



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

Metodické desatero pro práci lektora a manažera dalšího vzdělávání

Zpracoval realizační tým pod vedením Martina Dobeše

30. 6. 2014



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

Obsah

1. Co tato publikace přináší?
2. Proč zrovna stínování aneb na jakém principu projekt fungoval
3. Zapojené instituce a jednotlivci
4. Charakteristika realizátora projektu
5. Charakteristika českých vzdělávacích institucí – účastníků projektu
6. Případové studie
7. Shrnutí hlavních poznatků a doporučení pro práci manažera a lektora vzdělávací společnosti
 - Desatero lektora dalšího vzdělávání
 - Desatero manažera dalšího vzdělávání
 - Jedenáctero doporučení pro lektory jazykové výuky

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

1. Co tato publikace přináší?

Tato publikace má představovat stručný souhrn zkušeností, které získal řešitelský tým v projektu Tandem training Středočeský kraj. Smyslem tohoto projektu bylo zlepšit dovednosti lektorů a manažerů vzdělávání ve vybraných vzdělávacích institucích v kraji a zlepšit tak celkovou kvalitu vzdělávání. Metodou projektu bylo stínování českých lektorů a manažerů vzdělávání špičkovými zahraničními, konkrétně britskými protějšky. Stínování znamená, že lektorské, resp. manažerské „duo“ provádí výuku a řízení vzdělávací firmy společně, tedy jeden stínuje druhého. Jde o metodu, která se v praxi vzdělávání dospělých osvědčuje lépe než například stáže, workshopy apod. Důvodem je právě praktický nácvik, přímá, nezprostředkovaná zkušenost, která je nenahraditelná.

2. Proč zrovna stínování aneb na jakém principu projekt fungoval

Když realizační tým vymýšlel tento projekt, kladl si otázku, jak pomoci středočeským vzdělávacím institucím k větší konkurenceschopnosti. Mluvíme-li o „větší konkurenceschopnosti“, máme na mysli to, aby vzdělávací instituce dokázala uspokojit nejnáročnější klienty, aby dokázala čelit budoucí konkurenci včetně konkurence zahraniční, aby dokázala expandovat. Z pohledu nás, klientů vzdělávání je samozřejmě rozhodující, aby nám dokázala poskytnout skutečnou kvalitu v oblasti vzdělávání dospělých.

Mimo to jsme byli přesvědčeni, že recept, s nímž chceme přijít, musí být dostatečně jednoduchý, srozumitelný, a především novátorský. Projektů na různá školení, „ochytřování“ všeho druhu, bezúčelných setkávání bylo již realizováno mnoho nejen ve Středočeském kraji, ale všude po České republice.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

Chtělo to nápad, který bude stavět na tom, že lidé si mohou dovednosti a znalosti předat vzájemně, prakticky a smysluplně.

Projekt Tandem training Středočeský kraj staví na nápadu praktického stínování, kdy přenos know-how, dovedností a znalostí je výhodný pro všechny zúčastněné strany, tedy jak pro stínovaného, tak i pro stínujícího a pro účastníka dalšího vzdělávání, tedy klienta, který je konečným odběratelem vzdělávací služby. Řekněme si, proč je vlastně nápad výhodný pro všechny strany, tedy proč dochází k tomu, co se v anglosaském světě označuje jako „win-win situation“.

3. Zapojené instituce a jednotlivci

- a) České regionální vzdělávací instituce: Samozřejmou výhodou účasti na projektu je přínos v podobě získaných dovedností a know-how. Navíc jde o know-how, ke kterému by se regionální vzdělávací firma dostávala jen velmi těžko. Zahraniční partner (technicky vzato dodavatel vzdělávacích služeb) přináší moderní techniky a metodiky nejen v přístupu ke vzdělávání, ale především k evaluaci, plánování, proklientskému chování nebo marketingu. Středočeská vzdělávací instituce mohla v rámci projektu těžit z tzv. „mini-partnerství“ s britskou institucí, kdy se dva stínující (lektor a manažer) plně věnovali řešení problémů domovské instituce. Závěry tohoto projektu rovněž ukázaly, že v mnoha případech ono mini-partnerství pokračuje i po skončení projektu formou další spolupráce.
- b) Zahraniční vzdělávací instituce: Vybraní britští partneři představují špičku na poli britského vzdělávání dospělých. Byli vybráni na základě přesných požadavků ze strany středočeských institucí, týkajících se povahy vzdělávání, stylu řízení apod. Pro britské partnery bylo zapojení do projektu přínosem především v tom, že získali českého partnera, s nímž mohou v budoucnu spolupracovat a vzájemnou výměnou zkušeností si tak zkvalitňovat své know-how. Díky zapojení do projektu získali rovněž

