

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované studium

2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Renata Fraňková

Příprava lektorů dalšího vzdělávání formou kombinovaného studia, návrh vlastního kurzu

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Bohumír Fiala

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined Studies

2010 - 2012

DIPLOMA THESIS

Bc. Renata Fraňková

Preparation Lectors of Further Education by the Course of
Combined Studies

Prague 2012

The Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Bohumír Fiala

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 30. 5. 2012

Bc. Renata Fraňková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat profesoru doktoru PhDr. Bohumíru Fialovi za pomoc v orientaci k tématu a zkušenostmi při psaní mé diplomové práce.

Autorka

Anotace:

Tato práce pojednává o vzdělávání lektorů dalšího vzdělávání a o možnostech jejich přípravy. Je zde zmínka o roli lektora ve vzdělávání dospělých a jeho osobnosti. Pojednává o působení lektorů u nás, o typech lektorů v různých oblastech lidských činností a o kompetencích, které by měl lektor mít. Je zde kapitola o institucích poskytujících další vzdělávání a o posuzování jejich kvality, o normách a certifikacích, které by měly kvalitu vzdělávání garantovat a také o akreditaci vzdělávacích kurzů. V závěru práce je metodicky propracovaný kurz pro lektory.

Klíčové pojmy

Andragogika

Akreditovaný certifikát

Celoživotní učení

Hodnocení kvality

Koncept

Kompetenční profil

Lektor dalšího vzdělávání

Vzdělávací kurz

Vzdělávání dospělých

Annotation:

This thesis deals with education of lecturers of further education, about possibilities of their preparation. The role and personality of a lecturer are mentioned here, too. It deals with impact of lecturers in the Czech Republic, about types of lecturers, in various fields of activities and about competencies, which lecturers should have for their work. There is also a chapter about institutions providing further education for adults and about assessment their qualities as well as standards and certifications which should guarantee the quality of education and also accreditation of adult education courses. At the end of the thesis there is a methodologically sophisticated course for lecturers.

Key words

Andragogy

Accredited certificate

Lifelong learning

Evaluation of quality

Concept

Competency profile

Lecturer of further education

Content

Educational course

Adult education

OBSAH

ÚVOD	10
<u>1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KONCEPTU</u>	<u>11</u>
<u>CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ</u>	<u>11</u>
1.1 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ A JEHO FUNKCE	13
1.1.1 OBLASTI USKUTEČŇOVÁNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	15
1.1.2 CELOŽIVOTNÍ UČENÍ V EVROPĚ A V ČR	18
1.1.3 PROGRAMY CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	19
1.1.4 STRUKTURÁLNÍ FONDY A OPERAČNÍ PROGRAMY	19
<u>2 OSOBNOST A KOMPETENCE LEKTORA</u>	<u>21</u>
<u>DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ</u>	<u>21</u>
2.1 ROLE LEKTORA VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	22
2.2 KOMPETENCE LEKTORA	25
2.2.1 KLÍČOVÉ KOMPETENCE LEKTORA VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	25
2.2.2 KOMPETENČNÍ PROFIL LEKTORA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	27
2.3 TYPY LEKTORŮ	30
2.3.1 LEKTOŘI PODNIKATELÉ	30
2.3.2 LEKTOŘI ZAMĚSTNANCI	31
2.3.3 LEKTOŘI MANAŽEŘI A SPECIALISTÉ	31
2.3.4 LEKTOŘI V NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH	32
<u>3 PŘÍPRAVA LEKTORŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ</u>	<u>33</u>
3.1 MOŽNOSTI PŘÍPRAVY LEKTORŮ	34
3.1.1 KOMBINOVANÉ STUDIUM	34
3.1.2 ODBORNÝ TRÉNINK	35
3.1.3 DALŠÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ – KURZY, ŠKOLENÍ, SEMINÁŘE	35
3.1.4 DISTANČNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	36
3.2 PODPORA ROZVOJE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	37
3.2.1 BÍLÁ KNIHA A STRATEGIE CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ	38
3.2.2 PROJEKT NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ	39
3.2.3 PROJEKT NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ	40
3.2.4 PROJEKT KVALITA V DALŠÍM PROFESNÍM VZDĚLÁVÁNÍ	40
3.2.5 PROJEKT KONCEPT	41
3.3 KVALITA A CERTIFIKACE VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	42

3.3.1	ZÁKON Č. 179/2006 SB. JAKO NÁSTROJ KVALITY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	42
3.3.2	AKREDITOVÁNÍ VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ	43
3.3.3	AKREDITOVANÝ CERTIFIKÁT	44
3.3.4	CERTIFIKACE LEKTORŮ	45
3.3.5	CERTIFIKÁT LEKTOR DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ QLV	46
3.3.6	CERTIFIKACE INSTITUCÍ	47

4 UVÁDĚNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DO PRAXE **51**

4.1	ANALÝZA VZDĚLÁVACÍCH INSTITUCÍ V SYSTÉMU PŘÍPRAVY LEKTORŮ V ČR.....	51
4.1.1	ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH AIVD	52
4.1.2	ASOCIACE TRENÉRŮ A KONZULTANTŮ MANAGEMENTU ATKM	53
4.1.3	ASOCIACE ABSOLVENTŮ EMPRETEC.....	53
4.1.4	OBČANSKÉ SDRUŽENÍ AISIS	54
4.1.5	SPOLEČNOST SEMIS, SPOL. S.R.O.	55
4.1.6	AGENTURA AHRA	55
4.1.7	CAMBAS ČESKÁ ASOCIACE MBA ŠKOL	56
4.1.8	PARTNERSTVÍ TTNET ČR	57
4.1.9	NÁRODNÍ CENTRUM EUROPASS ČESKÁ REPUBLIKA	57
4.1.10	IES MEZINÁRODNÍ DATABÁZE	58
4.1.11	VÝSLEDEK ANALÝZY	58
4.2	NÁVRH VZDĚLÁVACÍHO KURZU PRO LEKTORY VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	59
4.2.1	NÁZEV KURZU	59
4.2.2	CÍL KURZU	60
4.2.3	UČEBNÍ PLÁN.....	60
4.2.4	MODUL 1 VSTUPNÍ SEMINÁŘ.....	62
4.2.5	MODUL 2 ZÁKLADY ANDRAGOGIKY	63
4.2.6	MODUL 3 PSYCHOLOGIE VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	65
4.2.7	MODUL 4 METODICKO DIDAKTICKÝ SEMINÁŘ	66
4.2.8	MODUL 5 HODNOCENÍ VE VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	67
4.2.9	MODUL 6 - ZÁVĚREČNÝ SEMINÁŘ.....	69
4.2.10	POŽADAVKY NA UKONČENÍ KURZU.....	71

5 ZÁVĚR..... **72**

6 SEZNAM CITOVANÉ LITERATURY **73**

7 SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ **74**

8 SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK..... **76**

9. SEZNAM PŘÍLOH **77**

PŘÍLOHA A SEZNAM ZKRATEK..... **I**

ÚVOD

Tato diplomová práce si klade za cíl přiblížit možnosti vzdělávání lektorů a jejich přípravu. První a druhá část práce vysvětlují nutnost celoživotního učení, zařazují vzdělávání dospělých do kontextu celoživotního učení a vysvětlují tuto propojenost. Je zde také popsána osobnost a kompetence lektora dalšího vzdělávání dospělých včetně klíčových kompetencí a kompetenčního profilu.

Třetí část této práce je zaměřena na možnosti získání vzdělání pro lektory u nás, od typů kurzů a vzdělávacích aktivit, až po projekty a programy Evropské unie, nebo programy, ve kterých jsou využívány fondy EU. Následná témata přechází k nutnosti certifikování vzdělávacích institucí i lektorů poskytujících další vzdělávání z důvodu různé kvality. Při zpracovávání této práce vznikla otázka, jaké jsou možnosti přípravy lektorů dalšího vzdělávání, a jsou dostupné a kvalitní? Hovoří se zde o zákonu, který sleduje kvalitu dalšího vzdělávání dospělých a na něj navazující normy kvality a různé druhy certifikátů a známek kvality. Nechybí ani podkapitola o akreditování vzdělávacích kurzů i samotných vzdělavatelů.

Následuje analýza některých důležitých vzdělávacích společností u nás, které se zabývají přípravou lektorů dalšího vzdělávání, ať už státních, nebo soukromých, jejich provázanost a spolupráce na projektech. V závěrečné části této práce je potom návrh metodicky propracovaného kurzu vzdělávání dospělých a to lektorů venkovních aktivit. Je tam uvedeno, co by měl takový kurz obsahovat především z obecných témat pro lektory a také konkrétní činnosti k danému tématu za použití jak osvědčených, tak i moderních výukových metod.

Protože téma certifikací institucí, známek kvality a uvádění dalšího vzdělávání do praxe je stále ve fázi rozvoje a změn, další související témata jsou v rozpracovaném stádiu, mnoho materiálů nevyšlo v knižní podobě, je proto čerpáno z příruček umístěných na internetových stránkách daných institucí.

1 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ V KONCEPTU CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

V dnešní době velké konkurence ve všech odvětvích je třeba počítat s tím, že čím rozsáhlejší obsah znalostí a dovedností člověk má, tím lépe se udrží nebo sám prosadí na trhu práce. Vývoj potvrdil, že nutnost celoživotního vzdělávání a učení je skutečně nezbytná a je jedním z podnětů, které by mohly společnosti pomoci překonat krizi jak ekonomickou, tak také společenskou. Jedna z mála věcí, se kterou lidé musí počítat, je nejistota. S příchodem ekonomické krize přichází také nejistota v udržení zaměstnání. V nynější době zaměstnanci nesetrvávají na jednom pracovním místě po většinu života, jako tomu bylo v minulosti.

Firmy hledají stále nové podněty a osobnosti, aby se udržely na trhu, a někdy také musí snižovat počet zaměstnanců, aby ušetřily. Případně přijímají nové pracovníky, kteří se lépe orientují v počítačových technologiích, jsou flexibilní a svým elánem přesvědčí o svých kvalitách. Ti můžou přinést do firmy nové myšlenky a nápady. Tato situace je proto nepříznivá pro starší generaci, a ta by se měla snažit o udržení si nebo získání co nejvíce nových poznatků, znalostí i zkušeností. Ty by mohla zaměstnavateli nabídnout, aby pro něj byla přijatelná. Již Tomáš Baťa ve své době začal s myšlenkou vzdělávání svých zaměstnanců formou Baťovy školy práce, protože chápal, že vzdělání zaměstnanci zastanou práci lépe a zodpovědněji než ti ostatní.

Při učení probíhá komunikace a spolupráce s ostatními, vzdělaný občan je schopen lépe chápat také evropskou integritu, globalizaci, multikulturní společnost a nemá předsudky k ostatním národnostem. Zároveň si je vědom vlastní schopnosti a jedinečnosti. Další vzdělávání souvisí s celoživotním učením, je jeho součástí. Člověk se učí něčemu novému téměř každý den tím, jak získává nové poznatky ze svého okolí, ze zpráv, z médií i od lidí kolem sebe.

Vzdělávání je však již záležitost záměrná, něco kvůli čemu člověk obětuje svůj volný čas, věnuje se mu na úkor odpočinku, nebo zábavy.

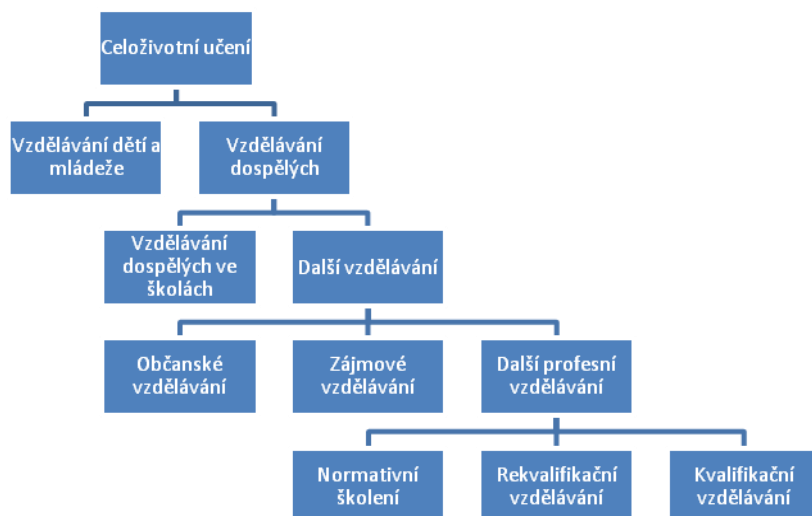
Další vzdělávání navazuje na formální vzdělávání ve školních institucích zakončené uznávaným osvědčením a probíhá poté, co osoba přestala do těchto institucí docházet, tedy mimo tyto instituce.

„Vzdělávání včetně vzdělávání dospělých je podle současných pojetí chápáno jako celoživotní proces, ve kterém se člověk stále přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života. Procesy enkulturace, socializace a resocializace, i proces personalizace se stávají procesy neustálými, celoživotními a permanentními. Proto je vzdělávání dospělých pouze subsystemem celoživotního učení.“¹

Vzdělávání v dospělém věku je složitější než v mládí, protože dospělí mají své rodiny, závazky, zaměstnání. Proto je třeba systém vzdělávání přizpůsobit těmto podmínkám a nabídnout dospělým flexibilitu a dostupnost získávání nových znalostí a informací. Tak, aby lidé byli schopni se prosadit, najít si své místo ve společnosti a vést spokojený a kvalitní život naplňující jejich požadavky a také spolupracovat s ostatními. I nepříliš majetný člověk si permanentním vzděláváním může vybudovat postavení na vysoké pozici v zaměstnání a tím si zvýšit společenský status. Následující schéma naznačuje, jak se dělí celoživotní učení, a kde se v něm nalézá další vzdělávání a další profesní vzdělávání.

¹ (PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7. s. 95.)

Obrázek 1: Schéma dělení Celoživotního učení



(Z. PALÁN, T. LANGER, *Základy andragogiky*, UJAK 2008, str. 95)

Jak popisuje Palán (2008) v dalším vzdělávání dospělých nemusí vždy jít jen o dospělého podle zákona. Může se jednat například o mladistvého, který byl po ukončení povinné školní docházky zapsán na úřadu práce a ten mu po nějakém čase doporučí rekvalifikační kurz. Ve většině případů se ale vzdělávání dospělých týká právě dospělé populace.

1.1 Celoživotní učení a jeho funkce

Celoživotní učení může být uskutečňováno buď v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj, dnes už v jakémkoli věku kdy je člověk schopen a ochoten se učit. Tím jak se dynamicky mění naše společnost, je potřeba učení ještě více aktuální. Má rozvíjet jednotlivé osobnosti ale také úroveň celé společnosti. Tím, že se lidé učí, posiluje se soudržnost společnosti, protože se vyrovnává rozdíl mezi bohatšími a chudšími vrstvami. Člověk získá více možností a příležitostí v různých oblastech ať už u zaměstnání, či u společenských kontaktů. Učením se také omezuje možnost vyloučení ze společnosti, vzdělaný člověk si spíše najde možnosti jak se do společnosti začlenit.

„Celoživotní učení (angl. lifelong learning) představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, změnu jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení-ať už v tradičních institucích v rámci vzdělávacího systému, či mimo ně-jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.“ (Palán, 2008, s. 101)

Další funkcí celoživotního učení je podpora demokracie a občanské společnosti tím, že vystudovaný občan má větší přehled o fungování demokracie, respektuje práva ostatních, ale může být i kritický k povinnostem, kteří mají plnit ostatní a toto plnění vyžadovat. Jedná nezávisle, dokáže se svobodně a samostatně rozhodovat. Celoživotní učení, které představuje koncepční změnu pojetí vzdělávání, lze členit do dvou základních etap – počáteční a další vzdělávání.

V počátečním vzdělávání je v naší republice poskytováno vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny, od nejtělejšího dětství a je tak základnou celoživotního učení. Mělo by zajistit, že se člověk naučí učit se a bude mít k učení pozitivní postoj. Do počátečního vzdělávání se zahrnuje základní, střední a navazující terciární vzdělávání. Další vzdělávání navazuje na stupně počátečního vzdělávání a úzký vztah má i s terciárním vzděláváním. Palán a Langer (2008) uvádí, že hlavním důvodem zvyšujícího se významu dalšího vzdělávání je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti a kompetence.

Lze říci, další vzdělávání je jakékoli vzdělávání, které je praktikováno po ukončení počátečního vzdělávání a probíhá po vstupu na trh práce. Vzdělávat se můžou také ženy na mateřské dovolené, nebo lidé, kteří z jakéhokoli důvodu nepracují. Dále se můžou vzdělávat osoby samostatně výdělečně činné, nezaměstnaní, nebo podnikatelé. V dnešní době probíhá i vzdělávání seniorů v univerzitách třetího věku a samozřejmě bezpočet variací kurzů od odborných až po zájmové.

Systém celoživotního učení zahrnuje formální, neformální a informální vzdělávání. Jak již bylo uvedeno v úvodu kapitoly, formální vzdělávání se uskutečňuje v institucích k tomu určených, většinou ve školských zařízeních, je ukončeno obecně

uznávaným vysvědčením, jiným osvědčením anebo diplomem. Do neformálního vzdělávání můžeme zařadit například počítačové kurzy, kurzy cizích jazyků, rekvalifikační kurzy, ale také odborná školení a přednášky, nebo organizované volnočasové aktivity pro mládež a dospělé.

Podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nelze zde dosáhnout formálního stupně vzdělání. Patří sem také další vzdělávání lektorů. V některých případech probíhá paralelně se vzděláváním formálním, ale nejčastěji se koná až po ukončení formálního vzdělávání. Účastník dochází na různé kurzy, školení, zvyšuje si kvalifikaci, své dovednosti a kompetence.

Tím má šanci zajímavějšího společenského a pracovního zařazení, nebo si rozšiřuje znalosti v oblasti, kterou potřebuje ke své profesi, nebo která je jeho koníčkem. Je prováděno ve firmách pro zaměstnance, státních úřadech, školících zařízeních soukromých vzdělávacích agenturách, nebo kulturních střediscích či úřadech. Praktikují ho také nestátní neziskové organizace i školy jako svou doplňkovou činnost vedle poskytování formálního vzdělávání.

Informální učení probíhá každý den, je nezáměrné a nemá žádný systém. Lidé se učí přijímáním informací ze svého okolí, tím, že komunikují s ostatními lidmi v obchodě, v zaměstnání, v domě, na ulici, jsou konfrontováni se společností a každodenním životem, jsou v kontaktu s institucemi, médii, novinami, časopisy, televizním vysíláním. Nabývají nové poznatky, vědomosti, ale také společenské a komunikativní kompetence a dovednosti. V informálním učení není žádný systém, ani organizace, neprobíhá v žádných institucích.

1.1.1 Oblasti uskutečňování dalšího vzdělávání dospělých

Určitá část dospělé populace má potřebu doplnit si to vzdělání, které z nějakého důvodu nezískalo ve formálním počátečním vzdělávání, jako například večerní studium střední školy, nebo víkendové studium učebních oborů pro ty, kteří se rozhodli podnikat

v určitém oboru, ale nemají k tomu náležitý školní základ. V oblasti dalšího profesního vzdělávání a přípravy dospělí můžou získat, rozšířit či doplnit kvalifikaci nebo získat rekvalifikaci, což se často děje v případě nezaměstnanosti.

V určených povoláních například v oblasti medicíny a v řadě technických profesí, je dokonce povinností pracovníků aktualizovat své vědomosti a dovednosti a ve stanovených intervalech absolvovat jejich přezkušování v rámci předepsaných zvláštních právních norem. Palán (2008) popisuje přímou vazbu dalšího profesního vzdělávání na profesní zařazení a uplatnění dospělého.

Tvrdí, že podstatou ekonomické aktivity občana je dosažení souladu mezi kvalifikací subjektivní, což je reálná pracovní způsobilost a kvalifikací objektivní, což jsou nároky na výkon konkrétní profese, což znamená stálé přizpůsobování a prohlubování kvalifikace pracovníků v jejich profesi. Do dalšího profesního vzdělávání patří kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání. Kvalifikační je určeno k upevňování a obohacení dosavadní kvalifikace, sem patří různé kurzy a jiné formy vzdělávání.

Patří sem také zaškolení v adaptačním procesu nových pracovníků, nebo zaučení, které je vlastní spíše dělnickým profesím a přípravě nekvalifikovaných dělníků či výsledkem rekvalifikace. Palán (2008) dále uvádí, že rekvalifikační profesní vzdělávání má změnit původní kvalifikaci za jinou, často pro nemožnost pracovního zařazení ve stávající profesi, nebo ze zdravotních důvodů.

Další variantou dalšího profesního vzdělávání jsou motivační programy a kurzy úřadů práce, ty jsou vedeny k profesní orientaci a pomáhají s umístěním do rekvalifikačního programu. Po absolvování tohoto tréninku uchazeč nastoupí do rekvalifikačního kurzu pro konkrétní profesi. Poradenské programy jsou také zařazeny mezi rekvalifikace a bývají určeny pro uchazeče se zájmem o zaměstnání se zvláštní péčí, například osoby se zdravotním postižením, nebo s dosaženým pouze základním vzděláním, po mateřské dovolené, nebo osoby starší než padesát let.

Účelem tohoto programu je uvedení lidí zpět na trh práce a umožnit jim začlenit se opět do společnosti.

Získají zde komunikační a prezentační dovednosti, dozvědí se o způsobech hledání zaměstnání, naučí se vytvořit životopis nebo motivační dopis. V oblasti občanského vzdělávání je orientace na to, aby občan měl přehled v právech a povinnostech osob ve věcech politických, občanských, společenských i rodinných, aby dokázal plnit tyto životní úlohy. V těchto všech oblastech se uplatňují právě lektoři dalšího vzdělávání dospělých, o kterých pojednává tato diplomová práce.

Palán (2008) říká, že do občanského vzdělávání lze zařadit vzdělávání ve veřejných otázkách státních, regionálních nebo místních, kdy se orientují na uspokojování společenských potřeb a zájmů občanů, zdokonalování občanského života ve společenství a vytváření skupinové integrity. Týká se například problematiky etické, estetické, ekologické, všeobecně vzdělávací, či zdravotnické.

Vzdělávání k právnímu vědomí občanů je jednou z hlavních součástí občanského vzdělávání a slouží jako nástroj regulace chování a jednání občanů státu i jeho institucí. Jde o to, aby si lidé byli vědomi svých individuálních práv a také povinností jako občanů státu, aby je dodržovali. Můžou tak činit pasivně, ale také aktivně když sami organizují některé spolky, akce, kontrolují a sledují jak instituce plní své povinnosti, případně aktivně působí na místní úrovni v různých sdruženích, uskupeních či v regionální politice.

Zájmovému vzdělávání se také říká sociokulturní a vytváří předpoklady pro kultivaci osobnosti na základě jejich zájmů, uspokojuje vzdělávací potřeby v souladu s osobním zaměřením člověka. Umožňuje seberealizaci ve volném čase a dotváří hodnotovou orientaci. Obsah zájmového vzdělávání je stejně široký jako rozsah zájmů lidí. Může se jednat o témata všeobecně vzdělávací, kulturní, etická, sportovní, náboženská, filozofická a jiná.

Ve světě je podle Palána (2008) preferováno podobně jako profesní vzdělávání, stát sám má zájem na kultivaci občanů a zkvalitňování hodnoty života, stejně jako lidských zdrojů celé společnosti. U nás se toto vzdělávání týká spíše okrajových organizací, jako jsou například včelaři, zahrádkáři, rybáři a podobně.

1.1.2 Celoživotní učení v Evropě a v ČR

Moderní evropská integrace probíhá zhruba od poloviny dvacátého století. Ve vzdělávací politice se vyznačuje tím, že orgány EU nezasahují do politik jednotlivých států, mohou dávat pouze doporučení. Kateřina Vyhnánková (2007) uvádí, že je uplatňován princip subsidiarity, tedy přístupu, kdy se dané problémy řeší vždy na nejnižší možné úrovni, buď jednotlivých států, nebo regionů.

Evropská vzdělávací politika vychází z podpory národních systémů, neusiluje o jejich sjednocení, naopak zachovává regionální rozdíly. V Maastrichtské smlouvě přijaté v roce 1992 je vzdělávání zařazeno do zodpovědnosti EU, ale zároveň stále platí princip tuto politiku pouze doplňovat, nikoli nahrazovat. Usiluje se o otevřený evropský vzdělávací prostor a o vzájemné uznávání dosaženého vzdělání všemi členskými státy. Finančně se na rozvoji vzdělávání podílí dva nástroje podpory, jsou to Vzdělávací programy Evropské unie a Evropský sociální fond ze Strukturálních fondů.

Vyhnánková (2007) dále zdůrazňuje, že v oblasti celoživotního učení byly v rámci těchto programů vytyčeny cíle a to zajistit dostupnost vzdělávání a prostupnost vzdělávací soustavy na všech stupních, podporovat individualizaci a různorodost vzdělávacího procesu na všech stupních vzdělávací soustavy, také vzdělávání znevýhodněných jedinců, rozvíjení distančního vzdělávání, zpracování a zavedení soustavy finančních a nefinančních pobídek pro rozvoj vzdělávání dospělých. Ke vzdělávání dospělých jsou v Evropské unii využívány dva základní nástroje a to Komunitární vzdělávací programy a Evropský sociální fond.

U nás je za výchozí dokument pro vzdělávání považován Národní program rozvoje vzdělávání, takzvaná Bílá kniha rozvoje vzdělávání z roku 2001. Tento dokument formuloval strategii v oblasti vzdělávání u nás a dal konkrétní podněty pro práci škol ve formálním vzdělávání. Jemu předcházela takzvaná Bílá kniha Evropské unie z roku 1996 White Paper on Education and Training, která zdůrazňuje potřebu učící se společnosti, navrhuje také uznávání kompetencí celoživotního učení členskými zeměmi napříč Evropou při pracovní mobilitě.

1.1.3 Programy celoživotního učení

Koncept celoživotního učení v České republice je chápán jako otevřený systém, který se neustále mění podle potřeb trhu práce a ekonomické situace v regionech i podle společenského vývoje ve světě i u nás. Vyhnánková (2007) dále uvádí, že tento koncept najdeme v Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR známém jako Bílá kniha z roku 1999 respektive 2001, kdy byl schválen. Od tohoto dokumentu se rozvíjí středně a dlouhodobé cíle vzdělávací politiky státu.

Hlavní strategické linie jsou realizace celoživotního učení pro všechny, budování společnosti znalostí, monitorování a hodnocení kvality a efektivity vzdělávání, proměna a otevřenost vzdělávacích institucí, změna role a profesních perspektiv pedagogických a akademických pracovníků. Jedná se zde také o přechod od centralizovaného řízení k odpovědnému spolurozhodování. Vyhnánková (2007) také píše, že od 80. let minulého století, probíhají Komunitární vzdělávací programy, jejichž cílem je podporovat rozvoj mezinárodní spolupráce ve vzdělávání.

V současnosti, tedy v letech 2007-2013 je aktuální Program celoživotního učení, který se vyvinul z programů Sokrates a Leonardo da Vinci a spravuje ho Národní agentura evropských programů NAEP, jež podléhá ministerstvu školství. Program celoživotního učení je rozdělen na několik podprogramů, například program Comenius je určen pro školy všech stupňů od mateřské po vyšší odborné. Program Erasmus je orientován na vysoké školy a studijní pobyty v zahraničí, Leonardo da Vinci podporuje odborné vzdělávání, spolupráci odborných škol kromě vysokých a pomáhá rozvíjet další profesní vzdělávání. Grundtvig je zaměřen na vzdělávání dospělých a musí se ho účastnit minimálně tři země.

1.1.4 Strukturální fondy a operační programy

V současnosti existují dva strukturální fondy a to Evropský sociální fond ESF a Evropský fond regionálního rozvoje ERDF.

Dle Vyhnánkové (2007), oba tyto strategické dokumenty představují průnik priorit politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie a domácích zájmů členských států. Pro vzdělávání dospělých má význam první z nich. Evropský sociální fond je hlavní nástroj sociální politiky, který se zaměřuje na sociálně znevýhodněné skupiny, nezaměstnané a také na genderovou politiku zaměstnanosti.

Evropský sociální fond orientuje svou pomoc na regiony, zejména na ty méně rozvinuté, a podporuje pouze takové vzdělávání, které souvisí s trhem práce. Tato pomoc nevyžaduje mezinárodní spolupráci. Čerpání financí z Evropských fondů na kurzy lektorů se uskutečňuje prostřednictvím operačních programů, které musí schválit Evropská komise. „Operační program je podrobný materiál vztahující se již k lokálně či tematicky vymezené oblasti podpory, v němž je popsán stav a vývoj dané oblasti či tématu, kterému je potřeba věnovat pozornost a zlepšovat jej.“²

Česká republika pracuje v období 2007-2013 celkem na 26 operačních programech. Na webových stránkách Strukturálních fondů Evropské unie [cit. 2011-10-09] se uvádí, že osm z nich je zaměřeno tematicky například na dopravu, vědu a vzdělávání, zaměstnanost, životní prostředí, sedm zeměpisně na Středočeský kraj, Střední Moravu, Moravskoslezsko a podobně.

Ostatní operační programy umožňují přeshraniční, meziregionální a nadregionální spolupráci či zajišťují technické, administrativní a výzkumné zázemí realizace politiky soudržnosti. Pro vzdělávání dospělých jsou to OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost v České republice, OP Lidské zdroje a zaměstnanost a OP Praha Adaptabilita.

² (VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. 136s. ISBN 978-80-86723-46-4. s. 45)

2 OSOBNOST A KOMPETENCE LEKTORA DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V procesu vzdělávání dospělých figurují tři hlavní činitelé a to účastník vzdělávání, tedy dospělý, dále vzdělávací instituce, a na stejné úrovni důležitosti stojí také lektor. Tyto části jsou nenahraditelné, sebedokonalejší instituce nenahradí osobitost lektora a dokonalý lektor se bez účastníka vzdělávání a kvalitního zázemí také neobejde. Vzdělávací instituce poskytuje procesu vzdělávání prostor a materiální zázemí, lektor dává tomuto procesu jedinečné a neopakovatelné vedení.

„Lektorem se rozumí kvalifikovaný člověk, který vede vzdělávání nebo výcvik dospělých v příslušných oborech činnosti a je schopen se podílet na vývoji nových vzdělávacích produktů.“³ Lektor dalšího vzdělávání je člověk, který má zkušenosti v určitém oboru na takové úrovni, že je schopen je předávat dalším lidem, kteří se chtějí v daném oboru zdokonalit. Aby svůj úkol plnil co nejlépe, je třeba, aby měl také pedagogické vzdělání, nejlépe v oboru Andragogika z důvodu porozumění specifickým potřebám dospělých ve vzdělávacím procesu.

Zdeněk Palán definuje Andragogiku takto: “Věda o vzdělávání dospělých, výchově a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jejím rozvojem ve všech fázích jeho životní dráhy.“(Palán, 2008, s. 37) Na osobnosti a přístupu lektora záleží, zda se účastníci naučí něco nového, zda budou chtít přijít na další část kurzu, zda firma bude spolupracovat také příště. Pro vymezení pozice role lektora dalšího vzdělávání bude třeba přiblížit mimo jiné teorii kompetencí, popsat další typy studia, různé vyučovací metody a didaktické principy.

³ (BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora/trenéra*. Praha: Votobia, 2003. 222 s. Institut mediální komunikace. ISBN 80-7220-158-1 s. 52.)

2.1 Role lektora ve vzdělávání dospělých

Lektor je hybnou silou celého výukového procesu dospělých, na něm především závisí úspěch či neúspěch jednotlivých kurzů. Mužík (2005, s. 10) uvádí, že hlavní působení lektora je v didaktickém přístupu, při využívání metod andragogiky. To znamená, že má chápat dospělého jako samostatnou a zralou osobnost, respektovat jeho názory, připomínky, využívat jeho zkušeností a znalostí. Využívat andragogický přístup respektuje to, že dospělí jedinci jsou již zcela hotové osobnosti se svými vlastními názory a postoji. Lektor musí zvládat diskutovat o praktických zkušenostech a nezřídka také čelit kritickým názorům k učivu i ke způsobu podání dané látky.

Dospělí účastníci vzdělávacího procesu mají potřebu vyjadřovat se k učivu, uvádět své vlastní doplnění praktických znalostí a dovedností, často vysoce odborných. Úloha lektora spočívá také v tom, že využívá prezentací účastníků kurzu k rozšíření a obohacení samotné výuky. Tvoří týmovou spolupráci při hledání řešení a navádí účastníky k aktivní práci a samostatnému úsudku. Stává se více poradcem neboli facilitátorem při vzájemném působení a společném hledání řešení praktických problémů. Měl by rozeznávat jemné rozdíly mezi studenty a pokud možno přistupovat individuálně, motivovat každého podle toho, co právě ten který student potřebuje.

„Ve vzdělávání dospělých sázíme především na kladnou motivaci učení dospělého. Lektor by měl iniciovat a podporovat spíše kladné motivy učení, jako je např. zájem o učební látku, a seberealizaci účastníka. Z procesu učení dospělých se snažíme eliminovat některé záporné motivy, jako je strach nebo resentimenty. Mnozí lidé si vytvořili odpor k určitému oboru (výpočetní technika) nebo k učení se cizímu jazyku.“⁴

⁴ (MUŽÍK, Jaroslav. *Didaktika profesního vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Plzeň: Fraus, 2005. 202 s. ISBN 80-7238-220-9. s. 10)

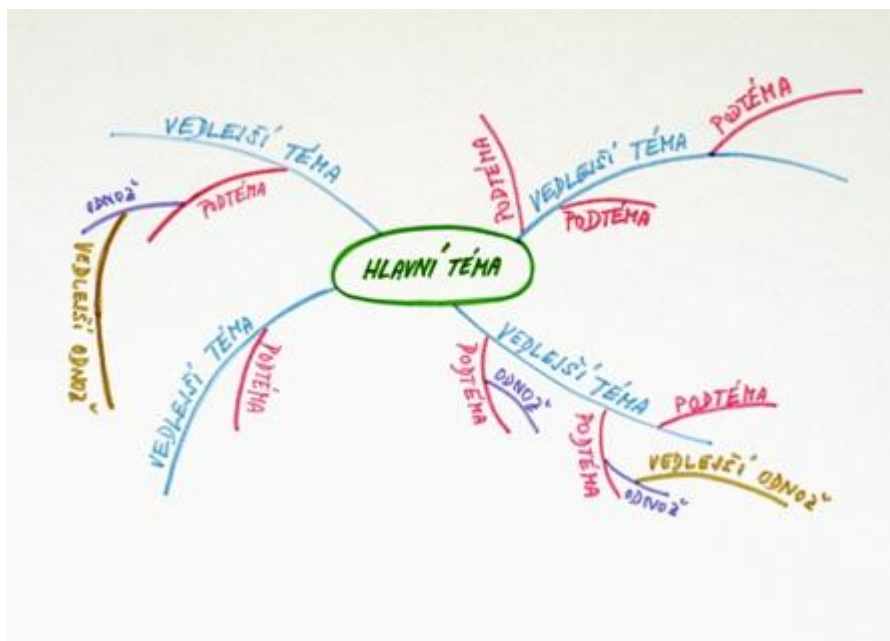
Pro někoho je rozhodující pokyn od zaměstnavatele ohledně udržení si pracovního místa, nebo zvýšení platového ohodnocení, jiný se dokáže motivovat sám tím, že získá větší rozhled v daném oboru a bude mít sám ze sebe dobrý pocit.

