



**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY**

Bakalářská diplomová práce

**Projekt vzdělávací akce
„Lektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“**

**Project of educational activity
„Lecturer of health safety and protection at work“**

Autor práce: Lenka Kreysová
Vedoucí práce: Mgr. Markéta Šupplerová

Olomouc 2011

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškeré prameny a literaturu, ze kterých jsem při jejím zpracování vycházela.

V Brně dne 31. 3. 2011

.....

Lenka Kreysová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. Markétě Šuplerové za čas, který mi věnovala při konzultacích, za trpělivost, vstřícnost i podnětné připomínky v průběhu psaní této práce.

ANOTACE

Stěžejním cílem mé bakalářské práce je předložit návrh profesního projektu vzdělávací akce. Vychází z teoretických poznatků v oblasti vzdělávání dospělých a podrobně se věnuje postupu projektování vzdělávací akce. Jednotlivé kroky návrhu jsou podloženy odbornou literaturou. Z obecné platformy návrh ústí do konkrétního projektu vzdělávací akce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

KLÍČOVÁ SLOVA

bezpečnost práce, BOZP , evaluace, kompetence, lektor, lektorské dovednosti, vzdělávací akce, přednáška, projektování, prezentace.

ANNOTATION

The central point of my bachelor thesis is to present a proposal of professional project of educational event. It builds on theoretical findings in the field of education of adults and it addresses in detail a procedure of projecting of educational event. Individual steps of the proposal are supported by specialized literature. The proposal from its general basis opens into a particular project of educational event in the field of health safety and protection at work.

KEY WORDS

work safety, health safety and protection (BOZP), evaluation, competency, lektor, lektor skills, educational events, lecture, projection, presentation.

OBSAH

ÚVOD	7
1. OPERACIONALIZACE CÍLE PRÁCE	8
2. TERMINOLOGICKÉ UKOTVENÍ	11
3. JEDNOTLIVÉ KROKY PŘI TVORBĚ VZDĚLÁVACÍHO PROJEKTU	13
3.1 Zjištění vzdělávacích potřeb, kompetence lektora a analýza účastníků	13
3.1.1 Identifikace vzdělávacích potřeb	13
3.1.2 Kompetence lektora	15
3.1.3 Analýza účastníků-nositelů vzdělávacích potřeb	16
3.2. Stanovení cíle vzdělávacího programu	18
3.3 Rozpracování programového cíle do konzistentních cílů	19
3.4 Určení didaktických prostředků	20
3.4.1 Určení obsahu	21
3.4.2 Určení didaktické formy výuky	21
3.4.3 Volba didaktických metod	22
3.4.4 Volba materiálních didaktických prostředků	26
3.5 Hodnocení ve vzdělávání dospělých	27
4 PROJEKTOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V ORGANIZACI XY	29
4.1. Charakteristika organizace XY	29
4.2 Historie organizace a popis produktů a služeb	29
4.3 Strategické cíle organizace	30
5. PROJEKT KURZU LEKTOR BEZPEČNOSTI A OHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	31
5.1. Identifikace vzdělávacích potřeb a analýza účastníků	31
5.1.1 Požadavky na lektorskou činnost, lektorské způsobilosti	31
5.1.2 Kompetence lektora	34
5.1.3 Identifikace vzdělávacích potřeb a analýza účastníků vzdělávací akce	37
5.2 Stanovení cíle vzdělávacího programu	39
5.2.1 Hlavní cíle vzdělávací akce	39

5.2.2	Stanovení profilu absolventa vzdělávací akce	39
5.3	Rozpracování programového cíle do konzistentních dílčích cílů	40
5.4	Určení didaktických prostředků	41
5.4.1	Stanovení obsahu vzdělávací akce	41
5.4.1.1	Inventář disciplín	42
5.4.1.2	Studijní plán	42
5.4.1.3	Anotační listy disciplín a seznam studijních materiálů	44
5.4.2	Didaktická forma výuky	54
5.4.3.	Volba didaktických metod	55
5.4.4.	Volba materiálních didaktických prostředků	56
6.	NÁVRH ZPŮSOBU EVALUACE VZDĚLÁVACÍ AKCE	58
	ZÁVĚR	62
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	63
	SEZNAM PŘÍLOH	65
	PŘÍLOHY 1 – 5	66

ÚVOD

MOTTO : „Průměrný učitel vypráví.

Dobry učitel vysvětluje.

Výborný učitel ukazuje.

Nejlepší učitel inspiruje“.

Charles Farrar Browne

Názory na vzdělávání mužů a žen jsou dnes ve světě velmi rozdílné. Někteří vzdělání považují za možnost, jak vštěpovat lidem hodnoty a přesvědčení, jiní vidí ve vzdělání nástroj rozvoje racionálního myšlení a solidních znalostí, další mluví o vzdělávání jako o prostředku poskytujícím profesionální dovednosti.¹

Souhlasím s názorem Koubka, že požadavky na znalosti a dovednosti člověka v moderní společnosti se neustále mění a člověk, aby mohl fungovat, musí své znalosti a dovednosti stále prohlubovat a rozšiřovat.²

Ve své práci jsem se rozhodla věnovat vzdělávání lektorů v oblasti lektorských dovedností, v oboru, se kterým nebývá příliš často spojován, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ke zvolení tématu přispěla skutečnost, že se vzděláváním pracovníků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci profesně zabývám již více než pět let a domnívám se, že lektorské dovednosti odborných pracovníků v této oblasti mnohdy neodpovídají požadavkům, kladeným na lektory začátku 21. století. Chtěla jsem se také zabývat něčím, co by mohlo mít i praktický přínos.

Vzdělávání lektorů v oblasti BOZP je stále věnováno málo pozornosti, ale věřím, že mnoho vedoucích manažerů firem i samotných lektorů si začíná uvědomovat, že prevence v oblasti BOZP začíná už vzděláváním zaměstnanců v této oblasti, které by měli provádět kvalifikovaní lektoři, za pomoci moderních metod výuky. Dnes, v době stále přetrvávající ekonomické krize, kdy rozhodujícím hlediskem pro mnoho vrcholových manažerů je hledisko ekonomické, je stále patrnější, že investice do prevence - vzdělání, bývá levnější než následné investice do pokut, sankcí a náhrad vzniklých škod.

¹ Srov.: Leirman, W.: Čtyři kultury ve vzdělávání. Praha 1996, s. 8.

² Srov.: Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 3. vyd. Praha 2003, s. 252.

1. Operacionalizace cíle práce

Cílem mé bakalářské práce je vytvoření konkrétního vzdělávacího projektu profesního vzdělávání dospělých Lektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále též Lektor BOZP) - vzdělávací akce, který bude splňovat formální požadavky na postup při projektování vzdělávací akce.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, týkající se jimi vykonávané práce a vztahující se k rizikům, s nimiž mohou přijít na pracovišti do styku. Školení musí zajistit zejména při nástupu zaměstnance do práce, při změně pracovního zařazení nebo druhu práce, při zavedení nové technologie nebo nových pracovních postupů, a ve všech případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.³

Vzdělávací akce je určena těm, kteří tato školení pro firmy provádějí. Mohou to být majitelé osvědčení o odborné způsobilosti dle zákona č. 309/2006 Sb., držitelé akreditovaných certifikátů odborné způsobilosti v oblasti BOZP, personalisté, ale také osoby, které se podílejí na plnění úkolů v oblasti BOZP, vyplývajících z příslušné legislativy, tedy například vedoucí zaměstnanci, představitelé malých firem do 25-ti zaměstnanců a osoby v takových funkcích, jejichž činnost zasahuje do oblasti BOZP (např. zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP atd.).

Součástí kurzu jsou kromě znalostí a dovedností, které by měl mít lektor, také základy pracovního práva a tvorba osnov školení BOZP, v minimálním rozsahu, který by měl znát každý, kdo chce lektorsky působit v oblasti BOZP.

Vzdělávací akce Lektor BOZP vychází z předpokladu nulového profilu účastníka vzdělávací akce, jak v oblasti BOZP, tak v oblasti lektorských dovedností.

Někteří z účastníků s lektorskou praxí teprve začínají, někteří v ní mají již mnohaletou praxi. Často je však zavedenou praxí, že jejich lektorská činnost spočívá v tom, že účastníkům vzdělávání pouze přednášejí či dokonce předčítají (mnohdy monotónním hlasem) potřebné informace a pokyny, se kterými je mají seznámit. Žádné jiné metody vzdělávání nepoužívají, nezřídka proto, že je neznají. Nevědí, nebo se vůbec nezabývají tím, že „účastníci dobře reagují na směs exaktních a obrazných informací, na metafory a popisy, v nichž se skrývá děj či hostina pro lidské smysly

³Srov.: Zákon č. 262/2006 Sb., § 103.

a racionální informace vložené do takto pestrého kontextu mají slušnou šanci na opětovné vybavení“.⁴

Evaluace buď není prováděna vůbec, nebo pouze formálně, na konci vzdělávací aktivity, s velmi problematickým ověřováním znalostí, nejčastěji ústní formou, případně dotazníkem s uzavřenými otázkami s výběrem odpovědi. Protože bezpečnost práce ve svých mnoha podobách je pro účastníky poměrně obtížná a málo záživná problematika, při takovémto způsobu školení a evaluace hrozí velké nebezpečí, že školené osoby nezískají potřebné znalosti a dovednosti.

V dnešní době, kdy je péče o bezpečnost a ochranu zdraví nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení, v rozsahu pracovních míst, která zastávají,⁵ lze na BOZP jako prevenci úrazů a škod pohlížet z mnoha hledisek, například z hlediska právního, humanitárního, ekonomického. Pravdou ovšem zůstává, že pro mnohé dnešní vrcholové manažery je stále rozhodující hledisko ekonomické.

Za neplnění požadavků BOZP hrozí zaměstnavatelům velmi citelné sankce a pokuty ze strany oblastních inspektorátů práce, zdravotních pojišťoven a také komerčních pojišťoven, které provádí výplatu náhrad škod za pracovní úrazy a nemoci z povolání zaměstnanců. Tyto sankce a pokuty za neplnění požadavků BOZP se pohybují až v řádu statisíců Kč. Stane-li se pracovníkovi ve firmě pracovní úraz s těžkými následky nebo pracovník následkem úrazu zemře, může se náhrada škody za tuto událost vyšplhat až do výše milionů.

Jednou z typických reakcí na krize a pohromy je v minulosti i v současnosti výzva světu výchovy a vzdělávání, aby pomáhal napravovat nebo alespoň chránit před takovými událostmi. Ale poučí se lidé?⁶

Mnoho vedoucích manažerů firem i samotných lektorů si začíná uvědomovat, že prevence v oblasti BOZP začíná už vzděláváním zaměstnanců v této oblasti a že je třeba jí věnovat daleko větší pozornost než dříve. Stávající lektorské dovednosti lektorů a školitelů BOZP jsou často na nízké úrovni. Lektori sami vnímají to, že v současnosti stále častěji není možné provádět školení pouze formou přednášky, požadavky zadavatelů na způsoby výuky a lektorské dovednosti se stále zvyšují, a tak se sami chtějí v této problematice zdokonalit. Stále častěji po nich také zaměstnavatelé požadují doklad o tom, že jsou kvalifikovanými lektory, což je také jedním z faktorů, který zvyšuje jejich motivaci k absolvování kurzu lektorských dovedností.

Zaměření projektu je v souladu se strategickými cíli organizace XY, z toho důvodu je také součástí projektu stručná charakteristika této organizace.

⁴ Srov.: Plamínek, J.: Vzdělávání dospělých. 1. vyd. Praha 2010, s. 30.

⁵ Srov.: Zákon 262/2006 Sb., § 104 odst. 2.

⁶ Srov.: Leirman, W.: Čtyři kultury ve vzdělávání. Praha 1996, s. 69.

Těžištěm je návrh projektu vzdělávací akce, určené pro lektory vzdělávání dospělých v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále též BOZP), vzdělávací akce splňující formální požadavky na postup při projektování vzdělávací akce, a také podnět, proč by měly organizace i osoby zabývající se otázkami BOZP ve firmách o takovémto vzdělávání vůbec uvažovat.

Součástí projektu není organizační zajištění ani finanční kalkulace vzdělávací akce.

2. TERMINOLOGICKÉ UKOTVENÍ

Vzdělávání dospělých má široký obsah. V nejobecnější rovině zahrnuje všechny edukační procesy, v nichž dospělí jedinci získávají *základní školní vzdělání*, které nenabýli, než se stali dospělými, a *další vzdělání*, navazující na to, které získali v mladším věku.⁷

Vzdělávací proces ve vzdělávání dospělých tedy zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, které jsou realizovány jako řádné školské vzdělávání dospělých nebo jeho další vzdělávání. Kromě samotného vzdělávacího procesu zahrnuje i fázi přípravnou, kdy stanovujeme cíle, obsah, prostředky a výsledky výuky.⁸

Instituce vzdělávání dospělých jsou většinou orientovány na přípravu pro určité činnosti a funkce v povolání. Takovéto partikulárně orientované vzdělání je výrazem konkrétních potřeb a stává se předmětem nabídky a poptávky na trhu vědomostí. Mezi zákazníky jsou zpravidla aktivnější jedinci, především příslušníci středních vrstev, pro které je vzdělání už tradičně prostředkem sociálního vzestupu.⁹

Vzdělávací akcí, kterou se zabývám ve své bakalářské práci, je pětidenní prezenční kurz na téma „Lektor bezpečnosti a ochrany zdraví“. Jde o kurz kvalifikačního vzdělávání - prohlubování kvalifikace.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je pro většinu účastníků vzdělávání těžké a nezáživné téma, a snad ještě více než v jiných oborech školení zde záleží na osobnosti lektora a na jeho lektorských dovednostech.

Vzdělávání je primárně zaměřeno na přímou kultivaci znalostí či dovedností, postoje vzdělávaného člověka mění spíše nepřímou. Pro učení a tedy úspěšné vzdělávání je důležitý jak obsah, tak zajímavá forma. O úspěchu vzdělávání rozhoduje i schopnost lektora okamžitě reagovat na vzniklou situaci, přizpůsobovat učení vzniklým změnám, přičemž by měl tyto změny předvídat a s předstihem ovlivňovat¹⁰.

