



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.



Název projektu: 4E

Číslo grantové dohody: 2019-1-SE01-KA204-060575

Vydavatel: FM Consulting, s.r.o.

Úpravy: Partneři projektu ERASMUS+ 4E:

- Sverigefinska folkhögskolan
- Método Estudios Consultores SLU
- TREBAG SZELLEMI TULAJDON- ES PROJEKTMENEDZSER KFT
- TENDER di Sdogati Claudio
- ACTION SYNERGY SA
- Vsl Ziniu kodas

“Podpora Evropské komise při tvorbě této publikace nepředstavuje souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv využití informací obsažených v této publikaci.”



Obsah

1	Úvod	4
1.1	Hlavní výsledky výzkumu v partnerských zemích	4
2	Inovativní způsoby vzdělávání osob nad 50 let	6
2.1	Učení s digitálními technologiemi	6
2.2	Personalizované vzdělávání	7
2.3	Flexibilní učení	8
2.4	Učení založené na kompetencích	9
2.5	Problémové vyučování	10
2.6	E-learning (distanční vzdělávání)	11
2.7	Certifikace měkkých dovedností a znalostí získaných neformálním vzděláváním	12
3	Rozvoj měkkých dovedností	14
3.1	Komunikační dovednosti	15
3.2	Týmová práce	17
3.3	Odolnost	20
3.4	Kreativita	21
4	Specifické metody jazykové přípravy	24
4.1	Úkolově orientovaná výuka	24
4.2	Výuka jazyků pomocí počítače (CALL)	25
4.2.1	Technologicky vylepšené studium jazyků: Nové didaktické přístupy	25
4.2.2	E-learning jako podpůrný systém: Kombinované vzdělávání (Blended Learning) a převrácená výuka (Flipped Classroom)	26
4.2.3	Didaktické principy pro výuku jazyků prostřednictvím informačních technologií	26
4.2.4	Klíčové prvky úspěšného studia jazyků s pomocí informačních technologií	27
4.2.5	Praktické nápady pro implementaci	28
4.3	Komunikativní přístup v cizojazyčné výuce	31
5	Specifické metody pro školení v oblasti informačních a komunikačních technologií	33
5.1	Metoda zaměřená na řešení problémů	34
5.2	Metoda zaměřená na aplikace	35



5.3	Metoda zaměřená na nabídku	37
5.4	Metoda zaměřená na funkce	37
5.5	Metoda zaměřená na koncepty	38
5.6	Metoda zaměřená na abstraktní nástroje	38
6	Výměna osvědčených postupů	39
6.1	Česká republika	40
6.2	Švédsko	42
6.3	Maďarsko	44
6.4	Itálie	45
6.5	Španělsko	47
6.6	Řecko	48
6.7	Litva	50
7	Závěr	53
8	Bibliografie	54



1 Úvod

Učebnice pro lektory je prvním intelektuálním výstupem projektu 4E. Jejím účelem je přiblížit problém nezaměstnanosti v Evropské unii u osob ve věku 50+, stejně tak potřeby této skupiny a metody, které jim pomohou dosáhnout dovedností, jež jsou potřebné pro jejich opětovný návrat na trh práce. Kromě toho učebnice také slouží k představení osvědčených postupů partnerů tohoto projektu v problematice nezaměstnanosti osob ve věkové kategorii 50+.

Důraz je především kladen na význam celoživotního učení. V učebnici jsou tak k nalezení teoretické metody vedoucí k realizaci tohoto druhu vzdělávání. Učebnice se nejdříve věnuje problematice nezaměstnanosti pracovníků ve věku 50+ a následně nápadům na inovativní způsoby vzdělávání dospělých a oblastem, na které by se vzdělávání mělo zaměřit. Na závěr je s pomocí jiných projektů zemí zúčastněných partnerů znázorněno, jak se již snažili problém nezaměstnanosti osob ve věku 50+ řešit.

Učebnice pro lektory je první teoretickou částí metodiky, která bude následně doplněna školícím materiálem založeným na výsledcích průzkumu trhu, jenž bude zahrnovat praktické příklady dříve představených konceptů.

1.1 Hlavní výsledky výzkumu v partnerských zemích

Partneři provedli důkladný průzkum, aby mohli v této učebnici následně představit odpovídající řešení k problémům, se kterými se osoby ve věku 50+ na pracovním trhu potýkají.

Výzkum je přístupný na následující adrese: <http://4eproject.eu/2020/07/30/desk-research-situation-of-the-citizens-50-on-the-labour-market-and-the-required-skills/>.

Hlavní zjištění týkající se úrovně nezaměstnanosti v zúčastněných zemích vykazují určité rozdíly. Země s nejnižší mírou nezaměstnanosti osob ve věku 50+ je se 7% Itálie, zatímco s nejvyšší - 36.5% Česká republika. Další země s vyšší mírou nezaměstnanosti jsou Řecko (34.3%), Litva (21.5%) a Maďarsko (20.16%). Naopak Španělsko (11.79%) a Švédsko (7.1%) mají míru nezaměstnanosti u osob věkové kategorie 50+ pod 20%.

Ve všech zemích je podobné, jaké **dovednosti** považují zaměstnavatelé u pracovníku za **nejdůležitější**. Jsou jimi tzv. měkké dovednosti (soft skills), digitální dovednosti a komunikační dovednosti. Za jednu z klíčových dovedností je také považována zručnost v cizích jazycích. Termín „**měkké dovednosti**“ zahrnuje mnoho různých dovedností, nejvíce zmiňovanými měkkými dovednostmi v účastnických zemích jsou týmová práce, přizpůsobivost, flexibilita a kreativita.

Účastníci výzkumu se shodují v názoru na **největší překážky**, kterým pracovníci starší 50 let čelí při pokusu o opětovný vstup na trh práce nebo při pokusu o získání nového pracovního místa. Mezi těmito překážkami byly ve všech zemích zmíněny nedostatečná flexibilita, nejednoduché přijímání změn a potíže s prací v heterogenních týmech. Dotazované zúčastněné strany se také nechaly slyšet, že mnoho společností má obvykle obavy, co se týče zdraví zaměstnanců v této věkové kategorii a jejich energie při plnění pracovních úkolů. **Předsudky a zaujatost** vůči pracovníkům 50+ se zdají být běžné ve všech angažovaných zemích, a tudíž opatření k boji proti nim mohou být rovněž společná pro všechny tyto země.

Obecně se zdá, že nejefektivnějším způsobem podpory zaměstnanců 50+ je kombinace **personalizované individuální podpory** se **školicími programy šitými na míru**. Kromě toho je také potřeba vzdělávat společnost a spolupracovat při odstraňování bariér a předsudků, které brání vstupu osob 50+ na trh práce.





2 Inovativní způsoby vzdělávání osob nad 50 let

Je zřejmé, že zaměstnanci starší 50 let potřebují inovativní způsoby vzdělávání, které necílí pouze na předávání teoretických znalostí, ale umožní osobám 50+ získat dovednosti, které budou moci využít také v praxi a na pracovišti. Je třeba mít na paměti, že proces vzdělávání osob nad 50 let může být velmi specifický – v učení nejsou tak flexibilní jako mladší ročníky, mají svůj osobní život a zaměstnání, rovněž tak aktivity a další povinnosti, což může jak pro školitele, tak pro osobu 50+, která školení absolvuje, představovat určité výzvy. Na druhou stranu mají ale starší pracovníci více zkušeností, jsou často uznávanými odborníky ve svém oboru a snaží se neustále zlepšovat.

Rozvoj kompetencí a dovedností, které zaměstnavatelé považují v dnešní době za důležité, je zásadní pro budoucí pracovní vyhlídky osob 50+. Tato kapitola se proto bude věnovat inovativním způsobům vzdělávání, které jsou hojně využívány ve výuce i v neformálním vzdělávacích programech. Níže najdete podrobné informace ohledně sedmi inovativních způsobů vzdělávání, které jsou vhodné a efektivní pro starší pracovníky.

2.1 Učení s digitálními technologiemi

Používání digitálních technologií ve výuce je po celém světě vnímáno jako klíč ke zkvalitnění procesu učení a ke zvýšení „prodejnosti“ studentů. V oblasti technologií proto učitelé povzbuzují své studenty k jejich plnému využívání, neboť přizpůsobivost a předvídatelnost jsou ve 21. století nepostradatelné.

Vzdělávací technologie jsou komunikační, informační a technologické nástroje používané za účelem zkvalitnění výuky, zlepšení procesu učení i ohodnocení studentů. To zahrnuje praktické využívání počítačů či multimédií v průběhu výuky. Technologie bývají převážně využívány v rámci výukových programů, simulací, nástrojů produktivity či jako komunikační nástroje – například e-mail atd.

Technologie **trojrozměrného (3D) tisku** umožňuje použitím softwaru podporovaného počítačem (CAD) vytvoření 3D modelu nebo za pomoci databáze či jiného zdroje použití již vytvořeného 3D modelu, který je následně 3D tiskárnou přeměněn ve fyzický objekt. Mezi výhody používání technologií 3D tisku jako výukového nástroje patří to, že se ze studentů stávají tvůrci a inovátoři; 3D tisk vytváří odpovědné, digitální občany; podporuje tvůrčí proces a podporuje dovednosti důležité při řešení problémů, stejně tak jako kreativní myšlení.



Princip fungování **rozšířené reality** spočívá v použití technologického zařízení, které umožňuje vizualizovat různé zdroje informací v reálném světě pomocí virtuálních komponentů. Co se spojitosti mezi rozšířenou realitou a vzděláváním týče, rozšířená realita umožňuje vytvářet interaktivní modely, které následně mohou být využity v průběhu výuky či školení.

Stále větší číslo starších pracovníků spolu s rostoucím využíváním technologií na moderních pracovištích ohrožuje zaměstnanost osob 50+. Z tohoto důvodu je **metoda výuky za pomoci využívání moderních technologií** pro osoby 50+ velmi vhodná, neboť jim umožňuje nabýt dovedností, které jsou pro zvýšení jejich zaměstnatelnosti v dnešním pracovním prostředí zásadní.

2.2 Personalizované vzdělávání

Podle tradičního vzdělávacího modelu probíhá školení obvykle ve skupinách – to znamená, že každý, kdo se školení účastní má určité znalosti, schopnosti a postřehy, ale na jiné úrovni. S ohledem na pokrok 21. století v nových technologiích a inovacích si v dnešní době získává popularitu **personalizované vzdělávání**. Tento typ vzdělávání odpovídá individuálním potřebám – ať už jde o vědomosti, schopnosti, mezery ve znalostech nebo tempo učení dané osoby.