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

povědomí o „vzdělávací mentalitě“ typické pro Českou republiku, potažmo pro Středočeský kraj. Díky těmto výhodám bylo možné snížit cenu za dodávané služby z jejich strany na úroveň nižší než je pro tento typ služeb obvyklé ve Spojeném království.

- c) Účastník dalšího vzdělávání: Běžný klient středočeské vzdělávací instituce získal benefit v tom, že absolvoval vzdělávání s britským lektorem, který působil v tandemu s lektorem středočeským. Tato „nadstavba“ byla samozřejmě pro klienta zdarma jako jakási třešnička na dortu. Zároveň měl možnost porovnat přímo na místě přístupy obou lektorů, jejich vzájemnou interakci.

Více informací o průběhu projektu a doporučeních pro případné zájemce o stínování lektorů a manažerů ve vzdělávání dospělých jsou obsaženy v dalším metodickém materiálu, který byl zpracováván paralelně s tímto Desaterem a je k dispozici pod názvem „*Manuál reflektující zkušenosti a shrnující příležitosti a výhody stínování*“.

4. Charakteristika realizátora projektu

Institucí zastřešující, která měla na starosti realizaci a řízení projektu, byla vzdělávací společnost SVI AJAK z. s.

SVI AJAK je instituce s více než třicetiletou tradicí v oblasti dalšího vzdělávání a celoživotního učení, zaměřuje se na široké spektrum cílových skupin (od nejširší veřejnosti s individuálními potřebami přes nezaměstnané a ohrožené nezaměstnaností po firemní klienty) i oborů vzdělávání (jazyky, ICT, soft skills, odborné vzdělávání, rekvalifikace atd.)

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

V posledních 8 letech rovněž využívá možnosti dotací ze strukturálních fondů EU.

Dokončené projekty:

- **Regionální konzultační centrum Středočeský kraj** pro potřeby národního projektu MŠMT Kurikulum S (10. 2009 - 1.2012). V rámci projektu byla zajišťována metodická a konzultační pomoc středním odborným školám a učilištím ve Středočeském kraji.
- **Mámo, táto, najdi si práci I** (2005-2007) - OP RLZ, 1.1, určen rodičům na mateřské dovolené, kteří se chtějí vrátit do práce po mateřské dovolené
- **Mámo, táto, najdi si práci II** (2006-2008) viz výše
- **Najdi si práci ve Středočeském kraji** (2005 - 2007) - nadlimitní veřejná zakázka Úřadu práce v Příbrami. Zajištění 33 rekvalifikačních kurzů pro krátkodobě nezaměstnané s cílem zvýšit jejich šance na trhu práce. Proškoleno celkem 1516 klientů, rekvalifikacemi prošlo 900 osob.
- **Vývoj metodiky pro tvorbu modularizovaných vzdělávacích programů** (OP RLZ, 3.3, 2006-2007). Projekt byl zaměřen na rozvoj odborných kompetencí tvůrců profesních vzdělávacích programů. Projekt vycházel z Národní soustavy kvalifikací. Vedle vlastní metodiky tvorby byly dalšími výstupy analýza potřeb zaměstnavatelů Středočeského kraje a vytvoření dvou konkrétních modularizovaných vzdělávacích programů. Odborné konzultace poskytl NUOV.
- **Práce v EU** (JPD 3, 2007-2008) - tvorba a realizace vzdělávacího programu pro uchazeče a zájemce o zaměstnání v zahraničí (EU).
- **Výstavba centra celoživotního učení SVI AJAK** (SROP 3.1 - infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů, 2007). Součástí činnosti centra je spolupráce se

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

vzdělávacími institucemi a sociálními partnery při tvorbě a realizaci vzdělávacích programů.