⁷ Srov.: Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Studijní texty pro kombinované studium. Olomouc 2008, s. 10-11.

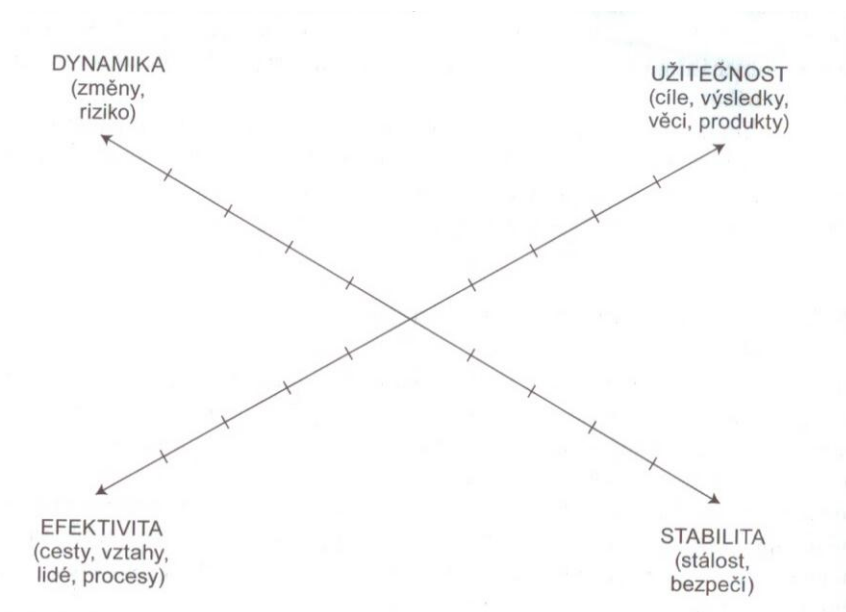
⁸ Srov.: Palán, Z.: Základy andragogiky. Vysoká škola J.A.Komenského s.r.o., Praha 2003, s. 125.

⁹ Srov.: Leirman, W.: Čtyři kultury ve vzdělávání. Praha 1996, s. 152.

¹⁰ Srov.: Plamínek, Jirí.: Vzdělávání dospělých. 1.vyd.Praha 2010, s. 32.

Při učení a vzdělávání se setkáváme se čtyřmi vitálními znaky.

Preference podnětů¹¹



Obr. č. 1

O vzdělávacím programu musíme tedy přemýšlet z pohledu všech těchto čtyř vitálních znaků:

- *Užitečnost* – je reprezentována vhodným účelem a obsahem vzdělávání.
- *Efektivita* – je ovlivněna vhodnou formou a strukturou vzdělávání (tedy použitými metodami a jejich kombinováním). Úvahy o efektivitě však postrádají smysl, pokud chceme učit lidi něco, co pro ně není užitečné.
- *Stabilita* – rozhoduje o ní schopnost učitele pečovat o jistotu, koncentraci, pohodlí účastníků a také přizpůsobit vzdělávání aktuálním změnám situace.
- *Dynamika* – o jejím zvládnutí vypovídá nejen schopnost předvídat a ovlivňovat vývoj vzdělávacího procesu, ale také schopnost vyvolat a udržet aktivitu a spontánní zájem účastníků o vzdělávání.¹²

¹¹ Srov.: Plamínek, Jiří.: Vzdělávání dospělých. 1.vyd.Praha 2010, s. 33.

¹² Srov.: tamtéž, s. 33.

3. JEDNOTLIVÉ KROKY PŘI TVORBĚ VZDĚLÁVACÍHO PROJEKTU

Vyústěním této práce je projekt profesního vzdělávání pro osoby, provádějící školení v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci.

Postup vytvoření vzdělávacího projektu různí odborníci uvádějí v různých modifikacích (např. Armstrong¹³, Koubek¹⁴, Mužík¹⁵ aj.), vždy však jde o teoretické vymezení řešení, které nemá vztah k řešení konkrétního vzdělávacího projektu. Nepodařilo se mi nalézt žádný zdroj, který by řešil přímo konkrétní projekt vzdělávací akce v oblasti bezpečnosti práce.

Strukturu postupu jsem vytýčila podle Prášilové¹⁶:

1. Identifikace vzdělávacích potřeb, kompetence a analýza účastníků.
2. Stanovení cíle vzdělávacího programu.
3. Rozpracování programového cíle do konzistentních dílčích cílů.
4. Určení didaktických prostředků.
5. Hodnocení ve vzdělávání dospělých.

3.1. Zjištění vzdělávacích potřeb, kompetence lektora a analýza účastníků

3.1.1 Identifikace vzdělávacích potřeb

Na identifikaci vzdělávacích potřeb navazují všechny následující kroky vzdělávacího programu. Můžeme je rozdělit na:

- *Potřeby jedinců* – jsou pociťovány, když se jedinec dostane do situace, kdy u sebe identifikuje absenci potřebných znalostí a dovedností a hledá odpověď na své otázky.
- *Potřeby institucí* – jsou vnímány jako rozvojové deficity lidského kapitálu.

¹³ Srov.: Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha 2002, s. 496 - 498.

¹⁴ Srov.: Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 3. vyd. Praha 2003, s. 244 – 246.

¹⁵ Srov.: Mužík, J.: Androdidaktika. 2. přeprac. vyd. Praha 2004, s. 94 – 99.

¹⁶ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 33.

- *Potřeby společnosti* - většinou jsou dány a vycházejí z nejširšího kulturního, politického a sociálního prostředí.¹⁷

Vzdělávací potřeba vzniká jako hypotetický stav, uvědomovaný nebo neuvědomovaný, kdy jedinci chybí znalosti nebo dovednosti, které mají význam pro jeho další existenci, zachování psychických nebo společenských funkcí.¹⁸

Je představována disproporcí mezi znalostmi, dovednostmi, přístupem, porozuměním problému na straně pracovníka a tím, co požaduje pracovní místo, nebo co vyplývá z organizačních či jiných změn. Tzn. rozdíl mezi tím „co je“ a tím co je žádoucí, „co by mělo být“. Způsob, jak to provést, je vyžádat si informace od všech, kteří budou tímto procesem ovlivněni.¹⁹

V praxi se postupuje tak, že se analyzuje širší nebo užší škála údajů, a to údaje týkající se celé organizace, údaje týkající se jednotlivých pracovních míst a činností, požadavky na pracovníky a jejich potřeba a údaje o jednotlivých pracovnících. Na základě takto zjištěných údajů se pak analyzuje potřeba vzdělání pracovníků.²⁰

Pro identifikaci vzdělávacích potřeb se používá jedna nebo více z následujících metod.²¹

- a) Analýza statistických údajů.
- b) Analýza dotazníků nebo průzkumů názorů, postojů a požadavků pracovníků na vzdělávání.
- c) Analýza informací získaných od vedoucích pracovníků a jejich požadavky na potřeby kvalifikace a vzdělávání svých podřízených.
- d) Zkoumání a hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců.
- e) Monitorování různých pracovních problémů a situací například výsledků porad a diskuzí.
- f) Analýza pracovních deníků a záznamů.

¹⁷ Srov.: Šimek, D.; Bartoňková, H.: *Andragogika*. 1. vyd. Olomouc 2002, s. 59-60.

¹⁸ Srov.: Bartoňková, H. *Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků)*. Praha 2010, s. 119.

¹⁹ Srov.: Bartoňková, H.: *Projektování vzdělávací akce*. Studijní texty pro kombinované studium. Olomouc 2008, s. 19.

²⁰ Srov.: Koubek, J.: *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha 2007, s. 262.

²¹ Srov.: tamtéž, s. 262.

Pro samotnou identifikaci vzdělávacích potřeb máme dvě základní možnosti.²²

1. *Kvantitativní sociologický výzkum* – šetření, které směřuje ke zjištění vzdělávacích potřeb na základě dotazníku, rozhovoru, pozorování. Tento způsob identifikace vzdělávacích potřeb se musí držet všech zásad tvorby sociologického výzkumu²³.
2. *Aplikace kompetenčního přístupu ke vzdělávání a rozvoji lidských zdrojů* – cílem je generovat seznam všech kompetencí, které prokáží vztah k efektivnosti manažera²⁴, tj. požadavků, které člověk potřebuje k tomu, aby splnil své poslání.
Tento způsob se v současné době uplatňuje mnohem častěji. Lze jej účelně využít v situaci, kdy je profil účastníka „nulový“.²⁵

Vzdělávací akce Lektor BOZP vychází z předpokladu nulového profilu účastníka vzdělávací akce, bude tedy aplikován kompetenční přístup.

3.1.2. Kompetence lektora

Kompetencí rozumíme schopnosti či způsobilost chovat se určitým způsobem. Chování člověka je výsledkem komplikovaných procesů, je výsledkem dynamiky osobnosti, v níž je vždy více vrstev. Pojem kompetence lze tedy definovat jako množinu chování pracovníka, které musí v dané pozici použít, aby úkoly z této pozice kompletně zvládl.²⁶

Kompetentní pracovník, který plní dobře nebo vynikajícím způsobem svěřený úkol, splňuje tři předpoklady:

²² Srov.: Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Studijní texty pro kombinované studium. Olomouc 2008, s. 22.

²³ Srov.: Bartoňková H. Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 122.

²⁴ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 44.

²⁵ Srov.: Bartoňková, H. Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 122.

²⁶ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 26-27.

1. Je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi, dovednostmi a zkušenostmi, které k takovému chování nezbytně potřebuje.
2. Je motivovaný takové chování použít, tedy vidí v požadovaném chování hodnotu a je ochoten tímto směrem vynaložit potřebnou energii.
3. Má možnost v daném prostředí takové chování použít.

První předpoklad se týká dovedností a vědomostí, které lze vzděláváním rozvíjet relativně snadno. Druhý předpoklad už se ovlivňuje obtížněji, protože zde jde o motivy, postoje, hodnoty, životní filozofii, přesvědčení. Tato oblast patří ke stabilním složkám osobnosti člověka. Třetí předpoklad souvisí s vnějšími podmínkami a nikoli s osobností pracovníka, ty však významně ovlivňují obě dvě výše zmíněné oblasti. Absence kteréhokoliv z nich znemožní kompetentní výkon.²⁷

Z praktického hlediska hovoříme o kompetenci pouze ve vztahu ke konkrétnímu úkolu, protože pokud známe konkrétní nároky, na člověka kladené, umíme požadované kompetence identifikovat.²⁸

Kompetence lze dělit podle velkého množství kritérií. Pro potřeby této práce jsem vybrala jedno z nich, dělení podle tzv. kompetenčního modelu. Kompetence dělíme na.²⁹

1. *Generické – tzv. univerzální*, neboli všeobecně platné.
2. *Specifické – zaměřené na konkrétní pracovní pozice*, nebo kompetence pro potřeby konkrétní organizace.
3. *Kompetence vysokého výkonu* – identifikují kritické projevy, které pomáhají odlišit nadprůměrné manažery od průměrných nebo podprůměrných manažerů.
4. *Klíčové kompetence*.

²⁷ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha 2004, s. 27.

²⁸ Srov.: tamtéž, s. 27.

²⁹ Srov.: Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Studijní texty pro kombinované studium. Olomouc 2008, s. 23.

3.1.3. Analýza účastníků - nositelů vzdělávacích potřeb

Analýza potřeb umožňuje zjistit, co chybí jednotlivcům i týmům v organizaci z hlediska požadovaných způsobilostí. Porovnává, jakými způsobilostmi v současnosti disponují a jakými by z hlediska způsobilostí požadovaných na příslušné pracovní místo disponovat měli. Výsledkem porovnání je tedy zjištění rozdílu mezi očekáváním a realitou a návrh způsobu, jak tento rozdíl zmenšit či odstranit.³⁰

Cílem analýzy vzdělávacích potřeb je tedy:

- Zjistit rozdíl mezi stávajícím a žádoucím výkonem.
- Formulovat náměty, jaký obsah učení a metody a formy by mohly napomoci pozitivní změně.
- Identifikovat silné a slabé stránky jednotlivců a týmů, možná očekávání a hrozby (analýza SMART).
- Komparovat popisy kompetencí se standardy.
- Podporovat osobní i týmový rozvoj, včetně optimalizace forem a metod k jejich dosažení.

Aby byl vzdělávací program účinný, musí být při jeho tvorbě akceptováno složení souboru vzdělávaných. Proto je součástí prvního kroku přípravy projektu také analýza informací o účastnících vzdělávání, která směřuje k objasnění homogenosti souboru podle různých kritérií.³¹

V jedné studijní skupině by neměly existovat podstatnější rozdíly.³²

- V úrovni dosaženého vzdělání, zkušeností, poznatků z praxe.
- Ve statusu účastníků (např. nadřízený a podřízený).
- Ve fyzické a duševní kondici.
- Ve studijních a rozvojových předpokladech.
- Ve věku.

Projektování i vlastní realizace vzdělávacího programu je tím snazší, čím je soubor vzdělávaných homogennější. Mírná různorodost studijní skupiny však může být přínosem, poněvadž vytváří zdravou dynamiku vztahů, navozuje příznivou

³⁰ Srov.: Barták, J.: Vzdělávání ve firmě. 1. vyd. Praha 2007, s. 15.

³¹ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 73.

³² Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 190.

kooperativně – soutěživou atmosféru a umožňuje dosažení týmové synergie. Je-li však různorodost studijní skupiny příliš veliká, lektor musí často volit až nezdravé kompromisy, protože co je pro jednoho klienta příliš náročné, druhého může až uspávat svou triviálností a jednoduchostí.³³

Určitý způsob poznávání a hodnocení účastníků vzdělávání představují předběžná a vstupní diagnostika. Navazují na údaje organizátora a na vzdělávací projekt a jejich cílem je širší poznání účastníků vzdělávacích kurzů – poznat je lépe z hlediska jejich profese, pracovní motivace, osobnostních rysů, motivace k učení z hlediska hlavních cílů kurzu, úrovně vstupních vědomostí, dovedností, návyků. Měly by vytvořit podmínky k efektivnější adaptaci účastníků na studium.³⁴

3.2 Stanovení cíle vzdělávacího programu

Cíl je základní stavební jednotkou každého projektu.³⁵

Cílem vzdělávací akce je záměr lektora, tedy to, co si zadavatel přeje a čeho chce lektor dosáhnout. Cíl vzdělávání může mít mnoho podob, uvedu zde příklady metod, které mohou být k vytýčenému cíli použity:³⁶

- *Informovat* – například přednáška a prezentace.
- *Naučit* – například seminář, řešení případových studií.
- *Natrénovat* – například seminář, workshop, kamerový trénink-filmování.
- *Vyřešit* – workshop, simulace, příklady dobré praxe, koučování.
- *Zažít* – například simulace, indoorové a outdoorové aktivity, hry, ukázky z videa, soutěže, kvízy.
- *Pobavit* – všechny typy akcí.
- *Motivovat* – například workshop, prezentace, příklady z dobré praxe.
- *Přesvědčit* – například modelové situace, prezentace, řešení konkrétních situací v týmu.
- *Ukázat* – například přednáška, seminář, simulace, prezentace.
- *Nasměrovat* – seminář, modelové situace.
- *Změnit* – například řešení konkrétních situací, práce v týmu, koučování.

³³ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 191.

³⁴ Srov.: Mužik, J.: Androdidaktika, 2. vydání. Praha 2004, s. 108.

³⁵ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 78.

³⁶ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 44.

Správně stanovený cíl má několik základních charakteristik:³⁷

- Vyplývá z něj obsah.
- Změna znalostí, dovedností a postojů je měřitelná.
- Usnadňuje evaluaci.
- Má usměrňující, dynamizující a integrující funkci pro vzdělávací akci.

Pro vzdělávané má stanovení cíle tu výhodu, že vědí, co je čeká, a očekáváním zajímavého tématu dochází k motivaci.³⁸

Cíle musí splňovat určité parametry. Nejčastěji používaným pravidlem pro stanovení cílů je pravidlo SMART, které můžeme při formulaci cíle vzdělávací akce charakterizovat následovně:³⁹

S	specifičnost	vztah k určité konkrétní činnosti
M	měřitelnost	stanovení požadované kvality i kvantity
A	akceptovatelnost	soulad se zjištěnými potřebami
R	reálnost	musí existovat reálná šance pro účastníky, aby dosáhli cíle
T	termínovanost	splnění cílů v potřebném (daném) čase

Tab. č. 1

3.3 Rozpracování programového cíle do konzistentních dílčích cílů⁴⁰

Nosným prvkem vzdělávacího projektu je hierarchie úrovní cílů, uspořádaná do tvaru pyramidy – od výkonnostního cíle, až po určitý počet cílů realizačních. Při realizaci vzdělávacího programu je třeba dosáhnout postupně všech úrovní cílů.

- *Výkonnostní cíl* se váže na hlavní úkol – účastníci vzdělávání budou po návratu do reálného prostředí schopni vykonávat činnosti na zamýšlené úrovni standartu.

³⁷ Srov.: Bartoňková, H. Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 136.

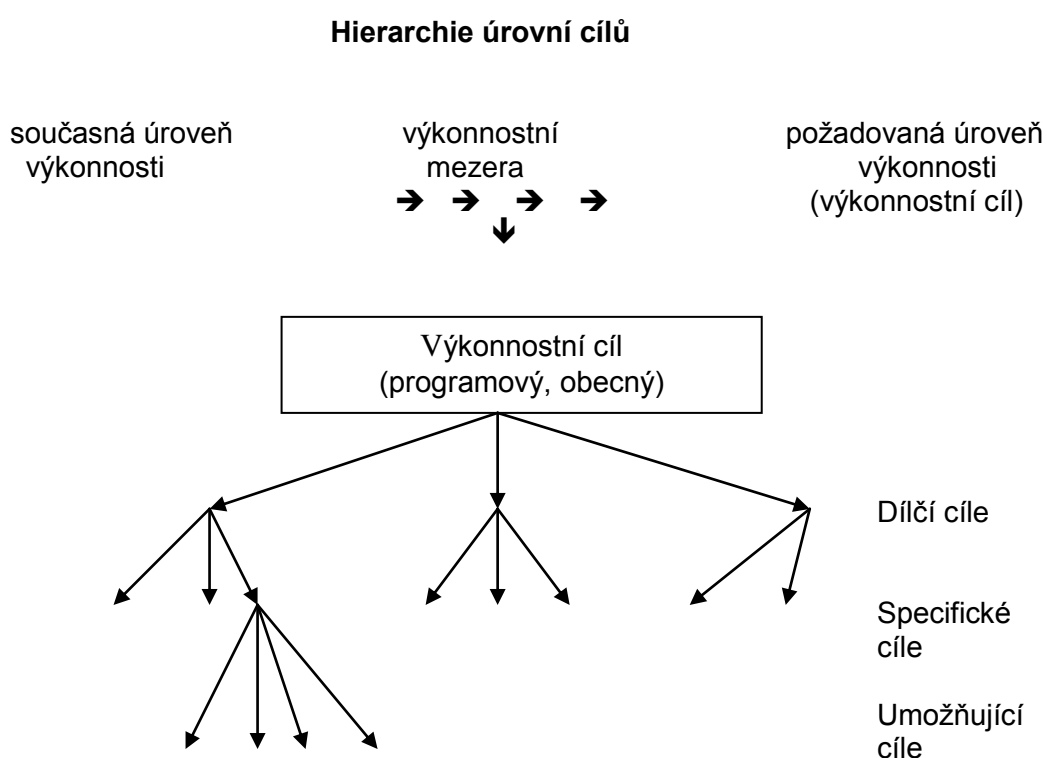
³⁸ Srov.: tamtéž, s. 142.

³⁹ Srov.: tamtéž, s. 143.

⁴⁰ Srov.: Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Studijní texty pro kombinované studium. Olomouc 2008, s.

- *Dílčí cíle* – váží se ke konkrétnímu vzdělávacímu programu, definují konkrétní formulace záměrů, které mají být splněny samotnou akcí.
- *Umožňující cíle* – váží se opět ke konkrétní vzdělávací akci, definují úroveň vědomostí a dovedností, kterou by měli mít účastníci na konci každé dílčí etapy učebního procesu.

Následující schéma znázorňuje hierarchii cílů a zvolené názvosloví.⁴¹



Obr. č. 2

Cíle jsou projektovány tak, aby zvládnutí nižší úrovně cílů bylo vždy předpokladem pro úspěšné zvládnutí cílů v úrovni vyšší.⁴²

⁴¹ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 26.

⁴² Srov.: tamtéž, s. 82.

3.4 Určení didaktických prostředků

Didaktické prostředky v nejširším smyslu slova zahrnují vše, co napomáhá k dosažení cílů vzdělávání. Patří sem zejména obsah, formy, principy, metody, pomůcky a didaktická technika, organizace, materiálně technické zabezpečení výuky.⁴³ V užším slova smyslu zahrnují pouze prostředky s vysokou didaktickou relevancí, ty, které působí na účastníka výuky přímo, tj. formy, metody, pomůcky a technika.⁴⁴

3.4.1 Určení obsahu

Proces didaktické transformace znamená, že převedeme cíle vzdělávací akce do obsahu vzdělávací akce, tj. do:⁴⁵

- a) *Inventáře disciplín* – lze jej vytvořit na základě specifikace profilu účastníka a absolventa.
- b) *Studijního plánu* – vytváří důležité sepětí mezi programovými/výkonnostními cíli, stanovenými na základě analýzy potřeb, a skutečným procesem výuky. Jde o logicky uspořádaný systém disciplín, stanovující časové dotace a posloupnost nasazení jednotlivých disciplín a způsob jejich ukončení. Obsah ve studijním plánu může být uspořádán formou předmětovou, projektovou nebo modulovou.
- c) *Osnov vzděláváníí* – jde o podrobně specifikované obsahy jednotlivých disciplín. Učební osnovy mohou být lineární, cyklické nebo spirálové.
- d) *Studijních materiálů* – mohou být v různé formě, například tištěné či elektronické.

3.4.2 Určení didaktické formy výuky

Didaktické formy vzdělávání dospělých představují relativně ustálený komplex didakticko-organizačních opatření, jimiž se realizuje vzdělávání ve vymezeném čase,

⁴³ Srov.: Mužik, J: Androdidaktika, 2.vydání. Praha 2004, s. 93.

⁴⁴ Srov.: tamtéž, s. 93.

⁴⁵ Srov.: Bartoňková, H.: Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 146-148.

prostoru a ve vztahu k didaktickým systémům živým (lektor-účastník) a neživým (metody, pomůcky, technika). Každou formu lze realizovat různými metodami, to znamená, že každá forma si vytváří vlastní metodiku.⁴⁶

Mezi didaktické formy patří:⁴⁷

- *Přímá forma (prezenční)* – práce lektora je založena na přímém partnerství ve výuce, lektor i účastník se setkají v učebně.
- *Forma distančního vzdělávání* – lektor a účastník jsou v průběhu výuky odděleni v čase i prostoru, komunikace zde probíhá pomocí studijních materiálů, případně formou krátkodobého semináře či konzultace.
- *Forma kombinovaného studia* – je zde snaha převést část výuky do lektorem řízeného samostudia účastníků.
- *Forma sebevzdělávání* – lektor a účastník jsou jakoby spojeni v jednu osobu.

3.4.3 Volba didaktických metod

Didaktická metoda je soubor postupů, kterými lektor předává poznatky účastníkům, a formuje jimi jejich dovednosti, případně návyky.⁴⁸

Metoda znamená cestu za určitým cílem, jde o záměrný, cílevědomě řízený a koordinovaný systém vyučovací činnosti lektora a učební činnosti účastníků, zaměřený na aktivní osvojování záměrně uspořádaného obsahu vyučování, směřující k dosažení stanovených výchovně vzdělávacích cílů.⁴⁹

Protože dnes už víme o procesu učení mnohem více než dříve, může vzdělavatel najít v knihách a učebnicích více než sto popsaných technik a metod vzdělávání. Základní otázkou při posuzování vhodnosti metody tedy je, které výhody jsou pro výukovou situaci obzvláště důležité, se kterými nevýhodami se mohou, nebo naopak nechci smířit.⁵⁰

⁴⁶ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 92.

⁴⁷ Srov.: Mužik, J.: Androdidaktika. 2. vyd. Praha 2004, s. 56-58.

⁴⁸ Srov.: tamtéž, s. 56-58.

⁴⁹ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 37.

⁵⁰ Srov.: Bartoňková H.: Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 151.

Metody v procesu vzdělávání dospělých představují dynamický činitel, vycházející z:⁵¹

- Potřeb a zájmů dospělých účastníků.
- Jejich hodnotové orientace.
- Psychologických zvláštností.
- Sociálního/profesionálního postavení.
- Pracovních a životních zkušeností.
- Učební způsobilosti.
- Způsobu života.

Metody vzdělávání lze zařadit do dvou velkých skupin.⁵²

- *Metody používané ke vzdělávání na pracovišti při výkonu práce* – jsou vhodnější pro vzdělávání dělníků. Patří sem instruktáž při výkonu práce, coaching, mentoring, counselling, asistování, pověření úkolem, rotace práce, pracovní úkoly a pracovní porady.
- *Metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště* – používají se častěji pro vzdělávání vedoucích pracovníků a specialistů. Patří sem přednáška, přednáška spojená s diskuzí, demonstrování, případové studie, workshop, brainstorming, simulace, hraní rolí, assessment centre, outdoor, training/leasing, e-learning, někdy sem bývá zařazováno i samostatné vzdělávání na základě doporučené literatury.

Pokusím se blíže specifikovat některé metody, využívané nejčastěji ve vzdělávacím projektu Lektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Přednáška

Jde o poměrně obtížnou formu výuky, protože na lektora klade velké nároky na přípravu, komplexní využívání základních pedagogických principů a dobrou koncentraci.

Obvykle je zaměřena na zprostředkování faktických informací či teoretických znalostí.⁵³

⁵¹ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 38.

⁵² Srov.: Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha 2007, s. 265-273.

⁵³ Srov.: tamtéž, s. 270.

Jde o cílevědomý, souvislý a zpravidla časově delší ústní projev, který umožňuje vytvoření silného sociálního vztahu, v němž lektor manifestuje svou orientaci v oboru a může systematictěji, uceleněji a důsledněji než v kterékoli jiné formě prezentovat komplex nových poznatků. Rozebírá logicky uspořádané jevy a procesy z hlediska klasifikace a vzájemných souvislostí, vysvětluje příčiny, dokazuje závěry a provádí hodnocení.

Přednáška klade na lektora i účastníky značné nároky, především z myšlenkového úsilí a pro schopnosti koncentrace.⁵⁴

Přednáška je logicky strukturována takto:⁵⁵

- *Úvod* - lektor oznámí téma přednášky, zformuluje cíl i strukturu rozvíjení hlavních myšlenek. Lektor by měl dokázat vzbudit zájem posluchačů, proto by je měl oslovit účinně, originálně a vzbudit jejich očekávání, pozornost a koncentraci na výklad.
- *Hlavní část (stat')* - lektor rozvíjí téma, vysvětluje hlavní otázky a problémy. V průběhu celé stati sleduje hlavní myšlenku, drží se tématu, logicky rozvíjí systém základních pojmů a vytváří ucelenou kostru přednášky. Nepřeplňuje přednášku nadbytečným množstvím dílčích faktů, ale zároveň se snaží vyhnout i nedostatku faktů, chudosti a omezenému výkladu. Přechází od jevů k podstatě, od vnějších projevů sledovaného dění, procesu, k výkladu jejich obsahu a odhalování zákonitostí.
- *Závěrečná část přednášky (závěr)* – shrnuje podstatné myšlenky, zobecňuje fakta, umožňuje pochopení podstaty přednášeného tématu. Má vést k syntéze, pochopení a zapamatování toho nejpodstatnějšího z přednášky.

Přednáška s využitím PowerPointové prezentace

Je nejčastěji využívanou metodou v tomto projektu, proto ji zde rozeberu podrobněji. Je-li při přednášce používána PowerPointová prezentace, jsou na lektora kromě nároků na samotnou přednášku kladeny nároky na používání výpočetní techniky a praktické zvládnutí vytvoření i využití PowerPointové prezentace. V dnešní době je používání výpočetní techniky pro lektora nezřídka velmi stresující záležitostí vzhledem

⁵⁴ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 94.

