

Outdoor Training a jeho vliv na rozvoj vedoucích pracovníků

Jakubcová, Štěpánka; Gloss, Jan

Klíčová slova: cca 5 klíčových slov oddělených čárkou

Abstrakt

Úvod

1. Teoretická východiska

Historické hledisko: Zakladatelem této metody je Kurt Hahn – německý filozof a pedagog, který se snažil působit proti vlivu povrchního memorování a bezduchému učení. Podporoval získávání informací prožitkovou pedagogikou, které bylo využito při výcviku anglického námořnictva za druhé světové války. Postupně se však metoda začala šířit do prostředí organizací (Kareš a kol., 2006).

Definice a zařazení do metod vzdělávání pracovníků

Outdoor Training (OT) řadí Armstrong (2015) mezi formální přístupy k rozvoji manažerů. Jedná se podle něj o sestavení týmu z pracovníků za účelem provozování outdoorových (pohybových) aktivit, kde se zkouší chování a reakce v situacích „pod tlakem“.

Outdoor training (zážitková, prožitková pedagogika) - výchova zážitkem, prožitkem, představující venkovní, přírodní učení. Outdoorový trénink bývá finančně náročný (Kareš a kol., 2006).

Outdoor training je založený na osoní aktivitě žáka/účastníka kurzu. Primární je jeho zážitek vznikající při aktivním řešení nejrůznějších úkolů, reálných i modelových. Následnou reflexí (zhodnocením a zobecněním), obvykle usměrňovanou pedagogem, se zážitek transformuje do podoby v praxi využitelné zkušenosti (Kareš a kol., 2006).

Pět pilířů outdoorového tréninku:

- Zážitek "nereálně reálných" situací
- Vykročení z komfortní zóny
- Sociální skupina bez formální struktury
- Příroda jako nové pozadí
- Skupinové rozbory

Výhody a nevýhody outdoorového tréninku

Jak již uváděl sám zakladatel metody Hahn, jednou z výhod této výukové metody je prožitek, který jedinec při aplikaci této metody zažije - nejde tedy pouze o memorování si teoretických pouček, ale o zažití dané situace na vlastní kůži, přičemž jsou při reakci na danou situaci zapojeny i další smysly, které pomáhají v zapamatování si učeného postupu. "Podle výzkumů plných 80% našeho poznání pramení vlastních zážitků, které si následným racionálním zpracováním přetavíme do podoby obecného poznatku, jímž se nadále řídíme." (Kareš a kol., 2006)

Jednou z nevýhod této metody je její finanční nákladnost.

2. Výzkumné metody a data

Systematická literární rešerše: akademické články, EBSCO, ProQuest, Google Scholar

3. Výsledky

Podle Wagnera, Baldwina a Rolanda (1991) se jedná o poměrně efektivní strategii v oblasti řízení lidských zdrojů pro zvýšení produktivity práce v týmech. Z jejich pohledu má však větší potenciál realizovat OT aktivity u nově formujících se pracovních skupin.

OT aktivity přinášejí skvělé výsledky např. viz Pollitt (2007)

Williams, Graham a Baker (2003) ve svém výzkumu uvádí, že programy zaměřující se na OT mají pozitivní dopad na dovednosti účastníků v oblasti leadershipu, týmové práce, interpersonální komunikace a nalézání řešení při nastalých problémech.

>> vazba na rozvoj vedoucích pracovníků v oblasti řešení neočekávaných situací (problem-solving skills a zkušenosti – nácvik právě z OT programů)

4. Diskuze

Závěr

Literatura

Armstrong, M. (2015). *Řízení lidských zdrojů, moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada Publishing.

Pollitt, D. (2007). Convergys managers build platform for success. *Human Resource Management International Digest*, 15(7), 25-26.

Wagner, R. J., Baldwin, T. T., & Roland, C. C. (1991). Outdoor Training: Revolution or Fad? *Training & Development Journal*, 45(3), 50-???

Williams, S. D., Graham, T. S., & Baker, B. (2003). Evaluating outdoor experiential training for leadership and team building. *The Journal of Management Development*, 22(1), 45-59.

KAREŠ, Jiří, Marie KLÍMOVÁ a Iva BRABCOVÁ. *Moderní metody v řízení*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2006. ISBN 80-704-0852-9.