



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

# METODIKA VZDĚLÁVÁNÍ

Název projektu: **Řízení znalostí pomocí kvalifikovaných lektorů**

Registrační číslo: **CZ.1.07/3.2.02/05.0041**

Vytvořil: **Top Lektoři.cz s.r.o.**

# Obsah

1	Projekt.....	4
2	Popis cílové skupiny .....	4
3	Cíle projektu.....	4
4	Proces vzdělávání .....	5
5	Provázanost vzdělávacího programu s kompetenčním modelem .....	7
5.1	CO JE KOMPETENČNÍ MODEL.....	7
5.2	JAK S KOMPETENČNÍM MODELEM PRACOVAT .....	7
5.3	KOMPETENČNÍ STROM .....	8
5.4	VÝČET KOMPETENCÍ A JEJICH PROPOJENÍ S E-LEARNINGOVÝMI A PRAKTICKÝMI KURZY8	
6	Autodiagnostický test.....	10
6.1	STRUČNÝ POPIS AUTODIAGNOSTICKÉHO TESTU .....	10
6.2	VÝSTUP Z AUTODIAGNOSTICKÉHO TESTU.....	10
7	E-learningové kurzy .....	11
7.1	CO JE TO E-LEARNINGOVÝ KURZ .....	11
7.2	OBSAH E-LEARNINGOVÝCH KURZŮ .....	12
7.3	ZÁVĚREČNÝ KVÍZ.....	12
8	Praktické kurzy .....	13
8.1	CO JE TO PRAKTICKÝ KURZ .....	13
8.2	SEZNAM PRAKTICKÝCH KURZŮ .....	13
8.3	Ukončení vzdělávacího programu.....	14
9	Soupis metod kvalifikovaného lektora pro práci s účastníky kurzu.....	15
9.1	Skupinové metody.....	15
9.2	Individuální metody .....	15
9.3	Metody přípravy kurzu .....	15
9.4	Specifické metody kurzu .....	16
9.5	Díličí lektorské metody.....	16
9.6	Vzdělávací metody nové generace .....	16
10	Závěr .....	17
11	Příloha č. 1: Podrobné obsahy e-learningových kurzů .....	18
12	Příloha č. 2: Obsahy praktických kurzů.....	27

13 Příloha č. 3: Vzor autodiagnostického testu .....	28
--	----

# 1 Projekt

Tato metodika vznikla v rámci projektu Řízení znalostí pomocí kvalifikovaných lektorů (registrační číslo projektu CZ.1.07/3.2.02/05.0041) financovaného Evropským sociálním fondem v České Republice v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Cílem metodiky je seznámit interní lektory s průběhem programu a představit výčet metod pro práci interních lektorů. Tyto metody budou následně probírány v e-learningových a praktických kurzech. Více o těchto kurzech se dozvíte v následujících kapitolách.

Součástí metodiky je i přiblížení nástroje pro testování úrovně kompetencí interních lektorů, tzv. autodiagnostického testu, o kterém se také dočtete dále.

## 2 Popis cílové skupiny

Cílovou skupinu projektu tvoří lektori dalšího vzdělávání s pokročilou znalostí prezentačních technik. Skupina lektorů je sestavena z osob, které již mají zkušenosti se vzděláváním dospělých. Do pilotování budou vybráni lektori, kteří projeví zájem o vstup do projektu v rámci dotazníkového šetření mezi firmami, které lektory samy mají a používají je pro další vzdělávání svých zaměstnanců. Všichni účastníci z řad cílové skupiny mají bydliště na území Plzeňského kraje.

## 3 Cíle projektu

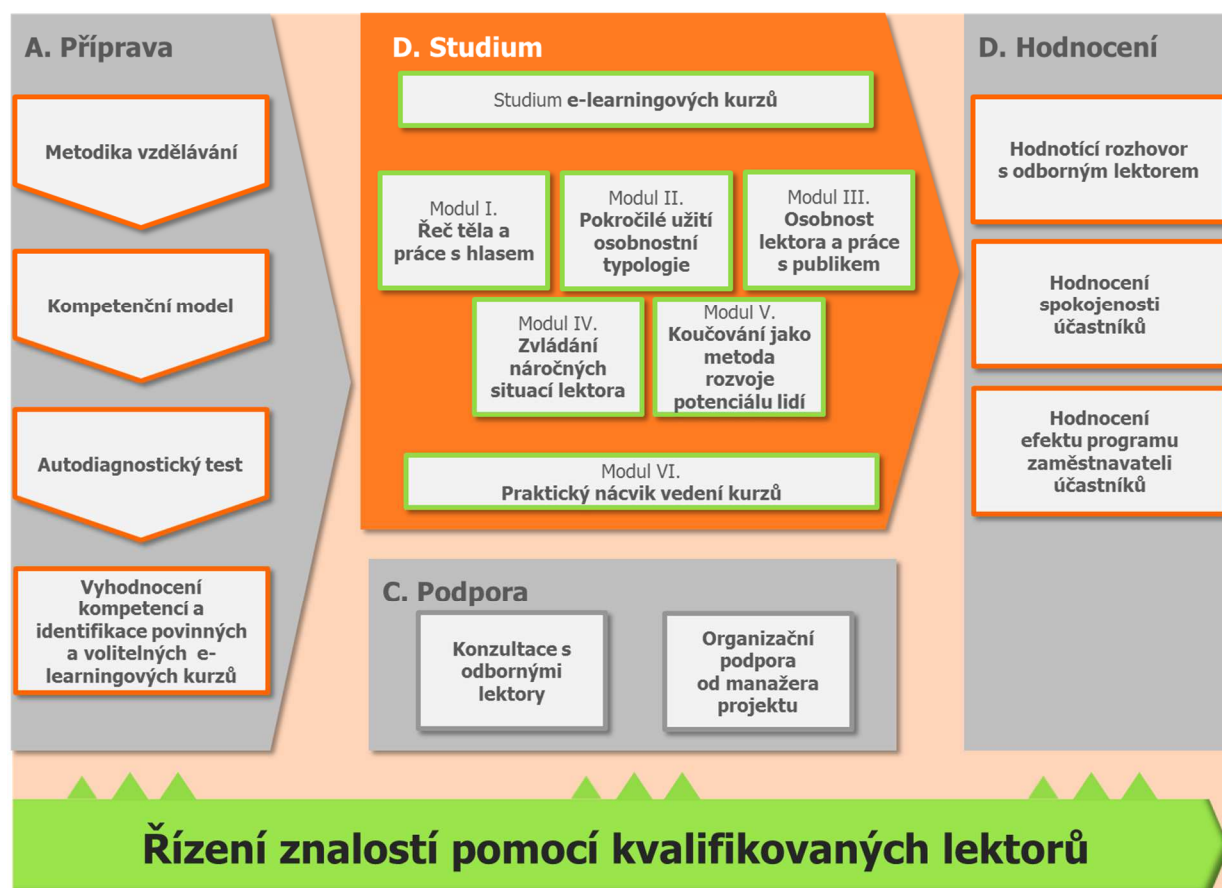
Hlavním cílem projektu je podpořit rozvoj vzdělávací nabídky v Plzeňském kraji ve vztahu k potřebám zaměstnavatelů v kraji a dále vytvořit ucelený blok aktivit, který umožní zvýšit kompetence pokročilých lektorů dalšího vzdělávání v Plzeňském kraji.