⁵⁵ Srov.: tamtéž, s. 94.

k značné nespolehlivosti a „nevypočitatelnosti“ techniky, nekompatibilitě různých verzí počítačových programů a také pro častou nefunkčnost výpočetní techniky, nainstalované v učebnách klientů. Ze své více než pětileté zkušenosti lektora BOZP ve vzdělávacím zařízení mohu potvrdit, že někteří lektoři, častěji starší generace, nemívají využití výpočetní techniky příliš v oblibě, často u nich přetrvává názor, že jde o jakousi „berličku,“ na straně lektora, kterou si vypomáhá v případě chybějících odborných znalostí. Účastníci však dnes považují použití PowerPointové prezentace za samozřejmost a lektoři, kteří ji při svých přednáškách nepoužívají, při závěrečné evaluaci hodnotí hůře. Účastník má pocit, že výuka nebyla dostatečně názorná a na požadované úrovni. PowerPointová prezentace nabízí možnost využít fotografie a videonahrávky (i lektorem pořízené), obrázky, grafy a schémata.

Přednáška spojená s diskuzí

jde také o metodu, která zprostředkovává spíše znalosti, ale účastníci jsou zde více stimulováni k aktivitě.⁵⁶

Vyprávění

je odlehčující epická forma představující obvykle konkrétní, živý popis či barvitou charakteristiku událostí, týkajících se lidí, dějů a prožitků. Jde o posluchačsky vděčnou a vyhledávanou formu, je chápána jako oddechová. Na účastníky neklade vysoké nároky, vyznačuje se sociálností, přístupností, populárností a jednoduchostí.⁵⁷

Případové studie

jsou velmi oblíbenou a rozšířenou metodou vzdělávání. Jsou to skutečná nebo i smyšlená vylíčení nějakého organizačního problému. Účastníci jej studují, snaží se provést diagnosu a navrhnout řešení problému. Na vzdělavatele kladou velké nároky při přípravě, účastníkům pomáhají rozvíjet analytické myšlení a schopnost nalézat řešení problému.⁵⁸

⁵⁶ Srov.: Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha 2007, s. 270.

⁵⁷ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 1. vyd. Praha 2003, s. 98.

⁵⁸ Srov.: Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha 2007, s. 272.

Pomáhají zejména tam, kde se účastníci nechtějí pouštět do probírání vlastních zkušeností, nebo když je skupina příliš velká a lektor má k dispozici jen omezený čas.⁵⁹

Demonstrování

je praktické názorné vyučování, zprostředkovává znalosti a dovednosti názorným způsobem za použití audiovizuální techniky, počítačů aj.. Klade důraz na praktické využívání těchto znalostí, orientuje se i více na vědomosti.⁶⁰

Kamerový trénink, filmování

Jde o natáčení účastníků kamerou. Za určitých okolností jde o velmi efektivní nástroj výuky, ale musí být splněny některé zásadní podmínky, které souvisí s časovými nároky, komfortem účastníků, a s „režijními“ a „filmařskými“ schopnostmi pořizovatele záznamu. Jde třeba počítat i s tím, že pro někoho z účastníků může být pořizování záběrů problémem a účastníci se při něm budou chovat nepřírozně.⁶¹

3.4.4 Volba materiálních didaktických prostředků

Didaktické prostředky v nejširším smyslu zahrnují vše, co napomáhá dosažení cílů vzdělávání, což jsou zvláště obsah, formy, principy, metody, pomůcky a didaktická technika, materiálně technické zajištění výuky.

Didaktické prostředky v nejužším slova smyslu zahrnují učební pomůcky a didaktickou techniku.⁶²

Někdy bývá v praxi rozlišován termín didaktické pomůcky a didaktické prostředky, respektive prostředky didaktické techniky. Výběr a použití didaktických pomůcek je závislý na formě vzdělávání, na zvolené metodě a na technickém vybavení a na financích.⁶³

Pomůcky zpřístupňují, prohlubují a rozšiřují informaci sdělovanou lektorem. Tuto funkci může plnit například flip chart, graf na fólii pro zpětný projektor, videozáznam.

⁵⁹ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 83-84.

⁶⁰ Srov.: Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha 2007, s. 270.

⁶¹ Srov.: Plamínek, Jiří.: Vzdělávání dospělých. 1.vyd.Praha 2010, s. 225-226.

⁶² Srov.: Mužik, J: Androdidaktika, 2.vyd. Praha 2004, s. 93.

⁶³ Srov.: Bartoňková, H.: Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 162.

Didaktické pomůcky by měly plnit funkce informativní, formativní, motivační a instrumentální. Prostředky didaktické techniky představují technické zařízení, které zprostředkovává prezentaci názorné pomůcky. Lektorovi pomáhají při využívání principu názornosti. Existují v podobě:⁶⁴

- *Zobrazujících ploch* - tabule, promítací plochy, flip chart.
- *Přístrojové techniky* - zpětný projektor, digitální projektor, kamera.
- *PC, CD* - a dalších nosičů vizuálních a audiovizuálních informací.
- *Internetu, intranetu* - prostředků vizuálního vzdělávání.

Škála prostředků didaktické techniky se stále rozšiřuje a lektor by měl znát nové prostředky, orientovat se v jejich technických parametrech a dokázat je vhodně využívat.⁶⁵

Volbou vhodně zvolených didaktických pomůcek a prostředků můžeme proces učení během vzdělávací akce výrazně zefektivnit.⁶⁶

3.5 Hodnocení ve vzdělávání dospělých

Hodnocení (evaluace) pomáhá zjistit, zda výcvikový program splnil očekávané cíle, nebo vyřešil problém. V praxi nám jde především o hodnocení dopadu vzdělávání na znalosti a dovednosti účastníků vzdělávání a jejich následné využívání při práci a o monitorování profilu vzdělávacích programů a hodnocení jejich účinnosti. Zároveň slouží ke zdokonalování výcvikového programu a zvýšení jeho účinnosti. Hodnotící proces také prokazuje školitelům účinnost vzdělávání, a oni tak mohou ospravedlnit vložené investice.⁶⁷

Hodnocení výsledků vzdělávání je procedura, která prokazuje, zda bylo dosaženo projektovaného programového cíle, případně cílů specifických, z tohoto důvodu se do

⁶⁴ Srov.: Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra.1.vyd. Praha 2003, s. 98.

⁶⁵ Srov.: tamtéž, s. 111.

⁶⁶ Srov.: Bartoňková, H.: Firemní vzdělávání (Strategický přístup ke vzdělávání pracovníků). Praha 2010, s. 163.

⁶⁷ Srov.: Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Olomouc 2008, s. 11.

projektu vzdělávací akce připravují postupy a nástroje určené k vyhodnocování výsledků vzdělávání.⁶⁸

Hodnocení však nebývá samozřejmou součástí vzdělávacího cyklu, v praxi bývá tato fáze vzdělávání a rozvoje pracovníků považována za jednu z nejméně zanedbávaných. Nejčastější bariéry hodnocení, se kterými se můžeme v praxi setkat, lze rozdělit na bariéry na straně zadavatele, bariéry na straně účastníků a bariéry na straně lektorů.⁶⁹

Nejčastější bariéry na straně zadavatele.

- Neměl stanoveny cíle vzdělávání.
- Hodnocení nepovažoval za potřebné.
- Hodnocení považoval za zbytečně nákladné.
- Považuje hodnocení za časově náročné.
- Má obavy, že eventuální negativní výsledek ohrozí realizaci dalších vzdělávacích programů.
- Management nemá o hodnocení zájem.
- Nemá s hodnocením zkušenosti, neví jak ho realizovat.

Nejčastější bariéry na straně účastníků.

- Účastníci se cítí hodnocením ohroženi.
- Jejich postavení v organizační struktuře je tak vysoké, že hodnocení nepřipustí.
- Některé metody hodnocení považují pro dospělé za nepřijatelné.
- Ze vzdělávání odcházejí předčasně.

Nejčastější bariéry na straně lektorů.

- Lektorů jsou si většinou významu hodnocení dobře vědomi, přesto i u nich existují bariéry.
- Obava z výsledku hodnocení, obava z ohrožení vlastní kariéry.
- Neochota věnovat hodnocení čas.

⁶⁸ Srov.: Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1. vyd. Praha 2006, s. 134.

⁶⁹ Srov.: Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Olomouc 2008, s. 14.

Projektování vzdělávání v organizaci XY

4.1 Charakteristika organizace XY⁷⁰

Organizace XY je organizací státní správy a zajišťuje výchovně vzdělávací a osvětové aktivity v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Má 14 stálých zaměstnanců a využívá služeb asi 50 externích zaměstnanců, převážně lektorů, kteří pro ni pracují na základě dohod o provedení práce. Některé podpůrné činnosti, jako úklid a údržbu budovy provádí formou outsourcingu.

Snahou organizace je i nadále zajišťovat kvalitní vzdělávání erudovaných odborníků v uvedené oblasti.

4.2 Historie organizace a popis produktů a služeb⁷¹

Kromě vzdělávání inspektorů státního odborného dozoru organizace XY od svého vzniku v roce 1974 zorganizovala více než 2.500 různých vzdělávacích akcí v oblasti BOZP.

Mnohé vzdělávací akce, které pořádá od roku 1991, byly akreditovány Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

Oddělení výchovy a vzdělávání zajišťuje zkoušky z odborné způsobilosti ve smyslu akreditace Ministerstva práce a sociálních věcí podle § 9 a § 10 zákona č. 309/2006 Sb., v platném znění. Nabízí:

- *Kurz základů odborné způsobilosti* - přípravné školení a zkouška odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik podle nařízení vlády č. 592/2006 Sb..
- *Aktualizační kurz* - kurz pro osoby, které již získaly odbornou způsobilost před nabytím účinnosti zákona č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zkouška odborné způsobilosti.
- *Konzultační dny* - setkání pro přípravu ke zkoušce odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik podle nařízení vlády č. 592/2006 Sb..

⁷⁰ Dokumenty společnosti XY

⁷¹ Dokumenty společnosti XY

- *Firemní vzdělávání v oblasti BOZP*, které je realizováno na základě individuálního požadavku objednavatele.

Od roku 1994 organizace postupně získala "Osvědčení o akreditaci" k certifikaci pracovníků v oblasti BOZP podle ČSN EN 45013 a Metodických pokynů MPA 60-01-95 pro tyto činnosti:

- Instruktor obsluhy motorových vozíků.
- Zkušební komisař obsluhy motorových vozíků.
- Interní auditor systému managementu BOZP.
- Manager systému managementu BOZP.
- Koordinátor BOZP na staveništi.
- Specialista bezpečnosti práce a prevence rizik.
- Integrovaný specialista v oblasti BOZP.

4.3 Strategické cíle organizace

Zaměření organizace XY je dáno zřizovatelem, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí. I do budoucna se bude jednat o vzdělávání inspektorů státního odborného dozoru a o vzdělávání dospělých v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Její snahou je vychovávat erudované odborníky v uvedené oblasti a proto stále zkvalitňuje metody výuky a nabízí nové produkty, kurzy pro vzdělávání v oblasti BOZP. Organizace XY průběžně provádí inovaci v nabídce kurzů, protože o některé nabízené kurzy postupem času přestává být zájem a naopak na trhu vyvstávají nové potřeby kvalifikací v oblasti BOZP. Spíše než metodou radikálního, skokového zlepšování se snaží jít cestou metody neustálého zlepšování, a to jak zvyšováním kvality stávajících kurzů, jejich stálým přizpůsobováním aktuální legislativě a potřebám trhu, tak nabídkou nových kurzů z oblasti BOZP, přizpůsobených momentální poptávce, popřípadě kurzů integrovaných (BOZP s požární ochranou, eventuálně s problematikou životního prostředí). Jednou z nově nabízených vzdělávacích akcí je kurz Lektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

4. PROJEKT KURZU LEKTOR BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

MOTTO: „Lidi je třeba učit, jak mají myslet, a ne to, co si mají myslet“.

Georg Christoph Lichtenberg

Projekt vzdělávací akce určuje, jakým způsobem bude výsledná akce probíhat. Je to systematické promýšlení všech součástí organizace, realizace, akce, vycházející ze zjištěných informací v identifikaci vzdělávacích potřeb a respektující limitující faktory. V podstatě je prostředkem, který má přispívat k řešení definovaných problémů.⁷²

5.1 Identifikace vzdělávacích potřeb a analýza účastníků

5.1.1 Požadavky na lektorskou činnost, lektorské způsobilosti

Klient či zadavatel zakázky, který si pozve lektora, očekává osobnost-kompetentní osobu, s praxí, se schopností zaujmout lidi a naučit je potřebné penzum znalostí a dovedností. Jde tedy o člověka s charismatem, který nejen umí a zná, ale také bude na lidi pozitivně působit a zanechá v posluchačích silnou stopu.⁷³

Charisma je silný emocionální vztah, který člověku (v tomto případě lektorovi) dává úctu, uznání a důvěru.⁷⁴

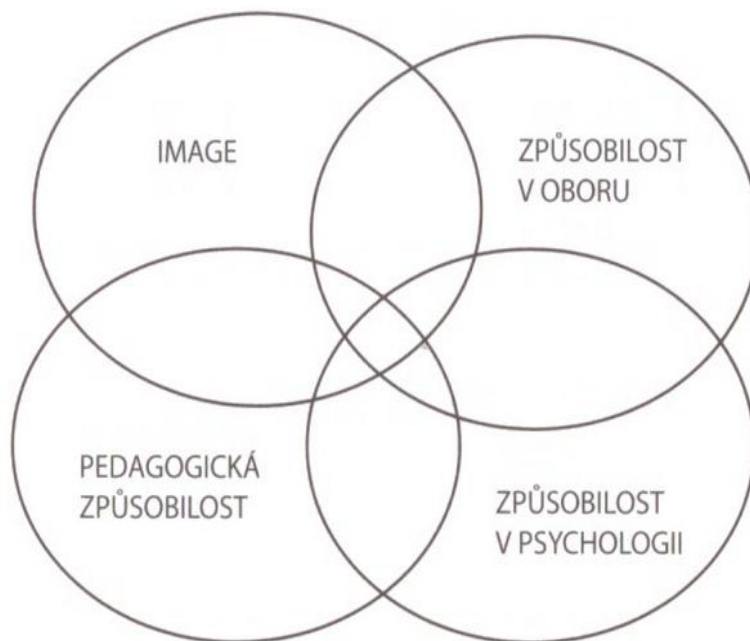
Lektor k tomu, aby takto na posluchače zapůsobil, potřebuje kromě charismatu také znalost věci, schopnost učit a aplikovat psychologické poučky v praxi a také dobrou image.⁷⁵

⁷²Srov.: Pokorná, H. Projektování vzdělávacích aktivit, skripta pro lektory vzdělávání dospělých, Olomouc 2000, s. 21.