- **ECLAND** (Grundtvig, Lifelong Learning Programme, 2010 – 2012). Projekt vytvořil prostor pro spolupráci mezi organizacemi z různých evropských zemí, které se zabývají vzděláváním dospělých. Projekt měl šest partnerů: ČR (SVI AJAK - hlavní koordinátor projektu, SZŠ a VOŠ Nymburk), Lotyšsko, Řecko, Velká Británie a Rakousko. Hlavním pilířem projektu byl přenos kulturně-historických informací a s nimi souvisejících jazykových diversit.

Probíhající projekty:

- Tandem training Středočeský kraj** (OP VK, 3.2, 2012-2014) – uplatnění metody „shadowingu“ v tandemu jako jedné z progresivních forem zvyšování efektivity výuky a řízení v oblasti vzdělávání dospělých. Tandemy tvoří v tomto případě české vzdělávací instituce s britskými partnery.
- **Klíčové kompetence pedagogů** (OP VK, 1.3, 2013 -2014) – DVPP zaměřené na vybrané klíčové kompetence učitelů a ředitelů SŠ s cílem nejen zvýšit jejich osobnostní kompetence, ale zlepšit klima v dané škole a vzájemné vztahy mezi členy pedagogického sboru. Mít rád svoji školu.

Ještě před zahájením projektu oslovil tým realizátorů ze SVI AJAK několik vzdělávacích institucí ze Středočeského kraje s nabídkou zapojit se do tandemového projektu. Rozhodně nešlo o náhodný výběr. Usilovali jsme o zapojení takových institucí, které mají vysoký potenciál těžit z metody stínování a šířit novou zkušenost dále po kraji. Šlo nám o lektory a manažery, kteří jsou otevření novým věcem a kteří mají nějakou vizi a touhu zlepšovat se. Aby prostředky, které projekt získal, byly maximálně zhodnoceny, bylo třeba vybrat

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

a motivovat instituce dynamické, rozvíjející se a zároveň takové, které by mohly v budoucnu šířit osvětu v kraji.

5. Charakteristika českých vzdělávacích institucí - účastníků projektu

Na základě výše uvedených kritérií a míry promyšlenosti představ o obsahu stínování a jeho přínosu pro danou společnost jsme vybrali z řad oslovených subjektů tyto české vzdělávací instituce, které se následně do projektu zapojily:

API – Akademie produktivity a inovací, s.r.o.

Progresivní vzdělávací společnost, která nabízí komplexní konzultační a vzdělávací služby pro evropské průmyslové podniky. Zaměřuje se na zvyšování konkurenceschopnosti firem. Kromě toho provozuje API akademii, kde je možné roční studium studijního oboru průmyslové inženýrství, které je jedním z hlavních témat pro API. Akademie sídlí v Želevčicích u Slaného a založil ji majitel společnosti Linet Zbyněk Frolík.

Centrum andragogiky s.r.o.

Úspěšná vzdělávací společnost s rozsáhlými zkušenostmi ve vzdělávání dospělých. Poskytuje vzdělávání, poradenství i koučink v mnoha oblastech, počínaje měkkými dovednostmi, přes specifická témata jako hotelnictví, veřejná správa, zdravotnictví, sociální oblast až po průmyslové inženýrství. Má bohaté zkušenosti s evropskými projekty a sama nabízí pomoc při administraci projektů.

The Philadelphia Academy, s.r.o.

Zavedená jazyková škola z Mladé Boleslavi. Poskytuje jazykovou výuku nejen firemním klientům, ale také široké veřejnosti prostřednictvím klasických kurzů. Nabízí krátkodobé intenzivní kurzy i celoroční výukové programy. Mezi její

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

klienty patří ŠKODA AUTO a.s., Siemens s.r.o., WÜRTH spol. s.r.o., advokátní kanceláře v regionu aj.