Klademe si také za cíl umožnit stávajícím lektorům zvyšování jejich lektorských kompetencí a zvyšování uplatnitelnosti na trhu práce. Celkovým výstupem projektu bude vytvořený vzdělávací program lektorů dalšího vzdělávání.

Naším záměrem je rozvíjet klíčové lektorské znalosti a dovednosti pokročilých lektorů a usnadnit jim tak lektorskou a školitelskou práci.

## 4 Proces vzdělávání

Pro účely projektu byl vytvořen ucelený blok rozvojových aktivit. Tyto rozvojové aktivity jsou vzájemně propojeny, cíleně na sebe navazují a provázejí účastníka vzdělávacího programu všemi etapami profesního rozvoje. Každá část a fáze vzdělávání má svá specifika a je časově ohraničena.



První fází vzdělávacího programu je nastudování této metodiky, která seznámí účastníka vzdělávacího programu se všemi rozvojovými aktivitami. Díky této metodice získá účastník povědomí o následných vzdělávacích etapách, jejich průběhu a podmínkách splnění. **Metodika vzdělávání** je průvodcem celým rozvojovým procesem a účastník zde nalezne podrobné informace k dílčím částem vzdělávacího programu. Dále v Metodice vzdělávání účastník nalezne rejstřík metod, které bude interní lektor používat například pro práci se skupinou nebo při získávání informací od účastníků dalšího vzdělávání.

Seznámení se s **kompetenčním modelem** je druhou fází vzdělávacího programu. Kompetenční model je inventář klíčových kompetencí lektora. Účastník zde nalezne kompletní výčet veškerých kompetencí, které jsou nezbytné pro úspěšné zvládnutí pozice interního lektora ve firmě. Kompetenční model je členěn do tematických celků a větví se do 7 kompetenčních úrovní. Pro pracovní účely byl označen pojmem „Kompetenční strom“.

V další fázi následuje **autodiagnostický on-line test**, který absolvuje každý účastník vzdělávacího programu nebo zájemce o zhodnocení vlastních kompetencí pokročilého lektora. Autodiagnostický test označuje diagnostický nástroj, kterým si lektor může sám otestovat a

vygenerovat výstup týkající se diagnostiky pokročilých lektorských znalostí. Po vyplnění Autodiagnostického testu formou on-line dostane účastník vzdělávacího programu výstup, který určí, které konkrétní rozvojové nástroje (e-learningové kurzy) má povinně absolvovat a které jsou mu pouze doporučeny.

Čtvrtá fáze zahrnuje absolvování **e-learningových kurzů**. Pro účely projektu bylo vytvořeno 9 e-learningových kurzů, které jsou sdružené do 3 tematických okruhů:

- Specifika přípravy a vedení kurzů
- Osobnost lektora a kontakt s účastníky
- Inovativní metody vzdělávání

Délka jednotlivých e-learningových kurzů okolo 2 hodin. Součástí e-learningových kurzů je prezentace s audiokomentářem, doporučená literatura a závěrečný kvíz, jehož splnění je podmínkou k úspěšnému absolvování daného e-learningového kurzu. Cílem e-learningových kurzů je teoretická příprava účastníků pro praktické kurzy.

Na e-learningové kurzy navazuje další fáze obsahující **praktické kurzy**. Tyto praktické kurzy jsou prezenčního charakteru a jsou povinné pro všechny účastníky vzdělávacího programu. Praktické kurzy probíhají v reálném čase a místě za fyzické účasti účastníků a odborného lektora společnosti Top Lektoři. Realizují se v 5ti modulech a každý modul trvá 1 školící den. Praktické kurzy rozvíjejí teoretický základ z e-learningových kurzů s dalším tréninkem klíčových lektorských dovedností.