⁷³ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 20.

⁷⁴ Srov.: Bělohlávek, F.: Organizační chování, 1. Vyd. Olomouc 1996, s. 245.

⁷⁵ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 20.



Obr. č. 3

Co se skrývá pod obrazem dobrého a úspěšného lektora?⁷⁷

Co posiluje image lektora?⁷⁸

- Odbornost a kvalifikace, informovanost v oboru i všeobecná.
- Respekt k názoru druhého, diskrétnost, spolehlivost, schopnost zdržet se kritiky.
- Jasně vyjadřování, zdržení se veřejné kritiky kohokoliv, schopnost dotahovat věci do konce.
- Zdvořilost, takt, schopnost chovat se adekvátně i v nečekaných situacích.
- Vhodný vzhled a vystupování.

Co image lektora poškozují:

- Přímá lež, nesplněné sliby, vytahování se.
- Manipulace s lidmi.
- Chaotický přístup, únik citlivých informací.

⁷⁶ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 20.

⁷⁷ Srov.: tamtéž, s. 20.

⁷⁸ Srov.: tamtéž, s. 20.

- Nevhodné poznámky, například příliš osobní, sexistické či rasově zbarvené.
- Oblečení výrazně neodpovídající situaci, neupravené vlasy a nehty, tělesný pach nebo naopak přílišné množství parfému.

Jednou z hlavních bariér efektivní komunikace je neschopnost lidí naslouchat druhým. Jsou příliš soustředěni na prezentaci vlastních názorů. Běžný posluchač zachytí v průměru jen 50% ze sdělení jiné osoby, s délkou rozhovoru pozornost postupně klesá a toto procento se ještě sníží.⁷⁹

Důležitou složkou lektorské práce je i dobrá neverbální komunikace, uvedu zde její nejdůležitější složky:⁸⁰

- *Vizuální kontakt* - nejlepší je takový, kdy každý z klientů má dojem, že lektor mluví právě na něho. Pohled nad hlavy posluchačů působí povýšeně a nadřazeně.
- *Mimika* - obsahuje veškeré prvky práce s obličejem, lektorsky nejdůležitější je úsměv a náklon hlavy na stranu.
- *Postoj a pohyb* - lektor by si měl najít svůj přirozený režim, míra pohybu a aktivity vychází z typu osobnosti a z míry zkušenosti.
- *Gestika a proxemika* - gesta a práce s prostorem - míra gest vychází z osobnosti člověka, jeho aktuální nálady a míry stresu, který právě pociťuje. Lektorovi mají být vidět ruce. Dále je důležité umět se pohybovat tak, aby na něj bylo vidět ze všech stran, ale nechodit k posluchačům příliš blízko.
- *Paralingvistika, práce s hlasem* - lektor potřebuje dlouhý dech a znělý hlas, dále by měl znát výhody pauzy ve svém projevu, hlídat si artikulaci. Před lektorským vystoupením je dobré se rozmluvit.

Mezi efektivní doporučení pro neverbální komunikace patří uvolněnost, omezení rušivých gest, průběžné udržování očního kontaktu a úsměv. Neverbální

⁷⁹ Srov.: Bělohávek, F.: Organizační chování, 1. Vyd. Olomouc 1996, s. 245.

⁸⁰ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 23.

komunikace je podmíněna osobnostně, kulturálně, souvisí s temperamentem a její míru určuje také emocionální vypětí.⁸¹

Předpokladem dobrého vyjadřování lektora je dokonalé ovládnutí techniky řeči. Vývoj řeči je ukončen zhruba v sedmém roce našeho života, a ve čtrnácti letech už jsou mluvní návyky pevně fixované. Přes kvalitní mluvní vzory, které nás obklopují, může získat chybné návyky, například nevhodné postavení hlasu, špatné dýchání, pasivní artikulaci. K dobré technice mluveného projevu pomáhá správné dýchání (respirace), tvoření a užívání hlasu (fonace), přesná a pečlivá výslovnost (artikulace) a spisovná výslovnost.⁸²

Lektor může přesvědčit posluchače o své pravdě jen tehdy, bude-li tématem sám nadšený, a tak bude působit věrohodně. Také bude působit přesvědčivě, když posluchači ucítí, že jeho vnitřní postoj - k sobě samému, k tématu i k posluchačům je pozitivní. V případě, že tomu tak není, posluchači to poznají. Lektor by měl vždy plně stát za tím, co říká a dělá.⁸³

5.1.2 Kompetence lektora BOZP

Kompetence je poměrně stabilní charakteristika osobnosti, což znamená, že pokud známe úroveň rozvoje kompetencí, dokážeme se značnou jistotou předvídat kvalitu chování člověka v širokém rozsahu řešení situací nebo pracovních úkolů. Kompetence nám tedy napovídá, jakým způsobem se bude její nositel chovat, myslet a projevovat v určitém typu situací.⁸⁴

Ke znalostem a dovednostem lektora patří kromě požadavků na znalost oboru i informace a zkušenosti s pedagogickými a didaktickými způsobilostmi lektora a rovněž s kompetencemi, k nimž patří odhad lidí, prevence střetových situací, práce s dynamikou skupiny, nastavení se na způsob komunikace s posluchači s rozdílnými potřebami, jednání s lidmi s handicapem atd. Jinak řečeno, aby učení probíhalo nerušeně, je důležité, aby se lektor dokázal přizpůsobit rozmanitým typům lidí.⁸⁵

⁸¹ Srov.: Bednaříková, I.: Sociální komunikace (Texty k distančnímu a kombinovanému studiu), 1. Vyd. Olomouc 2006, s. 32-33.

⁸² Srov.: Buchtová, B.: Rétorika. 1. vyd. Praha 2006, s. 24-51.

⁸³ Srov.: Hertzner, K.: Rétorika v zaměstnání. 1.vyd. Praha 2006, s. 13.

⁸⁴ Srov.: Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence. Způsobilosti výjimečných manažerů. 1.vyd. Praha 2004, s. 30.

⁸⁵ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 27.

Stávající kompetenční model pro kurz Lektor BOZP jsem převzala z interní dokumentace firmy XY, z Příručky pro kurzy - lektor BOZP.⁸⁶ Uvedený kompetenční model vypracoval kolektiv zaměstnanců firmy XY z dlouholetými zkušenostmi v oblasti školení problematiky BOZP. Vychází z popisů pracovních činností osob odborně způsobilých v plnění úkolů v prevenci rizik, které firma XY používá a jsou součástí její interní dokumentace. Nepodařilo se mi nalézt žádný jiný zdroj, který by řešil konkrétní model kompetencí lektora BOZP.

Kompetenční model Lektora BOZP⁸⁷

Obecné kompetence Lektora BOZP	Projevy chování	Řešitelné vzděláváním
Základy pracovního práva, <i>(pracovní právo a jeho prameny, zákony, vyhlášky, prováděcí nařízení, normy, subjekty pracovněprávních vztahů)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže se orientovat v platné legislativě a samostatně pro klienty vyhledávat požadované informace. 	ANO
Tvorba osnov školení BOZP	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže pro klienta sestavit osnovu školení BOZP. 	ANO
Využívání didaktické techniky	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže navrhnout a vytvořit jednoduchou PowerPointovou prezentaci pro lektorské vystoupení s problematikou BOZP. 	ANO
Znalost pedagogických a psychologických základů dospělého člověka	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže charakterizovat osobnost člověka podle temperamentu. - Zná Maslowovu hierarchii potřeb. - Ví, jaké mohou nastat bariéry v učení u dospělého člověka. 	ANO
Komunikační dovednosti lektora	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže vyjmenovat některé lektorské kompetence (viz tabulka č. 2), zná své kompetence lektora, jejich konkrétní silné a slabé stránky. - Definuje jednotlivé složky formální a neformální komunikace 	ANO

⁸⁶ Dokumenty společnosti XY

⁸⁷ Dokumenty společnosti XY

	<ul style="list-style-type: none"> - Ví, z jakých složek se skládá neverbální komunikace. 	
Asertivní chování	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže posoudit a rozlišovat jednotlivé druhy chování člověka, účastníka vzdělávání. - Zná asertivní desatero. 	ANO
Základy rétoriky	<ul style="list-style-type: none"> - Zná některé lektorské dovednosti. - Ví jak je používat v praxi. 	ANO
Stres v pracovním prostředí	<ul style="list-style-type: none"> - Zná jednotlivé druhy pracovního stresu. - Ví, jaké jsou možnosti jeho eliminace. 	ANO
Time management	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže si rozvrhnout úkoly s využitím různých systémů plánování. - Ví jak řídit a organizovat svůj čas. 	ANO
Prezentace na téma v oblasti BOZP	<ul style="list-style-type: none"> - Dokáže předvést lektorské vystoupení s využitím vlastnoručně vyhotovené PowerPointové prezentace. 	ANO

Tab. č. 2

Některé kompetence lektora BOZP lze určit podle uvedené tabulky (viz kompetence komunikační dovednosti lektora).

Klíčové kompetence lektora⁸⁸

Kompetence	Hodnocení						
	7	6	5	4	3	2	1
Schopnost učit	7	6	5	4	3	2	1
Aktivita a angažovanost	7	6	5	4	3	2	1
Odborný růst	7	6	5	4	3	2	1
Jasně definování cílů vzdělávací akce	7	6	5	4	3	2	1
Srozumitelnost	7	6	5	4	3	2	1
Komunikativnost	7	6	5	4	3	2	1
Prezentace a sebeprezentace	7	6	5	4	3	2	1
Schopnost řešit konflikty	7	6	5	4	3	2	1
Empatie	7	6	5	4	3	2	1
Individuální přístup	7	6	5	4	3	2	1
Kreativita a inovativnost	7	6	5	4	3	2	1
Akceptování rozdílnosti	7	6	5	4	3	2	1
Práce v zátěži	7	6	5	4	3	2	1

Tab. č. 3

Vysvětlivky:

1-3 nízká úroveň dovedností;

4-5 střední úroveň dovedností;

6-7 vysoká úroveň dovedností.

Chce-li lektor zjistit, jak momentálně vnímá své lektorské kompetence, zaškrtně příslušný počet bodů.

5.1.3 Identifikace vzdělávacích potřeb a analýza účastníků vzdělávací akce

Průzkum zájmu o tuto vzdělávací akci provádí firma XY:

- Formou dotazů a dotazníků u klientů ve stávajících kurzech
- Formou dotazů a pozorování při provádění auditů v oblasti BOZP
- Formou dotazů, rozhovorů a dotazníků na odborných aktivech a seminářích
- Formou rozhovorů při setkáních odborníků v oblasti BOZP na konferencích

⁸⁸ Srov.: Medlíková, O.: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha 2010, s. 27.

Uvedenými cestami bylo zjištěno, že potenciální klienti mají zájem o kurz lektorských dovedností pro oblast BOZP. Nejčastější potřeby vzdělávání byly vyhodnoceny v těchto oblastech: Projektování lektorské činnosti, se zaměřením na tvorbu osnovy školení BOZP, Využití didaktické techniky, tvorba prezentací, pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti, komunikační dovednosti, asertivita, rétorika, pracovní stres a time-management. Samotný průzkum pro svou obsáhlost není součástí této práce.

Vzdělávacího kurzu se zúčastní 8-12 osob různého věku a pohlaví. Vzdělávací akce Lektor BOZP vychází z předpokladu nulového profilu účastníka vzdělávací akce, jak v oblasti BOZP, tak lektorských dovedností, to znamená nulové vstupní vědomosti ve vztahu k cíli a obsahu vzdělávací akce (což v tomto případě znamená jak vědomosti z oblasti BOZP tak lektorských dovedností). Je určena těm, kteří pro firmy provádějí školení v oblasti BOZP. Mohou to být majitelé osvědčení o odborné způsobilosti dle zákona č. 309/2006 Sb., držitelé akreditovaných certifikátů odborné způsobilosti v oblasti BOZP, personalisté, ale také osoby, které se podílejí na plnění úkolů v oblasti BOZP, vyplývajících z příslušné legislativy, tedy například vedoucí zaměstnanci, představitelé malých firem do 25 – ti zaměstnanců a osoby v takových funkcích, jejichž činnost zasahuje do oblasti BOZP (např. zástupci zaměstnanců pro oblast BOZP atd.).

Součástí kurzu jsou kromě základních znalostí a dovedností, které by měl mít každý lektor, také základy pracovního práva a tvorba osnov školení BOZP, v minimálním rozsahu, který by měl znát ten, kdo chce lektorsky působit v oblasti BOZP.

Předpokladem odborné způsobilosti k zajišťování úkolů v prevenci rizik osoby, která zpravidla provádí školení v oblasti BOZP, je alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, odborná praxe v délce alespoň 3 let nebo v délce 1 roku, jestliže fyzická osoba získala vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávané v oboru, ve kterém fyzická osoba bude zajišťovat úkoly v prevenci rizik nebo činnost v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁸⁹ Dosažené vzdělání však nepatří mezi vstupní požadavky pro tento kurz. Většina účastníků má určité znalosti v oblasti BOZP, ale ani tyto nejsou vstupním požadavkem pro kurz. Oblast BOZP je široká, každý z účastníků se ve své praxi bude pravděpodobně zabývat jenom některou jeho částí, a proto bude součástí vzdělávací akce pouze stručné, jednodenní seznámení se základním přehledem platných právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.