Zejména u starších osob může být personalizované školení přínosné v tom, že zohledňuje nejen stávající schopnosti jedince, ale také možné obtíže, kterým starší pracovníci na pracovišti čelí. Nejnovější technologie navíc umožňují posoudit úroveň dovedností jak před školením, tak v jeho průběhu a zároveň definovat kroky, které jsou nezbytné pro další zlepšování.¹ Jinými slovy, každému, kdo se školení zúčastní, je sestaven individuální výukový plán na základě osobních dovednostní a zájmů.

S personalizovaným vzděláváním však souvisí i několik rizik. Jedním z nich je to, že by se personalizované vzdělávání nemělo zaměřovat se samoučením. Školitel by měl účastníkům nabízet dostatečnou podporu, a proto by mělo být personalizované vzdělávání kombinováno s jinými školicími metodami, jako je skupinová výuka či mentoring. Kromě toho by personalizované vzdělávání nemělo být založeno čistě na využívání technologií. Ačkoliv je personalizované vzdělávání většinou spojeno s e-learningem, osobní interakce jsou velmi důležité.

¹ https://evollution.com/attracting-students/todays_learner/personalized-learning-is-key-to-meeting-students-needs-in-continuing-education



Souhrnně vzato, personalizované vzdělávání zohledňuje dovednosti a silné stránky účastníků školení a zajišťuje, aby každý dosáhl těch nejlepších možných výsledků.

2.3 Flexibilní učení

Další způsob vzdělávání, který si získává popularitu jak u mladších, tak starších osob, je tzv. **flexibilní učení**, které nabízí studentům možnost vybrat si *jak, co, kdy* a *kde* se budou učit.²

Jinými slovy, čas, místo a tempo učení si určují studenti sami.³ *Tempem* se rozumí, že si daná osoba rozvrhne podle sebe jednotlivé úkoly a učí se takovou rychlostí, která jí/mu vyhovuje. *Místo* je obzvláště důležité pro ty, co studují a pracují zároveň. Flexibilní učení umožňuje zvolení si místa, kde bude výuka probíhat – například na pracovišti, doma, v kavárně, v hotelovém pokoji v zahraničí nebo na jakémkoliv jiném místě. *Režim* znamená použití distančního a kombinovaného učení, jakož i využití metod flexibilního učení.

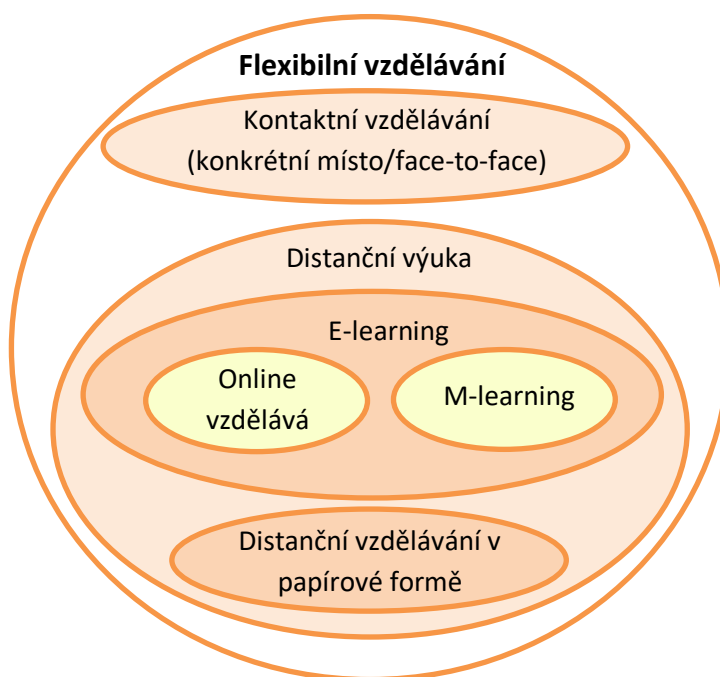


Diagram č 1: Podmnožiny flexibilního učení (Brown, 2004)⁴

² <https://www.advance-he.ac.uk/guidance/teaching-and-learning/flexible-learning>

³ <https://www.igi-global.com/dictionary/classification-approaches-web-enhanced-learning/11249>

⁴ https://www.researchgate.net/figure/The-subsets-of-flexible-learning-Brown-2003_fig1_234673347



Vlastní volba podoby vzdělávání je pro osoby 50+ velmi důležitá. Jelikož flexibilní učení umožňuje zkombinovat proces učení s pracovním a osobním životem, starším pracovníkům tento typ vzdělávání velmi vyhovuje.

Jak diagram znázorňuje, flexibilní vzdělávání může probíhat jak kontaktní, tak distanční (online) formou, což dává studentovi větší možnost výběru charakteru vzdělávání.

2.4 Učení založené na kompetencích

Vzdělávání založené na kompetencích je „přístup, který je využíván převážně při abstraktním učení nežli při učení konkrétních dovedností“. Mohlo by také být popsáno jako druh vzdělávání, který se zaměřuje na výsledky a na výkon studentů v reálném světě.⁵

Učení založené na kompetencích se zaměřuje na rozvoj a uplatnění získaných dovedností na pracovišti po absolvování školení. Tento druh vzdělávání je tak zejména vhodný pro starší pracovníky, neboť cílí na mezery v kompetencích, které jsou na pracovišti žádané.

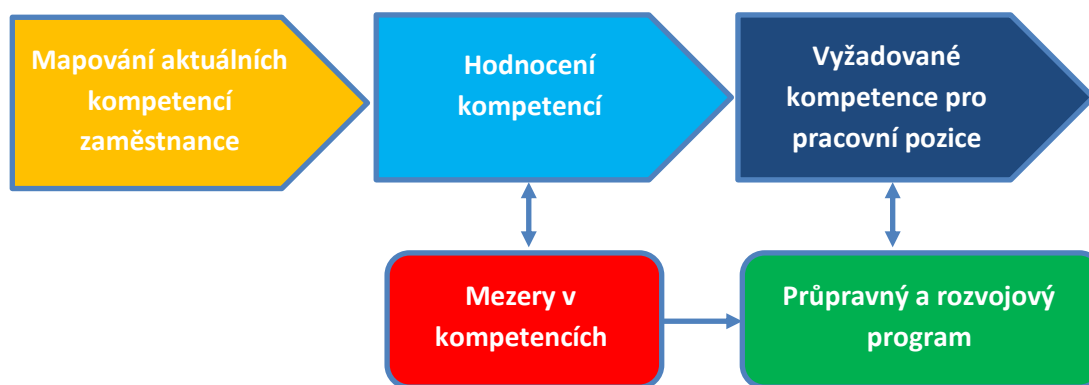


Diagram č. 2: Vzdělávání založené na kompetencích – struktura školení, 2017⁶

Diagram ukazuje, že je u školení zaměřeném na tento druh vzdělávání obzvláště důležité brát v potaz kompetence pracovníků. To je považováno za první krok vedoucí k úspěšnému zahájení programu vzdělávání založeného na kompetencích. Následně se tyto kompetence hodnotí, v průběhu čehož se identifikuje, zda má v tomto ohledu dotyčná osoba nějaké mezery. Hlavním cílem školení je tyto mezery odstranit. Součástí dalšího kroku je vytvoření průpravného a rozvojového programu, který se soustředí na

⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Competency-based_learning

⁶ <https://slideplayer.com/slide/13699499/>



odstraňování nedostatků v kompetencích a na zlepšování dovedností potřebných pro konkrétní pracovní pozici.

Učení založené na kompetencích staví především na pozorovatelných výsledcích školení. Tento typ školení je vhodný pro starší pracovníky, protože je relevantní, co se nejnovějších pracovních požadavků týče, a navíc se zaměřuje na potřeby pracoviště.

2.5 Problémové vyučování

Pokud jde o terciální vzdělávání, problémové vyučování získává na popularitě. Studenti jsou konfrontováni s reálnými problémy, na které se snaží najít řešení. Například v Austrálii zakomponovaly ošetrovatelské programy tento typ výuky a vzdělávání, aby se studenti již během studia potýkali s problémy, které mohou na pracovišti nastat. Také učitelé považují tuto metodu za velmi prospěšnou, neboť se díky ní studenti toho mnohem více naučí. Problémové vyučování je vzdělávací metoda, při které se složité reálné problémy používají jako prostředek k podpoře učení studentů se různých konceptů a principů, na rozdíl od přímé prezentace faktů. Tento typ vzdělávání napomáhá k rozvoji kritického myšlení, schopnosti řešit problémy a také ke zlepšení komunikačních dovedností.

Problémové vyučování často probíhá ve skupinách. Vybízí studenty, aby problém prozkoumali a definovali; otestovali své již existující znalosti; určili, co se musí naučit a kde a jak mohou získat nástroje a informace potřebné k vyřešení tohoto problému; vyhodnotili možné řešení problému; sami se pokusili o vyřešení problému a na závěr podali zprávu o svých zjištěních.

Aby bylo možné efektivně využít metodu problémového vyučování, učitel by měl nejdříve: formulovat učební výsledky projektu; vytvořit reálný problém a hned na začátku stanovit základní pravidla, aby byla zajištěna efektivní týmová práce; seznámit studenty s prací ve skupině, provést zahřívací cvičení a stanovit, jak budou hodnoceny výsledky projektu.

Problémové vyučování má mnoho výhod, a to jak pro studenty, tak učitele i instituce. Tento druh vzdělávání je zaměřený na studenty a studenti ho považují za zábavnější než jiné formy učení. Kromě toho podporuje lepší porozumění a studenti, kteří mají s problémovým vyučováním zkušenosti, hodnotí své schopnosti lépe. Navíc studenti si s využitím problémového vyučování také rozvíjejí celoživotní dovednosti.



Dospělí, zejména ti, kteří patří do věkové kategorie 50+ se učí jiným způsobem, než mladí lidé. Metoda problémového vyučování se skvěle hodí pro dospělé, co pracují, nebo pro starší osoby, protože místo pasivního přijímání informací, problémové vyučování umožňuje studentům prokázat své znalosti úspěšným dokončením projektu nebo vyřešením problému. Je to aktivnější model učení, u kterého se prokázalo, že vede k získání trvalých znalostí a dovedností potřebných při řešení problémů.