Poslední fází je sedmý modul, který je **praktickým nácvikem vedení kurzu**. Účastníci si získané znalosti a dovednosti ověří formou samostatného vedení kurzu. V rámci toho si procvičí přípravu obsahu, zajistí si a ověří zdroje, připraví prezentaci a případně zajistí audiovizuální podpůrné prvky. Průběh kurzu, který účastník povede, bude nahráván. Vedení kurzu bude probíhat za účasti skutečných účastníků – zaměstnanců zapojených podniků. Součástí vedení kurzu je i zpětný rozbor vystoupení účastníků s vedoucím tutorem (odborným lektorem), který s jednotlivými účastníky probere jejich silné a slabé stránky a dá doporučení pro další rozvoj.

V dalších kapitolách se budeme podrobněji věnovat vybraným fázím programu.

## 5 Provázanost vzdělávacího programu s kompetenčním modelem

### 5.1 CO JE KOMPETENČNÍ MODEL

Kompetenční model je určitou mapou, která reflektuje klíčové kompetence interního lektora, jež jsou nezbytné pro úspěšné zvládnutí pozice interního lektora ve firmě.

Kompetenční model není výstupem tohoto projektu, neboť vznikl již dříve jako nástroj pro komplexní diagnostiku a vzdělávání lektorů. Jedná se o zásadní nástroj pro firmy zaměstnávající interní lektory či pro interní lektory samotné. Slouží k tomu, aby si ať už začínající nebo zkušený lektor uvědomil a posoudil, které z klíčových či dílčích kompetencí interního lektora ovládá a které oblasti by měl dále rozvíjet.

### 5.2 JAK S KOMPETENČNÍM MODELEM PRACOVAT

Kompetenční model může sloužit k 2 účelům:

1) základní informace o kompetencích - kompetenční model poskytuje informace o potřebných znalostech, které jsou nutné pro zvládnutí pracovní pozice interního lektora

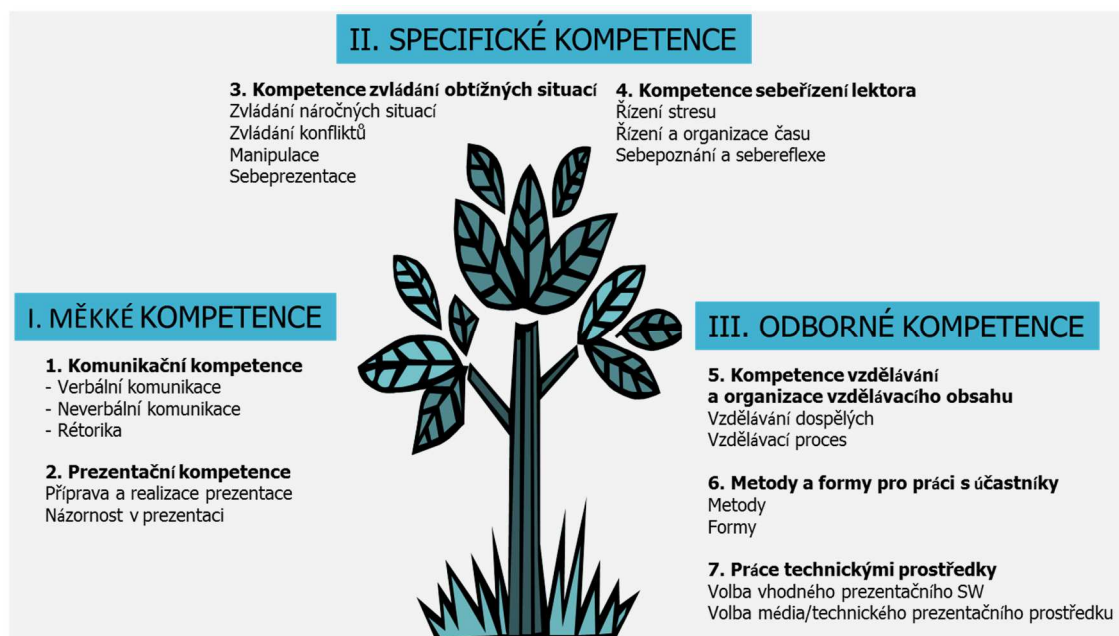
2) provázání s e-learningovými kurzy – e-learningové kurzy jsou provázané s jednou či více klíčovými kompetencemi a výstupem z autodiagnostického testu je mimo jiné doporučení pro absolvování určitých e-learningových kurzů. V kompetenčním modelu naleznou zájemci či účastníci rozvojového programu informaci, který e-learningový kurz spadá tematicky do které klíčové kompetence.

V dalších kapitolách naleznete výčet kompetencí a na ně navazujících e-learningových a praktických kurzů.

## 5.3 KOMPETENČNÍ STROM

Kompetenční model znázorňujeme jako kompetenční strom se třemi základními větvemi, které se dále dělí.

Na následujícím obrázku můžete vidět podobu kompetenčního stromu se základním dělením do 7mi kompetencí.



Podrobně rozpracovaný kompetenční model naleznete na [www.internilektori.cz](http://www.internilektori.cz).