⁸⁹ Srov.: Zákon č. 309/2006 Sb., § 10 odst.1.

5.2 Stanovení cíle vzdělávacího programu

Hlavní cíl projektu, dílčí a specifické a umožňující cíle jsou stanoveny z pohledu absolventa, vyjadřují, které složky dané kompetence a v jakém rozsahu je účastník vzdělávací akce absolvováním získá.

5.2.1 Hlavní cíle vzdělávací akce

Hlavním cílem vzdělávací akce je získání lektorských kompetencí v takovém rozsahu, který je nutný pro efektivní výkon činnosti lektora BOZP. Získání lektorských kompetencí je zde chápáno jako dosažení dílčích cílů dané kompetence, blíže viz kapitola 5.3.

5.2.2 Stanovení profilu absolventa vzdělávací akce

Absolvent kurzu Lektor BOZP disponuje těmito znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, potřebnými pro činnost lektora v oblasti BOZP:

- Dokáže se orientovat v platné legislativě v oblasti BOZP, umí samostatně vyhledat informace v právních předpisech a normách.
- Umí pro klienta sestavit požadovanou osnovu školení BOZP.
- Navrhne a vytvoří jednoduchou PowerPointovou prezentaci s problematikou BOZP.
- Charakterizuje osobnost člověka podle temperamentu, zná Maslowovu motivační teorii potřeb, zná bariéry v učení dospělého člověka.
- Zná lektorské kompetence, dokáže posoudit své lektorské kompetence, jejich silné a slabé stránky.
- Dokáže definovat složky verbální a neverbální komunikace.
- Zná jednotlivé druhy chování člověka, účastníka vzdělávání, ví, proč je dobré používat chování asertivní, zná asertivní desatero.
- Zná druhy pracovního stresu a ví, jakým způsobem ho lze v praxi eliminovat.

- Umí si rozvrhnout úkoly s využitím různých systémů plánování, ví, jak řídit a organizovat svůj čas.
- Dokáže předvést lektorské vystoupení z oblasti BOZP s využitím vyhotovené PowerPointové prezentace.

5.3 Rozpracování programového cíle do konzistentních dílčích cílů

Přehled dílčích cílů projektu a způsoby, kterými bude naplnění cílů dosaženo

Dílčí cíle	Dosažení cíle je prokázáno
Účastník bude informován o platné legislativě v oblasti BOZP.	Rozhovorem s účastníky, kladením nestrukturovaných otázek. Úspěšností při závěrečném písemném testu.
Účastník dokáže samostatně sestavit osnovu školení BOZP.	Neformálním testem – tvorbou vzorové osnovy podle zadané cílové skupiny. Úspěšností při řešení případových studií.
Účastník dokáže navrhnout a vytvořit jednoduchou PowerPointovou prezentaci pro pětiminutové lektorské vystoupení, s tematikou BOZP.	Vytvoření jednoduché prezentace, kterou účastník využije ke svému závěrečnému lektorskému vystoupení. Úspěšností při závěrečném písemném testu. Úspěšností při závěrečném lektorském vystoupení.
Disciplína účastníkům objasní současný pohled na vzdělávání dospělého člověka, vysvětlí rozdíl mezi vzděláním dospělého a dítěte. Informuje o jednotlivých složkách lektorské způsobilosti.	Testem s volnými odpověďmi na téma charakteristika vytypovaného člověka podle temperamentu a jednotlivé složky lektorské způsobilosti. Úspěšností při závěrečném písemném testu.
Účastník dokáže vyjmenovat lektorské kompetence. V testu zjistí, jak momentálně vnímá své lektorské kompetence. Účastník definuje jednotlivé složky verbální i neverbální komunikace, specifikuje je pro praxi lektora.	Test – klíčové kompetence lektora Test s volnými odpověďmi, popsat složky neverbální komunikace v praxi lektora. Úspěšností při závěrečném písemném testu. Úspěšností při závěrečném lektorském vystoupení.
Účastníci dokážou posoudit a rozlišit jednotlivé druhy chování člověka (účastníka vzdělávání) a používat při	Objektivní vybavovací test – vyjmenovat asertivní desatero Úspěšností při závěrečném písemném

školení asertivní chování.	testu.
Informovat účastníky o rétorice lektora při lektorském vystoupení, seznámit je s lektorskými dovednostmi a teoretickou přípravou na lektorské vystoupení.	Rozhovor s kladením nestrukturovaných otázek. Úspěšnosti při závěrečném lektorském vystoupení.
Účastníci dokážou definovat jednotlivé druhy pracovního stresu a popíší možnosti, jak je lze eliminovat.	Test s volnými odpověďmi - jak chránit sebe i pracovníky proti pracovnímu stresu. Úspěšnosti při závěrečném písemném testu.
Účastníci jsou seznámeni s tím, jak dokázat lépe organizovat a řídit svůj čas.	Test s volnými odpověďmi, plánování činnosti a úkolů v rámci jednoho pracovního dne, s využitím některého ze systémů plánování. Úspěšnosti při závěrečném písemném testu.

Tab. č. 4

5.4 Určení didaktických prostředků

5.4.1 Stanovení obsahu vzdělávací akce

Kurz je v souladu se strategickými cíli organizace, ale svým obsahem se liší od kurzů lektorských dovedností, se kterými jsem se dosud setkala. Inventář disciplín je vypracován na základě konkrétních požadavků potenciálních klientů, specifikovaných v průzkumu požadavků, potřeb, zájmů a přání klientů v dané oblasti.

Průzkum zájmu o tuto vzdělávací akci a také o konkrétní disciplíny provádí organizace XY zpravidla několika cestami.

- Formou dotazů a dotazníků u klientů ve stávajících kurzech.
- Formou dotazů a pozorování při provádění auditů v oblasti BOZP.
- Formou dotazů, rozhovorů a dotazníků na odborných aktivech a seminářích.
- Formou rozhovorů při setkáních odborníků v oblasti BOZP na konferencích.

Uvedenými cestami bylo zjištěno, že potenciální klienti mají zájem o kurz lektorských dovedností pro oblast BOZP. Nejčastější potřeby vzdělávání byly vyhodnoceny v těchto oblastech: Projektování lektorské činnosti se zaměřením na tvorbu osnovy školení BOZP, Využití didaktické techniky, tvorba prezentací, pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti, komunikační dovednosti, asertivita, rétorika,

pracovní stres a time-management.

Samotný průzkum pro svou obsáhlost není součástí této práce.

5.4.1.1 Inventář disciplín

1. Komentovaný přehled základních právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP.
2. Projektování lektorské činnosti – tvorba osnovy o školení BOZP.
3. Využití didaktické techniky v lektorské činnosti, tvorba prezentací.
4. Pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti.
5. Komunikační dovednosti lektora.
6. Asertivita.
7. Rétorika pro lektory.
8. Pracovní stres.
9. Time management.
10. Prezentace na zvolené téma, test znalostí, zakončení kurzu.

5.4.1.2 Studijní plán

Obsah vzdělávací akce je uspořádán předmětově. Učivo vychází z teoretických východisek a vyúsťuje do disciplín zaměřených prakticky.

Kurz lektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude ukončen závěrečnou zkouškou, která se skládá ze dvou částí, z pětiminutového lektorského vystoupení jednotlivých účastníků s využitím PowerPointové prezentace - kamerové vystoupení se závěrečným zhodnocením a ze závěrečného testu znalostí.

	Studijní blok (tutoriál)	Časová dotace (hodiny/den)	Disciplína (způsob ukončení)
1.	1.	10 /pondělí	Komentovaný přehled základních právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP (<i>rozhovor s účastníky s kladením nestrukturovaných otázek.</i>)
2.	2.	5/úterý	Projektování lektorské činnosti-tvorba osnov školení o BOZP (<i>neformální test-</i>

			<i>tvorba vzorové osnovy podle zadané cílové skupiny).</i>
3.		5/úterý	Využití didaktické techniky v lektorské činnosti, tvorba prezentací (<i>vytvoření jednoduché prezentace, kterou účastník využije pro své závěrečné lektorské vystoupení).</i>
4.	3.	10/středa	Pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti (<i>test s volnými odpověďmi - charakterizovat osobnost vytypovaného člověka podle temperamentu).</i>
5.	4.	5/čtvrtek	Komunikační dovednosti lektora (<i>test s volnými odpověďmi – popsat druhy neverbální komunikace.)</i>
6.		2/čtvrtek	Asertivita (<i>objektivní vybavovací test- vyjmenovat asertivní desatero).</i>
7.		3/čtvrtek	Rétorika pro lektory (<i>rozhovor s kladením nestrukturovaných otázek)</i>
8.	5.	3/pátek	Pracovní stres (<i>test s volnými odpověďmi – jak chránit sebe i pracovníky před stresem v pracovním prostředí.)</i>
9.		2/pátek	Time management (<i>test s volnými odpověďmi, plánování činnosti a úkolů v rámci jednoho pracovního dne s využitím některého ze systémů plánování).</i>
10.		5/pátek	Zakončení kurzu (<i>PowerPointová prezentace na zvolené téma, test znalostí).</i> Úspěšný účastník obdrží certifikát lektora BOZP.

Tab. č. 5

5.4.1.3 Anotční listy disciplín a seznam studijních materiálů

Pro jednotlivé disciplíny jsou navrženy tyto anotační listy:

1.

Název disciplíny:

Komentovaný přehled základních právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP

Lektor: Mgr. Vladimír Sirotek, specialista v oblasti BOZP.

Cíl disciplíny:

Disciplína je zaměřená na prohloubení kvalifikace účastníků vzdělávání v oblasti platné legislativy BOZP.

Metody naplnění cílů:

Informovat účastníky o platné legislativě v oblasti BOZP (*přednáška s PowerPointovou prezentací, přednáška s diskuzí, vyprávění*).

Struktura disciplíny:

Právní předpisy v oblasti BOZP, technické předpisy a technická dokumentace, ostatní předpisy k zajištění BOZP, soustava ČSN, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti BOZP.

Časová dotace: 10 vyučovacích hodin

Způsob a ukončení disciplíny: Rozhovor s účastníky s kladením nestrukturovaných otázek.

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě, zákon 262/2006 Sb., zákon 309/2006 Sb..

2.

Název disciplíny:

Projektování lektorské činnosti – tvorba osnovy školení o BOZP

Lektor: Mgr. Jana Ditrichová

Cíl disciplíny:

Cílem disciplíny je, aby účastník dokázal samostatně sestavit osnovu školení BOZP.

Metody naplnění cílů:

Naučit účastníky sestavit osnovu školení BOZP (*přednáška s PowerPointovou prezentací, příklady z dobré praxe, případové studie*).

Struktura disciplíny:

Hierarchie právních předpisů v oblasti BOZP (zákony, prováděcí nařízení), tvorba osnov se zaměřením na cílovou skupinu (vedoucí zaměstnanci, zaměstnanci), evaluace znalostí v oblasti BOZP, s ohledem na cílovou skupinu.

Časová dotace: 5 vyučovacích hodin.

Způsob a ukončení disciplíny:

Neformální test - tvorba vzorové osnovy podle zadané cílové skupiny.

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě.

3.

Název disciplíny:

Využití didaktické techniky v lektorské činnosti, tvorba prezentací

Lektor: Ing. Vlasta Pirkovská

Cíl disciplíny:

Disciplína je zaměřená na to, aby účastník dokázal navrhnout a vytvořit jednoduchou PowerPointovou prezentaci pro pětiminutové lektorské vystoupení, s tematikou BOZP.

Metody naplnění cílů:

Naučit účastníky vytvořit jednoduchou prezentaci (*přednáška s PowerPointovou prezentací, přednáška spojená s diskuzí, demonstrování*)

Struktura disciplíny:

Co je MS PowerPoint, jeho využití v praxi, vytváření prezentace, spuštění nové prezentace, snímky, změna barvy pozadí, vkládání a formátování textu, vkládání obrázků do snímku a práce s nimi, vytvoření grafu a hlavolamu, kreslení objektů, animace, přechod snímků, vkládání videosekvencí do prezentace, změna pořadí snímků a kopírování snímků z jedné prezentace do druhé, odstranění snímku, tisk prezentace, vytvoření vlastní prezentace k lektorskému vystoupení.

Časová dotace: 5 vyučovacích hodin

Způsob a ukončení disciplíny:

Vytvoření jednoduché prezentace, kterou účastník využije ke svému závěrečnému lektorskému vystoupení.

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě.

4.

Název disciplíny:

Pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti

Lektor: PhDr. Pavel Novák

Cíl disciplíny:

Disciplína účastníkům objasní současný pohled na vzdělávání dospělého člověka, vysvětlí rozdíl mezi vzděláváním dospělého a dítěte, informuje je o lektorské způsobilosti.

Metody naplnění cílů:

Informovat o zvláštích vzdělávání dospělého člověka, ukázat různé teorie učení dospělého (*přednáška s PowerPointovou prezentací, přednáška spojená s diskuzí, příklady dobré praxe*).

Struktura disciplíny: Teorie učení dospělého člověka, jaké mohou nastat bariéry v učení, motivace k učení, paměť, čtyři základní typy lidského temperamentu, motivace účastníků výukového procesu, Maslow-hierarchie potřeb, faktory a výsledky učení, současné pojetí a styly učení.

Časová dotace: 10 vyučovacích hodin

Způsob a ukončení disciplíny:

Test s volnými odpověďmi - charakterizovat osobnost vytypovaného člověka podle temperamentu a charakterizovat jednotlivé složky lektorské způsobilosti.

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP, v tištěné i elektronické podobě.

5.

Název disciplíny:

Komunikační dovednosti lektora

Lektor: PhDr. Helena Malá

Cíl disciplíny:

Cílem disciplíny je dokázat vyjmenovat lektorské kompetence, definovat jednotlivé složky verbální a neverbální komunikace, specifikovat je v praxi lektora.

Metody naplnění cílů:

Informovat o tom, že komunikace je verbální i neverbální, ukázat, jaký je mezi nimi rozdíl, naučit, z jakých složek se skládá neverbální komunikace (*přednáška s PowerPointovou prezentací, přednáška spojená s diskuzí, vyprávění*).