2.6 E-learning (distanční vzdělávání)

Distanční vzdělávání nebo také e-learning je formalizovaný systém výuky a vzdělávání, který je speciálně navržen tak, aby jej bylo možné vykonávat na dálku pomocí elektronické komunikace. Jelikož je distanční vzdělávání méně finančně náročné a není geograficky omezené, nabízí se jako alternativa v případech, kdy tradiční forma vzdělávání není možná. Pro studenty, kteří se kvůli časovému harmonogramu nebo vzdálenosti nemohou účastnit prezenční výuky, představuje e-learning značné výhody, neboť je tato metoda vzdělávání flexibilnější a lze ji provádět prakticky kdekoli.

Mezi oblíbené technologie distančního vzdělávání patří: **technologie zaměřené na hlas** (CD, MP3 nahrávky nebo webové vysílání); **video technologie** (instruktážní videa, DVD a interaktivní videokonference); a **počítačové technologie** (prostřednictvím využití internetu nebo podnikového intranetu).

Základními principy e-learningu jsou individualita a flexibilita, samostatnost, multimédia, podpora studentů (dostatečné množství informací o možnostech studia, motivace ke studiu, studijní program s individuálním přístupem atd.) a otevřenost.

E-learning je vhodná metoda vzdělávání pro pracující a starší osoby (ve věku 50+), na které je tento projekt zaměřen, neboť distanční vzdělávání s sebou přináší mnoho výhod: e-learning nejen napomáhá k lepšímu uchování znalostí, ale také může lépe zapadat do časového harmonogramu daných osob. Studenti nemusí nikam cestovat a výuku si mohou nastavit tak, aby jim nenarušovala pracovní nebo osobní život. Kromě toho nabízí e-learning mnoho dalších možností a může se jej zúčastnit osoba v jakémkoliv věku.

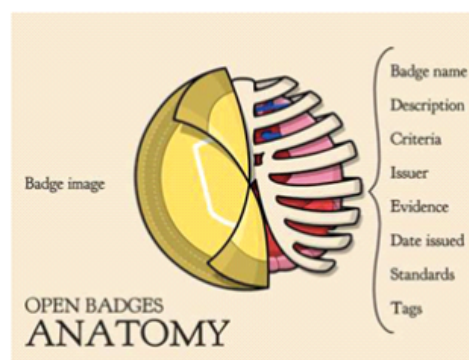


2.7 Certifikace měkkých dovedností a znalostí získaných neformálním vzděláváním

Pro dnešní rychle se měnící ekonomiku a technologický rozvoj je pro zaměstnavatele zásadní zhodnotit širokou škálu přenositelných dovedností, jako jsou organizační schopnosti, schopnost řešit konflikty, či mezilidské a mezikulturní porozumění, za účelem nalezení lepší shody mezi dovednostmi pracovníků a pracovními příležitostmi. Tyto dovednosti lze nabýt nejen prostřednictvím tradičního vzdělání, ale také v neformálním vzdělávacím prostředí a online s pomocí dostupných zdrojů, zejména těch věnujících se vzdělávání dospělých.

Uznání vědomostí, schopností a dovedností získaných mimo formální vzdělávání je stanoveno v doporučení Evropské rady o validaci neformálního a formálního učení (2012/C 398/01) a ve sdělení Evropské komise s názvem „Otevření systémů vzdělávání: nové technologie a otevřené vzdělávací zdroje jakožto prostředky inovativní výuky a učení pro všechny“ (SWD(2013) 341 final).

Digitální osvědčení „Open Badges“ jsou prostředkem, který informuje o úspěších, schopnostech, silných stránkách a vlastnostech studentů. V posledních letech se tato osvědčení stala středem pozornosti mnoha reformátorů vzdělávání, protože je lze použít ve školském systému na různých úrovních jako doplněk k známkování a vysvědčení. V některých vysokoškolských programech tak musí studenti absolvovat kurzy ve virtuálních studijních prostředích nebo



v institucích pro vzdělávání dospělých stojících mimo formální vzdělávání, jako jsou například centra neformálního vzdělávání, která neposuzují kompetence a dovednosti standardizovaným způsobem.

Digitální osvědčení obsahuje metadata definující dané osvědčení, informace týkající se podmínek jeho dosažení, organizace, jež jej vydala, data vydání, případně i data vypršení platnosti a webové adresy k ověření informací. Zaměstnavatelé, vzdělávací instituce nebo různé asociace mají k těmto metadatům přístup a mohou online kontrolovat, co bylo pro získání digitálního osvědčení potřeba.

Do procesu vydávání digitálních osvědčení jsou zapojeni tři hlavní aktéři: vydavatel, příjemce digitálního osvědčení a klient.



Vydavatelem je vzdělávací instituce nebo společnost odpovědná za návrh a vydání osvědčení. Rovněž rozhoduje, kdo ze zaměstnanců je oprávněn osvědčení udělovat. Vydavatel uděluje osvědčení, pokud studenti splnili daná kritéria nebo mají srovnatelné studijní zkušenosti. Digitální osvědčení znázorňují rozdílné dovednosti, úspěchy, často zharmonizované s různými kompetenčními rámci, jako je například Společný evropský referenční rámec pro jazyky nebo Evropský referenční rámec klíčových schopností pro celoživotní učení. V ideálním případě vydavatel požaduje, aby jejich osvědčení byla považována za důvěryhodný dokument a měla vysokou hodnotu pro externí asociace, instituce nebo trh práce. Jelikož vydavatel odpovídá za pravost a kvalitu osvědčení, je kladen důraz na to, aby jej student dosáhl náležitým způsobem. Osvědčení jsou také považována za formu marketingu, neboť všichni mohou vidět, jakých dovedností či výsledku učení lze dosáhnout.

Příjemcem digitálního osvědčení se rozumí student, kterému je osvědčení uděleno jako důkaz dosažených výsledků, pokroku a účasti na různých vzdělávacích akcích a kurzech. Jedno osvědčení může být součástí větší konstelace osvědčení a sloužit jako milník pro cestu učení. Vztah mezi vydavatelem osvědčení a jeho příjemcem je ověřitelný. V souvislosti se vzděláváním dospělých mohou být příjemcem osvědčení mladí dospělí usilující o získání maturity, účastníci celoživotního vzdělávání nebo studenti navštěvující odborná školení či dokonce školitelé. Příjemce osvědčení musí být schopen uložit a exportovat získané osvědčení a začlenit jej do životopisu nebo online profesních sítí.

Třetím zúčastněným aktérem je klient, kterým může být zaměstnavatel, vzdělávací institucí nebo sdružením.

Klienti kontrolují osvědčení a metadata; chtějí vidět osvědčení, která jsou hodnotná, transparentní, autentická a snadno ověřitelná. Na základě metadat a osvědčení mohou posoudit držitele osvědčení.⁷

⁷ Digitální osvědčení „Open Badges“ pro vzdělávání dospělých: <https://www.open-badges.eu/>. Pokyny pro implementaci a pokyny pro pedagogy.

Nástroj pro vytváření digitálních osvědčení pro e-learningové platformy: <https://openbadges.org/>



3 Rozvoj měkkých dovedností

V dnešní době se téměř v každém pracovním inzerátu požadují „vynikající komunikační schopnosti a dovednosti řešit problémy“. Co to ale ve skutečnosti znamená? Jak může kandidát určit, zda v těchto oblastech vyniká a proč se na tyto dvě dovednosti klade tak velký důraz?

Kandidáti mají při vytváření životopisu tendenci uvádět seznam svých studijních, pracovních či dalších zkušeností, které v průběhu jejich života vyústily v profesní růst. Tyto měřitelné a ověřitelné dovednosti jsou tzv. „hard skills“. Existují ovšem také témata, u kterých se na první pohled zdá, že nemají s danou prací nic společného a že jsou irelevantní. Zaměstnavatelé často kladou otázky týkající se chování daného kandidáta a tím se tak zaměřují na jeho/její měkké dovednosti tzv. „soft skills“. Měkké dovednosti, také známé jako sociální dovednosti, nemohou být vyjádřeny prostřednictvím vzdělání, neboť jsou subjektivní a nejsou okamžitě viditelné. Pokud kandidát na danou pracovní pozici disponuje požadovanými měkkými dovednostmi, jeho šance, že bude následně na toto místo vybrán, se nesmírně zvyšuje.

Jak poznám, že si vedu dobře?

Bez ohledu na práci, o kterou se uchazeč uchází, zaměstnavatelé očekávají, že uchazeč disponuje alespoň několika měkkými dovednostmi. Aby lidé uspěli na pracovním pohovoru nebo později v zaměstnání, musí bez problémů vyjít a komunikovat s mnoha svými kolegy z různých oddělení, stejně jako s manažery, spolupracovníky, klienty, prodejci nebo dokonce s budoucími zákazníky. Sociální dovednosti jsou v zásadě oceňovány každým zaměstnavatelem; proto je nejlepší je zlepšovat, a především získat o našich vlastních sociálních dovednostech povědomí. Pokud kandidát snadno vychází s ostatními kolegy, efektivní komunikace by mohla být jeho/její významnou měkkou dovedností.

Měkké dovednosti lze rozvíjet!

Následující kapitola pojednává o povaze a celkovém významu měkkých dovedností, které jsou souhrnným pojmem pro všechny mezilidské a sociální dovednosti. Dobrou zprávou je, že mezilidské dovednosti mohou být nejen udržovány, ale také dále rozvíjeny! Tyto dovednosti se ale na druhou stranu také velmi těžko učí, a proto se tato kapitola zaměřuje na zdůraznění některých důležitých měkkých dovedností a představení osvědčených postupů učení.⁸⁹

⁸ <https://blog.cvonline.hu/2018/karriertanacsok/soft-skills-vagyis-a-puha-keszsegek-mit-kell-tudni-rola/17400>

⁹ <https://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>



Věděli jste, že...?

Měkké dovednosti lze klasifikovat do čtyř hlavních kategorií: sebehodnocení a představa světa; kontext a výkon; sociální interakce a metodologické, intuitivní a laterální myšlení.¹⁰

3.1 Komunikační dovednosti

Je všeobecně známo, že komunikace je jednou z klíčových dovedností. Vzhledem k vysokým požadavkům dnešního trhu práce je komunikace považována za nezbytnou pro úspěch, zejména pro ty nad 50 let, kteří možná jednou budou muset změnit své zaměstnání nebo hledat nové.