Většina lidí ale nerada mění své rutinní návyky a přirozeně se nerada učí velkému množství nových informací. Dospělí lidé mají odlišnou motivaci k učení a v podstatě se učit nemusí, i když jsou k tomu někdy tlačeni okolnostmi. Nejlepší motivace je ta osobní, ta probouzí energii k učení. Pokud se člověk učí z donucení, výsledek nemusí dopadnout dobře. Každý jedinec si musí najít svůj způsob motivace, což bývá velmi individuální.

Nejvíce motivuje úspěch ve studiu, či v další práci. Mužík (2005) dále uvádí, že nejlépe se učí čínorodí jedinci, kteří se učí v každé volné chvíli, například při cestování v prostředcích veřejné dopravy. Lektor by měl nabádat a motivovat studenty, aby sami vyhledávali podněty a informace v oboru, který studují. Aby si doplňovali učení o další informace i z neformální sféry jako je rozhlas, četba novin, odborných časopisů, využívali k získávání znalostí jakoukoli možnost. Takoví studenti dosahují nejlepších výsledků. Je lepší klást si rozumné cíle, které lze za daných podmínek splnit. Plnění menších cílů postupně přináší větší jistotu úspěchu.

K těmto přístupům by studenty měl lektor vést, aby našli cestu ke snadnějšímu a efektivnějšímu učení. Měl by studenty naučit využívat například paměťové mapy, které zpřehlední vyučovanou látku a usnadní zapamatování, tím, že si obrázek snaží uložit ve své paměti a lépe se vybaví než například text. Viz následující obrázek.

Obrázek č. 2: Paměťová mapa



(Zdroj: www.vysokeskoly.cz, 2011-11-17)

Osobnost lektora často rozhoduje o tom, zda student bude docházet pravidelně na celý kurz, zda ho bude považovat za přínosný a bude se sám aktivně podílet na vzdělávacím procesu diskuzí a další interakcí a komunikací. Role lektora ve vzdělávacím procesu se odvíjí od typů aktivit v procesu vzdělávání dospělých. Jiná je u přednášky, nebo ve skupinové práci, při rotaci zaměstnanců, nebo panelové diskusi.

Pokud lektorova osobnost není kvalitní, studentům se učí těžce a někdy přestávají docházet do kurzu ještě před jeho ukončením. V minulosti často lektor vycházel pouze z praxe, avšak neuměl s posluchači často vhodně komunikovat, jednal jen jako předavač informací, ne jako kolega. Ten chápe specifické nároky daných účastníků, jejich nedostatky ale uznává i jejich přednosti a dokáže tyto přednosti v lekcích využívat k obohacení výuky, ke zpestření a rozšíření znalostí ostatních.

Lektor by měl být schopen přijímat podněty od svých posluchačů k vlastnímu rozšíření obzoru jak v daném oboru, tak i ve vzdělávacím procesu. Veteška (2008) uvádí, že v dnešní době je třeba, aby lektor byl všestranně vzdělán i v oboru

andragogika, aby měl základní znalosti například i ze sociologie a dalších společenských věd, příslušné schopnosti, dovednosti a znalosti i z oboru psychologie.

2.2 Kompetence lektora

Soubor znalostí, dovedností, návyků a metod spolu s vlastním jedinečným osobnostním a hodnotovým přístupem nazýváme kompetence. „Pojem kompetence můžeme definovat jako jedinečnou schopnost člověka úspěšně jednat a dále rozvíjet svůj potenciál na základě integrovaného souboru vlastních zdrojů, a to v konkrétním kontextu různých úkolů a životních situací spojenou s možností a ochotou (motivací) rozhodovat a nést za svá rozhodnutí odpovědnost.“⁵ Lektor by měl být schopen orientovat se v celé řadě faktorů, které působí v naší společnosti, aby dokázal komunikovat a zaujmout různé typy lidí, kteří mohou mít odlišný základ vzdělání, povahu, sociální zázemí, náboženskou a kulturní orientaci. V jedné skupině se může objevit student ze západní Evropy spolu s účastníkem z jižní Evropy společně například s občanem z asijských zemí.

2.2.1 Klíčové kompetence lektora ve vzdělávání dospělých

Veteška (2008) uvádí, že diskuse o klíčových kompetencích začala v sedmdesátých letech minulého století. První klíčové kompetence podle Belze a Siegriesta poprvé popsal Mertens v roce 1974 v souvislosti s trhem práce a zaměstnatelností.

⁵ (VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ, Michaela. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9. s. 21)

V souvislosti se vzděláváním se o klíčových kompetencích začíná hovořit na konci devadesátých let 20. století, kdy rozdíly v dosažených výsledcích vzdělávání v různých institucích vyvolaly značné pochybnosti o míře jeho efektivity.

Většina zemí Evropské unie se shoduje na tom, že dobrá příprava na další profesní i osobní život je podmíněna připraveností lidí na celoživotní učení. Navíc evropská kurikula stále více kladou důraz na úspěšnou aplikaci a používání vědomostí a dovedností, nežli na jejich pouhé předávání. Touto cestou by se mělo dospět k lepšímu profesnímu uplatnění absolventů škol, jejich lepšímu zařazení do společnosti, a tím k pozitivním výsledkům evropské ekonomiky. K tomu lze využít rozmanité množství studijních kurzů a aktivit, ve kterých si lidé rozšíří své znalosti, schopnosti a dovednosti a tím rozšíří a zdokonalí své kompetence a tím získají širší spektrum uplatnění.

Termín „key competencies“ pochází z anglofonního prostředí a je nástupcem takzvaných „competencies“, které již dříve nahradily takzvané „basic skills“ což znamená základní dovednosti. Ty označovaly pouze dovednosti spjaté s čtením a počítáním. Postupem času se kladl větší důraz na životně důležité dovednosti life nebo survival skills, které posléze vystřídaly kompetence competencies, tedy pojem zahrnující soubor vědomostí, dovedností a postojů.

Odborníci Evropské komise jednoznačně doporučili užívání pojmu klíčové kompetence key competencies. „Klíčové kompetence jsou pod záštitou EU definovány jako přenosný a univerzálně použitelný soubor vědomostí, dovedností a postojů, které potřebuje každý jedinec pro své osobní naplnění a rozvoj, pro zapojení se do společnosti a úspěšnou zaměstnatelnost.“⁶ Poprvé bylo u nás nastíněno vzdělávání podle kompetencí v tzv. Bílé knize – Národní program rozvoje vzdělávání v ČR, kde bylo navrženo začlenění klíčových kompetencí do rámcových vzdělávacích programů ve formálním vzdělávání v roce 2001. Mezi zásadní kompetence byly zařazeny odborné, sociální a osobnostní kompetence.

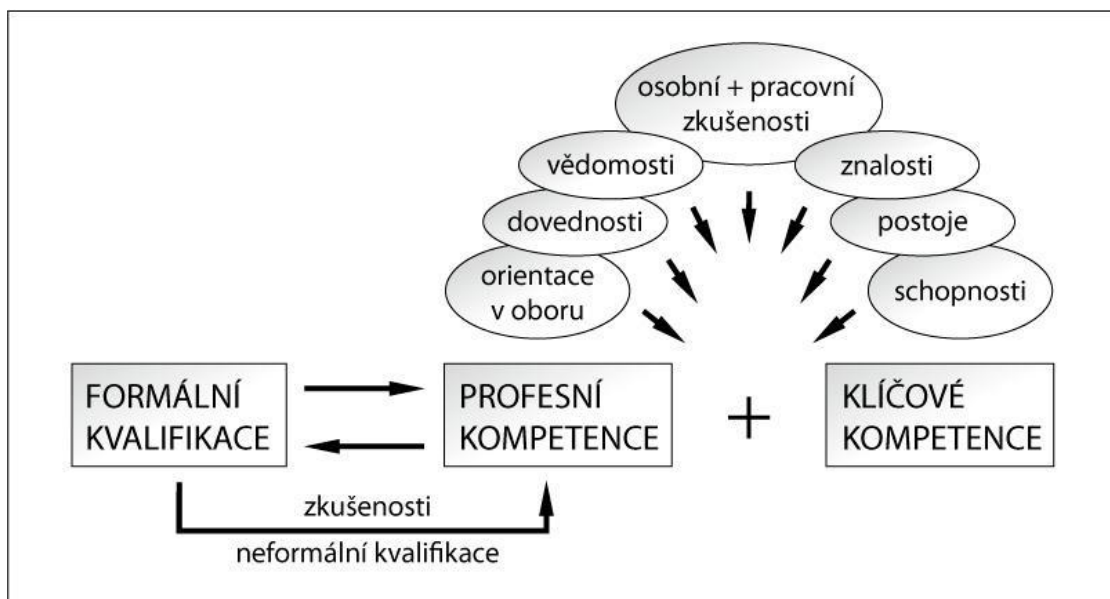
⁶ *Rámcové vzdělávací programy* [online]. Praha: RVP. 2011 [cit. 2011-11-17]. Dostupné na WWW: <<http://www.rvp.cz>>.

2.2.2 Kompetenční profil lektora dalšího vzdělávání dospělých

Kompetenční model je souhrn kompetencí, tedy vlastností, dovedností, schopností a zároveň hodnot a postojů konkrétního lektora konkrétní profese. Jsou to unikátní znalosti daného oboru a zároveň schopnost prezentovat tyto znalosti ostatním, zaujmout posluchače, získat jejich pozornost, přimět je spolupracovat na výkladu a diskusi a jejich znalosti a zkušenosti využít i pro ostatní posluchače.

Nejnovější trend ve vzdělávání dospělých je tedy vzdělávání založené na získávání kvalifikací a kompetencí. Spolu s formálními kvalifikacemi a bohatým kompetenčním profilem potom vzniká nové pojetí kvalifikací, které je založené právě na klíčových kompetencích. Portfolio těchto kompetencí neboli kompetenční profil by měl mít každý lektor co nejširší, aby byl schopen nabídnout klientům široké spektrum znalostí i aktivit, které je schopen používat při své práci.

Obrázek 3. Nové pojetí kvalifikací založených na získávání klíčových kompetencí



Zdroj: Veteška (VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ, Michaela. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9. s. 22)

Odborné kompetence jsou znalosti konkrétního oboru, které lektor předává svým posluchačům.

Je nutno, aby měl v oboru nejen nezbytné vzdělání teoretické ale také praktické zkušenosti, protože bude vzdělávat lidi z praxe, kterým konkrétní příklady pomohou učivo lépe pochopit. Odborné kompetence si lektor musí neustále aktualizovat a doplňovat u většiny oborů.

Sociální kompetence jsou schopnosti vycházet s lidmi různého profesního a sociálního postavení, povahových vlastností, různých životních zkušeností. Umění lektora pracovat se skupinou, udržovat stabilní kolektiv, ale také fungovat a spolupracovat v pracovním kolektivu se svými kolegy a nadřízenými. Měl by dokázat motivovat účastníky, střídat fáze soustředěné výuky s fázemi diskuse a případně odlehčenými aktivitami, nebo vedení samostatné práce ve skupinkách. Patří sem také zvládání konfliktních situací, protože při práci s dospělými se konfrontacím nelze zcela vyhnout.

Individuální neboli osobnostní kompetence jsou velice specifické a různé jak pro lektora, tak pro obor, ve kterém lektor působí. Má být schopen empatického přístupu k posluchačům a být odolný vůči stresu. Lektor by měl aktivně naslouchat, vést efektivní rozhovory s účastníky a dosahovat tak požadovaných cílů dané hodiny a také celého kurzu. Na druhé straně by měl být schopen „vyjít s každým“ svým účastníkem, to znamená, že by měl umět přijímat kritické názory, dokázat je v klidu prodiskutovat a eventuálně obrátit negativně orientované účastníky na svou stranu.

V rámci komunikačních kompetencí by měl lektor mít dovednosti stmelit danou skupinu, naladit ji pozitivně k učení a k touze získávat nové informace. Měl by být schopen spolupracovat i s ostatními účastníky tvorby kurzu a zajišťující institucí. Další požadované schopnosti jsou rozhodovat se, řešit problémy, nést zodpovědnost, naslouchat, motivovat a vést druhé.

Měl by se umět rozhodovat ve správný okamžik, určovat cíle jednotlivých lekcí, být tak základní složkou výukového procesu. Lektor by měl být flexibilní pro organizování a podílení se na tvorbě výukových materiálů a organizaci kurzů. Být adaptabilní je pro lektora nezbytné, protože složení jednotlivých skupin i prostředí výuky bývá různorodé. Velmi důležitá kompetence je kreativita a umění rozhodovat se.

Schopnost efektivního a objektivního hodnocení každého účastníka kurzu je považována za nezbytnou.

U odborných a andragogických kompetencí se jedná především o odborné znalosti a dovednosti z vlastního vyučovaného oboru, kde se předpokládá neustálý rozvoj. Znalosti základů andragogiky jsou nezastupitelné pro porozumění specifikům výuky a práce s dospělými a také orientace v dalších nových trendech vzdělávání dospělých. Je nutná také znalost didaktiky vzdělávání dospělých a její aplikace formou prezentací, interakce, komunikace, podněcování a rozvíjení učení dospělých účastníků.

Lektor by měl být schopen každou jednotlivou skupinu analyzovat a svou práci podle toho přizpůsobit. Je třeba, aby lektor měl základní znalosti pedagogické psychologie a byl schopen jí používat. Znalostí a dovedností ze sociálně-psychologické oblasti se využívá v tmelení kolektivu, vedení účastníků ke vzájemné komunikaci například v práci ve skupinkách, tvorbě společných projektů a jejich prezentace.

Schopnost hodnocení práce a studia dospělých je také nezbytná. Měl by se orientovat také v kariérovém poradenství, obzvlášť pokud se jedná o kurzy pro nezaměstnané na úřadech práce. Lektor má mít schopnost orientovat se nejen ve svém oboru, ale také v oblastech, které s oborem souvisí, dokázat uvést návaznosti na jiné oblasti a širší souvislosti a naučit posluchače používat nově nabytých znalostí. Pro tvorbu kvalitního vzdělávacího kurzu jsou potřebné znalosti a dovednosti v oblasti řízení a organizace vzdělávání.

Nezbytné jsou také prezentační dovednosti, kam patří schopnosti vyjadřovací bez řečových a výslovnostních nedostatků a také používání multimediální techniky. Prezentační technika jako je počítač, projektor, počítačové programy jsou dnes již samozřejmostí a k tomu nesmí chybět schopnosti vyjadřovací, rétorické, a také dovednosti vést a usměrňovat diskusi. V neposlední řadě by měl lektor zvládnout administrativně organizační přípravu a logistické úkoly vyplývající z vedení kurzů.

2.3 Typy lektorů

V České republice najdeme zhruba čtyři hlavní skupiny lektorů vzdělávání dospělých. Jaroslav Mužík na svých webových stránkách uklizeno.cz [cit. 2011-11-05] uvádí, že lektoři mohou pracovat jako samostatní živnostníci, kteří se nechávají firmami najímat externě, dále jako interní zaměstnanci firem, například v jazykových školách nebo speciálních institucích pro manažerské vzdělávání a výcvik, nebo pracovníci na zaškolování nového personálu a výcvik klíčových profesí jako jsou manažeři nebo obchodní zástupci.

Tito lektoři proškolují všechny stávající zaměstnance v oblasti vývoje počítačové techniky, daňové problematiky a dalších každoročních změn v obchodním zákoníku, popřípadě marketingových strategiích. Lektoři profesionálové bývají zaměstnáni také v obchodních řetězcích a v hotelnictví, kde působí v podnikové a částečně i nadpodnikové úrovni. Dále to mohou být manažeři specialisté, kteří jsou výjimečnými odborníky v oboru případně lektoři v neziskových organizacích.

