
PRVNÍ ROK S ONLINE VZDĚLÁVÁNÍM V MĚSTSKÉ KNIHOVNĚ V PRAZE

Mgr. Lukáš Dlabáč; lukas.dlabac@mlp.cz; (Městská knihovna v Praze)

Vzdělávání obecně utrpělo za posledních dvanáct měsíců nepřehledné množství restrikcí, omezení a změn. Nebylo vůbec jednoduché, a stále není, vypořádat se s pandemickými nařízeními, která napříč všemi spektry ovlivňují naši společnost. Nejinak tomu bylo i ohledně interního vzdělávání pracovníků na půdě Městské knihovny v Praze. Článek v první části probírá změnu náhledu na firemní vzdělávání a s tím spojené odlišné přístupy, témata a aktivity. Druhá část textu se zaměřuje na jednotlivá systémová prostředí, která Městská knihovna v Praze během minulého roku vyzkoušela a jaké byly její zkušenosti s jednotlivými nástroji. V závěrečné části přichází zamyšlení a možná vize do budoucna, jakým směrem a proč se bude firemní vzdělávání zaměstnanců knihoven posouvat.

<https://doi.org/10.52036/1335793X.2021.1-2.56-58>

PROMĚNA INTERNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Vzdělávání obecně muselo za posledních dvanáct měsíců přečkat velmi náročné období, kdy různé protipandemické restriktce znamenaly nutnost zavést rozsáhlé změny a bylo nutné se celkově zamyslet nad tímto odvětvím. Nejinak tomu bylo i u vzdělávání dospělých v organizacích, kdy se prakticky ze dne na den zrušila naprostá většina prezenčních kurzů a na krátké období se přestalo zcela vzdělávat. Poměrně rychle se ukázalo, že návrat ke klasickému vzdělávání, tak jak jsme ho znali z období před pandemií koronaviru, nebude možný a bude potřeba interní vzdělávání dospělých transformovat do podoby, která bude nové situaci lépe vyhovovat. Vzdělávání týkající se knihovnických kompetencí se vyznačovalo vysokou mírou prezenčních kurzů, kdy příliš nezáleželo na tom, jestli se odehrávalo s interním lektorem, nebo přes dodavatelskou firmu. Vysoká míra prezenčního vzdělávání byla dána jak tradicí, tak dalo by se říci, že i určitým puncem kvality, kdy se k online kurzům přistupovalo jako k něčemu, co nedokáže nahradit lidský kontakt a přímou interakci s lektorem. O kolik se muselo změnit myšlení za poslední měsíce je nyní více než zjevné, když se v roce 2021 zatím veškeré vzdělávací aktivity organizovaly pouze v online prostředí. Nejenom myšlení zaměstnanců, potažmo konzumentů vzdělávání, ale i myšlení organizátorů doznalo značných změn a posunu od čistě prezenčních kurzů ke vzdělávání v online formě. Oblíbené kurzy soft skills na určitou dobu přestaly zaujímat přední příčky v oblíbenosti školení, jelikož nějakou dobu trvalo, než se i lektoři dokázali popasovat se změnou situace a než uživatelé začali brát online kurzy jako téměř rovnocen-

