

Tématem mé bakalářské práce je metoda vzdělávání pracovníků, která se odehrává mimo pracoviště - Outdoor trénink. Tato interaktivní metoda je založena na vlastní aktivitě účastníků a vychází z teorie, která říká, že si nejlépe zapamatujeme poznatky, které jsme si prakticky vyzkoušeli a zažili. Proto jsou účastníci kurzů stavěni do různých modelových situací, které vyžadují velké osobní nasazení jednotlivců a úzkou spolupráci celého týmu. Do popředí se nedostávají jen racionální úvahy a rozhodnutí, ale také silné emoce a city. Tímto propojením vznikají velice atraktivní a zábavné programy, kde bývá motivace účastníků větší než při klasickém způsobu učení, tudíž i efekt učení bývá větší. Neoddělitelnou součástí Outdoor tréninku je rozbor, čili ohlédnutí se za prožitou aktivitou, analýza pocitů, slabých a silných stránek. Poté následuje zobecnění konkrétního pozorování do polohy v praxi využitelných poznatků. Skupina si na modelových hrách a simulacích ověří, zda funguje jako efektivní tým, jak ve skupině probíhá komunikace a delegování úkolů, jak si skupina dokáže zorganizovat čas. Odhalí se také specifické role, které jedinci ve skupině sehrávají a samozřejmě se projeví i individuální rysy osobnosti. Prožité aktivity slouží jako paralely ke skutečnému pracovnímu životu, "nastavují zrcadlo" a dávají podněty k zamyšlení, jakým směrem by na sobě měla skupina či jednotlivec dále pracovat. Outdoor trénink se v České republice objevil koncem 90.let 20.století. V dnešní době je tato metoda hojně využívána a najdeme jen málo velkých firem, které by svůj vzdělávací program o outdoorové kurzy neobohatily. Problémem je ale pojetí a obsah této metody, který bývá u odborné veřejnosti chápán rozdílně. V mnoha podnicích je Outdoor trénink považován za formu péče o zaměstnance a způsob navození pozitivní firemní atmosféry.