

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

Bc. Miroslava Patočková

**NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO KURZU PRO LEKTORY MOTIVAČNÍCH KURZŮ**

Graft of an education course for lector of motivation courses

**Magisterská diplomová práce**

Vedoucí práce: PhDr. Miroslava DVOŘÁKOVÁ, Ph.D.

Olomouc 2012

Prohlašuji, že jsem závěrečnou magisterskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedené literatury a ostatních zdrojů.

V Jihlavě dne

.....

## Poděkování

Děkuji vedoucí mé magisterské práce paní PhDr. Miroslavě Dvořákové, Ph.D. nejen za cenné rady, konstruktivní připomínky, odborné vedení a čas, který mi věnovala, ale také za přívětivý přístup a trpělivost.

## Obsah

1.	Identifikace prostředí.....	9
1.1	Úřad práce České republiky .....	9
1.2	Státní politika zaměstnanosti .....	10
2.	Uchazeči o zaměstnání a nezaměstnanost.....	12
2.1	Důsledky nezaměstnanosti pro člověka.....	12
2.2	Motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání .....	16
3.	Vzdělávání dospělých .....	19
3.1	Co ovlivňuje vzdělávání dospělých .....	19
3.2	Osoba lektora a spokojenost klientů vzdělávání .....	21
4.	Kompetence.....	24
4.1	Kompetenční model .....	26
5.	Tvorba návrhu kompetenčního modelu pro lektory motivačních kurzů .....	28
5.1	Identifikace pracovní pozice .....	28
5.2	Získávání dat pro tvorbu modelu .....	29
5.3	Fáze analýzy a klasifikace prostředí .....	30
5.4	Kompetence lektora motivačních kurzů .....	33
6.	Projektování návrhu vzdělávacího kurzu .....	35
6.1	Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb .....	35
6.2	Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb .....	37
6.3	Volba forem, metod a technik vzdělávání, včetně volby didaktických pomůcek a techniky. ....	59
7.	Evaluace vzdělávací akce .....	70
7.1	Evaluace vzdělávacího kurzu .....	71

## Úvod

Cílem této diplomové práce je návrh vzdělávacího kurzu pro lektory, kteří pro úřad práce realizují motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání. Motivační kurzy jsou realizovány úřadem práce buď jako samostatná aktivita především pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání nebo jsou zahrnuty, a to ve větší míře, jako jedna z aktivit vzdělávacích projektů, které úřad práce pro uchazeče o zaměstnání realizuje. Tyto projekty vznikají na základě aktuální analýzy situace trhu práce v určitém regionu tzn., že mají regionální význam a dopad. Znamená to tedy, že na základě těchto analýz vznikají projekty pro konkrétní cílové skupiny uchazečů o zaměstnání a jsou do nich zařazeny takové aktivity, které by jim měly pomoci opětovně se začlenit na trh práce.

Dle mého názoru můžeme říci, že tyto projekty a jejich aktivity jsou realizované v souladu se základními principy předmětu andragogiky, jejíž název vznikl spojením dvou řeckých slov „aner“ (dospělý) a „agogus“ (průvodce), jak uvádí Napper a Newton dle Knowlese, který jí definoval jako umění a vědu, jejímž posláním je pomáhat dospělým učit se.<sup>1</sup>

A čím se vlastně andragogika zabývá? Jak bychom jí mohli definovat? Podle Bartoňkové a Šimka můžeme andragogiku vymezit jako:

- vědu o mobilizaci lidského kapitálu v prostředí sociální změny,
- vědu o orientování člověka v kritických uzlech jeho životní dráhy či při problémovém průběhu jeho životní dráhy,
- vědu o individuálních a sociálních souvislostech změn syntetického statusu
- vědu o animaci dospělého.<sup>2</sup>

Nejobecnější vymezení předmětu andragogiky je, že jde o vědu o mobilizaci lidského kapitálu v prostředí sociální změny. V období permanentních změn naší společnosti, která se nachází na rozhraní industrialismu a postindustrialismu, představuje lidský kapitál nejvýznamnější, ale také nejzranitelnější determinantu existence a vývoje společnosti. Je proto nutné mu věnovat dostatečnou péči a právě andragogika nám poskytuje teoretické poznání o vztazích mezi lidským kapitálem a měnícím se kulturním, sociálním a ekonomickým prostředím. Andragogika je v této podobě vědou o sociální intervenci při identifikování a ovlivňování lidského kapitálu, jinak řečeno jde tedy o zasahování sociálních institucí nástroji vzdělávací politiky do systému lidského kapitálu.<sup>3</sup> Jak už jsem výše uvedla, motivační kurzy jsou většinou zahrnuty do

---

<sup>1</sup> Napper, Newton, 2010, s. 20.

<sup>2</sup> Bartoňková, Šimek, 2002, s. 7-15.

<sup>3</sup> Bartoňková, Šimek, 2002, s. 12-13.

vzdělávacích projektů, které úřad práce pro své klienty realizuje. Tyto projekty jsou určeny pro různé cílové skupiny osob bez práce a jsou do nich zahrnovány i různé aktivity. Hlavním zdrojem informací o tom, pro jakou cílovou skupinu a jaké aktivity by bylo vhodné do projektu zahrnout, jsou především analýzy trhu práce. Znamená to tedy, že na základě analýzy trhu práce jsou realizovány určité aktivity projektu (motivační kurzy, rekvalifikační kurzy, tvorba nových pracovních míst apod.), které by měly pomáhat nezaměstnaným dostat se zpět na trh práce, tedy mobilizovat tyto „lidské zdroje“. Tyto aktivity by tak měly vést ke snižování nezaměstnanosti v konkrétním regionu.

Pojetí andragogiky, jako vědy o orientování člověka v kritických uzlech jeho životní dráhy či problémovém průběhu jeho životní dráhy je více zaměřeno na člověka. Takto chápaná andragogika se více zajímá o socioterapeutický či psychoterapeutický vztah k člověku, který se nedokáže vlastními silami vypořádat se svými problémy. Opěrnou vědou je zde psychologie, ale na rozdíl od ní se andragogika více než o diagnózu zajímá o člověka.<sup>4</sup> Cílem této práce je návrh vzdělávacího kurzu pro lektory, kteří pro úřad práce realizují motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání. Znamená to tedy, že lektoři budou pracovat právě s lidmi, kteří se dostali do kritického uzlu své životní dráhy, a budou jim pomáhat vymanit se z pasti nezaměstnanosti a dostat se zpět na trh práce. Aby toho byli schopní, musí se v problematice nezaměstnanosti dobře orientovat. A právě k tomu jim má tento kurz pomoci, tzn. orientovat se v nástrojích aktivní politiky úřadu práce, v důsledcích nezaměstnanosti na psychiku člověka, strategiích, které nezaměstnaní využívají, aby se dokázali se svojí situací vyrovnat apod.

Nejperspektivnější pro nenormativní pojetí andragogiky je andragogika jako věda o individuálních a sociálních souvislostech změn syntetického statusu. Postavení člověka ve společenské struktuře určuje kategorie statusu, je to souhrn práv a povinností, které ho společensky zavazují a určují mu konkrétní místo ve společenské hierarchii a promítají se do jeho prestiže. Status má mnoho kategorií, ale rozlišují se zejména status vrozený, to je rasa a pohlaví, a status připsaný, to je například dědictví nebo šlechtický predikát, tedy v podstatě něco, co člověk sám neovlivní, a konečně status získaný, to je určitá socioekonomická pozice, která zařazuje člověka v síti sociální struktury společnosti. Mnohdy bývá označován jako tzv. syntetický status, který lze popsat pomocí několika ukazatelů, mezi které patří zejména:

- charakteristika profese, kterou člověk vykonává (dělník, manažer apod.),

---

<sup>4</sup> Bartoňková, Šimek, 2002, s. 13.

- prestiž této profese,
- dosažená kvalifikace – stupeň vzdělání,
- moc a vliv, kterými člověk disponuje,
- příjmy, kterých dosahuje,
- životní způsob, který vykazuje.

Pokud dojde ke změně jediného ukazatele, tato změna se projeví v podobě ostatních ukazatelů. Z těchto šesti dimenzí je jich pět odvozeno od našeho povolání. Znamená to tedy, že pokud člověk ztratí práci, ztrácí daleko víc než pouhé zaměstnání. Ztrácí prestiž, kterou mu toto povolání přinášelo, příjmy, vliv, v této chvíli ztrácí význam i vzdělání. Znamená to, že se úplně změní náš způsob života. Z andragogického hlediska je tedy nezaměstnanost mnohem komplexnějším problémem, než jak se jeví ekonomům. Přednosti tohoto sociologizujícího pojetí andragogiky spočívají v komplexnosti, v systémovosti a v integrálním přístupu k řešení problémů.<sup>5</sup> V kapitole Uchazeči o zaměstnání a nezaměstnanost se zabývám právě problematikou důsledku nezaměstnanosti na člověka, tím, že každý člověk se s touto stresovou situací vyrovnává jinak, tzn. že využívá jinou vyrovnávací strategii. A učení této problematiky je také zahrnuto do obsahu návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, kteří její znalost následně využijí při práci s uchazeči o zaměstnání a při projektování motivačních kurzů.

Čtvrtý výklad předmětu andragogiky jako vědy o animaci dospělého člověka, kdy animací rozumíme oduševňování, nikdy nekončící humanizaci člověka, se vztahuje na:

- enkulturaci, tzn. rozvíjení a získávání kulturních kompetencí,
- socializaci, tzn. přejímání vzorců chování,
- profesionalizaci a řízení kariérové dráhy.

Cílem této práce je návrh vzdělávacího kurzu pro lektory, kteří pro úřad práce realizují motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání, tzn. že se budou během tohoto kurzu v rámci záměrného vzdělávání připravovat na svoji socioprofesionální roli, kterou je práce se specifickou skupinou klientů, jakou uchazeči o zaměstnání jsou.

Ve své práci nejprve seznámím čtenáře s prostředím úřadu práce a s aktivní politikou zaměstnanosti, jejíž nástroje mají pomoci nezaměstnaným opětovně se začlenit na trh práce. Dále vysvětlím pojem uchazeč o zaměstnání a budu ze zabývat důsledky, které má nezaměstnanost jako specifická stresová situace na člověka. Jednou z možností,

---

<sup>5</sup> Bartoňková, Šimek, 2002, s. 14-15.

jak uchazeče aktivovat k řešení této složité životní situace, je absolvování motivačního kurzu, proto ve své práci dále představuji strukturu a obsah motivačních kurzů a vysvětluji potřebu vzdělávání lektorů, kteří pracují s uchazeči o zaměstnání. V další části se věnuji zvláštnostem ve vzdělávání dospělých a bariérám, které se ve vzdělávání dospělých vyskytují. Jedním z důležitých činitelů, kteří ovlivňují spokojenost klientů vzdělávání, a tím naplnění vzdělávacích cílů, je právě osoba lektora, proto se v další části zabývám kompetencemi, kterými by měl schopný lektor disponovat. Z těchto základních kompetencí pak vytvářím obecný kompetenční model pro lektory, který je základem návrhu kompetenčního modelu pro lektory motivačních kurzů. Tento pak využívám při samotném projektování návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání, jehož vytvoření je cílem této diplomové práce.



# 1. Identifikace prostředí

Na začátku své práce stručně vysvětlím úlohu Úřadu práce České republiky při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jeho strukturu a nástroje, se kterými pracuje.

## 1.1 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností. Organizačně je členěn na generální ředitelství se sídlem v Praze a krajské pobočky v jednotlivých krajských městech České republiky (ust. § 1 odst. zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů).

Úřad práce České republiky, ve stávající podobě, byl zřízen 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce ČR a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona do jeho kompetence spadají veškeré úkoly týkající se zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů a zákonem o státní sociální podpoře<sup>6</sup> a od 1. 1. 2012 také všechny nepojistné sociální dávky.<sup>7</sup>

- **Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti**, kterou se budu s ohledem na tematiku své diplomové práce nyní pouze okrajově zabývat, je upraveno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon). Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti<sup>8</sup>

Jak je uvedeno v zákoně: „Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do

<sup>6</sup> Ust. § 4 odst. 1 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7</sup> Nepojistné sociální dávky [online], cit. 13. 2. 2012, dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/11956>

<sup>8</sup> Ust. § 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob, opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí“.<sup>9</sup>

## 1.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti dělíme na pasivní a aktivní.

V rámci **pasivní politiky** zaměstnanosti hovoříme o zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Znamená to, že odborní pracovníci, poradci pro zprostředkování zaměstnání, hledají vhodné zaměstnání pro osoby, které se zaevidují na úřadě práce a zároveň vyhledávají vhodné kandidáty, z řad nezaměstnaných, na volná pracovní místa dle požadavků zaměstnavatelů<sup>10</sup>. Součástí pasivní politiky zaměstnanosti je také vyplácení podpory při nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci<sup>11</sup>.

**Aktivní politika** zaměstnanosti je souhrn opatření – nástrojů, které úřad práce realizuje ve snaze dosáhnout maximální možné míry zaměstnanosti. Mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> Ust. § 2 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>10</sup> Ust. § 14 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11</sup> Ust. §§ 39 a 40 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>12</sup> Ust. § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tedy mají pomoci lidem, kteří přijdou o zaměstnání a stanou se tak uchazeči o zaměstnání, dostat se zpět na trh práce tzn. získat nové zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že cílem mé práce je vytvoření konkrétního návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory, kteří pro úřad práce realizují motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání, budu se v další části své práce zabývat vysvětlením toho, jak působí ztráta zaměstnání na lidskou osobnost. Popíši, jak nezaměstnanost, především pak nezaměstnanost dlouhodobá, působí na člověka. Touto problematikou se budu zabývat proto, že považuji za důležité ukázat, že uchazeči o zaměstnání jsou specifickou cílovou skupinou a lektori, kteří s ní pracují, by měli absolvovat vzdělávací kurz, jehož návrh je cílem této práce.

## 2. Uchazeči o zaměstnání a nezaměstnanost

### *Uchazeči o zaměstnání*

Pokud člověk ztratí zaměstnání, stane se nezaměstnaným, má ve většině případů zájem využít pomoci, kterou mu nabízí stát a zaeviduje se na úřadě práce jako uchazeč o zaměstnání.

Pokud budeme vycházet pouze z dikce zákona, pak „uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je Úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“.<sup>13</sup> Toto je však pouhá definice, která neříká nic o tom, jaké sociální a psychické dopady má nezaměstnanost na osobnost člověka.

Pro většinu lidí je totiž ztráta zaměstnání velice nepříjemnou událostí. Neznamená to pro ně pouze pokles životní úrovně z ekonomických důvodů, ale lidé ztrácí i mnoho sociálních vztahů a kontaktů. Pro většinu lidí zaměstnání neznamená pouze jistotu určitého finančního příjmu, ale je pro ně smyslem a náplní života. Vyřazení z pracovního procesu pak vnímají jako své pochybení a neschopnost uplatnit se ve společenských vztazích a být plnohodnotným členem společnosti.<sup>14</sup>

### 2.1 Důsledky nezaměstnanosti pro člověka

Mareš uvádí dle výzkumu Jahodové, Lazarsfelda a Zeisela tyto možné důsledky nezaměstnanosti pro jedince:

- rozbití struktury denního času a vůbec změnu vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností,
- sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů,
- ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství,
- ztráta statusu, neboli sociální důstojnosti či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení v dané společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince,
- rozklad rodinných vztahů a změny postavení nezaměstnaného v rodině,
- ztrátu hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se z hlavního proudu společenského života, spojené často s činností chápanou společností jako asociální.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Ust. § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14</sup> Brožová, 2003, s.76.

<sup>15</sup> Mareš, 2002, s. 74 -75.

Jak jsem již uvedla v úvodu této práce, ztráta zaměstnání je z andragogického hlediska mnohem komplexnějším problémem, než jak se jeví ekonomům. Dochází totiž ke změně tzv. syntetického statusu, který je vyjádřen šesti různými ukazateli. Pokud dojde ke změně jediného ukazatele, tato změna se projeví v podobě ostatních ukazatelů. Z těchto šesti dimenzí je jich pět odvozeno od našeho povolání. Znamená to tedy, že pokud člověk ztratí práci, ztrácí daleko víc než pouhé zaměstnání. Ztrácí prestiž, kterou mu toto povolání přinášelo, příjmy, vliv, v této chvíli ztrácí význam i vzdělání. Znamená to, že se úplně změní jeho způsob života.