né těm původním, prezenčním. Ne každý kurz soft skills je ale možné přenést metodicky i tematicky do online prostředí, a proto jsou stále témata, která pandemií trpí více než jiná. U kurzů hard skills bylo přenesení do online prostoru mnohem jednodušší, a i ze strany uživatelů bylo přijímáno mnohem lépe. Například u řady literárních přednášek bylo přenesení na uživatelské obrazovky přijímáno velmi otevřeně, jelikož odpadla nutnost být fyzicky na místě, tedy čas strávený cestováním. Velkou výhodou se tak stala možnost připojit se ke kurzu prakticky odkudkoliv. Jednou z dalších změn bylo otevření kurzů pro více uživatelů, jelikož najednou nebylo nutné dodržovat kapacitu místností. U řady kurzů a setkání tak najednou vznikla limitace pouze ze strany užívaného programu, popřípadě, což se ukázalo jako větší limitace, ze strany potřebné techniky a vybavení pro uživatele. Ukázalo se, že možnost sledovat různé vzdělávací aktivity na stolním počítači, notebooku, nebo chytrém telefonu je jistě plus, ale nesmí se zapomínat ani na druhou stránku věci, kdy se ukázalo, že je potřeba uživatele kurzů vybavit mikrofony a webkamerami. O stabilním a kvalitním internetovém připojení nemluvě. Kromě toho všeho vyvstala i zajímavá potřeba proškolení zaměstnance, a tedy potenciální poživatelé online vzdělávacích kurzů, v systémových prostředích používaných programů. To vše za neustále se měnících protipandemických opatřeních a za dodržování přísných hygienických pravidel. Používání nových technologií přineslo nové požadavky na technické dovednosti a znalosti zaměstnanců organizace a ukázalo se jako jeden z nejdůležitějších požadavků v průběhu celého minulého roku i roku nynějšího. I přes-

to, že v předchozích letech docházelo k pravidelnému proškolení zaměstnanců s novými zaváděnými technologiemi, od programů pro online komunikaci, přes používání interaktivních stolů, až po zaškolení v používání VR stanic pro veřejnost, ukázalo se, že poptávka po interním vzdělávání v tomto směru je ještě mnohem vyšší a potřebnější.

Celkově nám tedy minulý rok ukázal, že online vzdělávání dokáže do určité míry nahradit kurzy a setkání, u kterých není vyžadována přílišná prezenční interakce s lektorem. Není možné nahradit pocity a určité soucítění, které při řadě kurzů mezi lektorem a účastníky vzniká. I pro lektory je současná situace velmi složitá a znamenala změnu metodiky pro většinu kurzů. U valné většiny akcí za předpokladu kvalitního vedení lektorem, dostupnosti potřebné techniky, kvalitního internetového připojení (ano, i tato podmínka stále není samozřejmostí) a vhodnosti tématu, je možné kurzy, akce, setkání a workshopy přenést do online prostředí bez toho, že by zde byla ztracena informační hodnota, či by kurz byl méně kvalitní. I nyní záleží na každém jednotlivci, jak vzdělávání pojme a jestli se online obsahu opravdu věnuje, nebo ho má pouze jako kulisu k jiným aktivitám, které zrovna provozuje.

VYUŽÍVANÉ PROGRAMY PRO ONLINE SETKÁNÍ A VÝUKU

Pro kvalitní využití vzdělávacích kurzů bylo také důležité určit si primární komunikační a školicí platformy v organizaci, které by plně vyhovovaly moderním požadavkům. Jako první padla volba v březnu 2020 na aplikaci MS Teams. Nutno říci, že rozdíly v programu z března minulého roku a z roku letošního jsou opravdu značné. MS Teams se velmi rychle adaptoval a postupně dochází ke značným pokrokům, které jsou vidět na první pohled, ale program z jara minulého roku opravdu nelze srovnávat s tím nynějším. I přesto byl naší volbou číslo jedna a do určité míry dokázal plnit, co jsme od něj očekávali již v této době, i když zdaleka ne vše. MS Teams byl pokrokový ve svých funkcích zakládání týmů a možného sdílení souborů, myšlenek a možnosti společných porad, které ovšem zůstávaly v této době za očekáváním. Nemožnost většího počtu lidí na jedné poradě, kdy při zapnutých kamerách obraz vypadal a ani nebylo možné zobrazit si najednou všechny účastníky, byla příliš velkou nepříjemností oproti konkurenčním programům. V dnešní době se k MS Teams pomalu ale jistě vracíme, i když pouze v menší míře, než bylo původně předpokládáno. Jednou z dalších nepříjemností je totiž občasné složité přihlašování k firemnímu účtu, pokud se chcete hlásit například z domo-

va ze svého vlastního počítače a pokud již Microsoft účet používáte pro vlastní potřebu, nebo máte jiný firemní účet. Změny účtů nejsou zrovna plynulé a je mnohem rychlejší se připojovat anonymně, což s sebou ale nese jiné nevýhody.