Komunikace je definována jako „proces, při kterém dochází k výměně informací mezi jednotlivci prostřednictvím společného systému symbolů, znaků a chování“¹¹. Potřeba adekvátní komunikace je nevyhnutelná, a to jak v mluvené, tak v písemné komunikaci. Správná komunikace má několik charakteristik a vyžaduje porozumění symbolům jakými jsou jazyk, písmena, gesta atd.

Když spolu lidé komunikují, nepřemýšlí vědomě nad tímto procesem, ani nad druhem interakce, který potřebují, ale namísto toho přemýšlejí o těchto aspektech z pohledu druhé osoby. Nemělo by být překvapením, že existuje několik druhů komunikací. Když jsme si vědomi toho, čeho chceme komunikací dosáhnout a jaký druh komunikace k tomu chceme použít, jsme schopni ovlivnit, jak toho dosáhneme a jsme také schopni zvážit, co chce ten druhý. Díky tomuto se můžeme stát lepšími komunikátory.

Druhy komunikace

Komunikaci lze kategorizovat více než jedním způsobem, v závislosti na našich kritériích klasifikace:

Podle komunikačního kanálu:

Verbální – používání slov

Ústní – mluvená – rozhovory, schůze, přednášky atd.

Ústní komunikace využívá mluvených slov. V zásadě předpokládá, že jednotlivci spolu komunikují, a to ať už prostřednictvím konverzace tváří v tvář, telefonního hovoru nebo jiného programu umožňujícího

¹⁰ <https://skillsmatch.eu/soft-skills-definitions/>

¹¹ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/communication>



komunikaci na dálku, jakým je například Skype. Tento druh komunikace zahrnuje také další ústní projevy, mezi které se řadí například přednášky, prezentace, diskuze, proslovy či pohovory.

Písemná – dopisy, elektronická komunikace, poznámky atd.

Písemná komunikace je v podstatě jakýkoliv druh komunikace, který využívá písemných slov. Písemná komunikace je v moderním světě nezbytná, neboť žijeme v době informací a vše musí být zdokumentováno. Stále rostoucí využívání počítačů a počítačových sítí k organizování a přenosu informací znamená, že je velká poptávka po vynikajících písemných komunikačních dovednostech.

Neverbální komunikace; například oční kontakt, řeč těla, emoce atd.

Neverbální komunikací se prakticky rozumí komunikace, která je beze slov. Může mít doplňující funkci – neverbální část funguje jako doplněk k verbální části nebo může být také samostatně. Je to druh komunikace, který se odlišuje od ústní a písemné, neboť jsou v rámci ní použita gesta, řeč těla, držení těla, tón hlasu nebo mimika. Neverbální komunikace je především o řeči těla hovořící osoby.

Podle typu příjemce:

Intrapersonální komunikace – komunikace se sebou samým

Interpersonální (mezilidská) komunikace – komunikace mezi dvěma osobami

Skupinová komunikace – komunikace mezi více než dvěma osobami

Masová komunikace – komunikace k velkým skupinám osob

Podle stylu a účelu:

Formální

Styl komunikace v této podobě zachovává odstup a je oficiální. Její využití je při oficiálních konferencích, setkáních, psaní memorand nebo obchodních dopisů. Formální komunikace je tedy přímá, oficiální, vždy přesná s vážným tónem a nutností dodržování určitých pravidel.

Neformální

Vyžaduje, aby osoby měly mezi sebou užší vztah, a proto se převážně využívá v komunikaci mezi kamarády nebo v rodině. Neformální komunikace nevyžaduje dodržování žádných přísných pravidel či pokynů.



Samozřejmě existuje mnoho dalších přístupů, jak klasifikovat komunikaci na základě jiných charakteristik.

Efektivní komunikace na pracovišti

Kromě několika komunikačních dovedností, kterých lze využívat za různých situací, existuje také pár způsobů, jak být efektivním komunikátorem na pracovišti:

Být jasný a výstižný. Pokuste se snížit pravděpodobnost nedorozumění tím, že vaše zpráva bude co nejjednodušší. Omezení zprávy na její hlavní význam a eliminování dlouhých podrobných vět pomáhá ostatním rychle pochopit, co bylo zprávou myšleno. I když je přiblížení kontextu užitečné, nejlepší je při snaze o sdělení nápadu, instrukcí či zprávy poskytnout jen ty nejnutnější informace.

Procvičování empatie. Porozumění pocitům, nápadům a cílům kolegy může pomoci při komunikaci. Je možné, že zahájení nového projektu bude vyžadovat pomoc od jiných oddělení. Pokud ovšem tyto kolegové nebudou ochotni pomoci nebo budou mít obavy, procvičování empatie vám může umožnit formulovat zprávu takovým způsobem, aby reagoval na jejich obavy.

Asertivita. K dosažení cílů na pracovišti může být nutné asertivní jednání. V rámci asertivního jednání můžete požádat některé kolegy, aby spolupracovali na dosažení vašich cílů, požádat o zvýšení platu nebo nepřistoupit na návrh, o kterém si myslíte, že nebude prospěšný. I když je v takových případech důležité sebevědomí, nemělo by se zapomenout na respekt. Mírný tón hlasu a zdůvodnění asertivního jednání je důležité pro to, aby ostatní dobře reagovali na vznesené připomínky a náměty.

Používání a čtení řeči těla. Jak bylo uvedeno již výše, řeč těla je velmi důležitou součástí komunikace, a to i na pracovišti. Věnování větší pozornosti pohybům a výrazům obličeje může napomoci k pochopení sdělení. Důležité je také upřít pozornost na řeč vlastního těla, a to ať už vědomou nebo nevědomou.

3.2 Týmová práce



Jak je možné pozorovat i v jiných oblastech, týmová práce je módní slovo, kterému přisuzujeme zcela odlišné významy.

Důležité je nejdříve definovat cíl, který má být prostřednictvím týmové práce dosažen: mobilizace potenciálu všech účastníků týmu.

Aby toho bylo naplno využito, je vhodné se spoléhat na techniky, které byly za tímto účelem vyvinuty, a to například v rámci *Liberating Structures* [Lipmanowicz 2014] nebo *LEGO Serious Play* [Kristiansen 2014].

Je ovšem potřeba mít na paměti, že existuje pouze pár společností, jež jsou dostatečně vyvinuté na to, aby této techniky využívaly a především těch, které podle [Laloux 2014] spadají do zeleného (green) a zelenomodrého (teal) „vývojového“ stupně: vzhledem k tomu, že naším cílem je takový rozvoj pracovníků, díky kterému se uplatní na trhu práce i v budoucnosti, je zásadní, aby ovládali techniku facilitace.

Všechny nejnovější techniky facilitace se snaží prosadit střídání v diskusích, umožnit každému člověku, který se setkání účastní možnost mluvit a využívat svou vlastní kreativitu.

Týmová práce se ale netočí pouze kolem schůzí: v posledních 50 letech došlo k rozmachu organizačních teorií a technik, částečně vycházejících z produkce (např. štihlá výroba), částečně z informačních technologií (např. agilní metodiky či *scrum*, ...); na jejichž základě je tlak na větší autonomii a odpovědnost každého pracovníka.

Všechny jsou zaměřeny na používání vizuálních metafor a vizuálních nástrojů, od *Kanbanu* po *Obeya Rooms*: jde o revoluci ve vzdělávání, která je založena na používání slov.

Veškeré tyto postřehy cílí na zdůraznění potřeby zvláštní pozornosti při školení starších pracovníků: většina z nich vyrůstala s obrazem života jako lineární cesty (dětství, studium, práce, odpočinek) a vzdělávání vnímala jako asymetrickou aktivitu, na jejíž průběh nemají vliv. Nyní, tyto stejné osoby se musí učit, že život je cyklický, učení celoživotní a že musí být protagonisty svých vlastních vzdělávacích a pracovních aktivit.

Jak je zdůrazněno v [Burns 2002], „Andragogika vyžaduje, aby učitel vzdělávající dospělé věděl, kdy přestat mluvit a začít poslouchat“: povinnost takového učitele je tak doprovázet žáky ze stavu závislosti do stavu autonomie, zvyšovat sebeúctu a soběstačnost a napomáhat jim najít motivaci k tomu, aby se i nadále vzdělávali.



V tomto konkrétním způsobu vzdělávání může vyučování probíhat v časových úsecích po 30 až 45 minutách, aby bylo stále možné se soustředit. Pozornost je věnována především hraní rolí a následnému rozboru, který studentům umožní přizpůsobit se svým obvyklým rolím.



3.3 Odolnost

V dnešní době jsou na trhu práce uchazeči převážně hodnoceni na základě jejich životopisu, i když zaměstnavatelé stále více požadují takové osobní kvality jako je odolnost vůči stresu či schopnost zvládat krizové situace. V době pandemie a velmi nejisté situace na trhu práce hrají měkké dovednosti větší roli než kdy dříve. Zejména schopnost vypořádat se se stresem, obtížemi a/nebo traumatem je právě teď ta nejdůležitější. V psychologii se tomuto říká odolnost a je to jedna z vyhledávaných a oceňovaných měkkých dovedností zaměstnanců.

Co je to „odolnost“?

V psychologii odolnost znamená schopnost jednotlivce zvládnout obtížnou nebo stresující situaci. Koncept odolnosti lze vysvětlit jako schopnost umět se pohybovat mezi „bouřemi a přivalovými dešti“. Přesněji řečeno, odolnost je psychologický jev, který umožňuje jedinci trpícímu traumatizujícím zážitkem se s ním vyrovnat, aby překonal šok a mohl se posunout dál. „Odolný“ člověk tak může zvládnout obtížnou situaci, která způsobuje stres nebo zármutek s pozitivním nadhledem.

Koncept odolnosti lze také definovat jako míru individuálního vzdoru a odolnosti vůči nezdarům a výzvám, vysoká odolnost odpovídá lepší schopnosti zotavit se z určitého šoku.

Vědci se neshodují na tom, nakolik je odolnost genetická. Zdá se, že lidé se liší vrozenou schopností vyrovnávat se s životními událostmi způsobující stresovou zátěž. Je ovšem zřejmé, že je odolnost také vědomá. Je tak možné posílit své vnitřní já a víru v sebe sama a vnímat se jako schopná a kompetentní osoba, která dokáže čelit neúspěchům. Je možné posílit psychiku člověka a je možné rozvíjet pocit kontroly nad životem.

