5 Pracovníci v oblasti vzdělávání dospělých

Úvod

Obecně je pracovníkem ve vzdělávání dospělých každý pracovník, který na plný nebo částečný úvazek vykonává v určité instituci či organizaci jakékoliv činnosti, související s organizací a realizací vzdělávání dospělých. Jde tedy o souhrnné označení pro lektory, koncepční, řídící, výzkumné, organizační, správní, administrativní, provozní, pomocné a jiné pracovníky, kteří v oblasti vzdělávání dospělých vykonávají nějakou činnost, která přímo či nepřímo ovlivňuje výsledky vzdělávání jeho účastníků.

5.1 Terminologie

V teorii i praxi vzdělávání dospělých se můžeme setkat s celou **řadou termínů označujících vzdělavatele (edukátora) dospělých**. Důvodem může být jednak pojetí role vzdělavatele v konkrétní učební situaci, jednak terminologická neujasněnost pojmů (způsobená mj. jejich hojným přejímáním z cizojazyčné literatury). Nejčastěji se setkáváme s těmito:

andragog	často obecně používaný pojem zahrnující všechny pracovníky působící v oblasti vzdělávání dospělých (manažery, organizátory, vzdělavatele, teoretiky i praktiky), adekvátnější je ale toto označení vyhradit pro absolventy studijního oboru andragogika
lektor	vzdělavatel dospělých, ten, kdo přímo realizuje výuku dospělých
instruktor	vede teoretickou, ale hlavně praktickou výuku, zejména při vzdělávání na pracovišti, zaměřuje se především na výcvik k provádění určitých pracovních úkonů a operací
trenér	zabývá se metodami praktického osvojování dovedností až do úrovně žádoucích návyků, postojů, jednání, jde tedy o praktickou přípravu, výcvik ke zvládnutí určité pracovní role (profesní dovednosti, intelektové dovednosti – např. týmová spolupráce, manažerské dovednosti apod.)
kouč	spolupracuje s trenérem, je zodpovědný za pozitivní usměrňování tréninku, pracuje většinou na pracovišti, individuálně; většinou je jím liniový manažer, mistr, předák apod.
konzultant	odborný poradce, který uděluje rady, vysvětlení, metodická doporučení či sděluje své odborné stanovisko v rámci určitého oboru/předmětu/obsahu
mentor	rádce přímo na pracovišti, vede mladšího kolegu, motivuje ho, usměrňuje, předává mu své zkušenosti; jedná se o individualizované a neformální vzdělávání
tutor	konzultant, metodický zprostředkovatel v oblasti distančního vzdělávání, který pracuje individuálně se studentem, orientuje jeho studijní cestu, je mu k dispozici jako konzultant, vyhodnocuje jeho písemné práce, jeho kontrolní úkoly a jeho úspěšnost, pomáhá mu při přípravě na zkoušky, poskytuje mu zpětnou vazbu, motivuje ho k dalšímu studiu
moderátor	vzdělavatel dospělých pracující moderační interaktivní metodou skupinového

	vyučování – usiluje o aktivní zapojení všech účastníků, optimalizuje skupinovou práci
facilitátor	usnadňuje proces učení, umožňuje účastníkům, aby se učili sami

5.2 Nároky na vzdělavatele dospělých

S komplexem sociálních a kulturních změn, které se odehrávají od poslední čtvrtiny 20. století se mění řada důležitých parametrů práce ve vzdělávání dospělých (především pro ty role, které můžeme souhrnně označit jako vzdělavatelé).

Růst celkové úrovně počátečního vzdělávání ve vyspělých společnostech snižuje potřebu využívat vzdělávání dospělých jako „druhou šanci" získat elementární znalosti. Růst individualizace (zaměření se na vlastní já) podněcuje určitou „psychologizaci" vzdělávání dospělých, jež se projevuje např. silným postavením (sociálního) konstruktivismu. Role vzdělavatele se pak výrazně profiluje na oblast komunikace (Leirman, 1996, s. 95 a násl.), přibližuje se k oblastem poradenství a terapie (Beneš, 2003, s. 95 a násl.).

Další důležitým faktorem je rozvoj informačních a komunikačních technologií (ICT). Zatímco dříve byl vzdělavatel především expertem, který přinášel drahocenné a málo dostupné informace, s nástupem ICT nejen do vzdělávání, ale i do běžného života, se jeho role změnila. Nyní je jeho úkolem spíše účastníky usměrňovat, být jim rádcem, pomocníkem, usnadňovat jejich učení, moderovat diskuse apod. A samozřejmě s tím souvisí i zvýšené nároky na znalosti oblasti ICT a dovednost jich adekvátně využívat.

Změny v profesním vzdělávání pak plynou z postupného směřování podniků k organizačním pojetím a způsobům řízení, které zdůrazňují intenzifikaci učení se předpoklad rozvoje organizací (představy o učících se organizacích, organizačním učení apod.). To vyžaduje od lektora větší aktivitu, zaujímání proaktivních stanovisek při řešení problémů a schopnost prosazovat vzdělávání jako jednu z ústředních funkcí organizace vzhledem k dosažení jeho cílů.

