

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Magisterské prezenční studium
2008 - 2010

Kristýna Polochová

Certifikace lektorů vzdělávání dospělých

Lecturer's certification of adults education

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.

Prohlašuji,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

24. 3. 2010

Kristýna Polochová

Obsah

Resumé v českém a anglickém a jazyce.....	5
0 Úvod	5
1 Vymezení cílů práce a jejich východisek	9
1.1 Cíle práce a její východiska	9
1.2 Terminologie.....	10
2 Lektorské zajištění dalšího vzdělávání.....	13
2.1 Skupiny lektorů.....	13
2.1.1 Lektoři podnikatelé	13
2.1.2 Lektoři zaměstnanci	13
2.1.3 Manažeři a specialisté	14
2.1.4 Členové a pracovníci v neziskovém sektoru	14
2.2 Smluvní vztah s lektorem	14
2.3 Partneři lektora ve výuce dospělých	15
2.3.1 Organizátor vzdělávací akce a lektor	15
2.3.2 Lektor a pořádající organizace	16
2.3.3 Lektor a účastníci vzdělávací akce.....	17
2.3.4 Role lektora v interakci s účastníky	18
3 Příprava lektorů	20
3.1 Požadavky na lektora a podmínky jeho práce	20
3.2 Kvalifikace lektora.....	22
3.3 Profese lektora v Národní soustavě kvalifikací	24
3.4 Kompetence lektora	25
3.5 Multidimenzionální a interkulturní rozměr přípravy lektorů	27
3.6 Další vzdělávání lektorů	28
4 Kvalita v dalším profesním vzdělávání	30
4.1 Vymezení pojmu kvalita.....	30
4.2 Projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání.....	31
4.3 Akreditovaný certifikát	32
4.4 Audit kvality lektorských dovedností	34

5 Analýza trhu	36
5.1 Postup práce při analýze trhu.....	36
5.2 Cíle a výstupy analýzy trhu	37
6 Lektorské certifikáty.....	39
6.1 Definice a rozlišení certifikátů.....	39
6.1.1 Osvědčení o rekvalifikaci.....	40
6.1.2 Rekvalifikační akreditované lektorské programy	41
6.2 Obecné lektorské certifikáty	43
6.2.1 Certifikát lektora vzdělávání dospělých.....	43
6.2.2 Certifikát International Educational Society	46
6.2.3 Osvědčení o absolvování – Institut státní správy.....	48
6.2.4 Osvědčení o rekvalifikaci.....	50
6.3 Lektorský certifikát vázaný na produkt	55
6.3.1 Certifikát TEFL	57
6.3.2 Certifikát Lektor – školitel BOZP.....	59
6.3.3 Microsoft Certified Trainer	61
6.3.4 Certifikát ATKM.....	63
7 Závěr.....	66
8 Soubor bibliografických citací	69
9 Bibliografie.....	73
10 Přílohy	75

Resumé v českém a anglickém a jazyce

Tato diplomová práce se zabývá certifikací lektorů vzdělávání dospělých. Hlavním cílem práce je představit problematiku certifikace lektorů a zanalyzovat situaci na českém trhu vzdělávacích a poradenských společností, které udělují certifikáty a pořádají vzdělávací akce, kde účastník získá odborné lektorské dovednosti. Práce je rozdělena do šesti kapitol. V první kapitole vymezují cíle práce a představují terminologii spojenou s certifikací lektorů. Další dvě kapitoly se zaměřují na lektorské zajištění dalšího vzdělávání. Píší v nich mimo jiné o požadavcích na lektora, jeho kvalifikaci, dále o kompetencích, přípravě na výkon lektorského povolání a o multikulturním a interkulturním rozměru jeho práce. Ve čtvrté kapitole popisují, jaká je současná situace v oblasti zvyšování kvality lektorů a jejich certifikace. Pátá kapitola reflektuje analýzu trhu v České republice ve sféře vzdělávacích a poradenských organizací, kterou jsem prováděla. Zmiňuji zde, jak jsem během analýzy postupovala. Poslední kapitola hlavní textové části vystihuje výstupy z analýzy trhu. Charakterizují v ní obecné lektorské certifikáty i certifikáty zaměřené na produkt a podmínky jejich udělení.

This thesis is concerned with the lecturer's certification of adult education. The main objective of this work is to present the issue of certification of lecturers and analyze the situation on the Czech market of educational and consulting companies, which grant certificates, and organize educational events, where are the participants gaining tutors' professional skills. The work contains six chapters. In the first chapter are defined the objectives of work and the terminology connected with certified trainers is presented. The next two chapters focus on the lecturer providing continuing education. I write there, inter alia, about the requirements for the lecturer, his qualifications, competencies, preparation for the professional trainer practice and multicultural and intercultural dimension of this work.

In the fourth chapter there is described the current situation of improving quality of lecturers and their certification. The fifth chapter reflects the analysis of the market in Czech Republic in the field of educational and consulting organizations, which I conducted. I am mentioning here how I've proceeded during the analysis. The final chapter of the main text describes the outputs from the market analysis. I am characterizing there general lecturers' certificates and certificates focused on product and conditions of granting.

0 Úvod

Tématem mé diplomové práce je certifikace lektorů vzdělávání dospělých. K jeho výběru mě vedl osobní i profesní zájem o tuto tematiku. Chtěla jsem si ujasnit, jaká je současná situace v této oblasti. Tematika certifikace lektorů vzdělávání dospělých je okruhem, kterým se nikdo uceleně nezabývá. Zamýšlela jsem se nad tím, jaká je současná situace v rámci prokazování kvality lektorů a jejich certifikace. K prokazování kvality v jakékoli oblasti jsou využívány různé certifikáty a osvědčení a je tomu tak i v oblasti lektorského vzdělávání. Zde se ovšem setkáváme s prvním problémem, a tím myslím, že mnoho z certifikátů, nabízených na českém vzdělávacím trhu, nezaručuje, že lektor skutečně získal potřebné dovednosti pro vykonávání lektorské práce. Současná situace je taková, že certifikáty se vystavují komukoliv za cokoliv. Podmínky udělení certifikátu jsou někdy zcela volné, jindy přísně dodržované. Věrohodnost certifikátu tím klesá, ovšem jen v povědomí těch, kteří se zajímají o pozadí jeho získání.

Diplomová práce obsahuje kromě úvodu a závěru hlavní textovou část, která je rozčleněna na šest kapitol. V první kapitole vymezuji cíle diplomové práce a ujasňuji terminologii, která se týká certifikace lektorů vzdělávání dospělých. Ve druhé kapitole, která se zabývá lektorským zajištěním dalšího vzdělávání, nejprve člením lektory do skupin podle činnosti a pak se zde zabývám smluvními vztahy, které jsou s lektory obvykle uzavírány, a líčím, s jakými partnery se lektor setkává během vzdělávacího procesu. Třetí kapitola je zaměřená na přípravu lektorů. Do této kapitoly zahrnuji vymezení požadavků na práci lektora, jeho kvalifikaci, kompetence, další vzdělávání a multidisciplinární a interkulturní přístup v jeho práci. Čtvrtá kapitola pojednává o kvalitě v dalším profesním vzdělávání. Zmiňuji v ní projekt, v této oblasti zásadní, a jednu z možností, jak testovat kvalitu lektorských dovedností. Poslední

dvě kapitoly jsou praktickou částí diplomové práce. Analyzovala jsem český trh vzdělávacích a poradenských společností. Výstupy z této analýzy popisuji v šesté kapitole. Charakterizuji v ní nejen obecné lektorské certifikáty a certifikáty zaměřené na produkt a podmínky jejich udělování, ale také lektorské vzdělávací kurzy.

Za přínos této diplomové práce považuji především to, že analyzuje současnou situaci certifikace lektorů, a tím ujasňuje a usnadňuje orientaci v této problematice potencionálním zájemcům o certifikaci z řad lektorů, specialistů vzdělávání, odborníků z různých oblastí a jiných (dalších).

Jediný, kdo se uceleně zabývá současnou situací v oblasti dalšího vzdělávání lektorů a lektorskou oblastí vůbec, je docent Mužík. To, že vedl mou diplomovou práci, pro mne bylo velmi přínosné a tímto bych mu ráda poděkovala za odborné vedení při psaní mé diplomové práce.

1 Vymezení cílů práce a jejich východisek

1.1 Cíle práce a její východiska

V České republice absentuje systém vzdělávání a certifikace lektorů, který by pevně stanovoval podmínky pro určování a ověřování kvality. Role státu v této oblasti je od devadesátých let minulého století, kdy se rozpadl plánovitý systém všech sfér vzdělávací činnosti, nevýznamná. O tom svědčí i fakt, že pro oblast vzdělávání dospělých neexistuje žádná platná právní norma vyjma rekvalifikací, které jsou upraveny v zákoně o zaměstnanosti a vzdělávání v podnikové sféře, které je upraveno v zákoníku práce. Postavení lektorů tedy nemá místo v žádném platném zákoně, navíc je sféra vzdělávání a certifikace lektorů zcela pod vlivem tržních sil a stala se součástí vzdělávacího trhu. Z výše zmíněných důvodů je situace pro běžného zájemce o certifikaci zcela nepřehledná a matoucí.

Cílem této práce je uceleně představit tematiku certifikace lektorů vzdělávání dospělých a zmapovat trh vzdělávacích a poradenských společností v České republice, které nabízejí certifikaci lektorů. Cílem analýzy trhu bylo zjistit, jaké druhy certifikátů společnosti nabízejí a kolik takových společností je. Zajímalo mne, jaké podmínky musí uchazeč o certifikát splnit, aby jej získal.

Při zpracovávání tohoto tématu jsem se zabývala teoretickými východisky a na jejich podkladu jsem vystavěla základní obsahovou část práce, která se týká lektorského zajištění vzdělávání dospělých, přípravou lektorů a kvalitou v dalším profesním vzdělávání. Odborných pramenů, které se zabývají touto problematikou, není mnoho, což je dáno především tím, že certifikaci lektorů se nikdo uceleně nevěnuje a tudíž nevzniká ani odborná literatura.

Při zpracování analytické části diplomové práce jsem zvolila metodu analýzy trhu, která se mi zdála jako nejvhodnější vzhledem k cílům diplomové práce. V této části jsem vycházela z informací, které mi byly předány jak na osobních schůzkách, tak formou písemné a telefonické komunikace a kromě toho jsem čerpala z internetových stránek daných společností.

1.2 Terminologie

Vzhledem k faktu, že problematika certifikace lektorů není v odborné literatuře kompletně zpracována, vycházela jsem při definování terminologie převážně z Palánova Výkladového slovníku lidských zdrojů (2002a). Pojem lektor je ústředním tématem této diplomové práce, proto tento termín představím jako první.

Palán (2002a) popisuje lektora dvěma způsoby. Za prvé je podle něj lektor „externí univerzitní učitel“, nebo „vzdělavatel (pedagogický pracovník, který řídí výukový proces) v dalším vzdělávání“ (2002a, s. 110). Podle Dočkala a Martínkové je lektor dalšího vzdělávání „pracovník s vysokou kvalifikací, který provádí výuku a praktický výcvik ve specializovaných odborných kurzech v příslušném oboru činnosti a zajišťuje koncepční a metodickou činnost při realizaci odborných kurzů“ (2008, s. 14).

V dnešní době se setkáme s mnoha pojmenováními pro lektora. Podle mého názoru je to důsledkem marketingových strategií vzdělávacích společností a jejich záměru odlišit se od konkurence. Setkáváme se tedy s takovými výrazy jako facilitátor, konzultant, kouč lektor, mentor, moderátor, školitel, instruktor, trenér a mnoha jinými dalšími.

Některé ekvivalenty pojmu lektor budu charakterizovat. Nejobecnější pojem, i když zřídka užívaný, je pojem školitel. Průcha (2009)

tvrdí, že tento pojem je spojován s aktivitami celoživotního učení, jako je například další profesní, zájmové a občanské vzdělávání. Termín instruktor používají kromě Průchy (2009) také Buckley a Caple (2004). Průcha chápe instruktora jako „pedagogického pracovníka v dalším vzdělávání, který se zabývá především výcvikem v pracovních dovednostech při vzdělávání na pracovišti (instruktáž při výkonu práce, zaučení, zaškolení), ale také působí jako instruktor při získávání jiných (např. sportovních) dovedností“ (2009, s. 437). Buckley a Caple popisují instruktora jako osobu, která „přímo pomáhá posluchači učit se, předává mu zpětnou vazbu“ (2004, s. 238). Trenér je podle Průchy (2009) ten, kdo realizuje trénink a nemusí jít pouze o výcvik ve sportovní oblasti ale i v jakékoli jiné. Lze ho pojímat jako přípravu pro vykonávání konkrétní pracovní role. Palán (2002a) popisuje trenéra jako pracovníka vzdělávání dospělých, který se zabývá specifickými metodami zaměřenými na praktické osvojování dovedností až do úrovně návyků a adekvátních norem chování pro zvládnutí určité pracovní role. Pojem lektor je také často zaměňován za pojem kouč. V androgogicko-manažerském pojetí je kouč spojován s osobnostním a profesním rozvojem a kariérou. Kouč je považován za průvodce jedince nebo skupiny v objevování vlastního potenciálu (Průcha, 2009). Předností tohoto přístupu k pracovníkovi je, že „je soustavně informován o hodnocení své činnosti, bezprostředně spolupracuje se školitelem, vzdělávání je individuální, většinou cílené podle určené kariérní dráhy“ (Palán, 2002a, s. 105). Pro potřebu této práce budu užívat pouze pojem lektor.

Další termín, který se v této diplomové práci bude často vyskytovat, je pojem certifikace. Certifikace je „audit systému kvality pracovníků, procesů, metod a objektů, vykonaný oficiálně pověřenou organizací a zakončený v případě shody se stanovanými požadavky vydáním certifikátu. Certifikaci provádí certifikační orgán – nestranný, vládní nebo nevládní, s přidělenou kompetencí a schopností řídit certifikační systém,

ve kterém jsou zastoupeny zájmy všech stran zainteresovaných na jeho fungování.“ (Palán, 2002a, s. 31).

Výstupem certifikace bývá zpravidla certifikát, což je „oficiální dokument, který potvrzuje, že účastník absolvoval ucelený vzdělávací cyklus (nebo jeho samostatnou část). Tímto dokumentem je potvrzení o absolvování, osvědčení, vysvědčení, výuční list, diplom.“ (Palán, 2002a, s. 31). České vzdělávací společnosti zpravidla vnímají termín osvědčení a termín certifikát rozlišně, ovšem v Palánově Výkladovém slovníku lidských zdrojů (2002a) je pojem osvědčení synonymem pojmu certifikát, a proto i v této práci budu tyto dva termíny používat jako synonyma.

2 Lektorské zajištění dalšího vzdělávání

2.1 Skupiny lektorů

Rozdělení lektorů do skupin, které je zcela vyhovující pro tuto diplomovou práci, je Mužíkovo dělení (2005), kdy lektory člení na lektory podnikatele, lektory zaměstnance, lektory manažery a specialisty a lektory, kteří jsou členy nebo pracovníky neziskových organizací.

2.1.1 Lektori podnikatelé

Lektori podnikatelé pracují na základě živnostenského oprávnění, které upravuje § 25 živnostenského zákona a příloha nařízení vlády č. 140/2000 Sb., kterým se stanoví seznam oborů živností volných. Vzhledem k tomu, že lektorská činnost je živnost volná, je pro získání živnostenského listu nutné pouze živnost ohlásit na živnostenském úřadě a splnit všeobecné podmínky. Všeobecnými podmínkami se rozumí trestní bezúhonnost, způsobilost k právním úkonům a dosažení plnoletosti. Jak jsem zmínila, lektorská činnost je činnost volná, nevyžaduje žádné prokázání odborné ani jiné způsobilosti. S nadsázkou lze tedy říci, že lektorem může být teoreticky každý, kdo zaplatí poplatek za živnostenský list. V nařízení vlády č. 140/2000 Sb. je pořádání odborných kurzů, školení a jiných akcí včetně lektorské činnosti zahrnuto v kategorii číslo 112.

2.1.2 Lektori zaměstnanci

Podle Mužíka (2005) je činnost lektorů zaměstnanců orientována na výuku a trénink zaměstnanců ve vzdělávacích institucích a v podnicích. Těmito institucemi jsou většinou soukromé vzdělávací a poradenské společnosti. Z pohledu dnešní praxe společnosti vnímají vlastní kvalitní lektory jako konkurenční výhodu oproti jiným společnostem. Poskytují lektorům organizační a metodickou podporu a dbají na jejich rozvoj.

2.1.3 Manažeři a specialisté

Manažeři a specialisté jsou specifickou skupinou, která vedle své vlastní profese vykonává ještě lektorskou činnost. Podle Mužíka (2005) jsou tyto pozice zastoupeny převážně v oblasti finančních služeb a obchodu. Jsou zaměřeni především na zaškolování nových pracovníků a výcvik klíčových profesí. Zaměření na tuto skupinu lektorů vidím jako jeden ze současných trendů vzdělávacích poradenských společností. Je stále častější, že tyto společnosti si najímají „praktiky“ z oboru, aby doplnili teoretický výklad lektorů, kteří jsou zaměřeni obecně a nemají takové zkušenosti z praxe jako manažer nebo specialista. Jako problém spojený s manažery a specialisty vnímám jejich nedostatečné lektorské dovednosti a zkušenosti, které by si měli osvojit ve specializovaných kurzech.

2.1.4 Členové a pracovníci v neziskovém sektoru

Lektoři z neziskové oblasti podle Mužíka „rozvíjejí veřejně prospěšnou činnost na dobrovolnickém principu“ (2005, s. 4). Taková činnost je zaměřená akvizičně, osvětově a informačně. V České republice je v tomto směru nejvýznamnější obecně prospěšná společnost Neziskovky.cz, která pořádá řadu školení, mimo jiné i školení lektorských dovedností.

