

# **Kompetence lektorů kurzů pro sociální pracovníky z hlediska absolvovaného vzdělání**

Radana Nováková

---

Bakalářská práce  
2017



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2016/2017

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Radana Nováková**  
Osobní číslo: **H140496**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Kompetence lektorů kurzů pro sociální pracovníky z hlediska absolvovaného vzdělání**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti lektorských kompetencí a komunikace při vzdělávání dospělých.  
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.  
Zpracování dat a jejich vyhodnocení.  
Prezentace výsledků.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.**

**MALACH, Josef. Klíčové kompetence lektora. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2003. ISBN 80-7042-945-3.**

**MEDLÍKOVÁ, Olga. Lektorské dovednosti: manuál úspěšného lektora. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-210-6297-9.**

**LANGER, Tomáš. Moderní lektor: průvodce úspěšného vzdělavatele dospělých. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-271-0093-4.**

**TRDÁ, Jana. Lektorské finty: jak připravit a realizovat zajímavá školení. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3675-4.**

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Hana Včelařová**

Ústav pedagogických věd

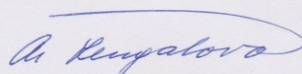
Datum zadání bakalářské práce:

**7. prosince 2016**

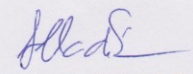
Termín odevzdání bakalářské práce:

**26. dubna 2017**

Ve Zlíně dne 7. prosince 2016

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu



## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby<sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3<sup>2)</sup>;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60<sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 26.5.2014

.....  
Miroslav

<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá kompetencemi lektorů kurzů pro sociální pracovníky, a to z hlediska jejich absolvovaného vzdělání. V teoretické části si nejprve definujeme osobnost lektora, jeho role ve vzdělávacím procesu. Dále pak nás budou zajímat kompetence lektorů kurzů pro sociální pracovníky. Specifikujeme si také osobnost lektora dalšího vzdělávání pohledem Národní soustavy povolání a popíšeme kvalifikační kurz určený pro zájemce o povolání lektora.

V praktické části na základě dotazníkového šetření mezi lektory kurzů pro sociální pracovníky hledáme odpověď na otázku, zda lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají ve své práci více znalosti získané v průběhu studia nebo zda využívají více zkušenosti a dovednosti získané praxí.

Klíčová slova:

Lektor, role lektora, kompetence, kompetence lektora, metodické kompetence, odborné kompetence, osobnostní kompetence, kurzy pro lektory

## **ABSTRACT**

This thesis deals with the competencies of trainers courses for social workers, in terms of their education or training. In the theoretical part we first define the personality of a lecturer, his role in the educational process. Furthermore, we will be interested skills trainers courses for social workers. Specify personality also further education lecturer gaze National Occupations System and describe the qualification course for those interested in the profession of the teacher.

In the practical part, based on a questionnaire survey among teachers courses for social workers we seek to answer the question whether teachers courses for social workers use their work more knowledge gained during the study or whether they employ more experience and skills practice.

**Keywords:**

Lecturer, trainer role, competence, skills trainer, methodological competence, professional competence, personal competence, training for teachers

Na tomto místě bych chtěla poděkovat PhDr. Haně Včelařové za její ochotu, rady a podněty k tématu a také za čas věnovaný našim konzultacím. Zároveň chci poděkovat své rodině a všem, kteří mě podporovali.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Vyškově dne 15. dubna 2017

Radana Nováková



## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>13</b>
<b>1 OSOBNOST LEKTORA.....</b>	<b>14</b>
<b>2 ROLE LEKTORA.....</b>	<b>16</b>
2.1 KONZULTANT/PORADCE.....	16
2.2 LEKTOR.....	16
2.3 KOUČ .....	16
2.4 MENTOR/TUTOR .....	17
2.5 SUPERVIZOR.....	17
2.6 FACILITÁTOR.....	17
2.7 MEDIÁTOR .....	18
<b>3 KOMPETENCE .....</b>	<b>20</b>
3.1 DEFINICE KOMPETENCE.....	21
3.2 KOMPETENCE LEKTORA .....	22
<b>4 LEKTOR V NÁRODNÍ SOUSTAVĚ POVOLÁNÍ.....</b>	<b>26</b>
4.1 MĚKKÉ KOMPETENCE LEKTORA DLE NSP .....	26
4.2 ODBORNÉ ZNALOSTI LEKTORA DLE NSP .....	30
4.3 ODBORNÉ DOVEDNOSTI LEKTORA DLE NSP .....	31
<b>5 MOŽNOST ZÍSKÁNÍ KVALIFIKACE LEKTOR DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>32</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>34</b>
<b>6 VÝZKUM KOMPETENCÍ LEKTORŮ .....</b>	<b>35</b>
6.1 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU.....	35
6.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	36
6.2.1 Hlavní výzkumná otázka.....	36
6.2.2 Dílčí výzkumné otázky .....	36
<b>7 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....</b>	<b>38</b>
7.1 NÁVRATNOST DOTAZNÍKU .....	38
7.2 ANALÝZA VÝSLEDKŮ A DISKUZE.....	38
7.2.1 Odborné kompetence .....	39
7.2.2 Metodické kompetence .....	42
7.2.3 Osobnostní kompetence .....	46
7.2.4 Využití nabídky kurzů a jejich přínos pro praxi.....	47
<b>8 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ.....</b>	<b>53</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>55</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>56</b>

<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>57</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>60</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>61</b>

## ÚVOD

V dnešní společnosti, která klade na své členy velmi vysoké nároky v oblasti práce a především přípravy na ni, je již standardem koncept celoživotního vzdělávání.

Člověk se na své budoucí povolání připravuje v institucích formálního vzdělávání, studuje střední školu, dále může pokračovat ve studiu na vysoké škole. Tím ovšem vzdělávání nekončí. Většina profesí vyžaduje další prohlubování a doplňování kvalifikace, a to jak na formální, tak na neformální úrovni.

Je tedy již běžnou praxí, že se čím dál více lidí vzdělává v dalších kvalifikačních, rekvalifikačních či jiných kurzech. To platí také pro pracovníky v sociálních službách. I oni si musí svoji kvalifikaci doplňovat a prohlubovat. Pro výkon své profese mnohdy potřebují získat osvědčení o absolvování kurzu pro sociální pracovníky. A právě lektori těchto kvalifikačních, rekvalifikačních kurzů či kurzů pro sociální pracovníky doplňujících jejich kvalifikaci jsou objektem zájmu naší práce.

Zajímají nás především kompetence lektorů kurzů pro sociální pracovníky. Chceme zjistit, zda lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají ve své práci více kompetence získané v průběhu svého vzdělání anebo zda příkládají vyšší význam kompetencím získaným v praxi. Položili jsme si tedy hlavní otázku, zda a v jaké míře využívají lektori kurzů pro sociální pracovníky ve své práci kompetence získané vzděláním a zda a v jaké míře využívají kompetence získané praxí? Vzhledem k širokému významu pojmu kompetence jsme si tuto hlavní otázku dále rozvedli a budeme se snažit najít odpovědi na dílčí otázky, a to kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své odborné kompetence, metodické kompetence a osobnostní kompetence?

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části nejprve charakterizujeme a definujeme osobnost lektora dalšího vzdělávání. Vycházíme zde ze studia současné literatury zabývající se osobností lektora dalšího vzdělávání, především z publikací praktického charakteru. Dále se zabýváme různými rolemi lektora dalšího vzdělávání, které může ve své lektorské praxi zastávat. Považujeme také za nutné objasnit

pojem kompetence, a to nejprve obecně a potom také v kontextu lektorské práce. Pro doplnění a ucelený pohled na osobnost lektora a požadavky na jeho kompetence uvádíme také popis povolání lektor dalšího vzdělávání tak, jak jej definuje Národní soustava povolání. V závěru teoretické části představujeme kurz Lektor dalšího vzdělávání, který je akreditovaným rekvalifikačním kurzem určeným zájemcům o práci lektora dalšího vzdělávání.

Praktická část práce popisuje již samotný výzkum zaměřený na kompetence lektorů kurzů pro sociální pracovníky z hlediska jejich vzdělání. Popisujeme výsledky získané z dotazníkového šetření mezi lektory kurzů pro sociální pracovníky.

Přínos naší práce vidíme v tom, že na základě zjištěných výsledků bude možné zhodnotit přínos vzdělání pro lektory kurzů pro sociální pracovníky z pohledu samotných lektorů. A následně bude možné aplikovat zjištěné poznatky v oblasti vzdělávání lektorů dalšího vzdělávání.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**



## 1 OSOBNOST LEKTORA

V dnešní době, kdy je již celoživotní a další vzdělávání bráno jako součást života, a to nejen profesního, je osobnost lektora, jako člověka předávajícího nám nové znalosti a dovednosti, chápána zcela přirozeně. V této části práce budeme rozebírat osobnost lektora a jeho definice.

Zeptáme-li se kohokoli, kdo je to lektor, zajisté každý nám podá svoji vlastní definici osobnosti lektora. Je to člověk vzdělaný, předávající ostatním lidem své znalosti a dovednosti. Vede své posluchače, studenty, klienty k danému cíli. Tímto cílem může být dosažení dané kvalifikace, získání nové praktické dovednosti aj. Lektora můžeme tedy popsat jako člověka, který disponuje určitými schopnostmi, dovednostmi a také znalostmi, které svým posluchačům a studentům předává. Předává jim znalosti přednášeného oboru a k tomu právě potřebuje ovládat postupy didaktické a především andragogické.

Lektora můžeme definovat různě, jak to také vidíme v odborné literatuře. Abychom si pro potřeby naší práce mohli lektora definovat, uvedeme si nejprve některé definice, se kterými se v literatuře můžeme setkat. Například Průcha, Walterová a Mareš ve svém pedagogickém slovníku lektora definují takto: „(1) Pedagogický pracovník zejména vysoké školy, vyučující např. cizí jazyk. (2) Odborník řídicí a realizující různé formy vzdělávání dospělých.“ (Průcha, 1995, s. 109). Pro naši práci je vhodnější druhá Průchova definice lektora jako odborníka realizujícího vzdělávání dospělých.

O lektorovi a o tom kdo to je a jak jej definovat mluví také Palán ve své publikaci *Základy andragogiky*. Podle Palána je lektor vzdělavatel dospělých řídicí proces výuky v dalším vzdělávání. Dále Palán přebírá definici lektora z *Významového slovníku vzdělávání dospělých*: „Pojem původně označoval externího univerzitního učitele. Dnes se již používá pouze pro vyučující v dalším vzdělávání, jako nejobecnější pojem pro pracovníky, kteří realizují interaktivní výukový proces. Pojem se v dalším vzdělávání vžil až v poválečném období při snaze odlišit školní a mimoškolní vzdělávání. Lektor je základním činitelem pro naplnění učebních cílů; proto předpokladem pro výkon této činnosti je nejen odborná znalost v přednášeném oboru, ale i základní znalost andragogiky. Předpokládá se

jisté pedagogické (andragogické) 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.“ (Pálán, 2002, s. 92).

Další publikací, která definuje lektora, je kniha *Lektorské dovednosti*, jejíž autorkou je Olga Medlíková. V této publikaci je na lektora pohlíženo z dnešní perspektivy, jako na odborníka, který má vzdělávací akci nejen vést a předávat informace, ale má plnit další role a využívat více metod, např. konzultace, koučing, facilitace, mentorování.

Pro účely naší práce budeme na lektora pohlížet jako na osobu, která realizuje vzdělávání dospělých. Předává svým posluchačům nejen teoretické znalosti, ale v mnoha případech také praktické dovednosti daného oboru. Je to tedy odborník, který vede vzdělávací kurz a předává v něm informace. Plní samozřejmě i mnoho dalších funkcí. Ke své práci využívá kombinaci více metod.

## 2 ROLE LEKTORA

V této části práce si blíže specifikujeme role, které může lektor dalšího vzdělávání dospělých zastávat. Vycházet budeme především z nejnovějších publikací zabývajících se osobou lektora, a to z publikací Medlíkové a Langera. Záměrně vybíráme tyto dvě publikace, protože právě Medlíková a Langer jsou autoři, kteří se na osobnost lektora dívají z pohledu praktika, člověka, který sám lektorskou praxi vykonává a tudíž je pro nás jejich pohled významný.

Právě Medlíková (2013, s. 12-15) specifikuje a popisuje několik rolí, které vzdělavatel dospělých může zaujmout. Níže uvádíme jejich stručnou charakteristiku.

### 2.1 Konzultant/poradce

„Konzultant (odborník na věc) pracuje s klientem na konkrétní záležitosti, vysvětluje, zodpovídá dotazy, poskytuje návody k dalším krokům, uvádí best practice, příklady z oboru, doporučuje změny apod.“ (Medlíková, 2013, s. 12). Většinou jde o člověka, který má praktické zkušenosti a výše jeho vzdělání není nejdůležitější.

### 2.2 Lektor

„Lektor učí a předává teoretické znalosti a případně praktické dovednosti podle domluvené zakázky.“ (Medlíková, 2013, s. 12). U lektora je předpokladem vysokoškolské vzdělání, znalost pedagogických a andragogických zásad a také všeobecný přehled a schopnost širšího vnímání dané problematiky. Často se jedná o člověka se znalostmi z více oborů.