2.3.1 Lektoři podnikatelé

Jedná se o osoby samostatně výdělečně činné – OSVČ, pracující na základě živnostenského oprávnění. Jak dále uvádí J. Mužík, lektorskou činnost mají jako hlavní či vedlejší zdroj svých příjmů. „Výkon lektorského povolání upravuje §25 živnostenského zákona a příloha nařízení vlády č. 140/2000 Sb. kterým se stanoví seznam oborů živností volných, ve znění nařízení vlády č. 492/2004 Sb. a nařízení vlády č. 100/2005 Sb. (s účinností od 1. dubna 2005).

Lektorská činnost je považována za živnost „volnou“, pro jejíž provozování živnostenský zákon nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti.“⁷ U volné živnosti je nutná pouze ohlašovací povinnost.

⁷ *Situace v přípravě lektorů vzdělávání dospělých v ČR* [online]. Praha: NÚOV. 2005 [cit. 2011-11-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.uklizeno.cz>>.

2.3.2 Lektoři zaměstnanci

Tito lektoři jsou zaměstnáni v určité instituci, kde jejich pracovní náplní je lektorská činnost k ostatním zaměstnancům dané instituce, mohou mít také pracovní úvazek s více firmami a podniky. Najdeme je ve vzdělávacích institucích pro dospělé, jako jsou jazykové školy, centra pro manažerské vzdělávání nebo další instituce pro výuku, odborné semináře a trénink. Jedná se hlavně o střední až větší vzdělávací instituce, které mají v programu své činnosti a také v propagaci to, že mají své specializované lektory. Samy instituce často poskytují těmto lektorům metodickou podporu a zázemí a pomáhají jim v jejich rozvoji. Tím se na trhu vyzdvihují od jiných vzdělávacích agentur, které na kurzy využívají externí lektory.

Jak uvádí Mužík (2005), lektory jako zaměstnance často nacházíme v bankovníctví, pojišťovnictví a dalších finančních službách. Někdy mohou být zároveň také trenéry, kouči, metodiky, mentory a podobně podle toho, jaký přístup ve své práci a výuce využívají. Specializují se na zaškolování nových pracovníků, trénink klíčových profesí pro firmu, kupříkladu obchodních zástupců nebo manažerů. Jsou vytíženi vzděláváním většího množství řadových pracovníků firem ohledně třeba prezentací nových výrobků, dále seznamují pracovníky se zákony a vyhláškami, poučují o nových komunikačních a marketingových strategiích a další činnosti.

Jako pracovníci ve finanční sféře bývají tito lektoři odměňováni vysokými platy, které jsou v rozmezí 30–40 tisíc Kč za měsíc. Mnoho firem uplatňuje i bonusy vyplývající z hodnocení úspěšnosti absolventů, některých kurzů. Širokou sférou uplatnění lektorů profesionálů je také obchod, převážně obchodní řetězce a hotelnictví. Tito lektoři mohou také pracovat ve státních podnicích, nebo například na ředitelstvích, úřadech a podobně.

2.3.3 Lektoři manažeři a specialisté

Můžou to být buď sami lídři firem a podniků, kteří vedle své hlavní pracovní činnosti praktikují ještě lektorské kurzy, zaučování nových pracovníků ve specializovaných činnostech, nebo rozvíjení podřízených pracovníků ve firmě. Případně

docházejí trénovat manažery na nižších pozicích v dalších firmách či agenturách, mají úzkou specializaci a pro firmu jsou velmi vzácní a žádaní. Mají autoritu, protože to často bývají úspěšní podnikatelé, takže už jejich jméno zajistí vysokou kvalitu kurzu.

2.3.4 Lektoři v neziskových organizacích

Tato skupina lektorů je velmi rozmanitá ve své specializaci a nachází se v neziskových organizacích v regionech České republiky. Patří sem mimo jiné specialisté v sociálních službách, dobrovolnických aktivitách, kultuře, volnočasových činnostech, nebo sportu.

Důležitý je zde jejich dobrovolnický přístup. Jak dále uvádí Mužík (2005), jejich činnost je zaměřena sociálně, osvětově a informačně a účelem je vysvětlovat občanům cíl práce daných institucí a získávat eventuální zájemce o práci či podporu v dané sféře. Mnoho těchto lektorů se samo vzdělává v prezentačních, komunikačních či didaktických dovednostech a vylepšuje svoji poradenskou a konzultační činnost.

3 PŘÍPRAVA LEKTORŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

V současné době je celostátním garantem tohoto typu vzdělávání stát, respektive ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce v zastoupení v každém kraji, které nabízí především rekvalifikační kurzy. Jaroslav Mužík (2005) uvádí, že tato sféra je však v naší zemi dlouhodobě podfinancována. Některé části rekvalifikačního vzdělávání jsou součástí zákona o zaměstnanosti, vzdělávání v podnikové sféře je upraveno ustanoveními zákoníku práce. Jinak není postavení lektora nijak kodifikováno ani uvedeno v jiných předpisech. Instituce, které lektory využívají, mají na ně své konkrétní požadavky, a dlouhou dobu nebyly určovány žádným zákonem. To se změnilo v roce 2006 zákonem, o kterém pojednává jedna z dalších kapitol této práce.

Lektoři se většinou vybrali z určitých pracovních pozic, když se objevila potřeba uplatnit jejich znalosti, dovednosti a zkušenosti pro další pracovníky. Tito lektoři si potom sami doplňovali potřebné chybějící části vzdělání k získání požadovaného kompetenčního profilu. Doby, kdy se u lektorů preferovaly hlavně jejich profesní znalosti a dovednosti jsou již minulostí a nyní se začíná praktikovat certifikace lektorů, kdy jsou vyžadovány klíčové kompetence k provádění vzdělávacích aktivit. Další vzdělávání lektorů u nás zasahuje do mnoha oblastí a má velmi široké spektrum, které bylo naznačeno již v předcházejících kapitolách.

Z toho důvodu je různorodá také kvalita těchto aktivit. Záleží na tom, v jakém oboru se vzdělávání uskutečňuje, jaká instituce ho provozuje či zajišťuje, jací účastníci se vzdělávání zúčastní a také kdo ho financuje. Jinou úroveň může mít kurz pro vrcholové manažery v bance a jinou školení dělníků o bezpečnosti práce. Podle pravidel tržní společnosti se skladba nabídky kurzů skládá z toho, co poptávají zákazníci. Těmi mohou být zaměstnavatelé, kteří potřebují vzdělávat své zaměstnance, veřejnoprávní instituce, nebo samostatní jedinci, například živnostníci, kteří si potřebují aktualizovat nebo rozšířit stávající kvalifikaci.

Mezi poskytovateli dalšího vzdělávání dospělých se rozšiřuje nabídka také soukromých vzdělávacích agentur.

3.1 Možnosti přípravy lektorů

Jak již bylo zmíněno v minulých kapitolách této práce, lektorská profese je velmi různorodá, protože se týká mnoha oblastí lidských činností. Lektoři se připravují většinou ve svém volném čase, paralelně se svým vlastním probíhajícím pracovním procesem, často formou postgraduálního studia a to následujícími druhy vzdělávacích aktivit. Velmi často je využíváno kombinované vzdělávání, odborný trénink, semináře, kurzy, školení a pro vysoce kvalifikované lektory je určeno distanční studium.

3.1.1 Kombinované studium

Tato varianta studia je využívána v negraduálním a vysokoškolském studiu, většina vysokých škol otevírá obory v tomto typu studia. Lektoři zde absolvují kvalifikační vzdělávání a zároveň se zde vyžaduje podíl praktických dovedností a odborné souvislosti. „Kombinované studium je propojení prezenční a distanční formy studia tam, kde to vyžaduje obsah studia, pedagogická náročnost, postupné tempo přípravy.“⁸ U kombinovaného studia se střídají období, kdy studenti docházejí prezenčně do výukové instituce, což bývá například o víkendech nebo na jednodenní či týdenní semináře, s obdobími, kdy mají studovat a připravovat se na zkoušky sami.

U samostudia při kombinovaném studiu mohou být některé pasáže realizovány také formou e-learningu, jako přípravy pro prezenční část. V této době již většina populace vlastní osobní počítač a má přístup na internet, a tak se tato forma výuky stává častým doplněním daného typu studia.

⁸ (ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3. s. 18)

Počítače se také používá k předávání informací a ke komunikaci s danou institucí což velmi zefektivňuje a urychluje celý informační proces.

3.1.2 Odborný trénink

V této formě vzdělávání se lektori snaží získat a zdokonalit praktické dovednosti. Je tu aplikováno učení se akcí či experimentem, v kombinaci s koučinkem, kdy je aplikován osobní přístup. Usiluje se o návaznost a uplatnění lektorových praktických zkušeností. Trénink bývá prováděn přímo v prostředí firmy či jiného objektu tak, aby si účastník vše sám vyzkoušel a nejlépe na vše přišel také sám.

Kouč je: „Vzdělavatel dospělých, který se zabývá vzděláváním dospělých přímo na pracovišti (on-the job training). Vzdělávání je prováděno průběžně (permanentně) při pracovním výkonu formou sledování a konzultování činností.“(Palán, 2008, s. 123) Používají se zde metody spolupráce a interakce, které motivují kreativitu studujících lektorů. Jak dále uvádí Palán (2008), neúčinnější jsou metody řešení problémů a praktické aktivity. Ty napomáhají k uplatnění dovedností a návyků, které formují pracovní chování.

Zdokonalují se pracovní dovednosti lektora, utváří se pozitivní postoje k práci, motivuje se a učí různým formám mezilidské interakce. Trénink spočívá v propojení všech těchto činností a uplatňovaných aktivit pro zlepšení jak manuálních tak teoretických znalostí a dovedností lektora. Využívají se formy jako například odborná stáž, exkurze, nebo rotace práce pro zaměstnance, manažerské hry, metoda systematického pozorování, či přímého zácviku.

3.1.3 Další odborné vzdělávání – kurzy, školení, semináře

Zaměření tohoto typu vzdělávání je dáno tím, co vyžaduje aktuální odborná potřeba lektora. Jak uvádí Mužík (2005) patří sem různorodé aktivity krátkých studijních forem, jako jsou kurzy, školení, semináře, přednášky, workshopy.

Bývá prováděno jako přímá výuka a jedná se o odborné profesně zaměřené výukové prostředí, často navazující na středoškolské, nebo vysokoškolské studium. Jako metody se uplatní například cvičení, které uplatňují praktické schopnosti tvořivého myšlení a použití nabytých poznatků například počítáním příkladů v některých ekonomicky zaměřených kurzech, nebo v kurzech o finančních produktech. Cílem je osvojení si již ověřeného postupu.

V semináři účastník vystoupí před skupinou a prezentuje samostatně vypracovanou seminární práci. Někdy bývá seminář pouze krátký cyklus přednášek doplněný diskusí. Diskusní metody se stále zdokonalují a doplňují o nové druhy, které podněcují účastníky k participaci a udržují ho v neustálé pozornosti. Učení se diskusí patří neodmyslitelně ke vzdělávání lektorů. Praktikují se například pódiová diskuse, panelová diskuse, diskuse v plénu.

3.1.4 Distanční vzdělávání

Tento systém vzdělávání je založen na samostatném přístupu ke studiu a je považován za nejnáročnější. Je zde otevřený a flexibilní přístup, uplatňují se tutoriály, nebo takzvané face-to-face techniky, což jsou setkání s tutory, které jsou zaměřené na informace o studiu, diskusí o otázkách k danému tématu či vysvětlení konkrétní problematiky, a také na závěrečné hodnocení. Tutoriály jsou střídány s delšími časovými úseky, kdy student se učí sám ze speciálních k tomu určených materiálů.

Výhoda je ve flexibilitě jak časové tak také místní, ve variabilitě výukových odborných programů a možnosti kompatibilního využití nabytých kvalifikací. V tomto typu studia se vyskytuje také takzvaný „blended learning“, což znamená zahrnutí e-learningu do studia.

„K. Kopecký (2006) přinesl tuto výstižnou definici e-learningu: E-learning chápeme jako multimediální podporu vzdělávacího procesu s použitím moderních informačních a komunikačních technologií, které je zpravidla realizováno prostřednictvím počítačových sítí.

Jeho základním úkolem je v čase i prostoru svobodný a neomezený přístup ke vzdělávání.“ (Zlámalová, 2008, s. 18) V distančním studiu jsou důležité takzvané opory distančního vzdělávání. Patří sem speciálně připravené materiály, jako jsou skripta a učebnice.

Ty mají v každé kapitole předem uvedený cíl každé kapitoly, vyznačený čas vymezený ke studiu daného bloku, klíčové termíny a na konci kapitoly jsou prázdné listy na psaní poznámek. Nechybí také shrnutí na závěr a průběžné testové otázky k ověření pochopení daného textu. Takové typy učebních materiálů vydává například Univerzita Jana Amose Komenského v Praze a další instituce kombinovaného a distančního vzdělávání.

3.2 Podpora rozvoje dalšího vzdělávání

Projektů zaměřených na podporu rozvoje vzdělávání v poslední době přibývá a jsou k nim v hojné míře využívány dotace ze Strukturálních fondů Evropské unie, konkrétně Evropského sociálního fondu a to převážně v menším regionálním, či místním měřítku. V celostátním měřítku se na tyto projekty zaměřuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy MŠMT, Národní ústav vzdělávání NÚV, Ministerstvo práce a sociálních věcí MPSV a například Národní institut vzdělávání dospělých NIVD, či Národní vzdělávací fond NVF.

Tyto instituce působí po celé republice a organizují rekvalifikační a vzdělávací kurzy pro dospělé rozmanitého zaměření. V této práci bude zmínka o základních celostátních projektech, které ovlivnily vzdělávání dospělých jako celek a týkají se téměř každého dospělého studujícího, nebo zaměstnance a kde nachází uplatnění lektori vzdělávání dospělých.

3.2.1 Bílá kniha a Strategie celoživotního učení

Tento projekt je považován za nejdůležitější celonárodní projekt v našem vzdělávání. Jak uvádí na svých webových stránkách Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: „Národní program rozvoje vzdělávání v České republice - tzv. Bílá kniha. Česká Bílá kniha je pojata jako systémový projekt vyjadřující myšlenková východiska, obecné záměry a rozvojové programy, které mají být směrodatné pro vývoj vzdělávací soustavy ve střednědobém horizontu.“⁹

Program se zabývá nejen formálním vzděláváním, ale řeší také myšlenku celoživotního učení a vzdělávání dospělých. Pro Českou republiku bylo významné období kolem roku 2000, kdy v Evropské unii bylo schváleno Memorandum o celoživotním učení jako součást Lisabonské strategie. To vybízelo k diskusi o tomto tématu na individuální i institucionální úrovni. V té době se u nás schvalovala právě také Bílá kniha.

Tento program vytvořil a určil témata pro další léta ohledně směřování vzdělávání dospělých u nás. Jak dále popisuje Vyhnánková (2007), jedná se o myšlenku uvedení celoživotního učení do praxe, aby se vzdělávací programy co nejvíce přiblížily životu a budovala se společnost znalostí. Je tam obsažena myšlenka hodnocení kvality a efektivity vzdělávání, návratnosti investic do vzdělávání tím, že lidé budou mít více znalostí, dovedností a kompetencí. Nápad otevřenosti vzdělávacích institucí, přeměny role a profesních perspektiv učitelů.

Hlavní body jsou dostupnost a prostupnost vzdělávací soustavy na všech stupních, podpora vzdělávání znevýhodněných jedinců, rozvoj distančního vzdělávání, dále je to zavedení finanční podpory pro rozvoj vzdělávání dospělých. Dalším programem byla od roku 2007 Strategie celoživotního učení, která vychází ze Strategie rozvoje lidských zdrojů a doporučení Evropské unie.

⁹ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. Praha: MŠMT. 2011 [cit. 2011-10-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>>.

Ta mapuje a rozebírá současný stav celoživotního učení u nás, určuje hlavní strategie a výhledy do budoucna a navrhuje další kroky. Má to být opět uznávání a prostupnost dle Zákona č. 179/2006 s Národní soustavou kvalifikací a Národní soustavou povolání. (Vyhnánková, 2007)

3.2.2 Projekt Národní soustava kvalifikací

Nástrojem pro objektivní ověření získaných odborných způsobilostí byla do 31. 3. 2008 Národní soustava kvalifikací vytvořená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy společně s Národním ústavem odborného vzdělávání a trvala od roku 2005 do roku 2008. Vycházelo se tak vstříc těm lidem, kteří získali profesní dovednosti nad rámec svého původního vzdělání, mohli se nechat přezkoušet a získat tak certifikát o svém vzdělání.

Tato soustava přehledně třídila úplné a dílčí kvalifikace rozlišované na území České republiky a byla klíčovým nástrojem pro zavádění systému kvality v oblasti kvalifikací. Podle webových stránek Národního ústavu pro odborné vzdělávání, [cit. 2011-12-09] se podobně, jako je tomu v jiných státech i Česká republika soustředila na formulování kritérií kvality zejména v těch oblastech, kam směřovaly finanční prostředky ze státního rozpočtu.

Bylo tak umožněno získat kvalifikaci i těm, kteří tomu tak neučinili v počátečním vzdělávání, nebo nemohli svou získanou kvalifikaci uplatnit. Na tento projekt navazoval projekt NSK 1 Rozvoj národní soustavy kvalifikací podporující propojení počátečního a dalšího vzdělávání. Další pokračování tohoto projektu byl projekt Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací NSK2, který byl zahájen v květnu 2009.