2.2 Smluvní vztah s lektorem

Lektor z povolání podle živnostenského zákona, ale i lektor, který je někde zaměstnaný a tuto činnost provozuje vedle pracovního poměru. Je běžnou praxí, že s takovými lektory uzavírají vzdělávací poradenské společnosti dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce. Jde o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce, kterou upravuje § 75 Zákoníku práce, není omezena druhem práce nebo jejím výsledkem, ale rozsahem, který u jednoho pracovníka nesmí být vyšší než 150 hodin v jednom kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě

jiné dohody o provedení práce. Kritériem dohody o pracovní činnosti opět není druh nebo výsledek práce, ale rozsah činnosti limitovaný polovinou stanovené týdenní pracovní doby. Náležitosti dohody a pracovní činnosti upravuje § 76 Zákoníku práce.

2.3 Partneri lektora ve výuce dospělých

Jak tvrdí Mužík, „výuka dospělých je interakční proces“ (2005, s. 25). S tímto nelze než souhlasit. Partnery, se kterými přichází lektor denně do styku, ovšem nejsou jen účastníci vzdělávací akce, ale je to také organizátor vzdělávací akce a pořádající organizace. Lektor musí se všemi stranami umět jednat a nastavit takové vazby, aby byl vždy spokojen především klient, což velmi často nebývá snadné.

2.3.1 Organizátor vzdělávací akce a lektor

Mužík píše, že „organizátor je lektorovi jednak partnerem, jednak pomocníkem“ (2005, s. 26) a dále vyjmenovává, jak by měl organizátor být lektorovi nápomocný. Především musí lektorovi poskytnout všechny potřebné informace o účastnících vzdělávací akce. Lektor by měl dopředu vědět, z jaké organizace účastníci pocházejí, jejich počet, jaká jsou jejich očekávání od kurzu, jaké je jejich profesní složení, zda již navštívili podobný kurz apod. Takto je možné předejít trapným situacím, kdy lektor například neví, že účastníci již podobný kurz absolvovali, a proto je nezajímá teorie, kterou už dobře znají, ale chtějí získat jiné informace, které si pro ně lektor ovšem nepřipravil. Dále musí být lektor informován o všech organizačních okolnostech vzdělávací akce, jako je místo školení, doba trvání kurzu a podobně. Tyto informace by měl lektorovi poskytnout organizátor vzdělávací akce, pokud tomu tak není, je na lektorovi, aby organizátorovi vysvětlil, jaký druh podpory potřebuje, aby mohl kvalitně odvádět svou práci.

Z vlastní zkušenosti vím, že přílišné organizační zatěžování lektorů jim ubírá čas, který by mohli věnovat přípravě na vzdělávací akci. Nejlepší

řešení, pokud je to možné, vidím v oproštění lektora od administrativy, která souvisí s přípravou kurzu. Lektor jistě uvítá, pokud nebude muset před kurzem zajišťovat školící prostory, techniku, posílat pozvánky, tisknout materiály a po skončení kurzu vyhodnocovat dotazníky spokojenosti. Toto je ovšem možné pouze v situaci, kdy působení lektora zaštiťuje vzdělávací nebo poradenská společnost, v níž je lektor zaměstnaný, nebo která si jej najímá. V případě, že lektor působí jako osoba samostatně výdělečně činná a nemá k dispozici administrativní podporu, je situace zcela jiná.

2.3.2 Lektor a pořádající organizace

Pořádající organizací mám na mysli klienta, který zadal zakázku buď přímo lektorovi, nebo společnosti, která si lektora najímá a vzdělávací akci organizuje. V zásadě se lektor může s klientem setkat před vzdělávací akcí, během ní i po jejím skončení. Před zahájením vzdělávací akce se lektor s klientem většinou setkává z toho důvodu, aby si ujasnili očekávání od této akce. Lektor se informuje o skupině účastníků, se kterou se na školení setká, může ho zajímat i firemní kultura a jiné firemní zvyklosti, které mohou mít vliv na průběh vzdělávací akce. V poslední době je velmi časté, že se klient účastní vzdělávací akce buď jako účastník nebo jakási hospitace, v takovém případě se aktivně nezapojuje do výuky, ale sleduje a hodnotí výkon lektora. Po ukončení vzdělávací akce se lektor s klientem schází a poskytují si zpětnou vazbu. Klient shrne spokojenost účastníků i vlastní s výkonem lektora. I lektor poskytuje zpětnou vazbu klientovi o účastnících. Pokud se obě strany nesejdou osobně, mohou si například vzájemně vyměnit závěrečné zprávy nebo posudky.

2.3.3 Lektor a účastníci vzdělávací akce

„Vztah lektora a účastníků je v dalším vzdělávání podstatně odlišný než ve školské sféře. V podstatě se jedná o partnerský vztah, ve kterém může dojít (a v praxi také dochází) k záměně postavení, funkcí a rolí objektu a subjektu výchovy¹“ (Mužík, 2005, s. 27).

Jak jsem zmínila výše, jeden z předpokladů, který by měl lektor zcela jistě mít, je vyzrálá osobnost. Situace, při které je lektorova osobnost velice důležitá, je jednání s problémovými účastníky během vzdělávací akce. Pokud se zamyslíme nad způsoby, jakými může účastník narušovat průběh školení, dojdeme k výsledku, že jich existuje nespočet. Rozdělila jsem je do několika oblastí, kdy problémový účastník může svým chováním a jednáním rušit lektora, rušit ostatní účastníky nebo narušovat výuku jako celek. Každý z těchto případů je pro lektora nepříjemný, nicméně podle mého názoru nejčastějším problémem, který lektoři na školeních řeší, je, že si účastníci nevyhradí čas pro školení a nepřizpůsobí tomu své pracovní úkoly. To znamená, že během školení řeší své pracovní záležitosti. Odbíhají často telefonovat, zapínají počítač a pracují, odcházejí bez omluvy a rozloučení dříve a podobně. Řekla bych, že zorganizovat si pracovní čas patří k základním kompetencím zaměstnance a v případě takovýchto účastníků tato zásadní kompetence nejspíš chybí.

Ať již se jedná o účastníky, kteří na školení nemají čas, nebo o jiné problémové účastníky, řekla bych, že v takovéto situaci řeší lektor určité dilema. Na prvním místě je samozřejmě klient a přístup k němu, nechceme klienta ztratit tím, že účastníky pokáráme. Na druhou stranu, pokud ostatní účastníci přicházejí za lektorem s tím, že je chování problémového účastníka ruší, je oprávněn zasáhnout. Myslím si, že řešit takový problém lze dvěma způsoby. První variantou je takového účastníka přestát a popsat

¹ Objektem výchovy má Mužík (2004) na mysli lektora a subjektem účastníky vzdělávací akce.

situaci organizátorovi kurzu, který by měl vhodnou formou informovat nadřízeného problémového účastníka (zadavatele školení). Je na organizátorovi, aby odhadl, může-li si to ze své pozice dovolit, každopádně musí být v jednání velmi citlivý a diplomatický. Druhou variantou je, že lektor správně odhadne důvody chování účastníka a podle toho zvolí taktiku, jak účastníka usměrnit. Například má-li lektor v kurzu účastníka, který se projevuje více než ostatní, všemu nejlépe rozumí a na vše je odborník, ostatní ho mohou vnímat negativně. Lektor by měl zvolit vhodnou strategii k jeho usměrnění například tak, že jej konfrontuje konkrétní otázkou nebo i za pomoci dalších účastníků, kdy se zeptá také na jejich názor.

Došla jsem k závěru, že zvládnutí takovýchto situací vyžaduje od lektora jistou dávku diplomacie, sebejistoty, přirozené autority, ale především přímou lektorskou zkušenost. Myslím si, že i když lektor během své přípravy trénuje modelové konfliktní situace, nic jej nepoučí tak, jako reálná konfrontace s problémovým účastníkem.

2.3.4 Role lektora v interakci s účastníky

Podle Petřkové (2006) jsou nejdůležitějšími dimenzemi role lektora dimenze informátora, motivátora, organizátora a poradce. Dimenze informátora, jak je zřejmé, znamená, že lektor předává účastníkům nové poznatky, informace a vědomosti. Podněcování vzdělávacích potřeb pomocí zpětné vazby patří k motivační roli lektora. Role organizátora je dána tím, že lektor řídí vzdělávací aktivity účastníků a role poradce „vystupuje do popředí zejména v těch formách vzdělávání dospělých, v nichž nedochází k přímé interakci mezi vzdělavatelem a účastníky“ (Petřková, 2006, s. 53). Dále se hovoří například o roli facilitátora, kdy lektor navozuje příjemné klima a náladu při vzdělávací akci.

Podle Hartla (1999) lektor zastává role vůdce skupiny, vzdělavatele, člena skupiny nebo publika. Lektor jako vůdce skupiny zastává roli, v níž vytváří co nejlepší vztahy mezi účastníky a podporuje jejich soudržnost. Lektor jako vzdělavatel předává účastníkům své znalosti a pomáhá účastníkovi získat a posílit nové nebo stávající dovednosti, postoje a chování. Protože všichni jsme členy nějakých skupin, i lektor je členem skupiny, ve které se od sebe všichni učí navzájem a obohacují se. Jestliže je lektor v roli publika, bývá to většinou tím, že hodnotí účastníky výuky, jejich dovednosti a vědomosti a poskytuje jim zpětnou vazbu. Mužík píše, že „role lektora se posouvá k roli moderátora, facilitátora anebo usměřovatele učebních pomůcek“ (1998, s. 56).

3 Příprava lektorů

3.1 Požadavky na lektora a podmínky jeho práce

Lektor musí mít zcela jistě předpoklady k úspěšnému vzdělávání. Názory na to, jaké požadavky by měl lektor splňovat, aby mohl kvalitně vykonávat svou práci, tedy plnit očekávání a vzdělávací potřeby vzdělávacích partnerů², se různí. Mužík (2005) vyzdvihuje především odbornost, zkušenosti lektora a jeho lektorské dovednosti. Vodák a Kucharčíková (2007) hovoří o vyspělé osobnosti lektora a Palán (2002a) považuje za důležitou znalost andragogiky a činnost lektora během vzdělávacího procesu.

Podle Mužíka (2005) tedy patří mezi požadavky na lektora především odbornost v oblasti, v níž lektor působí, včetně profesních zkušeností. Tyto znalosti by měly být zasazeny do kontextu, ve kterém by se měl lektor perfektně orientovat. Jedná se o kontext celoživotního vzdělávání nejen v České republice, ale v celé Evropské unii. Dále by se měl orientovat na trhu práce na národní i nadnárodní úrovni a v právním a institucionálním rámci vzdělávání dospělých. S názorem, že lektor by měl mít široké osobní zkušenosti z daného oboru, zcela souhlasím. Z vlastní profesní zkušenosti mohu potvrdit, že účastníci vzdělávacích akcí mají potřebu získávat podrobné informace a velmi praktické rady. Důležité pro ně je, aby je mohli implementovat ve svém pracovním, ale někdy i osobním životě. Vzdělávací a poradenské společnosti se v dotaznících spokojenosti často setkávají s komentáři, že vzdělávací akce je příliš teoretická a tím pro ně ne zcela přínosná.

² Pod pojmem vzdělávací partner, respektive partner lektora ve vzdělávání, mám na mysli organizátora vzdělávací akce, pořádající nebo zadávající organizaci a účastníky ve výuce. Této problematice se věnuji podrobněji v podkapitole 2.3.

Kromě odbornosti je zcela zásadní, aby měl lektor patřičné dovednosti. Mužík a Palán pod pojmem lektorská dovednost rozumí „komplexnější způsobilost lektora k řešení úkolových a problémových situací při školení, které se projevuje pozorovatelnou činností. Tuto dovednost si lektori utváří a rozvíjejí učením, které by mělo (ale nemusí být) podněcování z vnějšku, nejčastěji lektorskými kurzy a tréninky“ (2008, s. 86).

Vodák a Kucharčíková (2007) vyzdvihují osobnostní předpoklady, kdy lektor musí mít zralou vnitřně integrovanou osobnost, aby měl respekt a důvěru a dovedl se vyrovnat s konfliktními situacemi. Vysoká míra sociální inteligence je u lektora nepostradatelná, aby dobře fungoval v sociálních vztazích, byl empatický a dovedl zvládat emoce. Důležitost osobnosti také vyzdvihuje Hartl (1999), tvrdí, že základním osobnostním rysem lektorů se stává „zájem o druhé, schopnost i snaha porozumět jim, objevit vnitřní motivy jejich vnějších projevů, mít porozumění pro jejich těžkosti a problémy, pro nejrůznější zábrany a problémy související s osobností účastníků výuky“ (1999, s. 198). Lektor musí svým působením především probudit zájem o výuku a vyvolat v nich úsilí dozvědět se něco nového. Na filozofické fakultě Univerzity Karlovy v osmdesátých letech dokonce proběhl výzkum, studující postoje a typické rysy osobnosti učitelů dospělých. Na základě tohoto výzkumu byla vyvinuta subjektivní technika posouzení pedagogicko-psychologické připravenosti učitelů vzdělávání dospělých. Myslím si, že tento dotazník by si měl vyplnit každý lektor, než se rozhodne vykonávat svou práci. I Malach (2003) hovoří o osobnostních předpokladech lektora. Patří mezi ně „široký rozhled, etické vlastnosti, optimismus, takt a klid, didaktická angažovanost, rozhodnost, spravedlnost, tvořivost (flexibilita), smysl pro humor“ (2003, s. 10).

Podle Palána (2002a) je předpokladem lektora k úspěšnému vzdělávání „nejen odborná znalost přednášeného oboru, ale základní znalost

andragogiky, protože lektor je základním činitelem pro naplnění učebních cílů. Proto se u něho předpokládá jisté pedagogické mistrovství, kterým rozumíme hlubokou úroveň jeho teoretických znalostí i praktických zkušeností, doplněné lektorskými dovednostmi, mezi které zahrnujeme pedagogické (andragogické) schopnosti, znalost psychologie osobnosti, schopnosti motivační, organizační, rétorické, komunikativní, didaktické a kreativní. Činnost lektora ve vyučovacím procesu je vyvrcholením práce ve vzdělávacím projektu. Lektor musí splnit očekávání posluchačů i organizátorů, musí ovládat didaktiku učiva, musí umět formulovat reálné cíle, musí mít přehled o didaktických pomůckách a učebních metodách atd.“ (2002, s. 110).

Malach (2003) mezi předpoklady lektorské práce řadí odbornou a andragogickou způsobilost, osobnostní předpoklady a kvality, styl řízení vzdělávání a práci se stresem. Andragogická způsobilost je podle něj „takový výkon v oblasti vzdělávání dospělých, který respektuje (andro)didaktické principy, je spojen s používáním účinných metod a forem vzdělávání, odpovídajících materiálním didaktickým prostředkům a objektivním nástrojům hodnocení kvality“ (2003, s. 9).

3.2 Kvalifikace lektora

„V České republice nejsou zákonnými předpisy jednoznačně stanoveny kvalifikační požadavky na lektory v profesní, zájmové a jiné oblasti. Toto posouzení je zaměřené především na hodnocení výsledků jejich vzdělávací práce, hodnocení zkušeností a osobnostních rysů vyžadovaných pro kompetentní provádění této práce“ (Mužík, Palán, 2008, s. 17). Budoucí lektor má v zásadě dvě možnosti, jak dosáhnout lektorské kvalifikace. Absolvováním bakalářského a magisterského studia andragogiky a programů celoživotního vzdělávání nebo komerčně zaměřených lektorských kurzů, které mají ve své nabídce poradenské a vzdělávací instituce. Vysoké školy nabízející studium

andragogiky jsou Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze, obor andragogika a personální řízení a Filozofická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, obor andragogika, andragogika v profilaci na personální management a speciálně pedagogická andragogika. Na Palackého univerzitě v Olomouci působí Středisko distančního vzdělávání nabízející navíc kurzy lektorské přípravy v rámci programů celoživotního vzdělávání. Obdobné studijní obory v oblasti vzdělávání dospělých nabízí také soukromá instituce Vysoká škola Jana Ámose Komenského v Praze, jde o obory andragogika a vzdělávání dospělých. Jaká je situace na trhu lektorských kurzů, podrobně rozebírám v šesté kapitole.

Není ovšem výjimkou, že dobří lektoři nejsou absolventy výše zmíněných bakalářských nebo magisterských oborů, ani neabsolvovali žádný kurz lektorských dovedností, a přesto jsou na trhu žádaní.

Určení kvalifikačních požadavků lektora lze nalézt v tak zvané Kartotéce typových pozic. Tato Kartotéka je součástí integrovaného systému typových pozic, který představuje průběžně aktualizovaný soubor informací o světě práce a nástrojů pro využití těchto informací a je pod správou ministerstva práce a sociálních věcí. Kartotéka popisuje aspekty výkonu práce, zobrazuje dělbou práce, pracovní a technické podmínky a definuje kvalifikační, osobnostní a zdravotní požadavky na vykonavatele práce. Pozici lektora v kartotéce typových pozic nalezneme v oboru činnosti výchova a vzdělávání (*Výchova a vzdělávání*, 2010). V tomto oboru činnosti jsou pracovní pozice rozděleny podle dosaženého stupně vzdělání. Pracovní pozice Lektor specialista je v kategorii pozic vyžadujících absolvování magisterského studijního programu. Pracovní pozice Odborný lektor je v kategorii pozic vyžadujících absolvování vyššího odborného vzdělání nebo bakalářského studijního programu a pozice Lektor vyžaduje střední vzdělání s maturitní zkouškou. Každá z těchto pozic má vlastní kartu, ve které je uveden kód pracovní pozice, její alternativní název,

požadovaná kvalifikační úroveň, oblast činnosti, pracovní činnosti, mzda v regionu v podnikatelské i nepodnikatelské sféře a statistiky volných míst v nabídce úřadu práce. Dále jsou na kartě popsány obvyklé pracovní podmínky, kvalifikační požadavky, (odborná příprava a certifikáty, odborné dovednosti, odborné znalosti), obecné způsobilosti a zdravotní požadavky. Karty typových pozic Lektor specialista, Odborný lektor a Lektor přikládám v Příloze C – D. Kartotéka podle mého mínění značně zpřehledňuje situaci v oblasti požadavků a kvalifikace, které by měl lektor mít.