### 2.3 Kouč

„Kouč vede svého klienta pomocí cílených a strukturovaných otázek, aby si sám koučovaný rozebral svou situaci, našel a vybral řešení, a většinou ho i provází na cestě realizace daného řešení. Neradí, neučí, pouze směřuje koučovaného k výsledku.“ (Medlíková, 2013, s. 13). Původně koučování znamenalo přípravu ke zkouškám. V dnešní době je

bráno jako způsob komunikace s lidmi, díky kterému snadněji vyřeší nejen problémové situace. U kouče není důležité vzdělání, rozhodující je zde výcvik v koučovacích dovednostech.

## 2.4 Mentor/tutor

„Mentor/tutor dozírá na služebně mladší osoby, vede je a zapracovává, protože sám je osobou služebně i věkově starší.“ (Medlíková, 2013, s. 13). Tato role je více využívána v zahraničí. U nás se tento pojem používá pro vzdělavatele distančního vzdělávání a označuje člověka, který neučí, ale studentům pomáhá.

## 2.5 Supervizor

„Supervizor vykonává dozor, kontrolu, dohled nad úrovní práce jednotlivce, týmu nebo instituce, pomáhá řešit komplikované situace, radí, dává zpětnou vazbu.“ (Medlíková, 2013, s. 14). Supervizory v neziskové sféře bývají většinou psychologové, kteří spolupracují s organizací externě. Naopak v obchodní sféře jde většinou o interní odborníky, kteří provádějí supervizi.

## 2.6 Facilitátor

„Facilitátor je odborník na proces a pracuje s klienty na způsobech, jak vyřešit obtížnou záležitost. Užívá interaktivní techniky, řízené otázky, diskusi.“ (Medlíková, 2013, s. 14). Facilitátor je tedy spíše pomocníkem, pomáhá směřovat k danému cíli. Předpokladem úspěchu je zde zájem samotného klienta na výsledku a úspěchu. Facilitátor by měl projít alespoň výcvikem pro práci se skupinou, protože facilitace je typická především pro firemní procesy.

## 2.7 Mediátor

„Mediátor je odborník na proces a většinou i na věc samu a pracuje s klienty na řešení opravdu sporných záležitostí“ (Medlíková, 2013, s. 15). Bývá jednou z posledních možností na urovnání neshod před soudním líčením i při partnerských neshodách. Cílem mediace je zefektivnit komunikaci.

Aby byl výčet pojetí pojmu lektor úplný, pokládáme za nutné uvést také definici a popis osobnosti lektora, tak jak ji uvádí Tomáš Langer ve své publikaci *Moderní lektor*. Langer (2016, s. 14) popisuje lektora jako vzdělavatele dospělých, který působí v oblasti dalšího vzdělávání. Upozorňuje, že původně byl lektorem nazýván externí univerzitní učitel. V dnešní době se však s lektorem setkáme spíše v kurzech, na školeních a v jiných vzdělávacích akcích pro dospělé.

Jak je patrné z výše uvedených definic, lektora můžeme definovat různě. Pro účely naší práce budeme pracovat s pojmem lektor, jak jej definuje Medlíková a Langer, a to i přesto, že vzdělavatel kurzů nevystupuje pouze v roli lektora, ale většinou v kombinaci několika výše uvedených rolí. Nejčastěji to bývá právě kombinace lektor-konzultant. Je tedy jasné, že pojem lektor je užíván k popisu mnoha osob. Všechny tyto pohledy mají však několik společných rysů, které lektora velmi dobře charakterizují.

Především:

- „zájem na získání nových či rozšíření stávajících znalostí či dovedností u svých studentů;
- změny v jejich postojích, myšlení, přístupech k vnímání a hodnocení světa kolem nich;
- snaha o praktické uplatnění uvedených možností v osobním, pracovním či společenském životě.“ (Langer, 2016, s. 14).

Lektorem pro nás je tedy člověk, který učí a předává teoretické znalosti a praktické dovednosti na základě předem domluvené zakázky. U lektora předpokládáme vysokoškolské vzdělání, znalost pedagogických, didaktických a andragogických zásad a také všeo-



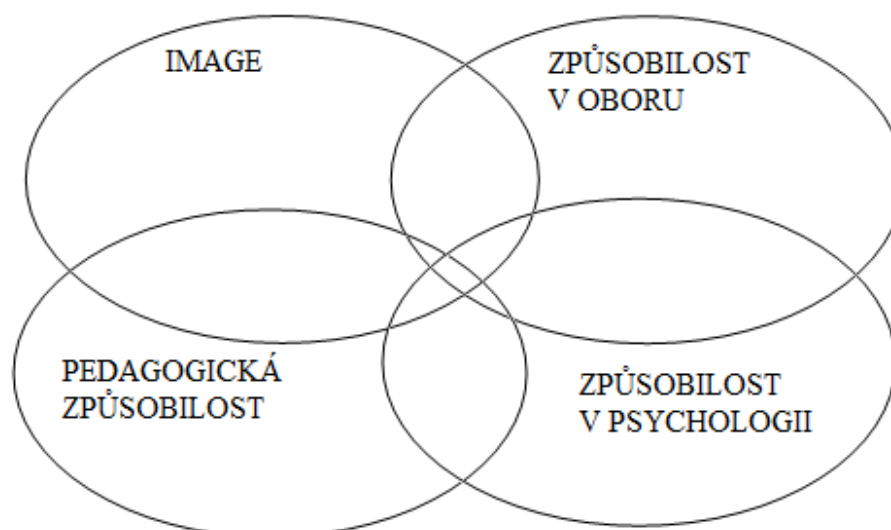
becný přehled a schopnost širšího vnímání dané problematiky. Často se jedná o člověka se znalostmi z více oborů. Především je to člověk vystupující v kurzech a školeních dalšího vzdělávání dospělých, a to jak profesních, tak také zájmových.

### 3 KOMPETENCE

Následující kapitola se zaměřuje na kompetence. V první části si nejprve pojem kompetence definujeme obecně a po té budeme popisovat a charakterizovat kompetence lektora dalšího vzdělávání.

Jak vyplývá z výše uvedených charakteristik a definic lektora, předpokladem jeho činnosti je znalost daného oboru, znalost andragogiky, pedagogická znalost a lektorské dovednosti a kompetence. Klient očekává, že lektor bude osobou kompetentní, osobou se znalostmi nejen teoretickými ale i praktickými, se schopností lidi zaujmout. Lektor by měl mít také znalosti z psychologie osobnosti, motivační schopnosti, schopnosti organizační, komunikační, rétorické a měl by být také kreativní. Medlíková uvádí, že klient očekává „osobu kompetentní, nejlépe s praxí, se schopností zaujmout lidi a naučit je potřebné penzum znalostí či dovedností a navíc – osobnost. Tedy někoho, kdo nejen zná a umí, ale také bude na lidi pozitivně působit, zvládne „problémáře“, pomůže prosadit myšlenku. Někoho s charismatem, kdo zanechá v posluchačích silnou stopu.“ (Medlíková, 2013, s. 18).

Způsobilost lektora charakterizuje následující schéma:



Obrázek 1: Způsobilost lektora, zdroj: Medlíková 2013, s. 18

### 3.1 Definice kompetence

Je nutné začít s vysvětlením pojmu kompetence. Tento pojem se u nás začíná používat v souvislosti se změnami obsahů školního vzdělávání. Stále však existuje pojmová nejednotnost v překladech i české odborné literatuře. Jak uvádí Tureckiová a Veteška jsou pojmy kompetence a kvalifikace definovány různě a také překlady těchto pojmů nebývají překládány shodně. Anglický pojem „key competence“ bývá překládán jednak jako schopnost, zručnost, způsobilost, povolání, kvalifikovanost a jednak kompetence, příslušnost, pravomoc.

Pojem klíčové kompetence je obsažen v kutikulárních dokumentech evropských zemích a v současné době také v našem kurikulu, které je reprezentováno Rámcově vzdělávacím programem. Ten definuje kompetence takto: „Klíčové kompetence představují souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti.“ (Dostupný z [http://www.nuv.cz/uploads/RVP\\_ZV\\_2016.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/RVP_ZV_2016.pdf))

Kompetence definuje také Vyhnánková, a to jako „...soubor všech znalostí a psychických vlastností, které daný jedinec má a užívá je, tvoří vlastně imaginární konto výsledků učení...“ (Vyhnánková, 2007, s. 113). Podrobněji je pojem zpracován v následující tabulce 1, kde Vyhnánková vysvětluje vztah mezi pojmy znalost, vědomost, dovednost, zkušenost a kompetence, které se navzájem prolínají a doplňují.

Faktická znalost (naučené poznatky)	Vědomosti (často se používá pojem znalosti)	Kompetence = znalosti + psychické vlastnosti
Teoretická znalost (získaná výzkumem)		
Procedurální znalost (znalost postupů)	Dovednosti	
Praktická znalost		
Zkušenostní znalost	Zkušenosti	

Tabulka 1: Vymezení pojmu kompetence, zdroj: Vyhnánková, 2010, s. 112

Z výše uvedených informací je patrné, že se termíny vzájemně prolínají a zaměňují. Také v literatuře dochází k záměně a užívání těchto pojmů jako synonym. Prolínají se nám zde tedy pojmy kompetence, znalost, dovednost a zkušenost. A velmi těžko je od sebe můžeme oddělit. Proto budeme s těmito pojmy pracovat jako se synonymy, kde znalosti spojíme spíše s teorií a dovednosti a zkušenosti nás budou odkazovat k praxi.

### 3.2 Kompetence lektora

Pro naši práci je ovšem nutné si definovat také kompetence lektora. Musíme si uvědomit, že lektor by měl umět skloubit nejen své odborné znalosti, dovednosti a zkušenosti, ale také své pedagogické (andragogické) znalosti a psychologickou způsobilost, jako je znalost a odhad lidí, umění řešit krizové a sporné situace a zároveň jim předcházet. Jinak řečeno: „je důležité, jak se lektor dokáže přiblížit rozmanitým typům lidí, aby učení probíhalo skutečně nerušeně.“ (Medlíková, 2013, s. 25).

Medlíková proto definuje těchto 13 klíčových kompetencí lektora:

- Schopnost učit
- Aktivita a angažovanost
- Odborný růst

- Jasně definování cílů vzdělávací akce
- Srozumitelnost
- Komunikativnost
- Prezentace a sebe prezentace
- Schopnost řešit konflikty
- Empatie
- Individuální přístup
- Kreativita a inovativnost
- Akceptování rozdílnosti
- Práce v zátěži (Medlíková, 2013, s. 26)

Jiné členění kompetencí nalezneme u Langer v jeho publikaci *Moderní lektor*. Langer rozděluje základní kompetence lektora do tří skupin: odborné kompetence, metodické kompetence a osobnostní kompetence.

Odborné kompetence se podle Langer týkají oboru, který lektor přednáší. Odborné kompetence může lektor získat „prostřednictvím všeobecného, odborného a dalšího profesního vzdělávání a samozřejmě také praxí při výkonu činnosti.“ (Langer, 2016, s. 14). Tyto kompetence kladou na lektora požadavek neustálé odborné přípravy, aktualizace znalostí daného oboru, studium nových poznatků.

Metodické kompetence (didaktické, andragogické) představují a zahrnují celou řadu znalostí a dovedností, na základě kterých lektor dosáhne svého cíle vzdělávání. Tzn. znalost didaktických zásad, forem a metod výuky, dále využívání pomůcek a didaktické techniky. Patří sem také schopnost komunikace, spolupráce a motivace studentů.

Osobnostní kompetence můžeme popsat jako osobnostní charakteristiku lektora. Jde především o zájem o studenty, schopnost empatie, trpělivost, ale také kreativitu, flexibilitu a v neposlední řadě i smysl pro humor.



Srovnáme-li obě pojetí lektorských kompetencí, můžeme konstatovat, že se ve velké míře shodují. Překrývání obou pojetí znázorňuje tabulka 2.

Langer	Medlíková
odborné kompetence	schopnost učit aktivita a angažovanost odborný růst
metodické kompetence	jasné definování cílů vzdělávací akce srozumitelnost komunikativnost prezentace a sebe prezentace schopnost řešit konflikty
osobnostní kompetence	empatie individuální přístup kreativita a inovativnost akceptování rozdílnosti práce v zátěži

Tabulka 2: Pojetí kompetencí dle Medlíkové a Langer, zdroj: vlastní zpracování

Dále budeme tedy pracovat s kombinací těchto dvou přístupů. Odborné kompetence si definujeme jako odborné znalosti lektora, které lze získat v průběhu vzdělání. Jeho další odborný růst a vzdělávání v přednášeném oboru. Nemusí jít vždy o vzdělání teoretické ale také praktické, získané vlastní praxí v oboru. Pro lektora je důležité a nutné si neustále doplňovat své znalosti v oboru. Musí sledovat vývoj oboru a nové trendy. Studenti by lektora neměli nychytat na neaktuálnosti informací. Lektorovi znalosti by měly mít také mezioborový charakter.