## 5.4 VÝČET KOMPETENCÍ A JEJICH PROPOJENÍ S E-LEARNINGOVÝMI A PRAKTICKÝMI KURZY

Kompetenční model je funkčně propojen s dalšími vzdělávacími fázemi – e-learningovými a praktickými kurzy. Zde naleznete výčet e-learningových a praktických kurzů, jak se promítají v rámci kompetenčního modelu:

### I. MĚKKÉ KOMPETENCE

#### 1. Komunikační kompetence

- Navazující e-learningové kurzy:
  - e-kurz č. 1.3 Interaktivní techniky vzdělávání
  - e-kurz č. 2.1 Získávání a udržování kontaktu s účastníky
  - e-kurz č. 2.2 Osobnostní typologie v práci lektora
  - e-kurz č. 2.3 Zdolávání komunikačních bariér
- Navazující praktické kurzy:
  - modul č. I. Řeč těla a práce s hlasem
  - modul č. II. Pokročilé užití osobnostní typologie
  - modul č. III. Osobnost lektora a práce s publikem



## **2. Prezentační kompetence**

- Navazující e-learningové kurzy:
  - e-kurz č. 1.3 Interaktivní techniky vzdělávání
  - e-kurz č. 2.1 Získávání a udržování kontaktu s účastníky
- Navazující praktické kurzy:
  - modul č. III. Osobnost lektora a práce s publikem

## **II. SPECIFICKÉ KOMPETENCE**

### **3. Kompetence zvládnání obtížných situací lektora**

- Navazující e-learningový kurz:
  - e-kurz č. 2.3 Zdolávání komunikačních bariér
- Navazující praktický kurz:
  - modul č. III. Osobnost lektora a práce s publikem

### **4. Kompetence sebeřízení lektora**

- Navazující e-learningový kurz:
  - e-kurz č. 2.1 Získávání a udržování kontaktu s účastníky
  - e-kurz č. 2.2 Osobnostní typologie v práci lektora
- Navazující praktické kurzy:
  - modul č. II. Pokročilé užití osobnostní typologie

## **III. ODBORNÉ KOMPETENCE**

### **5. Kompetence vzdělávání a organizace vzdělávacího obsahu**

- Navazující e-learningové kurzy:
  - e-kurz č. 1.1 Příprava školení

### **6. Metody a formy pro práci s účastníky**

- Navazující e-learningové kurzy:
  - e-kurz č. 1.3 Interaktivní techniky vzdělávání
  - e-kurz č. 3.3 Koučing a mentoring
- Navazující praktické kurzy:
  - modul č. III. Osobnost lektora a práce s publikem
  - modul č. V. Koučování jako metoda rozvoje potenciálu lidí

### **7. Práce technickými prostředky**

- Navazující e-learningové kurzy:
  - e-kurz č. 1.3 Vizuální pomůcky
  - e-kurz č. 3.1 E-learning
  - e-kurz č. 3.2 Webináře

## 6 Autodiagnostický test

### 6.1 STRUČNÝ POPIS AUTODIAGNOSTICKÉHO TESTU

Při přípravě autodiagnostického testu jsme vycházeli z vytvořeného kompetenčního modelu, tedy z klíčových kompetencí, které by měl každý interní lektor ovládat. Autodiagnostický test se skládá ze diagnostiky lektorských znalostí.

Autodiagnostický test se realizuje pomocí samostatného on-line testu.

Hlavním cílem autodiagnostického testu je získat informaci o dílčích lektorských znalostech, které se promítají do dalších fází vzdělávacího programu. Zde dostane účastník informaci, které e-learningové kurzy jsou pro něj povinné a které nepovinné.

Autodiagnostický test obsahuje celkem 72 otázek. Otázky testu jsou orientovány na objektivní hodnocení odborných lektorských znalostí účastníka. Účastník si vybírá z variant nabízených odpovědí. Správná odpověď může být volba jedné či více odpovědí.

#### **Vzorová otázka z testu**

*Proxemika označuje:*

- a) vzdálenost při komunikaci*
- b) kontaktní chování*
- c) označování hranic vlastního prostoru*

### 6.2 VÝSTUP Z AUTODIAGNOSTICKÉHO TESTU

Po ukončení testování se data vyhodnotí a výstup se odesílá účastníkovi na e-mail.

Výstupem znalostní diagnostiky bude % hodnocení úrovně účastníka v rámci následných e-learningových kurzů a doporučení, které e-learningové kurzy musí účastník povinně absolvovat včetně závěrečného kvízu a které e-learningové kurzy jsou pro něj nepovinné.

K výstupu z autodiagnostického testu má přístup pouze účastník vzdělávacího programu a realizační tým Top Lektoři.cz.

## 7 E-learningové kurzy

### 7.1 CO JE TO E-LEARNINGOVÝ KURZ

E-learning je zkratka pro electronic learning - elektronické vzdělávání a jako pojem se začal v literatuře používat koncem osmdesátých let. Jedná se o vzdělávací proces, využívající informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů, k distribuci studijního obsahu, komunikaci mezi studenty a pedagogy a k řízení studia.

E-learning zde chápeme především jako efektivní využívání informačních technologií ve vzdělávacím procesu. E-learningový kurz může účastník absolvovat od okamžiku, kdy mu bude v systému zpřístupněn.

Každý e-learningový kurz v rámci vzdělávacího programu pro interní lektory obsahuje následující prvky:

- prezentaci s audiokomentářem
- prezentaci s komentářem v pdf
- doporučenou literaturu
- závěrečný kvíz
- profil odborného lektora, který vytvořil e-learningový kurz
- kontaktní údaje s možností elektronické konzultace obsahu e-learningového kurzu či technických problémů

Délka jednotlivých e-learningových kurzů je průměrně 2 hodiny.

Zde je uvedena tabulka jednotlivých e-learningových kurzů sloučených do 3 tematických částí:

<b>Specifika přípravy a vedení kurzů:</b>	<b>Osobnost lektora a kontakt s účastníky:</b>	<b>Inovativní metody vzdělávání:</b>
1. Příprava školení	7. Získávání a udržování kontaktu s účastníky	12. E-learning
2. Vizuální pomůcky	8. Osobnostní typologie v práci lektora	13. Webináře
3. Interaktivní techniky vzdělávání	9. Zdolávání komunikačních bariér	14. Koučing a mentoring

Cílem e-learningových kurzů je teoretická příprava účastníků.