3.3 Profese lektora v Národní soustavě kvalifikací

Jako možnost, jak postihnout kvalifikaci lektora, vidím zařazení této profese do Národní soustavy kvalifikací. K tématu profesních standardů pro lektory, instruktory či trenéry působící v odborném vzdělávání se otevírá diskuse v souvislosti se zákonem číslo 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který platí od 1. srpna 2007. V rámci tohoto zákona vzniká tak zvaná Národní soustava kvalifikací (NSK). „Páteří NSK budou kvalifikační a hodnotící standardy pro kvalifikace, které se u nás vyskytují. Souběžně se soustavou kvalifikací vzniká tzv. Národní soustava povolání, jejímž posláním bude monitorovat požadavky na výkon jednotlivých povolání“ (Veleta, 2007). Národní soustava kvalifikací je jakýmsi registrem dílčích a úplných kvalifikací³. Veleta (2007) vysvětluje, že kvalifikační standard je strukturovaný popis požadavků na příslušnou profesi a hodnotící standard je tvořen souborem kritérií a postupů pro ověřování požadavků na kvalifikaci. Ve standardech jsou kvalifikace popsány formou kompetencí a způsobilosti. Zde se začíná rozvíjet diskuse, jaké by měly být profesní a hodnotící standardy pro lektorskou profesi. Pro formulaci standardů profese bude zásadní zmíněná Národní soustava povolání, která vzniká v rámci veřejné zakázky

³ Úplná kvalifikace velmi zjednodušeně znamená, že umím vše k výkonu dané profese, celý soubor činností. Dílčí kvalifikace znamená, že umím pouze některé z činností, které tvoří úplnou kvalifikaci.

ministerstva sociálních věcí. Vystává ovšem otázka, kdo by se měl podílet na podobě standardů pro lektorskou profesi. Veleta (2007) navrhuje tyto skupiny, instituce a společnosti:

- zástupci zaměstnavatelů lektorů;
- ministerstvo školství jako instituce zodpovědná za vzdělávání;
- zástupci profesních sdružení, asociací (AIVD, ATKM);
- Národní ústav odborného vzdělávání, který je garantem Národní soustavy kvalifikací;
- zástupci vzdělavatelů připravujících lektory;
- zástupci konsorcia projektu Národní soustava povolání.

3.4 Kompetence lektora

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 své rozhodnutí odpovědnost“ (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 27). Veteška a Tureckiová (2008) popisují několik typologií kompetencí, například Siegrista a Belze, Müllera, Lombarda, Itala a Knöflera a jiné.

Malach (2003) člení základní lektorské kompetence na kompetence motivační, percepční, expresivní, komunikační, didaktické, konstruktivní, organizační a diagnostické a evaluační. Motivační kompetence podle něj znamená to, „že lektor by se měl snažit poznat motivační strukturu účastníků vzdělávání, pokud zjistí nedostatek vnitřní motivace, pokouší se účastníky pobízet k aktivitě některou z motivačních metod“ (2003, s. 24). Percepční kompetence souvisí s připraveností lektora na posouzení aktuálního stavu klimatu ve skupině. Percepce znamená velmi zjednodušeně vnímání ostatních osob a je důležitou kompetencí lektora, protože mu umožňuje reagovat na zhoršující se klima ve výukové skupině

a adekvátně na něj reagovat. Expresivní kompetence je kompetence vyjadřování a sdělování. Komunikační kompetence spočívá především v tom, že si lektor musí uvědomovat specifika komunikace ve výuce dospělých. Mužík (1998, upraveno autorkou) hovoří o čtyřech základních pravidlech v komunikaci s dospělými účastníky vzdělávací akce:

1. Účastník si v paměti uchová jen část toho, co mu lektor sdělí.
2. Je důležité brát v potaz, jak účastník, rozumí tomu, co mu lektor sděluje.
3. Dvoukanálová komunikace je efektivnější než jednokanálová.
4. Ve výuce dospělých nelze nekomunikovat.

Didaktické kompetence jsou tvořeny „souborem znalostí o specifice vzdělávání dospělých, schopností respektovat principy vzdělávání dospělých, dovedností formulovat cíle a učební úkoly zaměřené na ověření jejich dosažení, dovedností volit k dosažení cílů adekvátní organizační formy, didaktické metody a efektivní materiální didaktické prostředky“ (Malach, 2003, s. 28). Malach (2003) dále hovoří o konstruktivní kompetenci lektora, kdy je lektor tvůrcem nebo spolutvůrcem vzdělávacího projektu. Spolutvůrcem je, pokud pracuje ve větším týmu, kde na tvorbě projektu pracuje pod vedením projektového manažera, jinou možností je, že tvoří projekt zcela sám. Organizační kompetence jsou směřovány na organizaci vzdělávací akce. Pokud pracuje lektor pro společnost, která si ho najímá, organizační a administrativní záležitosti pro něj tato společnost většinou zajišťuje. Poslední kompetence, které by podle Malacha (2003) lektorovi neměly chybět, jsou kompetence diagnostická a evaluační.

3.5 Multidimenzionální a interkulturní rozměr přípravy lektorů

Výchozím přístupem lektora k jeho práci je přístup andragogický. To znamená, že lektor respektuje skutečnost, že účastníci vzdělávací akce jsou „lidé s utvořenou soustavou názorů a postojů (...). Dospělý člověk má často velmi vyhraněnou osobní zkušenost a pragmatický přístup k hodnocení praktické uplatnitelnosti předpokládaného obsahu vzdělávání.“ (Mužík, 2005, s. 18)

Podle Palána se také od lektora očekává multidimenzionální přístup. „To znamená, že bude schopen kombinovat vzdělávací a profesionální kompetence, bude znát pracovní procesy i klíčové kompetence, potřebné pro výkon ve vzdělávaných kompetencích. Více než učitelé se lektoři stanou učebními poradci: budou dohlížet na tým, řídit ho, organizovat práci, definovat úkoly, rozvíjet „kolegiální“ potenciál“ (2002b, s. 109).

Na Českém trhu se vyskytuje stále více mezinárodních společností s odlišnými firemními kulturami. Mužík (2005) proto zdůrazňuje opomíjený, ale velmi důležitý rozměr přípravy lektorů, a sice interkulturní rozměr, který některé nadnárodní společnosti zahrnují do systému přípravy svých lektorů. Interkulturní trénink lektorů vychází z porozumění dané kultuře a kulturně podmíněnému chování lidí. Cílem tréninku je posílit interkulturní kompetence lektorů. Tyto tréninky se realizují převážně v prostředí nadnárodních společností (Mužík, 2005). Mimo tuto oblast jsou nabízeny málo nebo vůbec ne. Organizace, která takový kurz v minulosti nabízela a měla program „lektor interkulturního vzdělávání“ akreditovaný ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, je obecně prospěšná společnost Člověk v tísni.

3.6 Další vzdělávání lektorů

Při uvažování o dalším vzdělávání lektorů je možné velmi dobře vycházet z Průchovy encyklopedie Pedagogiky (2009), kde je velmi výstižně popsán systém dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. Lektorské vzdělávání, stejně jako učitelské, by mělo mít dvě části: částí první je profesní příprava, tedy studium, poté následuje fáze druhá, ve které procházejí lektori různými formami dalšího vzdělávání. Další vzdělávání zahrnuje všechny aktivity, které v návaznosti na dosaženou kvalifikaci slouží lektorovi k udržení a zvýšení jeho profesní zdatnosti (Průcha, 2009). Podle Průchy lze i přeformulovat cíle dalšího profesního vzdělávání lektorů:

- zdokonalovat profesní dovednosti lektorů;
- rozvíjet oblast lektorské specializace;
- zdokonalovat vyučovací proces během vzdělávací akce;
- zavádět inovace a změny ve vzdělávání dospělých;
- osobní vývoj lektora.

Cíle a úkoly dalšího vzdělávání lektorů by měly vycházet z nových poznatků věd a výzkumů z oblasti andragogiky, psychologie, sociologie a mnohých jiných vědních oborů. Také by měly reflektovat aktuální potřeby vzdělávacího trhu a účastníků vzdělávání.

Průcha (2009) rozděluje typy programů dalšího vzdělávání učitelů podle podpůrné funkce, kterou pro učitele plní. Domnívám se, že pro další vzdělávání lektorů lze toto dělení uplatnit, a proto jej zmiňuji. Průcha (2009) dělí vzdělávací programy na předmětově, problémově a osobnostně orientované. Předmětově orientované programy jsou zaměřené na profesní rozvoj lektora, na zdokonalování jeho schopností předávat své zkušenosti z praxe účastníkům kurzu, který vede. Problémově orientované programy jsou orientovány na překonání těžkostí během vzdělávací akce. Může jít

například o komunikaci s problémovými účastníky nebo interkulturní komunikaci, kdy se na kurzu setkávají lidé z odlišných kultur. Osobnostně orientované programy jsou zacílené na psychohygienu lektora a jeho psychickou regeneraci.

4 Kvalita v dalším profesním vzdělávání

4.1 Vymezení pojmu kvalita

Kvalitu ve vzdělávání lze definovat jako „úroveň vzdělávání zajišťující optimální uspokojování vzdělávacích potřeb“ (Palán, 2002, s. 108). Průcha tvrdí, že kvalitou se rozumí „žádoucí (optimální) funkce a/nebo produkce těchto procesů či institucí, která může být předepsána určitými požadavky (např. vzdělávacími standardy) a může být tudíž objektivně měřena a hodnocena“ (Průcha, 2006, s. 27). Významnými komponentami kvality, které lze objektivně měřit a hodnotit, jsou instituce, vzdělavatelé (lektoři, tutoři, konzultanti) a akreditované studijní programy.

Podle Palána (2002a) je kvalita chápána jako dosažení nebo překročení požadavků odběratele, kterým je například účastník školení, podnik nebo i stát. Dosažení, eventuálně nedosažení, požadované kvality je ovlivňováno celou řadou komponent:

- definováním základní vzdělávací koncepce a strategie;
- kvalifikovaností vzdělavatelů, jejich výběrem a přípravou;
- motivací účastníků vzdělávacího procesu – vytvářením podmínek pro smysluplnost vzdělávacích aktivit pro dospělé (návaznost na praxi, na kariérový řád, na mzdový systém atp.);
- schopností zjistit skutečné vzdělávací potřeby;
- kvalitou akreditace studijních programů;
- tvorbou a výběrem přístupů, metod, forem a programů, které nejlépe odpovídají vzdělávacím a učebním cílům;
- hodnocením každé vzdělávací aktivity a schopností inovace apod.

4.2 Projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání

Ve sdružení Národního vzdělávacího fondu, KPMG⁴ a Bankovního institutu Vysoké školy byl realizován projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání. V diplomové práci tento projekt zmiňuji z toho důvodu, že jedním z jeho výstupů je dokument Příručka pro certifikaci personálu v oblasti dalšího vzdělávání, kde je navržen systém dalšího profesního vzdělávání lektorů a přípravy na certifikační řízení. Závěrem navrženého systému je Certifikát lektora dalšího vzdělávání v režimu normy ČSN EN ISO/IEC 17024. Tento projekt, zabývající se kvalitou lektorské práce, je v České republice ojedinělý, a proto se mu budu v této kapitole věnovat.

Norma ČSN EN ISO/IEC 17024 je nadnárodní standardizovaný nástroj prokazování kvality personálu. V projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání jsou stanoveny požadavky pro práci certifikačních orgánů certifikujících osoby. Certifikační orgán, který chce pracovat podle požadavků normy ČSN EN ISO/IEC 17024, vybuduje systém managementu kvality a nechá si jej akreditovat u Českého institutu pro akreditaci, přičemž akreditaci musí každých pět let obnovovat (Dočkal, Martínková, 2008). Pokud zájemce splní všechny požadavky stanovené certifikačním orgánem, je mu propůjčen certifikát, kterému se někdy říká akreditovaný certifikát.

⁴ KPMG je společnost poskytující služby v oblasti poradenství, auditu a daní. Má pobočky po celém světě, i v České republice.

4.3 Akreditovaný certifikát

„Akreditovaný certifikát je dokladem o tom, že jeho držitel splňuje stanovené požadavky, že tedy v certifikované oblasti dosáhl odborné úrovně požadované pro udělení certifikátu a že si tuto úroveň udržuje po celou dobu platnosti“ (Dočkal, Martínková, 2008, s. 9). Akreditovaný certifikát podle Dočkala a Martínkové (2008) musí:

- obsahovat vypovídající název certifikované funkce (oblasti certifikace);
- na něm být uveden odkaz na zdroj, kde se zájemce může s podmínkami certifikace a podrobnou specifikací certifikátu seznámit podrobněji;
- na něm být uvedena jednoznačná identifikace certifikačního orgánu;
- na něm být uveden odkaz na akreditaci, na jejímž základě certifikační orgán pracuje;
- uvádět odkaz na normu nebo jiný závazný dokument, který upravuje činnost certifikačního orgánu;
- na něm být uvedeno datum platnosti certifikátu.

Věrohodnost certifikátu je podpořena jeho omezenou platností, kterou je nutné obnovovat ve stanovených intervalech vždy po pěti letech. Postup, jak získat akreditovaný certifikát, má několik fází. Před tím, než se uchazeč začne zajímat o certifikační řízení, by již měl mít odbornou kvalifikaci i kvalifikaci „lektorskou“ a praxi v odborné oblasti i jako lektor. To znamená, že žadatel musí mít minimálně středoškolské vzdělání, musí prokázat kvalifikaci pro působení na pozici lektora a musí mít minimálně jeden rok lektorské praxe. Poté, co získá informace o podmínkách certifikace, by měl absolvovat harmonizační kurz. Cílem harmonizačního kurzu je „poskytnout, připomenout či aktualizovat potřebné znalosti a dovednosti pro odborníky (...) ve vzdělávání dospělých tak, aby byli

připraveni absolvovat certifikační zkoušku a získali certifikát“ (Dočkal, Martínková, 2008, s. 12). Po absolvování nepovinného harmonizačního kurzu probíhá certifikační řízení, jehož součástí je úspěšné složení certifikační zkoušky. Žadatel zpracuje písemný projekt formou přípravy na školení na libovolné téma z oblasti, ve které profesně působí. Tento projekt bude před odbornou komisí prezentovat a obhajovat. Komise bude u uchazeče o certifikát také posuzovat jeho znalosti a dovednosti především v oblasti andragogiky, didaktiky vzdělávání dospělých, informační gramotnosti⁵ a sociální psychologie. Výstupem certifikačního řízení je nejen udělení akreditovaného certifikátu, ale i jeho udržování (dohledy, recertifikace).

Autoři návrhu systému certifikace (Dočkal, Martínková, 2008) jsou si vědomi, že usilovat o získání certifikátu budou lektori s rozdílnou délkou praxe a tím pádem rozdílnou úrovní dovedností a znalostí. Proto koncipovali systém vzdělávání tak, aby si účastník mohl z daných modulů vybrat pouze to, co potřebuje. Moduly lektora vzdělávání dospělých jsou úvod do pedagogiky, andragogika, androdidaktika a prezentace, rétorika a komunikační dovednosti, pedagogická psychologie a sociologie výchovy. Poslední modul je workshop pro lektory, kam se mohou (ale nemusejí) přihlásit jak zájemci o certifikát, tak jeho držitelé, a mohou si zde ověřit dovednosti z oboru a rozvíjet je. Cenným přínosem pro účastníky je poskytnutí zpětné vazby od vedoucího workshopu i od ostatních účastníků.

Přepokládaná doba, kdy lektor prochází certifikačním řízením, je tři měsíce. Náklady na certifikační řízení si určuje každý certifikační orgán individuálně a je povinen finanční částku zájemci sdělit. Základní poplatek za certifikační řízení by se měl pohybovat kolem 5.000 Kč a cena jednoho z nabízených vzdělávacích modulů by se měla pohybovat kolem 4.500 Kč.

⁵ Informační gramotnosti mají Dočkal a Martínková (2008) v tomto případě na mysli práci s informačními zdroji, vyhledávání zdrojů na internetu a aktivní užívání ICT technologií ve výuce.

4.4 Audit kvality lektorských dovedností

Výše zmíněný certifikační systém je variantou, jak udržet kvalitu lektorských dovedností na určité úrovni. Jinou variantu nabízí Mužík. Mužík (2008) se již dlouho dobu zabývá auditem lektorských dovedností.

Při hodnocení lektorů účastníky velmi záleží na zkušenostech a praxi organizátora vzdělávací akce, jak vysokou hodnotu přisoudí vyjádřením účastníků (Mužík, Palán, 2008). Koubek (2001) za nebezpečné považuje dělat závěry právě jen na základě vyjádření účastníků, kteří zpravidla hodnotí pouze sympatie k lektorovi. Jak tvrdí Mužík (2008), někteří lektoři si jsou tohoto faktoru vědomi a snaží se zanechat dobrý dojem, aby si zachovali svou účast na dalších akcích a tím si zajistili další příjmy. Autor předkládá velmi zajímavou možnost prevence tohoto manipulačního efektu, na který lektoři sází, a to sice audit kvality lektorských dovedností. Mužík (2008) definuje audit kvality lektorských dovedností jako „vnější a nezávislé posouzení pedagogických (andragogických) předpokladů lektorů pro výkon činností“ (Mužík, Palán, 2008, s. 86). Toto posouzení je zaměřené především na hodnocení zkušeností a osobnostních rysů pro kompetentní provádění této práce. Výsledkem auditu by, kromě posouzení kvality lektorské činnosti, měla být i doporučení týkající se dalšího rozvoje, které se lektorskou činností zabývají. Audit by měl vycházet ze čtyř zdrojů poznání:

1. Analýza hodnocení účastníků kurzu.
2. Hospitace ve výuce.
3. Sebehodnocení lektorů.
4. Trénink s diagnostickými prvky.