Hampson CS s. r. o. — Institut pro zrychlené učení

Jazyková škola nabízející alternativní přístupy k výuce cizích jazyků, které spočívají v uplatnění prožitkových metod a velké intenzity kurzů. Poskytuje spíše krátkodobější kurzy angličtiny a němčiny. Výuka je vedena metodou zrychleného učení s důrazem na nácvik komunikace v kombinaci s relaxací a s využitím sugestivních technik. Kurzy jsou určeny pro individuální i firemní klienty, kteří se učí v malých skupinkách s důrazem na osobní přístup. Společnost sídlí v Mladé Boleslavi a ve vesnici Ptýrov provozuje Institut pro zrychlené učení.

6. Případové studie

The Philadelphia Academy s.r.o.



Jedním z největších problémů při jazykové výuce v ČR je příliš hojné využívání češtiny v jazykové výuce. Lektoři mnohdy mluví na své studenty česky, protože jim to usnadňuje komunikaci s klientem a prostě se s ním lépe dorozumí. Kamenem úrazu je fakt, že komunikace je sice snazší, ale student nemá tolik příležitostí si jazyk prakticky osvojit.

Tímto lektorským problémem se zabývala na začátku projektu Tandem Training i jazyková škola The Philadelphia Academy z Mladé Boleslavi. Nutno



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

podotknout, že se jednalo o kurzy pro úplné začátečníky a konkrétně úvodní lekce.

Přestože Philadelphia patří k jazykovým školám, kde se češtiny při výuce používá málo, byla na úvodním workshopu projektu tato problematika identifikována jako téma číslo 1. Lektoři jazykové školy argumentovali např. častou nechutí klientů – účastníků kurzů absolutně vyloučit mateřský jazyk z výuky. Špičková britská lektorka angličtiny z ILS English vysvětlila, že na kurzy, které organizuje ILS v Británii i zahraničí, chodí velmi často studenti z mnoha různých zemí, kteří každý mluví jiným jazykem. Proto je angličtina jediným výukovým jazykem. Při vlastním stínování pak předvedla v ukázkové lekci pro úplné začátečníky, že tato metoda je nejen možná, ale i velmi žádoucí, protože studenti jsou daleko více nuceni komunikovat a přemýšlet v daném jazyce. Samozřejmě s tím, že to „bolí“. Zúčastnění středočeští lektoři angličtiny na vlastní kůži podstoupili rychlokurz francouzštiny, kdy britská kolegyně na ně mluvila pouze francouzsky. Během vlastního stínování se lektoři učili minimalizovat využití češtiny v hodině a zároveň využívat různé metody komunikačního rámce a vizuální pomůcky a gesta, které zjednodušují výklad v angličtině.

Díky projektu Tandem training dnes lektoři The Philadelphia Academy používají mnohem méně mateřštiny i v lekcích pro úplné začátečníky.

API Želevčice



Strategie a interní procesy. To byl jeden z hlavních směrů, jimž se vydala tandemová spolupráce mezi želevčickou API a britskými partnery z LD Associates. Britské manažersko-lektorské duo pomohlo týmu z API vytvořit základní strategii firmy, včetně SWOT analýzy, vize a business plánu. Hodně se mluvilo o leadershipu, schopnosti vést, přičemž konzultace v této oblasti mělo možnost využít hned několik manažerů API.

Velká pozornost byla věnována jak revizi rolí vedení společnosti, tak i rozvoje celého týmu. Jak je v Británii zvykem, strategie a vize nestačí; je třeba akční plán, který přetaví strategii v realitu, v konkrétní kroky, které si tým a jeho vedení bere závazně na sebe.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

Aby se jednotlivé kroky a plány co nejvíce přiblížily realitě, hráli Češi a Britové modelové hry, tedy odehrávali imaginární situace, např. s klientem, který má zájem o konkrétní službu atd.