Vzhledem k tomu, že naše první volba se v daném okamžiku ukázala jako ne zcela vhodná, snažili jsme se najít náhradní řešení. Tedy program pro online komunikaci, který by byl otevřený všem a příliš by nezáleželo na tom, jestli se uživatel chce připojit ze svého vlastního počítače, nebo z pracovního. Představovali jsme si také program, který nám umožní mít najednou přihlášených více uživatelů a po námi požadovanou dobu. Vzhledem ke stylu našich vzdělávacích aktivit jsme také chtěli, aby program umožňoval v jednu chvíli mít zobrazeno co nejvíce účastníků, popřípadě umožňoval i hlasování nebo styl tzv. breakout roomů. Kromě dalších pokusů, kdy jsme si vyzkoušeli jiná řešení, jako například Jitsi Meet nebo Google Meet, popřípadě návrat ke kořenům a využití programu Skype, jsme se nakonec rozhodli pro prostředí programu ZOOM, jehož placená platforma nám dokázala nabídnout vše potřebné, a to se zcela pohodlným a intuitivním ovládním. Nakonec jsme ZOOM-u natolik propadli, že nyní používáme několik různých licencí a troufám si tvrdit, že všechny jsou zcela využívány. Jelikož naším ústředním dnem pro vzdělávací kurzy je pondělí, tak nyní vypadají naše pondělní dopoledne tak, že kolegové z oddělení vzdělávání obsluhují několik počítačů najednou a na každém z nich běží jiný vzdělávací kurz. Program ZOOM se nám osvědčil jak pro organizování porad, tak pro pořádání menších kurzů pro pár jednotlivců, či konání přednášek až pro dvě stě osob. Na druhou stranu je ale také nutné říci, že program je pouze v anglickém jazyce, což stále činí některým uživatelům potíže.

Kromě programů pro online komunikaci jsme hledali i další možnosti, jak zlepšit fungování vzdělávacích kurzů a porad a zároveň obohatit možnosti, které nám přenesení do online prostoru umožňuje. Dalším osvědčeným příkladem programu, který se ujal a lze s ním pracovat jak během porad, tak ho využívat i při řadě vzdělávacích aktivit, je online interaktivní platforma Miro. Ať už potřebujete jenom interaktivní nástěnku plnou barevných lepicích papírků nebo si rádi při poradách skládáte myšlenkové mapy, Miro je pro tyto účely ideální.

Kromě již zmíněných platform bych rád upozornil ještě na pár velmi dobrých a užitečných programů, které se mohou hodit pro další formy vzdělávání.

Jedním z nich je online volně přístupná aplikace pro tvorbu kvízů a jednoduchých výukových materiálů – Kahoot!, kterou mohou také zcela jednoznačně doporučit. Aplikace má velmi jednoduché a intuitivní ovládání a je možné s ní pracovat jak na stolním počítači, tak na notebooku či mobilních zařízeních.

Pro rychlou komunikaci mezi účastníky a lektorem při prezentacích je vhodná například aplikace Sli.do, která umožňuje odpovídat na již předpřipravené otázky, nebo pokládat otázky zcela volně. I tato platforma je přizpůsobena mobilním zařízením, tudíž je možné se například ptát přímo během vstupu lektora, který následně může na dané otázky odpovědět, jakmile to uzná za vhodné.

Alternativou může být i program AnswerGarden, který také nabízí možnosti rychlé zpětné vazby, ať už jako připravené odpovědi, nebo formou volného rozepisovacího řádku. Výhodou je i to, že není nutné provádět žádnou registraci a program je možné začít používat prakticky ihned po otevření.