Účastníci kurzu by se měli pak zaměřit na působení lektora jako takového, na přínosy kurzu, ale také na logistické zajištění kurzu

a vzdělávací organizaci, pokud bylo vzdělávání zajišťováno externě. V této souvislosti Mužík (2004) doporučuje, aby se nepodceňoval význam hospitací, a to jak pouze z vybraných aspektů lektorovy práce, tak z hlediska celkového projevu lektora. Autor zdůrazňuje, že při hospitaci je nutné všimnout si vystupování a komunikace lektora, zřetelnosti předávaných poznatků, práce s časem, jak lektor ověřuje pochopení látky a jak shrnuje probraná témata. V sebehodnotící části odpovídá lektor na otázky dotýkající se jeho předchozích pracovních zkušeností, přípravy před kurzem, analyzuje se průběh konkrétního kurzu a diskutuje se o řešeních potencionálních krizových situací. V závěrečné fázi se lektor seznámí s výsledkem auditu a navazuje výuková a tréninková část, která by měla odstranit případné disproporce.

5 Analýza trhu

5.1 Postup práce při analýze trhu

Analýzu trhu jsem zvolila jako nejpřínosnější postup pro zjišťování relevantních informací pro praktickou část diplomové práce, ve které se zabývám nabídkou produktů (kurzů) certifikujících lektory vzdělávání dospělých na trhu v České republice. Postup práce jsem rozdělila do dvou fází: 1. získávání dat a 2. analýza a sumarizace dat.

První fází bylo získávání dat. Data jsem získávala průběžně v období dvou měsíců. Protože k dané problematice není žádná literatura, důležitým zdrojem vyhledávání informací pro mne byl internet. Jedním z užitečných zdrojů pro vyhledávání institucí byla databáze Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, kde jsou zveřejněny všechny akreditované rekvalifikační programy od roku 1992 do roku 2008 (viz Příloha A). Procházela jsem webové stránky jednotlivých institucí a vyhledávala potřebné informace. Pokud jsem informace shledala jako nedostačující, kontaktovala jsem danou společnost emailem nebo telefonicky, případně se osobně sešla s kompetentním zaměstnancem firmy, který mi zodpověděl všechny otázky.

Ve druhé části analýzy a sumarizace dat jsem získaná data o lektorských certifikátech s pomocí vedoucího diplomové práce rozdělila do dvou kategorií na obecné lektorské certifikáty a certifikáty vázané na produkt. V těchto dvou okruzích jsem získané informace dále porovnávala.

5.2 Cíle a výstupy analýzy trhu

Mým záměrem bylo, aby z analýzy trhu vyplynuly závěry týkající se zejména nabídky lektorských certifikátů. U každého certifikátu jsem se snažila vyhledat údaje, které jsou pro porovnání certifikátů směrodatné.

Jedná se o následující údaje:

- název certifikátu;
- název kurzu, jehož výstupem je daný certifikát;
- cílová skupina kurzu;
- podmínky přihlášení do kurzu;
- rozsah kurzu;
- forma kurzu;
- obsah kurzu;
- lektorský sbor;
- cena kurzu;
- podmínky udělení certifikátu;
- platnost certifikátu;
- počet osob, které certifikát získaly.

Cílem analýzy trhu bylo získat odpovědi na otázky: nebo , jaká je situace na trhu vzdělávacích společností v České republice? Kolik společností nabízí lektorské certifikáty a jaký je postup k jejich získání? Je nabídka pro klienty přehledná?

V průběhu analýzy jsem se ovšem potýkala s jistými problémy. Úvodní komplikací bylo, jakým způsobem a kde hledat potřebná data. Neexistuje totiž jednotná databáze či internetová stránka, kde jsou všechny tyto informace pohromadě. Výjimkou je databáze Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ta však obsahuje pouze seznam rekvalifikačních akreditovaných programů.

Další komplikací byla neochota především soukromých společností poskytovat informace a odpovídat na mé dotazy. Často jsem společnosti kontaktovala především z toho důvodu, že informace, které uváděly na svých internetových stránkách, byly velmi stručné, nejasné a nekonkrétní. Řekla bych, že oslovené společnosti nechtěly odpovídat na mé dotazy, protože jsem nebyla potenciálním zájemcem o kurz a tudíž i plátcem jimi nabízených služeb. Obávaly se předat své know how. Paradoxem ovšem je, že kdyby se ve společnosti zajímali o situaci na trhu a mapovali konkurenci, zjistili by, že nenabízejí nic zcela odlišného než jejich konkurence. Jediné, co v takovém případě může snížit tlak konkurence je cenová politika společnosti, kdy platí, čím levnější kurz, tím více potenciálních zájemců o kurz a certifikaci.

I přes to, že se mi nepodařilo získat tak velký vzorek firem certifikujících lektory, jak jsem původně předpokládala, domnívám se, že výstupy analýzy trhu jsou zajímavé. Popíše je v následující kapitole o certifikátech.

6 Lektorské certifikáty

6.1 Definice a rozlišení certifikátů

Certifikát je podle definice Palána za prvé „oficiální dokument, zveřejňující výsledek certifikace“ a za druhé „oficiální dokument, který potvrzuje, že účastník absolvoval ucelený vzdělávací cyklus (nebo jeho samostatnou část). Tímto dokumentem je potvrzení o absolvování, osvědčení, vysvědčení, výuční list, diplom“ (Palán, 2002a, s. 31). Jak vyplývá i z této definice, pojem certifikát není jediný univerzální pojem, který se v praxi používá. České vzdělávací společnosti zpravidla vnímají rozlišně termín osvědčení a termín certifikát, ovšem v Palánově Slovníku lidských zdrojů (2002a) je pojem osvědčení synonymem pojmu certifikát, a proto i v této práci budu tyto dva termíny používat jako synonyma.

V této diplomové práci budu certifikáty dělit do dvou kategorií a sice na obecné lektorské certifikáty a certifikáty vázané na produkt. Pro toto dělení jsem se rozhodla, abych čtenáři diplomové práce usnadnila orientaci v množství certifikátů, které je možné v České republice získat.

Obecný lektorský certifikát pro potřebu této diplomové práce vymezuji jako certifikát, který je spojen s oblastí, ve které může lektor po jeho získání profesně působit. Takovými oblastmi jsou například oblast sociální, oblast kvality, managementu nebo rekvalifikací.

Certifikát vázaný na produkt je takový certifikát, který je prostředkem umožňujícím lektorovi produkt dále šířit. Lektor již produkt dobře zná, má požadovanou odbornost a v lektorských kurzech se učí převážně metodiku, jak produkt dále předávat (například Microsoft Certified Trainer).

6.1.1 Osvědčení o rekvalifikaci

Osvědčení o rekvalifikaci, které zpravidla obdrží účastník po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu, je důležitým tématem této diplomové práce, a proto se mu budu nejprve stručně věnovat a dále se o rekvalifikačních kurzech zmíním v oddílech 6.1.1 a 6.1.2. Oblast rekvalifikací je jedinou oblastí certifikace lektorů, která je poměrně přehledná, pro kterou existuje platná legislativa a v jednom registru lze poměrně snadno získat informace o společnosti udělující certifikáty. Problematika rekvalifikací je rozsáhlá a předmětem této diplomové práce není celou tuto problematiku vystihnout, proto se v této podkapitole budu věnovat pouze rekvalifikacím, jak o nich pojednává zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Rekvalifikace je podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jeden z nástrojů, jímž je realizována politika zaměstnanosti. „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“ (Bičáková, 2009).

„Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání“ (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon dále stanovuje, že „rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, např. zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, škola v rámci oboru vzdělání, který

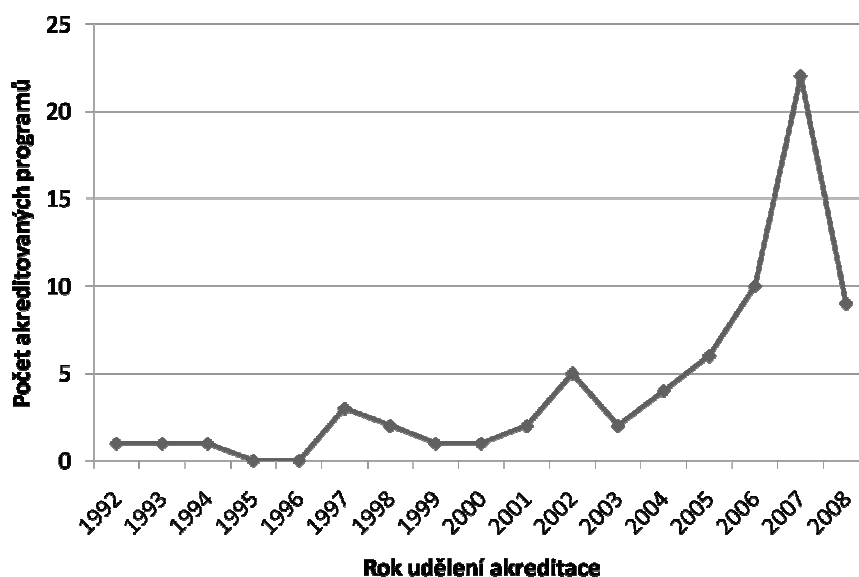
má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, například podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice“ (Bičáková, 2009). Zda je subjekt oprávněn provádět rekvalifikaci posuzuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě písemné žádosti⁶.

6.1.2 Rekvalifikační akreditované lektorské programy

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy spravuje databázi akreditovaných rekvalifikačních programů, ve které je možné vyhledat, kolik právních subjektů od roku 1992 do roku 2008 získalo akreditaci pro program lektor. V databázi jsou uvedeny akreditované programy, kde zájemce získá obecné lektorské dovednosti. Taktéž jsou zde uvedeny i programy, kde zájemce získá lektorské dovednosti vázané na produkt, například lektor pro finanční poradenství. Podle této databáze je na trhu více než 70 společností, které nabízejí zmíněné akreditované rekvalifikační programy.

⁶ Součástí žádosti je podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. O udělení akreditace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy povinno rozhodnout nejpozději do 90 dnů ode dne doručení žádosti o akreditaci. K posouzení žádosti o akreditaci si Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy může zřídit akreditační komisi jako svůj poradní orgán a může si vyžádat stanovisko ministerstva k situaci na trhu práce. Akreditace se uděluje na dobu 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o jejím udělení.

Níže uvedený graf ukazuje, kolik akreditací bylo uděleno vždy během jednoho roku. Z grafu je patrné, že nejvíce akreditací bylo uděleno v roce 2007, přesně 22. Naopak žádná rekvalifikace nebyla udělena v roce 1995 a 1996. V Příloze A této práce přikládám Rozpis akreditovaných programů od roku 1992 do roku 2008, ve kterém nalezneme údaje o právních subjektech, které získaly akreditaci na programy, jejichž specifikaci v rozpisu také nalezneme.



Graf č. 1 Zpracovala autorka podle databáze akreditovaných rekvalifikačních programů Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy, Poslední aktualizace databáze: 21. 1. 2009

Databáze Akreditovaných rekvalifikační kurzů mi byla cenným zdrojem informací. Pro potřeby této práce jsem si programy rozdělila do dvou oblastí – programy zaměřené na získání obecných lektorských dovedností a programy zaměřené na získání lektorských dovedností vázaných na produkt. Všechny právnické subjekty uvedené v této tabulce jsem vyhledala na internetu, s výjimkou těch, jejichž internetové stránky nebyly v provozu, takových bylo bohužel poměrně dost. Dále jsem všechny instituce kontaktovala s žádostí o informace. Na mé opakované žádosti většinou nikdo nerefletoval, což mi podstatně ztížilo situaci.

V následujících podkapitolách budu prezentovat závěry analýzy rekvalifikačních kurzů, jejichž výstupem je osvědčení o rekvalifikaci v souladu s vyhláškou Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 524/2004 Sb.

6.2 Obecné lektorské certifikáty

Jak jsem již zmiňovala výše, obecný lektorský certifikát pro potřebu této diplomové práce vymezuji jako certifikát, který je spojen s oblastí, ve které může lektor po jeho získání profesně působit. Takovými oblastmi jsou například oblast sociální, oblast kvality nebo rekvalifikací.

U každého certifikátu jsem se snažila vyhledat údaje, které jsou pro porovnání certifikátů směrodatné. Jedná se o následující údaje:

- název certifikátu;
- název kurzu, jehož výstupem je daný certifikát;
- cílová skupina kurzu;
- podmínky přihlášení do kurzu;
- rozsah kurzu;
- forma kurzu;
- obsah kurzu;
- lektorský sbor;
- cena kurzu;
- podmínky udělení certifikátu;
- platnost certifikátu;
- počet osob, které certifikát získaly.

6.2.1 Certifikát lektora vzdělávání dospělých

Certifikát lektora vzdělávání dospělých uděluje nevládní, nepolitické sdružení Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR o.s. (dále jen AIVD ČR, o.s.). Toto sdružení má široké portfolio aktivit, které pro tuto

diplomovou prací není nutné zmiňovat. Aktivitou AIVD ČR, o.s., která je pro tuto práci naopak důležitá, je organizace Certifikovaného kurzu lektorů vzdělávání dospělých, jehož výstupem je Certifikát lektora vzdělávání dospělých.

Cílovou skupinou tohoto kurzu jsou odborní pracovníci z oblasti vzdělávání dospělých, lektoři, učitelé, poradci a podnikoví lektoři. Podmínky přihlášení do kurzu nejsou nijak stanoveny, to znamená, že se do kurzu může přihlásit každý bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání a dobu lektorské praxe. Podle informací, které mám k dispozici, se ovšem nestává, že by se do kurzu hlásili lidé se základním vzděláním. Vždy se jedná o účastníky, kteří mají minimálně maturitní zkoušku. Celkový rozsah kurzu je 120 hodin, z čehož 72 hodin probíhá distanční formou, 48 prezenční a na obhajobu a závěrečné pohovory je vyčleněno 8 hodin. Distanční forma probíhá s pomocí Learning Management systému⁷, ve kterém účastníci naleznou potřebné materiály k jednotlivým částem kurzu a zadání úkolů, které je nutné splnit pro absolvování kurzu. Účast na prezenčních setkáních není povinná, kromě setkání, kdy jsou účastníci natáčeni při cvičném lektorském vystoupení na kameru. Hodnocení této nahrávky je totiž součástí závěrečné zprávy, která se přikládá k závěrečné zprávě a je to důležité rozhodovací kritérium pro udělení certifikátu.

Obsah kurzu je rozložen do pěti tematických okruhů, jimiž jsou psychologické základy vzdělávání dospělých, metodiky vzdělávání dospělých, manažerské dovednosti lektora, komunikační dovednosti a hodnocení ve vzdělávání dospělých. Předchozího roku byl další součástí blok multimediální technologie ve vzdělávání dospělých, který již součástí

⁷ Learning Management System je systém pro řízení výuky, tedy aplikace řešící administrativu a organizaci výuky v rámci e-learningu. Tyto aplikace v sobě integrují zpravidla nejrůznější on-line nástroje pro komunikaci a řízení studia (nástěnka, diskusní fórum, chat, tabule, evidence ad.) a zároveň zpřístupňují studentům učební materiály či výukový obsah on-line nebo i off-line.

kurzu není. Každá z pěti částí kurzu, jinak také tutoriálů, má svého tutora⁸. V tomto případě je tutorem lektor, který je zodpovědný za svůj tutoriál, za zpracování materiálů a úkolů pro účastníky, které zpětně kontroluje a uděluje za ně účastníkům body. Vše probíhá v Learning Management Systému. Lektorem, zároveň tedy i tutorem, tohoto kurzu musí být člověk, který je držitelem Certifikátu lektora vzdělávání dospělých, který AIVD ČR, o.s. uděluje.

Podmínek pro udělení certifikátu je několik. Za prvé je to účast na prezenčním setkání, kdy jsou účastníci natáčeni na kameru při cvičném lektorském vystoupení. Záznam vyhodnocuje lektor a hodnotící zprávu přikládá k závěrečnému hodnocení účastníka při obhajobě. Za druhé musí účastník splnit všechny úkoly, které mu zadá tutor, a dosáhnout požadovaného počtu bodů. Za třetí je nutné, aby účastník sepsal závěrečnou práci, jejímž námětem je zpracování lektorského manuálu pro konkrétní kurz, který účastník vede nebo v budoucnu bude vést. Původně bylo zadáním závěrečné práce zpracování vzdělávacího projektu, od tohoto zadání se však ustoupilo. Čtvrtým požadavkem pro udělení certifikátu je úspěšné složení závěrečné zkoušky a obhajoba závěrečné práce. Obhajoba probíhá před pětičlennou komisí, jejímž členem nesmí být nikdo, kdo školil v tomto kurzu. Předsedou komise je PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D., prezident AIVD ČR, o.s.. Nejprve se koná obhajoba závěrečné práce, kdy účastník představí svou práci a komise klade doplňující dotazy. Následně si účastník vylosuje dvě otázky, každou z jiného okruhu a o těch hovoří. Na závěr celého procesu se shrne úroveň závěrečné práce, záznam cvičného lektorského vystoupení, průběh celého studia a komise se vyjádří, zda účastník uspěl a bude mu udělen Certifikát lektora vzdělávání dospělých.