Zatím obsahuje především kvalifikace řemeslné a kvalifikace z oblasti služeb, hlavním cílem je doplnit kvalifikační soustavu o kvalifikace dalších úrovní, to znamená především úrovně maturitní, a v závislosti na poptávce trhu práce i o kvalifikace vyšších úrovní. Ukončení projektu se předpokládá v roce 2015. Potřebnost a kvalita výstupů tohoto projektu jsou zaručeny širokým zapojením expertů ze všech oblastí světa práce.

Je tak postupně naplňován veřejný registr kvalifikací, které se uplatňují na trhu práce u nás. Každá kvalifikace je popsána a je také uveden způsob a podmínky, jak určitou kvalifikaci získat.

3.2.3 Projekt Národní soustava povolání

Tento projekt je další nástroj k rozvoji kvality dalšího vzdělávání vytvořený Ministerstvem práce a sociálních věcí. Jak je uvedeno na webových stránkách Národní soustavy povolání [cit. 2011-10-12], jeho účelem je zkoumat požadavky trhu práce na jednotlivá povolání a na tyto požadavky vytvořit plány ve vzdělávání. Jedná se o dostupnou databázi povolání, která odráží situaci na trhu práce. Jsou zde také požadavky na konkrétní povolání a jejich kvalifikace, což reálně odráží situaci a poskytuje informace zájemcům. Je užitečná pro oblast lidských zdrojů, profesního vzdělávání ve všech stupních, posiluje roli zaměstnavatelů, mobilitu a flexibilitu na trhu práce v celé Evropské unii.

V současné době Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pokračuje v práci na projektu Národní soustava povolání II NSP a rozvíjí databázi informací o povoláních, požadavcích na povolání, kompetencích k jednotlivým profesím na trhu práce. Je vytvářena zaměstnavateli a garantem je stát. Je určena pro podniky, poradenské služby a pomáhá určovat směřování politiky odborného vzdělávání. Cílem je tyto dvě národní soustavy propojit a zajistit tak občanům dostupnost informací o všech dostupných možnostech kvalifikací a povolání.

3.2.4 Projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání

Ministerstvo práce a sociálních věcí vypracovalo tento projekt proto, že v průzkumu dalšího vzdělávání v Evropské unii se Česká republika umístila v průzkumu přístupu ke zvyšování kvalifikace na jednom z posledních míst. Cílem tohoto projektu, který probíhal v letech 2007-2008, bylo zlepšení postavení českých institucí poskytujících vzdělávání dospělých na stejnou úroveň jako instituce ve vyspělých zemích EU.

Úkolem také bylo začít zabývat se tímto tématem formou spolupráce vzdělávacích organizací, zástupců zaměstnavatelů, veřejné správy a dalšími sociálními partnery, kterých se toto téma týká. Cílem bylo rovněž zvýšit kvalitu stávajících vzdělávacích institucí, sjednotit jejich úroveň, zajistit dobrou úroveň lektorů, vzdělávacích programů. Konečný cíl byl udržení zaměstnanosti, prosperity a konkurenceschopnosti.

Mezi výstupy tohoto projektu bylo vytvoření systému certifikace vzdělávacích institucí, systému certifikace lektorů a hodnocení kvality personálu, akreditace vzdělávacích programů a internetový portál s informačním systémem. O některých těchto výstupech budou další kapitoly této práce. Uvedeno na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí [cit. 2012-01-15].

3.2.5 Projekt Koncept

V současné době probíhá národní projekt Koncept, který má za úkol podávat seriózní informace o vzdělávání dospělých a měl by nahradit dosavadní částečná řešení a samostatné aktivity. Podle webových stránek Asociace vzdělávacích zařízení ASVEN, [cit. 2012-04-30], byl projekt byl zahájen v roce 2009, ukončen má být v roce 2013. Zadavatel je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a řešitelem je Národní ústav pro vzdělávání.

Zabývá se sladováním nabídky vzdělávání dospělých s potřebami trhu práce, zajišťováním kvality v dalším vzdělávání, podporou nabídky dalšího vzdělávání, jeho monitoringem, informační a poradenskou podporou a také oblastí uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Dopracovává se zde oblast podpory vzdělávání zaměstnanců v malých a středních podnicích a také oblast podpory poptávky po dalším vzdělávání. Celý projekt je provázán s Národní soustavou kvalifikací a podílí se na něm subjekty jako Asociace institucí vzdělávání dospělých, Národní vzdělávací fond a další.

3.3 Kvalita a certifikace ve vzdělávání dospělých

Do doby přijetí Zákona č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a jeho sladění s vyhláškou č. 176/2009 Sb. o akreditaci vzdělávacího programu bylo běžnou praxí vydávat osvědčení o rekvalifikaci zejména na základě účasti na kurzu. Jak uvádí webové stránky Národního ústavu pro odborné vzdělávání NÚOV, [cit. 2011-09-11] požadovanou součástí kurzu byla sice také zkouška za účelem ověření míry osvojených odborných způsobilostí, její průběh však nebyl nijak standardizovaný ani kontrolovaný.

Za účelem efektivnějšího vynakládání finančních prostředků za rekvalifikační kurzy požaduje upravená legislativa kromě účasti na kurzu také osvojené a ověřitelné odborné způsobilosti. Vydání osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu se má tedy vázat na úspěšné složení zkoušky o dílčí kvalifikaci. To znamená, že kurzy se mají certifikovat a získávat k nim akreditace, aby tato kvalita byla zajištěna. Hodnotí se kvalita institucí, jednotlivých vzdělavatelů, a také vzdělávacích kurzů.

3.3.1 Zákon č. 179/2006 Sb. jako nástroj kvality dalšího vzdělávání

V tomto zákonu jsou vytvořené a uvedené standardy kvalifikací, které splňují požadavky etalonu neboli vzoru pro posuzování kvality dalšího vzdělávání v rámci Národní soustavy kvalifikací. Jak uvádí Národní ústav odborného vzdělávání na svých webových stránkách [cit. 2011-10-09], zákon byl přijat v roce 2006 a umožňuje absolvování zkoušek a získání osvědčení o dílčí kvalifikaci. Je třeba prokázat znalosti, dovednosti a kompetence k dané kvalifikaci, či způsobilost pro výkon dané profese.

Absolvování kurzu či studia již není bezpodmínečně nutné, často ale jako příprava slouží. Není posuzována forma ani délka daného studia, ale jen znalosti, které daný účastník zvládá, a zda dokáže uplatnit požadované kompetence. Každá dílčí kvalifikace má v Národní soustavě kvalifikací svůj kvalifikační a hodnotící standard. Kvalifikační standard určuje, co je třeba pro získání příslušné kvalifikace umět, čili jedná se soubor požadovaných kompetencí.

Hodnotící standard určuje kritéria a postupy pro zjištění skutečných kompetencí stanovených v kvalifikačním standardu. Ověřování kompetencí občanů podle dílčích kvalifikací provádějí takzvané autorizované osoby, to jsou fyzické nebo právnické osoby, které získají pro konkrétní dílčí kvalifikaci autorizaci, neboli oprávnění vydané příslušným ministerstvem, které je zároveň autorizujícím orgánem.

Toto ověřování probíhá podle hodnotících standardů příslušných dílčích kvalifikací, a kdo uspěje, získá celostátně platné osvědčení. Požadavky na autorizované osoby jsou rovněž součástí hodnotících standardů příslušných dílčích kvalifikací. Národní ústav odborného vzdělávání [cit. 2011-10-09] dále uvádí, že vymezování dílčích kvalifikací a tvorba jejich standardů probíhá v Sektorových radách složených z reprezentativních zástupců zaměstnavatelů příslušného odvětví.

Tím by mělo být zajištěno, že odborné způsobilosti formulované ve standardech odpovídají reálným potřebám trhu práce. Z uvedeného je zřejmé, že tvorba standardů dílčích kvalifikací i procesy jejich ověřování probíhají podle předem daných a transparentních pravidel obsažených jak v zákoně č. 179/2006 Sb., tak v metodice tvorby standardů. Pokud jsou absolventi kurzů úspěšní u zkoušek z dílčích kvalifikací, lze považovat kurz za kvalitní.

3.3.2 Akreditování vzdělávacích kurzů

Rekvalifikační kurzy musí mít akreditaci MŠMT dle platných právních předpisů. Akreditace je pověření pro výkon činnosti, v tomto případě pro certifikaci osob v akreditovaných oblastech. Národní ústav odborného vzdělávání uvádí ve svých materiálech a koncepčních studiích na webových stránkách [cit. 2011-10-09], že akreditace je tradiční pojetí hodnocení kvality a děje se tak na základě předložené žádosti o akreditaci. Toto se týká také kurzů, které směřují k dílčím kvalifikacím a mají schválené standardy.

Obecně lze říci, že potřeby a požadavky klienta dalšího vzdělávání mají vliv na kvalitu poskytovaného dalšího vzdělávání vzdělávacími institucemi. A naopak, kvalita vzdělávacích institucí včetně jimi poskytovaných kurzů dalšího vzdělávání a schopnosti přizpůsobit se potřebám účastníků dalšího vzdělávání je jejich konkurenční výhodou.

Základní pojmy z oblasti prokazování kvality vzdělávání dospělých definuje norma ISO 9000.

3.3.3 Akreditovaný certifikát

Zájemci, kteří chtějí získat certifikát, musí projít certifikačním řízením, splnit dané požadavky dle uvedené normy a certifikát získají. Národní ústav odborného vzdělávání uvádí na svých minulých webových stránkách [cit. 2011-07-10], že pokud je certifikát dle této normy ČSN EN ISO/IEC 17024, jedná se o akreditovaný certifikát. Takový certifikát je dokladem o tom, že jeho držitel splňuje stanovené požadavky, že dosáhl odborné požadované úrovně v dané oblasti a že si tuto úroveň udržuje po celou dobu platnosti. Akreditovaný certifikát se stává významným nástrojem personální práce.

Samotný pojem certifikát totiž není chráněn žádnou ochrannou známkou, ani jiným způsobem. To má za následek, že certifikát může být vystaven téměř kdekomu a za cokoliv. Takové certifikáty mívají velmi rozdílné kvality. Někdy jde o bezcenný papír, jindy je vypovídací hodnota certifikátu vysoká. Obsah certifikátu se tedy musí pozorně číst a porozumět mu. Zájemce o certifikát musí mít možnost získat podrobné informace o certifikátu včetně podmínek pro jeho získání a udržování. Certifikát udělovaný certifikačním orgánem pracujícím v režimu normy ČSN EN ISO/IEC 17024 musí splnit několik podmínek, které mají zaručovat kromě jiného i věrohodnost takového dokumentu.

Musí na něm být uvedena jednoznačná identifikace certifikačního orgánu a odkaz na akreditaci, na jejímž základě certifikační orgán pracuje. Musí uvádět odkaz na normu nebo jiný závazný dokument, který upravuje činnost certifikačního orgánu a musí na něm být uvedeno datum platnosti certifikátu. Jak dále uvádí Národní ústav odborného vzdělávání [cit. 2011-07-10] na bývalých webových stránkách, musí také obsahovat vypovídající název certifikované funkce a oblasti certifikace, a být uveden odkaz na zdroj, kde se zájemce může seznámit podrobněji s podmínkami certifikace a podrobnou specifikací certifikátu, s průběhem certifikačního řízení a s výší poplatků.

Certifikační orgán je rovněž povinen vést a zveřejňovat seznam udělených případně odebraných certifikátů. Funkce certifikátu jako dokladu o udržování odborné úrovně a profesní kvality jeho držitele je umocněna omezenou platností certifikátu, platnost je nutné ve stanovených intervalech obnovovat. Doba platnosti nebývá delší než pět let.

Jak uvádí jeden z poskytovatelů akreditovaných certifikátů Bankovní institut vysoká škola BIVS na svých stránkách, „Certifikát Lektor dalšího vzdělávání QLV osvědčuje kompetence držitele v rámci lektorské profese v odborných oblastech, pro které prokáže kvalifikaci včetně znalostí a dovedností z oblasti tvorby a realizace vzdělávacích projektů.“¹⁰

3.3.4 Certifikace lektorů

Výkon činnosti lektora a konzultanta je v České republice volnou živností, pro kterou neexistuje žádný přímý obor přípravy ve formálním vzdělávacím systému. V praxi nejsou uplatňovány žádné obecně uznávané kvalifikační požadavky pro lektory a konzultanty a nejsou užívána žádná všeobecně přijímaná kritéria pro hodnocení kvality lektorů. K prokazování odborné a pedagogické způsobilosti lektori využívají různé „certifikáty“, které však mnohdy nesplňují požadavky na certifikaci ve smyslu získání, prokazování a udržování odborných a pedagogických kompetencí. Různá profesní sdružení a asociace stanovují vlastní požadavky na způsobilost lektorů, kteří působí v interních systémech vzdělávání daných oborů.

Na trhu existuje pro lektory vedle sebe několik oborových, případně firemních certifikací k prokazování kompetencí lektorů, z nichž některé jsou mezinárodně uznávány jako např. Microsoft Certified Trainer, lektor CIMA což znamená vzdělávání a certifikace Českého institutu pro marketing, které vzdělává lektory v marketingové sféře.

¹⁰ *Bankovní institut vysoká škola* [online]. Praha: BIVS. 2011 [cit. 2011-11-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.bivs.cz>>.

Jak uvedl na svých minulých stránkách Národní vzdělávací fond, [cit. 2011-07-10] s využitím nadnárodního standardizovaného nástroje prokazování kvality personálu, normy ISO/EN 17024:2003, byly zpracovány minimální požadavky pro certifikaci lektora dalšího vzdělávání a manažera dalšího vzdělávání a zahájena tak možnost získat certifikát lektora a manažera dalšího vzdělávání podle pravidel jednotného evropského akreditačního systému.

V České republice platí pro certifikaci osob norma ČSN EN ISO/IEC 17024:2003, která stanovuje požadavky pro certifikační orgány, které certifikují osoby u nás. Certifikační orgán, který chce pracovat podle požadavků této normy, vybuduje systém managementu kvality. Vybere funkce a obory, které chce certifikovat, nastaví podmínky a požadavky na žadatele o certifikát.

Vybudovaný a zavedený systém managementu si potom nechá společně s připravenými funkcemi, obory, oblastmi certifikace akreditovat u Českého institutu pro akreditaci ČIA. V průběhu trvání akreditace je pravidelně akreditačním orgánem ČIA kontrolován. Na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí je uvedeno, že akreditaci si musí certifikační orgán pravidelně, zpravidla jednou za pět let obnovovat. [cit. 2011-10-09].

3.3.5 Certifikát Lektor dalšího vzdělávání QLV

Charakter pozice Lektor dalšího vzdělávání je pracovník vysokou kvalifikací, který provádí výuku a praktický výcvik ve specializovaných odborných kurzech a zajišťuje koncepční a metodickou činnost při realizaci odborných kurzů. Do jeho profilu činností patří například také zpracování plánu a rozvrhu výuky včetně organizačního zajištění, zpracování a aktualizace výukových materiálů, ověřování znalostí účastníků kurzu, sledování nových poznatků v oboru a jejich aplikace do výukových programů.

O kompetenčním profilu lektora dalšího vzdělávání dospělých pojednává jedna z předešlých kapitol této práce. Stanovit pevný kompetenční profil lektora je obtížné z důvodu velké šíře této kvalifikace a možnosti uplatnění u mnoha oborů.

Každý certifikační orgán přizpůsobí své vlastní požadavky k oborům, které hodlá certifikovat podle oboru certifikace, účastníků kurzu a dalších kritérií. Na workshupu Národního ústavu odborného vzdělávání a skupiny TT net v říjnu 2011, jak uvedl na webových stránkách, [cit. 2012-03-15] byly stanoveny základní požadavky na zájemce o rekvalifikační a certifikační kurz lektora dalšího vzdělávání.

Patří tam manažerské schopnosti lektora, psychologické základy vzdělávání dospělých, komunikační dovednosti, hodnocení ve vzdělávání dospělých, rétorické dovednosti, využívání didaktických zásad ve výuce, asertivita a zvládání stresu, vytváření prezentace v MS Office programech, formulace cílů a obsahu výuky, znalost a použití moderních metod výuky. Bylo tam také zdůrazněno, že každá vzdělávací instituce si stanovuje své vlastní požadavky na účastníky kurzu. Dílčí kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání je ve fázi dokončování pro Národní soustavu kvalifikací.

3.3.6 Certifikace institucí

Instituce, kde se uskutečňuje další profesní vzdělávání, mívají také rozdílnou úroveň a ty, které chtějí být na špičkové úrovni, musí mít zajištěnu certifikaci nějakou důležitou a ověřenou institucí. Ta posuzuje kvalitu zaměstnanců instituce, vzdělávacích programů, procesů a systém řízení. Systémové zajištění kvality je založené na takzvaném profesním přístupu, to znamená určení hlavních kritérií a také vzájemné působení a řízení všech důležitých činností, které v dané instituci probíhají a které instituce vykonává.

K tomu se podle Národního vzdělávacího fondu, jak je uvedeno na webových stránkách [cit. 2011-07-10], používají například normy EN ISO 9001:2000, EDUIQ 9001, KVIS a další zmíněné dále. Tyto normy udávají požadavky na systém řízení kvality v organizacích, umožňují prokázat způsobilost organizace v této oblasti a posoudit tuto způsobilost nezávislou externí stranou. To umožňuje kontrolu a zvyšování efektivnosti poskytovaných vzdělávacích služeb a také zvyšování konkurenceschopnosti těchto institucí.