Metodické kompetence definujeme jako znalost didaktických a andragogických zásad. Jedná se o schopnost a umění definovat si vzdělávací cíl a tohoto cíle správně zvolenou metodou a formou výuky dosáhnout. Patří sem také schopnost lektora komunikovat se svými studenty a řešit konfliktní situace během výuky. Lektor by tyto znalosti měl získat již v průběhu vzdělávání, ale je nám jasné, že se právě tyto znalosti a dovednosti mohou nejvíce prohlubovat praxí.

Osobnostní kompetence, mezi které patří zejména zájem o studenty, schopnost empatie, individuální přístup, kreativita a pozitivní přístup, jsou dovednosti, které jsou nejvíce spjaté s osobou lektora. Většinou jsou lektorovi vlastní a nelze se je lehce naučit. Je možné tyto dovednosti prohloubit anebo si je částečně osvojit. Proto by lektori měli absolvovat také kurz zaměřený právě na tyto dovednosti a rozvíjet tak svoji osobnost.

## 4 LEKTOR V NÁRODNÍ SOUSTAVĚ POVOLÁNÍ

Vzhledem k tomu, že dnešní společnost se neustále vyvíjí a stále se mění, promítají se tyto změny také v pohledu na jednotlivá povolání. Z tohoto důvodu vznikla také Národní soustava povolání, která mimo jiné popisuje povolání lektora dalšího vzdělávání.

Národní soustava povolání je katalog popisů povolání, který slouží zvýšení mobility pracovních sil v České republice, a to na základě potřeb trhu práce. Národní soustava povolání (dále NSP), popisuje také lektora dalšího vzdělávání, definuje nejen jeho kompetence ale také jeho požadované odborné znalosti a dovednosti. Zde uvádíme jejich výčet, jak jej můžeme najít právě v Národní soustavě povolání.

### 4.1 Měkké kompetence lektora dle NSP

„Efektivní komunikace

- formulování myšlenek v písemné i ústní podobě je na výborné úrovni
- praktikuje aktivní naslouchání bez výjimky za všech okolností
- zdravé a přiměřené sebeprosazování je pro něj přirozené
- dokáže prezentovat na velkém fóru a svým projevem dokáže druhé přesvědčit
- dokáže od jiných získat jejich skutečné názory a pracovat s nimi
- dokáže využívat konstruktivní konflikty
- umí pracovat se zpětnou vazbou
- komunikuje s jinými kulturami

Kooperace (spolupráce)

- aktivně působí na atmosféru a potřeby skupiny
- významně přispívá k dosahování skupinových cílů
- je schopen přebírat zodpovědnost za výsledky skupinové činnosti
- sdílí, aktivně vyhledává a nabízí relevantní informace

### Kreativita

- aktivně vyhledává příležitosti ke zlepšení či změně, je obdařen intuicí pro podnikatelské příležitosti
- má dostatek odvahy a/nebo vytrvalosti k realizaci či prosazení svých nápadů resp. „zlepšováků“
- rizika s nimi spojená sice vnímá, ale nezabývá se jejich systematickou prevencí

### Flexibilita

- aktivně prosazuje změny a přebírá za ně zodpovědnost
- je iniciátorem nových myšlenek, má inovativní a kreativní myšlení
- zpochybňuje stereotypy a zavedené postupy
- vhodně volí styly a metody práce s ohledem na ostatní, kontext, situaci
- trvale se rozvíjí, obohacuje své znalosti a dovednosti

### Uspokojování zákaznických potřeb

- je vzorem vstřícného chování a vystupování vůči zákazníkům
- systematicky buduje a udržuje vztahy, má snahu o jejich neustálé zlepšování
- zastává roli důvěryhodného poradce
- umí zákazníka přesvědčit a ovlivnit

### Výkonnost

- jeho výkon je vysoce spolehlivý a stabilní, je příkladem v osobním nasazení
- orientuje se na výkon a na výsledek (přínos)
- konstruktivně zpětnou vazbu přijímá i poskytuje
- jeho osobní a týmové nebo firemní cíle jsou v souladu, zvyšuje efektivitu výkonu
- je schopen sebekontroly a sebemotivace, včetně sebezdokonalování

### Samostatnost

- dokáže cíl převést na kroky (úkoly) potřebné k jeho dosažení
- při plnění úkolů řídí sám sebe, umí své síly odhadnout a rozložit
- plánuje a je schopen se dlouhodobě koncentrovat

- rychle a pružně se rozhoduje
- v případě potřeby neváhá vyhledat pomoc, dokáže získat veškeré potřebné zdroje (informace apod.)
- nebojí se nést osobní riziko, protože ho umí dobře posoudit

#### Řešení problémů

- dokáže definovat příčiny a následky problému
- využívá jak analytické, tak kreativní myšlení
- dokáže posoudit, kdy si problém žádá individuální přístup a kdy týmovou spolupráci
- podporuje motivující prostředí pro řešení problémů
- umí pracovat s prioritami
- je schopen podílet se na tvorbě standardů, kterými předchází vzniku problémů

#### Plánování a organizování práce

- plánuje krátkodobě i dlouhodobě v souladu s plány a potřebami okolí
- snaží se svůj výkon neustále zlepšovat
- rozhoduje na základě priorit, preferuje důležité před naléhavým
- vytváří varianty plánu tak, aby efektivně směřovaly ke stanovenému cíli
- pracuje s riziky
- plánuje potřebné zdroje i jejich efektivní využití a čas
- vyhodnocuje naplňování cílů, plánů a aktivit k nim směřujících a podle toho jedná
- organizuje činnost svou a je schopen účinně zorganizovat činnost druhých

#### Celoživotní učení

- aktivně pracuje na prohlubování své odbornosti a profesionality, předvídá a může i ovlivňovat vývoj ve svém oboru
- dokáže rozpoznat a definovat vzdělávací potřeby svého okolí
- podporuje osobní rozvoj druhých
- sdílí znalosti a zajišťuje, aby znalosti byly sdíleny (knowledge management)

### Aktivní přístup

- je přirozeně aktivní, má pozitivní přístup k životu i k práci
- ovlivňuje dění kolem sebe, aktivně vyhledává řešení, nové aktivity, postupy a možnosti
- je připraven podstoupit osobní riziko, aby mohl dosáhnout cíle
- předvídá situace a přijímá opatření
- hledá řešení, dívá se dopředu, aby mohl vytvářet příležitosti
- zapojuje ostatní do svých projektů

### Zvládání zátěže

- podává velmi dobrý výkon i v zátěžových situacích, je vytrvalý
- neúspěch chápe jako příležitost udělat to příště lépe
- změny vnímá jako samozřejmost, vítá je
- při překonání překážek analyzuje situaci, hledá alternativy a volí nejvhodnější řešení
- nenechá se odradit
- rutinní úkoly dokáže vykonávat po dlouhou dobu, má silnou vůli
- ovládá své emoce, otevřeně vyjadřuje pocity
- ví, co zvládne a důvěřuje svým schopnostem

### Objevování a orientace v informacích

- cíleně vyhledává informace, ověřuje si důvěryhodnost zdrojů
- v informacích dokáže vidět možné příležitosti
- využívá netradiční zdroje informací
- strukturuje a dokumentuje získané informace inovativním způsobem
- umí pracovat s technologiemi pokrokově

### Vedení lidí (leadership)

- chce zodpovídat za skupinový výkon a výsledek, chce vést a vede ostatní
- efektivně vede porady, definuje společné cíle
- ověřuje, zda ostatní chápou instrukce a rozumí změnám

- kontroluje realizaci cílů a úkolů
- využívá formální autoritu a moc správným způsobem
- snaží se zvyšovat výkonnost týmu, prosazuje týmového ducha a klade velký důraz na týmové cíle
- chrání skupinu a její reputaci vůči celé organizaci, získává zdroje a informace pro skupinu, ujišťuje se, že potřeby skupiny jsou naplňovány
- podporuje ostatní, poskytuje jim zpětnou vazbu s cílem je dále rozvíjet a zlepšovat jejich výkon, podporuje jejich formální vzdělávání

#### Ovlivňování ostatních

- své jednání a prezentaci plánuje a připravuje tak, aby se přizpůsobil danému posluchači s cílem jej ovlivnit nebo přesvědčit
- předvídá a připravuje se na reakce druhých
- vytváří koalice, využívá třetích stran nebo poradců k ovlivňování druhých
- záměrně poskytuje nebo neposkytuje informace, aby získal specifický vliv
- jeho verbální prezentace v mateřském jazyce je vynikající, rovněž neverbální projev dokáže výrazně zaujmout posluchače
- tréma nemá vliv na jeho dovednost zaujmout a přesvědčit ostatní
- po přípravě je schopen prezentovat a jednat i v cizím jazyce
- využívá různých forem a metod ovlivňování a přesvědčování“

Dostupný z [http://katalog.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx?kod\\_sm1=11&id\\_jp=102195](http://katalog.nsp.cz/mekkeKompetence.aspx?kod_sm1=11&id_jp=102195)

NSP dále definuje také odborné znalosti a dovednosti lektora dalšího vzdělávání. Zde je opět uvádíme.

## 4.2 Odborné znalosti lektora dle NSP

- andragogika
- didaktika a didaktická technika
- psychologie pro vzdělávání dospělých
- hodnocení, testování a měření ve vzdělávání
- metody a postupy lektorství v odborných kurzech
- výuka odborných disciplín

### 4.3 Odborné dovednosti lektora dle NSP

- sestavení obsahu a struktury vzdělávacího programu na základě stanovených vzdělávacích cílů, vč. z nich vyplývajících kompetencí
- rozpracování obsahu kurzu do minutového scénáře vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky
- zjišťování úrovně vstupních kompetencí a vzdělávacích potřeb účastníků vzdělávacího programu
- prezentace vzdělávacího obsahu s využitím interaktivního přístupu, řešení problémů a rozborů příkladů z praxe s využitím didaktických pomůcek
- příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou
- zadávání samostatných a skupinových prací účastníkům vzdělávacího programu
- hodnocení účinnosti vzdělávání a dosažení nastavených vzdělávacích cílů a požadovaných kompetencí“

Dostupný z: [http://katalog.nsp.cz/odborneKompSpec.aspx?kod\\_sm1=11&id\\_jp=102195](http://katalog.nsp.cz/odborneKompSpec.aspx?kod_sm1=11&id_jp=102195)

Jak je patrné z výše uvedených informací tak se pojetí kompetencí dle Medlíkové a Langer, se kterým budeme dále pracovat, překrývá také s kompetencemi, dovednostmi a znalostmi definovanými Národní soustavou povolání pro lektora dalšího vzdělávání.



## 5 MOŽNOST ZÍSKÁNÍ KVALIFIKACE LEKTOR DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Současná společnost vyžaduje po svých členech, aby si doplňovali své vzdělání a kvalifikaci. Koncept celoživotního vzdělávání je již běžným standardem. Proto existuje také poptávka po kvalifikovaných lektorech dalšího vzdělávání, kteří jsou právě těmi, kdo realizují kurzy doplňující kvalifikaci členů dnešní společnosti.

V této části bychom rádi představili Asociaci institucí pro vzdělávání dospělých (dále AIVD), která zajišťuje „autorizovanou zkoušku a získání osvědčení z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání (kód: 75-001-T) podle zákona 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.“ (Dostupný z: <http://www.aivd.cz/cz/profesionalni-lektor>)

Asociace institucí pro vzdělávání dospělých je jednou z největších profesních asociací s tradicí již od roku 1990. Je členem European Association for the Education of Adults (EAEA), Unie zaměstnavatelských svazů ČR a mezinárodní expertní sítě ReferNet. AIVD ČR je zastoupena v Národní radě pro kvalifikace, Národním poradenském fóru, Expertní skupině MŠMT, Akreditační komisi rekvalifikačních programů MŠMT a dalších. AIVD organizuje především odborné kurzy zaměřené na rozvoj lektorů a na přípravu autorizovaných osob.