## **7.2 OBSAH E-LEARNINGOVÝCH KURZŮ**

Podrobný popis obsahů e-learningových kurzů naleznete v příloze č. 1 tohoto dokumentu.

## **7.3 ZÁVĚREČNÝ KVÍZ**

Závěrečný kvíz může účastník vzdělávacího programu realizovat bezprostředně po skončení daného e-learningového kurzu, či s časovým odstupem. Jednotlivé závěrečné kvízy se tematicky vztahují k daným e-learningovým kurzům.

Každý závěrečný kvíz má přibližně 20-30 otázek a podmínkou pro splnění je 75% úspěšnost. Pokud bude účastník v závěrečném kvízu neúspěšný, má další 2 možnosti opakování kvízu.

## 8 Praktické kurzy

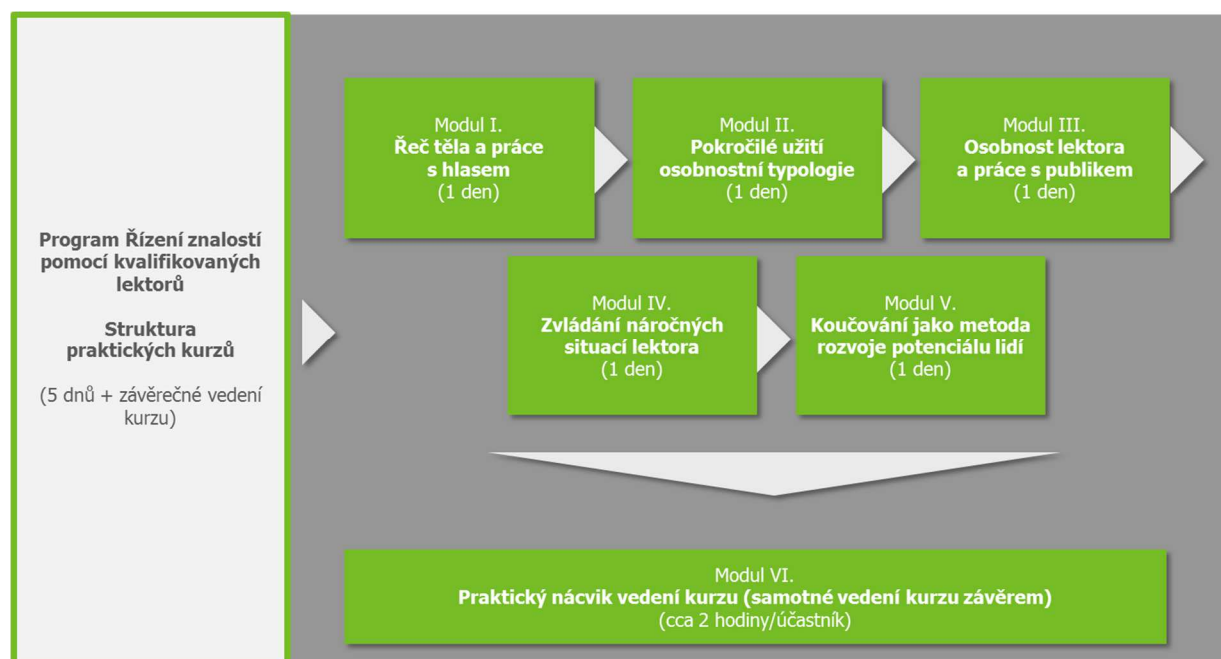
### 8.1 CO JE TO PRAKTICKÝ KURZ

Praktický kurz v tomto pojetí je prezenční kurz, který rozvíjí teoretický základ e-learningových kurzů a lektorské dovednosti prostřednictvím praktických nácviků pod vedením odborných lektorů.

Realizují se v 5ti modulech a v rozsahu 1 školícího dne (1 den = 8 hodin po 45 minutách) na každý modul. Celkem má vzdělávací program 5 školících dnů. Praktické kurzy probíhají pro celou skupinu účastníků projektu.

### 8.2 SEZNAM PRAKTICKÝCH KURZŮ

Zde uvádíme výčet praktických kurzů. Jejich osnovy naleznete v příloze č. 2 tohoto dokumentu.



- Modul I. Řeč těla a práce s hlasem
- Modul II. Pokročilé užití osobnostní typologie
- Modul III. Osobnost lektora a práce s publikem
- Modul IV. Zvládání náročných situací lektora
- Modul V. Koučování jako metoda rozvoje potenciálu lidí

### 8.3 Ukončení vzdělávacího programu

Na konci celého vzdělávacího programu si účastníci budou ověřovat získané znalosti a dovednosti vedením samostatného kurzu v rámci **modulu VI. Praktický nácvik vedení kurzu**. Součástí bude samostatná příprava obsahové části, zajištění a ověření zdrojů, příprava prezentace a audiovizuální podpory.

Závěrečné kurzy proběhnou ideálně v domovské firmě účastníků/interních lektorů za účasti zaměstnanců domovské firmy. Téma ukázkového kurzu si volí každý účastník sám.

Závěrečný ukázkový kurz by měl být v rozsahu celodenního či půldenního školení, minimálně však jeden školící blok v délce 1,5 hodiny. Bude zaznamenán na kameru a videozáznam na DVD nosiči bude sloužit k rozboru účastníka kurzu a odbornému tutorovi.

Hodnocení a zpětnou vazbu odborného tutora dostává účastník jak v písemné podobě, tak i formou hodnotícího rozhovoru lektora – odborného tutora s účastníkem.

## 9 Soupis metod kvalifikovaného lektora pro práci s účastníky kurzu

V průběhu celého vzdělávacího programu (v rámci e-learningových a praktických kurzů) se účastník seznámí s nástroji a metodami pro práci s aktéry svých kurzů a školení.