Funkce vzdělavatele ve výukovém procesu jsou v současnosti především následující:

- plánovací – time management, vymezení cílů, učební látky, metod, prostředků;
- motivační – zajištění pozornosti, zájmu;
- komunikativní – způsoby prezentace učiva, vedení rozhovoru, diskuse;
- řídicí – zásahy do individuálního průběhu učení, individualizace úkolů, pomoc při potížích, stanovení strategie a taktiky práce;
- organizační – vedení písemností, zajištění podmínek pro práci, materiálů, nástrojů, zařízení, střídání doby práce a odpočinku;
- kontrolní – průběžná kontrola pochopení učiva, kontrola individuálních úkolů, realizace zkoušek, testů;
- vyhodnocovací – pochvala, kritika, analýza chyb apod.
- Požadavkem na samotného vzdělavatele dospělých jsou pak znalosti, dovednosti a zkušenosti v těchto čtyřech oblastech:
- oborová odbornost – vědomosti, dovednosti a vlastní zkušenosti jak z oboru, který lektor prezentuje, tak i schopnost mezioborového přístupu, jehož nezbytným předpokladem je široké, všeobecné vzdělání, schopnost se neustále intenzivně učit;
- andragogické (pedagogické, didaktické) kompetence – komplex postojů, znalostí, dovednosti, které umožňují lektorovi zajistit efektivní dosažení plánovaných cílů vzdělávání, tedy: znalost

problematiky vzdělávání dospělých, dalšího vzdělávání, strategií vzdělávání, znalost a respektování (andro)didaktických principů, schopnost stanovení cílů, tvorby obsahu, výběru a používání adekvátních forem, metod a prostředků výuky, získávání zpětné vazby, analýza výsledků vzdělávání a jejich hodnocení;

- osobnostní vlastnosti – smysl pro odpovědnost, tvořivá iniciativa, flexibilita, kritičnost a sebekritičnost, čestnost a smysl pro spravedlnost a etiku, důslednost, rozhodnost, zásadovost, trpělivost, duševní vyrovnanost, sebeovládání, tolerance, optimismus, pozitivní myšlení vzhledem k sobě i účastníkům, takt a klid, smysl pro humor atd.;
- rétorické a komunikační dovednosti v oblasti verbální i neverbální komunikace.

Je vhodné zaznamenat, že rozdílné nároky na vzdělavatele dospělých najdeme nejenom v různých časových obdobích nebo ve vztahu k různým prostředím a tématům (zájmové vzdělávání, rekvalifikace, vzdělávání seniorů apod.), ale i v rozličných národních tradicích vzdělávání dospělých. Například v zemích Severní Ameriky bude patrně kladen daleko větší důraz na psychologické a manažerské předpoklady než v německy hovořících zemích, kde je zase tradičně oceňována rovina znalostí. Podoby nároků na vzdělavatele dospělých v různých národních kontextech se stávají vděčným předmětem řady srovnávacích výzkumů (např. Buiskool et al., 2010).

5.3 Pracovní role ve vzdělávání dospělých

Praxe vzdělávání dospělých a výrazná diferenciace potenciálních pracovních činností klade velké požadavky na flexibilitu pracovníků ve vzdělávání dospělých a jejich schopnost vystupovat v nejrůznějších **profesních rolích**, jejichž sféry působnosti se navíc často navzájem překrývají. Jde především o následující role:

- manažer vzdělávání zabývající se řízením vzdělávacích aktivit např. v rámci vzdělávání v organizacích, řízením vzdělávací instituce apod.;
- metodik vzdělávání zabývající se tvorbou vzdělávacích programů (diagnostik);
- vzdělavatel realizující edukační aktivity (např. lektor, kouč, mentor, instruktor apod.);
- poradce realizující aktivity v oblasti sociálně psychologické intervence a poskytující konzultace o nabídce a možnostech edukačních aktivit;
- vědecký pracovník zabývající se teorií andragogiky a andragogickým výzkumem.

Shrnutí kapitoly

Kapitola umožňuje získat základní přehled pestrosti a širokosti typů pracovních činností, které se vyskytují v oblasti formalizovaného učení dospělých. Věnuje se terminologii v probírané oblasti a nárokům spojovaných s úspěšným působením v probírané oblasti. Ukázány jsou také limity možnosti shody nad základními otázkami. Zde nacházíme situaci jistě značně odlišnou od školského systému.

Kapitola neotevírá otázku certifikace lektorů a jiných forem tlaku na profesionalizaci probírané oblasti. Dané otázky se částečně dotýká kapitola o současném stavu vzdělávání dospělých v České republice, která je součástí učební studijní opory k předmětu Andragogika a vzdělávání dospělých.

Doporučená literatura

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

LANGER, Tomáš. *Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých*. Praha: Grada Publishing, 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.

LEIRMAN, Walter. *Čtyři kultury ve vzdělávání: expert, inženýr, prorok, komun*ikátor. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-168-4.