**Model školenia o udržateľnosti pre trénerov**

**Úvod**

Nové trhy práce, technológie, profesie a špecializácie (a nezamestnanosť) zvyšujú dôležitosť vzdelávania, a to aj v neformálnom kontexte, ako sú kurzy, školenia a semináre (Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, 2007). Rýchle rekvalifikácie či flexibilné kurzy nahrádzajú tradičné a formálne formy vzdelávania s rastúcim významom „deuteroedukácie“ chápanej ako „učenie sa učiť“ (Bauman Z., 2008, s. 160). Preto sa stále viac ľudí bez formálneho vzdelania/kvalifikácie v pedagogike venuje vyučovaniu a školeniam. (Kutschenereiter-Praszkiewicz I., Luck A., Nowaczyk L., Prussak W., Smolarek E., Tytz-Lemieszek E., 2010). Tento trend sa odzrkadľuje aj v Integrovanej stratégii zručností 2030. Podrobnosti, (ZSU, 2021), ktorú zverejnil Výskumný ústav vzdelávania ako výsledok výskumu realizovaného na základe odporúčaní OECD.

V dokumente sa neformálne vzdelávanie a (širšie definovaní) pedagógovia dostali do centra pozornosti ako skupina, ktorá potrebuje ďalšie posilnenie. Medzi týchto pedagógov patria: tréneri, koučovia a ľudia, ktorí neformálne podporujú proces učenia, ako sú: lídri a členovia mimovládnych organizácií, sociálni animátori, pracovníci atď. Formovanie ich kompetencií si vo všeobecnosti vyžaduje rovnaké (alebo podobné) postupy ako v prípade orientovaných na rozvoj formálne vyškolených pedagógov.

Čoraz častejšie sa ako pedagógovia osvedčujú ľudia, ktorí sú profesionálmi v danej oblasti vyškolenými v pedagogike/andragogike alebo v priamom koučingu. Kľúčom je však správny výber techník, metód a foriem, ktoré predstavíme budúcim školiteľom – tak, aby ich nerozdrvila váha materiálu, ale zároveň poskytol pevný základ pre ďalšie skúmanie. predmetu a zdokonaľovanie kompetencií v odovzdávaní vedomostí a formovaní postojov. Pracovné skúsenosti získané v zamestnaní môžu byť dobrým východiskovým bodom na to, aby ste sa stali trénerom, ak má takáto osoba talent na vyučovanie, čo je model preferovaný pre workshopy, kde majú účastníci často špecifické praktické otázky.

**Zmapovanie oblasti potreby**

S rozmachom neformálneho a informálneho vzdelávania existuje širšia škála metód a nástrojov na podporu rozvoja zručností. Ich rozmanitosť má veľký potenciál využitia najmä na úrovni stredného a vysokého manažmentu (manažéri sú spravidla náročnejšou skupinou účastníkov kontinuálneho vzdelávania). Je to široko evidentné v procese rozvoja hĺbkovej didaktiky – v poslednej dobe čoraz častejšie rozvíjanej aj s využitím virtuálnej reality (VR) a rozšírenej reality (AR). Znalosť rôznych učebných a vyučovacích metód sa stáva kľúčovou otázkou pre zlepšenie pedagogickej práce učiteľov a školiteľov (ZSU 2030).

Pandémia COVID-19 tiež ukázala životne dôležitú úlohu vzdialených a hybridných foriem vzdelávania vrátane dôležitosti prípravy učiteľov a školiteľov na vedenie tried v online formáte, a teda v reálnom čase (s celým komplexom výziev týkajúcich sa aktivácie účastníkov takýchto stretnutí a technická príprava samotných školiteľov).

Model SDG train-the-trainer vyvinuli experti OECD s cieľom podporiť úradníkov na strednej a vyššej úrovni ako budúcich školiteľov, ktorí budú zasa podporovať implementáciu cieľov trvalo udržateľného rozvoja v sektore verejnej správy. Cieľom Programu budovania kapacít je vybaviť úradníkov vedomosťami o cieľoch Agendy 2030, ich dopadoch a interakciách a metódach predvídania, aby ich následne vybavili potrebnými kompetenciami v pedagogike/andragogii, psychológii a iných oblastiach. Používanie vybraných pravidiel, nástrojov a odporúčaní môže byť nápomocné pri dosahovaní vyššej úrovne efektívnosti vyučovania/školenia. Podobne ako štátni úradníci, aj iné sociálno-profesionálne skupiny v ére SDGs a European Green Deal by mali menovať a školiť takých „agentov zmien“, ktorí vedia o výzvach nielen prístupne rozprávať, ale dokážu slúžiť aj danému prostrediu. s dlhodobou podporou pri prispôsobovaní organizácie/inštitúcie plánovaným zmenám (smerom napr. k novým obchodným modelom, taxonómii EÚ a pod.).

**Predpoklady modelu**

Aby bol tréning efektívny, mali by sa pravidelne posudzovať a vyhodnocovať faktory ako relevantnosť (obsah, formy, metódy) a kvalita tréningového procesu. V skutočnosti by sa mal hodnotiť aj každý faktor (nielen samotný program), ktorý môže ovplyvniť kvalitu školenia. Inými slovami, „neplánovať znamená plánovať vlastné zlyhanie“. Z tohto dôvodu je dôležité, aby sa organizátori zamerali na rozsah (realizácia cieľa) a štruktúru (plánovanie príslušných prvkov) školenia. Pri príprave programu musíme určiť aj skutočné a praktické podmienky realizácie, vrátane vybavenia a učebných materiálov (ktoré tiež výrazne ovplyvňujú podobu tréningového procesu).