S rostoucí délkou doby nezaměstnanosti se pak tyto problémy dále prohlubují. Dlouhodobá nezaměstnanost je ekonomicky a hlavně sociálně nežádoucí jev, který uvádí nezaměstnané osoby do nepříznivých životních podmínek. Krom toho čím déle jsou lidé nezaměstnaní, tím klesá pravděpodobnost jejich návratu do zaměstnání.<sup>16</sup>

Pokud lidé přijdou o práci, jsou zpočátku ve velké většině velice aktivní při hledání nového zaměstnání a zůstávají optimističtí. Mají své životní zkušenosti, profesně-osobnostní potenciál a rodinné zázemí a věří v úspěch svého snažení. Věří, že zaměstnání brzy získají a cítí podporu i ve svém užším i širším okolí. Pokud však přijdou neúspěchy při oslovování firem a při výběrových řízeních, které představují pro nezaměstnané velmi stresující situace, přichází druhá fáze prožívání nezaměstnanosti, a tou je zklamání. Každý člověk má jinou psychickou odolnost, ale nikdo nevydrží opakované neúspěchy dlouhodobě. Tato fáze zklamání, úzkosti a deprese, pesimismu a ztráty duševní rovnováhy nastává v průměru mezi 6. – 12. měsícem nezaměstnanosti jedince.<sup>17</sup>

Každý člověk se s nezaměstnaností vyrovnává jiným způsobem, tzn. má jinou vyrovnávací strategii. Mezi základní typy vyrovnávacích strategií pak patří:

- **strategie spojené s vyhledáváním nového zaměstnání** – pro nezaměstnaného se hledání zaměstnání stává prací na plný úvazek,
- **strategie spojené s přežitím v nových podmínkách** – nezaměstnaný omezuje svoji spotřebu, což může vést až k různým formám patologického, či sociálně infantilního jednání. Nezaměstnaný hledá alternativní způsob uspokojování potřeb legálními, pololegálními nelegálními prostředky, postupně nastupuje apatie a rezignace,
- **strategie překonání stigmatu spojeného s nezaměstnaností** – tato strategie znamená, že nezaměstnaný se snaží vytěsnit svoji situaci z vědomí. Situaci řeší únikem do sociálního prostoru, kde nezaměstnanost není stigmatizující.

---

<sup>16</sup> Mareš 2002, s. 75.

<sup>17</sup> Plesník 2006, s. 7 – 10.

Vyhledává společnost lidí, u které není důležité, že nepracuje. Někdo naopak vnímá nezaměstnanost jako situaci způsobenou vnějšími okolnostmi, a to mu umožňuje udržet si sebevědomí. Postupně si rozvíjí své volnočasové aktivity, účastní se aktivit zaměřených do budoucnosti např. rekvalifikační kurzy, zvyšování vzdělání apod.<sup>18</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že každý člověk řeší ztrátu zaměstnání jiným způsobem. tzn. jinak zvládá stresovou zátěž způsobenou nezaměstnaností. Rozeznáváme dvě základní linie vyrovnání s touto situací, které jsou:

- **aktivní** – v tomto případě stresová zátěž, způsobená ztrátou zaměstnání, mobilizuje psychickou strategii lidí a vzniká aktivní vyrovnávací strategie. Znamená to, že se nezaměstnaní snaží vyhledávat a získávat nové informace o tom, jak řešit svoji situaci ve všech dostupných zdrojích.<sup>19</sup> V praxi to znamená, že tito lidé aktivně spolupracují s pracovníky úřadu práce, zajímají se o databázi volných pracovních míst a také o možnosti, které jim úřad práce může nabídnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Informace nezískávají pouze na úřadě práce, ale sami navštěvují zaměstnavatele, umísťují své životopisy na různých pracovních portálech, oslovují své známé apod.,
- **pasivní** – lidé se snaží eliminovat stresovou situaci vytěsněním, tzn. nemyslí na ni, nepřipouští si ji a záměrně se vyhýbají novým informacím a vyčkávají, že řešení přijde samo od sebe. Do této skupiny nezaměstnaných může spadnout i jedinec dříve aktivní. Na tom, jakou strategii vyrovnání se s nezaměstnaností lidé zvolí se velkou měrou podílí především délka nezaměstnanosti.<sup>20</sup>

Délka nezaměstnanosti je individuální a závisí na mnoha faktorech, existují však různé okolnosti či dispozice, které celkovou dobu nezaměstnanosti mohou ovlivnit, patří mezi ně například:

- **osobní dispozice** – vymezuje specifické přístupy k nezaměstnanosti. Tato dispozice je dána genetickou výbavou člověka a současně hodnotovou orientací, životními znalostmi, zkušenostmi a dovednostmi,
- **věk** – mezi dvě nejrizikovější skupiny patří lidé mladší 25 let a starší 50 let. Mezi největší překážky mladých lidí patří to, že nesplňují požadavek zaměstnavatelů na pracovní praxi. Přitom pro mladé je zaměstnání, ze kterého vyplývá ekonomická nezávislost, důležitým znakem dospělosti.

---

<sup>18</sup> Liedermanová, 2008, s.36.

<sup>19</sup> Liedermanová, 2008, s.33.

<sup>20</sup> Liedermanová, 2008, s.33.

Nezaměstnanost pak u nich mnohdy vyvolává riziko asociálního jednání. Pro kategorii starších 50 let je to především rozvinutý ateismus, který vymezuje pohled na tuto věkovou kategorii zaměstnanců,

- **pohlaví** – riziko ztráty zaměstnání je větší u žen než u mužů, zejména pokud ženy nemají dostatečné vzdělání. Nezaměstnanost má na ně také různé důsledky, liší se i způsob prožívání nezaměstnanosti a způsob vyrovnání se s touto zátěží,
- **vzdělání** – nejvíce jsou ohroženi nezaměstnaností lidé s nízkou kvalifikací a nízkou úrovní vzdělanosti. V dnešní době ale není ani vzdělání zárukou jistoty pracovního uplatnění,
- **typ kvalifikace** – jde o typ kvalifikace a soulad mezi poptávkou a nabídkou trhu práce. Dnes, více než kdy jindy, se mění struktura profesí a aktuální poptávka pak limituje možnost zaměstnání. Lidé, kteří mají velice úzkou specializaci, pak jsou po zániku jejich pracovní pozice prakticky nezaměstnatelní. Pokud by nechtěli přijmou nekvalifikovanou práci, pak se jediným řešením stává změna jejich kvalifikace pomocí rekvalifikace,
- **rodinné zázemí** – nezaměstnanost některého člena rodiny je zátěží pro celou rodinu. Ztrátou profesní role se mění i role a status mezi rodinnými příslušníky. Např. otec ztratí dominantní roli „živitele rodiny“ a přejímá ji jiný ekonomicky činný člen rodiny. Je narušen stereotyp rodinného života, rodina musí zredukovat i své nároky na spotřebu. V extrémním případě může dojít i k rozpadu rodiny, nebo naopak, pokud je rodina solidární, může nezaměstnaného podpořit a je pro něj zdrojem jistoty, bezpečí i ekonomické jistoty.<sup>21</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že je žádoucí, aby lidé nezůstávali bez zaměstnání dlouhou dobu, protože tím se zvyšuje nebezpečí, že v pasti dlouhodobé nezaměstnanosti uvíznou a nebude pro ně cesta návratu na trh práce reálná. Proto je hlavním cílem politiky zaměstnanosti pomoci osobám ohroženým sociálním vyloučením k začlenění se do trhu práce. Jednou z aktivit, které jsou zakotveny v Národním programu reforem ČR je, mimo jiné, i zavádění a realizace různých motivačních aktivit.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Liedermanová, 2008, s. 34-35.

<sup>22</sup> Národní program reforem ČR 2008-2010 [online], cit. 26. 11. 2011, dostupné na: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni\\_akcni\\_plan](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan)

## 2.2 Motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy. Cílené programy jsou důležitými nástroji při řešení regionálních problémů v oblasti zaměstnanosti. Jsou do nich zahrnuty aktivity, které pomáhají jednotlivým osobám uplatnit se na trhu práce.<sup>23</sup>

Jednou z forem cílených programů jsou vzdělávací projekty určené pro uchazeče o zaměstnání. V těchto projektech je uchazečům o zaměstnání poskytován ucelený balíček různých služeb a aktivit, které jim mají pomoci lépe uspět na jejich cestě zpět na trh práce. Tento balíček služeb obsahuje obecné i odborné rekvalifikační kurzy, bilanční a pracovní diagnostiku a také motivační kurzy<sup>24</sup>.

Jak jsem uvedla výše, u dlouhodobě nezaměstnaných je pravděpodobnost jejich návratu do zaměstnání minimální, a proto jsou motivační kurzy důležité a realizované zejména pro tuto cílovou skupinu. Úkolem těchto kurzů je motivovat nezaměstnané k aktivní účasti na řešení svých individuálních problémů způsobených ztrátou zaměstnání, a tím zvýšit jejich zaměstnatelnost.

Motivační kurz je vzdělávacím programem, který trvá zpravidla 10 dnů, 6 vyučovacími hodinami denně. Výuka probíhá ve vybavených učebnách, kde má každý klient k dispozici počítač. Obsahem kurzu je pak teoretický i praktický nácvik znalostí a dovedností, které mají pomoci nezaměstnaným orientovat se na trhu práce, aby byli schopni najít si nové pracovní uplatnění. Patří sem například informace, kde a jak vyhledávat potenciální zaměstnavatele a volná pracovní místa (využití internetu k nalezení zdrojů informací, shromažďování informací, jejich třídění a užití k rozhodování a řešení problémů), jakým způsobem oslovit zaměstnavatele, sepsání strukturovaného životopisu, příprava na konkurzní řízení, interpersonální komunikace (např. nonverbální a verbální komunikace, umění naslouchat). Povinností klientů, kteří vstoupili do motivačního kurzu, je docházet do výuky a usilovat o zvládnutí všech vyučovaných dovedností a znalostí. Kurz je ukončen praktickou zkouškou, při níž klienti prokazují zvládnutí osvojených dovedností.<sup>25</sup>

Motivační kurzy nejsou na rozdíl od rekvalifikačních kurzů akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, přičemž žádosti o akreditaci<sup>26</sup> je i informace o konkrétním lektorovi, údaje o jeho odbornosti, kvalifikaci, odborné a pedagogické praxi pro výuku jednotlivých předmětů.<sup>27</sup> Znamená to tedy, že

---

<sup>23</sup> Ust. § 104, 105 a 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.  
<sup>24</sup> Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>25</sup> Plesník, 2006, s. 17 -18.

<sup>26</sup> Informace k akreditaci motivačních kurzů a nespécifické rekvalifikace [online], cit. 3. 10. 2011, dostupné na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-k-akreditaci>.

<sup>27</sup> Žádost o akreditaci a pokyny k vyplnění [online], cit. 3. 10. 2011, dostupná na: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zadost-o-akreditaci>.



stanovení úrovně kvalifikace lektora neakreditovaných motivačních kurzů vychází v České republice pouze z Katalogu národní soustavy povolání, kde je jeho pracovní pozice vymezena v těchto třech stupních:

- **lektor** se zaměřením na vzdělávací, rekvalifikační a praktické kurzy, jako minimální vzdělání je požadováno střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení),
- **odborný lektor** - který se věnuje vzdělávání v podnikových vzdělávacích zařízeních, jako minimální vzdělání je požadováno vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský studijní program,
- **lektor specialista** - který vyučuje odborné kvalifikační a rekvalifikační kurzy, jako minimální vzdělání je požadován magisterský studijní program.<sup>28</sup>

Kvalifikace je vymezena pouze stupněm obecného vzdělání, bez nutnosti další specializace. Nejde tedy o vzdělání, během kterého by lektori získali znalosti a dovednosti primárně související se specifickou skupinou dospělých, jakou uchazeči o zaměstnání bezesporu jsou. Odborná literatura, zabývající se touto tematikou, doposud nevyšla. Z mých rešerší vyplynula pouze existence různých neoficiálních příruček či metodik určených poradcům úřadů práce, které publikovalo např. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky nebo přímo úřady práce. Nejednalo se však o kompletní vzdělávací programy, které by pomohly lektorům orientovat se v problematice vzdělávání dospělých se zaměřením na uchazeče o zaměstnání.

A přitom o úspěchu vzdělávání spolurozhodují právě lektori, jako jeden ze čtyř faktorů, kterými jsou:

- míra užitečnosti obsahu učení,
- efektivita způsobu učení,
- lidé, kteří se kolem vzdělávání pohybují,
- smysl učení tzn. proč se učit a očekávaný užitek.<sup>29</sup>

Osoba lektora cestu ke vzdělání umožňuje a usnadňuje. Dobří učitelé jsou ti, kteří rozumí nejen tématům a metodám učení, ale i svým žákům. Při vzdělávání dospělých je situace jiná než při vzdělávání dětí a mládeže, současné vzdělávací programy

<sup>28</sup> Katalog – Národní soustava povolání [online], cit. 3. 10. 2011, dostupný na: [http://katalog.nsp.cz/pozice.aspx?kod\\_sm1=11&kod\\_smeru=11](http://katalog.nsp.cz/pozice.aspx?kod_sm1=11&kod_smeru=11).

<sup>29</sup> Plamínek, 2010, s. 13.

považují klienty vzdělávání za téměř rovnocenné partnery, se kterými lektor spolupracuje na dosažení cílů vzdělávání.<sup>30</sup>

Jak říká Barták „Úspěšná výchovná a vzdělávací práce s dospělým klientem vyžaduje respektování jeho zvláštností a využívání „silných stránek“ jeho osobnosti.“<sup>31</sup>

V další části této práce se budu zabývat pojmy vzdělávání dospělých, kompetence, lektor a jejich souvislostmi při vzdělávání dospělých.

---

<sup>30</sup> Plamínek, 2010, s. 13.

<sup>31</sup> Barták, 2008, s. 17.

### 3. Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých se liší od vzdělávání dětí především tím, že vyžaduje respektování zvláštností dospělého jedince a využívání silných stránek jeho osobnosti, jen tak může být úspěšné. Dospělý se od dítěte odlišuje nejenom věkem, ale především životními zkušenostmi, dovednostmi, motivací ke studiu, má již za sebou první životní a pracovní zkušenosti, díky kterým jiným způsobem přijímá nové poznatky a vědomosti. Od studia vyžaduje více než dítě, je k práci lektorů kritičtější, protože do dalšího studia vstupuje většinou dobrovolně a studium má uspokojit jeho potřeby a aspirace. U dospělých lidí převládá praktické myšlení, potřebují, aby jejich učení bylo efektivní a jasně viděli konkrétní, praktické přínosy v osobním či pracovním životě. Je tedy nutné, aby byl obsah vzdělávání úzce vázán k pracovní činnosti či životním zkušenostem klienta.<sup>32</sup>

Dalším důležitým prvkem ve vzdělávání dospělých je také forma výuky, na které by měli dospělí participovat, aby mohli přímo ve výuce aktivně využít své znalosti a praktické dovednosti nebo „s praxí spojené znalosti a dovednosti“. Zcela nevhodné jsou ve většině případů monologické, přednáškové metody.<sup>33</sup>

#### 3.1 Co ovlivňuje vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je ovlivněno řadou okolností – vlivů. Mužík (2005) je rozdělil na příznivé a nepříznivé.

Mezi nepříznivé vlivy patří zejména:

- pokud dospělý získal na základě praktických zkušeností jiné názory, odmítá přijmout prezentovanou látku,
- stereotypní myšlení způsobuje to, že dospělý a priori zamítá nebo přijímá s nedůvěrou řešení problémů, tak jak je prezentováno ve výuce,
- dospělý konfrontuje teoretické znalosti získané ve výuce s komplikovanou praxí, to vede k tomu, že si není jistý svými přístupy a přesvědčuje se, že neexistují jednotné přístupy k řešení různých problémů,
- dospělý hledá ve výuce odpovědi na řešení praktických otázek a žádá ve výuce pouze poznatky, které lze bezprostředně využít v praxi a odmítá teoretické vysvětlení.<sup>34</sup>

Mezi příznivé vlivy patří zejména:

- dospělý je kritický jak k přijímání poznatků, tak i k zaměření vlastního studijního výkonu,

---

<sup>32</sup> Barták, 2008, s. 17.

<sup>33</sup> Barták, 2008, s. 18.

<sup>34</sup> Mužík, 2005, s. 9.

- dospělý si osvojuje poznatky ve vztahu k jiným, třídí informace a vytváří si jejich soustavu,
- dospělí mají potřebu sebeuplatnění a to vede k jejich zvýšené motivaci k učení a aplikaci získaných poznatků.<sup>35</sup>

„Některé vlivy působící na proces vzdělávání a učení mají ambivalentní charakter. Např. určitá pomalost smyslů může být kompenzována přesností studijního výkonu. Potřeba poznávat a učit se může vést na straně jedné k omezení planého teoretizování ve výuce a na straně druhé zase k úzkému praktikismu apod. Problém efektivního učení ve vyšším věku nepochybně působí také časový stres pro zvládnutí požadavků.“<sup>36</sup>

Také je nutné umět rozpoznat překážky komplikující cestu ke vzdělání a snažit se je odstranit. Mezi největší patří:

- **Percepční bariéry** – je nutné, aby sdělené informace nebyly ani příliš obecné ani příliš odborné. Pokud jsou obecné, nezaujmu posluchače, protože nepochopí podstatu problému, na druhé straně pokud jsou příliš odborné, zaujmu pouze ty posluchače, kteří se vyučovanou tematikou zabývají podrobněji. V průběhu vzdělávání je tedy nutná neustálá zpětná vazba na očekávání a uspokojování potřeb klientů.
- **Bariéry kultury** – v dospělosti většina lidí opouští své přirozené dětské instinkty, protože hraje role, které od něj společnost očekává. Ve společnosti jsou ustálené různé axiomy, např., že hravost je jen pro děti apod. To pak u těchto lidí omezuje jejich rozvoj tvořivého myšlení.
- **Intelektuální a výrazové bariéry** - tyto bariéry vznikají tím, že lektor neodhadne skutečný intelektuál posluchačů a zvolí špatné komunikační prostředky. Jak verbální, tak i neverbální komunikační prostředky musí být adekvátní, jednoduché a pro posluchače srozumitelné.
- **Emoční bariéry** – jsou to překážky přirozeného myšlení, sdělování a jednání. Důvodem pro to je, že dospělí upřednostňují roli, ve které posuzují nápady, před rolí, ve které tvoří nápady.<sup>37</sup>

Při vzdělávání dospělých je nutné snažit se o odstranění nebo alespoň zmírnění výše jmenovaných bariér. Znamená to tedy, že pokud má být práce lektora opravdu efektivní, musí dobře znát své posluchače, aby bylo možné nastavit přiměřený

---

<sup>35</sup> Mužík, 2005, s. 9.