A CO DÁL?...ZAMYŠLENÍ NAD TÍM, CO MŮŽE BÝT
Od začátku pandemického stavu jsme všichni prošli jedním velkým školením, nebo chcete-li kurzem, digitálních kompetencí. Nebyl to kurz chtěný ani plánovaný, ale řekl bych, že velice potřebný. Řada z nás se naučila bez problémů připojovat na vzdělávací akce a různé porady online, i když si to předtím nejspíše ani nedokázala představit. Poslední rok pro nás byl poučný v mnoha ohledech a zajistil určitý posun v řadě věcí. Kromě velké dávky různých digitálních dovedností, které jsme se museli naučit navnímat, se začíná objevovat čím dál tím větší poptávka právě po opačné možnosti, a to po digitálním detoxu. Přeci jenom v práci se bez využití počítačové techniky již prakticky neobejdeme a nyní to platí dvojnásob. Pro řadu z nás se již internet a počítač staly nerozlučnými společníky a není proto překvapivé, že se snažíme od digitální techniky poté spíše distancovat a takřka jíc si vyčistit hlavu, když je to možné. Dle mého názoru toto bude jeden z důležitých směrů, kam bude nutné se více zaměřit, jestliže chceme mít v organizacích nejenom spokojenější, ale také i výkonnější zaměstnance.

Troufám si tvrdit, že základní znalosti a dovednosti digitálních kompetencí bychom po posledním roce měli už mít všichni zažité, tudíž kromě určitého pravidelného opakování je důležité navázat neméně problematickou oblastí, kde zatím řada lidí a organizací obecně pokulhává. Mám na mysli kybernetickou bez-

pečnost a celkové povědomí o bezpečném chování na internetu. Nemusí se jednat jenom o návštěvu nevhodných stránek plných pop-up oken, nebo otevření přílohy mailu, který by jinak měl patřit do spamu. Doba se vyvíjí a promyšlených kybernetických útoků přibývá. Tudíž nestačí jenom základní povědomí o tom, jak vypadá například phishingový útok, ale je nutné si vše vyzkoušet. Cvičení, která prověří myšlení lidí týkající se kybernetické bezpečnosti, by měla být nedílnou součástí firemního vzdělávacího plánu.

Nesmí se zapomínat ani na ochranu proti dezinformacím, kterých je dnešní doba plná. Toto je velká výzva pro všechny organizace i pro každého z nás. Dnešní doba bohužel šíření dezinformací nahrává a často není jednoduché se mezi řadou vymyšlených zpráv správně zorientovat a najít tu pravdivou, zvláště když se jedná o téma, které společností výrazně rezonuje. Proto je dle mého potřeba již nyní, a tím spíše i do budoucna, se na téma zaměřit a více se mu při vytváření vzdělávacích plánů věnovat.

Poskytnutý výčet nápadů zcela jistě není absolutní a obsahuje jenom pár příkladů, u kterých jsem přesvědčen, že budou v blízké budoucnosti zabírat přední příčky jak ve vzdělávání dospělých, tak i v celé společnosti.

ZÁVĚR

Pokusil jsem se v pár větách shrnout, jak vypadala změna náhledu na vzdělávání v posledním roce z pohledu Městské knihovny v Praze a jaká systémová prostředí, programy a aplikace se nám osvědčila, a která ne. V závěrečné části jsem představil pár myšlenek zaměřených na vývoj dalšího vzdělávání v organizacích, tedy ke kterým tématům by se mohlo vzdělávání dospělých posunout a kterým směrem by se kurzy mohly ubírat. Je zcela jisté, že stejně jako celá společnost, tak i vzdělávání v organizacích prožívá určitý přerod a teprve uvidíme, jakým směrem se posune a které kompetence se ukáží jako důležitější než jiné. Rozhodně ale můžeme konstatovat, že ke změnám již nyní dochází a docházet bude, protože společně se společností se vyvíjí i potřeby a nároky na vzdělávání dospělých v organizacích.