Odolnost je také schopnost nalezena v jiných měkkých dovednostech; zvládání stresu, optimismus, motivace, flexibilita, přizpůsobivost, kreativita atd. Odolný jedinec disponuje rovněž mnoha dalšími schopnostmi, které mu pomáhají efektivně překonávat traumatické životní fáze a stresové situace na pracovišti. Podle studií je adaptabilita jednou z nejcenitelnějších měkkých kompetencí na trhu práce.

Americká psycholožka Edith Grotberg věří, že každému je třeba připomenout jeho/její silné stránky. Grotberg povzbuzuje všechny, aby rozvíjeli svou odolnost přemýšlením a uvědoměním si následujících záležitostí:



MÁM: Zaměřte se na to, jakou máte vnější podporu, například vaše vztahy, rutiny či podoba každodenního života, tj. pravidla, podle kterých žijete a vzory, které máte.

JSEM: Myslete na to, kdo jste, například že jste člověk, který se stará o ostatní, člověk, který může být na sebe hrdý a který má vnitřní sílu, jež se může dál rozvíjet.

UMÍM: Přemýšlejte o tom, co umíte, například že umíte dobře komunikovat, řešit problémy, chovat se k druhým lidem s úctou, utvářet nové vztahy a získávat nové dovednosti, které vám přinesou štěstí, pohodu a úspěch.

Stručně řečeno, odolnost je důležitou adaptivní schopností člověka, která je silně propojena s pozitivními emocemi a se smyslem života.

3.4 Kreativita

Tím, jak se trhy stávají nasycenější a konkurence silnější, je zapotřebí hledat inovativní přístupy k řešení obchodních problémů či ke zlepšení možností vzdělávání a učení. Koncept kreativity je ovšem nezachytitelný. Jak je možné zvýšit kreativitu, pokud ji nelze správně definovat a změřit? Kreativita v zásadě řídí spoustu novinek, které je třeba správně použít, aby bylo dosaženo požadovaného cíle. Získáním kreativního myšlení mohou jednotlivci obrátě řešit problémy a dosáhnout tak svého záměru.

Doporučuje se uvažovat o kreativitě ve více scénářích, místo toho, abychom spoléhali výhradně na vysvětlení poskytované slovníky a články. Intelligence, talent a faktory sociálního prostředí jsou schopny ovlivnit, nakolik je daná osoba kreativní, ale neomezují ani neupřednostňují jednotlivce, což ve skutečnosti znamená, že kdokoli může být kreativní. Vzhledem k okamžité pozitivní nebo negativní zpětné vazbě od ostatních členů společnosti nemůže být kladen dostatečný důraz na pozitivní nebo naopak škodlivé výsledky vlivů sociálního prostředí. Vlivná síla sociálního prostředí je obrovská, stejně jako ve většině případů tyto faktory hrají zásadní roli při klíčovém rozhodování, ať už v obchodní, osobní nebo vzdělávací sféře. Zvážením jiných hledisek mohou jednotlivci přetvořit své myšlenky tak, aby vytvořily kreativní reakci na daný problém, nicméně v mnoha případech je křehká tvůrčí jiskra náchylná k úplnému vymizení kvůli silným vnějším vlivům. Externí názory mohou poskytovat jakýsi návod či pokyny pro jednotlivce, přičemž jeho role je ta zásadní při hodnocení konečné myšlenky, pokud jde o její životaschopnost, akci a přiměřenost. (Amabile 2012)



Zůstává však otevřena otázka, jak zlepšit něčí kreativitu. Techniky a metody podporují tvůrčí činnost, a to bez ohledu na studijní obor jednotlivce. Důraz je kladen na řadu aspektů kreativity, včetně technik pro vytvoření představ, odlišné myšlení nebo metod přetváření problémů.

Techniky na podporu kreativity:

UDĚLEJ TO:

Metoda „Udělej to“ od Roberta W. Olsena představuje strukturovaný postup. Znamená definovat problém, mít otevřenou mysl, identifikovat nejlepší řešení a nakonec transformovat. Celý proces funguje jako sebehodnocení, které propůjčuje schopnost vizualizovat, konceptualizovat a formovat myšlenky do vědomého, skutečného úkolu, jenž má být vyřešen. Slouží jako skvělý nástroj sebehodnocení.

Metoda SCAMPER:

Tuto techniku prosazující kreativitu a kreativní myšlení vytvořil v polovině 20. let Bob Eberle. Skládá se z pečlivého kontrolního seznamu neboli check-listu, kde můžete generovat nové nápady, v případě, že rozložíte původní řešený problém na dílčí části. Tato technika je speciálně určena ke zlepšení produktu, služby nebo postupů ve společnosti.¹²

Metoda 3-6-5:

Tato metoda je písemnou variantou techniky brainstormingu, kdy účastníci píšou na kousek papíru nápady, který následně putuje k dalším účastníkům, jež přispívají svými myšlenkami.¹³

Mapování mysli:

Mapování mysli je klasická technika zvyšující kreativitu, sloužící k vizuálnímu znázornění myšlenek, slov, úkolů nebo jiných souvisejících konceptů, které jsou založené na klíčové myšlence nebo slově. Tato metoda je především vhodná, v případě, kdy musí být mnoho vstupů synergizováno vytvořením logických spojení mezi nimi a přeměněním těchto nápadů kreativním způsobem do hmotné podoby.¹⁴

¹² Naučte se o těchto technikách více zde: http://www.mindtools.com/pages/article/newCT_02.htm

¹³ Více informací o této metodě lze nalézt kliknutím na následující odkaz: <http://youtu.be/TR1i1PPd8ZU>

¹⁴ Mapování mysli podrobněji: <http://youtu.be/wLWV0XN7K1g>, https://www.youtube.com/watch?v=s_wWWGJj_VU



Způsoby, jak zlepšit svou kreativitu v práci

Tyto body se zaměřují na zlepšování kreativity jednotlivce, odrážející faktory ovlivňující kreativitu.

- Oblékněte se a vyzdobte svůj pracovní prostor takovým způsobem, který bude odrážet vaši vášeň a energii.
- Každý má preferovaný životní styl a pracovní návyky. Přijetí vašich stylů rozhodování a řešení problémů, stejně tak osobních zájmů pozitivně ovlivní to, kdo jste v práci.
- Co ve vás vyvolává vášeň? Do čeho vkládáte svou energii? K čemu jste se zavázali? Když na tomhle založíte svou práci, vše půjde mnohem jednodušeji.
- Každý tvůrčí akt začíná koncepcí. Nezapomeňte realizovat a formovat své nápady do praktických konceptů.
- Každý tvůrčí akt se vyvíjí prostřednictvím inkubační fáze. Ujistěte se, že stanovujete bezpečné hranice pro svůj tvůrčí pracovní čas, aby nebyl upozaděn dalšími povinnostmi. Je důležité nechat každou chvíli mysl bloudit. Kdo ví, co je možné během toho objevit?
- Každý kreativní akt končí realizací. Ujistěte se, že pomáháte ať už spolupracovníkovi nebo projektu dosáhnout vyšší úrovně. Každý malý krok se počítá!
- Oslavte své začátky a konce. Zaznamenejte velké okamžiky a hledejte důvody, proč hrát a proč se bavit. Je to něco, co často odmítáme s tvrzením, že na zábavu nebo hry není čas.
- Vědět, kdy je čas se posunout (od nápadů nebo projektů) a začít s realizací, abyste dosáhli konečného cíle.

Kdy tedy můžeme hovořit o rozvoji a růstu kreativity? Tehdy, kdy to bude mít viditelné důsledky. Bez ohledu na oblast, ve které je jednotlivec aktivní, budou vyvíjené produkty rafinovanější, propracovanější a jedinečnější. Prvních pár kroků může být při každém učení nejtěžších, ale s důsledností a odhodláním lze dosáhnout všeho.¹⁵

¹⁵ Více na:

<http://beadlinks.com/creativity/710.php>

<https://www.americanexpress.com/us/small-business/openforum/articles/how-to-boost-workplace-creativity/>

http://www.getvetter.com/posts/127-5-ideas-for-boosting-staff-creativity-in-the-workplace#.U7R3tfl_sQk



4 Specifické metody jazykové přípravy

Na neustále se měnícím a rychle se rozvíjejícím trhu práce, kde musí být pracovníci všestranní a připravení získávat nové dovednosti, je postavení osob starších 50 let zpochybňováno. Je proto důležité nabídnout těmto pracovníkům potřebné kvalitní a dostatečně přístupné vzdělávací příležitosti. Přesněji řečeno, velkou překážkou, před kterou tyto osoby stojí, je nedostatek jazykových dovedností, zejména anglického jazyka, který se stává stále důležitější součástí nynější potřebné kvalifikace a evropských občanů starší 50 let vykazují v této specifické dovednosti mezery. Aby pracovníci ve věku nad 50 let splnili minimální požadavky velkého počtu odvětví, musí ovládat alespoň jeden cizí jazyk, nejlépe angličtinu.

Při navrhování a zvažování metodiky výuky jazyků je nezbytné brát v úvahu potřeby této cílové skupiny. Cílová skupina pracovníků starších 50 let sdílí mnoho zvláštností, jako je zvýšená zodpovědnost ve srovnání s mnohem mladšími studenty, což poukazuje na potřebu flexibilnějšího neformálního přístupu k výuce jazyků. Tato cílová skupina navíc čelí tomu, že většina dovedností a zkušeností již byla konsolidována a je proto obtížné vytvořit podmínky pro celoživotní učení, pokud tomu tak nebylo v minulosti.

Je velmi důležité poskytnout dospělým účastníkům možnost sebehodnocení před zahájením školení, protože by mohli disponovat dovednostmi, kterých si nejsou vědomi nebo by nemuseli být schopni přesně posoudit úroveň svých kompetencí. Sebehodnocení jim navíc umožní sledovat své vlastní pokroky v učení, což je v koncepci celoživotního učení zásadní. Sledování studijních pokroků je navíc vede k větší samostatnosti a motivaci k pokračování v učení.

4.1 Úkolově orientovaná výuka

Úkolově orientovaná výuka, zdokonalení komunikativního přístupu, se zaměřuje na vypracování úkolu, v jehož průběhu se klade důraz na výuku a učení se cizího jazyka. Studenti při řešení úkolu používají cizí jazyk, který již částečně ovládají a podle potřeby si zlepšují slovní zásobu nebo gramatické znalosti.