Certifikát je platný na území České a Slovenské republiky a jeho platnost je časově neomezené. Od února 2003 do května 2009 obdrželo

⁸ Tutor je podle Palána (2002a) poradce studenta, který individuálně pracuje se studentem jako konzultant jeho práce, poskytuje mu zpětnou vazbu a motivuje jej ke studiu.

tento certifikát 171 osob. V současné době další kurz probíhá, a proto se v květnu, po závěrečných obhajobách, toto číslo zvýší. Absolvent, který obdrží certifikát, je zveřejněn na internetových stránkách AIVD ČR a v časopise *Andragogika*. Do jednoho kurzu se hlásí v průměru 10 až 12 osob. Cena kurzu je pro členy AIVD ČR, o.s. 12 500,- Kč + 19% DPH, pro nečleny AIVD ČR, o.s. je to 14 685,-Kč. V ceně jsou zahrnuty náklady na přípravu a realizaci kurzu, lektorské odměny, cestovné, kompletní studijní texty, náklady a honoráře zkušební komise.

6.2.2 Certifikát International Educational Society

International Education Society (dále jen IES) je společnost „specializující se na certifikaci vzdělávacích subjektů v rámci mezinárodního projektu Certificate⁹ a na certifikaci pedagogů všech typů škol a dalších lektorů“ (*Certification of Lecturers*, 2010). IES umožňuje certifikovat všechny oblasti lektorské činnosti, ale podle informací, které jsem získala od PR manažerky IES, jde převážně o oblast jazykové výuky a ekonomickou oblast.

⁹ Cílem projektu Certificate je sjednotit kritéria při popisování vzdělávacích subjektů a jejich vzdělávacích aktivit. Výstupem je mezinárodně srovnatelný certifikát, který deklaruje, co a kde student absolvoval, v jakém rozsahu a na jaké úrovni bylo lektorské zajištění konkrétního vzdělávacího programu.

V případě této instituce není udělení certifikátu podmíněno absolvováním žádného specifického kurzu pořádaného IES, ani jinou institucí. Hlavní podmínkou přihlášení do kurzu je minimálně 400 doložených odučených hodin, řádné vyplnění žádosti lektora o certifikaci (viz Příloha B) a doložení všech relevantních podkladů vyžadovaných ze strany IES. K žádosti lektora o certifikaci musí být doloženy následující doklady:

- kopie dokladu totožnosti;
- notářsky ověřená kopie dokladu potvrzující nejvyšší ukončené vzdělání;
- notářsky ověřená kopie dokladu o absolvování doplňkového pedagogického studia;
- přehled absolvovaných vzdělávacích kurzů s minimální dotací 10 vyučovacími hodinami a notářsky ověřené kopie osvědčení a certifikátů k těmto kurzům;
- doklady opravňující k výuce oborů lektorské činnosti, které uchazeč uvedl v Žádosti lektora o certifikaci;
- potvrzení zaměstnavatele, případně zaměstnavatelů (u školské instituce s uvedením měsíčního úvazku, případně počtu hodin vyplývajících z pracovní smlouvy);
- notářsky ověřené kopie živnostenských listů v oblastech vzdělávání;
- detailní, chronologický přehled lektorské praxe s uvedením časových období, počtem odučených hodin, vyučovaných programů a míst působení v tuzemsku i zahraničí s potvrzením deklarovaných údajů zaměstnavateli nebo smluvními partnery;
- přehled publikační činnosti na odborné téma (minimální rozsah 10 normo stran) s jejím hodnověrným doložením (za publikační počín je považován text související s odborností lektora, například učebnice, skripta, studie, recenze a podobně).

Materiály poskytnuté uchazečem posuzuje a ověřuje klientské centrum IES v Brně. Pokud se jakákoliv informace zdá málo průkazná, klientské centrum nejprve kontaktuje samotného uchazeče s žádostí o doplnění informací, případně si informace samo ověří, zejména prostřednictvím telefonu nebo pošty. Ověřené informace a materiály dále postupují nezávislou expertní komisí IES, která rozhodne o přidělení certifikátu.

Podle slov PR manažerky IES „slouží certifikát lektorům jako mezinárodní potvrzení o dosavadním profesionálním vývoji a jeho potvrzení nemá omezenou platnost“ (Kosmáková, 2010), to znamená, že poté, co je certifikát vydán, už jej IES nemá oprávnění žádat zpět. Takové situaci IES předchází tím, že při zjištění závažných nedostatků v Žádosti lektora o certifikaci, lektorovi certifikát vůbec nevydají.

Společnost IES certifikuje lektory od roku 2004. Kolik lektorů již certifikát obdrželo, je interní informací společnosti, a proto mi toto číslo nebylo sděleno. Cena certifikátu se liší podle toho, zda lektor pracuje pro instituci certifikovanou IES, v takovém případě je cena certifikátu 150 EUR, pro ostatní lektory je cena certifikátu stanovena na 200 EUR.

6.2.3 Osvědčení o absolvování – Institut státní správy

Institut státní správy v této práci zmiňuji, neboť je na rozdíl od předchozích institucí poskytovatel vzdělávání a certifikátů výhradně pro zaměstnance státní správy. Cílovou skupinou kurzu jsou zaměstnanci ve správních úřadech, kteří jsou vybráni v souladu s potřebami správního úřadu pro lektorské působení a zpravidla nemají žádné předchozí pedagogické zkušenosti. Jak vyplývá z předchozí věty, zaměstnanci jsou do kurzu vybráni, což je odlišný přístup od výše zmíněných kurzů, kdy si účastníci sami zvolí, zda do kurzu vstoupí. Dalším rozdílem je i cena, kurzy na Institutu státní správy jsou pro zaměstnance správních úřadů zdarma.

„Institut státní správy byl vytvořen k 1. červenci 2001 na základě usnesení vlády ze dne 23. srpna 2000 č. 814, k návrhu systému přípravy pracovníků ve veřejné správě. V současné době je ISS součástí Ministerstva vnitra ČR, kde jako oddělení spadá do působnosti náměstkyně ministra vnitra pro evropské záležitosti“ (*Institut státní správy*, 2009). Podle aktuálních informací, které jsem získala od jednoho ze zaměstnanců, však bude činnost institutu v tomto roce ukončena.

Podle osobního sdělení jednoho ze zaměstnanců, na Institutu státní správy probíhal v roce 2008 kurz Základní příprava lektorů státní správy a v roce 2009 kurz s názvem Základní pedagogická příprava lektorů. Kurzy jsou v některých parametrech podobné, v jiných se liší, a proto je nyní porovnám a popíši. Kurz z roku 2008 probíhal pouze prezenční formou v rozsahu 40 hodin. Obsah kurzu byl následující:

- základy andragogiky, pedagogické a sociální psychologie;
- základy didaktiky vzdělávání dospělých;
- hlavní metody a formy řízení výuky dospělých v organizaci;
- základy rétoriky – zásady přípravy a celková kompozice projevu, jednotlivé druhy řeči, přednes a hlasová kultura;
- práce s didaktickou technikou, tvorba pomůcek;
- praktický výcvik.

Podmínkou pro absolvování kurzu a získání osvědčení bylo správné vyplnění testu a kladné hodnocení závěrečného lektorského vystoupení. Osvědčení o absolvování, které absolventi obdrží na konci kurzu, má stejný význam jako osvědčení o rekvalifikaci, tedy jeho platnost je časově neomezená na území České republiky.

Na rozdíl od předchozího, kurz z roku 2009 Základní pedagogická příprava lektorů probíhal e-learningovou formou a tři dny prezenční výuky byly určeny k praktickému nácviku lektorského vystoupení. Obsah tohoto kurzu byl rozšířen o témata: moderní principy vzdělávání dospělých, komunikační prostředky a jejich funkce v práci lektora, vizualizace v lektorské práci, práce s MS PowerPointem – zásady a úskalí.

Podmínkou absolvování kurzu bylo pouze kladné hodnocení lektorského vystoupení, splnění testu tentokrát podmínkou nebylo. Stejně jako u předchozího kurzu bylo výstupem osvědčení o absolvování. Kolik účastníků absolvovalo výše zmíněné kurzy, mi nebylo sděleno.

6.2.4 Osvědčení o rekvalifikaci

Vycházela jsem z databáze ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ve které je od roku 1992 do roku 2008 uvedeno celkem 23 právnických subjektů, které získali akreditaci pro rekvalifikační program Lektor. Z toho 11 právních subjektů (jde o právnické i soukromé osoby) se mi podařilo kontaktovat a vyžádat si podrobné informace pro potřeby této diplomové práce. U jednotlivých společností jsem porovnávala tyto faktory:

- cílová skupina;
- podmínky přihlášení do kurzu;
- odborný garant kurzu;
- obsah kurzu;
- rozsah kurzu;
- metodika;
- podmínky udělení osvědčení o rekvalifikaci;
- lektorský sbor;
- cena kurzu;
- místo konání kurzu;
- platnost osvědčení o rekvalifikaci.

Všechny výše uvedené faktory musí žadatel o udělení akreditace rekvalifikačního programu uvést v žádosti o akreditaci, což všechny společnosti bezpochyby učinily, jinak by jim akreditace nebyla udělena. Vystává tedy otázka, proč všechny tyto informace nelze dohledat na internetových stránkách dané společnosti, nebo proč je dokonce odmítá sdělit. Odpověď na tyto otázky blíže rozepisuji v závěru diplomové práce. I přes tyto nedostatky však lze z analýzy vyvodit zajímavé závěry.

Cílovou skupinu potenciálních držitelů osvědčení o rekvalifikaci měly vymezeny pouze dvě z deseti uvedených společností, a to velmi široce. Obě společnosti nabízely kurz jak lektorům, kteří již mají praxi se školením, tak účastníkům, kteří ještě nikdy kurz nevedli.

Polovina společností má vstup do kurzu podmíněn ukončeným středoškolským vzděláním. Žádná společnost neuvedla jako vstupní podmínku vyšší dosažené vzdělání než středoškolské a nestává se ani to, že by se do kurzů hlásili účastníci se základním vzděláním. Délka lektorské praxe taktéž není v žádné společnosti požadavkem pro přijetí do kurzu nebo pro udělení osvědčení o rekvalifikaci. Při rozhovorech se zaměstnanci firem jsem se utvrdila v názoru, že každý zájemce je potenciální klient, který za kurz zaplatí a nemá smysl zájemce dopředu odrazovat stanovením vstupních podmínek, které by jej mohly dopředu odradit, protože je nesplňuje.

Odborného garanta kurzu na svých internetových stránkách uvádějí čtyři společnosti. Jak jsem zmiňovala výše, všechny tyto programy musí mít určeného odborného garanta kurzu, jinak by nezískaly akreditaci, pouze jeho jméno nezveřejňují.

Většina společností na svých internetových stránkách zveřejňuje obsahy kurzů a poměrně podrobně rozepisuje, jaké znalosti a dovednosti si účastník z kurzu odnese. Témata, která se opakují u všech těchto kurzů,

jsou komunikace (verbální i neverbální), psychologie osobnosti a psychologické minimum, prezentační dovednosti, analýza vzdělávacích potřeb, práce s didaktickou technikou a prezentací, projektování tréninku, specifika vzdělávání dospělých, asertivita a práce s účastníky kurzu (motivace, aktivizace, hodnocení). Narazila jsem i na ojedinělá témata, která nabízela vždy jen jedna společnost. Takovým tématem je například pedagogická dokumentace, domnívám se, že v tomto tématu se účastníci dozví, jak vytvářet a shromažďovat veškeré dokumenty související s pedagogickým procesem, jako je například charakteristika vzdělávacího projektu, školící materiály, hodnocení spokojenosti, posudky účastníků a jiné. Dalším specifickým tématem je etika a právo v lektorské praxi, toto téma považuji za velmi důležité a lektorskou praxí opomíjené stejně jako téma fundraising¹⁰ v oblasti vzdělávání, multidisciplinární spolupráce ve vzdělávání nebo Public relation a marketing v oblasti vzdělávání. V poslední době je na trhu vzdělávacích společností patrné zanikání hranice mezi pojmem lektor a kouč, což se promítá i do obsahu lektorských kurzů, kde se častěji jako jedno z témat objevuje koučování.

Všechny zmíněné kurzy probíhají prezenčně s výjimkou společnosti PhDr. Vladimíra Čermáka – Další vzdělávání dospělých, kde jsou některé části studia dálkové a řízené podle předaných studijních textů a zadaných úkolů. Rozsah kurzů se značně liší. Nejkratší kurz má kapacitu 40 vyučovacích hodin, kdy jedna vyučovací hodina trvá 45 minut. Druhá nejnižší časová dotace je 50 vyučovacích hodin a dále se kurzy pohybují kolem 80 a 100 vyučovacích hodin. Nejdelší kurz má časovou dotaci 144 hodin a je také nejdražší. Ani jedna společnost nezveřejňuje metodiku, kterou pro školení používá. Jaké důvody je k tomu vedou, mi není známo.

¹⁰ Fundraising je systematická činnost, jejímž výsledkem je získání finančních či jiných prostředků na obecně prospěšnou činnost organizací nebo jednotlivců.

Část rekvalifikačních kurzů, která je pro tuto práci nejvíce zajímavá, je závěr kurzu a podmínky udělení Osvědčení o rekvalifikaci. Podmínek pro udělení osvědčení může být několik. Vyžadovaná je účast na výuce s tolerancí maximálně 20% absence na kurzu. Dále je požadováno zpracování závěrečné práce, kdy musí téma souviset s prací lektora. Jaký by měl být rozsah práce a její formální náležitosti, si společnosti stanovují individuálně. Závěrečná práce se prezentuje a obhazuje před odbornou komisí, která posoudí její kvalitu a rozhodne o udělení certifikátu. Těmto podmínkám zpravidla předchází správné vyplnění testu znalostí, které účastník získal během výuky. Závěrečné zkoušky jsou buďto kombinací těchto forem ověřování nebo je vybrána jedna varianta, například prezentace a obhajoba závěrečné práce.

Osvědčení o rekvalifikaci, které absolventi získají, má časově neomezenou platnost v České republice. Pouze tři z výše zmíněných společností uveřejňují, jaké jsou podmínky pro udělení lektorského certifikátu. Proč tyto informace zveřejňuje jen pár společností je celkem zřejmé a mou domněnku potvrdili i zaměstnanci těchto společností, se kterými jsem hovořila. Účastníci, kteří se hlásí do těchto kurzů, se zpravidla obávají jakéhokoliv ověřování znalostí nebo dovedností. Jsou to lidé, kteří si již odvykli pravidelně se připravovat na kurz nebo se sami učit a závěrečné testy a práce je již dopředu od kurzu odrazují. Bylo mi sděleno, že odborná komise bývá u závěrečné obhajoby benevolentní, mírná a usnadňuje tak účastníkům získání Osvědčení o rekvalifikaci. Společnostem se nelze za takovýto přístup divit, protože každý účastník je zároveň platícím klientem, na druhou stranu se ale nabízí polemika, jaká je poté úroveň lektorských schopností absolventa takového kurzu.

Lektorský sbor konkrétního kurzu zveřejnila pouze jedna společnost. Na internetových stránkách sice lze dohledat seznam interních i externích

lektorů dané společnosti, neuvádí však, kdo z nich vede konkrétní kurz. V jakém městě se kurzy konají, se zpravidla odvíjí od sídla společnosti.

Ceny jednotlivých kurzů se značně liší. V tabulce 1, která je uvedena níže, je možné porovnat cenu kurzu s jeho rozsahem. Pokud si spočítáme, jaká je průměrná cena kurzu v Kč za jednu vyučovací hodinu, vyjde nám, že nejdražší kurz nabízí společnost VEVA CZ s.r.o. Důvodem, proč je cena takto vysoká je, že společnost nabízí jako součást kurzu seminář, který je „realizovaný dle formátu Enneagram Intensive™, obsahuje detailní popis struktury a psychodynamiky všech 9 osobnostních typů včetně podtypů založených na třech různých instinktech osobnosti, vzorců reaktivity a obranných mechanismů. Účastníci se naučí vnímat a popisovat aspekty osobnostního rozvoje a charakter vztahů mezi jednotlivými typy. K tomuto používají metodu introspekce, která zkoumá obsahy toho, co se děje ve vědomí, v mysli člověka. Tím, že je struktura emočně kognitivních návyků velmi podrobně popsána, metoda poskytuje nadstandardní nástroje a speciální strategie změny“ (*Lektor osobnostního rozvoje*, 2009). Tento seminář trvá 6 dní a jeho cena je 12.000 Kč, což ve výsledku značně ovlivní celkovou cenu kurzu.

Naopak nejlevnější kurz k poměru počtu vyučovacíh hodin je kurz společnosti Job asistent s.r.o., který poskytuje velmi širokou škálu rekvalifikační kurzů i jiných služeb, a proto může stanovit nižší cenu kurzu.

	Jméno společnosti	Rozsah kurzu v hodinách	Cena kurzu v Kč	1 vyuč. hodina/Kč
1	ACZ spol. s r.o.	120	9.990	83,25
2	AKADEMIE ORLITA S.R.O.	88	neuvádí	
3	Aperta, s.r.o.	85	neuvádí	
4	Evropský kariérový institut	120	23.850	198,75
5	GRAFIA s.r.o.	100	neuvádí	
6	Informační centrum nezisk. organizací, o.p.s.	126	34.000	283
7	Job asistent s.r.o.	112	6.000	53,60
8	PhDr. Vladimír Čermák – Další vzdělávání dospělých	100	6.490	64,90
9	Sociální Agentura, o.s.	102	6.900	68
10	Step by Step ČR, o.s.	40	8.000	200
11	VEVA CZ s.r.o.	144	59.500	413

Tabulka č. 1 (zpracovala autorka podle vlastní analýzy trhu společností poskytující rekvalifikační kurzy obecných lektorských dovedností)

6.3 Lektorský certifikát vázaný na produkt

Certifikát vázaný na produkt je takový certifikát, který je prostředkem umožňujícím lektorovi produkt dále šířit. Lektor již produkt dobře zná a má požadovanou odbornost, v lektorských kurzech se učí převážně metodiku, jak produkt dále předávat. V této definici ovšem nemám na mysli vzdělávací produkt, který je zcela odlišný, pro ujasnění jej vysvětlím.

