**Vzdělávací model udržitelnosti pro školitele**

Nové trhy práce, technologie, profese a specializace (a nezaměstnanost) zvyšují význam vzdělávání, a to i v neformálním kontextu, jako jsou kurzy, školení a semináře (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, 2007). Rychlé rekvalifikace nebo flexibilní kurzy nahrazují tradiční a formální způsoby vzdělávání, přičemž roste význam "deuteroedukace" chápané jako "učení se učení" (Bauman Z., 2008, s. 160). Proto se výuce a školení věnuje stále více lidí bez formálního vzdělání/kvalifikace v oblasti pedagogiky. (Kutschenereiter-Praszkiewicz I., Luck A., Nowaczyk L., Prussak W., Smolarek E., Tytz-Lemieszek E., 2010). Tento trend se odráží také v Integrované strategii dovedností 2030. Particulars, (ZSU, 2021), kterou vydal Výzkumný ústav pedagogický jako výsledek výzkumu provedeného na základě doporučení OECD.

V tomto dokumentu se neformální vzdělávání a obecně pedagogové dostali do popředí zájmu jako skupina, kterou je třeba dále posílit. Mezi tyto edukátory patří: školitelé, koučové a lidé, kteří neformálně podporují proces učení. Jedná se například o vedoucí a členy nevládních organizací, sociální pracovníky atd.

Stále častěji se jako edukátoři osvědčují lidé, kteří jsou profesionály v oboru a jsou vzděláni v pedagogice/andragogice nebo přímo v koučování. Klíčové je však vhodně zvolit techniky, metody a formy, které budoucím školitelům předložit - tak, aby je neodradilo množství informací, ale zároveň jim byl poskytnut pevný základ pro další zkoumání tématu a zdokonalování kompetencí v oblasti předávání znalostí a formování postojů. Pracovní zkušenosti, ty získané v zaměstnání, mohou být dobrým východiskem pro to, aby se člověk stal školitelem. Pokud má takový člověk vlohy pro výuku, preferovaným modelem výuky mohou být semináře, kde mají účastníci často konkrétní praktické dotazy.

**Mapování oblasti potřeb**

S rozvojem neformálního vzdělávání se rozšířila také škála metod a nástrojů na podporu rozvoje různých dovedností. Jejich rozmanitost má velký potenciál využití zejména na střední a vysoké úrovni řízení (manažeři jsou zpravidla nejnáročnější skupinou účastníků dalšího vzdělávání). To je široce patrné zejména v procesu rozvoje hloubkové didaktiky - v poslední době častěji rozvíjené také s využitím virtuální reality (VR) a rozšířené reality (AR). Znalost nejrůznějších metod učení a výuky se tak stává klíčovou otázkou pro zkvalitnění pedagogické práce učitelů a školitelů (ZSU 2030).

Pandemie COVID-19 také ukázala zásadní roli distančních a hybridních forem vzdělávání, včetně důležitosti přípravy učitelů a školitelů na vedení výuky v online formátu, a tedy v reálném čase (s celým komplexem problémů týkajících se zapojení účastníků takových setkání a technické přípravy samotných školitelů).

Model školení lektorů cílů udržitelného rozvoje byl vyvinut odborníky OECD s cílem podpořit úředníky střední a vyšší úrovně jako budoucí školitele, kteří budou následně podporovat realizaci cílů udržitelného rozvoje v sektoru veřejné správy. Cílem programu budování kapacit je vybavit úředníky znalostmi o cílech Agendy 2030 a jejích dopadech, které je následně vybaví potřebnými kompetencemi v oblasti pedagogiky/andragogiky, psychologie a dalších oborů. Využití vybraných postupů, nástrojů a doporučení může napomoci k dosažení vyšší úrovně efektivity výuky/školení. Podobně jako státní úředníci by i další skupiny měly jmenovat a školit tzv. "agenty změny", kteří dokáží o výzvách jakými jsou například Zelená dohoda pro Evropu či Cíle udržitelného rozboje nejen srozumitelně hovořit, ale také dlouhodobě napomáhat při adaptaci organizace/instituce na plánované změny (směrem např. k novým obchodním modelům, taxonomii EU apod.).

**Předpoklady tohoto modelu**

Aby bylo školení účinné, měly by být pravidelně posuzovány a hodnoceny faktory, jako je relevance (obsah, forma, metody) a kvalita procesu školení. Ve skutečnosti by měl být hodnocen také každý faktor (nejen samotný program), který může ovlivnit kvalitu školení. Jinými slovy, "neplánovat znamená plánovat vlastní selhání". Z tohoto důvodu je důležité, aby se realizátoři zaměřili na rozsah (realizaci cíle) a strukturu (plánování příslušných prvků) školení. Při přípravě programu musíme také stanovit faktické a praktické podmínky pro realizaci, včetně vybavení a výukových materiálů (které také významně ovlivňují podobu školicího procesu).