Už v nastavení cílů stínování bylo zakotveno, že API má zájem o konzultace v oblasti průmyslového inženýrství. Expert na metodu LEAN, tedy průmyslové inženýrství, přijel do Středočeského kraje stínovat na 2 dny a vystřídal se jak v API, tak v Centru andragogiky. Z jeho konzultací bylo patrné, že Britové se touto metodou zabývají podstatně delší dobu a využívají ji např. i ve státní sféře, což u nás neexistuje.

Zpětná vazba na práci obou britských manažerů/lektorů i experta na LEAN ze strany API i Centra andragogiky byla nadprůměrná. Čeští partneři vysoce ocenili profesionalitu a přístup Britů, kteří udělali řadu věcí nad rámec smlouvy a neváhali do České republiky přijet i dva měsíce po skončení vlastního stínování, jen aby se ujistili o tom, že předané zkušenosti a společně vytvořené strategie a kroky padly na úrodnou půdu, případně aby mohli dále vypomoci v jejich uplatnění.

Velký přínos spolupráce dokazuje i fakt, že zástupci API vyjeli po skončení stínování a nad rámec tohoto projektu do Velké Británie na pracovní návštěvu s cílem dozvědět se více o tom, jak se metoda LEAN využívá ve Velké Británii. Kromě jiného společně navštívili univerzitu v Cardiffu, kde se průmyslové inženýrství přímo vyučuje.

Centrum andragogiky s.r.o.



Podobné zkušenosti jako API má i Centrum andragogiky, kde byla velká pozornost také věnována metodě LEAN. Konkrétně byly probírány vzdělávací metody vhodné pro přenos znalostí a dovedností v oblasti procesního řízení.

V oblasti jazykové výuky se čeští a britští partneři zaměřili na techniky a postupy řízení vzdělávacích služeb v oblasti podpory a řízení kurzů anglického jazyka včetně postupů pro stanovování kritérií pro výběr vhodných výukových metod a materiálů.

„Hitem“ nejen pro Centrum andragogiky, ale i pro ostatní české účastníky se staly marketingové nástroje - efektivní formy marketingové podpory výuky, a to nejen anglického jazyka. Tato skutečnost potvrdila, že úroveň marketingu vzdělávacích institucí v ČR zdaleka nedosahuje kvalit marketingových nástrojů, které běžně používají vzdělávací instituce ve vyspělých zemích EU, a tedy představuje velký potenciál jejich budoucího rozvoje.

Hampson CS s.r.o.

Jazyková škola Hampson CS vycházela při stanovování obsahu stínování stejně jako další čeští účastníci ze svého specifického know-how, které si vypracovala v oblasti jazykové výuky, a tím je intenzivní a zážitková forma výuky. Proto se zaměřila spolu se svými britskými partnery na využívání didaktických postupů adekvátních zmíněné formě výuky, a dále na aktivizační metody výuky anglického jazyka – konkrétně si lektori Hampson CS měli příležitost rozšířit portfolio jazykových her a podobných aktivit, které si vyzkoušeli přímo v procesu výuky.

Vedení společnosti si prověřilo techniky a postupy řízení vzdělávacích služeb v oblasti podpory a řízení kurzů anglického jazyka a již zmíněné marketingové nástroje - efektivní formy marketingové podpory výuky anglického jazyka.

Opakovaně zmiňovanou výhodou stínování byla možnost předávat si oboustranné zkušenosti přímo v procesu výuky nebo řízení dalšího vzdělávání.

7. Shrnutí hlavních poznatků a doporučení pro práci manažera a lektora vzdělávací společnosti

Následující doporučení jsou výsledkem práce manažerů vzdělávání, kteří se účastnili projektu Tandem training. Tato doporučení byla formulována jako reakce na společnou práci britských a českých manažerů a lektorů v projektu.