Struktura disciplíny:

Komunikace, členění komunikace, verbální a neverbální komunikace, proxemika, haptika, gestikulace a gestika, vzhled komunikujících a prostředí, ve kterém se nachází, konverzační dovednosti, jak jednat s různými typy účastníků kurzů.

Časová dotace: 5 vyučovacích hodin

Způsob a ukončení disciplíny:

Test s volnými odpověďmi, popsat druhy neverbální komunikace v praxi lektora.

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě.

6.

Název disciplíny:

Asertivita

Lektor: PhDr. Svatava Dolejší

Cíl disciplíny:

Disciplína si klade za cíl, aby účastníci dokázali posoudit a rozlišit jednotlivé druhy chování člověka (účastníka vzdělávání) a používali při školení asertivní chování.

Metody naplnění cílů:

Ukázat na praktických případech různé druhy chování člověka (otevřeně agresivní, pasivní, nepřímo agresivní-manipulativní, asertivní), informovat, kdy je asertivita na místě, naučit asertivní desatero a některé asertivní dovednosti (*přednáška, přednáška spojená s diskuzí, případové studie, vyprávění*).

Struktura disciplíny:

Různé druhy chování člověka (otevřeně agresivní, pasivní, nepřímo agresivní-manipulativní, asertivní), kdy je asertivita na místě, asertivní desatero, některé asertivní dovednosti, asertivita dříve a v dnešním pojetí.

Způsob a ukončení disciplíny: Objektivní vybavovací test-vyjmenovat asertivní desatero.

Časová dotace: 2 vyučovací hodiny

Doporučená literatura:

Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě.

Asertivitou proti stresu, Ján Praško, Hana Prašková.

7.

Název disciplíny:

Rétorika pro lektory

Lektor: Mgr. Jiřina Němcová

Cíl disciplíny:

Cílem disciplíny je informovat účastníky o rétorice lektora při lektorském vystoupení, seznámit je s některými lektorskými dovednostmi a teoretickou přípravou na lektorské vystoupení.

Metody naplnění cílů:

Informovat účastníky o technice mluveného projevu, správném dýchání při lektorském vystoupení, zvukové modulaci řečového projevu, ukázat účastníkům, jak by mělo vypadat jejich pětiminutové lektorské vystoupení s využitím prezentace, kterou si každý vyrobil v bloku „Využití didaktické techniky v lektorské činnosti, tvorba prezentací“ (*přednáška s PowerPointovou prezentací, přednáška s diskuzí, příklady dobré praxe*).

Struktura disciplíny: Rétorika, technika mluveného projevu, správné dýchání při práci lektora, vady výslovnosti, zvuková modulace řečového projevu, druhy řečnických projevů, řečnické jazykové prostředky, tréma při lektorském vystoupení.

Časová dotace: 3 vyučovací hodiny

Způsob a ukončení disciplíny: Rozhovor s kladením nestrukturovaných otázek.

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP.

8.

Název disciplíny:

Pracovní stres

Lektor: Bc. Vladimíra Dvořáková

Cíl disciplíny:

Účastníci dokážou definovat jednotlivé druhy pracovního stresu a popíší možnosti, jak jej lze eliminovat.

Metody naplnění cílů:

Naučit účastníky druhy pracovního stresu, a ukázat jak je lze, alespoň částečně eliminovat (*přednáška, přednáška spojená s diskuzí, řešení případových studií, vyprávění*).

Struktura disciplíny:

Osobnost a stres, eustres a distres, psychosomatické důsledky stresu, stres na pracovišti - vnucené pracovní tempo, monotonie (pohybová a úkolová), časový tlak, riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob, hluk, vibrace, teplo a chlad, záření, prašné prostředí, biologická rizika, práce s počítačem, práce ve třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu, práce pouze v nočních směnách, odpovědnost organizační a hmotná, dislokovaná pracoviště (sociální izolace), špatné sociální klima na pracovišti a další. Jak je lze v praxi eliminovat.

Způsob a ukončení disciplíny:

Test s volnými odpověďmi - jak chránit sebe i pracovníky proti pracovnímu stresu.

Časová dotace: 3 hodiny

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě.

9.

Název disciplíny:

Time management

Lektor: PhDr. Jana Veselá

Cíl disciplíny:

Disciplína je zaměřená na seznámení účastníků s tím, jak dokázat lépe organizovat a řídit svůj čas.

Metody naplnění cílů:

Informovat účastníky o plánování času, naučit je, jak si rozvrhnout úkoly s využitím různých systémů plánování (*přednáška, přednáška s diskuzí, demonstrování, případové studie*).

Struktura disciplíny:

Jak si stanovit cíle, od životních pro krátkodobé, jak si stanovit každodenní priority, plánování úkolů s využitím různých systémů plánování, jak si uspořádat svůj den s využitím výkonnostní křivky, jak lze předcházet syndromu vyhoření, jak si zorganizovat své pracovní prostředí.

Způsob a ukončení disciplíny: Test s volnými odpověďmi - plánování činností a úkolů v rámci jednoho pracovního dne, s využitím některého ze systémů plánování).

Doporučená literatura: Speciálně připravené studijní texty pro kurz Lektor BOZP v tištěné i elektronické podobě.

10.

Název disciplíny

Prezentace na zvolené téma, test znalostí, zakončení kurzu

Cíl disciplíny: Disciplína je zaměřená na úspěšné zakončení kurzu a získání Certifikátu lektora BOZP.

Metody naplnění cílů:

Natrénovat lektorské vystoupení účastníků s využitím PowerPointové prezentace – kamerový trénink - filmování, úspěšně zvládnout závěrečný test znalostí.

Struktura disciplíny:

Pětiminutová lektorská vystoupení jednotlivých účastníků s využitím PowerPointové prezentace – kamerová vystoupení, filmování, závěrečný test znalostí (v testu jsou použity otázky z problematiky z oblasti BOZP i ostatních disciplín).

Způsob a ukončení disciplíny: Předání Certifikátů lektora BOZP úspěšným uchazečům, evaluace kurzu ze strany účastníků.

5.4.2 Didaktická forma výuky

Celá vzdělávací akce Lektor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude probíhat přímou (prezenční) formou výuky, protože u kurzu tohoto typu je kladen velký důraz na přímý kontakt lektora s účastníkem vzdělávání.

Počet účastníků ve skupině je 8-12 osob.

Časový harmonogram výuky vychází z jednoho pětidenního tutoriálu, realizovaného v rámci jednoho pracovního týdne pondělí - pátek. Časová dotace celého tutoriálu je 50 vyučovacích hodin, tj. 10 vyučovacích hodin denně po dobu celého pracovního týdne.

Časová dotace je pro jeden pracovní týden vysoká, ale je takto stanovena s ohledem na požadavky klientů, kteří zpravidla nechtějí z časových důvodů absolvovat delší vzdělávací akci.

Celá vzdělávací akce bude probíhat pod vedením zkušených lektorů s prokazatelnou kvalifikací a dlouholetou praxí v oboru.

5.4.3 Volba didaktických metod

Didaktické metody používané v jednotlivých disciplínách uvádí tabulka.

Disciplína	Didaktické metody
Komentovaný přehled základních právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP	Přednáška s PowerPointovou prezentací Přednáška spojená s diskuzí Vyprávění
Projektování lektorské činnosti, tvorba osnovy školení o BOZP	Přednáška s PowerPointovou prezentací Příklady dobré praxe Případové studie
Využití didaktické techniky v lektorské praxi, tvorba prezentací	Přednáška s PowerPointovou prezentací Přednáška spojená s diskuzí Demonstrování
Pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti	Přednáška s PowerPointovou prezentací Přednáška spojená s diskuzí Příklady dobré praxe
Komunikační dovednosti lektora	Přednáška s PowerPointovou prezentací Přednáška spojená s diskuzí Vyprávění
Asertivita	Přednáška Přednáška spojená s diskuzí Případové studie Vyprávění
Rétorika pro lektory	Přednáška s PowerPointovou prezentací Přednáška s diskuzí Příklady dobré praxe
Pracovní stres	Přednáška Přednáška spojená s diskuzí Řešení případových studií Vyprávění
Time management	Přednáška Přednáška spojená s diskuzí Demonstrování Případové studie
Prezentace na zvolené téma, test znalostí, zakončení kurzu	Kamerový trénink, filmování

Tab. č. 6

5.4.4 Volba materiálních didaktických prostředků

Didaktické prostředky, použité v jednotlivých disciplínách, jsou uvedeny v tabulce. Celá vzdělávací akce proběhne v učebnách firmy XY, které jsou přizpůsobeny konání kurzu a plně vybaveny potřebnými prostředky didaktické techniky.

Disciplína	Prostředky didaktické techniky
Komentovaný přehled základních právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Projektování lektorské činnosti, tvorba osnovy školení o BOZP	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook, dataprojektor, sylabus a pracovní sešit, speciálně připravené studijní texty.
Využití didaktické techniky v lektorské praxi, tvorba prezentací	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, sylabus a pracovní sešit, (klienti, kteří mají možnost použít vlastní notebook, si jej vezmou s sebou, na tuto skutečnost budou dopředu upozorněni).
Pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Komunikační dovednosti lektora	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, výukový film na CD ROM, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Asertivita	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Rétorika pro lektory	Tabule, promítací plátno, flipchart,

	sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, výukový film na CD ROM, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Pracovní stres	Tabule, promítací plátno, flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, výukový film na CD ROM s případovými studii, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Time management	Flipchart, sada barevných popisovačů, bílá tabule, notebook s programem PowerPoint, dataprojektor, výukový film na CD ROM s případovými studii, sylabus, speciálně připravené studijní texty.
Prezentace na zvolené téma, test znalostí, zakončení kurzu	Kamera, stativ, reproduktory, notebook s programem PowerPoint a s programem, který umožní promítnutí natočených lektorských vystoupení účastníků, dataprojektor, závěrečné testy znalostí, certifikát pro účastníky, dotazník pro hodnocení vzdělávací aktivity, dotazníky pro hodnocení lektorů.

Tab. č. 7

5. NÁVRH ZPŮSOBU EVALUACE VZDĚLÁVACÍ AKCE

Evaluace je systematické zkoumání kvality nebo hodnoty vzdělávacího programu nebo jeho jednotlivých částí. Jejím výsledkem je určení hodnoty a efektivity vzdělávacího programu. Hodnocení je spíše posouzení toho, co se účastníci ve vzdělávacím kurzu naučili.

Toto rozdělení však nelze striktně dodržet,⁹⁰ a proto se o to nebudu snažit ani v této práci.

Zadavatelem evaluace

vzdělávací akce je management organizace XY, který je současně i realizátorem vzdělávací akce.

Místem, kde probíhá sběr informací

je učebna organizace XY, ve které vzdělávací aktivita probíhá.

Cílem evaluace je zjistit⁹¹

- Zda vzdělávací akce splnila očekávání klientů.
- Silná a slabá místa vzdělávací aktivity.
- Zda program splnil vytyčené cíle.

Evaluátorem je v tomto případě

- *Lektor* - provádí pozorování dotazování, rozhovor, přímé pozorování a mikrodiagnozu už v průběhu vzdělávacího procesu.
- *Management organizace* - občas provádí skryté nezúčastněné pozorování přímo jako člen pozorované skupiny, vše je provozováno ve spolupráci s odborníkem na evaluační metody.

⁹⁰ Srov.: Dvořáková, M.: Úvod do evaluace ve vzdělávání, Studijní text pro distanční studium. 1. Vyd. Olomouce 2006, s. 9.

⁹¹ Srov.: tamtéž, s. 10.

- *Organizační pracovnice* - ve spolupráci s managementem provádí vyhodnocení vzdělávací aktivity na základě vyplněných dotazníků.

Časový harmonogram evaluace - evaluace bude prováděna

- *Před zahájením vzdělávací aktivity nebo na jejím počátku* - zpravidla jde o pre-test, uskutečňovaný formou rozhovoru, kdy si lektor ujasní, jaká je vstupní úroveň účastníků a jaké konkrétní informace a znalosti jsou pro účastníky nejdůležitější. Požadavky klientů se mohou v jednotlivých kurzech stejného typu lišit, také vstupní úroveň účastníků bývá různá.
Je důležité znát očekávání účastníků a míru jejich motivace ke vzdělávacímu programu. Pokud lektor tyto informace nemá, může mu to později zkomplikovat celý průběh vzdělávací aktivity.⁹²
- *V průběhu vzdělávacího procesu* - formou rozhovoru, mikrodiagnozy, pozorování, nestandardizovaného rozhovoru a diskuze, kterou provádí lektor průběžně během výuky, dle aktuální situace. Dále je pak každá disciplína zakončena ověřením znalostí, kdy se zkoumá posouzení úrovně znalostí a dovedností vzhledem k dílčím cílům jednotlivých disciplín (viz anotační listy jednotlivých disciplín).
Lektorovi slouží k měření pokroku v klíčových situacích a k vytipování problémů, se kterými se účastníci potýkají.⁹³
- *Na konci vzdělávací aktivity* - probíhá posouzení úrovně dosažených vědomostí a dovedností ve vztahu ke stanoveným cílům.⁹⁴ Na závěr účastníci absolvují:
 - Závěrečný test znalostí, který se skládá z 30 otázek. Certifikát získají ti úspěšní absolventi, kteří správně zodpoví nejméně 23 otázek.
 - 7 otázek je z oblasti BOZP, uzavřené otázky s výběrem jedné správné odpovědi ze tří možných (viz příloha č. 3).
 - 23 otázek z oblastí pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti, komunikační dovednosti lektora, asertivita, rétorika, pracovní stres a management. Test se skládá z pěti

⁹² Srov.: Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Olomouc 2008, s.12.

⁹³ Srov.: tamtéž, s. 12.

⁹⁴ Srov.: tamtéž, s. 12.

otázek otevřených, se stručnou odpovědí, a ze sedmnácti otázek uzavřených, s výběrem jedné správné odpovědi ze tří možností).

- Pětiminutové lektorské vystoupení z oblasti BOZP, na předem zadané téma, s využitím vlastní PowerPointové prezentace.