Tyto certifikace probíhají podle pravidel pro posuzování shody obsažených v normě ČSN EN ISO 17021. Požadavky této normy musí splňovat každý z certifikačních orgánů, který je akreditován Českým institutem pro akreditaci ČIA pro provádění auditů a certifikací systémů managementu kvality podle některé z norem jako jsou ČSN EN ISO 9001, EDUIQ 9001 nebo KVIS.

Certifikace probíhá tak, že se nejprve jmenují nezávislí auditoři, kteří jsou na dostatečné odborné úrovni, a potom se v dané instituci koná certifikační audit prvního stupně, při kterém se kontroluje administrativa a dokumenty vzdělávací instituce. Pokud proběhne úspěšně, koná se audit druhého stupně, na který navazují každý rok dozorové kontroly na udržení certifikace, a po třech letech se koná další opakovaný audit pro obnovení původní certifikace.

Certifikace dle ČSN EN ISO 9001

Tento model systému managementu kvality je obecný a dá se použít pro jakoukoli organizaci vyrábějící výrobky nebo poskytující služby zákazníkům. Používá se také ve vzdělávacích institucích působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání. NÚOV píše na svých webových stránkách [cit. 2011-07-10], že norma sleduje profesní přístup ve vývoji instituce, uplatňování a zlepšování efektivnosti systému managementu kvality.

Norma udává požadavky na systém managementu kvality, kdy se uplatňují zásady procesního řízení, řízení dokumentů a záznamů, odpovědnosti managementu dané organizace, stanovení míry jakosti, plánování cílů kvality, stanovení odpovědnosti a pravomocí. Jsou zde nastaveny limity na poskytování zdrojů včetně lidských zdrojů, na infrastrukturu organizace, pracovní prostředí, řízení realizačních procesů, také návrhu nového produktu a poskytování služeb. Zabývá se také měřením spokojenosti zákazníků, analýzami údajů a řízením zlepšování systému managementu kvality.

Jako další příklady certifikací lze uvést oborovou certifikaci vzdělávání dospělých vytvořenou Asociací institucí vzdělávání dospělých spolu s Bankovním institutem vysokou školou a Národního vzdělávacího fondu, která je zaměřená na procesy důležité

pro kvalitní provedení vzdělávací akce, model CAF/CQAF – pro vzdělávací instituce zaměřené na přípravu osob na povolání, který je založen na sebehodnocení vzdělávací instituce a umožňuje externí posouzení určenými osobami. Dále se rozvíjí trend vytváření specifických modelů managementu kvality, kde vznikly modely jako EDUIQ, KVIS nebo Q FOR o kterých bude zmínka v následujících podkapitolách.

Certifikace dle EDUIQ 9001

Tento certifikační model je odvozen od normy ISO 9001, zabývá se systémem managementu kvality a doplňuje také normu ISO IWA 2, což je směrnice pro aplikaci ISO 9001:2000 ve vzdělávání. Také tyto normy doplňuje vlastními požadavky. Byl vytvořen proto, aby vznikla oborově zaměřená podoba původní normy. ISO 9001. EduIQ tedy využívá předností této normy, ale převádí ji do praxe uznávané v oboru poskytování služeb dalšího profesního vzdělávání a používá výrazy užívané v tomto oboru.

Procesy, které musí splňovat organizace, která usiluje o certifikát EDUIQ jsou sledování požadavků a očekávání potenciálních zákazníků, informace o konkurenci a mnoho dalších uvedených v příručce Bankovního institutu vysoké školy v oddělení certifikace [cit. 2011-11-12]. Musí například také plánovat cíle kvality, poskytovat vzdělávací služby, stanovit odpovědnosti, pravomoci, provádění přezkoumání systému managementu, stanovit politiku jakosti, provádět měření spokojenosti zákazníků, provádět analýzy údajů a řídit stálé zlepšování. Jsou zde také určeny požadavky na lidské zdroje, pracovní prostředí, návrh vlastního vzdělávacího programu.

Certifikace dle KVIS

KVIS je zkratka pro Kvalitu Vzdělávací Instituce Sebehodnocením. Tento model byl vytvořen primárně proto, aby byla řešena certifikace institucí v rámci projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání tak, aby kvalita byla prokazatelná.

Stávající vzdělávací instituce tento model můžou využívat pro svou potřebu udržení a zlepšování dosavadní úrovně kvality vzdělávání. Koncept má sedm vlastních kritérií, které určují minimální standardy a nutné zdroje důkazů, dodržuje cyklus PDCA neboli P plánuj, D realizuj, C vyhodnoť výsledky, A zaveď opatření ke zlepšení efektivity a účinnosti.

Nezbytnou součástí je opět systém sebehodnocení a zlepšování a to jak celého systému managementu vzdělávací instituce, tak i úrovně jednotlivých programů. Stejně jako u certifikace EDUIQ je za tuto certifikaci odpovědný buď provozovatel modelu KVIS pověřený Národní autoritou, Český institut pro akreditaci ČIA a další certifikační orgány těmito výše zmíněnými pověřené. Certifikace KVIS je určena vzdělávacím institucím jak ziskovým, tak neziskovým, organizacím veřejného sektoru s profesním vzděláváním dospělých jako hlavní činností práce. NÚOV [cit. 2012-02-12] uvádí, že dále to můžou být subjekty, které provozují jinou činnost jako hlavní, ale poskytují profesní vzdělávání dospělých vlastním zaměstnancům i externím zákazníkům jako placenou službu.

Certifikát spokojenosti Q FOR

Některé instituce dalšího profesního vzdělávání používají při prokazování kvality také nástroje mezinárodní certifikace, které jsou založeny na jiných přístupech než je ověřování systému řízení kvality což je příklad Q FOR. Zde je certifikát udělován na základě strukturovaného průzkumu spokojenosti zákazníků.

Tento certifikát je podle svých webových stránek [cit. 2011-02-10] udělován na základě průzkumu agenturou DAHA, která má sídlo na severní Moravě, a certifikuje firmy po celé republice. Tento certifikát je vydávaný na kvalitu dalšího vzdělávání a poradenství v oborech lidské zdroje, management, komunikace, marketing a prodej, ekonomie a administrativa. Certifikáty Q FOR jsou udělovány také v Belgii, Španělsku, Francii, Itálii a Portugalsku.

4 UVÁDĚNÍ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DO PRAXE

V této části práce se budeme zabývat analýzou významných agentur, asociací, soukromých společností a neziskových organizací, které se u nás zabývají vzděláváním dospělých v celostátním měřítku a také v měřítku evropském. V tomto oboru je naše republika otevřená Evropě, spojuje se s dalšími evropskými zeměmi, spolupracuje pomocí využívání evropských fondů a začleňuje se do celoevropských společenství v kontrole kvality, v certifikaci, akreditaci, i v nápadech a myšlenkách ohledně kvalitní výuky lektorů a rozšiřování kompetencí našich vzdělavatelů.

4.1 Analýza vzdělávacích institucí v systému přípravy lektorů v ČR

V České republice jako první začala připravovat kurzy pro lektory Asociace institucí vzdělávání dospělých AIVD. Tato instituce organizuje kurzy pro lektory s certifikátem zaručujícím kvalitu. Dalšími institucemi, které poskytují osvědčení, jsou například Asociace trenérů a konzultantů ATKM, ta dodává osvědčení hlavně svým členům a Česká asociace manažerských škol CMBAS, která uděluje akreditace pro provozování studia manažerů. Další ověřování profesní způsobilosti lektorů probíhá v procesu, kterým vzdělávací instituce žádají MŠMT o udělení certifikace pro rekvalifikace. V posledních letech se nabídka přípravy lektorů rozšiřuje také o soukromé vzdělávací agentury.

Systém přípravy lektorů bývá realizován většinou distančním způsobem. Ve výjimečných případech může mít práce charakter projektu vzdělávacího programu se všemi náležitostmi, jako jsou cíl, cílová skupina, marketing, předpoklady pro účast, obsah, logistika, forma a metodika, moderní technologie, hodnocení a evaluace, certifikace a tak dále.

Mužík na svých webových stránkách [cit. 2011-10-21] uvádí, že certifikační zkouška má tři části, je to obhajoba písemné práce, krátká prezentace lektorského vystoupení a ústní odpovědi na otázky, které vycházejí ze studijních materiálů.

4.1.1 Asociace institucí vzdělávání dospělých AIVD

Asociace vznikla v roce 1990 a je největší profesní asociací u nás. Jejím úkolem je podporovat zájmy a potřeby institucí, které vzdělávají dospělé. Dává dohromady specialisty, kteří navrhují a připravují programy rozvoje dalšího vzdělávání. Instituce spolupracuje se státními orgány a dalšími institucemi a společně připravují právníká a další opatření týkající se vzdělávání dospělých. Jak má asociace uvedeno na svých webových stránkách [cit. 2011-11-08], pořádá odborné přednášky a semináře, které pomáhají rozšiřovat okruh zájemců o tento typ vzdělávání. Je také distributorem odborných publikací k této tématice a je členem různých mezinárodních organizací podobného zaměření, kde se jejich členové sdružují a spolupracují.

Má zastoupení v Evropské asociaci pro vzdělávání dospělých European Association for the Education of Adults EAEA, Unii zaměstnavatelských svazů ČR a mezinárodní síti ReferNet. Je členem rady pro kvalifikace, patří také do Národního poradenského fóra, do expertní skupiny Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Kromě mnoha dalších komisí a výborů má zastoupení také v Akreditační komisi rekvalifikačních programů MŠMT.

Původně jako občanské sdružení se od začátku zaměřovala na prosazování kvality vzdělávacích institucí. Právě tato instituce jako první u nás vytvořila a uvedla v praxi systém vzdělávání a certifikace lektorů. Původ projektu vznikl ve společné práci se Vzdělávací nadací Jana Husa a také Univerzitou Palackého v Olomouci. Vše, včetně certifikace je propojeno a uznáváno také se slovenskou Asociací vzdělávacích institucí. Název certifikátu je Lektor vzdělávání dospělých ČR a SR. Absolvent kurzu musí nejprve povinně absolvovat přípravu ve formě Kvalifikačního kurzu, následuje vlastní certifikační testování.

Asociace pořádá profesionální kurzy pro lektory a také pro takzvané autorizované osoby podle zákona 179/2006 Sb. Od roku 1995 jsou touto asociací pořádány takzvané Týdny vzdělávání dospělých, jsou pořádány různé studijní cesty, konference, pracovní mítinky a skupiny. Vydává čtvrtletník časopis Andragogika, edituje vlastní publikace z oblasti vzdělávání dospělých, vede databanku dalšího vzdělávání Andromedia, která obsahuje veškeré informace o vzdělávání dospělých nejen v České republice.

4.1.2 Asociace trenérů a konzultantů managementu ATKM

Cílem této společnosti je zvyšování statutu trenérů a lektorů/konzultantů ve společnosti a zajišťování jejich stálého odborného růstu. Jak uvádí Mužík [cit. 2011-10-03], projekt byl založen v roce 1997 v Blansku, byl podporován vládou Velké Británie a uplatňoval zde své ověřené zkušenosti. Šířil Britskou manažerskou kulturu a podporoval mezinárodní spolupráci. Vlastní zkušenosti byly předávány dál a systematická příprava manažerů vytvořila tým trenérů a konzultantů, kteří pracovali na dalším rozvoji kompetencí.

V dnešní době je nezávislou a dobrovolnou zájmovou organizací, zaměřenou na vytváření podmínek pro úspěšný rozvoj trenérské a konzultantské činnosti, kde je garantována odborná úroveň certifikací. Systém přípravy a certifikace trenérů a konzultantů je praktikován dle normy ISO pro certifikaci personálu. Certifikace způsobilosti pracovníků v Evropské unii je třístupňová, a je brána jako konkurenční výhoda. Stupně jsou: Lektor/Konzultant, Samostatný trenér, nebo Vedoucí trenér.

4.1.3 Asociace absolventů EMPRETEC

Tento program pořádá kurzy a semináře k různým otázkám týkajících se podnikání a pomáhá jeho absolventům vyhledávat podnikatelské aktivity. Ten, kdo se chce stát členem této asociace, má být uznáván úspěšnými podnikateli, nebo manažery státních podniků.

Úkolem této asociace je pomoci místnímu podnikání a lektoři pomáhají místním podnikatelům v jejich rozvoji. Podle Mužíka [cit. 2011-10-03] osvědčení bude uděleno těm lektorům, kteří jsou příkladem pro chování, které je vlastní vzoru této asociace, podávají vysoký výkon a mají osobní úspěch.

Od kandidátů se očekává pozitivní postoj a entusiasmus pro kurz i pro následné vedení podnikatelů. Musí mít odhodlání a motivaci zvládnout výcvikový proces této společnosti. Pro učící se podnikatele budou vzorem a povedou je. Tito lektoři proto musí mít schopnost posílit jejich odhodlání, aby dosáhli vlastní nezávislosti a vynikajícího výkonu. Lektor, který úspěšně absolvuje výuku v této asociaci, by měl mít výborné prezentační dovednosti, zvládat psychomotorické a verbální dovednosti, měl by být flexibilní a organizačně zdatný. Vzdělání by měl být lektor vysokoškolské nejlépe MBA, obor ekonomický a také andragogiku, neměly by chybět zkušenosti z podnikového poradenství a řízení podniku.

Osobní kompetence by měly být zaměřeny na otevřenost, výborné komunikační a prezentační dovednosti, aktivně naslouchat, aktivně vést diskusi, motivovat účastníky k tomu, aby poznali a snižovali své slabiny a podporovali své silné stránky. A to je také cílem těchto seminářů. Motivace ke spolupráci, kdy se počítá s tím, že účastníci se budou aktivně podílet na výuce a iniciovat změny sami na sobě, svém chování i přístupu.

4.1.4 Občanské sdružení AISIS

Toto občanské sdružení se zabývá přístupem učitelů a lektorů ve školním vzdělávacím procesu a ostatních výukových aktivitách. Chce podporovat rozvoj moderních evropských trendů, organizovat volnočasové aktivity dětí, výchovu dětí, podporovat programy pro sociální menšiny. Jak uvádí Mužík [cit. 2011-10-03], hlavním zaměřením tohoto sdružení je příprava a certifikace lektorů čtvrté skupiny, to znamená, že zaměřují na rozvoj neziskové sféry.

Vzniklo v Kladně v roce 1999. Hlavní cíl je příprava a realizace obecně prospěšných programů, vydávání časopisu Moderní pedagogika, vzdělávání zaměstnanců včetně tvorby a realizace e-learningového prostředí. V programu Konzultant pro rozvoj škol je například cílem příprava workshopů, umět lépe pracovat s dynamikou skupiny. Je praktikováno formou výjezdního interaktivního pracovního setkání.

4.1.5 Společnost SEMIS, spol. s.r.o.

Byla založena v roce 1992 jako česká soukromá vzdělávací a poradenská agentura, nyní je společnost s ručením omezeným. Jak uvádí na svých webových stránkách [cit. 2011-09-20], zabývá se různými druhy a typy celoživotního vzdělávání. Rozsah nabízených vzdělávacích programů se zaměřuje na marketing, prodej, celní problematiku, personální management a na oblast rozvoje psychosociálních dovedností a osobních kompetencí. Organizuje semináře a kurzy pro lektory dalšího vzdělávání, pro veřejnost, vzdělávací programy na zakázku, připravuje také různé odborné konference. Je zařazena v mezinárodní databázi IES společnosti International Education Society a získala Certifikát spokojenosti zákazníků Q FOR. Na základě akreditace u MŠMT má u pěti rekvalifikačních kurzů pověření vydávat doklady o kvalifikaci s celostátní platností.

4.1.6 Agentura AHRA

Je vzdělávací a poradenskou společností s pobočkami v Praze a na severní Moravě. Vzdělávání lidí chápe jako součást jejich celkového rozvoje a pracuje na rozvíjení jejich klíčových kompetencí. Podle jejich webových stránek [cit. 2011-12-03], nabízí projekty interního firemního vzdělávání.

Dále poradenství a zpracování Evropských sociálních fondů, v oblasti zpracování projektových žádostí do vyhlášených dotačních programů Evropské unie a České republiky, jako jsou Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost, Operační program Průmysl a podnikání, SROP a

další dotační tituly vyhlášené jednotlivými ministerstvy České republiky. Dále nabízí také oponenturu předkládaných grantových žádostí samotnými firmami, dotační management a metodickou pomoc při řízení v průběhu realizace grantových projektů, konzultace k vedení účetnictví grantových projektů, zajistí vedoucího a manažera projektu pro zajištění vedení grantových projektů a co nejefektivnějšího dosažení cílů a indikátorů projektů. Pomáhá připravovat lektory na organizování odborných konferencí, kulatých stolů, workshopů a podobných aktivit.