V případě, že studenti chybují, učitel je znovu navede na tu správnou cestu. V úkolově orientované výuce jsou tři až čtyři části věnovány konkrétnímu tématu: ekologie, bezpečnost, medicína, náboženství, kultura



mládeže atd. Studenti se krok za krokem seznamují s konkrétním tématem prostřednictvím různých zdrojů, přičemž následně mají za úkol vypracovat na dané téma závěrečný projekt – report nebo prezentaci.

Aktivita jsou podobné těm, které se nacházejí v komunikativní třídě, ale vždy jsou založeny na jednom konkrétním tématu. Studentům jsou poskytovány materiály, jako jsou pracovní listy, knihy, letáky či zvukové soubory, šité na míru potřebám konkrétní cílové skupiny. Tyto materiály ovšem slouží pouze jako doplňkové podklady, vedoucí studenty k tomu, aby si sami zvolili způsob učení. Jak již bylo zmíněno výše, je důležité poskytnout pracovníkům/studentům starším 50 let flexibilitu a prostor, aby mohli využít svých již osvojených dovedností k prohloubení zkušeností. Pokročilé rozšíření této praxe nezávislosti a samostatnosti má pomoci studentům vytvářet a stanovovat své vlastní cíle pro učení cílového jazyka.

4.2 Výuka jazyků pomocí počítače (CALL)

4.2.1 Technologicky vylepšené studium jazyků: Nové didaktické přístupy

Výuka cizích jazyků se v průběhu let mění s novým technologickým vývojem, který přinesl nové přístupy, díky nimž je pro studenty učení efektivnější a atraktivnější. Inovace v oblasti informačních a komunikačních technologií nabízejí nové výhody, co se posílení kompetencí v cizích jazycích týče a rovněž umožňují studentům se výuky aktivněji účastnit.

Učitelé se musí aktivně podílet na pečlivém plánování didaktických přístupů, aby sladili potenciál, který technologie do výuky přináší s potřebami svých studentů.

V tomto ohledu musíme rozlišovat dva typy výuky cizích jazyků pomocí informačních technologií, a to ten, který používá e-learning jako podpůrný systém a výuku, která je zcela založena na informačních technologiích.

Didaktické přístupy a nástroje prezentované v následujících sekcích s nadpisem „**Klíčové prvky úspěšné výuky jazyků pomocí informačních technologií**“ a „**Praktické nápady pro implementaci**“ lze využít jako podpůrný systém e-learningu nebo ve výuce založené na použití informačních technologií s důrazem na zvláštnosti, které jsou s tím spojené.



4.2.2 E-learning jako podpůrný systém: Kombinované vzdělávání (Blended Learning) a převrácená výuka (Flipped Classroom)

Využití e-learningu jako podpůrného systému pro výuku a učení jazyků je založeno na dvou přístupech; běžně označovaných jako kombinované vzdělávání (Blended Learning) a převrácená výuka (Flipped Classroom).

Kombinované vzdělávání: kombinované vzdělávání je didaktický přístup kombinující tradiční metody s on-line prostředím. Lekce se skládají jak z prezenční, tak z online výuky. Online setkání mohou probíhat synchronně i asynchronně.

Převrácená výuka: tato výuková technika se skládá ze dvou částí, využití počítačových technologií a zapojení interaktivních aktivit do prezenční výuky. Informace použité při prezenční výuce jsou studentům představeny předem prostřednictvím e-learningových platforem nebo mobilních aplikací. V průběhu prezenční výuky mají studenti více příležitostí zapojit se do poutavých aktivit. Převrácená výuka je založena na myšlence poskytování a vytváření vzdělávací komunity, ve které studenti rozvíjejí znalosti prostřednictvím konstruktivního učení, vzájemné interakce a spolupráce.

Účelem obou těchto studijních strategií je najít optimální kombinaci prezenčního a distančního vzdělávání, aby bylo možné co nejlépe a nejefektivněji dosáhnout výukových cílů. Využívání nových technologií vytváří přidanou hodnotu, je ale důležité, aby bylo prováděno s ohledem na účel vzdělávání.

4.2.3 Didaktické principy pro výuku jazyků prostřednictvím informačních technologií

Všechny pedagogické principy, které platí pro tradiční prezenční výuku, lze uplatnit s určitými změnami v e-learningovém prostředí. Výuka jazyků prostřednictvím informačních technologií vyžaduje vytvoření vzdělávacích webů, které přispívají k aktivnějšímu zapojení studentu. Požadavky, které musí být při návrhu zohledněny, jsou:

- Zkoncipování kurzu
- Digitální dovednosti učitelů a studentů
- Technická podpora pro uživatele
- Motivace studentů
- Vytvoření komunity
- Nástroje pro organizaci času



Na základě těchto požadavků, Trepule a kol. (2015) navrhuje pro zvýšení úspěchů studentů při vylepšování jazykových znalostí následující didaktické principy:

- **Orientace na studenta:** k dosažení pozitivních výsledků by se výuka jazyků měla soustředit na studenta.
- **Meta-kognitivní strategie:** upevnění a podpora meta-kognitivních aktivit reflexe, sebehodnocení a víra ve vlastní schopnosti a dovednosti jako nedílné součásti autonomního učení.
- **Sociální interakce:** vytvoření diskusního fóra nebo jiných komunikačních prostředků umožňujících komunikaci mezi učiteli a studenty.
- **Organizace času:** nabídka nástrojů k organizaci času pro dosažení milníků a cílů v určitém čase.

Kromě těchto principů zahrnuje teoretický rámec Komunity dotazů (Community of Inquiry, Col) tři vzájemně závislé prvky, které usnadňují online výuku (Wu a kol., 2017):

- **Přítomnost učitele:** označuje způsob, jakým učitelé připravují výukové aktivity a usnadňují učení; zahrnuje koncepci, směřování a podporu studentských aktivit.
- **Sociální přítomnost:** označuje sociální a mezilidskou komunikaci požadovanou pro online učení; v ideálním případě zahrnuje otevřenou komunikaci s ostatními a koherentní sdílné odpovědi.
- **Kognitivní přítomnost:** týká se rozvoje dovednosti kritického myšlení, schopnost přisuzovat myšlenkám význam.

4.2.4 Klíčové prvky úspěšného studia jazyků s pomocí informačních technologií

Digitální prostředí pro studium jazyků musí být vyvážené, aby umožnilo přístup orientovaný na studenty, pomohlo zvyšovat kvalitu výuky a pocit sounáležitosti s komunitou.

Wu a kol. (2017) poukazují na následující prvky úspěšného e-learningového prostředí:

Sociální interakce – budování sociální přítomnosti: učení neznamena izolaci, proces sdílení a diskuse s ostatními studenty má obrovský dopad na motivaci a úspěchy studentů. Online diskuse mohou poskytnout prostor pro přijímání a udílení zpětné vazby či výměnu nápadu a úvah. K podpoře sociální interakce lze použít fóra, chaty a další nástroje informačních technologií. V tomto smyslu jazykové kurzy založené na využívání informačních technologií také přispívají k častějšímu zakomponování skupinové práce do výuky.



Interaktivita a kooperace: v e-learningových prostředích musí být cvičení dynamická a obsahovat hravý komponent. Při získávání a udržování pozornosti studentů hraje zásadní roli gamifikace. Aby bylo usnadněno studium cizího jazyka, aktivity by měly být navrženy tak, aby byly především zaměřené na studenty a povzbuzovaly je k aktivnímu zapojení do interaktivních aktivit zaměřených na situace z reálného života.

Individualizace: jednou z hlavních výhod, které e-learning nabízí, je individualizace výuky.

Autonomie studentů: e-learning rozvíjí samostatnost studentů a umožňuje jim pracovat v jejich vlastním tempu. Personalizace výuky podporuje samostatnost studentů, protože se obsah učení přizpůsobuje jejich potřebám a student se tím postupně stává zodpovědným za své vzdělávání.

Autentické studium jazyků: e-learning umožňuje vytvářet aktivity v autentickém, podpůrných, interaktivních učebních formách založených na spolupráci. Online učící se komunity poskytují vzdělávací příležitosti k používání cizích jazyků autentičtější způsobem. Zkušenosti ukazují, že webové jazykové vzdělávání nabízí studentům možnost komunikovat v „přirozenějším“ prostředí.

Role učitelů: role učitelů se v online prostředí výrazně mění. Učitel je ústřední postavou. Hlavní roli učitele je plánování kurzů, podpora a vedení studentů.

Ve smíšených kurzech je role učitele více spojena s instruktáží a s vymýšlením poutavých, efektivních vzdělávacích aktivit, podporujících aktivní účast žáků ve vyučování.

Ve virtuálních kurzech má učitel spíše roli průvodce, který studenty provází jejich studijními cestami.

4.2.5 Praktické nápady pro implementaci

Návrh softwaru: Existuje mnoho programů pro vytváření online výukových materiálů, které jsou interaktivní a vedou k aktivnímu zapojení studentů. Mezi nimi jsou například:

- **Moodle:** <https://moodle.org/>. Nejznámější e-learningová platforma na světě. Platforma s otevřeným zdrojovým kódem, bezplatná a vícejazyčná.
- **ATutor:** Otevřený webový systém pro řízení výuky (Learning Management System, LMS) sloužící k vývoji a k poskytování online kurzů – <https://atutor.github.io/atutor/index.html>.



- **Dokeos:** Otevřený webový systém LMS určený pro farmaceutické a zdravotnické podniky. Nabízí funkce, jako je vytváření kurzů, sledování pokroku, podávání zpráv či správa certifikací – <http://www.dokeos.com/>.

Informační a plánovací nástroje: Nástroje, které učitelé umožňují komunikovat se studenty a sdílet s nimi informace.

- **Kalendář Google:** <https://calendar.google.com/>. Učitelé mohou vytvořit kalendář s plánováním kurzu a sdílet ho se studenty. Kalendáře Google lze exportovat.

Komunikační nástroje: Komunikační nástroje jsou nezbytné pro vytvoření pocitu společenství a pro podporu autentických studijních zkušeností. Existuje mnoho nástrojů, které lze použít.

- **Zprávy/fóra:** Platforma Moodle umožňuje studentům posílat učitelé a spolužákům zprávy. Systém také umožňuje vytvářet diskusní fóra, do kterých mohou být pozváni všichni účastníci kurzu.
- **Tandem:** Mobilní aplikace, ve které se studenti z celého světa mohou spojit s rodilými mluvčími a procvičovat si to, co se naučili, v konverzacích v reálném životě.
<https://www.tandem.net/es>
- **Další aplikace fungující na podobném principu:** Skype, Hangouts, WhatsApp, Viber atd.