<sup>36</sup> Mužík, 2005, s. 9-10.

<sup>37</sup> Barták, 2008, s. 18-20.

vzdělávací proces, který bude orientován na rozvoj jejich potřeb, hodnot, norem chování, jednání a dovedností.<sup>38</sup>

Jak již bylo řečeno výše, lektor je ve vzdělávání velmi důležitá osoba, protože výuku nejen umožňuje, ale měl by ji taky usnadňovat. V další části této práce se budu věnovat osobě lektora, vlastnostem, jaké by měl mít, a dále tomu, jak může lektor ovlivnit spokojenost klientů. Spokojenost, jak bude níže vysvětleno, je jedním z klíčových předpokladů pro dosažení vzdělávacích cílů.

### 3.2 Osoba lektora a spokojenost klientů vzdělávání

Podle Mandlíkové by osoba lektora měla mít určité vlastnosti, které se dají posilovat využíváním konkrétních nástrojů. Správný lektor by měl být:<sup>39</sup>,

- **zodpovědný** – využívá zpětnou vazbu a podle jejích výsledků upravuje výuku a probíraná témata,
- **věrohodný** – uvádí doložitelné a reálné příklady, dotahuje věci do konce, dodržuje sliby,
- **autentický** – jeho chování je stejné jak v pracovní, tak i v mimopracovní oblasti vzdělávací akce, aktuálně reaguje na podněty, projevuje emoce,
- **diskrétní** – informace poskytuje pouze těm, kterých se týkají, veškeré natočené materiály z výuky likviduje, nebo předává adresátům,
- **projevující zájem** – ptá se a diskutuje, před akcí si zjistí informace o klientech, používá neverbální projevy zájmu,
- **s partnerským přístupem** – pracuje se souhlasem skupiny, podle které některé aktivity ruší nebo upravuje, uznává i jiný názor, respektuje právo klientů na odmítnutí odpovědi nebo aktivity,
- **který na sobě neustále pracuje** – spolupracuje se zajímavými kolegy nebo partnery, čte, vzdělává se, jezdí na stáže.

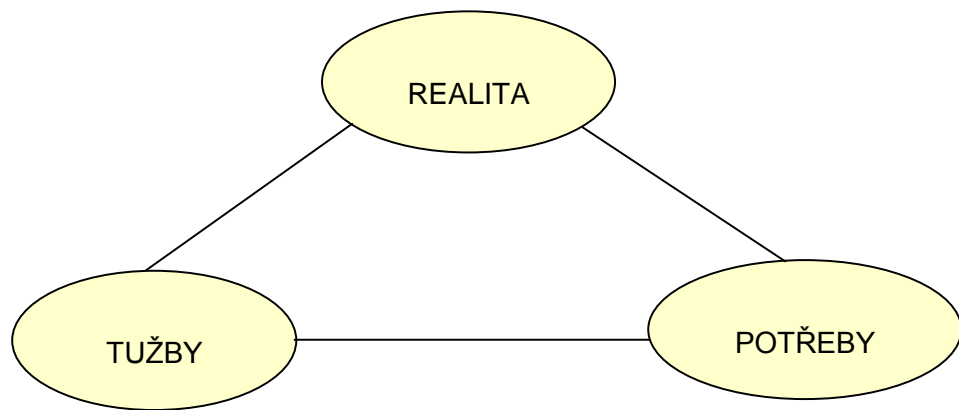
Na průběh a vzdělávání dospělých má velký vliv především spokojenost učících se klientů, tzn. otázka, do jaké míry se realita přiblíží jejich potřebám a tužbám. V ideálním případě tužby, potřeby a realita splývají v jeden jediný bod (viz obrázek č.1). Pokud tomu tak není, vzniká mezi lektorem a studenty stres a napětí.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Barták, 2008, s. 20.

<sup>39</sup> Mendlíková, 2010, s. 29-30.

<sup>40</sup> Plamínek, 2010, s. 266.



Obr. č. 1

Pohled na vlastní zájmy i pohled na realitu je subjektivní záležitostí. Lidé vnímají realitu lépe, pokud jim v tom někdo pomůže. Negativní pohled na realitu je také dále ovlivňován vnějšími vlivy. Pokud realita naplňuje zájmy člověka, je tento spokojenější. Z toho vyplývá, že spokojenost je subjektivní stav člověka, který je ovlivnitelný vnějším působením.<sup>41</sup>

Pro úspěšné vzdělávání je spokojenost velmi důležitá, záleží na ní ochota klientů aktivně se zapojit do procesu výuky. Pokud jsou klienti ve výuce aktivní a spolupracují s lektorem, stává se celý vzdělávací proces efektivní a snadněji se dosahuje nastavených vzdělávacích cílů. Na spokojenost se můžeme dívat jako na celek skládající se ze tří složek, a to ze spokojenosti věcné, procesní a osobní – viz obrázek č. 2.<sup>42</sup>

**Věcná spokojenost** se vztahuje k obsahu vzdělávání a souvisí nejen s tím, jestli klient získal znalosti a dovednosti, které očekával, ale také s tím, jestli byl spokojený s prostředím výuky, navázáním nových kontaktů apod.<sup>43</sup>

**Procesní spokojenost** je spojena se způsobem, jakým byl obsah vzdělávání klientům předán. Opět tedy záleží na tom, jestli se realita přiblížila očekávání. Záleží na lektorovi, jak dokáže výuku přizpůsobit očekávání klientů.<sup>44</sup>

**Osobní spokojenost** znamená, že si lektor představuje určitou úroveň svého výkonu a vztahu s klienty, a klienti mají určitou představu o své roli ve vzdělávání. Například může mít konkrétní klient představu o své výjimečnosti a pokud mu lektor dá příležitost vyniknout znalostmi, stává se takový klient oporou výuky.<sup>45</sup>

U klientů se tedy sledují jejich potřeby, zájmy, spokojenost a tužby, ale to jsou ve skutečnosti pouze pomocné faktory, jejichž monitoring je podřízen klíčovému cíli, a sice

<sup>41</sup> Plamínek, 2010, s. 267.

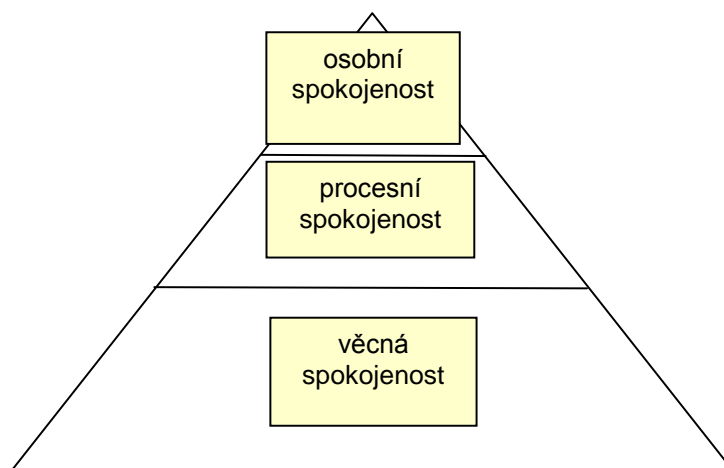
<sup>42</sup> Plamínek, 2010, s. 267.

<sup>43</sup> Plamínek, 2010, s. 267.

<sup>44</sup> Plamínek, 2010, s. 267.

<sup>45</sup> Plamínek, 2010, s. 267.

objektivnímu dopadu vzdělávání na klienta. Tento dopad je vlastně znázorněn vrcholem trojúhelníku na obrázku č. 1, a tím je realita. Jde o míru, do jaké se vlivem vzdělávání změnilo to, co se reálně změnit mělo, tzn. reálné změny klientů v myšlení, cítění nebo chování.



Obr. č. 2

Cílem této práce je vytvoření vzdělávacího programu pro lektory, kteří pracují s uchazeči o zaměstnání. Jako základ pro vytvoření vzdělávacího programu chci využít kompetenční model, proto se v následující části své práce budu věnovat vysvětlení pojmu kompetence a kompetenční model.

## 4. Kompetence

Podle Vetešky a Tureckiové je „kompetence specifický soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postupů, ale také například postojů, které jednatel využívá k úspěšnému řešení nejrůznějších úkolů a životních situací a jež mu umožňují osobní rozvoj i naplnění jeho životních aspirací.“<sup>46</sup>

Obdobně vysvětluje pojem kompetence i Bartoňková, podle které „kompetence představuje trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který podporuje dosažení cíle.“<sup>47</sup>

Dá se tedy říci, že kompetence vyjadřuje určitou jedinečnost lidského potenciálu a že kompetentní je jedinec, který dokáže ve svém životě úspěšně rozvíjet a uplatňovat svůj lidský kapitál, tzn. své znalosti, zkušenosti, motivy a postoje.<sup>48</sup>

Kompetence tedy není pouze schopnost vykonávat určitou činnost, protože schopnost můžeme vyjádřit jako předpoklad k určitému výkonu v lidské činnosti, což ale neznamená, že člověk bude tuto činnost skutečně úspěšně vykonávat. Např. člověk může dokonale ovládat didaktické zásady, ale neznamená to, že bude dobrým učitelem. Znamená to tedy, že jediná kompetence v sobě zahrnuje nejrůznější skladbu schopností.<sup>49</sup>

Mezi nejvýznamnější znaky kompetence patří:

- kompetence je vždy kontextualizovaná – je vždy zasazená do určité situace či prostředí,
- kompetence je multidimenzionální – obsahuje různé znalosti, dovednosti a postoje, které dokáže efektivně využít, což se projevuje v chování jedince,
- kompetence je definovaná standardem – to znamená, že je předem určen soubor výkonnostních kritérií, dle kterých se kompetence vyhodnocuje,
- kompetence má potenciál pro akci a rozvoj – znamená to, že kompetence je získávána a rozvíjena v procesech vzdělávání a učení.<sup>50</sup>

Jak uvádí Bartoňková (dle Kubeše, Spillerové a Kurnického), kompetence je jako deštník, pod který se vejde vše, co může přímo nebo nepřímo souviset s pracovním výkonem.<sup>51</sup>

---

<sup>46</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 19.

<sup>47</sup> Bartoňková, 2010, s. 84.

<sup>48</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 20.

<sup>49</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 26-28.

<sup>50</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 28.

<sup>51</sup> Bartoňková, 2010, s. 86.



## Hierarchický model struktury kompetence.<sup>52</sup>



Obr. č. 3

Chování, které je na vrcholu modelu, je konkrétní projev kompetence k výkonu určité profese. Znamená to, že pracovník:

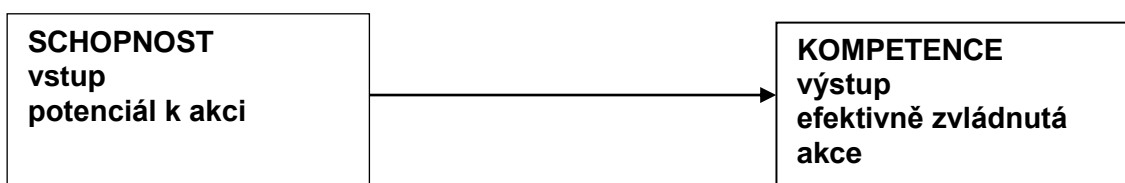
- je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi a zkušenostmi, které k takovému chování nezbytně potřebuje,
- je motivovaný takové chování použít, tedy vidí v požadovaném chování hodnotu a je ochoten tímto směrem vynaložit potřebnou energii,
- má možnost v daném prostředí takové chování použít.<sup>53</sup>

Podle Vetešky a Tureckové pak můžeme schopnosti označit jako jeden ze vstupů a kompetence oproti tomu výstupem. Jejich vztah můžeme popsat jako efektivní využití schopností pro vznik kompetence.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 29.

<sup>53</sup> Bartoňková, 2010, s. 87.

<sup>54</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27.



#### **4.1 Kompetenční model**

O kompetenci hovoříme vždy ve vztahu k nějaké konkrétní pozici, kdy je nutné znát nároky, které tato pozice na člověka klade, a umět je identifikovat.<sup>56</sup>

Při tvorbě kompetenčního modelu existují tři základní přístupy:<sup>57</sup>

- preskriptivní nebo „vypůjčený“ přístup – organizace nevytváří svůj vlastní kompetenční model, ale „vypůjčí“ si model hotový,
- kombinovaný přístup – organizace pouze přizpůsobí již vytvořený model svým specifickým požadavkům,
- přístup šitý na míru – při tvorbě tohoto modelu organizace vychází pouze ze svých potřeb, kdy přesně identifikuje projevy chování požadované pozice.

Stěžejním krokem při tvorbě kompetenčního modelu je identifikace kompetencí, kterou můžeme rozdělit do pěti etap:<sup>58</sup>

1. přípravná fáze – v této fázi je potřeba identifikovat pracovní pozici pro vznikající kompetenční model, upřesnit si cíl, který tvorbou kompetenčního modelu sledujeme, a vybrat přístup pro tvorbu modelu,
2. fáze získávání dat – v této fázi se používají techniky, které se využívají v rámci analýzy pracovního místa (rozhovory, průzkumy, databáze kompetenčních modelů apod.),
3. fáze analýzy a klasifikace prostředí – tato fáze je ovlivněna tím, jakou jsme zvolili techniku získávání dat a výstupem této fáze je seznam kompetencí.

Postup v této fázi můžeme rozdělit do těchto kroků:

- a. vytvořit soupis jednotlivých projevů chování odpovídajících dané pozici,

<sup>55</sup> Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27.

<sup>56</sup> Bartoňková, 2010, s. 99.

<sup>57</sup> Kubeš, Spillerová, Kurnický, 2004, s. 63.

<sup>58</sup> Bartoňková, 2010, s. 100.

- b. ze všech získaných informací identifikovat ty, které přímo souvisí s požadovaným výkonem konkrétní pracovní pozice, které mohou být zdrojem pro tvorbu a popis kompetencí,
  - c. jednotlivé výroky zařadit do skupin, které se nazývají kompetenční témata, tyto skupiny kompetencí dále analyzovat a vytvořit homogenní celky, které již tvoří základ pro jednotlivé kompetence. Můžeme se setkat i s termínem „kompetenční kotvy“,
  - d. získané projevy, zařazené do kompetencí, ověřit na vzorku respondentů např. dotazníkovou formou – nejčastěji na stupnici významnosti a tím získat informaci o potřebnosti jednotlivých projevů či kompetencí pro danou pozici. Na základě výsledku šetření zařadit konkrétní kompetence do kompetenčního modelu,
4. popis a tvorba kompetenčního modelu – v předcházející fázi jde spíše o náčrt podobných projevů chování seskupených do jednotlivých celků. V této fázi již jde o přesné charakteristiky kompetencí, ve kterých je jasně popsáno chování. Tyto kompetence je třeba definitivně pojmenovat. Identifikace kompetencí vyúsťuje do vytvoření kompetenčního modelu. Výstup z této fáze je označován jako „předběžný kompetenční model“,
5. ověření a validizace kompetenčního modelu – tato fáze ověří, zda model popsal takové chování, díky kterému pracovníci dosahují nadprůměrných výsledků. Výstupem je příprava kompetenčního modelu k užívání.

Nyní se zaměřím na vytvoření konkrétního kompetenčního modelu pro lektory motivačních kurzů. Cílem je sestavit předběžný kompetenční model šitý na míru této cílové skupině, tento model pak bude základním východiskem při navrhování vhodných aktivit do vzdělávacího kurzu, který je cílem této diplomové práce.

## 5. Tvorba návrhu kompetenčního modelu pro lektory motivačních kurzů

Při tvorbě návrhu kompetenčního modelu pro lektory motivačních kurzů budu vycházet z teoretických východisek uvedených v předchozí kapitole.

### 5.1 Identifikace pracovní pozice

Jedná se o pozici lektora se zaměřením na vzdělávací, rekvalifikační a praktické kurzy, který pracuje s uchazeči o zaměstnání v motivačních kurzech, mezi jeho základní činnosti a práce spojené s klienty projektu patří:

- organizační zabezpečení kurzu,
- základní proškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- seznámení klientů se základními právy a povinnostmi a s pravidly chování, které budou muset klienti v kurzu dodržovat,
- motivace a aktivizace klientů k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem technik a dovedností k uplatnění vyhledávání zaměstnání.
- seznámení klientů s pracovně právními vztahy, s diskriminačními otázkami týkajícími se řešení konkrétních případů,
- řešení praktických problémů při hledání zaměstnání,
- poskytování informací o trhu práce, nabídka služeb zaměstnanosti
- procházení databáze volných míst,
- poskytování zpětné vazby,
- řešení i takových problémů klientů, které jsou osobního charakteru, např. finanční poradenství, bytová problematika apod. V případě řešení problému mimo rozsah jeho specializace poradí klientům, kde lze najít odbornou pomoc,
- pomoc při práci s počítačem, například používání vyhledávače, zaměřené převážně na vyhledávání volných pracovních míst, vložení svého životopisu na webové stránky, založení vlastní elektronické pošty – odesílání e-mailu, práce s portálem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR,
- zavedení tzv. osobní složky každému klientovi, ve které se bude zaznamenávat účast na jednotlivých aktivitách projektu, ohodnocení úrovně zvládnutí dané aktivity, údaje o dosažených pokrocích a o osobním růstu klienta.<sup>59</sup>

<sup>59</sup>

Informace k poradenskému programu [online], cit. 4. 2. 2012, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>.