Zkouška pořádaná AIVD probíhá zpravidla 3 – 4krát ročně a je určena zájemcům o práci lektora dalšího vzdělávání, především absolventům rekvalifikačního kurzu Lektor dalšího vzdělávání. „V rámci zkoušky dojde k ověření lektorských dovedností uchazeče, nikoli odborných dovedností tvořících obsah výuky. Před zkouškou je nutné, aby si uchazeč detailně prostudoval hodnotící standard pro tuto profesní kvalifikaci, který nalezne včetně dalších důležitých informací v platném znění na webu [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz). Uchazeč již přijde na zkoušku s písemnou a elektronickou přípravou k předvedení všech bodů hodnotícího standardu. Prokázání schopnosti ovládat běžně užívané prezentační techniky (např. HW, SW) se provádí předvedením části výuky s využitím prezentace v Powerpointu či Prezi.“ (Dostupný z: <http://www.aivd.cz/cz/profesionalni-lektor>)

Rekvalifikační kurz, po jehož absolvování mohou účastníci složit právě zkoušku pořádanou AIVD, opravňující je potom výkonu povolání lektora dalšího vzdělávání, tak jak jej definuje Národní soustava povolání, mívá většinou rozsah 120 výukových hodin a jeho obsahem bývá:

- psychologické minimum pro lektory
- zdokonalení dovedností v oblasti verbální a neverbální komunikace
- získání teoretických pedagogických dovedností
- praktické využití osvojených pedagogických znalostí v průběhu kurzu
- znalost a použití moderních a interaktivních metod výuky
- využívání didaktických zásad při výuce
- rozvoj prezentačních dovedností
- vytváření prezentací v programu MS Office PowerPoint
- pedagogická diagnostika“ (Dostupný z: <http://www.acz-kurzy.cz/rekvalifikacni-kurzy/rekvalifikace-lektor>)

Jak vidíme, Asociace institucí pro vzdělávání dospělých při tvorbě nabídky dalšího vzdělávání úzce spolupracuje se zaměstnavateli, akreditační komisí a také s Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a přizpůsobuje tak svoji nabídku aktuální poptávce na trhu práce. Právě kvalifikační kurz Lektor dalšího vzdělávání je důkazem. Jeho obsah koresponduje s požadavky zaměstnavatelů a vychází z národní soustavy povolání a z požadavků praxe.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 VÝZKUM KOMPETENCÍ LEKTORŮ

### 6.1 Charakteristika výzkumu

Na základě studia literatury a v návaznosti na výše uvedené rozdělení a popis kompetencí lektora dalšího vzdělávání jsme provedli výzkum mezi lektory kurzů pro sociální pracovníky.

Cílem práce bylo zjistit, zda lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají ve větší míře znalosti získané vzděláním nebo dovednosti získané v praxi během výkonu svého povolání.

Jak jsme již uvedli v teoretické části práce, prolínají se nám pojmy kompetence, znalost, dovednost a zkušenost. A velmi těžko je od sebe můžeme oddělit. Proto jsme s nimi v našem výzkumu pracovali jako se synonymy, kde znalosti odkazují k teorii a dovednosti a zkušenosti nás odkazují k praxi.

Vycházíme ze základního rozdělení kompetencí dle Langeru do tří skupin na kompetence odborné, kompetence metodické a kompetence osobnostní. Z tohoto rozdělení nám po té vyplynuly výzkumné otázky.

Pro realizaci našeho výzkumu jsme zvolili kvantitativní metodu dotazníkového šetření. Která je vhodná právě pro naše téma. Otázky dotazníku kopírují rozdělení kompetencí tak, jak jsme jej provedli v teoretické části.

Respondenty našeho výzkumu byli lektori kurzů pro sociální pracovníky. Dotazník jsme rozeslali do několika náhodně vybraných vzdělávacích agentur a institucí, které nabízejí vzdělávací kurzy pro sociální pracovníky. Oslovili jsme především agentury působící na území Zlínského a Jihomoravského kraje.

## 6.2 Výzkumné otázky

Nejprve jsme si stanovili výzkumné otázky. Hlavní výzkumná otázka shrnuje náš hlavní cíl a jednotlivé dílčí výzkumné otázky jsou zaměřené na jednotlivé kompetence lektorů (odborné kompetence, metodické kompetence a osobnostní kompetence).

### 6.2.1 Hlavní výzkumná otázka

Stanovili jsme si tedy tuto hlavní výzkumnou otázku. Zda a v jaké míře využívají lektori kurzů pro sociální pracovníky ve své práci kompetence získané vzděláním a zda a v jaké míře využívají kompetence získané praxí?

V našem výzkumu vycházíme z předpokladu, že lektori kurzů pro sociální pracovníky ve své práci budou více využívat zkušenosti a dovednosti získané během své lektorské praxe.

### 6.2.2 Dílčí výzkumné otázky

Dílčí výzkumné otázky kopírují naše rozdělení kompetencí na kompetence odborné, metodické a osobnostní, tak jak jsme je rozdělili v teoretické části v kapitole 2.2 Kompetence lektora.

#### DVO1

Kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své odborné kompetence? Otázky dotazníku č. 4 – 6. Odbornými kompetencemi myslíme především znalosti daného oboru získané především v průběhu vzdělání. Dále také znalosti a nové poznatky přednášeného oboru získané dalším studiem nebo praxí.

#### DVO2

Kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své metodické kompetence? Otázky dotazníku č. 7 – 8. Metodické kompetence jsou souborem znalostí didak-

tických a andragogických zásad, jako je např. volby metody, formy a cíle výuky a také schopnost lektora komunikovat a řešit vzniklé konfliktní situace během výuky.

### DVO3

Kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své osobnostní kompetence? Otázka dotazníku č. 9. Osobnostní kompetence jsou spjaty s osobností lektora a jsou to především schopnost komunikace, empatie, aktivní přístup, kreativita a další.

## **7 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU**

Dotazník (viz příloha) jsme rozeslali formou internetového odkazu do náhodně vybraných asociací a vzdělávacích agentur, které nabízejí vzdělávací kurzy pro sociální pracovníky. Oslovili jsme agentury působící ve Zlínském a Jihomoravském kraji.

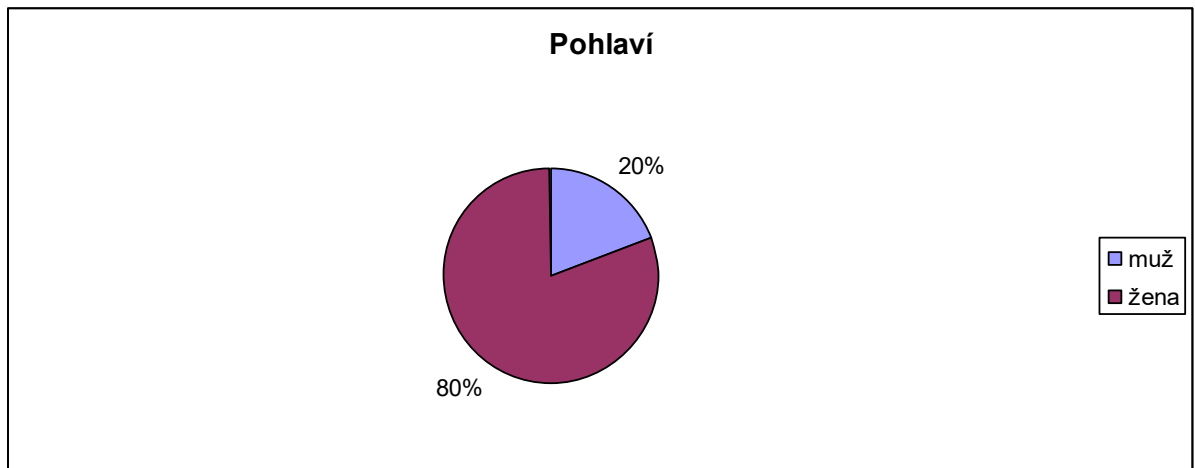
### **7.1 Návratnost dotazníku**

Dotazník byl přístupný na internetovém odkazu a lektori jej mohli vyplnit on-line a ihned jej odeslat k vyhodnocení. Dotazník si z tohoto odkazu otevřelo celkem 70 respondentů. Z celkového počtu 70 respondentů jich 29 dotazník nedokončilo a neodeslalo k vyhodnocení. Zbylých 41 dotazníků jsme mohli použít pro náš výzkum. Návratnost byla tedy 59%.

Vzhledem k tomu, že návratnost dotazníku byla nižší, než jsme předpokládali, rozhodli jsme se pro deskriptivní analýzu dat. A na jejím základě se pokusíme zhodnotit, zda lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají více znalosti získané studiem anebo zda více využívají zkušenosti a dovednosti získané praxí.

### **7.2 Analýza výsledků a diskuze**

Výzkumu se tedy zúčastnilo 41 respondentů, z toho 33 žen a 8 mužů. Složení respondentů dle pohlaví znázorňuje graf číslo 1.



Graf 1: Složení respondentů dle pohlaví, zdroj: vlastní zpracování

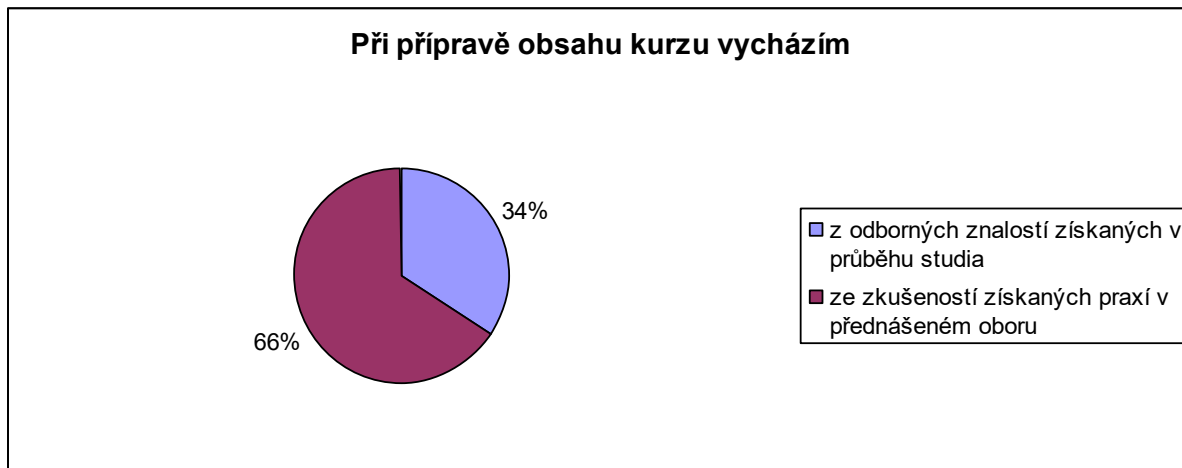
Ukazuje se zde jasná převaha žen mezi lektory kurzů pro sociální pracovníky. Toto složení je dáno především oblastí našeho zájmu, kterým je sociální práce. V této oblasti se všeobecně pohybují více ženy než muži a náš vzorek respondentů tomu také odpovídá.

### 7.2.1 Odborné kompetence

V dílčí výzkumné otázce číslo jedna jsme zjišťovali kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své odborné kompetence.

Zajímalo nás, zda lektori při přípravě obsahu svého kurzu vychází z odborných znalostí získaných v průběhu studia nebo, zda vychází ze zkušeností získaných vlastní praxí v oboru. Tuto skutečnost zobrazuje graf číslo 2.

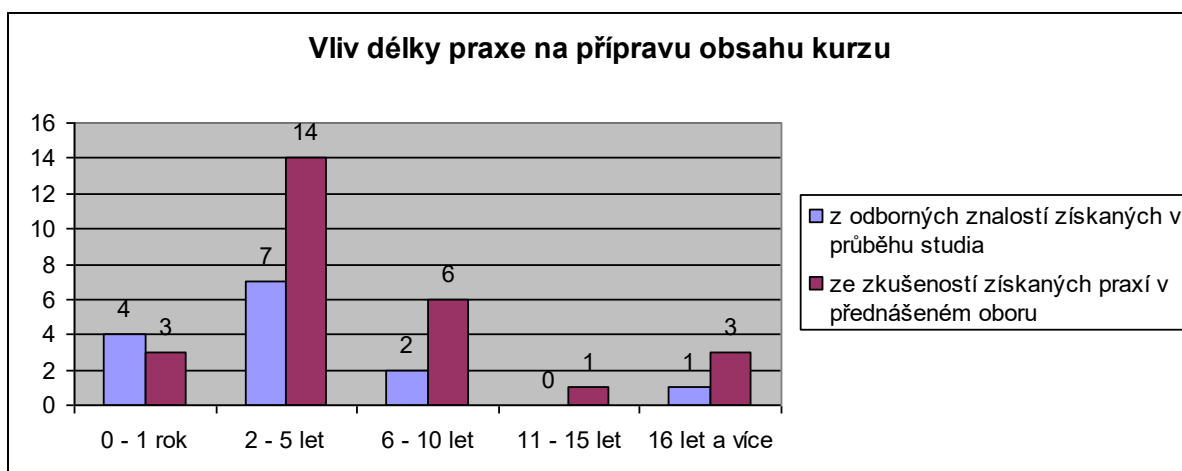




Graf 2: Východiska při přípravě obsahu kurzu, zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z výše uvedeného grafu, tak celých 66% respondentů se při přípravě obsahu kurzu spoléhá na zkušenosti z praxe v přednášeném oboru. To potvrzuje náš předpoklad, že lektori při své práci využívají více své zkušenosti z praxe.