4.1.7 CAMBAS Česká asociace MBA škol

Tato asociace byla založena v roce 1998, ve stanovách má ustanoveno zvyšovat a udržovat vysokou úroveň MBA studia na našich vysokých školách a zavést systém akreditací studia MBA v České republice. „Založení asociace bylo přijato Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a je členem European foundation of management Development (EFMD).“¹¹ Dále se zde uvádí, že je třeba zajistit, aby uváděné programy dosahovaly mezinárodních standardů a proto musí být zajištěna odpovídající akreditace platná pro všechny školy zajišťující toto studium u nás. V naší zemi je toto MBA studium možné pouze po dokončeném vysokoškolském vzdělání a nejméně tříleté manažerské praxi s ambicemi dosáhnout vyšší manažerskou funkci.

Proto by studium mělo být kontrolováno profesionální asociací. V zahraničí funguje na kontrolu těchto typů škol asociace manažerských škol, která určuje a reguluje kvalitu těchto škol. U nás tuto funkci zastává právě asociace CAMBAS. Jako kritéria ke splnění akreditace se posuzují učitelé, výukové programy a přijímací zkoušky, dále také poskytování výukových materiálů a učebních pomůcek. Tím se škola stává přijatelnou a spolehlivou pro případné zaměstnavatele, kteří přijímají absolventy, ale i pro samotné uchazeče. Zde studují vysoce kvalifikovaní lektori s praktickými zkušenostmi.

¹¹ *Česká asociace MBA škol*, CAMBAS [online]. Praha: CAMBAS. 2011 [cit. 2011-10-09]. Dostupné na WWW:<www.cambas.cz>.

4.1.8 Partnerství TTnet ČR

Je to společenství vzdělavatelů učitelů odborných předmětů, praxe a výcviku, dále sem patří instruktoři v podnicích a také vzdělavatelé lektorů dalšího profesního vzdělávání. Cílem této společnosti je podpora rozvoje profesionality těchto vzdělavatelů. Je součástí evropských národních sítí vzdělavatelů učitelů a lektorů v odborném vzdělávání a přípravě – Training of Trainers Networks. Koordinátorem této celoevropské iniciativy je Cedefop, což je Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání.

Podle webových stránek Partnerství TTnet [cit. 2011-11-06], hlavní cílové skupiny TTnetu ČR jsou vysokoškolští učitelé, kteří připravují učitele odborných předmětů, výcviku a praxe, instruktory a také lektory. Dále sdružuje pracovníky regionálních pedagogických pracovišť například pedagogických center, jsou zde zkušení učitelé poskytující metodickou podporu svým kolegům učitelům. Patří sem i nestátní neziskové organizace vzdělávající učitele, instruktory a lektory. Ve sdružení jsou zařazeni i státní instituce poskytující vzdělávání učitelů, instruktorů a lektorů jako například NÚOV, Národní institut dalšího vzdělávání, školitelé, kteří vzdělávají lektory pro sektor dalšího odborného či profesního vzdělávání například trenéry, kouče a facilitátory.

4.1.9 Národní centrum Europass Česká republika

Je to české středisko evropské sítě národních center, které zaštiťuje spolupráci s těmito centry a poskytuje poradenství a konzultace ohledně vzdělávání, pracovních příležitostí v celé Evropské unii. „Europass je prvním jednotným celoevropským souborem dokladů o vzdělání, osobních kompetencích, jazykových dovednostech, odborné kvalifikaci a pracovních zkušenostech jejich držitele.“¹²

¹² *Europass Česká republika* [online]. Praha: EUROPASS. 2011 [cit. 2011-11-04]. Dostupné na WWW: <<http://www.europass.cz>>.

Slouží ke zlepšení komunikace na evropském trhu práce a v oblasti vzdělávání, pomáhá v mobilitě našich občanů při hledání pracovního uplatnění, slouží k informovanosti o požadavcích na vzdělání a kompetence k jednotlivým odborným kvalifikacím také pro lektory dalšího vzdělávání po celé Evropské unii.

4.1.10 IES mezinárodní databáze

International Education Society – tato společnost byla založena v roce 1997 a patří k největším společnostem, které se specializují na certifikaci vzdělávacích institucí a jejich vzdělávacích programů. Jak je uvedeno na webových stránkách této instituce [2011-10-08], hlavní činností je projekt s názvem Certifikace. V něm jsou certifikovány programy institucí, i pedagogové a lektoři institucí celoživotního vzdělávání. Certifikát je přeložen do angličtiny a dalšího úředního jazyka a následně může být přeložen až do šesti dalších světových jazyků a je uznáván celosvětově.

K založení této instituce vedlo zjištění problémů s uplatňováním absolventů na trhu práce. K získání certifikátu se zkoumají informace, které nejsou obsahem klasického vysvědčení a jsou směrodatné pro zaměstnavatele. Poskytnou mu informace, o instituci, o lektorech, jejich odborné způsobilosti, praxi a dalších zkušenostech a kompetencích. Mezi další činnosti této instituce patří například provozování serveru školy. cz. Hlavní sídlo je v Londýně, u nás je to v Brně.

4.1.11 Výsledek analýzy

Předmětem analýzy bylo deset vzdělávacích, konzultačních a certifikačních společností pro vzdělávání lektorů, které mají působnost v naší republice a v Evropě. Největší vzdělávací společností u nás je AIVD, která také nejdéle působí na našem trhu a spolupracuje se státními institucemi, které se zabývají vzděláváním, jako je MŠMT, MPSV, NIVD a mnoha dalšími. Z analýzy vyplývá, že spektrum vzdělávacích společností v naší republice je poměrně široké.

Vzdělávání lektorů je u nás poskytováno ať již firmami vzdělávajícími trenéry a lektory managementu, jako jsou například EMPRETEC a ATKM, dále se rozšiřuje od vysoce odborných vzdělávacích škol jako je CMBAS, přes Refernet, která poskytuje další vzdělávání hlavně instruktorům a lektorům odborných škol, až po lektory v neziskových organizacích jako je AISIS.

Zároveň je patrné, že zde působí stále více mezinárodních vzdělávacích, konzultačních a certifikačních společností, čímž se možnost dalšího vzdělávání lektorů stává srovnatelnou a dostupnou i mimo naši republiku. To zajišťuje například Europass a IES. Analýza potvrdila, že vzdělávání lektorů se týká stále většího okruhu lidských činností, které se vzájemně ovlivňují a souvisí spolu.

4.2 Návrh vzdělávacího kurzu pro lektory vzdělávání dospělých

Pouze správně a profesionálně připravený kurz pro lektory dalšího vzdělávání je zárukou kvalitní výuky a přípravy těch, kteří dále připravují a vyučují odborníky v určitém oboru. Proto by takový kurz měl mít náležitosti, které jsou zmíněny v této diplomové práci, to znamená jasné zaměření, určení typu kurzu a komu je určen, jeho lektori by měli mít náležité odborné a personální kvalifikace a kompetence. Kurz by také měl mít zajištěnou profesionalitu akreditovanou certifikací buď instituce, která ho pořádá, nebo jednotlivých lektorů, případně obojího. Absolvent takového kurzu by měl mít možnost působit v širší oblasti než je jen Česká republika a to v celé Evropské unii.

4.2.1 Název kurzu

Kurz Certifikovaný lektor venkovních aktivit, termín konání duben 2012, místo konání Na Dílcích, 12 Praha 8. Cílová skupina je 25 osob, muži i ženy, věk 25 – 50 let, vzdělání střední, nebo vysokoškolské.

4.2.2 Cíl kurzu

Obecným cílem kurzu je zvládnutí principů systémového přístupu k dalšímu vzdělávání dospělých. Dílčími cíly jsou získání znalostí z metodologie a metodiky vzdělávání dospělých a jejich uplatnění v praxi, dále získání kompetencí k vytvoření a samostatnému vedení kurzu, používání vhodných technik a přístupů. Účastník vzdělávání se seznámí s dovednostmi, které by měl zvládat, orientovat se v trendech práce s lidmi v jejich volném čase, bude ovládat základy psychologie, metodologie, bezpečnosti a hodnocení při přípravě aktivit sportovního a kulturního charakteru.

Absolvent bude schopen po úspěšně ukončeném kurzu organizovat samostatně výukové aktivity, aktivizační techniky pro účastníky a také relaxační techniky. Získá kompetence k pozici vedoucí venkovních teambuildingových pobytů. Bude umět stanovit cíle pobytu a jeho zaměření, tvorbu obsahu činností, vytváření strategie a tematického pojetí pobytu. Bude schopen vybrat a použít aktivity a techniky různé práce s lidmi, vybrat a použít vhodné prostředky hodnocení, sestavit manuál lektora pro vedoucího pobytů a vést výuku v kurzu.

4.2.3 Učební plán

Kurz „Certifikovaný lektor venkovních aktivit“ je zaměřený na osoby zkušené v pobytech venku a práci se skupinou je koncipován do šesti modulů. Bude realizována kombinovaná forma studia s využitím e-learningové podpory. Kurz bude trvat tři měsíce, prezenční tutoriály se budou konat večerně a o víkendech. Posloupnost výuky bude zajištěna šesti na sebe navazujícími moduly, každému modulu v prezenční části výuky bude předcházet zpracování e-learningového programu distančně, zakončené dílčím úkolem. Splnění dílčího úkolu bude podmínkou pro prezenční účast. Každý účastník bude mít svůj profil, kde se budou ukládat jeho splněné úkoly, na závěr kurzu si vytiskne potvrzení o absolvování e-learningové části kurzu.

Tabulka 1: Posloupnost výuky ve vzdělávacím kurzu

Moduly		Vstupní tutoriál (prezenčně)	Samostudium a individuální konzultace (distančně)	Zpracování korespond. úkolů (distančně)	Výcvik lektorských dovedností (prezenčně)	Závěrečný tutoriál (prezenčně)
1.	Úvod do studia	1	1	-	-	-
2.	Základy andragogiky	1	2	2	4	1
3.	Psychologie ve vzdělávání dospělých	1	5	3	4	1
4.	Metodicko - didaktický seminář	1	6	2	4	1
5.	Hodnocení ve vzdělávání dospělých	1	2	1	2	1
6.	Závěrečný seminář	-	-	1	-	2
Celkem výuky		5	16	9	14	6
Celkem výuky		50 hodin, z toho 25 hodin prezenčně, 25distančně				

V prezenční části kurzu budou uplatňovány formy výkladové, dialogické a názorně demonstrační. V distanční části výuky je projektováno 25 hodin, v prezenční formě také 25 hodin. V tréninkové části budou uplatňovány aktivizační metody, modelové situace, inscenační metody, u dovedností bude procvičováno řešení konfliktů, stmelování kolektivu, relaxační techniky.

4.2.4 Modul 1 Vstupní seminář

Název modulu: Vstupní seminář, hodinová dotace: 2 vyučovací hodiny

Formy a metody výuky v modulu 1

V úvodním tutoriálu je seznámení se strukturou kurzu v teoretické výuce a distančně informace o modulu a struktuře výuky e-learningem. Ten je zajištěn prostřednictvím vzdělávacího portálu LMS Integrium 2001. Metody jsou výklad, předvedení techniky, dialogické otázky a diskuze o předchozích zkušenostech s podobnými aktivitami a otázky účastníků. V distanční části půjde o seznámení s prací v elektronickém prostředí, založení účtu účastníků, informace o struktuře modulu a podmínkách absolvování modulu.

Požadavky na uchazeče v modulu 1

Kurz nemá žádné specifické požadavky na uchazeče, studium je koncipováno jak pro vedoucí pracovníky, tak pro ostatní zájemce s vysokoškolským nebo středoškolským vzděláním, při naplněnosti kurzu mají přednost uchazeči s předchozími zkušenostmi s prací s kolektivem. Povinná je účast na všech částech včetně absolvování e-learningových částí studia.

Anotace modulu 1

Úvodní modul podá informace ke struktuře a obsahu celého kurzu. Budou zde prezentovány cíle kurzu a systém realizace včetně systému hodnocení a závěrečné práce. Účastníci dostanou informace o požadavcích pro absolvování kurzu a získání osvědčení. Získají informace o práci s e-learningovým systémem LMS Integrium 2001 a přístupová hesla.

Výstupy modulu 1

Budou vydány materiály ohledně přístupových kódů k e-learningovému studiu, rozvrh kurzu, evidenční list účastníka certifikovaného kurzu lektorů vedoucích venkovních pobytů, přihláška k evaluačnímu procesu a certifikaci lektorů.

Tabulka 2: Obsah modulu 1

	Probírané téma	Časová dotace prezenční, distanční	
1.	Cíl studia, harmonogram a administrativa studia	0,5 h.	0,5 h.
2.	Informace o systému hodnocení studentů, práce v prostředí LMS Integrium	0,5 h.	0,5 h.
	Celkem	1 h.	1 h.

Způsob ukončení modulu 1

První část je ukončena diskusí uchazečů a doplněním informací. Opakované sdělení termínů dalších modulů a termínů pro odevzdání úkolů a závěrečné práce. Připomenutí kontaktů na tutorý a přístupových hesel do informačního systému.

Kritéria pro hodnocení modulu 1 - Povinná účast

Literatura k modulu 1 – není předepsána pro tuto část.

4.2.5 Modul 2 Základy andragogiky

Název modulu: Základy andragogiky, hodinová dotace: 6 hodin prezenčně, 4 hodiny distančně.

Formy a metody výuky modulu 2

Vstupní tutoriál je určen k seznámení s obsahem této části a podmínkami jeho ukončení. Budou stanoveny vzdělávací cíle a metody práce, požadavky na distanční část a metody hodnocení. V distanční formě bude vzdělávání probíhat formou e-learningu ve zpracovaném programu o andragogickém přístupu ke studentům s možností konzultací s tutorem v prostředí LMS Integrium. V prezenčních seminářích se budou používat metody výkladu a dialogu, prezentace pomocí flip chartu a MS Office se zpětným projektorem.

V závěrečném tutoriálu proběhne shrnutí a zhodnocení modulu s dotazy ohledně silných a slabých stránek zpracovaných úkolů.

Anotace modulu 2

Cílem této části je seznámení s oborem andragogika a jeho přístupem k dospělému. Dále se věnuje hodnocení lektorů, praktikuje se zde SWOT analýza a probíhá seznámení s komunikací s institucemi pořádajícími volnočasové aktivity dospělých.

Výstupy z modulu 2

Zvládnutí úkolu v e-learningové části, hodnocení prezenční části v dialogu s tutorem.

Tabulka 3: Obsah modulu 2

	Probírané téma	Časová dotace Prezenčně, distančně	
1.	Vstupní tutoriál	1 h.	-
2.	Andragogika, její předmět a objekt	-	2 h.
3.	Psychologické aspekty práce s dospělým	2 h.	2 h.
4.	Swot analýza osobnosti, bourání bariér	2 h.	-
5.	Závěrečný tutoriál	1 h.	-
	Celkem	6 h.	4 h.

Způsob ukončení modulu 2

Modul je ukončen odevzdáním daných úkolů z e-learningové části, prokázání znalostí z prezenční části na písemně doložených zpracovaných materiálech z přednášek.

Kritéria pro hodnocení v modulu 2

Úspěšné splnění úkolu z e-learningového studia. Dosažení 10 požadovaných bodů.

Doporučená literatura k modulu 2 – kniha Základy andragogiky

4.2.6 Modul 3 Psychologie ve vzdělávání dospělých

Název modulu: Psychologie ve vzdělávání dospělých, hodinová dotace modulu: 6 hodin prezenčního studia, 8 hodin distančního studia.

Formy a metody výuky v modulu 3

Vstupní tutoriál je určen k předání informací o obsahu této části a podmínkách jejího úspěšného ukončení. Účastníci budou seznámeni s cíly modulu, druhy výukových činností a požadavky na úspěšné složení testů v e-learningové části. V prezenční části výuky jsou zařazeny metody výkladu, dialogické, ilustrativní. Distanční část je podpořena konzultací s tutorem přes e-learningové prostředí. V závěrečném tutoriálu je poskytnuta zpětná vazba o úspěšnosti a pochopení studia a jsou konzultovány silné a slabé stránky v distanční formě tohoto modulu.

Anotace modulu 3

Účastník je seznámen s psychologií osobnosti, problematikou rané a střední dospělosti, problematice motivace k učení, její specifika a sociální kontext vzdělávání dospělých. Pracuje ve skupině při cvičení asertivních technik komunikace.

Výstupy z modulu 3

Výsledky testů z e-learningového studia, výsledky diskusí a dialogů z prezenčního studia s hodnocením tutora a názory uchazečů na jejich náročnost.

Tabulka 4: Obsah modulu 3

	Probírané téma	Časová dotace	
		Prezenčně	distančně
1.	Vstupní tutoriál	1 h.	-
2.	Psychologie osobnosti, motivace, raná dospělost	-	4 h.
3.	Učení a vzdělávání dospělých, asertivita	2 h.	4 h.
4.	Jak zvládnout zátěž, stres a odpočinek	2 h	-
5.	Závěrečný tutoriál	1 h.	-
	Celkem	6 h.	8 h.

Způsob ukončení modulu 3

Modul je ukončen odevzdáním e-learningových absolvovaných testů, které prokazují nově nabyté kompetence daným kurzem.

Kriteria pro hodnocení modulu 3

Testování v distanční formě při dosažení požadovaného počtu bodů.

4.2.7 Modul 4 Metodicko didaktický seminář

Název modulu: Metodicko-didaktický seminář, hodinová dotace 6 hodin prezenčně, 8 hodin distančně.