## 5.2 Získávání dat pro tvorbu modelu

Při získávání dat pro tvorbu modelu, tzn. stanovení základních kompetencí lektora, jsem vycházela z názorů dvou autorů, kteří se touto problematikou zabývají, a to Jaroslava Mužíka a Josefa Malacha.

Mezi základní požadavky na lektora dospělých dle Mužíka patří:

1. odbornost v oblasti, kterou se lektor zabývá, protože s výukovou oblastí je spojena často i role poradenská,
2. komunikační dovednosti, rétorické dovednosti a osobnostní charakteristika, protože lektor by si měl uvědomit všechny podstatné faktory, které vstupují do procesu výukové interakce,
3. didaktické dovednosti, protože v kurzech dalšího vzdělávání nejde jen o předávání teorie, ale jde zejména o to přiblížit se klientům, usilovat o transformaci poznatků do vědomí lidí a klást důraz na praktické uplatnění učební látky. Didaktika musí vytvářet komunikační nástroje pro celý proces tohoto vzdělávání. Mezi hlavní nástroje pak patří schopnost efektivní komunikace lektora s klienty, mezi klienty navzájem, napojení obsahu výuky na potřeby klientů a komfortní materiální a technické zajištění výuky.<sup>60</sup>

Malach člení kompetence lektora na:<sup>61</sup>

- motivační kompetence,
- perceptivní kompetence,
- expresivní kompetence,
- komunikační kompetence,
- didaktické kompetence,
- zvláštnosti vzdělávání dospělých,
- proces vzdělávání dospělých,
- principy vzdělávání dospělých,
- stanovení cíle vzdělávací akce,
- obsahové (tematické) řešení vzdělávací akce,
- volba vzdělávacích forem, metod a prostředků vzdělávací akce,
- konstruktivní kompetence – lektor jako spolutvůrce vzdělávacího projektu,
- organizační kompetence,
- diagnostické a evaluační kompetence.

---

<sup>60</sup> Mužík, 2005, s. 5.

<sup>61</sup> Malach, 2003, s. 24.

Z výše uvedeného vyplývá, že kompetence v obou pojetích se v mnohém shodují, já vzhledem k cíli své práce budu vycházet z konkrétnějšího členění dle Malacha, které doplním o kompetenci č.1 dle Mužíka - odbornost v oblasti, kterou se lektor zabývá, protože s výukovou oblastí uchazečů o zaměstnání je spojena často i role poradenská.

### 5.3 Fáze analýzy a klasifikace prostředí

Nyní všechny vybrané kompetence lektora uspořádám do tabulky a ke každé kompetenci přiřadím požadované znalosti a dovednosti.

Tabulka č. 1.

Kompetence	Znalosti, dovednosti
Motivační	Zná psychologické techniky, kterými lze ovlivňovat snahu a zájem klientů o učení a dosažení plánovaných cílů. <sup>62</sup>
Perceptivní	Umí vyhodnocovat aktuální stav klimatu ve vzdělávací skupině, rozezná signály narůstání symptomů negativního klimatu a operativně a kvalifikovaně na ně reaguje. <sup>63</sup>
Expresivní	Umí se správně vyjadřovat, sdělovat informace, má rétorické dovednosti. Umí adekvátní formou vyjádřit určitý obsah. <sup>64</sup>
Komunikační	Umí využívat komunikaci verbální, neverbální, obrazovou a komunikaci jednáním. <sup>65</sup>
Didaktické	Zná zvláštnosti vzdělávání dospělých, proces vzdělávání dospělých, principy vzdělávání dospělých, dovede formulovat cíle a učební úlohy zaměřené na ověření jejich dosažení, volit vhodné organizační formy k dosažení cílů, zná didaktické metody a prostředky. <sup>66</sup>

<sup>62</sup> Malach, 2003, s. 24.

<sup>63</sup> Malach, 2003, s. 25.

<sup>64</sup> Malach, 2003, s. 26.

<sup>65</sup> Malach, 2003, s. 27.

<sup>66</sup> Malach, 2003, s. 28.

Zvláštnosti vzdělávání dospělých	Zná zvláštnosti výchovy a vzdělávání dospělých, které musí respektovat. Především se jedná o odlišnosti vyplývající z psychofyziologických zvláštností jednotlivých věkových skupin (rozdíly v pozornosti, pružnosti myšlení, praktické orientace myšlení, v odolnosti a stabilitě vnímání, paměťových schopností apod.) <sup>67</sup> Zná příznivé, nepříznivé vlivy a percepční bariéry při vzdělávání dospělých, viz str. 11 této práce.
Proces vzdělávání dospělých	Zná jednotlivé cykly učení dospělých, zákonitosti učení, poznávací procesy, druhy učení, styly učení a skupinovou dynamiku v procesech učení. <sup>68</sup>
Principy vzdělávání dospělých	Zná obecné principy vzdělávání dospělých – didaktické zásady. <sup>69</sup>
Stanovení cíle vzdělávací akce	Umí navrhnout cíl výuky, který musí být regulativem veškerého didaktického řešení výuky, musí motivovat klienty k jejich dosažení a být naformulován tak, aby se dalo jednoznačně posoudit jeho dosažení. <sup>70</sup>
Obsahové kompetence vzdělávací akce	Umí navrhnout takový obsah vzdělávací akce, který bude vědecky správný, praxí ověřený a diferencovaný podle důležitosti. <sup>71</sup>
Volba vzdělávacích forem, metod a prostředků vzdělávací akce	Dovede zpracovat organizační rámec vzdělávání, určit časovou a prostorovou dimenzi výuky a zapojení všech subjektů do ní. <sup>72</sup>
Konstruktivní kompetence – lektor jako spoluvůrce vzdělávacího projektu	Zná zásady a jednotlivé kroky k vytvoření vzdělávacího projektu, který bude

<sup>67</sup> Barták, 2008, s. 17.

<sup>68</sup> Malach, 2003, s. 33.

<sup>69</sup> Malach, 2003, s. 37.

<sup>70</sup> Malach, 2003, s. 39.

<sup>71</sup> Malach, 2003, s. 43.

<sup>72</sup> Malach, 2003, s. 44.

	zaměřen na určitou vzdělávací potřebu a určitou cílovou skupinu klientů vzdělávání. <sup>73</sup>
Organizační kompetence	Zná všechny povinnosti spojené s odbornou a organizační garancí vzdělávací akce. <sup>74</sup>
Diagnostické a evaluační kompetence	Zná specifické zásady, kterými se lektor musí řídit při vyhodnocování vzdělávací akce, zná evaluační techniky. <sup>75</sup>
Odbornost	Odbornost v oblasti, kterou se lektor zabývá, protože s výukovou oblastí je spojena často i role poradenská. <sup>76</sup>

Jednotlivé výše popsané výroky nyní zařadím do skupin, které se nazývají kompetenční témata, jedná se o skupiny kompetencí, které vytváří homogenní celky. Tyto celky budou tvořit základ konkrétního návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, jehož návrh je cílem této diplomové práce..

Tabulka č. 2.

Kompetenční témata	Kompetence vybrané z tabulky č. 1
1. Psychologické kompetence	motivační, perceptivní, expresivní a komunikační kompetence
2. Didaktické kompetence	znalost zvláštností vzdělávání dospělých, procesu vzdělávání dospělých, principů vzdělávání dospělých, stanovení cíle vzdělávací akce, obsahové kompetence vzdělávací akce
3. Odborné kompetence	Odbornost v oblasti, kterou se lektor zabývá, protože s výukovou oblastí je spojena často i role poradenská
4. Kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu	Lektor jako spolutvůrce vzdělávacího projektu, organizační kompetence, diagnostické a evaluační kompetence

<sup>73</sup> Malach, 2003, s. 49.

<sup>74</sup> Malach, 2003, s. 51.

<sup>75</sup> Malach, 2003, s. 52.

<sup>76</sup> Mužík, 2005, s. 5.



V tabulce č. 2 jsou uvedeny obecné základní požadavky na kompetence lektora dospělých, nyní se zaměřím na zkonkretizování těchto požadavků pro pozici lektora, který bude pracovat s uchazeči o zaměstnání v motivačních kurzech. Jednotlivé kompetence následně využiji pro sestavení obsahu vzdělávacího kurzu. Jedná o předběžný kompetenční model šitý na míru, jehož skutečné ověření a validizace se uskuteční až po jeho zavedení do praxe v rámci vzdělávání lektorů motivačních kurzů.

## **5.4 Kompetence lektora motivačních kurzů**

**1. Odborné kompetence** – odborné znalosti můžeme rozdělit do dvou skupin, jednak se jedná o zvládnutí problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a pak o odborné znalosti týkající se oblasti zákona o zaměstnanosti, zejména ustanovení § 108 – 120, které se týkají aktivní politiky zaměstnanosti. Lektor musí být schopný poradit klientům, jaké možnosti jim může úřad práce nabídnout při jejich cestě zpět na trh práce. Dále se také jedná o znalosti a dovednosti spojené s hledáním vhodného zaměstnání, a s tím spojené dovednosti práce s počítačem, jako je například sestavení strukturovaného životopisu a jeho umístění na webové stránky, sestavení dopisu se žádostí o zaměstnání, příprava na přijímací pohovor apod.

**2. Psychologické kompetence** - do této skupiny kompetencí řadíme motivační, perceptivní, expresivní a komunikační kompetence (jejich specifikace je uvedena výše). Patří sem také znalosti důsledků nezaměstnanosti na člověka, jak je uvedeno v kap. 2.1.

**3. Didaktické kompetence** – zde se jedná především o znalosti zvláštností vzdělávání dospělých, procesů vzdělávání dospělých, principů vzdělávání dospělých, formulaci cílů vzdělávání a učebních úloh zaměřených na ověření jejich dosažení, zvolení vhodné organizační formy k dosažení cílů, znalost didaktických metod a prostředků.

**4. Kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu** – jedná se o znalosti zásad a jednotlivých kroků k vytvoření vzdělávacího projektu, který bude zaměřen na určitou vzdělávací potřebu a určitou cílovou skupinu klientů vzdělávání, a také znalosti specifických zásad, kterými se lektor musí řídit při vyhodnocování vzdělávací akce, zná evaluační techniky.

Nyní, po specifikaci kompetencí, které přímo souvisí s požadovaným výkonem lektora motivačních kurzů, přistoupím k projektování návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, který je cílem této práce.

## 6. Projektování návrhu vzdělávacího kurzu

Aby byl projekt vzdělávací akce efektivní, měl by zahrnovat odpovědi na tyto otázky: Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? Zač?<sup>77</sup>

Proto je nutné, aby se při projektování vzdělávací akce postupovalo dle následujících kroků:

1. Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb.
2. Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb:
  - a. formulace cíle vzdělávací akce,
  - b. stanovení profilu klienta vzdělávací akce a profilu absolventa vzdělávací akce (vstupy a výstupy),
  - c. určení obsahu vzdělávací akce (formuje se na základě odhadu potřeb stanovených cílů), sestavení inventáře disciplín, tvorba studijního plánu, osnov, anotací,
  - d. tvorba studijních materiálů.
3. Volba forem, metod a technik vzdělávání, včetně volby didaktických pomůcek a techniky.
4. Přehled lektorů.
5. Organizační zabezpečení vzdělávací akce.
6. Materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce, předkalkulace.
7. Návrh způsobu evaluace vzdělávací akce.<sup>78</sup>

Nyní přistoupím ke konkrétní realizaci projektování vzdělávacího kurzu dle výše uvedených bodů 1 – 7. S ohledem na cíl této diplomové práce se nebudu podrobněji zabývat body 4, 5 a 6. Přehled lektorů, organizační zabezpečení vzdělávací akce, materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce včetně předkalkulace jsou otázky, které by byly řešeny před skutečnou realizací vzdělávacího kurzu s ohledem na aktuální situaci a možnosti pořadatele kurzu.

### 6.1 Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb

Jak uvádí Bartoňková, analýza a identifikace vzdělávacích potřeb je prvním krokem realizace projektu vzdělávací akce. Je to nejdůležitější fáze, protože chyba provedená v analýze vzdělávacích potřeb se negativně projeví nejen v následujících krocích, ale také při vlastní realizaci vzdělávání.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Bartoňková, 2010, s. 115.

<sup>78</sup> Bartoňková, 2010, s. 116.

<sup>79</sup> Bartoňková, 2010, s. 118.

Vzdělávací potřeby vznikají jako hypotetický stav, kdy člověku chybí znalosti nebo dovednosti, které potřebuje k vykonávání určité funkce. Lze je charakterizovat jako interval mezi aktuálním výkonem a předem definovaným standardem výkonnosti. Vzdělávací potřeba tedy představuje disproporci mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka, a tím, co požaduje výkon pracovní pozice. Jinými slovy se jedná o rozdíl mezi tím „co je“, a tím, „co je žádoucí“.

Vzdělávací potřeby můžeme dělit na:

- Reaktivní – výkonnostní, které řeší aktuální stav, kdy je zaznamenán pokles výkonnosti pracovníka, který je způsobený nedostatkem ve vzdělání. Při identifikaci vzdělávacích potřeb se volí cesta výzkumu tzv. terénním šetřením.
- Proaktivní – ty se vztahují k podnikové strategii organizace, tzn. plánovanému rozvoji pracovníka. Zde se při identifikaci vzdělávacích potřeb volí spíše cesta sestavení souboru kompetencí, práce s dokumenty, tvorba kompetenčního modelu.<sup>80</sup>

Pro analýzy a identifikace vzdělávacích potřeb existují, dle Koubka, tyto tři základní zdroje:

- Celopodnikové údaje (sem patří cíle organizace, její plány, údaje o struktuře podniku, jeho zaměření).
- Údaje o pracovním místě (jde převážně o popisy pracovního místa a jeho specifikace).
- Údaje o pracovníkovi (jedná se zejména o úroveň vzdělání a kvalifikace).<sup>81</sup>

Pro samotnou identifikaci vzdělávacích potřeb máme dvě možnosti:

- Kvantitativní sociologický výzkum – jde o terénní šetření, kdy se využívá výše uvedených zdrojů. Výzkum se provádí například formou rozhovoru, pozorování nebo dotazníku.
- Aplikace kompetenčního přístupu ke vzdělání – zde jde především o práci s literaturou a dokumenty, kdy výstupem jsou nejprve obecné požadavky na pracovní místo, tzv. kostra kompetencí, ze které se identifikují požadované kompetence a vzniká tzv. kompetenční model.<sup>82</sup> Jeho konkrétní tvorba a výstup je uveden v kapitole 5. této diplomové práce.

---

<sup>80</sup> Bartoňková, 2010, s. 120.

<sup>81</sup> Koubek, 2007, s. 262.

<sup>82</sup> Bartoňková, 2010, s. 122.

## **Konkrétní identifikace vzdělávacích potřeb lektorů motivačních kurzů**

Vzdělávací kurz má za úkol zvýšit úroveň kvalifikace lektorů motivačních kurzů, a tím lépe a kvalitněji zabezpečovat aktivní politiku zaměstnanosti na úřadě práce. Znamená to tedy, že se jedná o plánovaný rozvoj pracovníků, tzn. o proaktivní vzdělávací potřeby. Identifikace vzdělávacích potřeb tedy bude vycházet z vytvořeného kompetenčního modelu (viz. kapitola 5. této diplomové práce).

Při identifikaci vzdělávacích potřeb jsem vycházela z Koubkovy teorie tzn. z celopodnikových údajů, a tím je pro tuto práci úloha Úřadu práce České republiky při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, tato úloha je vymezena zákonem č. 73/2011 Sb., (viz kapitola 1. této práce). Dále pak vycházím z popisu činnosti lektorů motivačních kurzů, tzn. z údajů o pracovním místě. Na základě těchto údajů vznikl soubor kompetencí, které přímo souvisí s požadovaným výkonem lektora motivačních kurzů, tj. odborné, psychologické, didaktické kompetence a kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu, které popisují v kapitole 5.1 této práce a které budou základem pro návrh obsahu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů.

## **6.2 Interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb.**

### ***a. Formulace cíle vzdělávací akce.***

Od vzdělávací akce se očekává jednak, že během ní dojde k předání k určité sumy strukturovaných informací věcně uspořádaných do podoby učiva, a jednak, že během ní klienti získají jisté dovednosti, zručnosti a schopnosti samostatně pracovat s daným tématem.<sup>83</sup>

Mezi hlavní cíle vzdělávací akce patří snižování rozdílu mezi kvalifikací subjektivní a kvalifikací objektivní.

„Kvalifikace subjektivní je soubor schopností, dovedností, návyků, zkušeností, postojů, klíčových kvalifikací získaných během života s potenciální možností využití pro výkon určité činnosti.