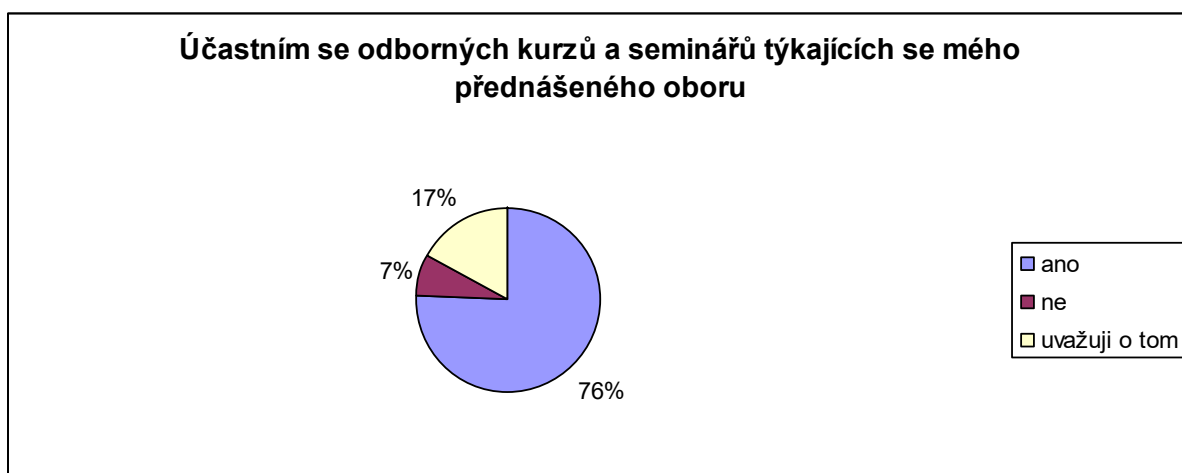
Na východiska při přípravě obsahu kurzu jsme se také podívali z perspektivy délky lektorské praxe. Respondenty jsme rozdělili dle délky jejich praxe do pěti skupin, a to délka praxe 0 – 1 rok, 2 – 5 let, 6 – 10 let, 11 – 15 let a 16 let a více. Vliv délky lektorské praxe na přípravu kurzu vidíme v grafu číslo 3.



Graf 3: Vliv délky lektorské praxe na přípravu obsahu kurzu, zdroj: vlastní zpracování

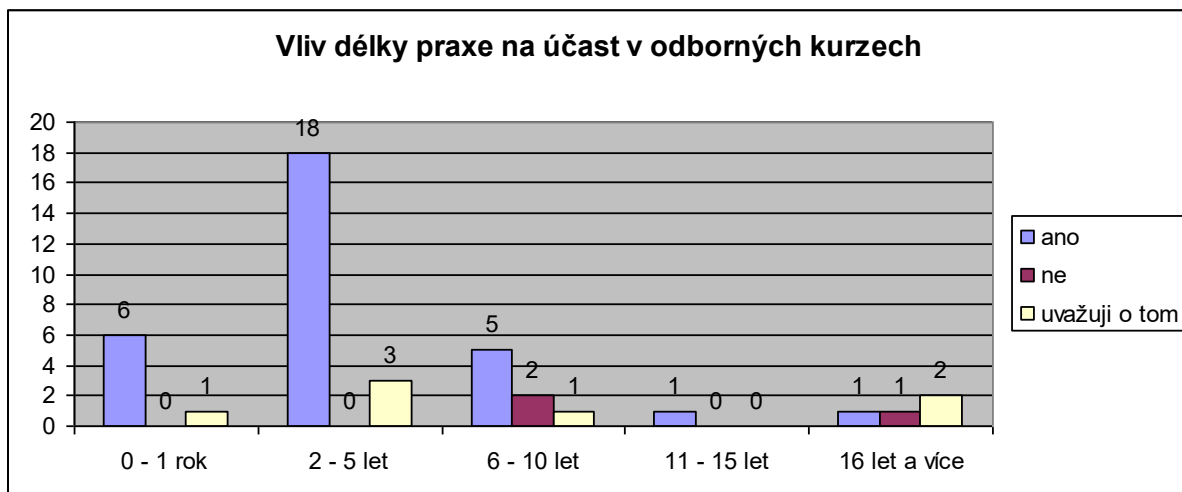
Z grafu vyplývá, že, kromě skupiny lektorů s nejkratší praxí, ostatní lektori spoléhají více na zkušenosti, které získali v průběhu své odborné praxe. Pouze lektori s délkou praxe 0 – 1 rok spoléhají více na znalosti získané studiem. Rozdíl je zde ale zanedbatelný. Můžeme tedy konstatovat, že s délkou lektorské praxe také roste počet lektorů, kteří při přípravě obsahu svého kurzu vychází ze zkušeností získaných praxí v přednášeném oboru.

Dále nás zajímalo, zda se lektori kurzů pro sociální pracovníky účastní odborných kurzů týkajících se jejich přednášeného oboru a doplňují si tak svoji odbornou kvalifikaci. Účast v kurzech popisuje graf číslo 4.



Graf 4: Účast lektorů na odborných kurzech a seminářích, zdroj: vlastní zpracování

Jak je vidět, většina (76%) respondentů se odborných kurzů účastní a doplňuje si tak svoji kvalifikaci. Mohli bychom se tedy domnívat, že znalosti zde získané následně potom využijí ve své praxi. Což by bylo v rozporu s předchozím zjištěním, že využívají více zkušenosti získané právě praxí. Proto jsme opět účast v kurzech srovnali s délkou lektorské praxe, graf číslo 5.



Graf 5: Vliv délky praxe na účast v odborných kurzech, zdroj: vlastní zpracování

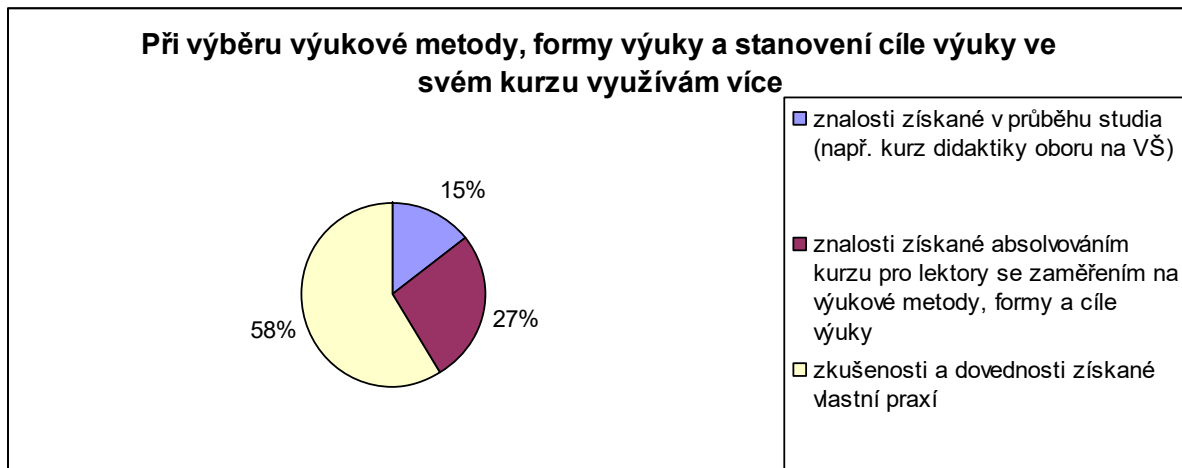
Z tohoto srovnání je patrné, že nejvíce odborné kurzy využívají lektori s kratší lektorskou praxí. S délkou praxe pak účast klesá. To může dokazovat, že čím déle lektor přednáší, tím více se spoléhá na zkušenosti z praxe. Protože jsme však nezjišťovali, zda lektori znalosti získané v odborných kurzech dále v praxi využívají, nelze tento fakt potvrdit ani vyvrátit, můžeme se pouze domnívat, že tomu tak je.

Z výše uvedených informací vyplývá, že i přes vysokou (76%) účast lektorů v odborných kurzech týkajících se přednášeného oboru, využívají lektori ve větší míře zkušenosti získané praxí. Potvrzuje se tím náš předpoklad, že lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají více odborné kompetence získané praxí.

### 7.2.2 Metodické kompetence

V dílčí výzkumné otázce číslo dvě jsme zjišťovali kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své metodické kompetence.

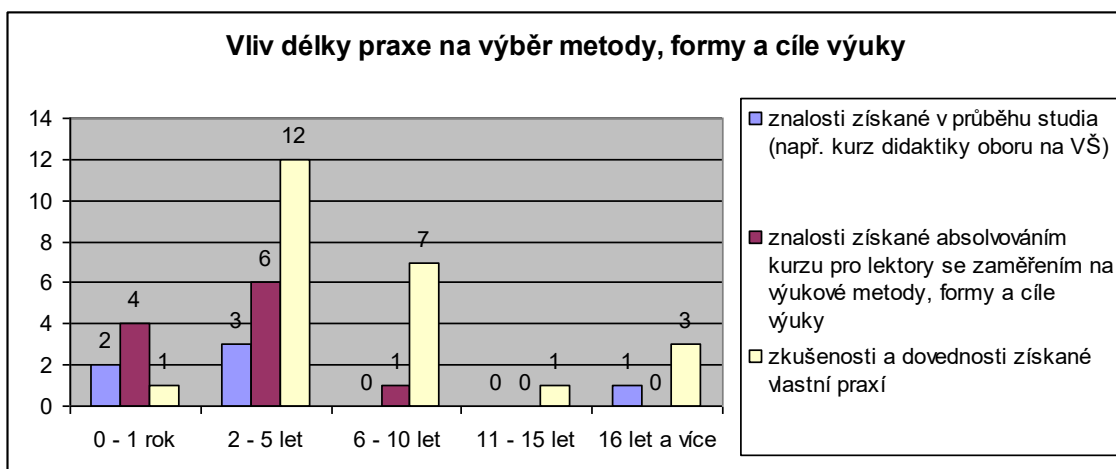
Zjišťovali jsme, zda lektori kurzů pro sociální pracovníky při výběru metody, formy a cíle výuky vychází ze znalostí získaných během studia nebo zda využívají v této přípravě více zkušenosti získané lektorskou praxí. Naše zjištění shrnuje graf číslo 6.



Graf 6: Východiska výběru metod, forem a cílů výuky, zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že se 58% lektorů při výběru metody, formy a cíle výuky spoléhá právě na zkušenosti získané lektorskou praxí. Téměř třetina (27%) lektorů využívá znalosti získané absolvováním kurzu se zaměřením na didaktické a andragogické zásady. Pouze 15% lektorů využívá své znalosti získané v průběhu studia. To opět potvrzuje náš předpoklad, že se lektori dalšího vzdělávání při své práci ve větší míře spoléhají na zkušenosti získané v průběhu praxe.

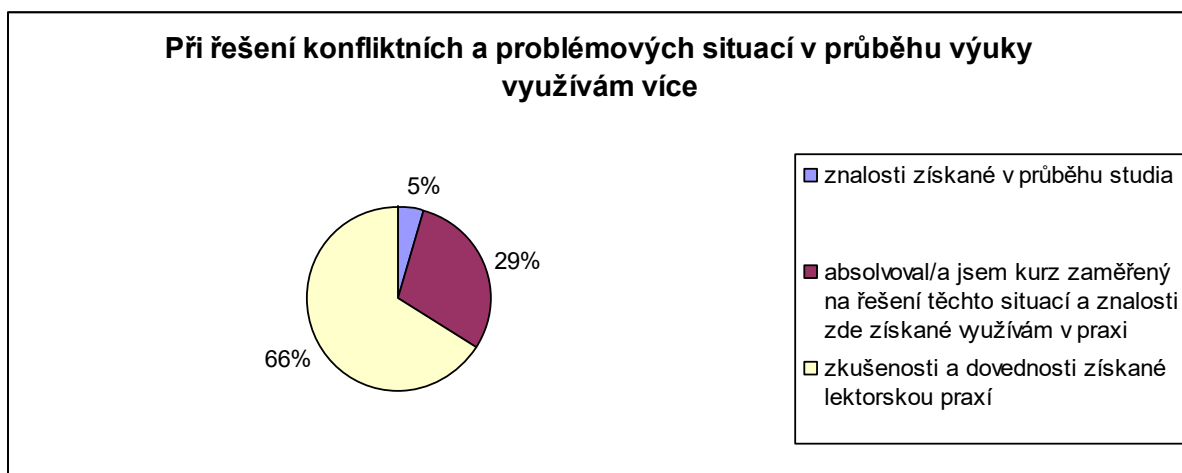
I v tomto případě jsme dali získaná fakta do souvislosti s délkou praxe, a zjišťovali vliv délky lektorské praxe na výběr metody, formy a cíle výuky, graf číslo 7.