Pojem vzdělávací produkt není v běžné praxi vzdělávacích institucí obvyklý, častěji se používá pojem kurz. Kurz je „samostatná vzdělávací

forma, většinou složená z více jednotek – lekcí, přednášek, cvičení, seminářů, studijních úkolů a zkoušek směřujících k naplnění vzdělávacího cíle“ (Palán, 2002a, s. 107). Mužík a Palán v publikaci Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání (2008) ztotožňuje pojem kurz s pojmem vzdělávací produkt. Vzdělávací produkt (kurz) se podle autorů skládá z pěti základních částí:

1. cílové a obsahové zaměření produktu;
2. vzdělávací forma (organizační rámec výuky);
3. odborná a metodická úroveň výuky;
4. cena;
5. doplňkové služby (studijní materiály, ubytování a stravování apod.)

V této kapitole nebudu certifikáty a způsoby jejich dosažení porovnávat z toho důvodu, že každý certifikát je vázaný na specifický produkt a tím pádem se liší i podmínky pro jejich získání. Budu postupovat tak, že jednotlivé certifikáty charakterizuji a zhodnotím. U každého certifikátu jsem zjišťovala stejné faktory jako u obecných lektorských certifikátů. Jednalo se o název certifikátu, název kurzu (pokud udělení certifikátu předcházelo), jeho cílovou skupinu, podmínky přihlášení do kurzu, jeho rozsah, formu, obsah, dále o lektorský sbor, cenu kurzu, podmínky udělení certifikátu a jeho platnost a nakonec počet osob, které certifikát získaly. Bohužel ne u každého certifikátu se mi podařilo všechny informace získat. Jedním ze závěrů analýzy trhu bylo, že společností nabízejících certifikát lektora vázaný na produkt není mnoho, rozhodně se nejedná o desítky firem, ba naopak.

Informace jsem hledala také v databázi Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V této kapitole budu hovořit o následujících certifikátech vázaných na produkt:

- certifikát TEFL
- certifikát Lektor – školitel BOZP (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci)
- Microsoft Certified Trainer
- certifikát ATKM

Tento stručný seznam jsem chtěla rozšířit o další dva certifikáty, a sice certifikát akreditovaného lektora CIMA a interního Grid® lektora, nicméně se mi opakovaně nedařilo zkontaktovat ani Český institut pro marketing, který zajišťuje akreditaci lektorů CIMA, ani společnost Callisto CZ, která uděluje certifikát interního Grid® lektora.

6.3.1 Certifikát TEFL

TEFL je obecně používaná zkratka pro Teaching English as Foreign Language. TEFL je mezinárodně uznávané lektorské osvědčení, které dává jeho držitelům oprávnění vyučovat anglický jazyk ty studenty, kteří nejsou rodilými mluvčími. Tento certifikát vydává Trinity College v Dublinu. Podle informací, zveřejněných na internetových stránkách o certifikátu TEFL, je Trinity College zároveň odborným garantem kurzů pro žadatele o certifikát, současně monitoruje kvalitu těchto kurzů, včetně výuky, zdrojů a materiálů a také se podílí na závěrečném hodnocení uchazečů o certifikát (*Terms and Conditions*, 2010).

Podmínkou udělení certifikátu je prokázání pokročilé úrovně angličtiny jak v mluveném projevu, tak i při čtení a psaní a porozumění obsahu textu (úroveň B1 Společného evropského referenčního rámce)

a absolvování kurzu. V České republice je několik jazykových škol, které nabízejí kurzy zakončené certifikátem TEFL.

Každá škola si individuálně stanoví, jakou formou budou studenty školit. Pokud jazyková škola zvolí prezenční formu, kurzy trvají zpravidla 4 týdny (120 vyučovacích hodin). Jiné školy volí distanční e-learningovou formu kurzu, v takovém případě probíhá výuka ve speciálním, virtuálním výukovém prostředí (virtual learning enviroment) nebo s pomocí softwarového balíku Moodle. Po přihlášení do e-learningového kurzu je každému uchazeči o certifikát přidělen tak zvaný osobní lektor, který zasílá účastníkovi zpětnou vazbu na každou práci, kterou uchazeč zpracuje. Princip takového kurzu je založen na třech prvcích. Prvním je plnění náročných, ale praktických úkolů, druhým je včasná a výstižná zpětná vazba od osobního trenéra a posledním prvkem je podpora a povzbuzení účastníka během přípravy (*On-line TEFL Starter Course*, 2009). E-learningový kurz musí být dokončen do šesti měsíců od jeho zahájení. Nevýhodou e-learningového kurzu je, že zde chybí praktické vyzkoušení si práce se studenty. Některé kurzy ovšem vyžadují, aby účastník zaslal svému osobnímu lektorovi videonahrávku svého reálného školení, a ten ji ohodnotí.

Obsah kurzu bych rozdělila na dvě oblasti. První se týká produktu, který bude lektor dále šířit, tedy anglického jazyka. Do této oblasti spadají témata jako kompletní přehled anglické gramatiky, její aplikace ve výuce, obeznámení s obsahem nejrozšířenějších mezinárodních zkoušek a seznámení s nejčastěji používanými učebnicemi. Druhá oblast se týká lektorských dovedností účastníků. Budoucí držitelé certifikátu TEFL se učí plánovat hodinu, zařazovat studenty do skupin dle pokročilosti, používat standardní i alternativní výukové metody, organizovat třídu, motivovat studenty a samozřejmě používat audiovizuální techniku.

Osobní lektoři, kteří doprovází účastníka e-learningovou výukou, jsou také držiteli certifikátu TEFL, mají praktickou i akademickou kvalifikaci a zkušenosti s on-line učením. Prezenční kurzy a závěrečné zkoušky se konají pouze ve čtyřech městech, a sice v Praze, Barceloně, Londýně a Cádizu. Cena prezenčního kurzu, který se koná v Praze, je 37.600 Kč plus vstupní poplatek pro Trinity College 6.650 Kč, záloha ke kurzu činí 11.200 Kč. Podle mého názoru je cena kurzu vysoká, nicméně v jazykové oblasti garantuje certifikát TEFL kvalitu lektorských dovedností a usnadňuje držiteli najít práci. Certifikát má mezinárodní, časově neomezenou platnost.

6.3.2 Certifikát Lektor – školitel BOZP

Certifikát uděluje Institut výchovy bezpečnosti práce, což „je státní příspěvková organizace zaměřená na vzdělávání dospělých v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“ (Kubenová, 2010). Udělení tohoto certifikátu předchází absolvování několika nebo všech modulů „Školení pro lektory BOZP“. Toto školení má jasně vymezenou cílovou skupinu. „Školení je určeno pro majitele osvědčení o odborné způsobilosti dle zákona č. 309/2006¹¹ Sb., držitele akreditovaných certifikátů odborné způsobilosti v BOZP, a personalisty, ale také pro ty osoby, které se podílejí na plnění úkolů v oblasti BOZP, vyplývajících z příslušné legislativy“ (Kubenová, 2010). V tomto případě se jedná například o vedoucí zaměstnance.

I podmínky přihlášení do kurzu jsou jasně vymezeny. Do kurzu se mohou přihlásit ti, kteří jsou držiteli certifikátu Specialista bezpečnosti

¹¹ Zákon č. 309/2006 Sb., upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) s účinností od 1. 1. 2007.

práce a prevence rizik nebo Osvědčení o odborné způsobilosti dle zákona č. 309/2006 Sb. Dále je podmínkou úplné střední odborné vzdělání a tři roky praxe v BOZP, vysoká škola a rok praxe v BOZP nebo přípravné školení o BOZP v rozsahu minimálně 10 hodin (nejedná se o školení na pracovišti).

Kurz je rozdělen do devíti modulů, A až I. Jak přibližuje Tabulka 2, která je uvedena níže, každý modul má jiný obsah a jinou časovou dotaci. Nejdelší, sedmihodinnou dotaci, má modul A, ve kterém je účastníkům podán komentovaný přehled základních právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP a práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti BOZP. Následné moduly B až G jsou zaměřeny na lektorské dovednosti a moduly H a I jsou podle mého názoru doplňková školení, která však není na škodu absolvovat. Jsou to školení Pracovní stres a Time management.

Modul	Téma modulu	Časová dotace v hodinách
A	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	7
B	Projektování lektorské činnosti – tvorba osnovy školení BOZP	5
C	Využití didaktické techniky v lektorské činnosti, tvorba prezentací	5
D	Pedagogické a psychologické základy lektorské činnosti	10
E	Komunikační dovednosti	5
F	Asertivita	2
G	Rétorika	3
H	Pracovní stres	3
I	Time management	3

Tabulka č. 2 (zpracováno autorkou podle Institutu výchovy bezpečnosti práce, 2010)

Všechny kurzy probíhají v Brně, kde institut sídlí, a vedou je odborní pracovníci tohoto ústavu, kteří mají jak odbornou kvalifikaci v oblasti BOZP, tak zkušenosti se vzděláváním dospělých. Institut výchovy bezpečnosti práce nabízí tři varianty jak školení absolvovat, přičemž výstupem jsou odlišná osvědčení. První variantou je, že se účastník rozhodne absolvovat pouze libovolný modul a na jeho konci obdrží Osvědčení o absolvování příslušného semináře. Druhou variantou je, že se účastník rozhodne absolvovat všechny moduly během jednoho týdne a obdrží Osvědčení o získání odborné způsobilosti Lektor – školitel BOZP. Třetí variantou je, že se účastník po absolvování týdenního kurzu přihlásí k certifikační zkoušce a pokud u ní uspěje, získá Certifikát odborné způsobilosti Lektor – školitel BOZP.

Certifikační zkouška probíhá nejpozději do 21 dnů po absolvování kurzu a má dvě části – písemnou a ústní. Písemná část obsahuje dva testy s dvaceti otázkami, vždy s jednou správnou variantou odpovědi. Ústní částí je prezentace vylosovaného tématu, na jejíž přípravu má účastník 21 dní.

Ceny jednotlivých modulů se liší, cena modulu A je 1.129 Kč, cena modulu B až G činí 1.142 Kč a cena modulu H a I je dohromady 605 Kč. Cena školení v plném rozsahu činí 5.647 Kč. U tohoto kurzu se hradí i poplatek za certifikační zkoušku 3.025 Kč.

6.3.3 Microsoft Certified Trainer

Nadnárodní společnost Microsoft byla založena roku 1975 a je největším výrobcem softwaru na světě. Držitelé certifikátu Microsoft Certified Trainer jsou odborníci v oblasti produktů, technologií a řešení společnosti Microsoft a jejich výuky, jsou jimi lektoři prezenčních i e-learningových kurzů, konzultanti, autoři školení a přednášející na konferencích. Lektoři Microsoft Certified Trainer musí být vývojáři

nebo IT odborníci společnosti Microsoft a musí splnit náročné požadavky pro získání certifikátu.

Ten, kdo vstoupí do programu, jehož závěrem je certifikát Microsoft Certified Trainer, musí prokázat svou kvalifikaci ve čtyřech oblastech kompetencí, kterými jsou analýza, design, vývoj a evaluace.

Prokazování kompetencí v oblasti analýzy znamená, že účastník programu je schopen rozpoznat vzdělávací potřeby klienta, to je, že zkoumá jeho podnikatelský záměr, požadované výsledky a omezení a dovednost firmy analyzovat s tím spojené vzdělávací potřeby. Další oblastí je design, tedy vymýšlení vlastního řešení klientovy situace, který může být ve formě in-door tréninku nebo například e-learningových materiálů a příruček. Předposlední oblastí je vývoj, kdy účastník připravuje a realizuje vlastní řešení, které vyžaduje jak technické, tak i odborné znalosti. Poslední oblastí je evaluace, což znamená, že účastník v průběhu i po dokončení vlastního řešení vyhodnocuje efektivitu a spočítá návratnost investic do vzdělávání. V průběhu celého programu uchazeč pravidelně odevzdává případové studie svému osobnímu konzultantovi, který mu je po vstupu do programu přidělen.

Velmi důležitým kritériem pro posuzování uchazeče jsou i jeho prezentační dovednosti. Microsoft nabízí tři dny přípravného školení těchto dovedností. Prezentace je totiž součástí závěrečného posuzování uchazeče před komisí hodnotitelů a konzultantů ze společnosti Microsoft.

Pokud uchazeč uspěje, získá certifikát Microsoft Certified Trainer. Tím ovšem program nekončí. Držitel certifikátu je během prvního roku hodnocen externími zákazníky, pro které navrhuje nebo realizuje řešení jejich vzdělávacích nároků. Dále musí během prvního roku zrealizovat minimálně jeden kurz pro zaměstnance Microsoftu.

Cena programu Microsoft Certified Trainer je v přepočtu zhruba 11.600 Kč, jelikož jde ale o program s každoroční obnovou, držitel certifikátu musí vždy v dubnu vyplnit online přihlášku a zaplatit roční poplatek, který činí zhruba 4.500 Kč.

6.3.4 Certifikát ATKM

Zkratka ATKM znamená název nezávislé a dobrovolné zájmové organizace Asociace trenérů konzultantů managementu. „ATKM podporuje profesní rozvoj svých členů, propaguje trenérskou a konzultantskou profesi, poskytuje členům informační a poradenské služby, poskytuje materiály, certifikuje trenéry, lektory a konzultanty, pořádá akce a konference. Asociace vytváří podmínky pro systematický profesní růst trenérů a konzultantů a pomáhá při prosazování praxe a teorie moderního managementu“ (*O ATKM*, 2009). Asociace trenérů a konzultantů působí od roku 1997 a do roku 2002 byla podporována britskou vládou. Zakladateli asociace jsou absolventi programu Trénink trenérů managementu a rozvoj manažerských institucí na Moravě, který zmiňuji níže. Zda tato asociace stále aktivně vykonává své činnosti, se mi nepodařilo zjistit, protože na mé emailové dotazy nikdo neodpověděl. K této domněnce mne vedl fakt, že internetové stránky byly aktualizovány naposledy v roce 2006 a od té doby jsem na internetových stránkách nenalezla žádné novější informace o pořádaných akcích nebo konferencích. I přesto se mi podařilo z jiných zdrojů získat informace o systému certifikace a přípravy lektorů, který představím.

Společným projektem Velké Británie a České republiky byl projekt Trénink trenérů managementu a rozvoj manažerských institucí na Moravě (Training of Management Trainers and Development of Management Institutions: Moravia), zkráceně TTM. Tento projekt byl ve své době největším projektem realizovaným v České republice. Jeho cílem bylo „přenesení základů systematické přípravy manažerů do České republiky

a vytvoření silné skupiny trenérů a konzultantů, kteří by byli schopni dále rozvíjet získané dovednosti a zkušenosti“ (O ATKM, 2009). Projekt se rozběhl v roce 1995 na Moravě a byl ukončen roku 1999. Na základě přísných testů bylo vybráno 20 trenérů, kteří absolvovali náročný výcvik v České republice i Velké Británii, aby následně předávali získané znalosti a dovednosti další asi stočlenné skupině.

Program Trénink trenérů managementu a rozvoj manažerských institucí na Moravě je rozdělen do pěti modulů, kterými jsou úvod do tréninku, pomáháme lidem učit se, analýza tréninkových potřeb, projektování tréninku a evaluace. Systém certifikace má v sobě zabudován tak zvaný růstový moment, což je možnost postupného zvyšování kvalifikace (Mužík, 2005). Systém je třístupňový a je rozdělený na dvě větve – lektorskou a konzultantskou.

První, nejnižší, stupeň certifikátu je společný pro obě větve. Je určený pro manažery na všech úrovních, tudíž je nutná předchozí praxe v managementu. Podmínkou pro udělení certifikátu je absolvování nejméně šestidenního uceleného kurzu pro trenéry, sepsání závěrečné písemné práce a zvládnutí závěrečné zkoušky, která zahrnuje test znalostí a obhajobu písemné práce. Doba platnosti certifikátu je pět let.

Druhý stupeň certifikátu se nazývá Samostatný trenér a cílovou skupinou tréninku jsou vedoucí pracovníci v oblasti vzdělávání a profesionální trenéři. I zde je pro udělení certifikátu nutná předchozí praxe a absolvování trenérského kurzu (nejméně desetidenního). Aby uchazeč získal certifikát, musí již být držitelem certifikátu prvního stupně a uspět u závěrečné zkoušky, která probíhá obdobně jako u nižšího stupně, pouze rozsah závěrečné práce je větší. Platnost certifikátu je tři roky.

Třetí stupeň certifikátu je určen pro vrcholové manažery, pracovníky, kteří vedou projekty vzdělávání. Tato úroveň se nazývá

Vedoucí trenér. I v tomto stupni musí uchazeč absolvovat nejméně desetidenní trenérský kurz. Aby uchazeč certifikát získal, musí již mít platný certifikát druhého stupně. Následně posuzuje odborná komise splnění certifikačních podmínek. Platnost tohoto certifikátu je tři roky.

7 Závěr

K ucelenému představení problematiky jsem přistupovala ze dvou hledisek, teoretického a praktického. Praktické hledisko, kterým byla provedená analýza trhu, prokázalo velmi zajímavé výstupy, především však negativní.

Zájemce o danou problematiku, respektive certifikaci brzy zjistí, že na trhu jsou zcela elementární bariéry, přes které nelze postoupit při vyhledávání informací. Mám tím na mysli především nedostačující údaje o certifikátech a kurzech, které jim předcházejí, nebo o společnostech, které je udělují. Standardní cesty přes otevřený zdroj, jako je internet, selhávají, internetové stránky obsahují velmi obecné a neurčité informace, na emaily a telefonické vzkazy téměř nikdo nereaguje, v nejhorším případě internetové stránky dané společnosti vůbec nefungují.