- Dále účastníci po ukončení vzdělávacího procesu hodnotí:
 - Spokojenost s průběhem a organizací vzdělávacího procesu (*viz příloha č. 1*)
 - Jednotlivé lektory – jejich odbornou úroveň, použití metod práce, srozumitelnost výkladu a úroveň jednotlivých studijních materiálů (*viz příloha č. 2*).

Hodnocení je realizováno formou rozhovoru a dotazníků při ukončení vzdělávací akce. Otázky v dotazníku jsou uzavřené, hodnocení je uskutečňováno formou škálových otázek v rozsahu 1-5, kdy 1 znamená velmi spokojen a 5 velmi nespokojen. Každý z lektorů je hodnocen zvlášť. Management se takto dozvídá, jak klienti hodnotí jednotlivé stránky vzdělávací aktivity, a jaké silné i slabé stránky vzdělávací aktivita má. Na základě dotazníku lze provést vyhodnocení a příští kurzy pak lépe přizpůsobit potřebám účastníků.

- *Po kurzu* – bylo by zajímavé zjistit, jak absolventi nové dovednosti přenášejí do praxe.⁹⁵ Je vhodné oslovit absolventy s určitým časovým odstupem po skončení vzdělávací akce a požádat je například formou dotazníku o sdělení, v jakém rozsahu využívají získané dovednosti a znalosti, také je možné zjistit přínos kurzu pro začínajícího lektora například metodou skrytého pozorování vzdělávací akce realizované začínajícím lektorem. Firma XY však evaluaci tohoto typu neprovádí, zejména proto, že absolventi vzdělávání nejsou jejími kmenovými zaměstnanci.

⁹⁵ Srov.: Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Olomouc 2008, s.12.

Podmínky evaluace

Jde o pětidenní prezenční kurz pro 8-12 osob z různých firem, (různého věku i pohlaví), které jsou zhruba na stejné úrovni, pokud se týká pravomocí a odpovědností. Této konkrétní vzdělávací aktivity se účastní proto, aby si rozšířili a doplnili vědomosti v oblasti lektorských dovedností a naučili se je používat v praxi. Evaluace se účastní všichni účastníci vzdělávací programu.

Metody a techniky evaluace

Metody evaluace jsou použity:

- *Objektivní (observační)*, které jsou založeny na pozorování během kurzu a zaznamenávání uvedeného.
- *Subjektivní (participační)* metody, založené na výpovědích lektorů i studentů během vzdělávacího programu.

Data získaná procesem evaluace v kterékoli fázi vzdělávací aktivity mají velký význam jak pro zadavatele a realizátora vzdělávací akce, tak pro samotného lektora. U evaluace prováděné před zahájením vzdělávací akce, na jejím počátku a v průběhu vzdělávacího procesu by mělo docházet k průběžnému odstraňování zjištěných nedostatků, nedostatky zjištěné na konci vzdělávací aktivity je třeba využít při plánování a realizaci další vzdělávací akce.

ZÁVĚR

MOTTO: „Každý, kdo se přestane učit, je starý, ať je mu 20 nebo 80. Každý, kdo se stále učí, zůstává mladý. Je nejlepší v životě zůstat mladý“.

Henry Ford

Cílem mé práce bylo navrhnout vzdělávací projekt, který bude určen lektorům, tj. majitelům osvědčení o odborné způsobilosti dle zákona č. 309/2006 Sb., držitelům akreditovaných certifikátů odborné způsobilosti v oblasti BOZP, personalistům, ale také osobám, které se podílejí na plnění úkolů v oblasti BOZP, vyplývajících z příslušné legislativy a kteří provádějí, nebo budou v budoucnu provádět, lektorskou činnost v oblasti BOZP. V oboru BOZP často dosáhli vysoké odbornosti, mají dlouholetou praxi, a chtějí své zkušenosti a znalosti efektivně předávat dál. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je pro většinu účastníků vzdělávání těžké a nezáživné téma, a snad ještě více než v jiných oborech školení zde záleží na osobnosti lektora a na jeho lektorských dovednostech.

Práce je terminologicky ukotvena základními poznatky v oblasti vzdělávání dospělých, objasněním úlohy lektora a významu zpracování vzdělávacího projektu.

Realizátorem projektu je firma XY, zabývající se vzděláváním v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, součástí práce je i stručná charakteristika této organizace. Těžištěm bakalářské práce je vlastní návrh projektů, vycházející z požadavků na lektorskou činnost a z nich odvozených kompetencí.

V dalších krocích jsou vytyčeny cíle vzdělávacího programu a navrženy didaktické prostředky k jeho naplnění. Součástí didaktických prostředků jsou anotační listy pro jednotlivé disciplíny.

Práce ústí do návrhu evaluace vzdělávací akce.

Cílem mé práce byl návrh projektu vzdělávací akce, který jsem se snažila navrhnout tak, aby byl v souladu s odbornou literaturou, a aby byl po dopracování organizačního a finančního zabezpečení, které nejsou jeho součástí, připraven k realizaci.

Seznam použité literatury

- Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů. 1.vyd. Praha 2002.
- Barták, J.: Vzdělávání ve firmě. 1. vyd. Praha 2007.
- Barták, J.: Základní kniha lektora/trenéra. 2. vyd. Praha, Votobia Praha 2003.
- Bartoňková, H.: Projektování vzdělávací akce. Olomouc 2008.
- Bartoňková, H.: Firemní vzdělávání. 1. vyd. Praha, Grada Publishing 2010.
- Bednaříková, I.: Sociální komunikace. Texty k distančnímu a kombinovanému studiu, 1. vyd. Olomouc, 2006.
- Brázdová, Z.: Hodnocení ve vzdělávání dospělých. Olomouc 2008.
- Buchtová, B.: Rétorika. 1. Vyd. Praha, Grada Publishing, Praha 2006.
- Dvořáková, M.: Úvod do evaluace ve vzdělávání dospělých. Olomouc, 2006.
- Hertzner, K.: Rétorika v zaměstnání. 1.vyd. Praha, Grada Publishing, 2006.
- Koubek, J.: Řízení lidských zdrojů. 4. vyd. Praha, Management Press, 2007.
- Kubeš, M., Spillerová, D., Kurnický, R.: Manažerské kompetence. Způsobnosti výjimečných manažerů. 1.vyd. Praha 2004.
- Leirman, W.: Čtyři kultury ve vzdělávání. Praha 1996.
- Medlíková, O: Lektorské dovednosti. 1. vyd. Praha, Grada Publishing 2010.
- Mužík, J: Androdidaktika. 2. Vyd. Praha, ASPI Publishing 2004.
- Palán, Z.: Základy andragogiky, Vysoká škola J. A. Komenského s.r.o., Praha 2003.
- Plamínek, J.: Vzdělávání dospělých. Praha, Grada Publishing, 2010.
- Pokorná, D.: Projektování vzdělávacích aktivit. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. Olomouc 2000.

- Prášilová, M.: Tvorba vzdělávacího programu. 1.vyd. Praha 2006.
- Šimek, D; Bartoňková, H.: Andragogika 1.vyd. Olomouc 2006.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Ostatní zdroje

- <http://citaty.net/citaty-o-vzdelani/2> - 1. 3. 2011
- Dokumenty společnosti XY.

Seznam příloh

1. Dotazník hodnocení vzdělávací aktivity
2. Dotazník hodnocení lektora pro kurz Lektor BOZP
3. Klíčové kompetence lektora - test použitý při výuce
4. Ukázka testových otázek ze závěrečného testu (pro oblast BOZP)
5. Vzor PowerPointové prezentace pro závěrečné lektorské vystoupení

Pozn.: Ostatní interní materiály nejsou součástí přílohy z důvodu utajení firemních dokumentů.

Dotazník hodnocení vzdělávací aktivity

Vážená paní, vážený pane,

pro zvýšení kvality systému vzdělávání, které pro Vás pořádáme, si Vás dovoluujeme požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho výsledky nám budou sloužit ke zvažování případných změn stávající organizace kurzu, a tím i ke zlepšení jeho kvality.

Hodnocení :

- 1 *Velmi spokojen*
- 2 *Spokojen*
- 3 *Drobné výhrady*
- 4 *Nespokojen*
- 5 *Velmi nespokojen*



Hodnotitel:						
Název kurzu:						
Datum konání:						
Lektor:						
1.	Průběh a organizace vzdělávací aktivity Poznámka:	1	2	3	4	5
2.	Celková úroveň studijních testů Poznámka:	1	2	3	4	5
3.	Jste spokojeni s místem konání vzdělávací aktivity? Poznámka:	1	2	3	4	5
4.	Jste spokojeni s technickým vybavením učebny? Poznámka:	1	2	3	4	5
5.	Splnila vzdělávací aktivita Vaše očekávání? Poznámka:	1	2	3	4	5
6.	Váš celkový dojem Poznámka:	1	2	3	4	5

Případné podrobnější poznámky uveďte, prosím, na druhou stranu listu.

Děkujeme Vám za Vaši ochotu.

Dotazník hodnocení lektora pro kurz Lektor BOZP

Vážená paní, vážený pane,

pro zvýšení kvality systému vzdělávání, které pro Vás pořádáme, si Vás dovoluujeme požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Jeho výsledky nám budou sloužit ke zvážení případných změn stávající organizace kurzu, a tím i ke zlepšení jeho kvality.

Hodnocení :

- 1 *Velmi spokojen*
- 2 *Spokojen*
- 3 *Drobné výhrady*
- 4 *Nespokojen*
- 5 *Velmi nespokojen*



	Hodnotitel :					
	Datum konání :					
	Lektor :					
1.	Ohodnoťte odbornou úroveň přednášejícího Poznámka:	1	2	3	4	5
2.	Ohodnoťte použití metod práce - výuky přednášejícího Poznámka:	1	2	3	4	5
3.	Ohodnoťte srozumitelnost výkladu přednášejícího Poznámka:	1	2	3	4	5
4.	Ohodnoťte úroveň studijních materiálů speciálně připravených k této problematice Poznámka:	1	2	3	4	5

Případné podrobnější poznámky uveďte, prosím, na druhou stranu listu.

Děkujeme Vám za Vaši ochotu.

Klíčové kompetence lektora

Kompetence	Hodnocení						
Schopnost učit	7	6	5	4	3	2	1
Aktivita a angažovanost	7	6	5	4	3	2	1
Odborný růst	7	6	5	4	3	2	1
Jasně definování cílů vzdělávací akce	7	6	5	4	3	2	1
Srozumitelnost	7	6	5	4	3	2	1
Komunikativnost	7	6	5	4	3	2	1
Prezentace a sebe prezentace	7	6	5	4	3	2	1
Schopnost řešit konflikty	7	6	5	4	3	2	1
Empatie	7	6	5	4	3	2	1
Individuální přístup	7	6	5	4	3	2	1
Kreativita a inovativnost	7	6	5	4	3	2	1
Akceptování rozdílnosti	7	6	5	4	3	2	1
Práce v zátěži	7	6	5	4	3	2	1

Vysvětlivky:

1-3 nízká úroveň dovedností;

4-5 střední úroveň dovedností;

6-7 vysoká úroveň dovedností

Chce-li lektor zjistit, jak momentálně vnímá své lektorské kompetence, zaškrtně příslušný počet bodů.

Ukázka testových otázek ze závěrečného testu (z oblasti BOZP)

1. **Zaměstnavatel je podle zákona č. 262/2006 Sb. povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů. O jaké úrazy v této souvislosti jde?**
 - a) o pracovní úrazy, o kterých se vyhotovuje záznam
 - b) o všechny pracovní úrazy
 - c) o pracovní úrazy, jejichž následkem došlo k hospitalizaci nebo úmrtí zaměstnance

b
2. **Nařízením vlády č. 494/2001 Sb. se zaměstnavateli ukládá, aby záznamy o pracovních úrazech zasilal stanoveným orgánům a institucím. V jaké lhůtě?**
 - a) do 5 kalendářních dnů od sepsání záznamu o úrazu
 - b) do 5 pracovních dnů od ohlášení pracovního úrazu
 - c) za uplynulý kalendářní měsíc nejpozději do pátého dne následujícího měsíce.

c
3. **Jak jsou charakterizovány v seznamu nemocí z povolání (nařízením vlády č. 290/1995 Sb.) takovéto nemoci?**
 - a) nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání
 - b) nemoci, které způsobily poškození na zdraví při práci
 - c) nemoci, které vyvolaly v organismu člověka poruchy, které způsobily ztížení společenského uplatnění

a
4. **Zákonné povinnosti zaměstnavatele směřující k odvrácení nebo zmenšení nebezpečí a předcházení škodným událostem zdůrazňuje vedle zákoníku práce také zvláštní předpis o zákonném pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. O jaký předpis jde?**
 - a) vyhláška č. 288/2003 Sb.
 - b) vyhláška č. 342/1997 Sb.
 - c) vyhláška č. 125/1993 Sb.

c
5. **Kdy zaměstnavatel musí podle zákoníku práce zajistit vyšetření lékařem závodní preventivní péče pro zaměstnance pracující v noci?**
 - a) podle potřeby, s ohledem na charakter pracovní činnosti
 - b) v případě, kdy se jedná o práce třetí a čtvrté kategorie
 - c) před zařazením na noční práci a pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou v roce

c
6. **Nařízením vlády č. 201/2010 Sb. stanoví lhůtu, do které nejpozději je třeba sepsat záznam o úrazu. O jakou lhůtu pro zmíněný účel jde?**
 - a) nejpozději do 5 kalendářních dnů po oznámení úrazu
 - b) nejpozději do 5 pracovních dnů po oznámení úrazu
 - c) nejpozději do 5 pracovních dnů ode dne, jímž započala pracovní neschopnost

b
7. **Za jaké podmínky povoluje zákon č. 262/2006 Sb. změnu stavu na místě úrazu ještě před objasněním příčin a okolností vzniku pracovního úrazu?**
 - a) za podmínky, že ke změně jsou vážné důvody
 - b) za podmínky řádného ohledání místa a sepsání protokolu o tomto ohledání
 - c) za podmínky, že úraz si nevyžádal hospitalizaci a že nešlo o úraz smrtelný

a

Vzor PowerPointové prezentace pro závěrečné lektorské vystoupení