Graf 7: Vliv délky praxe na výběr metody, formy a cíle výuky, zdroj: vlastní zpracování

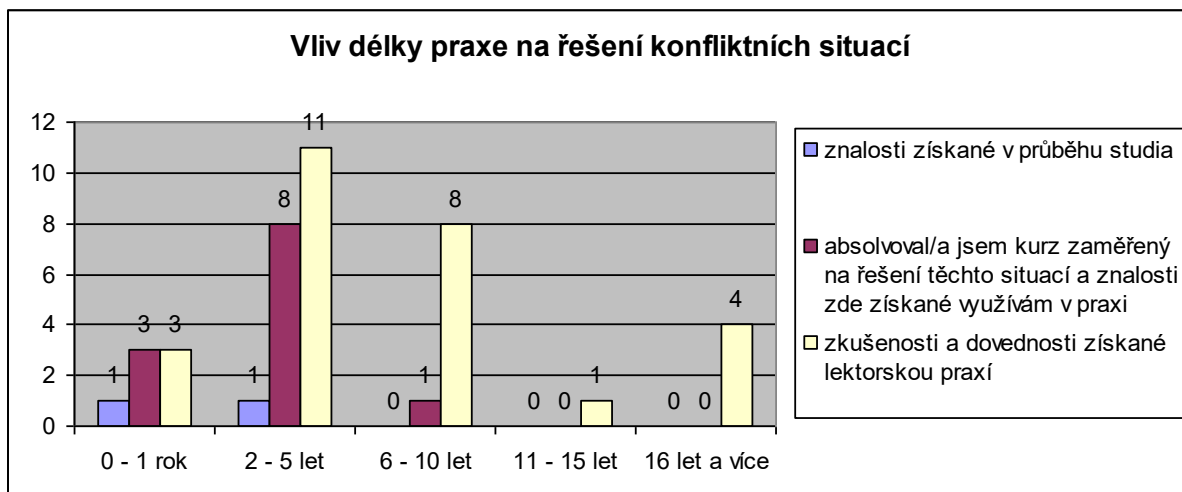
Jak vyplývá z grafu číslo 7, všechny skupiny lektorů se v této oblasti spoléhají na zkušenosti z lektorské praxe. Pouze lektoři s nejkratší praxí (0 – 1 rok), využívají při tomto výběru více znalosti získané studiem. Ale i v této skupině lektoři více využívají znalosti z kurzů absolvovaných po ukončení studia, tedy z kurzů nabízejících lektorům rozšířená nebo zvýšení kvalifikace, než znalosti získané během studia.

Další oblastí metodických kompetencí, která byla objektem našeho zájmu, bylo řešení konfliktních a problémových situací v průběhu výuky, graf číslo 8. Zde je podíl lektorů, kteří se spoléhají na zkušenosti z praxe ještě o 8% vyšší než v předchozím případě. 66% lektorů se tedy spoléhá na zkušenosti z praxe. Znalosti získané absolvováním kurzu pro lektory se zaměřením na řešení těchto situací využívá 29% lektorů. V tomto případě se toto číslo téměř shoduje s počtem lektorů, kteří absolvovali kurz zaměřený na didaktické a andragogické zásady.



Graf 8: Východiska řešení konfliktních situací, zdroj: vlastní zpracování

Opět jsme získaná data porovnali s délkou lektorské praxe a zjistili jsme jaký vliv má délky praxe právě na řešení konfliktních a problémových situací vzniklých v průběhu výuky, graf číslo 9.



Graf 9: Vliv délky praxe na řešení konfliktních a problémových situací, zdroj: vlastní zpracování

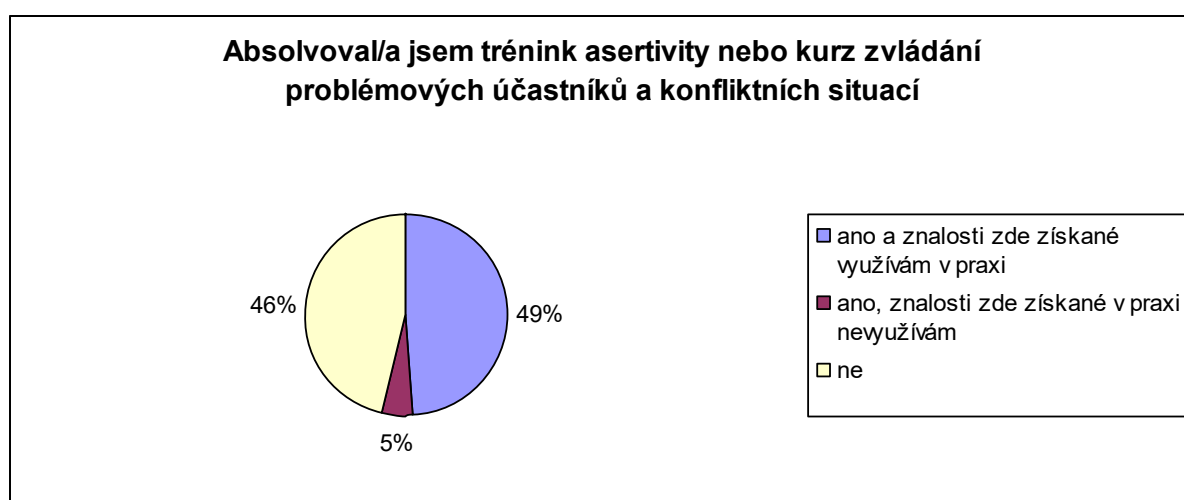
Také v případě řešení konfliktních a problémových situací vzniklých v průběhu výuky ze sebraných dat vyplynulo, že s délkou praxe stoupá počet lektorů, kteří využívají více zkušenosti a dovednosti získané v průběhu praxe. Naopak klesá počet lektorů, kteří využívají znalosti získané studiem nebo absolvováním kurzu s tímto zaměřením. Takto zaměřený kurz absolvovali především lektori s kratší praxí, nejvíce s délkou praxe 2 – 5 let. Vzhledem k tomu, že nemáme další doplňující data, můžeme se pouze domnívat, co je důvodem nejvyššího počtu lektorů právě z této skupiny, kteří absolvovali kurz zaměřený na tuto problematiku. Naše domněnka je, že právě lektori s délkou praxe 2 – 5 let, zjistí v průběhu své praxe, že jim při řešení konfliktních situací, nestačí pouze znalosti získané studiem, ale zároveň ještě sami nemají dostatečné množství zkušeností z vlastní praxe. Toto je ovšem jen naše domněnka, nepodložená daty.

Co se týká metodických kompetencí lektorů kurzů pro sociální pracovníky, můžeme na základě výše uvedených skutečností konstatovat, že právě v oblasti metodických kompetencí se lektori nejvíce spoléhají na zkušenosti získané vlastní lektorskou praxí. Tím se opět potvrzuje náš předpoklad, že lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají více kompetence získané v praxi.

### 7.2.3 Osobnostní kompetence

V dílčí výzkumné otázce číslo tři jsme zjišťovali kde a v jakém poměru získávají lektoři kurzů pro sociální pracovníky své osobnostní kompetence.

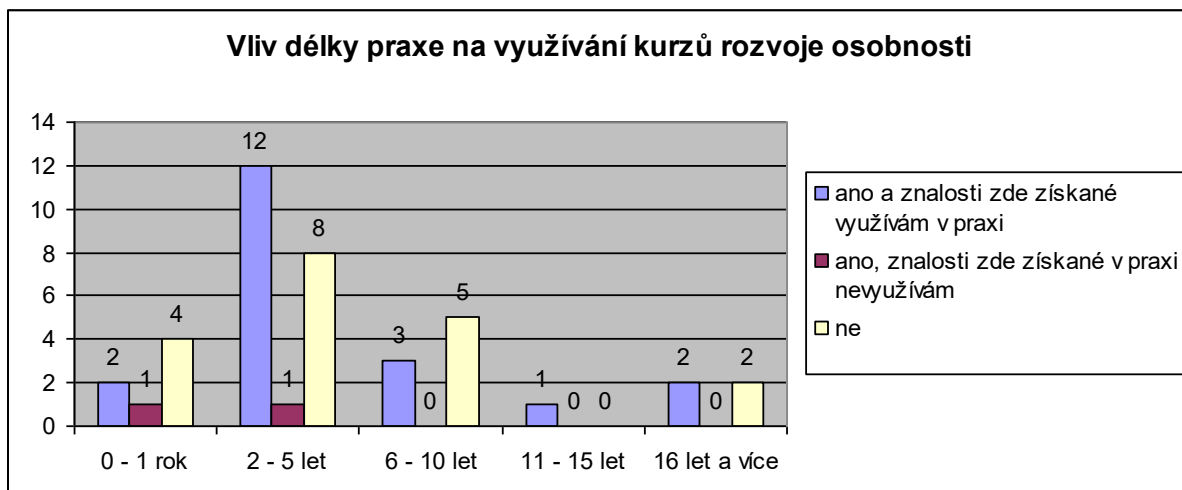
Zajímalo nás především, zda lektoři kurzů pro sociální pracovníky absolvují některý z kurzů zaměřený na rozvoj osobnosti lektora, např. kurz asertivity. A zda znalosti v těchto kurzech získané dále využívají v praxi. Získaná data shrnuje graf číslo 10.



Graf 10: Absolvovaný kurz rozvoje osobnosti a jeho využití v praxi, zdroj: vlastní zpracování

Ze získaných dat vyplynulo, že pouze 54% respondentů absolvovalo nějaký kurz rozvoje osobnosti lektora dalšího vzdělávání. Z tohoto počtu lektorů 90% respondentů znalosti získané absolvováním kurzu dále využívá v praxi, jen 10% z nich tyto znalosti nevyužívá. Je tedy patrné, že přínos kurzů rozvoje osobnosti je pro lektory významný.

I zde jsme porovnali délku lektorské praxe s počty lektorů, kteří kurzy rozvoje osobnosti absolvovali. Tuto skutečnost shrnuje graf číslo 11.



Graf 11: Vliv délky praxe na využívání kurzů rozvoje osobnosti, zdroj: vlastní zpracování

Jak je patrné z grafu číslo 11, jsou opět nejpočetnější skupinou lektorů, která nabídku kurzů rozvoje osobnosti využívá, lektoři s délkou praxe 2 – 5 let. Tato skupina také nejvíce využívá znalosti získané absolvováním takového kurzu.

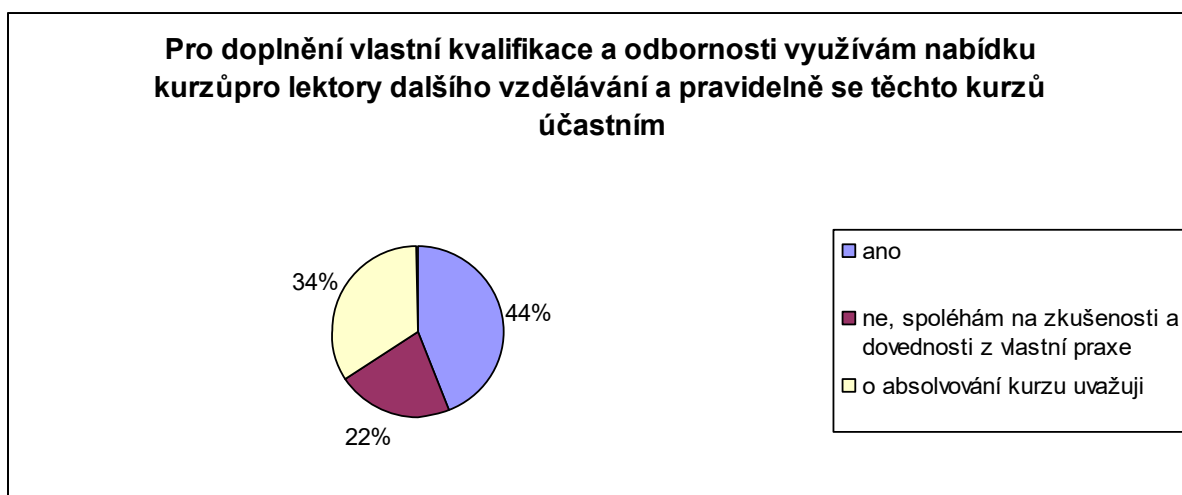
Pokud jde o rozvoj osobnostních kompetencí lektorů kurzů pro sociální pracovníky, je možné říci, že velká část lektorů k rozvoji těchto kompetencí využívá nabídky kurzů zaměřených právě na rozvoj osobnosti lektora. A znalosti zde získané také lektoři kurzů pro sociální pracovníky dále využívají v praxi. Oblast osobnostních kompetencí je tedy jedinou oblastí, kde se nám zcela jednoznačně nepotvrdil náš předpoklad, že lektoři kurzů pro sociální pracovníky využívají ve své práci více zkušenosti získané praxí.

#### 7.2.4 Využití nabídky kurzů a jejich přínos pro praxi

Dále nás zajímalo, zda lektoři dalšího vzdělávání využívají nabídku kurzů pro lektory dalšího vzdělávání a doplňují si tak svoji kvalifikaci. A také to kde a jakým způsobem lektoři získávají nové poznatky ze svého přednášeného oboru.