Kvalifikace objektivní je kvalifikovanost práce, tzn. požadavky na kvalifikaci pracovníka, vyplývající z náročnosti, charakteru, tempa a odbornosti práce.“<sup>84</sup>

Cíl vzdělávací akce pak zachycuje to, co má klient na konci vzdělávací akce vědět nebo umět. Pomocí učebních cílů lze vzdělávání cílevědomě připravit, provést a

---

<sup>83</sup> Barták, 2008, s. 24.

<sup>84</sup> Palán, 2002, s. 86.

kontrolovat.<sup>85</sup> Znamená to tedy, že výukový cíl je vodítkem při projektování výuky, tzn. pomáhá při volbě výukových metod, organizačních forem, učebních úloh, pomůcek a studijních materiálů.<sup>86</sup>

Cíl musí vyjadřovat objektivní požadavky organizace s přihlédnutím k subjektivním potřebám a požadavkům klientů. Měl by být chápán jako potřebný a žádoucí a zároveň přiměřený schopnostem klientů, dosažitelný, jasný a co možná konkrétní.<sup>87</sup>

S ohledem na to, že absolventi tohoto vzdělávacího kurzu budou po jeho skončení pracovat se specifickou cílovou skupinou, jakou uchazeči o zaměstnání bezesporu jsou (viz kapitola 2. této práce), je důležité, aby se absolventi kurzu v rámci výuky seznámili se specifiky a zvláštnostmi svých budoucích klientů.

Jde o to, aby si uvědomili, že cílem práce s nezaměstnanými je především snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické. Aby věděli, že při práci s touto cílovou skupinou se musí vždy přihlížet k jejich specifické situaci, a svoji práci chápali jako pomoc při návratu nezaměstnaných na pracovní trh. V rámci výuky si musí uvědomit, že dlouhodobá nezaměstnanost má mnoho příčin, ať již subjektivních či objektivních. Jde mnohdy o malou sebedůvěru nezaměstnaných, o nízkou kvalifikaci a nedostatečnou kompetenci nebo o malou motivovanost a často také o postupnou ztrátu zájmu o práci a preferenci dávek.<sup>88</sup>

„Problém vyloučení na pracovním trhu se prolíná s vyloučením sociálním a je obvykle obtížné určit, zda prvotním problémem je nezaměstnanost, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost spíše důsledkem dříve existujících individuálních a sociálních problémů. Je proto nezbytné, aby se řešení problému opíralo o individuální, skupinovou i komunitní práci s nezaměstnanými.“<sup>89</sup>

Proto je nutné při sestavování cíle vzdělávacího kurzu pro lektory, kteří budou pracovat s uchazeči o zaměstnání, výše uvedené aspekty akceptovat.

Při stanovení cíle vzdělávacího kurzu jsem vycházela z vytvořeného kompetenčního modelu, který je uveden v kapitole 5.4 této diplomové práce.

---

<sup>85</sup> Mužík, 2005, s. 43.

<sup>86</sup> Prášilová, 2006, s. 85.

<sup>87</sup> Barták, 2008, s. 24.

<sup>88</sup> Matoušek, 2005, s. 309 – 310.

<sup>89</sup> Matoušek, 2005, s. 310.

**Konkrétní formulace cíle vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů pak zní:**

**Hlavní cíl:**

Po skončení vzdělávacího kurzu budou klienti schopni interpretovat, demonstrovat či objasnit lektorské kompetence, které budou používat v motivačních kurzech určených pro uchazeče o zaměstnání.

**Dílčí cíle:**

1. Po skončení vzdělávacího kurzu budou klienti schopni interpretovat či demonstrovat znalost odborných lektorských kompetencí.

**Specifické cíle:**

- Interpretovat základní podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Interpretovat hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa.
- Interpretovat poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem.
- Interpretovat techniky efektivního hledání zaměstnání.
- Demonstrovat základy obsluhy osobního počítače ve vztahu k hledání pracovního uplatnění.

2. Po skončení vzdělávacího kurzu budou klienti schopni vysvětlit či interpretovat psychologické lektorské kompetence.

**Specifické cíle:**

- Vysvětlit pojem motivační kompetence.
- Vysvětlit pojem perceptivní kompetence.
- Vysvětlit pojem expresivní kompetence.
- Vysvětlit pojem komunikační kompetence.
- Interpretovat dopady nezaměstnanosti na člověka.
- Interpretovat pojem psychický stres a jeho důsledky pro výkon člověka.

3. Po skončení vzdělávacího kurzu budou klienti schopni interpretovat či demonstrovat didaktické lektorské kompetence.

**Specifické cíle:**

- Interpretovat zvláštnosti vzdělávání dospělých.
- Interpretovat procesy vzdělávání dospělých.
- Interpretovat principy vzdělávání dospělých.
- Demonstrovat metody vzdělávání a výcviku dospělých.

- Interpretovat formulaci cílů vzdělávání a učebních úloh zaměřených na ověření jejich dosažení.
- Interpretovat organizační formy k dosažení cílů.
- Demonstrovat didaktické metody a prostředky.

4. Po skončení vzdělávacího kurzu budou klienti schopni interpretovat a objasnit lektorské kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu.

**Specifické cíle:**

- Interpretovat a objasnit zásady a jednotlivé kroky k vytvoření vzdělávacího projektu, který bude zaměřen na určitou vzdělávací potřebu a určitou cílovou skupinu klientů vzdělávání,
- Interpretovat a objasnit specifické zásady, kterými se lektor musí řídit při vyhodnocování vzdělávací akce,
- Interpretovat a objasnit evaluační techniky.

**b. Stanovení profilu klienta vzdělávací akce a profilu absolventa vzdělávací akce (vstupy a výstupy).**

Než stanovím konkrétní profily klienta a absolventa, vyspecifikuji tyto pojmy v obecné rovině.

*Profil klienta*

Profil klienta představuje soubor požadovaných znalostí, dovedností a schopností, které by měl člověk mít před tím, než vstoupí do konkrétní vzdělávací akce. Určení profilu klienta umožní efektivně nastavit obsah vzdělávací akce tak, aby odpovídala potřebám a požadavkům daného člověka.

*Profil absolventa*

„Profil absolventa je ideálním modelem výsledku, ideální cílovou strukturou vědomostí, dovedností, kompetencí, tedy případně i osobnostních parametrů absolventa dané vzdělávací akce.“<sup>90</sup>

Obecně rozlišujeme dva druhy profilu:

- **Široký a mělký** – absolvent získá kvalifikaci pro široký okruh problémů, který není příliš specializovaný. Tento profil dává absolventům velkou flexibilitu uplatnění a je náročnější na všeobecnou vzdělanostní úroveň.
- **Hluboký a úzký** – absolvent získá velice úzkou specializaci v rámci jednoho oboru. Tento profil není pro současné podmínky příliš vhodný, protože omezuje

<sup>90</sup> Bartoňková, 2010, s. 145.



absolventa na jeden specifický profesní obor a znesnadňuje mu případné změny profese.<sup>91</sup>

Z výše uvedené teorie vycházím při stanovení profilu klienta a profilu absolventa vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů.

### **Konkrétní profil klienta vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů:**

Vzdělávacího kurzu se účastní osoby, které nemají s lektorskou činností žádné zkušenosti. Podmínkou je pouze ukončené středoškolské vzdělání s maturitou. Předpokladem je, že klienti mají nulový profil v oblasti lektorských kompetencí.

### **Konkrétní profil absolventa vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů:**

Cílem vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů je získat lektorské kompetence odborné, psychologické, didaktické a kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu s ohledem na specifickou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání. Za předpokladu, že dojde k naplnění tohoto cíle, budou absolventi disponovat následujícími dovednostmi a znalostmi v těchto oblastech:

1. Odborné kompetence
  - bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
  - aktivní politika zaměstnanosti - ustanovení § 108, 112 a 113 č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
  - poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem,
  - techniky efektivního hledání zaměstnání,
  - základy obsluhy osobního počítače ve vztahu k hledání pracovního uplatnění.
  -
2. Psychologické kompetence:
  - motivační,
  - perceptivní,
  - expresivní,
  - komunikační kompetence,
  - znalost dopadů nezaměstnanosti na člověka,
  - znalost psychického stresu a jeho důsledky pro výkon člověka.

---

<sup>91</sup> Bartoňková 2010, s. 145.

3. Didaktické kompetence:
  - znalosti zvláštností vzdělávání dospělých,
  - procesy vzdělávání dospělých,
  - principy vzdělávání dospělých,
  - metody vzdělávání a výcviku dospělých,
  - formulace cílů vzdělávání a učebních úloh zaměřených na ověření jejich dosažení,
  - organizační formy k dosažení cílů,
  - didaktické metody a prostředky.
  
4. Kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu:
  - zásady a jednotlivé kroky k vytvoření vzdělávacího projektu, který bude zaměřen na určitou vzdělávací potřebu a určitou cílovou skupinu klientů vzdělávání,
  - specifické zásady, kterými se lektor musí řídit při vyhodnocování vzdělávací akce,
  - evaluační techniky.

Nyní přistoupím k procesu didaktické transformace, což znamená k převedení dílčích cílů vzdělávací akce na obsah vzdělávací akce.<sup>92</sup>

### ***c. Určení obsahu vzdělávací akce.***

Jak bylo výše řečeno, obsah vzdělávací akce se formuje na základě odhadu potřeb stanovených cílů a může být zaměřen na vzdělávání konkrétních dovedností, poskytování potřebných znalostí, případně pouze na změnu postoje. Při stanovení obsahu vzdělávání musí být splněny dvě základní podmínky: musí uspokojit potřeby organizace, a také klientů. Pokud by nesplnil podmínky organizace, byly by prostředky vynaložené na vzdělávání spotřebovány neefektivně, pokud by vzdělávání neodpovídalo potřebám klientů, nebyli by ti motivováni k učení. Vlastní obsah vzdělávací akce se skládá ze čtyř etap didaktické transformace níže uvedených:

---

<sup>92</sup> Bartoňková, 2010, s. 144.

- sestavení inventáře disciplín,
- tvorba studijního plánu,
- tvorba osnov a
- tvorba anotací.<sup>93</sup>

### ***Inventář disciplín***

Sestavení inventáře disciplín je prvním krokem převedení cílů vzdělávací akce do jejího obsahu, kdy vycházíme z přesně specifikovaného profilu absolventa. Tím zabráníme zařazení irelevantních vzdělávacích disciplín do vzdělávací akce. Podstatou inventáře je, aby obsahoval všechny požadavky, které zajistí, aby došlo k naplnění vzdělávacího cíle. Je tedy nutné sestavit soubor s maximálním počtem tematických okruhů, které dokáží pokrýt všechny kompetence identifikované v rámci kompetenčního modelu pro danou pozici.<sup>94</sup>

V této práci půjde, s ohledem na cíl diplomové práce, o kompetence, které musí mít lektor motivačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání. Při sestavování inventáře disciplín tedy budu vycházet z dílčích cílů, které jsou popsány v kapitole č. 6.2 této práce.

#### **1. Odborné kompetence:**

- bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- aktivní politika zaměstnanosti - ustanovení § 108 – 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem,
- techniky efektivního hledání zaměstnání,
- základy obsluhy osobního počítače ve vztahu k hledání pracovního uplatnění.

#### **2. Psychologické kompetence:**

- motivační, perceptivní, expresivní a komunikační dovednosti,
- znalost dopadů nezaměstnanosti na člověka,
- znalost psychického stresu a jeho důsledky pro výkon člověka,

#### **3. Didaktické kompetence:**

- znalosti zvláštností vzdělávání dospělých,

---

<sup>93</sup> Bartoňková, 2010, s. 146.

<sup>94</sup> Bartoňková, 2010, s. 146.

- procesy vzdělávání dospělých,
- principy vzdělávání dospělých,
- metody vzdělávání a výcviku dospělých,
- formulace cílů vzdělávání a učebních úloh zaměřených na ověření jejich dosažení,
- organizační formy k dosažení cílů,
- didaktické metody a prostředky.

#### **4. Kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu:**

- zásady a jednotlivé kroky k vytvoření vzdělávacího projektu, který bude zaměřen na určitou vzdělávací potřebu a určitou cílovou skupinu klientů vzdělávání,
- specifické zásady, kterými se lektor musí řídit při vyhodnocování vzdělávací akce,
- evaluační techniky.

#### ***d. Tvorba studijního plánu.***

Dalším krokem je uspořádání inventáře do studijního plánu. Plán musí být sestaven tak, aby v procesu výuky došlo k naplnění stanovených vzdělávacích cílů.<sup>95</sup>

Existují tři základní formy uspořádání obsahu vzdělávací akce v učebních plánech, a to:

- Předmětové uspořádání obsahu – nejvíce se využívá ve formálním systému vzdělávání, kdy se jednotlivé předměty pojí k určitým vědám (např. matematika, český jazyk, dějepis, zeměpis, apod.). V takovémto uspořádání však hrozí nebezpečí roztržitého vědomostí.
- Projektové uspořádání obsahu – obsah vzdělávání je spojen s konkrétními oblastmi praktických činností. Vzdělávací cíle jsou zde vyspecifikovány jako praktické činnosti, které se velmi přibližují reálnému životu. Toto uspořádání bývá často využíváno ve firemním vzdělávání. Nevýhodou však je, že klienti vzdělávání se sice naučí praxi, ale chybí zde teoretický systém.
- Modulové uspořádání obsahu – toto uspořádání se také někdy nazývá blokové a jeho snahou je odstranit nedostatky předmětového i projektového uspořádání obsahu. Studijní plán je konstruován do jednotlivých modulů, které lze skládat jako stavebníci. Učivo lze kombinovat dle specifických potřeb praxe i teorie.

---

<sup>95</sup> Bartoňková, 2010, s. 146.

Výhodou tohoto uspořádání je také ekonomická úspora, neboť moduly je možno upravit dle potřeb různých cílových skupin. To znamená, že jeden modul může být využit pro více cílových skupin. Obsah vzdělávání se sestaví z jednotlivých modulů tak, aby naplnil profil absolventa, který vychází z identifikace vzdělávacích potřeb.<sup>96</sup>

U konkrétního studijního plánu, který budu navrhovat v rámci vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, budu vycházet z modulového uspořádání. Hlavním důvodem je požadavek, aby byl obsah kurzu variabilní a byl využitelný pro více cílových skupin. Cílovou skupinou pro tento kurz jsou osoby, které mají, jak již bylo dříve řečeno, nulové lektorské kompetence. Znamená to tedy, že navržený vzdělávací kurz bude obsahovat několik modulů pro tuto cílovou skupinu. Jednotlivé moduly však budou na sobě nezávislé a bude je tedy možné využít i samostatně pro různé cílové skupiny. Například pokud by cílovou skupinou byli lektoři, kteří již mají základní lektorské kompetence, navrhne se pro ně vzdělávací kurz bez modulu základních lektorských kompetencí, nebo naopak, pokud by cílovou skupinou byly osoby, které znají problematiku nezaměstnaných a nezaměstnanosti, mohou absolvovat pouze modul základních lektorských kompetencí.

Aby došlo k naplnění cíle vzdělávací akce, je nutné, aby po ukončení kurzu jeho absolventi disponovali znalostmi a dovednostmi, které byly stanoveny výše v Inventáři disciplín. Z toho budu vycházet při návrhu obsahu motivačního kurzu, který je tvořen inventářem jednotlivých disciplín a studijním plánem.

### **Konkrétní studijní plán pro lektory motivačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání**

Vzdělávací kurz se skládá ze čtyř na sobě nezávislých modulů, které však mezi sebou tematicky souvisí.

Jedná se o tyto, níže uvedené moduly:

1. Modul „Odborné kompetence“.
2. Modul „Psychologické kompetence“.
3. Modul „Didaktické kompetence“.
4. Modul „Kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu“.

---

<sup>96</sup> Bartoňková, 2010, s. 147.

Výuka celého vzdělávací kurzu bude trvat 12 dní. Rozdělení na jednotlivé moduly a předměty je uvedeno v tabulce č. 3

Název modulu	Počet výukových dnů	Název předmětu	Počet výukových hodin
<b>Odborné kompetence</b>	4	Základy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.	7
		Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem.	14
		Techniky efektivního hledání zaměstnání.	4
		Techniky využití osobního počítače při hledání nového zaměstnání.	3
<b>Psychologické kompetence</b>	4	Motivace a základní techniky motivování lidí k vlastnímu růstu.	7
		Percepční kompetence.	7
		Expresivní a komunikační kompetence.	7
		Nezaměstnanost a stres.	7
<b>Didaktické kompetence</b>	2	Zvláštnosti vzdělávání dospělých, Proces vzdělávání dospělých a Principy vzdělávání dospělých.	7
		Stanovení cíle vzdělávací akce, Obsahové kompetence vzdělávací akce a Formy, metody a prostředky vzdělávací akce.	7
<b>Konstruktivní kompetence</b>	2	Základní zásady při tvorbě a evaluaci	14

			vzdělávacího projektu.	
<b>Vyučovacích dnů celkem</b>	<b>12</b>		<b>Vyučovacích hodin celkem</b>	<b>84</b>

Tabulka č. 3.

Každý den bude výuka probíhat 7 vyučovacích hodin, kdy mezi jednotlivými vyučovacími hodinami bude pětiminutová přestávka a po páté vyučovací hodině bude 55 minut na polední přestávku, kdy budou mít klienti kurzu možnost odejít na oběd. Jedna vyučovací hodina trvá 45 minut a kurz bude probíhat pět dnů v týdnu, vždy od pondělí do pátku.