Zde naleznete inventář takovýchto nástrojů a metod.

### 9.1 Skupinové metody

- Přednáška
- Seminář
- Školení
- Trénink
- Workshop
- Skupinový koučing
- Další vzdělávací akce

### 9.2 Individuální metody

- Koučing
  - Metoda účinných otázek
  - Aktivní naslouchání
  - Zpětná vazba při koučingu
  - Metoda Results Coaching Systems
  - Metoda GROW
- Mentoring

### 9.3 Metody přípravy kurzu

- Metody analýzy školících potřeb
- Metoda přípravy scénáře kurzu
- Metody práce s prezentačními nástroji
- Metody psychologické přípravy na lektorování

#### **9.4 Specifické metody kurzu**

- Případové studie
- Modelové situace
- Simulace
- Herní metody
- Metody řešení problémů
  - Brainstorming
  - Brainwriting
  - Inscenační metoda

#### **9.5 Dílčí lektorské metody**

- Metody komunikace
- Psychodiagnostické metody pro lektory
- Metody poskytování zpětné vazby
- Metody zahájení kurzu
- Metody udržení pozornosti účastníků kurzu
- Metody naslouchání
- Metody práce se stresem

#### **9.6 Vzdělávací metody nové generace**

- ICT nástroje
- LMS
- E-learning
- Webináře
- Online školení
- Blended learning



## 10 Závěr

Děkujeme za pozornost, kterou jste věnovali metodice programu pro rozvoj interních lektorů. Nyní Vás budou čekat zajímavější fáze programu jako diagnostické testování, absolvování e-learningových či praktických kurzů. A pevně věříme, že náš cíl, pomoci Vám, interním lektorům ve Vašem rozvoji, se povede splnit.

# 11 Příloha č. 1: Podrobné obsahy e-learningových kurzů

## 1.Specifika přípravy a vedení kurzů

### 1.1 Příprava školení

#### - Analýza tréninkových potřeb

- Požadavky managementu
- Potřeby cílové skupiny
- Spojení požadavků a potřeb, výběr priorit, promítnutí do obsahu a forem vzdělávání

#### - Identifikace cílové skupiny

- Zjišťování charakteristik cílové skupiny
- Skladba skupiny
- Pracovní pozice účastníků
- Stávající znalosti, dovednosti a zkušenosti účastníků
- Jaká je motivace účastníků
- Jaké jsou požadavky zadavatele kurzu
- Způsoby zjišťování popisu cílové skupiny

#### - Stanovení cílů a sestavení obsahu

- Jaký je cíl
- Jaké otázky si klást ve vztahu k cíli kurzu
- Jak přizpůsobit obsah cíli kurzu
- SMART/SMARTER cíle
- Sestavení obsahu s vazbou na informace, znalosti a dovednosti
- Způsoby osvojování poznatků

#### - Struktura kurzu

- Příprava
- Úvodní část
- Stať
- Diskuze
- Závěr

#### - Příprava scénáře

- Tvorba minutového scénáře
- Určení optimální formy vzdělávání pro zpracovaný minutový scénář
- Zvolení metod vzdělávání k jednotlivým částem scénáře
- Zvolení adekvátních didaktických pomůcek, informační zdroje a další případné materiálně-technické zázemí k jednotlivým částem scénáře

## 1.2 Vizuální pomůcky

### - Úloha vizualizace a přínos vizuálních a technických pomůcek

### - Jednotlivé druhy vizuálních a technických pomůcek a práce s nimi:

- Flipchart
  - Jak efektivně využívat flipchart?
  - Kdy využívat flipchart – v jakých formách výuky se flipchart hodí
  - Zásady vizualizace sdělovaného na flipchart
- Práce s dataprojektorem
  - Jak by měla vypadat prezentace pro dataprojektor
  - Technická specifika dataprojektoru
- Další vizuální pomůcky – diaprojektor, interaktivní tabule apod.
- Druhy prezentačních nástrojů
  - Výběr prezentačního nástroje – nejužívanější druhy prezentačních nástrojů
  - MS Powerpoint a další
- Užití videozáznamů
- Práce s kamerou
  - Pravidla práce s kamerou
  - Podávání zpětné vazby při práci s kamerou
- Učební pomůcky a handouty – k čemu slouží, jak je připravit a jak s nimi pracovat

### **1.3 Interaktivní techniky vzdělávání**

#### **- Typy vzdělávacích akcí a možnost využití interaktivních technik**

- Přednáška
- Seminář
- Školení
- Trénink
- Workshop
- Další vzdělávací akce

#### **- Aktivizační prvky**

- Jak lze aktivizovat účastníky
- Působení na levou hemisféru
- Ice-breaker
- Vtip a emocionalita
- Historiky, příklady
- Problémové a herní techniky

#### **- Další druhy aktivit**

- Případové studie
- Modelové situace
- Simulace
- Metody řešení problémů – brainstorming, inscenační metoda apod.

#### **- Práce se skupinou a skupinové diskuze**

- Příklady skupinových metod
- Skupinové procesy
- Práce se skupinou a její dynamikou
- Zásady skupinové diskuze

#### **- Poskytování a přijímání zpětné vazby**

- Smysl a účel zpětné vazby
- Chyby při poskytování a přijímání zpětné vazby
- Jak úspěšně poskytnout zpětnou vazbu – zásady a postupy
- Zásady přijímání zpětné vazby

## **2. Osobnost lektora a kontakt s účastníky**

### **2.1 Získávání a udržování kontaktu s účastníky**

#### **- Psychologická příprava na prezentaci a lektorování**

- Proč je psychologická příprava důležitá
- Motivace
- Emoce
- Lewin, Dewey, Piaget, Kolb
- Kolbův cyklus
- Rosenthalův efekt
- Aha zážitek
- Typologie účastníků
- Učící se zóna
- Propojení mozkových hemisfér

#### **- Eliminace stresu, korekce neverbálního chování, pozitivní naladění**

- Co je stres
- Stresory lektora
- Eliminace lektorského stresu před kurzem
- Pozitivní komunikace
- Korekce neverbálního chování
- Osobní štít
- Sebereflexe – lektorský deník
- Relaxace (Jacobsonova progresivní relaxace, Autogenní trénink,...)