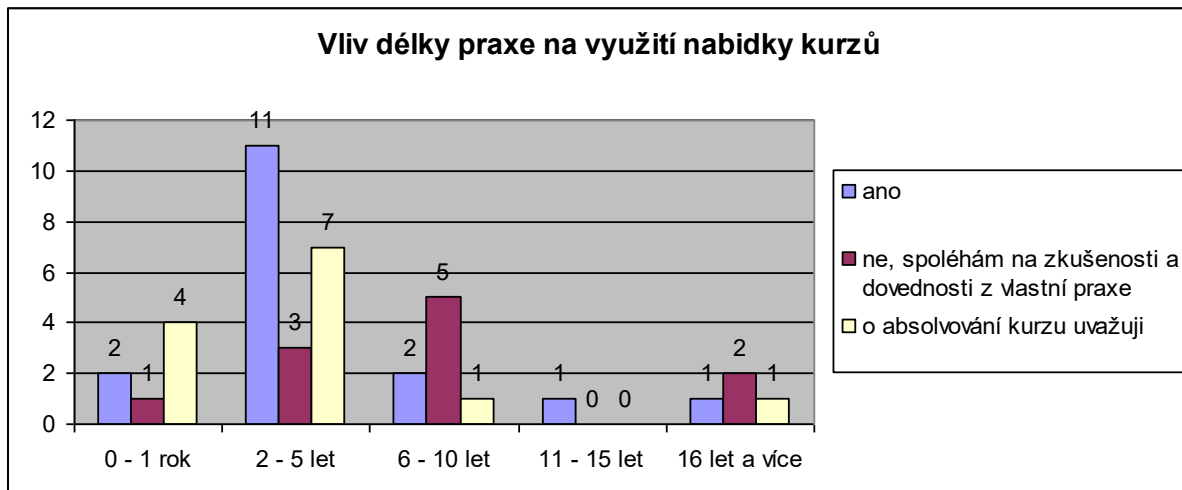


Z odpovědí respondentů vyplynulo, že 44% lektorů využilo a absolvovalo některý z kurzů rozšiřujících a doplňujících jejich kvalifikaci. Celých 34% lektorů kurzů pro sociální pracovníky o absolvování nějakého kurzu uvažuje. Pouze 22% respondentů nabídku kurzů nevyužívá a ani o absolvování nějakého kurzu neuvažuje, graf číslo 12.



Graf 12: Využití nabídky kurzů pro lektory dalšího vzdělávání, zdroj: vlastní zpracování

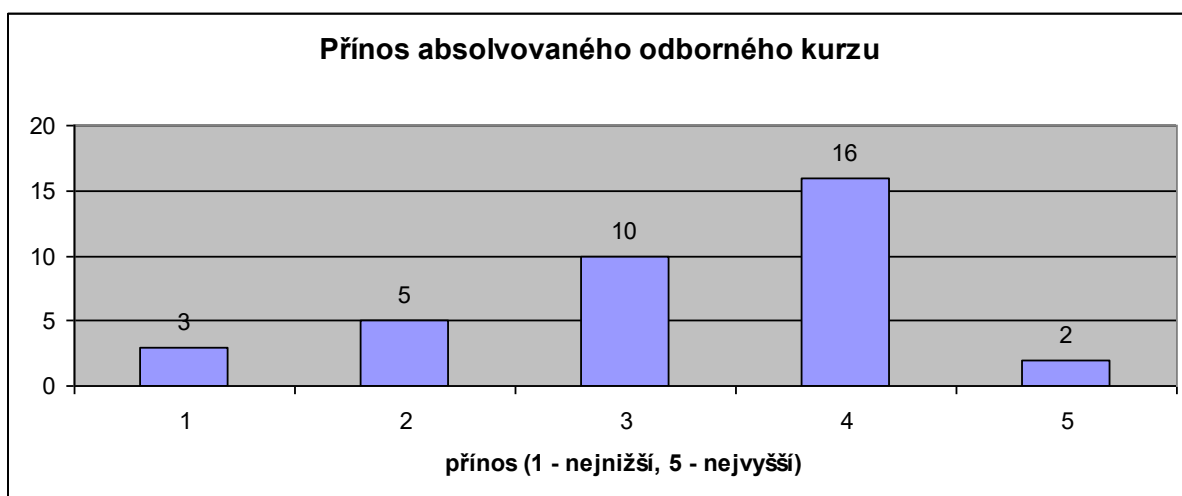
Data jsme opět srovnali s délkou lektorské praxe a zjistili jsme, že nejvíce nabídku kurzů pro lektory dalšího vzdělávání využívají lektori s délkou praxe 2 – 5 let. V této skupině také nejvíce lektorů o absolvování nějakého kurzu uvažuje. S délkou lektorské praxe potom stoupá počet respondentů, kteří více spoléhají na zkušenosti z vlastní praxe, graf číslo 13.



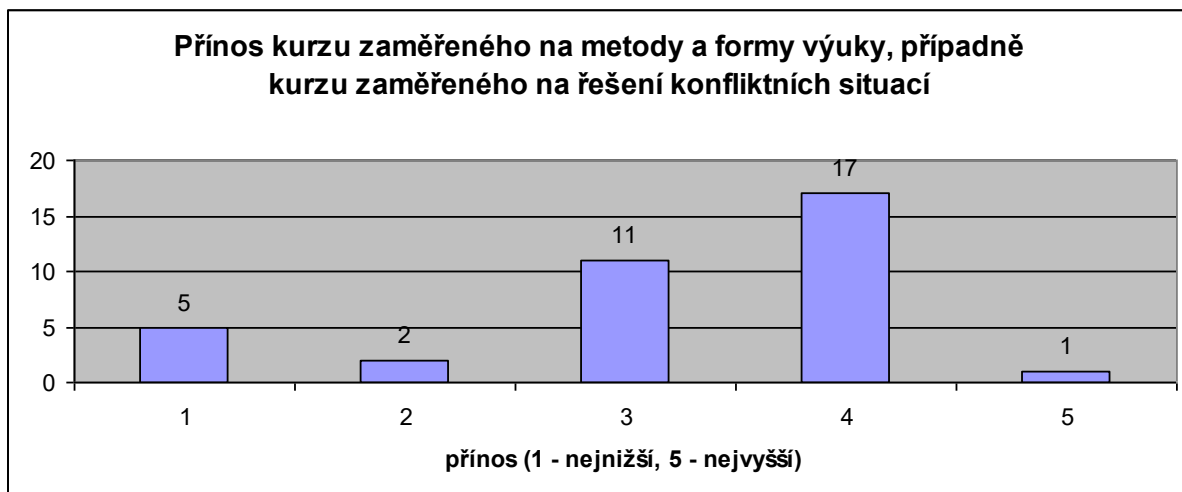
Graf 13: Vliv délky praxe na využití nabídky kurzů, zdroj: vlastní zpracování

Respondenti dále měli možnost odpovědět na tři otázky týkající se přínosu absolvovaných kurzů pro jejich praxi. Odpověď vybírali na škále 1 – 5, kde 1 byl nejnižší přínos a 5 nejvyšší přínos. Každá z otázek směřovala k jinému typu kompetencí. Data vykreslují grafy číslo 14 – 16.

Ptali jsme se na tři různé kurzy, a to na kurz odborný (odborné kompetence), týkající se přednášeného oboru, na kurz zaměřený na didaktické a andragogické zásady (metodické kompetence), týkající se metod a forem výuky, případně na řešení konfliktních situací a ve třetí otázce na kurz rozvoje osobnosti lektora (osobnostní kompetence).



Graf 14: Přínos absolvovaného odborného kurzu, zdroj: vlastní zpracování



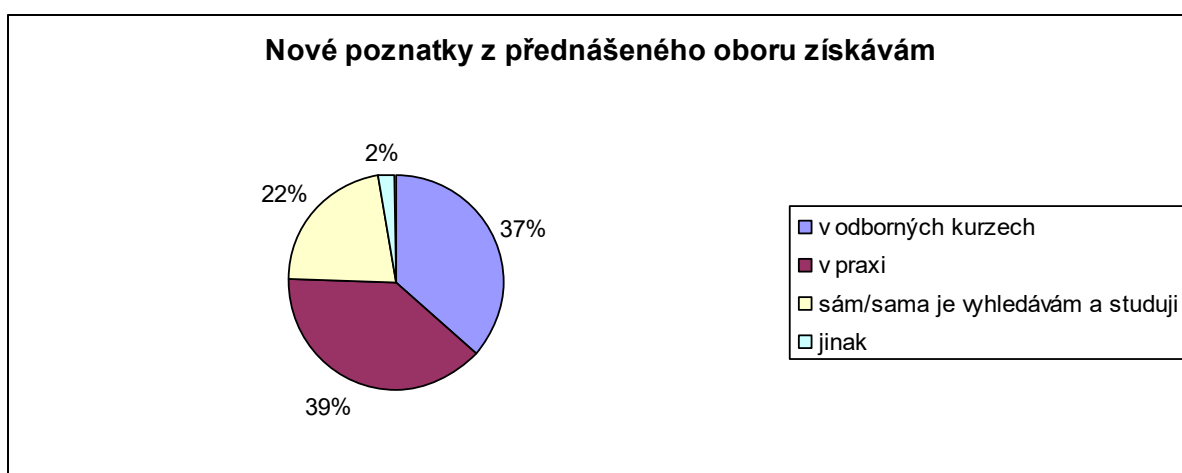
Graf 15: Přínos kurzu zaměřeného na didaktické zásady, případně kurzu zaměřeného na řešení konfliktních situací, zdroj: vlastní zpracování



Graf 16: Přínos kurzu rozvoje osobnosti lektora, zdroj: vlastní zpracování

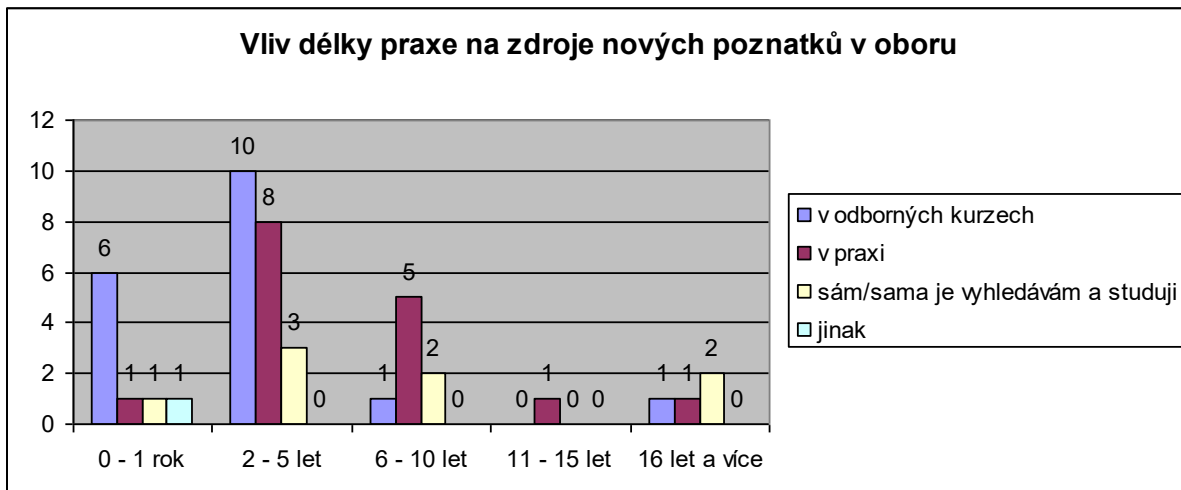
Z výše uvedených dat vyplývá, že ve všech třech případech sami lektori vidí přínos absolvovaných kurzů pro svoji praxi na stejné úrovni. Průměrné hodnoty vyplývající z odpovědí na jednotlivé otázky jsou v rozmezí 3,19% - 3,25%. Ve všech případech nepřikládají lektori absolvovaným kurzům zásadní význam. To opět potvrzuje náš předpoklad, že lektori využívají ve své práci více zkušenosti a dovednosti získané vlastní praxí.

Z odpovědí respondentů také vyplynulo, kde lektori dalšího vzdělávání získávají nové poznatky z přednášeného oboru, graf číslo 17. Zjistili jsme, že 37% lektorů získává nové poznatky v odborných kurzech, 39% lektorů je získává v praxi, 22% nové poznatky získává samo. Pouze 2% respondentů zvolila odpověď jinak, a to kombinaci všech možností odpovědí. Z těchto odpovědí by se mohlo na první pohled zdát, že lektori přikládají stejný význam kurzům, které jim rozšiřují a doplňují vzdělání a vlastní praxi, díky které také získávají nové poznatky.



Graf 17: Zdroje nových poznatků z oboru, zdroj: vlastní zpracování

Data týkající se zdrojů nových poznatků, jsme také porovnali s délkou lektorské praxe a zjistili jsme tak, že s narůstající délkou lektorské praxe se zvyšuje podíl lektorů, kteří nové poznatky daného oboru získávají v praxi anebo je sami aktivně vyhledávají a studují, graf číslo 18.



Graf 18: Vliv délky praxe na zdroje nových poznatků v oboru, zdroj: vlastní zpracování

Přestože nám ze všech našich získaných dat vyplývá, že se lektori kurzů pro sociální pracovníky spoléhají a také více využívají zkušenosti a dovednosti získané praxí než znalosti získané během studia, stále se jich značná část účastní kurzů rozšiřujících a doplňujících jejich kvalifikaci. S délkou jejich lektorské praxe počet klesá, ale ti, co kurzy využívají, znalosti zde získané potom v praxi následně využívají. Celkově také lektori kurzů pro sociální pracovníky hodnotí pozitivně přínos těchto absolvovaných kurzů pro svoji praxi.