Výuka bude probíhat ve všech modulech převážně formou interaktivního přístupu, jednak mezi lektorem a klienty kurzu, ale i mezi klienty kurzu navzájem. V průběhu výuky bude kladen důraz na využití zpětné vazby tak, aby lektor neustále reflektoval stupeň porozumění výkladu jednotlivých klientů. Pokud zjistí, že nějakému tématu neporozuměli, výklad zopakuje. Více viz kapitola 6.3 (oddíl - Didaktické metody). Průběžnou kontrolou a zpětnou vazbou pochopení učiva ze strany klientů, pak pro lektora bude splnění úkolů, které jsou definované jako způsob ukončení u každé konkrétní disciplíny. Pokud klienti kurzu prokáží v rámci plnění těchto jednotlivých úkolů dostatečné znalosti, bude jim po absolvování celého kurzu vydáno osvědčení, ve kterém budou absolvované disciplíny explicitně vyjmenované. S podmínkami úspěšného splnění zadaných úkolů, budou klienti kurzu vždy seznámeni na začátku každého modulu.

Vzhledem k výše uvedenému, kdy je zřejmé, že výuka bude časově náročná, je nutné, aby do kurzu bylo zařazeno vždy maximálně 15 klientů kurzu.

Výuka bude probíhat v klasicky vybavených učebnách. V předmětu Techniky využití osobního počítače při hledání nového zaměstnání bude mít každý klient k dispozici počítač s připojením k internetu.

Osoby na pozicích lektorů jednotlivých modulů musí mít vždy takové vzdělání a schopnosti, aby rozuměly nejen tématům a metodám vzdělávání a znaly je, ale aby také rozuměly svým klientům a byli schopny jim pomáhat při plnění stanovených vzdělávacích cílů.

Nyní přistoupím ke tvorbě osnov jednotlivých disciplín vzdělávacího kurzu. Při jejich návrhu jsem vycházela z jednotlivých kompetencí, které jsou uvedené v inventáři disciplín.

## ***Osnovy – anotační listy***

V osnovách je uveden název modulu, cíl, který má být v rámci konkrétního modulu splněn, přesně rozepsaná struktura modulu, tzn. konkrétní témata, která budou v jednotlivých modulech vyučována, dále je v osnovách uveden seznam literatury, ze které budou klienti kurzu čerpat potřebné informace a také způsob zakončení jednotlivých modulů. Osnovy vzdělávacího kurzu jsou zpracovány do tzv. anotačních listů. Tyto anotační listy obdrží klienti před zahájením vzdělávacího kurzu.

Obsah modulu „Odborné kompetence“ vychází z informací, které jsou uvedené v kapitolách 2.2 – Motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání a 5.1 - Identifikace pracovní pozice lektora.

Obsah modulu „Psychologické kompetence“ vychází z informací, které jsou uvedené v kapitolách 5.2 a 5.3, kde uvádím základní kompetence lektora.

Obsah modulu „Didaktické kompetence“ vychází z informací, které jsou uvedené v kapitole 5.3.

Obsah modulu „Kompetence v oblasti tvorby a evaluace vzdělávacího projektu“ vychází z informací, které jsou uvedené v kapitole 5.3.

### **Anotační listy obsahují:**

- Název modulu.
- Cíl modulu.
- Strukturu modulu.
- Seznam literatury,
- Způsob ukončení modulu.

V praxi budou anotační listy doplněné o jméno konkrétního lektora s jeho kontaktními údaji pro případné konzultace s klienty vzdělávacího kurzu.



## 1. Název modulu: Odborné kompetence

### CÍL MODULU:

Po absolvování studia modulu Odborné kompetence budou klienti schopni:

- proškolit klienty v základech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v základech požární ochrany
- definovat hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uvedené v ust. § 108 – 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a vysvětlit způsob, jakým je možné požádat o dotace z těchto nástrojů na úřadě práce,
- provádět poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem, definovat techniky efektivního hledání zaměstnání,
- vysvětlit a demonstrovat různé techniky, jak využít osobní počítač při hledání nového zaměstnání.

### STRUKTURA MODULU:

#### 1. Základy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

- Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – ust. § 31, 32, 34, 78, 79, 88, 89, 90, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 224, 226,
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu,
- Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb. o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- Vyhláška č. 48/1982 Sb. - požadavky na zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, ve znění pozdějších předpisů,
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- ČSN EN 50110-1 ed. 2 - bezpečnostní předpisy o zacházení s elektrickým zařízením,
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým,
- zásady první pomoci, umístění lékárniček první pomoci,
- seznámení s riziky možného ohrožení zdraví.

## 2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- obsah zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- ustanovení § 108 – 120 zákona č. 435/2004 Sb.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na zapracování,
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## 3. Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem:

- vybrané aspekty kvality poradenství:
  - kvalita personálu,
  - kvalita péče,
  - kvalita řízení,
  - kvalita prostředí,
- nezaměstnanost a reakce na ztrátu zaměstnání:
  - význam zaměstnání pro člověka,
  - změny v individuálním životě nezaměstnaných,
  - nezaměstnání z pohledu společnosti,
  - životní strategie nezaměstnaných,
  -
- systém a využití profesní bilance v poradenské činnosti na úřadu práce:
  - identifikace problému na základě analýzy informací z rozhovoru a podkladových materiálů,
  - informace potřebné k řešení problému,
  - tvorba alternativních řešení,
  - srovnání těchto řešení,
  - rozhodnutí o vhodné alternativě,
  - motivace k realizaci zvolené alternativy,
  - realizace zvoleného rozhodnutí,
  - zhodnocení výsledků, korektura a nový proces rozhodování.
- metody a techniky v poradenské práci:
  - pozorování, rozhovor,
  - naslouchání,

- analýza informací,
- využití Integrovaného systému typových pozic,
- nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v poradenské práci,
  - skupinové formy práce s uchazeči – job klub, motivační kurz,
- východiska profesního poradenského přístupu:
  - typologie poradce a uchazeče,
  - typologie problémových klientů a strategie jednání,
  - jednání s uchazeči se zdravotním postižením.

#### 4. Techniky efektivního hledání zaměstnání:

- orientace v aktuální situaci na trhu práce,
- sestavení osobní dokumentace,
  - psaní žádosti o zaměstnání,
  - tvorba strukturovaného životopisu,
  - volba fotografie,
  - doklad o vzdělání,
  - doporučující dopis,
- formy kontaktování zaměstnavatele:
  - osobně,
  - telefonicky,
  - písmeně,
  - elektronicky -internet.
- příprava na přijímací pohovor u zaměstnavatele,
- příprava na konkurzní a výběrová řízení,
- aktivity k začátku podnikání:
  - základní otázky k zahájení podnikatelské činnosti,
  - informace k zahájení podnikatelské činnosti,
  - průvodce v začátcích podnikání.

#### 5. Techniky využití osobního počítače při hledání nového zaměstnání:

- elektronická pošta:
  - zřízení e-mailové adresy,
  - odesílání elektronické pošty,
  - ukládání dokumentů do adresáře,
- seznámení s pracovními portály:
  - vyhledávání volných pracovních míst,
  - umístění životopisu na pracovní portál,

- seznámení s portálem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

#### POUŽITÁ LITERATURA:

Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 48/1982 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

ČSN EN 50110-1 ed. 2.

Vyhláška č. 288/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Hodaňová, J., Hořánková, V., Valouchová, E., Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem, 1. vyd. Praha: MPSV, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.

Clegg, B., Vedení pohovoru, 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 94 s. ISBN 80-251-0616-0,

Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. upravené vyd. Praha: SLON, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce, 1. vyd. Praha: SLON, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

Plamínek, J. Vzdělávání dospělých. Průvodce pro lektory, klienty a vzdělavatele, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2010, 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.

#### ZPŮSOB UKONČENÍ MODULU:

- písemný test ze základů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- písemný test ze znalostí základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- řešení případové studie na téma poradenská činnost při práci s uchazečem,
- hraní rolí na téma efektivní formy hledání zaměstnání (ve dvojicích) se zpětnou vazbou lektora,
- praktické cvičení na využití osobního počítače při hledání nového zaměstnání.

## 2. Název modulu: Psychologické kompetence

### CÍL MODULU:

Po absolvování studia modulu Psychologické kompetence budou klienti schopni:

- definovat a vysvětlit pojem motivace a znát základní techniky motivování lidí k vlastnímu růstu,
- definovat a vysvětlit pojem percepce a umět vyhodnocovat aktuální klima ve vzdělávacím procesu a adekvátně k tomu přizpůsobit průběh výuky,
- definovat a vysvětlit pojem emoce a znát základní techniky zvládnutí emocí,
- definovat a vysvětlit pojem interakční procesy – obecně, s dalším podrobnějším zaměřením na komunikační dovednosti,
- definovat a vysvětlit pojmy psychické frustrace a stresu a dát je do souvislosti s nezaměstnaností.

### STRUKTURA MODULU:

#### 1. Motivace a základní techniky motivování lidí k vlastnímu růstu:

- základní vymezení pojmu motivace její funkce a struktury,
- vnější a vnitřní motivace,
- techniky a cvičení k posílení motivace jak jednotlivce, tak i celého týmu.

#### 2. Percepční kompetence:

- základní vymezení pojmu percepce,
- lektorova zpětná vazba na reakci klientů vzdělávání na didaktické postupy a podněty při výuce,
- vyhodnocení aktuálního stavu klimatu při vzdělávání.

#### 3. Expresivní a komunikační kompetence:

- zvolení adekvátní formy vyjádření určitého obsahu,
- pedagogická komunikace a její pravidla,
- verbální komunikace,
- neverbální komunikace.

#### 4. Nezaměstnanost a stres:

- psychická frustrace a stres,
- subjektivní vnímání komplexu faktorů zátěžové situace při ztrátě zaměstnání,
- podpora pro zvládnutí frustrace ze ztráty zaměstnání,

- autoreflexe dlouhodobé nezaměstnanosti,
- sociálně patologické jevy při nezaměstnanosti.

#### POUŽITÁ LITERATURA:

Malach, J. Klíčové kompetence lektora, 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, 58 s. ISBN 80-7042-945-3.

Clegg, B., Motivace, 1. vyd. Brno: CP Books, 2005, 115 s. ISBN 80-251-0550-4.

Nakonečný, M. Motivace lidského chování, dotisk 1. vyd. Praha: Academia, 2004, 270 s. ISBN 80-200-0592-7.

Výrost, J. Slaměník, I. Sociální psychologie, vyd. 1. Praha: Grada, 2008, 408 s. ISBN 978-80-247-1428-8.

Průcha, J. Moderní pedagogika, 1. vyd. Praha: Portál, 1997, 497 s. ISBN 80-7178-170-3.

Nelešovská, A. Pedagogická komunikace, 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 172 s. ISBN 80-247-0738-1.

Buchtová, B. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vyd. Praha: Grada publishing a.s. 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

Matoušek, O. Sociální práce v praxi: specifika různých sociálních skupin a práce s nimi, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.

#### ZPŮSOB UKONČENÍ MODULU:

- písemný test ze základních pojmů, které jsou součástí výuky disciplíny psychologické kompetence,
- hraní rolí ve vybraných tématech disciplíny psychologické kompetence se zpětnou vazbou lektora

### 3. Název modulu: Didaktické kompetence

#### CÍL MODULU:

Po absolvování studia modulu Didaktické kompetence budou klienti schopni:

- definovat a vysvětlit zvláštnosti vzdělávání dospělých,
- definovat a vysvětlit proces vzdělávání dospělých,
- definovat a vysvětlit principy vzdělávání dospělých,
- formulovat cíle a učební úlohy zaměřené na ověření jejich dosažení,
- volit vhodné organizační formy k dosažení cílů,
- definovat a vysvětlit pojmy didaktické metody a prostředky.

#### STRUKTURA MODULU:

##### 1. zvláštnosti vzdělávání dospělých:

- odlišnosti vyplývající z psychofyzilogických zvláštností jednotlivých věkových skupin (rozdíly v pozornosti, pružnosti myšlení, praktické orientace myšlení, v odolnosti a stabilitě vnímání, paměťových schopností apod.),
- percepční bariéry při vzdělávání dospělých,

##### 2. proces vzdělávání dospělých:

- cykly učení dospělých,
- zákonitosti učení,
- poznávací procesy,
- druhy učení,
- styly učení
- skupinová dynamika v procesech učení.

##### 3. principy vzdělávání dospělých:

- požadavky na vzdělávací proces z pohledu lektora,
- požadavky na vzdělávací proces z pohledu klienta,
- základní požadavky – názornost, uvědomělost a aktivita, přiměřenost, trvalost a soustavnost,

##### 4. stanovení cíle vzdělávací akce:

- základní principy návrhu cíle výuky, který bude motivovat klienty k jejich dosažení a bude naformulován tak, aby se dalo jednoznačně posoudit jeho dosažení.

5. obsahové kompetence vzdělávací akce:

- základní principy návrhu vzdělávací akce, který bude vědecky správný, praxí ověřený a diferencovaný podle důležitosti.

6. formy, metody a prostředky vzdělávací akce:

- základní formy výuky, jejich členění a popis,
- základní metody výuky, jejich členění a popis,
- prostředky didaktické techniky a jejich členění,

POUŽITÁ LITERATURA:

Malach, J. Efektivní metody vzdělávání dospělých, 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, 72 s. ISBN 80-7042-946-1.

Mužík, J. Soubor základních pravidel a dovedností pro lektorskou práci, 1. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2005, 60 s. ISBN 80-86976-02-5.

Mužík, J. Didaktika profesního vzdělávání dospělých, 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9.

Napper, R., Newton, T. Taktika transakční analýzy, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 264 s. ISBN 978-80-247-2915-2.

Plamínek, J. Vzdělávání dospělých, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.

Barták, J. Jak vzdělávat dospělé, 1. vyd. Praha: Alfa, 2008. 200 s. ISBN 978-80-87197-12-7.

Škoda, J. Doulík, P. Psychodidaktika – metody efektivního a smysluplného učení a vyučování, 1.vyd. Praha:Grada Publishing, a.s. 2011, 208 s. ISBN 978-80-247-3341-8.

Kazík, P. Rukověť dobrého lektora, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s, 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-2453-9.

ZPŮSOB UKONČENÍ MODULU:

- písemný test ze základní pojmů, které jsou součástí výuky disciplíny didaktické kompetence,
- řešení případové studie na vybrané téma určené didaktické kompetence.



#### 4. Název modulu: **Konstruktivní kompetence**

##### CÍL MODULU:

Po absolvování studia modulu Konstruktivní kompetence budou klienti schopni:

- definovat a vyjmenovat zásady a jednotlivé kroky k vytvoření vzdělávacího projektu, který bude zaměřen na určitou vzdělávací potřebu a určitou cílovou skupinu klientů vzdělávání,
- definovat a vyjmenovat jednotlivé povinnosti spojené s odbornou a organizační garancí vzdělávací akce,
- definovat a vyjmenovat specifické zásady, kterými se lektor musí řídit při vyhodnocování vzdělávací akce
- definovat a vyjmenovat evaluační techniky vzdělávací akce

##### STRUKTURA MODULU:

###### 1) Základní zásady při tvorbě vzdělávacího projektu:

- analýza a identifikace vzdělávacích potřeb,
- interpretace výsledků analýzy vzdělávacích potřeb:
  - formulace cíle vzdělávací akce,
  - stanovení profilu klienta vzdělávací akce a profilu absolventa vzdělávací akce (vstupy a výstupy),
  - určení obsahu vzdělávací akce (formuje se na základě odhadu potřeb stanovených cílů), sestavení inventáře disciplín, tvorba studijního plánu, osnov, anotací,
  - tvorba studijních materiálů,
- volba forem, metod a technik vzdělávání, včetně volby didaktických pomůcek a techniky,
- volba lektorů,
- organizační zabezpečení vzdělávací akce,
- materiální, technické a finanční zabezpečení vzdělávací akce, předkalkulace,
- návrh způsobu evaluace vzdělávací akce.

##### POUŽITÁ LITERATURA:

Bartoňková, H. Firemní vzdělávání, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2010, 208 s. ISBN 978-80-247-2914-5.

Mendlíková, O. Lektorské dovednosti, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s, 2010, 176 s. ISBN 978-80-247-3236-7.

Kazík, P. Rukověť dobrého lektora, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s, 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-2453-9.

ZPŮSOB UKONČENÍ MODULU:

- případová studie – vytvoření návrhu konkrétní vzdělávací akce pro určitou cílovou skupinu.

V další části své diplomové práce se budu zabývat formami, metodami a technikami vzdělávání, které jsou pro naplnění cíle, tzn. pro zpracování návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, také velmi důležité.

### **6.3 Volba forem, metod a technik vzdělávání, včetně volby didaktických pomůcek a techniky.**

#### ***Didaktické formy***

Didaktickou formou se rozumí určitý rámec výuky, to znamená proces vzdělávání.

S ohledem na to, že vzdělávací kurz pro lektory motivačních kurzů bude probíhat formou přímé výuky, budu se v další části mé práce podrobněji zabývat pouze touto didaktickou formou výuky.