#### **- Klíčová fáze zahájení kurzu, získání důvěry**

- První dojem
- Struktura zahájení kurzu
- Rituály před samotným přednášením
- Uživatelský komfort účastníků

#### **- Tipy a triky pro udržení pozornosti a pozitivního naladění účastníků kurzu**

- Boj proti nudě
- Čištění prostoru
- Únava posluchačů
- Další tipy

## **2.2 Osobnostní typologie v práci lektora**

### **- Psychodiagnostika a osobnostní typologie v lektorské praxi**

- Co je psychodiagnostika a kde ji můžeme v lektorské praxi využít

### **- Varianty osobnostních typologií a dílčích osobnostních typů**

- Hippokratova typologie
- Eysenkova typologie
- Kretschmerova typologie
- Barevná typologie
- Jungova typologie
- Typologie dle MBTI
- Typologie dle Davida Kierseye
- Typologie skupinových rolí dle Schindlera
- Typologie skupinových rolí dle Belbina
- Typologie dle Luscherova testu
- Další možné typologie

### **- Komunikační styly**

- Pasivní komunikační styl
- Agresivní komunikační styl
- Asertivní komunikační styl
- Manipulativní komunikační styl
- Další možné typy komunikačních stylů

### **- Rozeznávání hlavních charakteristik různých komunikačních stylů a osobnostních typů**

- Rozeznávání hlavních charakteristik u pasivního, agresivního, sertivního a manipulativního komunikačního typu

## **2.3 Zdolávání komunikačních bariér**

### **- Druhy komunikace a komunikační styly**

- Pasivní komunikační styl
- Agresivní komunikační styl
- Asertivní komunikační styl
- Manipulativní komunikační styl

### **- Sociální vnímání ? postoje, předsudky, stereotypy, řízení dojmu, haló efekt, projekce, interkulturní vnímání**

### **- Chyby a nedorozumění ve vzájemném vnímání účastníků komunikace**

- Předjímáme
- Čteme mezi řádky
- Myslíme za komunikačního partnera
- Neříkáme, co si myslíme
- Vedeme dva monology - nenasloucháme
- Nemluvíme o totožné věci
- Nemáme stejné vstupní informace

### **- Možnosti překódování komunikačního stylu**

- Říkáme, co si myslíme
- Ujistíme se, že je slyšeno to, co je řečeno
- Nastolujeme porozumění

### **- Jak vznikají komunikační bariéry**

- Interní komunikační bariéry
- Externí komunikační bariéry

### **- Pravidla a tipy, jak komunikační bariéry úspěšně překonávat**

- Naslouchání
- Parafrázování
- Pozitivní přístup
- Koncentrace
- Zájem o komunikačního partnera
- Boj s předsudky a stereotypy
- Volba vhodného komunikačního prostoru

### **3. Inovativní metody vzdělávání**

#### **3.1 Obecná část na téma e-learning**

- **Definice a možnosti využití e-learningu**
  - Definice e-learningu.
  - Technické prostředky pro provoz a používání e-learningu.
  - Možné využití e-learningu v různých typech vzdělávání a jejich specifika.
  - Výhody a nevýhody e-learningu.
  - Specifika využití e-learningu při výuce a lektorské činnosti.
  - Využití e-learningu při osvojování informací z pohledu účastníků vzdělávání a při kontrole osvojení učiva v různých formách vzdělávání.
  
- **Etické otázky e-learningu (elektronické podvádění, autorská práva, licencování výukových zdrojů, etická pravidla komunikace nebo zachování soukromí frekventantů apod.)**
  - Tvorba výukových materiálů vzhledem k Autorskému zákonu.
  - Vkládání a odkazování na cizích autorských děj v rámci e-learningového kurzu.
  - Možnosti zabezpečení e-learningu v souvislosti se zpřístupňováním autorských děl.
  - Správa uživatelů v souvislosti se zákonem na Ochranu osobních údajů.
  - Možnosti LMS systémů pro zabránění podvodům při ověřování znalostí (Jak zajistit, aby účastníci vzdělávání nepodváděli?).
  
- **ICT nástroje, Learning Management System a další technické možnosti e-learningu**
  - Představení e-learningového systému.
  - Nástroje pro tvorbu obsahu e-learningového kurzu.
  - Role uživatelů LMS systému.
  - Možnosti e-learningového systému z pohledu lektora a účastníka vzdělávání.
  
- **Druhy užívaných multimediálních prvků a interaktivních nástrojů užívaných v e-learningu**
  - Tvorba obsahu e-learningu.
  - Tvorba interaktivních nástrojů v e-learningu.
  - Integrace multimediálních prvků vytvořených v externích systémech do e-learningových kurzů.
  
- **Zpětná vazba**
  - Tvorba testů, diskuzních fór v rámci LMS.
  - Sledování aktivit uživatelů z pohledu lektora a správce systému.
  - Ankety, úkoly, evaluační dotazníky.