Jako velký nedostatek vnímám skutečnost, že absentuje jednotný národní systém vzdělávání a certifikace lektorů a tím pádem neexistuje ani jednotná databáze, kde by zájemce našel všechny subjekty, které poskytují tyto služby. Jistou snahu lze pozorovat u Národního ústavu odborného vzdělávání. Národní ústav odborného vzdělávání v rámci projektu TTnet ČR, což je neformální partnerství profesionálů, kteří se podílejí na vzdělávání a profesním růstu učitelů, instruktorů, lektorů a trenérů působících v odborném / profesním vzdělávání, připravuje jakýsi inventář poskytovatelů vzdělávání pro lektory a trenéry. Na internetových stránkách jsou v této sekci zatím k nalezení pouze studijní programy vedoucí k získání stupně vzdělání specializovaného na přípravu lektorů a trenérů, ale v budoucnu by zde měl být k dispozici i seznam vzdělávacích programů, které nevedou k získání stupně vzdělání, to znamená lektorských a trenérských kurzů.

Po zanalyzování tematiky certifikace lektorů si dovolím formulovat návrhy řešení současné nepřehledné situace na českém trhu vzdělávacích a poradenských společností. Jako jedno z opatření navrhuji zavést národní systém vzdělávání a certifikace lektorů, který je navržen v projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání. Hlavní výhodou takového systému certifikace bych viděla v omezené platnosti certifikátu. Lektor by musel vždy po určité době zažádat o recertifikaci a prokázat, že má na certifikát nárok. To vidím jako způsob udržování určitého standardu kvality.

Co se týká kvalifikačních požadavků na lektory, je variantou řešení, aby pro ně platily stejné požadavky jako pro pedagogické pracovníky, kteří vykonávají přímo pedagogickou činnost, kterou upravuje zákon číslo 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Jinou variantou řešení absence kvalifikačních požadavků je zařazení profese lektora do Národní soustavy kvalifikací. Národní soustava kvalifikací vznikla v rámci zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který začal platit 1. srpna 2007. V Národní soustavě kvalifikací totiž budou určeny kvalifikační a hodnotící standardy pro kvalifikaci lektora. Výhod formulování těchto standardů je několik. Pokud jednoznačně stanovíme, co musí lektor umět, můžeme podle toho následně projektovat jeho profesní přípravu a v důsledku toho i objektivně hodnotit kvalitu jeho práce, což ocení společnosti, které lektory najímají, i klienti. V současné době je totiž kvalita lektorské práce sledována především na úrovni klient – dodavatel. Pokud je klient nespokojen s lektorem, s příští zakázkou se obrací zpravidla na jiného poskytovatele.

Ověřování profesní způsobilosti lektorů a kvality jejich lektorské práce probíhá pouze nepřímo. Děje se tak při procesu, kterým vzdělávací instituce žádají Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy o udělení certifikace pro rekvalifikaci, nebo na úrovni klient – dodavatel, kdy klient hodnotí především spokojenost účastníků s lektorem, nikoli jeho profesní

kompetence, tj. schopnost vést výuku a komunikovat s účastníky. Lektoři se nezdá snaží účastníky kurzu zaujmout a „pobavit“, nikoli uspokojit jejich vzdělávací potřeby. Což podle mého názoru vede ke znehodnocení lektorského povolání. V budoucnu tedy bude žádoucí položit si otázku, jakými cestami takovému nežádoucímu stavu předejít.

8 Soubor bibliografických citací

BIČÁKOVÁ, O. 2009. *Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Aktualizace 22. dubna 2009 [cit. 2010-2-22]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/6853>

BUCKLEY, R., CAPLE, J. 2004. *Trénink a školení*. Vydání první. Brno: Computer press 2004, 288 s. ISBN 80-251-0358-7

Certifikovaný kurz lektorů. 2010. [online] Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých 2010. Aktualizace 2. února 2010 [cit. 2010-02-08]. Dostupné z www: <http://aivd.cz/show.php?page=133>

Certification of Lecturers. 2010. [online] London: International Education Society Ltd. ©2004. Aktualizace 9. února 2010 [cit. 2010-02-16]. Dostupné z www: <http://www.ies-info.com/IES-certification-institute/en/certification-of-lecturers>

DOČKAL, Z., MARTÍNKOVÁ, I. 2008. *Příručka pro certifikaci personálu v oblasti dalšího vzdělávání*. Sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2008. 30 s. Kvalita v dalším profesním vzdělávání.

HARTL, P. 1999. *Kompendium pedagogické psychologie dospělých*. Praha: Karolinum 1999. 231 s. ISBN 80-7184-841-7

Institut státní správy. 2009.[online]Praha: Institut státní správy. 2009. [cit. 2010-03-02] Dostupné z www: <http://iss-edu.cz/?do=01&zob=5>

JURÁNKOVÁ, G. 2010. *Dotazy k diplomové práci* [online]. Masege to: Kristýna POLOCHOVÁ. 9. února 2010 [cit. 2010-02-14]. Osobní komunikace

KOSMÁKOVÁ, S. 2010. *Dotazy k diplomové práci* [online]. Masege to: Kristýna POLOCHOVÁ. 10. února 2010 [cit. 2010-02-14]. Osobní komunikace

KOUBEK, J. 2001. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press 2001. 368 s. ISBN 80-85943-51-3

KUBENOVÁ, V. 2010. *Institut výchovy bezpečnosti práce*. [online] Brno: © 2010 Institut výchovy bezpečnosti práce Brno. [cit. 2010-03-02]. Dostupné z www. <http://www.ivbp.cz/pages/o-nas.php>

LANGER, T. 2010. *Dotazy k diplomové práci* [online]. Masege to: Kristýna POLOCHOVÁ. 4. února 2010 [cit. 2010-02-15]. Osobní komunikace

Lektor osobního rozvoje. 2009.[online]Praha: VEVA CZ s.r.o. 2009 [cit. 2010-03-01] Dostupné z www.<http://www.veva.cz/www/veva.nsf/0/rozvojove-programy-verejnost.html>

MALACH, J. *Klíčové kompetence lektora*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta 2003. 58 s. ISBN 80-7042-945-3

MUŽÍK, J. 1998. *Andragogická didaktika*. Vyd. 1. Praha: Codex Bohemia. 1998. 271 s. ISBN 80-85963-52-3

MUŽÍK, J. 2004. *Androdidaktika*. 2. vyd. Praha: ASPI 2004, 148 s. ISBN 80-859-52-3

MUŽÍK, J. 2005. *Soubor základních pravidel a dovedností pro lektorskou práci*. Praha: Institut pro místní správu. 2005. ISBN 80-86976-02-5.

MUŽÍK, J. 2006. *Situace v přípravě lektorů ve vzdělávání dospělých v České republice*. Studie pro CEDEFOP a NÚOV, 2006

MUŽÍK, J., PALÁN, Z. a kolektiv. 2008. *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání*. Sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2008. 73 s. Kvalita v dalším profesním vzdělávání.

O ATKM. 2006. [online] Brno: Asociace trenérů a konzultantů. Aktualizace 30. března 2006 [cit. 2010-3-04]. Dostupné z www: <http://www.atkm.cz/n/>

On-line TEFL Starter Course. 2009. [online] Oxford: Oxford TEFL. Aktualizace: 3. prosince 2009 [cit. 2010-03-03]. Dostupné z www: http://www.oxfordtefl.com/online_starter_course/index.htm

PALÁN, Z. 2002a. *Lidské zdroje: Výkladový slovník*. 1. vyd. Praha: Academia. 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7

PALÁN, Z. 2002b. *Profesní vzdělávání*. 1. vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení, Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2002. 144 s. ISBN 80-86284-29-8

PETŘKOVÁ, A. 2006. *Psychologie učení a vzdělávání dospělých*. 1. vydání. Olomouc: HANEX. 2006. 81 s. ISBN 80-85783-63-0

PRŮCHA, J. 2009. *Pedagogická encyklopedie*. Vyd. 1. Praha: Portál 2009. 935 s. ISBN 978-80-7367-546-2

Rekvalifikační kurz „interní firemní lektor“ akreditovaný MŠMT. 2006. [online] Praha: Evropský kariérní institut © 2006 [cit. 2010-02-04]. Dostupné z www: <http://www.ekinstitut.cz/ShowPage.aspx?tabId=298>

Terms and Conditions. 2010. [online] United Kingdom: TEFL Copyright © 1996-2010 TEFL Professional Network [cit. 2010-03-02]. Dostupné z www: <http://www.tefl.com/home/terms.html>

VELETA, R. 2010. *Profese lektora v Národní soustavě kvalifikací*. [online] Národní ústav odborného vzdělávání © 2008. Aktualizace 14. března 2010 [cit. 2010-03-15]. Dostupné z [www: http://www.nuov.cz/ttnet/profese-lektora-v-narodni-soustave-kvalifikaci](http://www.nuov.cz/ttnet/profese-lektora-v-narodni-soustave-kvalifikaci)

VETEŠKA, J., TURECIOVÁ, M. 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Vyd. 1. Praha: Grada 2008. 159 s. ISBN 978-80-247-1770-8

VODÁK, J., KUCHARČÍKOVÁ, A. 2007. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Grada 2007. 205 s. ISBN 978-80-247-1904-7

Výchova a vzdělávání. 2010. [online] ISTP 2.8.6.4. Aktualizace 12. března 2010 [cit. 2010-03-20] Dostupné z [www: http://ktp.istp.cz/charlie/expert2/act/step2.act?lh=0&sm1=11](http://ktp.istp.cz/charlie/expert2/act/step2.act?lh=0&sm1=11)

Zákon o zaměstnanosti č. 435. In Sběrka zákonů České republiky. 2004.

9 Bibliografie

BELCOURT, M. WRIGHT, P. C. *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. 1. vyd. Praha: Grada 1998, 248 s. ISBN 80-7169-459-2

BENEŠ, S. *Zaměstnanost, péče o zaměstnance, rekvalifikace*. 1. vyd. Praha: Práce. 77 s. ISBN 80-208-0217-7

Company information [online] © 2010 Microsoft Corporation. Aktualizace 14.prosince 2005. Dostupné z [www: http://www.microsoft.com/about/companyinformation/default.mspx](http://www.microsoft.com/about/companyinformation/default.mspx)

FOLEY, G. *Dimensions of Adult Learning: Adult education and training in a global era*. First edition. Alen & Unwin 2004. 374 s. ISBN 1-74114-282-2

GÓRECKY, J., L'UPTÁK, P., MRÁZ, P. aj. *Přístupy ke kvalitě v dalším profesním vzdělávání ve vybraných zemích Evropy*. Sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2008. 101 s. Kvalita v dalším profesním vzdělávání.

GREENO, N.J. *Corporate Learning Strategies*. Alexandria: ASTD Press 2006, 151 s. ISBN 1-56286-412-2

HAYES, D., MARSHALL, T., TURNER, A. *Lecturer's Guide to Further Education*. McGraw Hill/Open University Press 2007. 226 p. ISBN 978-0-335-22019-9

HNÁTEK, J., MEDLÍK, V. aj. *Příručka pro certifikaci vzdělávací instituce (KVIS a EduIQ 9001)*. Sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, 2008. 62 s. Kvalita v dalším profesním vzdělávání.

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Vyd. 1. Praha: Grada 2007, 233 s. ISBN 978-80-247-1457-8

MALACH, J. *Efektivní metody vzdělávání dospělých*. Vyd. 1. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta 2003. 72 s. ISBN 80-7042-946-1

MUŽÍK, J. *Základy teorie vyučování a učení dospělých*. Plzeň: Krajské vzdělávací centrum a jazyková škola. 2006

MUŽÍK, J. *Příprava lektora na vyučování*. *Andragogika*, 1998, roč. 2, č. 2, s. 4 - 5. ISSN 1211-6378

PETTY, G. *Moderní vzdělávání*. 4. vyd. Praha: Portál 2006, 380 s., ISBN 80-7363-172-7

PRŮCHA, J. *Pedagogická evaluace. Hodnocení vzdělávacích programů, procesů a výsledků*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně Centrum dalšího vzdělávání. 1996. 166 s. ISBN 80-210-1333-8

RAE, L. *How to measure training effectiveness*. 2nd. ed. Vermont: Gower Publishing Company 1992. 170 s. ISBN 0-566-07275-0

SIEGRIST, M., BELZ, H. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Vyd. 1. Praha: Portál 2001. 375 s. ISBN 80-7178-479-6

Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání č. 179. In Sbíрка zákonů České republiky. 2006

Zákon č. 309, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. In Sbíрка zákonů České republiky. 2006

Zákon o pedagogických pracovnících č. 563. In Sbíрка zákonů České republiky. 2004

Živnostenský zákon č. 140. In Sbíрка zákonů České republiky. 2000.

10 Přílohy

Seznam příloh:

Příloha A

Rozpis akreditovaných lektorských programů MŠMT od roku 1992 do roku 2008

Příloha B

Žádost lektora o certifikaci International Educational Society

Příloha C

Kartotéka typových pozic - Lektor specialista

Příloha D

Kartotéka typových pozic - Odborný lektor

Příloha E

Kartotéka typových pozic - Lektor

Příloha A

Rozpis akreditovaných lektorských programů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy od roku 1992 do roku 2008

(zdroj databáze Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, poslední aktualizace 21. 1. 2009)

Rok	Název právního subjektu	Akreditovaný program
1992	G-Comp	lektor v oblasti informatiky
1993	Autorizované školící středisko TIS, Apple Computer IMC	lektor obsluhy osob.počítače Apple Macintosh,
1994	Country Life, spol. s r.o	lektor kursů "zdravého životního stylu"
1997	ABS WYDA, s.r.o.	lektor kursů výpočetní techniky
1997	PhDr. Vladimír Čermák-Další vzdělávání dospělých Plzeň	pedagogické minimum pro lektory vzdělávání dospělých
1997	Česká spořitelna, a.s	lektor vzdělávání dospělých
1998	MASS Training a Media, s.r.o.	lektor-učitel dospělých
1998	Petr Šita, Inter sport, Institut pracovních...	lektor programů šťhlé linie
1999	SANTIA, spol. s r.o.	lektor
2000	Další vzdělávání dospělých Plzeň, s.r.o	pedagogické minimum pro lektory vzdělávání dospělých
2001	AIA spol. s r.o.	lektor
2001	Česká unie neslyšících	lektor znakového jazyka
2002	SANTIA, spol. s r.o.	lektor
2002	Aperta, s.r.o.	interní lektor
2002	Informační centrum nezisk.organizací, o.p.s.	lektor a konzultant v oblasti fundraisingu
2002	Pyramida Consulting CZ	lektor
2002	Z F P akademie a.s.	lektor(ka) pro finanční poradenství
2003	Člověk v tísni - spol.při ČT o.p.s	lektor interkulturního vzdělávání
2003	OS Za důstojné stáří	kurs pro lektory ve vzdělávání dospělých
2004	Další vzdělávání dospělých Plzeň, s.r.o.	pedagogické minimum pro lektory vzdělávání dospělých
2004	Step by Step ČR, o.s.	lektor volného času
2004	AMBRA - Consulting, s.r.o.	školitel (lektor)
2004	Sociální Agentura, o.s	lektor - specialista na přípravu na zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením
2005	Business Link, s.r.o.	firemní lektor - trenér
2005	technik BOZP a PO	lektor ve vzdělávání dospělých
2005	Aperta, s.r.o.	interní lektor
2005	ZFP akademie, a.s.	lektor(ka) pro finanční poradenství
2005	Petr Otáhala, s.r.o.	Andragogické minimum pro lektora
2005	ABS WYDA s.r.o.	Lektor (v rozsahu 155 vyučovacích hodin)
2006	V-Studio, s.r.o.	Lektor vzdělávání dospělých (v rozsahu 266 vyučovacích hodin)
2006	organizační složka Města Krásné Lípy - 0375 EQUAL	lektor volnočasových aktivit (v rozsahu 198 vyučovacích hodin)

2006	Mgr. Radoslava Podaná	Lektor (v rozsahu 160 vyučovacích hodin)
2006	Koučink Centrum, s.r.o.	Lektor (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2006	SMARTER Training & Consulting, s.r.o.	Lektor (vzdělávání dospělých; v rozsahu 116 vyučovacích hodin)
2006	Společnost prameny zdraví	Lektor (se zaměřením na kurzy zdravého životního stylu; v rozsahu 280 vyučovacích hodin)
2006	Člověk v tísni - společnosti při České televizi, o.p.s.	Lektor (vzdělání dospělých; v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2006	Člověk v tísni - společnosti při České televizi, o.p.s.	Lektor (se zaměřením na výuku českého jazyka pro cizince; v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2006	DC VISION, s.r.o.	Lektor obsluhy a programování CNC strojů (v rozsahu 370 vyučovacích hodin)
2006	Attavena, o.p.s.	Lektor (v rozsahu 320 vyučovacích hodin)
2007	AHRA - Consulting, s.r.o.	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	Nadační fond obchodní akademie v Orlové	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	Grafia, společnost s ručením omezeným	Lektor (se zaměřením na vzdělávání dospělých; v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	Další vzdělávání dospělých Plzeň, s.r.o.	Pedagogické minimum pro lektory vzdělávání dospělých (v rozsahu 40 vyučovacích hodin)
2007	ABS WYDA, s.r.o	Lektor (v rozsahu 128 vyučovacích hodin)
2007	Počítačová služba s.r.o	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	JOB ASISTENT s.r.o.	Lektor (v rozsahu 112 vyučovacích hodin)
2007	Akademie Dr. Orlity, s.r.o.	Lektor/ka (v rozsahu 108 vyučovacích hodin)
2007	Develor Training & Consulting s.r.o	Lektor (v rozsahu 136 vyučovacích hodin)
2007	Jihočeská rozvojová o.p.s.	Lektor (v rozsahu 215 vyučovacích hodin)
2007	College of Excellence, Management and Invincible Leadership, o.p.s.	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	FM educa, s. r. o.	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	Centrum andragogiky, s.r.o	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	JOB ASISTENT s.r.o.	Lektor (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2007	Národní rada osob se zdravotním postižením ČR	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	TEFL Worldwide, s.r.o.	Lektor (v rozsahu 124 vyučovacích hodin)
2007	ECS Edconsia s.r.o.	Lektor (v rozsahu 104 vyučovacích hodin)
2007	Štěpánka Lubinová	Lektor (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2007	ACZ, spol. s r.o.	Lektor (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2007	Santia, spol. s r.o	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2007	Profi-Communication s.r.o.	Lektor (v rozsahu 105 vyučovacích hodin)
2007	Ústav sociální péče pro zrakově postižené	Lektor (se zaměřením na zrakově postižené; v rozsahu 220 vyučovacích hodin)
2008	SKILLS, spol. s r.o.	Lektor/ka (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2008	Vězeňská služba České republiky, Institut vzdělávání	Lektor/ka (penitenciarista; v rozsahu 150 vyučovacích hodin)
2008	ExVA s.r.o.	Lektor/ka (v rozsahu 112 vyučovacích hodin)

		hodin)
2008	Aperta, s.r.o.	Lektor (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2008	SEMIS spol. s r.o.	Lektor/ka (v rozsahu 100 vyučovacích hodin)
2008	VEVA s.r.o.	Lektor (v rozsahu 264 vyučovacích hodin)
2008	Studio DELFY s.r.o.	Lektor (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2008	Centrum Dynamik s.r.o.	Lektor (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2008	Evropský kariérní institut - EKI	Lektor (v rozsahu 122 vyučovacích hodin)