## 8 SHRnutí VÝSLEDKŮ

Na základě získaných dat můžeme odpovědět na naši hlavní výzkumnou otázku a také na dílčí výzkumné otázky, které jsme si položili na začátku naší práce. A také porovnat informace vyplývající z těchto dat s naším předpokladem, že lektori kurzů pro sociální pracovníky ve své práci více využívají zkušenosti a dovednosti získané během své lektorské praxe.

V naší první dílčí výzkumné otázce jsme se ptali kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své odborné kompetence? Odborné kompetence jsme si definovali jako odborné znalosti lektora, které lze získat v průběhu vzdělání, jeho další odborný růst a vzdělávání v přednášeném oboru. Zjistili jsme, že lektori kurzů pro sociální pracovníky své odborné znalosti sice získávají v odborných kurzech a doplňují si tak svoji kvalifikaci, ale následně se více spoléhají na zkušenosti z vlastní praxe v přednášeném oboru. Potvrdil se nám tak náš předpoklad, že lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají více odborné kompetence získané praxí.

V naší druhé dílčí otázce jsme se ptali, kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své metodické kompetence? Metodické kompetence jsme si definovali jako znalost didaktických a andragogických zásad, schopnost a umění definovat si vzdělávací cíl a tohoto cíle správně zvolenou metodou a formou výuky dosáhnout. Řadíme sem také schopnost lektora komunikovat se svými studenty a řešit konfliktní situace během výuky. Na základě získaných dat můžeme konstatovat, že právě v oblasti metodických kompetencí se lektori nejvíce spoléhají na zkušenosti získané vlastní lektorskou praxí. Tím se opět potvrzuje náš předpoklad, že lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají více kompetence získané v praxi.

V naší třetí dílčí výzkumné otázce jsme se ptali kde a v jakém poměru získávají lektori kurzů pro sociální pracovníky své osobnostní kompetence? Mezi osobnostní kompetence patří především zájem o studenty, schopnost empatie, individuální přístup, kreativita a pozitivní přístup, jsou to dovednosti, které jsou nejvíce spjaty s osobou lektora. Většinou jsou lektorovi vlastní a nelze se je lehce naučit. Je možné tyto dovednosti prohloubit

anebo si je částečně osvojit. Z dat popisujících osobnostní kompetence lektorů kurzů pro sociální pracovníky a jejich rozvoj, můžeme říci, že většina lektorů v této oblasti kompetencí využívá nabídku kurzů změřených právě na tyto kompetence a znalosti zde získané potom využívá ve své praxi. Oblast osobnostních kompetencí je tedy jedinou, kde se nepotvrdil náš předpoklad, že lektori kurzů pro sociální pracovníky využívají ve své práci více zkušenosti získané praxí.

Shrneme-li výše uvedené informace, můžeme tak odpovědět na naši hlavní výzkumnou otázku, zda a v jaké míře využívají lektori kurzů pro sociální pracovníky ve své práci kompetence získané vzděláním, a zda a v jaké míře využívají kompetence získané praxí? Na základě odpovědí našich respondentů je možné konstatovat, že lektori kurzů pro sociální pracovníky získávají kompetence ve větší míře praxí a také takto získané kompetence ve větší míře ve své práci využívají. A to i přesto, že se účastní kurzů rozšiřujících jejich kvalifikaci. Znalosti zde získané však v praxi nevyužívají tolik jako zkušenosti z praxe. Pouze v oblasti osobnostních kompetencí využívají ve větší míře kompetence získané vzděláním, a to především v kurzech zaměřených právě na rozvoj těchto kompetencí.

## ZÁVĚR

Co říci závěrem? Snad jen to, že praxe a zkušenosti praxí získané jsou pro lektory kurzů pro sociální pracovníky zásadní a využívají takto získané zkušenosti ve větší míře než znalosti získané v průběhu svého vzdělání. I když lektori využívají kurzy a semináře rozšiřující a doplňující jejich kvalifikaci, zkušenosti z praxe jsou pro ně stále důležitější a významnější.

I přes tento fakt nemůžeme ubírat na důležitosti vzdělávání lektorů. Je stále nutné, aby si lektori svoji kvalifikaci rozšiřovali. Spoléhat se jen na praxi není možné. Praktické zkušenosti stále vychází ze základu získaného právě studiem a stojí na teoretických znalostech nabytých právě vzděláváním.

Spíše bychom se měli zamyslet nad náplní studijních oborů a kurzů určených právě lektorům dalšího vzdělávání. Přestože obsah, např. rekvalifikačního kurzu Lektor dalšího vzdělávání koresponduje s požadavky Národní soustavy povolání, ukazuje se, že v praxi se lektori dalšího vzdělávání spoléhají více na praktické zkušenosti. Řešením by mohla být úprava náplně těchto kurzů a jejich zaměření právě spíše praktickým směrem. Samozřejmě na základě informací přímo od lektorů dalšího vzdělávání. Oni by měli být zdrojem a hybnou silou změn obsahu studijních oborů a kurzů určených pro lektory.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BENEŠ, Milan. *Andragogika*. Praha, Eurolex Bohemia 2003, s. 216. ISBN 80-86432-23-8

*Lektor dalšího vzdělávání* [online]. Asociace institucí pro vzdělávání dospělých [cit. 2017-03-28]. Dostupný z <http://www.aivd.cz/cz/profesionalni-lektor/> )

MEDLÍKOVÁ, Olga. *Lektorské dovednosti, Manuál úspěšného lektora 2., doplněné vydání*. Praha, Grada, 2013, s. 176. ISBN 978-80-247-4336-3

*Národní soustava povolání* [online]. [cit. 2016-12-31] Dostupný z [http://katalog.nsp.cz/odborneKompSpec.aspx?kod\\_sm1=11&id\\_jp=102195](http://katalog.nsp.cz/odborneKompSpec.aspx?kod_sm1=11&id_jp=102195))

PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha, Vysoká škola J. A. Komenského, 2002, s. 207.

PRŮCHA, Jan, WALTEROVÁ, Eliška, MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. Praha, Portál, 1995, s. 292. ISBN 80-7178-029-4

*Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání* [online]. Národní ústav pro vzdělávání. [cit. 2017-01-10]. Dostupný z [http://www.nuv.cz/uploads/RVP\\_ZV\\_2016.pdf](http://www.nuv.cz/uploads/RVP_ZV_2016.pdf)

VETEŠKA, Jaroslav, TURECKIOVÁ, Michaela. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí, Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha, Univerzita Jana Amose Komenského, 2008, s. 132. ISBN 978-80-86723-54-9

VYHNÁNKOVÁ, Kateřina. *Vzdělávání dospělých v České republice a Evropské unii*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, 136 s. ISBN 978-808-6723-464.

## **SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

AIVD Asociace institucí pro vzdělávání dospělých

MŠMT Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy

NSP Národní soustava povolání

## **SEZNAM OBRÁZKŮ**

OBRÁZEK 1: ZPŮSOBILOST LEKTORA, ZDROJ: MEDLÍKOVÁ 2013, s. 18.....	20
---	----

**SEZNAM TABULEK**

TABULKA 1: VYMEZENÍ POJMU KOMPETENCE, ZDROJ: VYHNÁNKOVÁ, 2010, S. 112.....	22
TABULKA 2: POJETÍ KOMPETENCÍ DLE MEDLÍKOVÉ A LANGERA, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	24

## SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1: SLOŽENÍ RESPONDENTŮ DLE POHLAVÍ, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	39
GRAF 2: VÝCHODISKA PŘI PŘÍPRAVĚ OBSAHU KURZU, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	40
GRAF 3: VLIV DÉLKY LEKTORSKÉ PRAXE NA PŘÍPRAVU OBSAHU KURZU, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	40
GRAF 4: ÚČAST LEKTORŮ NA ODBORNÝCH KURZECH A SEMINÁŘÍCH, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	41
GRAF 5: VLIV DÉLKY PRAXE NA ÚČAST V ODBORNÝCH KURZECH, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	42
GRAF 6: VÝCHODISKA VÝBĚRU METOD, FOREM A CÍLŮ VÝUKY, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	43
GRAF 7: VLIV DÉLKY PRAXE NA VÝBĚR METODY, FORMY A CÍLE VÝUKY, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	43
GRAF 8: VÝCHODISKA ŘEŠENÍ KONFLIKTNÍCH SITUACÍ, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	44
GRAF 9: VLIV DÉLKY PRAXE NA ŘEŠENÍ KONFLIKTNÍCH A PROBLÉMOVÝCH SITUACÍ, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	45
GRAF 10: ABSOLVOVANÝ KURZ ROZVOJE OSOBNOSTI A JEHO VYUŽITÍ V PRAXI, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	46
GRAF 11: VLIV DÉLKY PRAXE NA VYUŽÍVÁNÍ KURZŮ ROZVOJE OSOBNOSTI, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	47
GRAF 12: VYUŽITÍ NABÍDKY KURZŮ PRO LEKTORY DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	48
GRAF 13: VLIV DÉLKY PRAXE NA VYUŽITÍ NABÍDKY KURZŮ, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	49
GRAF 14: PŘÍNOS ABSOLVOVANÉHO ODBORNÉHO KURZU, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	49
GRAF 15: PŘÍNOS KURZU ZAMĚŘENÉHO NA DIDAKTICKÉ ZÁSADY, PŘÍPADNĚ KURZU ZAMĚŘENÉHO NA ŘEŠENÍ KONFLIKTNÍCH SITUACÍ, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	50
GRAF 16: PŘÍNOS KURZU ROZVOJE OSOBNOSTI LEKTORA, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ .....	50
GRAF 17: ZDROJE NOVÝCH POZNATKŮ Z OBORU, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	51
GRAF 18: VLIV DÉLKY PRAXE NA ZDROJE NOVÝCH POZNATKŮ V OBORU, ZDROJ: VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ.....	52

## **SEZNAM PŘÍLOH**

### **1. PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK**

## Příloha P I: Dotazník

Dobrý den,

Jsem studentkou třetího ročníku Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, obor sociální pedagogika. Ve své bakalářské práci se zabývám kompetencemi lektorů kurzů pro sociální pedagogii. Chtěla bych Vás tímto požádat o vyplnění přiloženého dotazníku.

Děkuji za Váš čas.

Radana Nováková

1) Jste

- a) Muž
- b) Žena

2) Délka lektorské praxe

- a) 0 – 1 rok
- b) 2 – 5 let
- c) 6 – 10 let
- d) 11 – 15 let
- e) 16 let a více

3) Dosažené vzdělání:

- a) Úplné střední
- b) Vysokoškolské v přednášeném oboru
- c) Vysokoškolské pedagogického směru
- d) Jiné

4) Při přípravě obsahu kurzu vycházím:

- a) Z odborných znalostí získaných v průběhu studia
- b) Ze zkušeností získaných praxí v přednášeném oboru

5) Účastním se odborných kurzů a seminářů týkajících se mého přednášeného oboru

- a) Ano
  - b) Ne
  - c) Uvažuji o tom
- 6) Nové poznatky z přednášeného oboru získávám:
- a) V odborných kurzech
  - b) V praxi
  - c) Sám/sama je vyhledávám a studuji
  - d) Jinak.....
- 7) Při výběru výukové metody, formy výuky a stanovení cíle výuky ve svém kurzu využívám více:
- a) Znalosti získané v průběhu studia (např. kurz didaktiky oboru na VŠ)
  - b) Znalosti získané absolvováním kurzu pro lektory se zaměřením na výukové metody, formy a cíle výuky
  - c) Zkušenosti a dovednosti získané vlastní praxí
- 8) Při řešení konfliktních a problémových situací v průběhu výuky využívám více:
- a) Znalosti získané v průběhu studia
  - b) Absolvoval/a jsem kurz zaměřený na řešení těchto situací a znalosti zde získané využívám v praxi
  - c) Zkušenosti a dovednosti získané lektorskou praxí
- 9) Absolvoval/a jsem trénink asertivity nebo kurz zvládnutí problémových účastníků a konfliktních situací:
- a) Ano a znalosti zde získané využívám v praxi
  - b) Ano, znalosti zde získané v praxi nevyžívám
  - c) Ne
- 10) Pro doplnění vlastní kvalifikace a odbornosti využívám nabídku kurzů pro lektory dalšího vzdělávání a pravidelně se těchto kurzů účastním.
- a) Ano



- b) Ne, spoléhám na zkušenosti a dovednosti z vlastní praxe
- c) O absolvování kurzu uvažuji

11) V případě kladné odpovědi na předchozí otázku zhodnoťte na škále 1 – 5 přínos absolvovaných kurzů (absolvovaného kurzu) pro vaši lektorskou praxi, kde 1 je nejnižší přínos a 5 nejvyšší přínos.

Absolvoval/a jsem odborný kurz týkající se mého přednášeného oboru a jeho přínos hodnotím:

1	2	3	4	5

Absolvoval/a jsem kurz zaměřený na metody a formy výuky, případně kurz zaměřený na řešení konfliktních a problémových situací ve výuce a jeho přínos hodnotím:

1	2	3	4	5

Absolvoval/a jsem kurz zaměřený na rozvoj osobnosti lektora, např. kurz asertivity, kurz zvládání stresu a jeho přínos hodnotím:

1	2	3	4	5

Děkuji za Váš čas.