## **3.2 Webináře**

### **- Způsoby využití webinářů a online školení**

- Webinář vs. online školení - rozdíly
- Kdy a kde je vhodné využití webinářů
- Kdy a kde je vhodné online školení
- Je vhodný webinář pro všechny?

### **- Proces přípravy a realizace webináře**

- Pro koho webinář připravuji
- Co chci sdělit
- Proč chci realizovat webinář
- Jak správně stanovit cíle a očekávání
- Kde bude webinář probíhat

### **- Jak vytvořit interaktivní online prezentace a její odlišnosti od běžné prezentace**

- Jednoznačnost
- Srozumitelnost
- Zpětná vazba

### **- Organizace a vlastního průběh webináře (strukturování obsahu, délka akce, přestávky apod.)**

### **- Výhody, rizika a problémy a způsoby jejich řešení**

- Výhody a nevýhody webináře a online školení oproti klasickému školení
- Jak řešit technické problémy

### **3.3 Koučing a mentoring**

#### **- Metody koučingu a koučovací přístup**

- Co je koučink a kdy se vyplatí jej použít
- Transakční koučování
- Transformační koučování
- Koučink vs. koučovací styl vedení vs. koučovací přístup
- Cíl a jeho podoba - SMART
- Co brání úspěšnému koučování – bariéry na straně klienta a kouče
- Metoda účinných otázek
- Metoda dle RESULTS COACHING SYSTEMS
- Metoda GROW
- Pomůcky koučování ( „sežrat slona“, tady a teď, jehla v kupce sena, vůně buřtů)

#### **- Koučing z pohledu kouče a klienta**

- Zásady úspěšné spolupráce pro kouče
- Etický kodex kouče
- Zásady úspěšné spolupráce pro klienta

#### **- Individuální a skupinový koučing**

- Zákonitosti individuálního koučinku
- Zákonitosti skupinového koučinku

#### **- Co je to mentoring a jeho využití ve rozvoji zaměstnanců a vzdělávání dospělých**

- Objasnění pojmů mentorink, mentor, mentee
- Kdy se mentorink používá a jak funguje
- Jak se nastavuje spolupráce – pravidla mentorinku
- Vztah mentor-mentee
- Interní mentorink – výhody a nevýhody

## 12 Příloha č. 2: Obsahy praktických kurzů

### **Modul I. Řeč těla a práce s hlasem**

- Druhy neverbální komunikace
- Co sděluje řečí těla lektor a co účastníci kurzu
- Specifika verbální komunikace
- Technika řeči ? hlasitost, výška tónu, rychlost řeči a barva hlasu
- Možnosti práce s hlasem, rétorické rozcvičky

### **Modul II. Pokročilé užití osobnostní typologie**

- Praktické seznámení se s osobnostní typologií a komunikační styly
- Dominantní rysy každého osobnostního typu
- Specifika jednání s různými osobnostními typy
- Lektorování s ohledem na osobnostní typologii
- Klíčová role sebepoznání a identifikace osobnostního stylu lektora pro úspěšné vedení kurzu

### **Modul III. Osobnost lektora a práce s publikem**

- Osobnost lektora, image a profesionální vystupování lektora
- Jak zaujmout, udržet pozornost účastníků,
- Komunikační techniky - kladení otázek, naslouchání, parafrázování
- Odstraňování bariér, kladení otázek, zapojení auditora
- Jak rozvíjet efektivní vztah k účastníkům tréninku/prezentace
- Řízení diskuze
- Reakce na obtížné dotazy, vyrušování, zvládání námitek, řešení nenadálých situací
- Přesvědčivá argumentace a pohotové reakce

### **Modul IV. Zvládání náročných situací lektora**

- Zvládání obtížných situací na kurzu
- Typologie komplikovaného publika
- Práce s nepříjemnými otázkami
- Zvládání námitek účastníků
- Řešení konfliktních situací
- Práce s manipulací

### **Modul V. Koučování jako metoda rozvoje potenciálu lidí**

- Koučovací otázky
- Koučování jednotlivce a týmu
- Cíle Koučování
- Základní metody koučování
- Čeho se při koučování vyvarovat

## 13 Příloha č. 3: Vzor autodiagnostického testu

Dobrý den,

právě jste si spustil/a Autodiagnostický test.

V tomto testu budete odpovídat na 72 otázek, týkající se lektorských znalostí. U některých otázek je třeba odpovídat jednou či více variantami odpovědí.

Výstup z celého Autodiagnostického testu obdržíte po absolvování autodiagnostického testu.

Na Váš e-mail Vám zašleme autodiagnostický výstup s doporučeními. K těmto datům budete mít přístup pouze Vy a realizační tým Top Lektoři, který Vaše výsledky připraví.

Formulář pro zapsání výsledků testu naleznete za testem.

O přístup do on-line verze testu požádejte na adrese [e-learning@toplektori.cz](mailto:e-learning@toplektori.cz).

Přejeme příjemně strávený čas!

Realizační tým Top Lektoři

### 1. Proxemika označuje:

- a) vzdálenost při komunikaci
- b) kontaktní chování
- c) označování hranic vlastního prostoru

### 2. Co nepatří mezi charakteristiky reflexe:

- a) výměna názorů s lidmi, kteří mají obdobné prožitky
- b) učí vidět jednání a jeho působení prostřednictvím prožitků
- c) dávání dobrých rad
- d) řízený proces hodnocení programu
- e) kontrola toho, co se účastníci naučili
- f) proces zpracování údajů s přihlédnutím k tomu, co se už událo

### 3. Technika „sendvič“ při podávání zpětné vazby znamená:

- a) poskytování 180° zpětné vazby formou nadřízený, kolega, podřízený
- b) poskytování zpětné vazby v pořadí pozitivní, negativní, pozitivní informace