Doporučení pro praxi:

- Online vzdělávací komunita využívající technologie by měla poskytovat autentické prostředí pro skutečnou interakci mezi studenty.
- Nedávné studie poukazují na důležitost synchronní interakce jakožto klíčové motivace pro větší zapojení studentů do úkolů. Studenti uvedli, že jazyky se nejlépe učí interakcí s rodilými mluvčími, a proto se doporučuje rozvoj komunity odborníků (Mhichil, Appel, Ó Ciardubháin, Jager & Prizel-Kania, 2015).
- Odpovědnost studentů
- Za provádění online vzdělávacích aktivit je zásadní. Aby učitelé mohli své studenty při učení za použití technologií podporovat, je důležité, aby měli dostupné nástroje pro sledování jejich pokroku v průběhu celého procesu. (Wu a kol., 2017)
- V případě převrácené výuky ponechejte online kurzy pro účastníky dostupné alespoň půl roku po ukončení kurzu, čímž tak poskytnete možnost longitudinálního učení. (Mullamaa, 2010)



- Každé online vzdělávací prostředí by mělo poskytnout určité informace o tom, jak jej ovládat, aby nedošlo k potenciálnímu chybnému použití. (Michìl a kol., 2015)



4.3 Komunikativní přístup v cizojazyčné výuce

Komunikační přístup je dnes nejpoužívanějším a nejuznávanějším přístupem k výuce cizích jazyků ve třídě a v mnoha ohledech je vyvrcholením přístupů a metodik, které se objevily dříve.

Tento přístup zdůrazňuje schopnost studenta komunikovat, ať už se jedná o kladení otázek či odpovídání na ně, zadávání požadavků, popis, vyprávění nebo porovnávání. Zadání úkolu a řešení problémů – dvě klíčové složky kritického myšlení – princip, na kterém komunikativní přístup funguje.

Na rozdíl od přímé metody se gramatika nevyučuje izolovaně. Výuka probíhá v kontextu; klade se menší důraz na podrobnou korekci chyb, neboť podle teorie této metody se budou studenti přirozeným způsobem zlepšovat ve správném používání cizího jazyka, a to díky tomu, že v něm budou často komunikovat. Studenti se zlepšují v plynulosti jazyka komunikací v tomto jazyce než jeho analýzou.

Komunikativní přístup zahrnuje aktivity, jejichž prostřednictvím jsou studenti schopni vyřešit problém nebo situaci, a to pomocí vyprávění či vyjednávání a tím tak rozvíjet **komunikační schopnost**. Některé aktivity tedy mohou zahrnovat sestavení dialogu, ve kterém účastníci diskutují nad různými situacemi, například kdy a kde mají v plánu večeřet nebo vytvářejí na základě série obrázků příběh či porovnávají podobnosti a rozdíly mezi dvěma obrázky.

Jazyková kavárna

Metodu komunikačního přístupu lze použít různými způsoby. Jednou z takových praktik je jazyková kavárna. Jazyková kavárna je způsob, jak se učit a procvičovat vybraný cizí jazyk společenským způsobem, neboť studentům je umožněno nejen procvičovat cizí jazyk s ostatními studenty, ale také získávat a vyměňovat si užitečné informace, dovednosti a zkušenosti související s hledáním zaměstnání. Jazyková kavárna navíc může pomoci (potenciálním) zaměstnancům ve věku 50+ nalézt přátele, kteří mohou být důležitou oporou. Jelikož studenti nad 50 let mají tendenci vyhýbat se formálnímu školení, metodologie jazykové kavárny se jeví jako ideální vzhledem k tomu, že je založena na principech svobodného projevu a výměny nápadů a informací. Témata jazykové kavárny se mohou točit kolem hledání zaměstnání online, podávání žádostí, příprav na pohovor či uplatnění se na dnešním trhu práce. Obvykle by měl být přítomen facilitátor, který mluví cílovým jazykem, aby pomohl studentům, kteří se ocitnou v obtížích nebo odpověděl na případné dotazy. Pro udržení vysoké úrovně motivace se doporučují pravidelné schůzky.



Tato metoda má další výhodu v tom, že se jedná o nízkonákladovou metodu učení, protože studenti jsou schopni zlepšit si své jazykové znalosti za cenu nápoje.

Internetová kavárna

Variantou jazykové kavárny v moderním provedení je takzvaná internetová kavárna. Principy jsou stejné jako v jazykové kavárně, ale forma je odlišná, neboť schůzky se konají online. Studenti jsou schopni naučit se cizí jazyk ve virtuální místnosti pomocí audiovizuálních nástrojů, jako je chat, videochat nebo telekonference. Facilitátor je v této formě rovněž přítomen, má podobnou roli jako v předcházejícím případě – zadává studentům témata, o kterých pak mohou diskutovat a odpovídá na případné dotazy studentů. Jejich dodatečným úkolem oproti jazykové kavárně je také to, že asistují při registraci a používání online platformy a videokonferencí (jako je Skype, Zoom atd.) Témata diskusí mohou být podobná tématům jazykových kaváren. V závislosti na režimu mají studenti možnost procvičovat si nejen své komunikační a poslechové dovednosti, ale také čtení a psaní. Další výhodou oproti jazykové kavárně je to, že existuje větší flexibilita v čase a prostoru, protože se studenti nemusí fyzicky setkávat, ale mohou se učit v pohodlí svého domova. Jednou z nevýhod je, že konkrétní cílová skupina osob ve věku nad 50 let může při používání internetové kavárny narazit na určité praktické překážky spojené s nízkými technickými dovednostmi. Během analýzy potřeb cílové skupiny před zahájením školení je však možné posoudit, která forma je pro studenty vhodnější – zda jazyková kavárna nebo kybernetická kavárna.

Tandem

Již dříve zmíněná aplikace Tandem pomáhá studentům cizího jazyka zdokonalovat ve dvojici své jazykové dovednosti. Student si vybere jazyk, ve které by se chtěl zlepšit a na základě toho je přiřazen k dalšímu uživateli se stejným zájmem. Aplikace umožňuje procvičovat všechny aspekty, ať už se jedná o poslech, mluvení, čtení či psaní. Cílem tandemové jazykové výměny je zajistit, aby byla umožněná komunikace a aby si oba partneři bez problému rozuměli. Ačkoliv není nutné, aby osoby ve věku nad 50 let komunikovaly spolu, byl by to pro ně neefektivnější způsob, jak by si mohly navzájem pomáhat, protože je pro ně stejně důležité dosáhnout určité úrovně cizího jazyka. V případě, že student nedosáhl ani nejnížší úrovně znalostí jazyka, obvykle se doporučuje, aby partnerem byl buď rodilý mluvčí nebo osoba, která disponuje pedagogickými dovednostmi, ať může student dosáhnout této nejnížší úrovně.



5 Specifické metody pro školení v oblasti informačních a komunikačních technologií

Informační a komunikační technologie (ICT) jsou souhrnným názvem pro technologické nástroje a zdroje určené pro vytváření, šíření, změnu a správu informací. Uvedení ICT do vzdělávání přineslo mnoho novinek a zásadně změnilo jeho hodnoty, metody a výsledky. Předpokládá se, že tyto dovednosti, které studenti / účastníci školení jednou rozvinou, povedou ke zlepšení jejich postavení, rozvoji národní ekonomiky, vytvoření samostatné výdělečné činnosti a k řádnému využití lidských a materiálních zdrojů.

V době informačních technologií nejsou tradiční vzdělávací metody dostatečně účinné. Současný systém vzdělávání vyžaduje proto zavedení rychlých a netradičních vzdělávacích metod a forem do vzdělávacího procesu, aby se zvýšila jeho účinnost a aby motivoval studenty k sebevzdělávání. Proces je komplikovaný a vyžaduje, aby učitelé, školitelé, studenti a další účastníci získali dovednosti pro práci s informačními technologiemi a softwarem. Počítače, interaktivní tabule, multimediální dataprojektory, internet atd. jsou technologické nástroje, které přinesly učitelům, školitelům a studentům nové možnosti ve výuce. Využití ICT umožňuje přístup k netradičním informačním zdrojům, zvyšuje efektivitu sebevzdělávání, podporuje kreativitu a realizuje nové vzdělávací formy a metody. Úspěch vzdělávání závisí na tom, jak rychle a snadno můžeme získat informace různého množství.

Jelikož se výuka za pomoci ICT nemůže pochlubit dlouhou historií, není ve většině případů jasně formulovaná a její formování není tak vědomé, ale spíše instinktivní, což má za následek také to, že většina učitelů nepoužívá jedinou metodu, ale jakousi směsicí metod, ve které je jedna z nich zastoupena dominantně.

Níže jsou uvedeny a shrnuty nejrozšířenější metody výuky:

Metoda zaměřená na řešení problémů (Vybírá aplikační nástroje pro postupně se rozšiřující řadu úkolů nebo rozšiřuje použité koncepty a funkce.),

Metoda zaměřená na aplikace (Učí dovednosti potřebné pro vytvoření určitého typu dokumentu v pořadí podle jeho struktury a rozšíření.),

Metoda zaměřená na nabídku (Učí, jak využít znalosti prostřednictvím aplikace nebo přesněji prostřednictvím položek nabídky dané aplikace.),



Metoda zaměřená na funkce (Definuje obecné funkce aplikačního systému pro kancelářské aplikace, například vkládání, opravy, tisk, formátování atd. a spojuje je s konkrétními položkami znalostí.),

Metoda zaměřená na koncepty (Definuje koncepty používané aplikačním systémem, např. buňka, řádek, sloupec, blok, list atd. a poté popisuje funkce, které s nimi souvisejí.),

Metoda zaměřená na abstraktní nástroje (Definuje stále se rozšiřující řadu abstraktních nástrojů, např. pro vytváření a formátování textů a poté informuje o nezbytných znalostech pro každou úroveň.)