#### **Přímá výuka**

Jak už název naznačuje, jedná se o osobní – přímý kontakt lektora a klienta. Je to jedna z nejúspěšnějších forem výuky, kterou tvoří soubor vzájemně propojených, náročných a navzájem se podmiňujících činností. Jde o tři relativně samostatné fáze zajištění výuky, které však na sebe navazují a při nichž jedna ovlivňuje druhou. Jedná se o přípravu, realizaci a vyhodnocení.<sup>97</sup>

#### **I. Přípravná fáze.**

Čím podrobněji a kvalitněji je tato činnost naplánovaná, tím je realizace a vyhodnocení snazší. Přípravná fáze vlastně představuje zpracování projektu vzdělávací akce. Projekt představuje dokument ke každé vzdělávací aktivitě, na jehož základě se zpracovávají další potřebné dokumenty, které jsou nezbytné pro úspěšné provedení vzdělávací aktivity.<sup>98</sup>

#### **II. Realizace.**

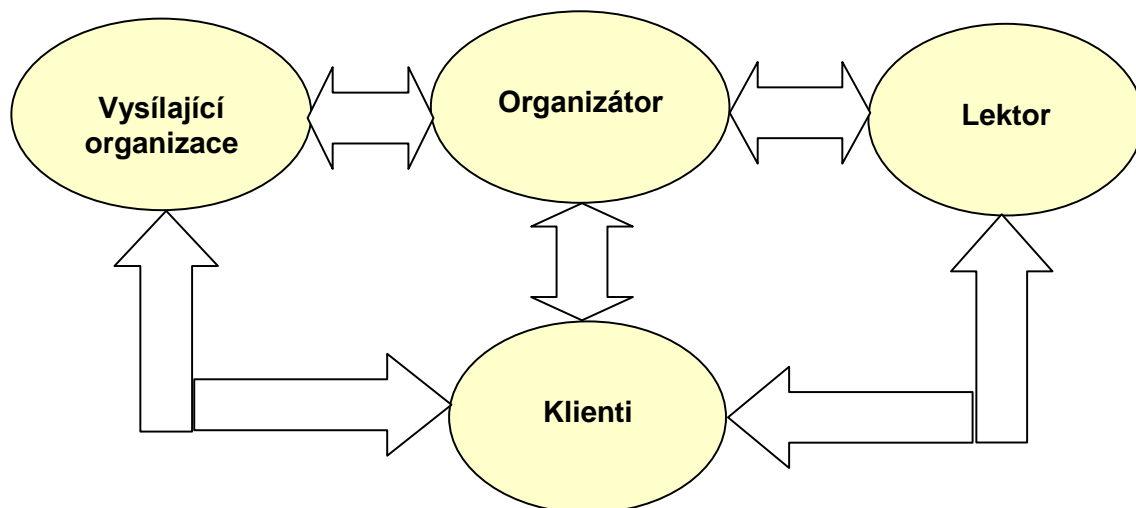
Na realizaci vzdělávací akce se většinou podílejí čtyři základní partneři, a to jsou: vysílající organizace – organizátor – lektor – klienti. Viz. obrázek č. 4.<sup>99</sup>

---

<sup>97</sup> Mužík 2005, s. 85-86.

<sup>98</sup> Mužík 2005, s. 86.

<sup>99</sup> Mužík 2005, s. 86.



Obrázek č. 4 – Realizace vzdělávacích akcí.

#### Organizátor a klienti

Hlavním úkolem organizátora je, aby poskytl klientům kurzu v dostatečném předstihu před zahájením vzdělávací akce důležité informace o cílech, formách, obsahu, metodách a dalších podmínkách jejich účasti na kurzu, například cenových. Organizátor totiž nese zodpovědnost za hladný průběh celé vzdělávací akce.<sup>100</sup>

#### Organizátor a lektori

Jelikož lektor je klíčová postava výukového procesu, musí mu organizátor vytvořit pro jeho práci co nejlepší podmínky. Jde především o poskytnutí základních informací, jako je například složení klientů, dále mu musí zajistit dopravu a ubytování a také mu pomoci s didaktickou technikou a pomůckami.<sup>101</sup>

#### Organizátor a vysílající organizace

Při interním vzdělávání ve firmě je organizátor při výuce vlastně organizace pořádající vzdělávací akci při externím vzdělávání je organizátor firma poskytující služby a vysílající organizace zákazníkem.<sup>102</sup>

#### Lektor a klienti

Ve vzdělávání dospělých jde o partnerský vztah, kdy si lektor musí svoji autoritu vybudovat především svými didaktickými dovednostmi a schopnostmi a odbornými kompetencemi. Klienti posuzují vyučujícího na základě svých předchozích zkušeností a také dle svých profesních preferencí. Může také dojít k situaci, že k má v nějakém

<sup>100</sup> Mužík 2005, s. 86.

<sup>101</sup> Mužík 2005, s. 86.

<sup>102</sup> Mužík 2005, s. 86.

oboru větší odborné znalosti než vyučující, toho by měl správný lektor využít ke zkvalitnění výuky.<sup>103</sup>

#### Klienti a vysílající organizace

„Účast na vzdělání je součástí pracovní činnosti zaměstnanců institucí a firem. Vztahují se tedy na ni všechny obvyklé právní předpisy, postupy a normy.“<sup>104</sup>

### III. Vyhodnocení

- metody hodnocení nesmí u studentů vyvolávat stres a obavy, a tím je demotivovat,
- vyhodnocení by mělo být v souladu s charakterem, cíly, obsahem, úrovní a délkou výuky,
- hodnocení by mělo probíhat po celou dobu výuky a nemělo by být pouze jednorázovou záležitostí,
- je nutné, aby cílem hodnocení bylo zejména osvojení poznatků, jejich aplikace na řešení praktických situací, a ne pouze k jejich zapamatování,
- jelikož cílem výuky je především změna v jednání a chování lidí, je sledování efektivity tohoto procesu složitá a dlouhodobá záležitost.

Kurz v podstatě představuje základní jednotku skupinového vzdělávání dospělých a jeho smyslem a cílem je především poskytovat ucelený okruh poznatků v určeném rozsahu a čase. Může mít různou povahu například kvalifikační, odborně vzdělávací, praktickou či všeobecně vzdělávací.<sup>105</sup>

Vzdělávání lektorů motivačních kurzů bude probíhat výše popsanou formou přímé výuky v odborně vzdělávacím kurzu, tak jak je uvedeno v tabulkách č. 4, 5, 6 a 7 níže.

---

<sup>103</sup> Mužík, 2005, s. 86-87.

<sup>104</sup> Mužík, 2005, s. 87.

<sup>105</sup> Barták, 2008, s. 86.

**1. den**

Čas	7 vyučovacích hodin
Specifický cíl	<b>Interpretovat základy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci</b>
Kontrola	Zpracování pracovního listu + okamžitá zpětná vazba od lektora + práce s chybou (formativní hodnocení)
Učivo	Následující texty - Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Vyhláška č. 48/1982 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ČSN EN 50110-1 ed. 2 , Vyhláška č. 288/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
Strategie	Studijní text, blok na poznámky a tužka pro každého klienta, pracovní list

Tabulka č. 4

**2. den**

Čas	7 vyučovacích hodin
Specifický cíl	<b>Vyjmenovat a vysvětlit hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa</b>
Kontrola	Zpracování pracovního listu + okamžitá zpětná vazba od lektora + práce s chybou (formativní hodnocení)
Učivo	Text zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (vybraná ustanovení zákona týkající se těchto tří nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tj. § 108, 112 a 113).
Strategie	Studijní text, blok na poznámky a tužka pro každého klienta, pracovní list

Tabulka č. 5

### 3. den

Čas	7 vyučovacích hodin
Specifický cíl	<b>Interpretovat poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem</b>
Kontrola	Zpracování pracovního listu + okamžitá zpětná vazba od lektora + práce s chybou (formativní hodnocení)
Učivo	Následující texty - Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem, Vedení pohovoru, Nezaměstnanost jako sociální problém, Společenské souvislosti trhu práce, Vzdělávání dospělých.
Strategie	Studijní text, blok na poznámky a tužka pro každého klienta, pracovní list

Tabulka č. 6

### 4. den

Čas	4 vyučovací hodiny
Specifický cíl	<b>Demonstrovat techniky efektivního hledání zaměstnání</b>
Kontrola	Praktické provedení konkrétního úkolu od lektora (psaní motivačního dopisu, telefonování potenciálnímu zaměstnavateli, příprava na pracovní pohovor u zaměstnavatele) - kontrola lektora (formativní hodnocení)
Učivo	Následující texty – Kariérní poradenství, Vedení pohovoru, Vše o přijímacím pohovoru.
Strategie	PC, studijní text, blok na poznámky a tužka pro každého klienta, pracovní list
Čas	3 vyučovací hodiny
Specifický cíl	<b>Demonstrovat techniky využití osobního počítače při hledání nového zaměstnání</b>
Kontrola	Praktické provedení konkrétního úkolu od lektora (např. nalézt na portále volná pracovní místa, zadat na portál svůj strukturovaný životopis - kontrola lektora (formativní hodnocení)
Učivo	Text Nebojte se počítače
Strategie	PC, studijní text, blok na poznámky a tužka pro každého klienta, pracovní list

Tabulka č. 7

## ***Didaktické metody***

„Metodika obecně je naukou o zákonitostech a zvláštnostech výchovy a vzdělávání dospělých s oporou v cíli, obsahu, vyučovacích zásadách, metodách, formách a didaktických prostředcích, jimiž lektor působí na vzdělávané.“<sup>106</sup>

Podle Bartáka metoda ve vzdělávání dospělých pak znamená určitou cestu či postup, který směřuje ke konkrétnímu cíli. Jde o záměrný, cílevědomě řízený a koordinovaný systém vzdělávací činnosti lektora a stimulované učební činnosti klientů. Jde o aktivní osvojení záměrně uspořádaného obsahu vzdělávání a směřuje k dosažení výchovně-vzdělávacích cílů.<sup>107</sup>

V podstatě stejný názor má i Mužík, který říká, že didaktická metoda slouží k naplňování stanovených vzdělávacích cílů s optimálním zvládnutím obsahu vzdělávání, přičemž se realizuje v rámci dané vzdělávací formy a za určitých výukových situací a podmínek.<sup>108</sup>

Zvolené metody musí vycházet ze zájmů a potřeb klientů, zvláště pak z jejich psychologických zvláštností, hodnotové orientace, sociálního a profesního postavení, životních a profesních zkušeností, celkového způsobu života a učební způsobilosti.<sup>109</sup>

Vzdělávací metody můžeme členit dle různých kritérií:<sup>110</sup>

- dle způsobu a typu interakce mezi učitelem a studentem,
- dle fází vyučovacího procesu,
- dle stupně intenzity inovace obsahu vyučování, tzn. dle míry inovace,
- dle vztahu k praxi,
- dle směru zdrojů.

S ohledem na zaměření své diplomové práce uvádím v tabulce č. 8 konkrétní didaktické metody, které se využívají zejména v podnikovém profesním vzdělávání.<sup>111</sup>

---

<sup>106</sup> Barták, 2008, s. 33.

<sup>107</sup> Barták, 2008, s. 34.

<sup>108</sup> Mužík, 2005, s. 114.

<sup>109</sup> Barták, 2008, s. 34.

<sup>110</sup> Mužík, 2005, s. 115.

<sup>111</sup> Mužík, 2005, s. 118.



Metody transferu	Metody facilitace
Přednáška	Instruktáž
Seminář	Koučing
Dialogické metody	Workshop
Problémové metody	Open space technology
Konzultace	Studijně-řešitelská činnost
Exkurze	Výcviková forma
Ověřování znalostí a dovedností	E - laerning

Tab. 8. – Rozdělení didaktických metod.

Nyní přistoupím k podrobnějšímu popisu metod. Vzhledem k cíli této práce se nebudu podrobně zabývat všemi metodami, ale vyberu pouze ty, které budou využity v návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, jehož návrh je cílem této práce.

#### Přednáška

Metoda přednášky je v dnešní době mnohdy považována za překonanou a pro výuku nevhodnou, ale skutečností je, je výhodná pro prezentaci ucelených myšlenek celé skupině klientů a výhodná i z hlediska nákladů na vzdělávání.<sup>112</sup>

#### Dialogické metody

Tato metoda vychází z předpokladu, že dospělý člověk má zpravidla o učební látce určité předchozí poznatky a má konkrétní praktické zkušenosti. Úlohou lektora potom je tento potenciál ve výuce využít. Tato metoda představuje kolektivní řešení různých úkolů a otázek a vede klienty k formulování myšlenek a systematickému myšlení. V podstatě se jedná o rozhovor mezi lektorem a klienty a posléze mezi klienty navzájem. Klíčovou dovedností lektora je zvládnutí kladení otázek, to rozhoduje o úspěchu nebo neúspěchu učebního dialogu. Pro různé učební cíle existují rozdílné typy otázek.<sup>113</sup>

Tato metoda je velmi náročná na přípravu a hodně záleží nejen na didaktických dovednostech a znalostech lektora, ale také na jeho osobnosti, umění komunikace a na celkovém stylu jeho práce.<sup>114</sup>

<sup>112</sup> Mužík, 2005, s. 118.

<sup>113</sup> Mužík, 2005, s. 121.

<sup>114</sup> Mužík, 2005, s. 124.

„Lektor může úspěšně využívat diskusních metod nejen k povzbuzení zájmu klientů o diskutovaný problém a k posílení jejich aktivity při rozvíjení problémového myšlení a při řešení konkrétních úkolů, ale také k vytváření či upevňování postojů, názorů a mínění klientů a ke zpětné vazbě, ověřování stupně pochopení probrané učební látky apod.“<sup>115</sup>

### Problémové metody

Základem těchto metod je skutečný a reálný problém, který je didakticky zpracován do podoby případové studie (case study), inscenační metody (role playing) či manažerské hry (management game).<sup>116</sup>

- Případová studie se realizuje tak, že je písemně zadán problém. Lektor studie s klienty probírá různé typy řešení, které klienti navrhnou, a lektor s nimi diskutuje různé varianty řešení.
- Inscenační metody neboli hraní rolí spočívá v tom, že problém je řešen konkrétním vystupováním klientů jako aktérů řešení daného problému. Klienti tedy mají přidělené konkrétní role a požaduje se po nich, aby řešení hráli podle podobných principů, jako například ve skupinové terapii.
- Manažerské hry řeší problémy na vyšší a komplexnější úrovni než případové studie nebo inscenační metody, např. na úrovni podniku či pracoviště. Mohou dokonce řešit problémy na úrovni národní či nadnárodní.

Problémové metody se vyznačují těmito znaky:<sup>117</sup>

- simulací reality,
- řešením problémů, které vychází z praxe, ale jsou didakticky dotvořeny, aby studující mohli aplikovat své předchozí teoretické znalosti,
- participací a aktivizací klientů vzdělávání,
- vyvolávají výukové situace, ve kterých se utvářejí takové dovednosti, jako jsou řešení praktických problémů, žádoucí profesní a pracovní jednání a rozhodovací procesy.

### Ověřování znalostí a dovedností

Tyto metody se zařazují také do didaktických metod, a to z toho důvodu, že završují výukový proces zpětnou vazbou o jeho výsledku. Je proto nutné je co nejlépe

---

<sup>115</sup> Barták, 2008, s. 56.

<sup>116</sup> Mužík, 2005, s. 125.

<sup>117</sup> Mužík, 2005, s. 128.

propracovat, aby bylo celkové hodnocení výuky bylo co nejobjektivnější. Hodnocení probíhá dle níže uvedených kritérií:<sup>118</sup>

- stupeň a úroveň osvojení učební látky,
- úroveň myšlení a přesnost vyjádření,
- aktivita a zájem o učební předmět,
- aplikační schopnosti a dovednosti.

Nyní po podrobném vysvětlení jednotlivých didaktických metod, které se využívají ve vzdělávání dospělých, přistoupím k návrhu konkrétních vzdělávacích metod pro vzdělávací kurz lektorů motivačních kurzů.

**Návrh didaktických metod pro vzdělávací kurz pro lektory motivačních kurzů:**

V tabulce č. 9 je zpracován návrh didaktických metod pro jednotlivé moduly vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, který je cílem této diplomové práce.

Tabulka č. 9

Název modulu	Návrh didaktických metod
Odborné kompetence	Přednáška Dialogické metody Problémové metody Ověřování znalostí a dovedností
Psychologické kompetence	Přednáška Dialogické metody Ověřování znalostí a dovedností
Didaktické kompetence	Přednáška Dialogické metody Ověřování znalostí a dovedností
Konstruktivní kompetence	Přednáška Dialogické metody Problémové metody Ověřování znalostí a dovedností

Didaktické metody navržené pro jednotlivé moduly vzdělávacího kurzu jsou navržené s ohledem na výukový obsah a výukové cíle jednotlivých modulů.

<sup>118</sup> Mužík, 2005, s. 133-134.