Tento model bere v úvahu nejen otázky související s formováním postojů, ale zabývá se také otázkami cílů udržitelného rozvoje, takže budoucí školitelé získají srovnatelné znalosti o takových otázkách, jakými jsou:

1. cíle udržitelného rozvoje (a jejich provázanost),
2. zkušenosti a osvědčené postupy z Polska a dalších zemí,
3. megatrendy,
4. metody prognózování (úvod),
5. mezinárodní vazby a další důležité otázky, například: procesy veřejných konzultací a zapojení sociálních partnerů a nevládních organizací.

Vzdělávací metody pro budoucí školitele cílů udržitelného rozvoje (SDG) by měly zahrnovat:

* výukové semináře, e-learning, přednášky, podcasty,
* případové studie, diskuse a brainstorming,
* vzájemné učení se od ostatních účastníků (výměna zkušeností).
* výuka s využitím mezinárodních a národních zpráv o plnění cílů udržitelného rozvoje.

Níže uvedená tabulka ukazuje rozsah a strukturu programu školení lektorů v oblasti udržitelnosti, přičemž je třeba zmínit, že zde prezentovaný přístup je univerzální a v této nebo podobné podobě jej lze aplikovat na různá odvětví a související problémy, jako např. na: ESG (*Environmental, Social, Governance*).

**Tabulka 1.** Rozsah a struktura vzdělávacího programu pro lektory SDG.

| **Lekce** | **Cíl** | **Kompetence** | **Vzdělávací výstupy** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Úvod k cílům udržitelného rozvoje (SDG)** | Zvyšování povědomí o cílech udržitelného rozvoje za účelem šíření povědomí. | Připravenost využívat získané znalosti při realizaci cílů udržitelného rozvoje v Polsku. | Účastník je schopen popsat cíle udržitelného rozvoje a najít oblast svého působení. |
| **Sociální kompetence pro realizaci cílů udržitelného rozvoje** | Rozvoj sociálních dovedností. | Připravenost uplatňovat kompetence horizontálně a interdisciplinárně, zlepšit prezentační dovednosti, posílit kompetence k celoživotnímu vzdělávání, získat motivaci v oblasti šíření cílů udržitelného rozvoje či zlepšit kompetence ve vztahu k řešení konfliktních situací. | Účastník je schopen aplikovat odborné znalosti specifických komunikačních dovedností (užitečných pro efektivní realizaci cílů udržitelného rozvoje). |
| **Plánování a řízení vzdělávacích modulů SDG** | Zavádění nových metod výuky a učení. | Získat povědomí o postupném sdílení znalostí, osvojit si schopnost stanovovat cíle a priority, zlepšit schopnost používat různé výukové materiály. | Účastník dokáže vybrat a strukturovat materiály a vytvořit koncepci školení zaměřenou na plnění cílů SDG. |
| **Řízení skupiny účastníků a vytváření pozitivního vzdělávacího prostředí** | Posunout se dál od tradičního způsobu výuky a vytvořit otevřené, pozitivní prostředí podporující proces učení. | Získat schopnost podporovat účastníky prostřednictvím vzájemného učení, dovednosti v oblasti vytváření sítí a práce v komunitě a zlepšit schopnost využívání aktivizačních vzdělávacích metod. | Účastník dokáže vhodně aplikovat různé výukové metody na každý modul školení SDG. |
| **Zvyšování a výměna znalostí a metodologických vylepšení** | Integrace komunity školitelů SDG a zajištění kontinuity činností programu budování kapacit (CBP). | Seznámení s prostředím sdílení znalostí, spolupráce a podporujícího přístupu. | Účastník je schopen spolupracovat v rámci sítě školitelů SDG a neustále zlepšovat své odborné znalosti a pedagogické/trenérské dovednosti. |
| **Řízení vzdělávacího procesu pomocí metod hodnocení a evaluace** | Zajistit kontinuitu činností programu budování kapacit (CBP) s vysoce kvalitním školením (průběžné hodnocení). | Získat schopnost řídit vzdělávací proces, povědomí o významu školení a výcviku, povědomí o významu odborné přípravy a výcviku pro zaměstnance, kritického myšlení a sdílení znalostí s ostatními školiteli SDG. | Účastník je schopen spolupracovat v rámci komunity školitelů SDG a neustále usilovat o zlepšování dalšího školení. |

**Zdroj**: A. Stępnikowski, *Handbook of training methodology for trainers on sustainable development,* OECD - Capacity Strengthening Program, Warsaw-Paris 2022.