Model berie do úvahy nielen otázky súvisiace s formovaním postojov, ale rieši aj otázky cieľov trvalo udržateľného rozvoja, aby budúci školitelia mali porovnateľné znalosti o takých problémoch, ako sú:

1. Ciele trvalo udržateľného rozvoja (a ich komplementarita),
2. Skúsenosti a osvedčené postupy pri implementácii z Poľska a iných krajín,
3. Megatrendy,
4. Prognostické metódy (úvod),
5. Cezhraničné prepojenia a iné dôležité otázky, ako napríklad: procesy verejných konzultácií a zapojenie sociálnych partnerov a mimovládnych organizácií (MVO) do nich

Tréningové metódy pre budúcich trénerov SDG by mali zahŕňať:

* Inštruktážne workshopy, e-learning, prednášky, podcasty,
* Prípadové štúdie, diskusie a brainstorming,
* Vzájomné učenie sa od ostatných účastníkov (výmena skúseností)
* Triedy využívajúce medzinárodné a národné správy o implementácii Cieľov udržateľného rozvoja.

Nižšie uvedená tabuľka ukazuje rozsah a štruktúru programu školenia trénerov o udržateľnosti, pričom treba poznamenať, že stojí za zmienku, že tu prezentovaný prístup je univerzálny a v tejto alebo podobnej forme sa dá aplikovať na rôzne odvetvia a súvisiace problémy, ako napríklad: *ESG (Environmental, Social, Governance).*

**Tabuľka 1.** Rozsah a štruktúra školiaceho programu pre trénerov SDG.

| **Relácia** | **Celkový cieľ** | **Kompetencie** | **Výsledky vzdelávania** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Úvod k cieľom trvalo udržateľného rozvoja** | Zvýšiť povedomie o cieľoch trvalo udržateľného rozvoja (SDGs) s cieľom šíriť výsledky projektu | Pripravenosť využívať znalosti pri implementácii cieľov trvalo udržateľného rozvoja v Poľsku | Účastník je schopný: popísať ciele trvalo udržateľného rozvoja a nájsť oblasť svojho pôsobenia |
| **Sociálne kompetencie pre implementáciu SDG** | Rozvoj sociálnych zručností | Pripravenosť aplikovať kompetencie horizontálne a interdisciplinárne,  Zlepšiť prezentačné schopnosti,  Posilňovanie kompetencií celoživotného vzdelávania  Získať motivačnú kompetenciu pri šírení cieľov trvalo udržateľného rozvoja  Zlepšiť kompetenciu vo vzťahu k zvládaniu konfliktných situácií | Účastník je schopný: aplikovať expertné znalosti špecifických komunikačných kompetencií (užitočné pre efektívnu implementáciu cieľov SDG) |
| **Plánovanie školenia a riadenie tréningových modulov SDG** | Začleniť nové metódy vyučovania a učenia | Získajte povedomie o kaskádovom zdieľaní znalostí  Osvojte si schopnosť stanovovať si ciele a priority  Zlepšiť schopnosť používať rôzne učebné materiály | Účastník môže:  Vyberte a štruktúrujte materiály a vytvorte koncepciu školenia orientovanú na implementáciu cieľov SDG |
| **Riadenie skupiny účastníkov a vytváranie pozitívneho vzdelávacieho prostredia** | Prekonajte zmýšľanie tradičného vyučovania a vytvorte otvorené, pozitívne prostredie podporujúce učenie | Získajte schopnosť posilniť účastníkov prostredníctvom partnerského učenia  Osvojte si sieťové zručnosti a pracujte v komunite  Zlepšiť schopnosť používať metódy aktivačného tréningu | Účastník môže:  Aplikujte rôzne vyučovacie metódy adekvátne na každý tréningový modul SDG |
| **Zvyšovanie a výmena poznatkov a metodologické vylepšenia** | Integrácia komunity trénerov SDG  Zabezpečiť kontinuitu činností programu budovania kapacít (CBP). | Spoznajte kultúru zdieľania vedomostí, spolupráce a podporného prístupu | Účastník je schopný: Spolupracovať v rámci siete školiteľov SDG a neustále zlepšovať svoju odbornosť a pedagogické/školiteľské kompetencie |
| **Riadenie školiaceho cyklu pomocou metód učenia a hodnotenia** | Zabezpečiť kontinuitu činností Programu budovania kapacít (CBP) s vysoko kvalitným školením (priebežné hodnotenie) | Získať schopnosť riadiť školiaci cyklus,  Získať povedomie o dôležitosti komunít praxe, kritického myslenia a zdieľania vedomostí s ostatnými trénermi SDG | Účastník je schopný: Spolupracovať v rámci komunity trénerov SDG a neustále sa snažiť zlepšovať ďalšie školenie |

Zdroj: A. Stępnikowski, Príručka metodiky školenia pre školiteľov o trvalo udržateľnom rozvoji, OECD – Program posilňovania kapacít, Varšava-Paríž 2022.