## ***Didaktické pomůcky a technika***

„Didaktické pomůcky a technika představují ve vztahu k učivu takové technické zařízení, které zprostředkuje účinnou prezentaci názorné pomůcky. Měřítkem kvality prostředků didaktické techniky je věrnost reprodukce pomůcky, jednoduchá obsluha a bezpečnost práce. Prostředky didaktické techniky pomáhají lektorovi zejména při využívání principu názornosti a aktivity.“<sup>119</sup>

S didaktickými pomůckami a technikou úzce souvisí také uspořádání a vybavení školících prostor, které by mělo umožňovat efektivní komunikaci mezi vyučujícím a klientem. Znamená to, že by mělo umožnit lektorovi zachovat řídicí postavení, ale zároveň utvářet podmínky pro aktivitu a samostatnost klientů. Učebna by měla být nerušená jak vnitřně (pohyb lidí uvnitř budovy) tak i zevně (ne u silnice), dostatečně světlá, aby nebylo nutné osvětlení během dne, prostorná, aby byl možný volný pohyb vně stolů, dostatečný prostor pro lektora i pro didaktické pomůcky. Důležité je také uspořádání stolů v učebně. Mezi vhodné uspořádání se řadí tyto níže uvedené alternativy:<sup>120</sup>

- **uspořádání do V** – soustřeďuje pozornost klientů dopředu a umožňuje omezený výhled na ostatní,
- **uspořádání do U** – umožňuje všem klientům pohled na přední část místnosti,
- **skupinové uspořádání** – je uspořádání pro práci v malých skupinách, zvané „úľ“, které zlepšuje komunikaci, ale vyžaduje více pohybu od lektora.

Prostředky didaktické techniky jsou obvykle rozdělovány do několika skupin. Jedná se například o zobrazovací (flipchart, tabule, promítací plochy), přístrojové techniky (zpětný projektor, digitální projektor, přístroje na záznam a reprodukci zvuku a obrazu, dataprojektor) a také PC, CD ROM, DVD a další nosiče vizuálních, auditivních a zejména audiovizuálních informací, multimédia, internet a intranet.<sup>121</sup>

### **Návrh didaktických pomůcek a prostředků pro vzdělávací kurz pro lektory motivačních kurzů**

Co se týká uspořádání stolů v učebně, tak v rámci vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů bude nejvíce využíváno uspořádání do V, a to v době kdy budou

---

<sup>119</sup> Barták, 2008, s. 101.

<sup>120</sup> Mužík, 2005, s. 181.

<sup>121</sup> Barták, 2008, s. 101.

klienti sledovat přednášku, při dialogických metodách výuky a při ověřování znalostí a dovedností. Při výuce v rámci tzv. problémových metod bude využito skupinové uspořádání, tzv. „úľ“.

Didaktické pomůcky a prostředky:

flipchart, tabule, promítací plochy, zpětný projektor, dataprojektor, PC, videokamera a internet.

## 7. Evaluace vzdělávací akce

V rámci konkrétní vzdělávací akce můžeme vyhodnocovat jak efektivitu andragogickou, tj. zda byly uspokojeny identifikované vzdělávací potřeby, tak efektivitu ekonomickou, tj. zda byla vzdělávací akce po ekonomické stránce přínosná, popřípadě zda nebyla ztrátová.<sup>122</sup>

V rámci této diplomové práce se nyní budu zabývat pouze hodnocením andragogickým. Evaluace nebo také hodnocení, ověřuje, zda bylo dosaženo vzdělávacích cílů, do jaké míry vzdělávací akce splnila svůj účel.

K evaluaci vzdělávání existuje mnoho přístupů, ale mezi ty hlavní patří především přístup z hlediska času, z hlediska účelu, z hlediska fází a cílů, z hlediska zadavatele, z hlediska úrovně, z hlediska autorství a z hlediska trvání. Také známe více druhů etap či fází evaluace, ale mezi nejčastěji používané můžeme zařadit především hodnocení formativní a hodnocení sumativní.<sup>123</sup>

Hodnocení formativní probíhá ještě v průběhu vzdělávací akce. V jeho rámci se především posuzuje otázka, kolik se toho klienti naučili, činnost lektora, vztahy a komunikace jak mezi klienty, tak mezi lektorem a klienty, organizace a prostředí vzdělávací akce. Vzhledem k tomu, že probíhá před skončením vzdělávání umožňuje, v případě zjištěných nedostatků tyto nedostatky odstranit ještě v průběhu vzdělávací akce. Díky tomu dochází ke zvyšování motivace klientů. Využívají se k ní především testy, dotazníky, popřípadě dotazníky či pozorování klientů přímo při výuce.<sup>124</sup>

Hodnocení sumativní probíhá až po ukončení vzdělávací akce tzn. že jde o finální, souhrnné hodnocení. Toto hodnocení velmi úzce souvisí s konkrétními cíly vzdělávací akce a provádí se především formou testů, pozorování a dotazníků. Vzhledem k tomu, že se provádí až po ukončení vzdělávací akce, mohou jeho výsledky ovlivnit až další vzdělávací akci.<sup>125</sup>

Jak bylo uvedeno výše existují různé přístupy k evaluaci vzdělávací akce. Jedním z nich je přístup z hlediska úrovně, kde je v rámci firemního vzdělávání nejčastěji využíván tzv. Kirkpatrickův model evaluace, který zkoumá přínos vzdělávací akce ve čtyřech klíčových oblastech:<sup>126</sup>

1. Reakce, kdy hledáme odpověď na otázku: „Líbilo se jim to?“
2. Učení, kdy hledáme odpověď na otázku: „Naučili se to?“
3. Chování, kdy hledáme odpověď na otázku: „Použili to na pracovišti?“
4. Výsledky, kdy hledáme odpověď na otázku: „Došlo ke změně efektivity organizace?“

---

<sup>122</sup> Bartoňková, 2010, s. 181.

<sup>123</sup> Bartoňková, 2010, s. 183.

<sup>124</sup> Bartoňková, 2010, s. 184.

<sup>125</sup> Bartoňková, 2010, s. 185.

<sup>126</sup> Bartoňková, 2010, s. 185-186.

Při samotném plánování evaluace je nutné vytvořit tzv. projekt evaluace vzdělávací akce, který musí odpovědět na tyto otázky:<sup>127</sup>

- Pro koho evaluaci děláme?
- Proč?
- Co budeme evaluovat?
- Kdo bude evaluaci realizovat?
- Kdy a za kolik?
- Za jakých podmínek?

Výše byly teoreticky popsány různé andragogické přístupy ke vzdělávání dospělých a nastíněno, jak naplánovat evaluaci vzdělávací akce. Nyní přistoupím k vytvoření konkrétního projektu evaluace vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů.

## **7.1 Evaluace vzdělávacího kurzu**

### **1. Cíl evaluace:**

- na úrovni reakce – zjistit spokojenost klientů s jednotlivými moduly vzdělávacího kurzu, s obsahem učiva, s úrovní práce lektorů a technickým vybavením a úrovní učeben,
- na úrovni učení – zjistit zda se klienti naučili učivo v souladu s jednotlivými specifickými cíly vzdělávacího kurzu.

### **2. Předmět evaluace:**

- edukační prostředí vzdělávacího kurzu.

### **3. Metody a techniky evaluace:**

- na úrovni reakce bude využita subjektivní metoda – sumativní, externí. Evaluace bude provedena dotazníkovou technikou s uzavřeným i otevřeným typem otázek.
- na úrovni učení budou využity formativní metody evaluace, vždy na konci každého vzdělávacího modulu, písemnými testy, zpracováním případových studií, hraním rolí a ústním zkoušením. Evaluace bude probíhat formou zkoušením a pozorováním ze strany lektora, který klientům podá okamžitou zpětnou vazbu o výsledku evaluace.

---

<sup>127</sup>

Dvořáková, 2006, s. 22.

#### **4. Místo a čas sběru informací:**

- na úrovni reakce – klienti budou vyplňovat dotazníky po absolvování všech modulů, v průběhu posledního dne vzdělávacího programu.
- na úrovni učení – klienti budou hodnoceni lektorem dle výše uvedených technik a metod vždy na konci každého vzdělávacího modulu a od dostanou od nich okamžitou zpětnou vazbu o výsledku evaluace.

#### **5. Využití výsledků evaluace:**

Výsledky evaluace budou využity při realizaci dalších vzdělávacích kurzů pro lektory motivačních kurzů pro uchazeče o zaměstnání. Na základě výsledků evaluace bude možné upravit obsah kurzu, vyměnit lektory nebo změnit didaktické formy, metody či pomůcky využívané při vzdělávání.

Pokud bude vzdělávací kurz pro lektory motivačních kurzů zrealizován, tak jak je v mé práci navržen, je velká pravděpodobnost, že bude efektivní a jeho absolventi budou schopní kvalitně pracovat s uchazeči o zaměstnání a budou znát specifika a zvláštnosti této cílové skupiny. Budou si uvědomovat, že cílem práce s nezaměstnanými je především snížení rizika jejich sociálního vyloučení, k němuž dochází v rovině ekonomické, sociální i psychologické.



## Závěr

Při tvorbě své diplomové práce, jejímž cílem bylo vytvoření návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, jsem vycházela jednak z vlastních pracovních zkušeností u svého zaměstnavatele, kterým je Úřad práce ČR, a dále, a to především, z odborné literatury.

Jak jsem uvedla v kapitole 2.2, v současné době je kvalifikace lektorů, kteří vyučují uchazeče o zaměstnání v motivačních kurzech, vymezena pouze stupněm obecného vzdělání, bez nutnosti další specializace. Nejde tedy o vzdělání, díky kterému by lektoři získali znalosti a dovednosti primárně související se specifickou skupinou dospělých, jakou uchazeči o zaměstnání bezesporu jsou. Odborná literatura, zabývající se touto tematikou, doposud nevyšla. Z mých rešerší vyplynula pouze existence různých neoficiálních příruček či metodik určených poradcům úřadů práce, které publikovalo např. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky nebo přímo úřady práce. Nejednalo se však o kompletní vzdělávací programy, které by pomohly lektorům orientovat se v problematice vzdělávání dospělých se zaměřením na uchazeče o zaměstnání. A přitom o úspěchu vzdělávání spolurozhodují, mimo jiné, právě lektoři. Jsou to právě lektoři, kteří mají ve spolupráci s klienty vzdělávání hlavní vliv na dosažení vzdělávacích cílů. Je tedy nutné, aby dobře znali cílovou skupinu klientů vzdělávání a dobře se orientovali v jejich problematice. Pokud se tedy jedná o lektory, kteří budou pracovat s uchazeči o zaměstnání, je důležité, aby znali nejen hlavní principy vzdělávání dospělých, které jsou jiné než při vzdělávání a výchově dětí a mládeže, ale také aby byli seznámeni se specifiky práce s uchazeči o zaměstnání. Z této skutečnosti jsem při psaní své diplomové práce vycházela.

V první kapitole seznamuji čtenáře s prostředím Úřadu práce ČR, jehož hlavním posláním je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Popisuji strukturu politiky zaměstnanosti a nástroje, se kterými pracuje. Blíže pak seznamuji s aktivní politikou zaměstnanosti, v rámci které se realizují i vzdělávací programy pro uchazeče o zaměstnání.

V kapitole druhé se věnuji problematice uchazečů o zaměstnání a nezaměstnanosti. Z uvedených faktů vyplývá, že uchazeči o zaměstnání jako cílová skupina klientů vzdělávání jsou specifickou skupinou, které je nutné věnovat zvláštní pozornost. Zabývám se především důsledky, které má nezaměstnanost na osobnost člověka, různými strategiemi nezaměstnaných, kterými se snaží vyrovnat se se ztrátou zaměstnání, a také okolnostmi, které ovlivňují délku nezaměstnanosti.

Třetí kapitola je zaměřená na vysvětlení pojmu motivačních kurzů a faktorů, které ovlivňují vzdělávání dospělých a překážky, které komplikují cestu ke vzdělání.

Ve čtvrté kapitole definuji pojem kompetence a vysvětluji základní přístupy k tvorbě kompetenčního modelu.

V páté kapitole jsem zpracovala návrh kompetenčního modelu pro lektory motivačních kurzů. Při jeho zpracování jsem vycházela z identifikace této konkrétní pracovní pozice, tzn. ze základních činností a práce spojené s uchazeči o zaměstnání.

Šestá kapitola je již věnovaná projektování vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů. Vycházím z předpokladu, že pokud má být projekt vzdělávací akce efektivní, musí zahrnovat odpovědi na tyto otázky: Proč? Koho? Co? Kdy? Jak? Kdo? Kde? Zač? Výstupem je pak návrh plánu, osnov zpracovaných do anotačních listů, forem, metod a technik vzdělávání a volby didaktických pomůcek a techniky pro kurz pro lektory motivačních kurzů.

Absolvování vzdělávacího kurzu, zpracovaného v této diplomové práci, by mohli využít lektori, kteří budou s uchazeči o zaměstnání v motivačních kurzech pracovat. Bude nutné jej nejdříve pilotně vyzkoušet a ověřit, zda je možné ho v praxi využít v této nezměněné podobě, nebo zda jsou nutné určité korekce či modifikace.

Cíl mé práce, tedy navržení vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů, byl naplněn.

## POUŽITÁ LITERATURA

- Barták, J. Jak vzdělávat dospělé, 1. vyd. Praha: Alfa, 2008. 200 s. ISBN 978-80-87197-12-7.
- Bartoňková, H. Firemní vzdělávání, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 208 s. ISBN 978-80-247-2914-5.
- Bartoňková, H., Šimek, D. Andragogika, Olomouc: Středisko distančního vzdělávání, 2002, 65 s. ISBN neuvedeno.
- Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce, 1. vyd. Praha: SLON, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- Buchtová, B. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- Hodaňová, J. Hořánková, V. Valouchová, E. Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem, 1. vyd. Praha: MPSV, 2003. 48 s. ISBN 80-86552-65-9.
- Kubeš, M. Spillerová, D. Kurnický, R. Manažerské kompetence: způsobilosti výjimečných manažerů, 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s. 2004, 183 s. ISBN 80-24706-98-9.
- Koubek, J. Řízení lidských zdrojů, 4. rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- Liedermanová, I. Vzdělávání osob dlouhodobě znevýhodněných na trhu práce, 1. vyd. Praha: Centrum sociálních služeb, 2008, 40 s. ISBN 8087244052.
- Malach, J. Efektivní metody vzdělávání dospělých, 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, 72 s. ISBN 80-7042-946-1.
- Malach, J. Klíčové kompetence lektora, 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2003, 58 s. ISBN 80-7042-945-3.
- Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. upravené vyd. Praha: SLON, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- Matoušek, O. Sociální práce v praxi: specifika různých sociálních skupin a práce s nimi, 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- Mendlíková, O. Lektorské dovednosti, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. 2010, 176 s. ISBN 978-80-247-3236-7.
- Mužík, J. Didaktika profesního vzdělávání dospělých, 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005, 202 s. ISBN 80-7238-220-9.
- Mužík, J. Soubor základních pravidel a dovedností pro lektorskou práci, 1. vyd. Praha: Institut pro místní správu, 2005, 60 s. ISBN 80-86976-02-5.
- Napper, R. Newton, T. Taktika transakční analýzy, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 264 s. ISBN 978-80-247-2915-2.
- Palán, Z. Výkladový slovník – lidské zdroje, 1. vyd. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7.

Plamínek, J. Vzdělávání dospělých, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 320 s. ISBN 978-80-247-3235-0.

Plesník, V. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti, 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006, 99 s. ISBN 80-239-7140-9.

Prášilová, M. Tvorba vzdělávacího programu, 1. vyd. Praha: Triton, 2006, 191 s. ISBN 80-7254-712-7.

Veteška, J. Tureckiová, M. Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí, 1. vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2008, 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

#### DALŠÍ ZDROJE

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících předpisů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

#### INTERNETOVÉ ZDROJE

Informace k akreditaci motivačních kurzů a nspecifické rekvalifikace [online], cit. 3. 10. 2011, dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/informace-k-akreditaci>.

Katalog – Národní soustava povolání[online], cit. 3. 10. 2011, dostupný z: [http://katalog.nsp.cz/pozice.aspx?kod\\_sm1=11&kod\\_smeru=11](http://katalog.nsp.cz/pozice.aspx?kod_sm1=11&kod_smeru=11).

Žádost o akreditaci a pokyny k vyplnění [online], cit. 3. 10. 2011, dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zadost-o-akreditaci>.

Informace k poradenskému programu [online], cit. 4. 2. 2012, dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>.

## **ANOTACE**

**Jméno a příjmení autora:** Miroslava Patočková

**Název katedry a fakulty:** Katedra sociologie a andragogiky Filozofická fakulta UP

**Název magisterské diplomové práce:** Návrh vzdělávacího kurzu pro lektory motivačních kurzů

**Vedoucí práce:** PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.

**Počet znaků:** 123 331

**Počet příloh:** 0

**Počet použitých zdrojů:** 28

**Klíčová slova:** úřad práce, uchazeči o zaměstnání, lektori, vzdělávání dospělých, kompetence, projektování vzdělávací akce.

### **Anotace:**

Cílem této magisterské diplomové práce je vytvoření návrhu vzdělávacího kurzu pro lektory, kteří pro úřad práce realizují motivační kurzy pro uchazeče o zaměstnání. Budu vycházet jednak z obecné teorie vzdělávání dospělých, z psychologických aspektů vlivu nezaměstnanosti na osobnost člověka a dále také z konkrétních zkušeností, které jsem získala v rámci svého zaměstnání, při realizaci vzdělávacích projektů pro různé cílové skupiny uchazečů o zaměstnání.

Vzdělávací kurz bude primárně určen lektorům, kteří nemají žádné, nebo pouze malé zkušenosti s cílovou skupinou uchazečů o zaměstnání.