

Sebavzdelávanie ako manažérsky projekt

Je náš systém života a práce pripravený podporovať celoživotné vzdelávanie?

Žijeme v úžasnej dobe. Možnosti, ktoré máme, boli sotva kedy v histórii otvorenejšie, prístupnejšie a dynamickejšie. Čo z toho, čo nám dnes leží pri nohách, dokážeme naozaj využiť? Alebo keď nie práve využiť, tak aspoň tvorivo používať? Pozrime sa okolo seba – koľkí z nás sú spokojní so svojou prácou, výsledkami a príjmami? Je normálne, že pri toľkých možnostiach nedokážeme nájsť vlastnú spokojnosť a šťastie?

Použitelnosť vzdelania je vždy limitovaná

Pripravila nás škola na presadenie sa a prezentovanie seba? Učili sme sa množstvo faktov a informácií. Vedeli sme ich reprodukovat' podľa zadefinovaného systému a požadovaného štandardu. Za odmenu sme dostávali známky ako potvrdenie a ohodnotenie toho, že niečo vieme a zvládame prípravu do života. Potom prišla realita a my sa niekedy nevieme postaviť pred klienta a ukázať mu výhody nášho produktu alebo služby.

Vzdelávanie podľa vlastných potrieb

Dokáže dobrovoľné vzdelávanie v dospelosti napraviť niektoré chyby, ktoré urobilo školstvo alebo naša obmedzujúca výchova? Je náš systém života a práce pripravený podporovať celoživotné vzdelávanie?

Dnešná doba nám ponúka množstvo možností – dokážeme ich však reálne využiť na svoj rozvoj?

Motivuje nás práca k neustálemu zlepšovaniu alebo je skôr rast kompetencií prekážkou? Nezmysel, každá firma chce mať čo najviac kvalifikovaných odborníkov. Ale čo urobí šéf, keď ľudia v jeho tíme rastú, rýchlo sa zlepšujú a začínajú prerastať kompetencie a schopnosti jeho samotného? Zaplatí a presadí takýto šéf externé vzdelávanie, a tím ohrozi svoju pozíciu, lebo ho zrazu môžu preskočiť jeho vlastní ľudia? Alebo

je preňho bezpečnejšie mať nekonfliktných, málo ambiciózných, poslušných a pasívnych zamestnancov? Koľko firiem a hlavne koľko šéfov má odvahu podporovať rast, vzdelanie a nové skúsenosti svojich podriadených?

Mať svoj rozvoj vo vlastných rukách

Čo z vlastného rozvoja máme vo vlastných rukách? Vieme si stanoviť vlastné životné ciele? Veď mnohí máme problém už s plnením novoročných predsavzatí. Vieme aktívne riadiť svoju kariéru a svoj kariérny rozvoj? Dlhodobó úspešné sú tie firmy, ktorých systém podporuje sebamotiváciu zamestnancov a motivuje ich k rastu a ďalšiemu rozvoju.

Budovala v nás škola sebavedomie? Často sa tam ukázalo, že rozhodujú len vedomosti alebo, lepšie povedané, schopnosť odovzdať vedomosti v časoch testov a písomiek. Dnes viac potrebujeme schopnosť vedieť sa jasne a presvedčivo vyjadriť, mať reálny pohľad na seba, naše schopnosti a podľa toho tvoriť vlastnú iniciatívu ďalšieho rozvoja.

Koľko ľudí malo v škole výborné známky a koľko z nich je šťastných a úspešných? Zrejme na to treba niečo viac.

Hľadanie sebarealizácie

Mnohí manažéri absolvovali množstvo workshopov, online kurzov, prečítali veľa kníh. Koľko manažérov a šéfov, ktorých poznáte, je však naozaj spokojných, šťastných a zároveň

úspešných?

Okrem vzdelania treba ešte niečo viac – treba prax, ochotu a schopnosť veci realizovať. Skúsiť, vidieť výsledok a skúsiť znova, ak to nefunguje, tak prispôbiť, zmeniť a znova skúsiť... a nie preto, lebo to chcú rodičia, učiteľ alebo niekto iný, ale preto, lebo to chceme JA. A budem to skúšať dovtedy, kým nenájdem svoju cestu, nové riešenie, niečo, čo konečne bude pre mňa fungovať a uspokojí ma to.

Našu vlastnú výnimočnosť môžeme nájsť len my sami. Svojou aktivitou, tvorivosťou a ochotou vidieť veci ináč a meniť ich, meniť seba. Týka sa to všetkých úrovní vo firme. Na začiatku je ochota urobiť niečo navyše bez požiadavky hneď za to niečo získať. Stačí sa pozrieť okolo a dať zákazníčkovi nezištne radu navyše, pochváliť kolegu, poďakovať podriadenému. Podeliť sa o nápad, ako sa dá vo firme čokoľvek zlepšiť.

Projektový model vzdelávania

Projektový manažment sa stal moderným manažérskym nástrojom. Pre mnoho firiem tvorí základ prežitia v budúcnosti. Manažéri, ktorí zvládajú projektový manažment, získali silnú konkurenčnú výhodu na trhu práce a hlavne v biznise.

Každá firma chce mať maximálne kvalifikovaných pracovníkov – ale chce to aj každý šéf?

Projekty charakterizuje jedinečnosť, zmena, dynamika a reálne zameranie. V porovnaní s tradičnými pracovnými a manažérskymi postupmi sú projekty cestou k sebayjadreniu, slobode a tvorivosti. Sú cestou, ako ukázať svoju výnimočnosť.

Ale aj projekty môžu sklíznúť len do požiadaviek štandardov, metodológií a dosahovať vopred nadiktované ciele. Určenie pevného rozpočtu, času a daných požiadaviek a možností na dosiahnutie cieľa môže ohroziť tvorivosť, inovatívnosť a odvahu prinášať nové riešenia. Učme sa robiť veci správne a najmä po novom. Inšpirujme sa a hľadáme inovácie v slobodnom a spontánnom prostredí.

Marián Minárik, Comm-Pass
Ilustračný obrázok: SXC