Příloha B

Žádost lektora o certifikaci International Educational Society

Žádost o certifikaci lektora

1/ Titul, jméno, příjmení

Datum narození

Příloha: Kopie dokladu totožnosti

2/ Nejvyšší ukončené vzdělání

<i>vysokoškolské</i>	<input type="checkbox"/>
<i>vyšší odborné</i>	<input type="checkbox"/>
<i>středoškolské</i>	<input type="checkbox"/> (vyplňujte takto X)

Příloha: Notářsky ověřená kopie dokladu potvrzující nejvyšší ukončené vzdělání

3/ Doplnkové pedagogické studium

<i>ANO</i>	<input type="checkbox"/>
<i>NE</i>	<input type="checkbox"/>

Příloha: Notářsky ověřená kopie dokladu o absolvování doplnkového pedagogického studia

4/ Chronologický přehled studia

Uved'te v příloze v tomto rozsahu (příklad):

1999 – 2004 Anglistika Magisterské denní studium Univerzita Karlova
1995 – 1999

5/ Přehled absolvovaných vzdělávacích kurzů s minimální dotací 10 vyučovacími hodinami

Příloha: Notářsky ověřené kopie osvědčení a certifikátů

6/ Specializace, obory lektorské činnosti

--

Příloha: Doklady opravňující k výuce uvedených oborů (pokud nejsou obsaženy ve výše požadovaných přílohách)

7/ Aktuální zaměstnání lektora

Specifikujte:

Příloha: Potvrzení zaměstnavatele, příp. zaměstnavatelů (u školské instituce s uvedením měsíčního úvazku, příp. počtu hodin vyplývajících z pracovní smlouvy)

8/ Živnostenské listy

Příloha: Notářsky ověřené kopie živnostenských listů v oblastech vzdělávání

9/ Přehled lektorské praxe

Příloha: Detailní, chronologický přehled lektorské praxe s uvedením časových období, počtem odučených hodin, vyučovaných programů a míst působení v tuzemsku i zahraničí s potvrzením deklarovaných údajů zaměstnavateli nebo smluvními partnery

10/ Publikační činnost

Příloha: Přehled publikační činnosti na odborné téma (minimální rozsah 10 normo stran) s jejím hodnověrným doložením (za publikační počín je považován text související s odborností lektora, např. učebnice, skriptá, studie, recenze apod.).

11/ Obory lektorské činnosti pro uvedení na mezinárodním certifikátu IES:

1. Anglicky:

V úředním jazyce:

2. Anglicky:

V úředním jazyce:

3. Anglicky:

V úředním jazyce:

4. *Anglicky:*

V úředním jazyce:

5. *Anglicky*

V úředním jazyce:

Datum:

Jméno a příjmení žadatele:

Tel. číslo:

E-mail:

Podpis žadatele:

Pozn.: Podmínkou pro udělení certifikace je minimálně jeden rok lektorské praxe (min. 400 doložených odučených hodin). Uvedení dvou oborů lektorské činnosti na mezinárodním certifikátu je v základní ceně – 100, 150 nebo 200 EUR. Další obory lektorské činnosti mohou být uvedeny v příloze certifikátu (5 EUR za každý obor). Certifikát je standardně vydáván v angličtině a úředním jazyce.

Veškeré podklady pro certifikaci podléhají ochraně osobních dat. Slouží pouze pro tyto účely certifikace lektorů a nesmí být poskytnuty třetím osobám.

Příloha C

Kartotéka typových pozic - Lektor specialista

(zdroj: Kartotéka typových pozic, Integrovaný systém typových pozic, poslední aktualizace 12. 3. 2010)

Lektor specialista (Kód: 30174)
--

Alternativní názvy: =Instruktor specialista, =Trainer, =Tutor, =Školitel

Lektor specialista je vysoce kvalifikovaný pracovník, který zajišťuje koncepční a metodickou činnost při realizaci odborných kurzů.

Kvalifikační úroveň:

Magisterský studijní program

Obor činnosti:

Výchova a vzdělávání

Pracovní činnosti

- Metodické i přímé řízení výuky a výcviku.
- Vedení příslušné dokumentace.
- Spolupráce na zpracování projektů, metodických materiálů a koncepcí.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do výukových programů.
- Zpracování plánu a rozvrhu výuky.
- Spolupráce při definování požadavků na materiální a personální zajištění výuky a výcviku.
- Spolupráce s vedením vzdělávacího zařízení, vzdělávacího útvaru.
- Stanovení závazných pravidel, postupů a dokumentace pro výuku a výcvik.
- Lektorská činnost včetně ověřování znalostí účastníků kurzu.
- Zodpovědnost za správu svěřených výukových a technických prostředků.
- Zodpovědnost za zpracování, udržování a aktualizaci databáze zkušebních otázek.
- Provádění konzultační a hospitační činnosti.
- Hodnocení odborné úrovně lektorů.

Trh práce

Mzdy v regionu

Podnikatelská sféra: Ve 2. čtvrtletí roku 2009 byla střední hodnota (medián) měsíční hrubé mzdy v České republice 36.120 Kč a pohybovala se v rozmezí od 23.483 do 54.863 Kč.

Nepodnikatelská sféra: Ve 2. čtvrtletí roku 2009 byla střední hodnota (medián) měsíční hrubé mzdy v České republice 24.806 Kč a pohybovala se v rozmezí od 16.392 do 35.939 Kč.

Statistika volných míst

V prvním pololetí roku 2010 bylo k dnešnímu dni pro tuto pozici v nabídce úřadů

práce 42 volných míst.

Obvyklé pracovní podmínky

Člověk není vystaven žádné významné zátěži.

Kvalifikační požadavky

Odborná příprava a certifikáty

Nejvhodnější přípravu pro tuto pozici poskytuje magisterský studijní program.

Odborné dovednosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány tyto praktické dovednosti: Vyučování formou příkladů, problémových situací, vedení k vlastnímu objevování, organizace samostatné činnosti žáků (studentů) •Rozložení učebních osnov a vzdělávacích cílů do jednotlivých témat a úkonů •Rozpracování vyučovacích témat a úkonů do příprav pro jednotlivé vyučovací hodiny •Provádění výkladu nové látky, jeho přizpůsobení schopnostem žáků •Zjišťování, jak žáci (studenti) pochopili učivo •a další ...

Odborné znalosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány teoretické znalosti z těchto oblastí:

•výuka odborných disciplín, •metody a postupy lektorství v odborných kurzech, •didaktika a didaktická technika, •hodnocení, testování a měření ve vzdělávání, •pedagogické projektování a vývoj kurikula •a další ...

Obecné způsobilosti

U této typové pozice se obvykle požaduje vysoká úroveň těchto obecných způsobilostí:

•motivování lidí •osobnostní rozvoj •prezentování •pružnost v myšlení a jednání (adaptabilita, flexibilita, přizpůsobivost, improvizací způsobilosti) •práce s informacemi •týmová práce

Osobnostní požadavky

U této pozice jsou kladeny velmi vysoké požadavky na písemný a slovní projev. Vysoké nároky jsou i na koncentraci pozornosti, rozdělení pozornosti, dlouhodobou paměť, krátkodobou paměť, teoretické myšlení, samostatné myšlení, samostatnost, přesnost a preciznost, schopnost přijmout odpovědnost, odolnost sensorické zátěži, kultivovanost vystupování a zevnějšku a jistotu, pohotovost vystupování. Dále se objevují požadavky na rozsah zrakového pole, schopnost pracovat v týmu, odolnost vůči mentální zátěži, organizační schopnost a schopnost sociálního kontaktu.

Zdravotní požadavky

Tuto pozici nemohou vykonávat lidé, kteří mají jedno či více z těchto onemocnění:

Závažné duševní poruchy, těžké poruchy chování.

Prognosticky závažné poruchy vidění.

Příloha D

Kartotéka typových pozic - Odborný lektor

(zdroj: Kartotéka typových pozic, Integrovaný systém typových pozic, poslední aktualizace 12. 3. 2010)

Odborný lektor (Kód: 30173)

Alternativní názvy: *Instruktor odborný, *Trainer, *Tutor, *Školitel

Odborný lektor je pracovník s vyšší kvalifikací, který provádí výuku a praktický výcvik ve specializovaných odborných kurzech v příslušném oboru činnosti.

Kvalifikační úroveň:

Vyšší odborné nebo bakalářský studijní program

Obor činnosti:

Výchova a vzdělávání

Pracovní činnosti

- Příprava náplně a zaměření kurzů a jejich jednotlivých lekcí.
- Zajišťování textových a jiných podpůrných učebních materiálů a pomůcek.
- Přednášení učební látky.
- Předvádění ukázek v kurzech praktických dovedností.
- Provádění praktického výcviku.
- Stanovování metodiky výuky a výcviku.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do výukových programů.
- Ověřování způsobilosti účastníků kurzu.
- Spolupráce s vedením vzdělávacího střediska, vnitropodnikovým útvarem vzdělávání.
- Spolupráce na zpracování projektů, metodických materiálů a koncepcí.
- Zajišťování zpracování a aktualizaci výukových materiálů.
- Správa svěřených výukových a technických prostředků.
- Vedení administrativy a pedagogické dokumentace spojené s výukou výcvikem.

Trh práce

Mzdy v regionu

Podnikatelská sféra: Ve 2. čtvrtletí roku 2009 byla střední hodnota (medián) měsíční hrubé mzdy v České republice 35.860 Kč a pohybovala se v rozmezí od 21.169 do 76.197 Kč.

Nepodnikatelská sféra: Ve 2. čtvrtletí roku 2009 byla střední hodnota (medián) měsíční hrubé mzdy v České republice 25.055 Kč a pohybovala se v rozmezí od 21.132 do 37.859 Kč.

Statistika volných míst

V prvním pololetí roku 2010 bylo k dnešnímu dni pro tuto pozici v nabídce úřadů práce 76 volných míst.

Obvyklé pracovní podmínky

Člověk není vystaven žádné významné zátěži.

Kvalifikační požadavky

Odborná příprava a certifikáty

Nejvhodnější přípravu pro tuto pozici poskytuje vyšší odborné vzdělání a bakalářský studijní program.

Odborné dovednosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány tyto praktické dovednosti:

•Vyučování formou příkladů, problémových situací, vedení k vlastnímu objevování, organizace samostatné činnosti žáků (studentů)•Rozložení učebních osnov a vzdělávacích cílů do jednotlivých témat a úkonů•Rozpracování vyučovacích témat a úkonů do příprav pro jednotlivé vyučovací hodiny• Provádění výkladu nové látky, jeho přizpůsobení schopnostem žáků•Zjišťování, jak žáci (studenti) pochopili učivo•a další ...

Odborné znalosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány teoretické znalosti z těchto oblastí:

•výuka odborných disciplín,•metody a postupy lektorství v odborných kurzech, • didaktika a didaktická technika•a další ...

Obecné způsobilosti

U této typové pozice se obvykle požaduje vysoká úroveň těchto obecných způsobilostí:

•prezentování•práce s informacemi

Osobnostní požadavky

U této pozice jsou kladeny velmi vysoké požadavky na písemný a slovní projev. Vysoké nároky jsou i na koncentraci pozornosti, rozdělení pozornosti, dlouhodobou paměť, krátkodobou paměť, teoretické myšlení, samostatné myšlení, samostatnost, odolnost sensorické zátěži, kultivovanost vystupování a zevnějšku a jistotu, pohotovost vystupování. Dále se objevují požadavky na rozsah zrakového pole, schopnost pracovat v týmu, přesnost a preciznost, schopnost přijmout odpovědnost, odolnost vůči mentální zátěži, organizační schopnost a schopnost sociálního kontaktu.

Zdravotní požadavky

Tuto pozici nemohou vykonávat lidé, kteří mají jedno či více z těchto onemocnění:

Závažné duševní poruchy, těžké poruchy chování.

Prognosticky závažné poruchy vidění.

Příloha E

Kartotéka typových pozic - Lektor

(zdroj: Kartotéka typových pozic, Integrovaný systém typových pozic, poslední aktualizace 12. 3. 2010)

Lektor (Kód: 30172)

Alternativní názvy: =Driving instruktor, =Instruktor autoškoly, =Instruktor řízení dopravních prostředků, =Trainer, =Tutor, =Školitel

Lektor je kvalifikovaný pracovník, který provádí výuku a praktický výcvik v odborných kurzech v příslušném oboru činnosti.

Kvalifikační úroveň:

Střední vzdělání s maturitní zkouškou

Obor činnosti:

Výchova a vzdělávání

Pracovní činnosti

- Příprava náplně a zaměření kurzů a jejich jednotlivých lekcí.
- Zajišťování textových a jiných podpůrných učebních materiálů a pomůcek.
- Přednášení učební látky.
- Předvádění ukázek v kurzech praktických dovedností.
- Provádění praktického výcviku.
- Studium nových poznatků v oboru a jejich aplikace do výukových programů.
- Ověřování způsobilosti účastníků kurzu.
- Spolupráce s vedením vzdělávacího střediska, vnitropodnikovým útvarem vzdělávání.
- Správa svěřených výukových a technických prostředků.
- Vedení administrativy a pedagogické dokumentace spojené s výukou a výcvikem.

Trh práce

Mzdy v regionu

Podnikatelská sféra: Ve 2. čtvrtletí roku 2009 byla střední hodnota (medián) měsíční hrubé mzdy v České republice 37.879 Kč a pohybovala se v rozmezí od 26.435 do 46.513 Kč.

Nepodnikatelská sféra: Ve 2. čtvrtletí roku 2009 byla střední hodnota (medián) měsíční hrubé mzdy v České republice 23.913 Kč a pohybovala se v rozmezí od 15.454 do 28.944 Kč.

Statistika volných míst

V prvním pololetí roku 2010 bylo k dnešnímu dni pro tuto pozici v nabídce úřadů práce 80 volných míst.

Obvyklé pracovní podmínky

Člověk není vystaven žádné významné zátěži.

Kvalifikační požadavky

Odborná příprava a certifikáty

Nejvhodnější přípravu pro tuto pozici poskytuje střední vzdělání s maturitní zkouškou (bez vyučení). Jinou alternativu představuje střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Odborné dovednosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány tyto praktické dovednosti:

•Vyučování formou příkladů, problémových situací, vedení k vlastnímu objevování, organizace samostatné činnosti žáků (studentů)•Rozpracování vyučovacích témat a úkonů do příprav pro jednotlivé vyučovací hodiny•Provádění výkladu nové látky, jeho přizpůsobení schopnostem žáků•Zjišťování, jak žáci (studenti) pochopili učivo•a další ...

Odborné znalosti

Pro výkon této typové pozice jsou obvykle požadovány teoretické znalosti z těchto oblastí:

výuka odborných disciplín, metody a postupy lektorství v odborných kurzech, didaktika a didaktická technika•a další ...

Obecné způsobilosti

U této typové pozice se obvykle požaduje vysoká úroveň těchto obecných způsobilostí:

•prezentování

Osobnostní požadavky

U této pozice jsou kladeny velmi vysoké požadavky na písemný a slovní projev. Vysoké nároky jsou i na koncentraci pozornosti, rozdělení pozornosti, dlouhodobou paměť, krátkodobou paměť, samostatné myšlení, samostatnost, odolnost senzorické zátěži, kultivovanost vystupování a zevnějšku a jistotu, pohotovost vystupování. Dále se objevují požadavky na rozsah zrakového pole, teoretické myšlení, schopnost pracovat v týmu, schopnost přijmout odpovědnost, odolnost vůči mentální zátěži a schopnost sociálního kontaktu.

Zdravotní požadavky

Tuto pozici nemohou vykonávat lidé, kteří mají jedno či více z těchto onemocnění:

Záchvatovité a kolapsové stavy.

Závažné duševní poruchy, těžké poruchy chování.

Prognosticky závažné poruchy vidění.

Evidenční list knihovny

Diplomová práce se půjčují pouze prezenčně!

UŽIVATEL

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto bakalářskou práci

Polochová, K.: Certifikace lektorů vzdělávání dospělých

využije ve svém textu, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat

jak jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude práce využita	Datum, podpis