Desatero lektora dalšího vzdělávání

1. Je třeba mít jasný cíl.
2. Důležitá je příprava, struktura, organizace a systematičnost.
3. Je třeba dobře znát cílovou skupinu.
4. Je třeba zvolit vhodnou metodu výuky.
5. Učit interaktivně a flexibilně.
6. Ke studentům je třeba mít pozitivní vztah, chválit je, oceňovat, být jim partnerem.
7. Entuziasmus a motivace jsou pro každého lektora základem.
8. Lektor se musí neustále sám vzdělávat a rozvíjet. Zkušenosti je třeba sdílet.
9. Práci lektora je třeba průběžně hodnotit. Bez zpětné vazby se neobejdeme.
10. Lektor by měl mít plán dalšího rozvoje, který respektuje cíle a potřeby studentů i vzdělávací instituce.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042



Desatero manažera dalšího vzdělávání

1. Je třeba mít dostatečně zajímavé moduly vzdělávání.
2. Lektorský tým je třeba neustále budovat a rozvíjet, a to jak interní tým, tak externí.
3. Administrativní procesy se dají zlepšovat a zjednodušovat.
4. Je třeba mít neustále zpětnou vazbu od klientů a zlepšovat se.
5. Vzdělávací instituce by měla mít kvalitní personální zajištění.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

6. Každý člověk ve vzdělávací instituce by měl neustále rozšiřovat své znalosti a dovednosti.
7. Výsledky vzdělávání je třeba průběžně vyhodnocovat a měřit.
8. Firmu je třeba dostatečně zviditelňovat. Stejně tak by se měl rozšiřovat okruh potenciálních klientů.
9. Výukové materiály by měly být aktuální a měly by se vyvíjet.
10. Vzdělávací instituce musí mít jasnou strategii, vizi a plán vzdělávání a rozvoje. Důležitá je informovanost, dovnitř i ven.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

Jako zajímavost a bonus vkládáme ještě „jedenáctero“ určené lektorům výuky angličtiny, resp. cizích jazyků. Takto nastavili hodnotový žebříček priorit lektora cizích jazyků britští manažeři a lektoři:

Jedenáctero doporučení pro lektory jazykové výuky

1. Nemluvte při výuce vůbec česky – just English.
2. Soustřeďte se na komunikaci v jazyce, ne na gramatiku.
3. Zařazujte aktivity podněcující samostatnou komunikaci studentů v jazyce: je třeba, aby studenti komunicovali (bez obav z chyb) co nejvíce.
4. Využívejte autentické materiály, které jsou zajímavé a relevantní, pobízejte studenty, aby sami nosili texty, které je zajímají.
5. Zařazujte zábavné a zajímavé úlohy, využívejte personalizaci (zosobnění).
6. Učte studenty, ne učebnice. Učebnice využívejte jen jako „odrazový můstek“.
7. Z učebnice vyberte jen ty nejlepší a nejdůležitější části a přizpůsobte je svým studentům (nikoli naopak).
8. Využívejte různé formy opakování. Navazujte vždy na předcházející lekci - ukazujte studentům, jak nová látka souvisí s tou předchozí.
9. Stanovte si cíle každé lekce a vysvětlete studentům, v čem jim probíraná látka pomůže.
10. Oceňujte studenty – co nejvíce je chvalte.
11. Užívejte si každou lekci a své nadšení a radost z učení přenášejte na své studenty.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

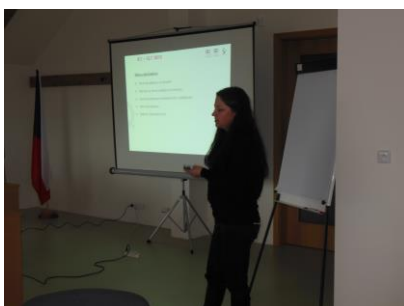
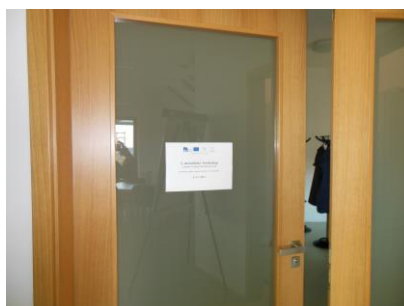
Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tandem training CZ.1.07/3.2.11/02.0042

Použitá literatura, zdroje:

1. Lee Bash: Best Practices in Adult Learning, Jossey Bass 2010
2. Thomas Flint, Paul Zakos, Ruth Frey: Best Practices in Adult Learning: Workbook for Colleges and Universities, CAEL 2002