Formy a metody výuky v modulu 4

Vstupní tutoriál modulu je určen k seznámení účastníků s jeho obsahem a podmínkami jeho závěru. Jsou zde prezentovány cíle modulu, používané metody a požadavky v distančním studiu kde jsou zahrnuty i metody hodnocení. V prezenční části výuky jsou používány metody aktivizační, názorně demonstrační a audiovizuální. V tréninkové části výuky bude používáno metod hraní her, případové studie, inscenační, či moderační techniky, případně brainstorming. Při procvičování dovedností se použije metoda videotechniky a nahrávání prezentace účastníka. Distanční část se koná formou samostudia a e-learningu. Závěrečný tutoriál slouží k diskusi nad prezentacemi a metodami a jejich použitím. Diskuse o silných a slabých stránkách jednotlivých metod.

Vstupní požadavky modulu 4

Absolvování předešlých modulů a nastudování příslušné literatury.

Anotace modulu 4

Účastník pozná nové metody výkladu, prezentace, nácviku výkladu s videem pro zpětnou vazbu, různé druhy komunikace a zpětné vazby.

Výstupy z modulu 4

Video s prezentací z hodiny s komentářem a hodnocením.

Tabulka 5: Obsah modulu 4

	Probírané téma	Časová dotace	
		Prezenčně, distančně	
1.	Vstupní tutoriál	1 h.	-
2.	Úloha lektora ve vzdělávacím procesu	-	4 h.
3.	Didaktika vzdělávání dospělých, metody	-	3 h.
4.	Příprava výkladu a výuky lektora	2 h.	1 h.
5.	Video při výuce a prezentaci, nahrávka práce lektora, rozbor ve skupině	2 h.	-
6.	Závěrečný tutoriál	1 h.	
	Celkem	6 h.	8 h.

Způsob ukončení modulu 4

Rozbor metod, postupů a použitých technik, zpětná vazba ostatních účastníků, diskuse s lektorem.

Kriteria pro hodnocení výsledků učení modulu 4

Předvedení videonahrávky s prezentací dle zadání lektora, splnění e-learningových testů. Dosažení požadovaného počtu bodů 10.

Literatura k modulu 4 Metodika a didaktika ve vzdělávání, Androdidaktika

4.2.8 Modul 5 Hodnocení ve vzdělávání dospělých

Název modulu: Hodnocení ve vzdělávání dospělých, hodinová dotace 4 hodiny prezenčně, 3 hodiny distančně.

Formy a metody výuky v modulu 5

Vstupní tutoriál slouží k obeznámení a podání informací o obsahu výuky a podmínkami jeho absolvování. Uchazeči se představí vzdělávací cíle, metody práce, požadavky na zvládnutí e-learningové části studia.

Bude stanoven způsob hodnocení. V prezenční části výuky jsou uplatňovány metody dialogické, výkladové a ilustrativní. Nejdůležitější je prezentace natočená na video, předvedená a diskutovaná ve skupině, zhodnocená odborně lektorem. Distanční forma je jako předešlé e-learningem se závěrečným shrnujícím testem a možností konzultací během celého studia. Komunikace probíhá prostřednictvím LMS Integrium. Závěrečný tutoriál bude zahrnovat odborné zhodnocení natočených prezentací, použitých metodik a diskuse o silných a slabých stránkách těchto metod.

Anotace modulu 5

Účastník pozná v kurzu osvědčené metody evaluace ve vzdělávání dospělých, seznámí se s procesem hodnocení. Bude pracovat ve skupině a kooperovat s ostatními účastníky.

Výstup z modulu 5

Vypracované testy v distanční formě e-learningem

Tabulka 6: Obsah modulu 5

	Probírané téma	Časová dotace	
		Prezenčně, distančně	
1.	Vstupní tutoriál	1 h.	-
2.	Přístupy a metody hodnocení	1 h.	2 h.
3.	Proces hodnocení, zpětná vazba	1 h.	1 h.
4.	Závěrečný tutoriál	1 h.	
	Celkem	4 h.	3 h.

Způsob ukončení modulu 5

Modul je ukončen úspěšným absolvováním testu v e-learningu, kde prokáže kompetence, které nabyl v tomto modulu.

Kriteria pro hodnocení výsledku učení v modulu 5

Účast na prezenční části a složení testů v distanční části modulu.

Literatura k modulu 5 doporučená: Hodnocení ve vzdělávání dospělých

4.2.9 Modul 6 - Závěrečný seminář

Název modulu: Závěrečný seminář, hodinová dotace: 1 hodina distančního studia, 2 hodiny závěrečný prezenční tutoriál.

Formy a metody výuky v modulu 6

Zakončení a závěrečné hodnocení celého kurzu. V distanční části se zpracuje závěrečná práce a individuálně se konzultuje s lektory. Poskytuje se zde zpětná vazba o jejich zvládnutí učiva a předá se potvrzení o zvládnutí tohoto vzdělávacího programu.

Vstupní požadavky k modulu 6

Znalosti z jednotlivých modulů, prostudované literatury, e-learningového studia a prezenčních přednášek.

Anotace modulu 6

Tento modul zakončuje celý vzdělávací kurz. Bude uskutečněno shrnutí všech modulů kurzu, frekventanti budou seznámeni s jejich výsledky a proběhne srovnání s požadovanými výsledky. Na konci modulu proběhne předávání certifikátů.

Výstupy z modulu 6

Zpracování závěrečné práce, hodnocení této práce pro získání certifikátu pro vedoucí dětských táborů. Doklad o absolvování studia. Předání certifikátu.

Tabulka 7: Obsah modulu 6

	Probírané téma	Časová dotace	
		Prezenčně, distančně	
1.	Zpracování závěrečné práce	1 h.	-
2.	Závěrečný test	-	1 h.
3.	Hodnocení jednotlivých modulů a celého kurzu	1 h.	-
	Celkem	2 h.	1 h.

Způsob ukončení modulu 6

Modul je ukončen předáním certifikátu o úspěšném zvládnutí kurzu účastníkům.

Kritéria pro hodnocení výsledků učení v modulu 6

Vypracování závěrečné práce v rozsahu a zadání, která bude obsahovat hodnocení komise. Bodové hodnocení v rozsahu 4. Zhodnocení výsledků učení účastníka v jednotlivých modulech. Bodové hodnocení max. 30 bodů, min. 80% bodů je nutné pro získání certifikátu.

Doporučená literatura k modulu 6 - Literatura z předešlých modulů

Tabulka 8: Požadavky na studenta k ukončení kurzu

Modul		Požadavek na splnění modulu	Body
1.	Úvod do studia	Povinná účast, vyplnění formulářů k certifikaci	---
2.	Úvod do andragogiky	Splnění zadání v distanční části modulu a úspěšné splnění modulového testu	5
3.	Psychologie ve vzdělávání dospělých	Vypracování e-learningových úkolů, zvládnutí modulového testu	6
4.	Metodicko-didaktický seminář	Účast na videotréninku a splnění zadání, natočení videa s metodikou výuky	10
5.	Hodnocení ve vzdělávání dospělých	Splnění zadání v e-learningových úkolech a testech, autoevaluace	5
6.	Závěrečný seminář	Prezentování závěrečné práce dle zadání a splnění závěrečného testu e-learningu.	4
	Celkem	Minimální počet bodů pro ukončení kurzu je 80% z celku, tzn. 24 bodů.	30

4.2.10 Požadavky na ukončení kurzu

V každém modulu je povinné zvládnutí testu v distanční části, což předpokládá nastudování a pochopení látky v e-learningovém programu LMS Integrium. V modulu 4 Metodické a didaktické části je povinné zvládnutí metodiky vyučovací lekce a natočení videa s ukázkou samostatné lektorské činnosti. Tím získá účastník zpětnou vazbu. Zpracování závěrečné práce je o tom, že účastník sestaví samostatně lektorský manuál k vlastnímu kurzu. Podmínkou k certifikaci je splnit požadavky tak, aby kurz byl uplatnitelný na jeho pracovišti a zároveň splňoval téma zadání. Po splnění požadavků bude účastníkovi předán certifikát o absolvování kurzu.

5 ZÁVĚR

Tato práce přiblížila podmínky a druhy vzdělávání lektorů v kontextu celoživotního učení, možnosti certifikace a informace o akreditacích, které zaručují kvalitu poskytovaného vzdělávání lektorů. Získávání klíčových kompetencí se stává aktuálním tématem, stejně tak jako obracení pozornosti k lidským zdrojům jako největšímu bohatství společnosti.

Odpověď na otázku z úvodu této práce, jaké jsou možnosti přípravy lektorů dalšího vzdělávání u nás, dává hlavně třetí část práce. Zde jsou kapitoly o hodnocení kvality lektorů i institucí a také analýza vzdělávacích společností. To potvrzuje, že možnosti vzdělávání pro lektory stále přibývá, kvalita kurzů i institucí je však rozmanitá. Je proto třeba sledovat informace o vzdělávacích institucích a vybírat ty s akreditovaným certifikátem od seriózní akreditační instituce a také ty s kladnými ohlasy od absolventů jejich kurzů. Tím, že se vzdělávají lidé v různorodých oblastech lidských aktivit a že i zde funguje kontrola a měřitelnost kvality, přináší pro klienty transparentnost a atraktivnost. Sami klienti potom určují požadavky a poptávku po kvalitních vzdělávacích institucích.

Ukazuje se, že využívání lidského potenciálu znalostí, schopností a kompetencí je dobré rozvíjet právě v oboru vzdělávání dospělých a k tomu je potřeba kvalitních lektorů dalšího vzdělávání. Lidé ve vzdělávající se společnosti se lépe orientují v úředních jednáních ve veřejné správě, místních a regionálních otázkách, bytových a finančních záležitostech, lépe chápou i politická rozhodnutí. Tím si můžou zlepšit kvalitu života. Je to také důležité pro to, aby se orientovali ve společenských změnách, uměli se s nimi vyrovnat a našli si své místo ve společnosti. Zároveň aby udržovali hodnoty a tradice svého kraje a regionu.

6 SEZNAM CITOVANÉ LITERATURY

BYČKOVSKÝ, Petr et al. Partnerská síť vzdělavatelů v odborném vzdělávání: *TT-net - partnerství pro vzdělávání učitelů*. Praha: NÚOV, 2009. 58 s. ISBN 978-80-87063-24-8.

BARTÁK, Jan. *Základní kniha lektora/trenéra*. Praha: Votobia, 2003. 222 s. Institut mediální komunikace. ISBN 80-7220-158-1.

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

MUŽÍK, Jaroslav, *Androdidaktika*, 2. přeprac. vydání, Praha: ASPI, 2004, 148s. ISBN 80-7357-045-9.

PALÁN, Zdeněk a LANGER, Tomáš. *Základy andragogiky*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 184 s. ISBN 978-80-86723-58-7.

VETEŠKA, Jaroslav a TURECKIOVÁ, Michaela. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí: kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. 140 s. ISBN 978-80-86723-54-9.

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. 136s. ISBN 978-80-86723-46-4.

ZLÁMALOVÁ, Helena. *Distanční vzdělávání a eLearning: učební text pro distanční studium*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. 144 s. ISBN 978-80-86723-56-3.

7 SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Asociace institucí vzdělávání dospělých [online]. Praha: AIVD. 2011 [cit. 2011-11-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.aivd.cz>>.

Asociace vzdělávacích zařízení [online]. Praha: ASVEN. 2012 [cit. 2012-04-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.asven.cz>>.

Bankovní institut vysoká škola [online]. Praha: BIVS. 2011 [cit. 2011-11-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.bivs.cz>>.

Certifikát EDUIQ [online]. Praha: EDUIQ. 2011 [cit. 2012-02-12]. Dostupné na WWW: <<http://download.bivs.cz/public/Certifikace/Prirucka-eduIQ-0908.pdf>>.

Certifikát Q FOR [online]. Praha: Q FOR. 2011 [cit. 2012-02-10]. Dostupné na WWW: <http://www.qfor.org/obtenir_le_label_qfor.php?txtlang=tch>.

Česká asociace MBA škol CAMBAS [online]. Praha: CAMBAS. 2011 [cit. 2011-10-09]. Dostupné na WWW: <www.cambas.cz>.

Europass Česká republika [online]. Praha: EUROPASS. 2011 [cit. 2011-11-04]. Dostupné na WWW: <<http://www.europass.cz>>.

International education society London [online]. Brno: IES. 2011 [cit. 2011-10-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.ies-info.com/cs/profil-ies>>.

Kvalita v dalším vzdělávání [online]. Praha: NUOV. 2011 [2011-12-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.kdv.nuov.cz>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV. 2011 [cit. 2012-01-15]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/10619>>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy [online]. Praha: MŠMT. 2011 [cit. 2011-10-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/dokumenty-o-dalsim-vzdelavani-a-celozivotnim-uceni-1>>.

Národní soustava kvalifikací [online]. Praha: NUOV. 2011 [cit. 2011-12-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.nsk.nuov.cz>>.

Národní soustava povolání [online]. Praha: NSP. 2011 [cit. 2011-10-12]. Dostupné na WWW: <<http://www.nsp.cz>>.

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Praha: NUOV. 2011 [cit. 2011-09-11]. Dostupné na WWW: <http://www.nuov.cz/uploads>Analyticko_koncepcni_studie.pdf>

Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Praha: NUOV. 2011 [cit. 2011-07-10]. Dostupné na WWW: <http://old.nvf.cz/kvalita/dokumenty/prir_certifikace_personal.pdf>

Partnerství TTnet ČR [online]. Praha: TT NET. 2011 [cit. 2011-11-06]. Dostupné na WWW: <<http://www.trainersineurope.org>>.

Příručka pro certifikaci personálu v oblasti dalšího vzdělávání [online]. Praha: NVF, BIVŠ, KPMG. 2011 [cit. 2011-11-17]. Dostupné na WWW: http://www.old.nvf.cz/kvalita/dokumenty/prir_certifikace_personal.pdf.

Rámcové vzdělávací programy [online]. Praha: RVP. 2011 [cit. 2011-11-17]. Dostupné na WWW: <<http://www.rvp.cz>>.

Semis spol. s.r.o. [online]. Praha: SEMIS. 2011 [cit. 2011-09-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.semis.cz>>.

Situace v přípravě lektorů vzdělávání dospělých v ČR [online]. Praha: NÚOV. 2005 [cit. 2011-11-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.uklizeno.cz>>.

Strukturální fondy EU [online]. Praha: 2011 [cit. 2011-10-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz>>.

Vzdělávací a poradenská společnost [online]. Praha: AHRA 2011 [cit. 2011-12-02]. Dostupné na WWW: <<http://www.ahra.cz>>.

8 SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obr. 1	Schéma dělení Celoživotního učení.....	12
Obr. 2	Paměťová mapa.....	24
Obr. 3	Nové pojetí kvalifikací založených na získávání klíčových kompetencí.	26

Seznam tabulek

Tab. 1	Posloupnost výuky ve vzdělávacím kurzu.....	61
Tab. 2	Obsah modulu 1.....	64
Tab. 3	Obsah modulu 2.....	65
Tab. 4	Obsah modulu 3.....	67
Tab. 5	Obsah modulu 4.....	68
Tab. 6	Obsah modulu 5.....	69
Tab. 7	Požadavky na studenta k ukončení kurzu.....	70

9. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Seznam zkratk.....I

AIVD	Asociace institucí vzdělávání dospělých
ASVEN	Asociace vzdělávacích zařízení
ATKM	Asociace trenérů a konzultantů v managementu
BIVS	Bankovní institut vysoká škola
CAF/CQAF	Common Assesment Framework (zlepšování organizací pomocí sebehodnocení)
CAMBAS	Česká asociace MBA škol
CIMA	Český institut pro marketing
ČIA	Český institut pro akreditaci
ČSN ISO /IEC	Česká státní norma certifikace osob podle mezinárodních požadavků
DAHA	Agentura pro certifikaci ve vzdělávání (Dagmar Hartmannová)
EDUIQ	Certifikační model systému managementu kvality
ESF	Evropský sociální fond
IES	International Educational Society (mezinárodní vzdělávací společnost)
ISO IWA	Směrnice pro aplikaci normy ISO ve vzdělávání
KVIS	Kvalita vzdělávací instituce sebehodnocením
MBA	Master of Business Administration, vysokoškolský titul
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NAEP	Národní agentura pro evropské vzdělávací programy
NIVD	Národní institut vzdělávání dospělých
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání

NÚV	Národní ústav vzdělávání
NVF	Národní vzdělávací fond
OP	Operační program pro čerpání z evropských fondů
PDCA	P plánuj, D realizuj, C vyhodnoť výsledky, A zaveď opatření ke zlepšení efektivity a účinnosti.
Q FOR	Certifikace vzdělávacích institucí dle spokojenosti zákazníků
QLV	Lektor dalšího vzdělávání
RVP	Rámcový vzdělávací plán
SROP	Společný regionální operační program
TTnet	Training of Trainers network (sít' trenérů pro trenéry ve vzdělávání)

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Renata Fraňková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Příprava lektorů dalšího vzdělávání formou distančního studia, návrh vlastního kurzu

Rok: 2011/2012

Počet stran textu bez příloh: 62

Celkový počet stran příloh: 2

Počet titulů české literatury a pramenů: 8

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 22

Vedoucí práce: PhDr. Bohumír Fiala