5.1 Metoda zaměřená na řešení problémů

Problémově orientovanou výukovou metodu lze dobře využít v rámci výuky počítačových aplikací, kde se tato metoda používá v podstatě totožným způsobem jako v jakémkoliv jiném předmětu. I když se hlavní problémy v jednotlivých oborech budou lišit, existují určité charakteristiky problémově orientované výukové metody, které je možné pozorovat napříč jednotlivými obory (Duch, B. J., Groh, S. E, & Allen, D. E. (Eds.). (2001). *The power of problem-based learning*. Sterling, VA: Stylus). Kromě získávání znalostí může tato metoda také podporovat rozvoj kritického myšlení, schopnosti řešit problémy a rozvíjet komunikační dovednosti. Navíc nabízí možnost práce ve skupinách, hledání a vyhodnocování informací a vede k celoživotnímu učení.

Pro představu, zadávejte úkoly, které se navzájem prolínají a strukturujte je tak, abyste k jejich řešení potřebovali stále nové a nové znalosti aplikací; v průběhu toho by měl ale člověk neustále využívat již dříve získaných vědomostí. Lze to ilustrovat na následujícím příkladu:

Když například učíme účastníky výuky vkládat obrázky, není vhodné zadávat úkoly, které se soustředí výhradně na to. Použitím metody zaměřené na řešení problémů lze zadat takové úkoly, které účastníkům umožní využít schopnosti vkládání i dalších objektů či formátování odstavců.

Neustálé využívání předchozích znalostí je zásadní pro hlubší proces osvojování dovedností a průběžné procvičování je zase důležité pro rutinní využití v budoucnu.

Úkoly mohou vést k získání různých nových znalostí: znalost typu aplikace, její obecná struktura, myšlení a plánování (např. jak může být ovládána rychleji a snadněji), dobrá znalost nástrojů (jaké funkce aplikačního systému jsou potřebné k vyřešení zadaného úkolu?).



Charakteristickým rysem této metody je to, že snadno a logicky převede účastníky z jedné funkce nebo sady operací v rámci aplikace na další, pokud lze řešení problému snáze realizovat pomocí jiné sady operací nebo funkcí.

Hlavním problémem, se kterým se při používání této metody můžete setkat – ve srovnání s jinými metodami, je nedostatek podkladových materiálů případně jejich špatná strukturovanost. K efektivnímu využití této metody proto bude možná nutné větší zapojení školitelů do přípravy materiálů.

Problémově orientovaná výuková metoda je zejména vhodná pro střední školy, kde je kladen důraz na zkoušení různých cest vedoucích k vyřešení úkolů, namísto úplného ovládnutí ICT nástrojů či aplikací.

5.2 Metoda zaměřená na aplikace

Metoda zaměřená na aplikace je jakousi zmenšenou variantou předchozí metody s tím rozdílem, že necílí na představení a využití všech možných postupů, ale soustředí se pouze na ty možnosti, které jsou nezbytné pro aplikace nebo dokumenty určené na zpracovávání textu. Mohou to tak být aplikace či dokumenty vhodné pro zpracování životopisů, formulářů, sloučení dokumentů, článků nebo podobné úkoly.

Jako příklad jednoho typu dokumentu můžeme zvolit životopis. Životopis obsahuje kontaktní informace, má záhlaví, řádky atd., a proto může být nutné formátovat odstavce (odrážky a mezery) či znaky (efekty písma, typy písma, velikost). Je rovněž pravděpodobné, že se v životopise objeví seznamy, například seznam získaných vysokoškolských titulů nebo navštěvovaných kurzů. V životopise, který byl zpracován osobou s pokročilejšími znalostmi, může být také obrázek, u kterého bylo nejdříve třeba zajistit jeho správné umístění a velikost.

Metoda zaměřená na aplikace typicky rozlišuje například mezi článkem a životopisem, neboť výchozí typy dokumentů se liší. Ačkoliv významná část souvisejících konceptů, operací či nástrojů je samozřejmě totožná s těmi, které se učily při zpracování textu (mohou být dokonce vytvořeny pomocí stejných nástrojů), jejich důležitost či četnost použití jsou jasně odlišné (například sloupec, tabulka, číslování stránek, rejstřík atd.)

Tuto metodu lze použít v několika oblastech ICT. Pokud se bavíme o ilustracích, může jít o plakáty, loga, mozaiky, grafy, mapy atd. V tabulkových procesorech nedefinujeme tolik typů dokumentů, ale můžeme se setkat například s analýzou, statistikou, matematickou aplikací, tabulky, grafy, simulací atd.



Aplikačně orientovaná metoda je jednou z vhodných metod pro vzdělávání dospělých, neboť s jejím použitím se účastníci učí pomocí nejrůznějších způsobů pracovat a ovládat nejběžnější typy dokumentů či souborů.



5.3 Metoda zaměřená na nabídku

Metoda zaměřená na nabídku se opírá o myšlenku, že znalost funkcí přiřazených tlačítkům v aplikaci se rovná znalosti používání aplikačního systému. Tato metoda se primárně soustředí na tlačítka, jejich funkce a rutiny. Každodenní praxe je rozhodně nezbytná, protože se jedná o zaručený způsob dosažení konkrétního cíle. Některé jsou efektivnější než jiné. Některé efektivní postupy vyplývají ze zkušeností a nelze je vytvořit od nuly. Školitel by neměl pouze prozradit „jak na to“ a požadovat zapamatování známých běžných postupů, ale místo toho by měl studentům sám pomáhat při sestavování jejich vlastních postupů. Metoda zaměřená na nabídku neupřednostňuje plánování, ani estetické či praktické rozvržení. Podle této metody je potřeba naučit se všechny položky v nabídce aplikace, a změnit tak roli praktikanta na roli uživatele aplikace, který stiskne tlačítko aplikace a provede zapamatovaný seznam akcí, jako by se orientoval podle receptu, jenž je třeba vždy dodržovat.

Metoda zaměřená na nabídku je považována za jednu z nejnevhodnějších metod výuky ICT, neboť je zcela nevyhovující pro nácvik dovedností pro používání aplikací.

5.4 Metoda zaměřená na funkce

Metoda zaměřená na funkce se používá ve výuce počítačových aplikací, kde lze aplikaci rozložit na sadu interagujících modulů, ve kterých každý z těchto modulů má jasně definovanou funkci. Aplikační systém je tedy studován z funkčního hlediska a snaží se postavit proces výuky na rozsahu akcí v rámci každé z funkcí dostupných v aplikaci.

V rámci této metody je účastník seznámen s těmito funkcemi a je mu nabídnuto, aby si vybral, kterou funkci se bude učit a procvičovat. Například kancelářské aplikace jsou o vytváření, ukládání, úpravách, formátování a následném zobrazování a někdy i tisku dokumentu. Chcete-li vytvořit dokument, můžete použít již existující materiály nebo vytvořit nový od nuly. Uchování dokumentu znamená jeho uložení nebo vytvoření jeho verze. Úprava dokumentu předpokládá jeho transformaci odebráním nebo přidáním některých částí, změnou či přesunutím. Vzhled dokumentu a jeho rozložení jsou o úpravě písma, odstavců, tabulek a prvků.

K dispozici je dokonce i nastavení jazyka pro kontrolu pravopisu a gramatiky, funkce tisku, která se používá před tiskem k formátování nebo změně rozložení dokumentů, snímků či tabulek.



Metoda zaměřená na funkce představuje mnoho nejrůznějších možností, které ale nejsou vhodné k využití při základním školení na aplikace, ale spíše při profesionálnější školení, tj. když účastníci potřebují aplikace často a různě používat při svých každodenních činnostech.

5.5 Metoda zaměřená na koncepty

Tato metoda se nejdříve soustředí na vysvětlení základních prvků, které jsou důležité pro používání aplikací a na které lze aplikace rozdělit.

Jakmile je tedy účastník seznámen se základními koncepty aplikace, následuje představení operací, které lze s každým z těchto prvků provést.

Pro zpracování textu jsou příklady základních konceptů slovo, sloupec, ohraničení pozadí. U tabulek to jsou buňky, sloupce, listy, sešity, body, čáry, tvary, vrstvy pro grafické editory a prezentační aplikace. Operace, které lze mezi aplikacemi provést jsou velmi podobné – přidávání, vkládání, mazání, výběr, kopírování, formátování atd. Nakolik úspěšný je proces výuky a učení záleží na volbě správného pořadí zavedených konceptů a na tom, jak dobře jsou osnovy strukturovány.

Koncepčně orientovaná metoda se zaměřuje na struktury a koncepty aplikace, které obecně nejsou vhodné pro základní školení, ale spíše se používají při profesionálnější školení, tj. když účastníci potřebují aplikace často a různě používat při svých každodenních činnostech.

5.6 Metoda zaměřená na abstraktní nástroje

Tato metoda je zaměřená na výuku pokročilých dovedností a know-how v oblasti ICT. Metoda zaměřená na abstraktní nástroje je především vhodná pro ty, kteří mají již nějaké předchozí zkušenosti s aplikacemi a nyní je potřeba, aby byli vyškoleni v novém podobném nástroji nebo se potřebují za účelem zefektivnění práce naučit nové funkce a možnosti doplňující ty, které se naučili již dříve.

Jedna z obtíží, při které je možné se v rámci této metody setkat, je spojená s předchozí znalostí a úrovní dovedností starých a nových nástrojů (například existuje velký rozdíl v používání aplikací Paint a Photoshop pro úpravu obrázků, kde se používají stejné klávesové zkratky pro úplně odlišné věci). Osoby, které jsou zvyklé na určitý program, který umí dobře ovládat, tak mohou mít problém naučit se pracovat s novým.



Abstraktní nástrojově orientovaná metoda je jednou z vhodných metod pro vzdělávání dospělých, během které jsou účastníci, kteří již mají nějaké předchozí zkušenosti, školení a získávají doplňující informace nebo zcela nové informace z oblasti ICT.

6 Výměna osvědčených postupů

V této kapitole budou představeny osvědčené postupy z partnerských zemí. Osvědčeným postupem je myšlena iniciativa, jako je například projekt, vývoj školících materiálů či metodika, která má potenciál na to, být využita také v jiné geografické oblasti a má pro cílovou skupinu stále podobné pozitivní výsledky.

Tyto osvědčené postupy se zaměřují převážně na **vzdělávání osob nad 50 let** v oblastech **rozvoje digitálních a jazykových dovedností**. Cílem těchto osvědčených postupů bylo zvýšit zaměstnanost osob starších 50 let, které jsou buď ve fázi hledání zaměstnání nebo jsou zaměstnané, ale chtěly by zlepšit své dovednosti, aby odpovídaly potřebám moderní doby.

Účelem výměny osvědčených postupů je poskytnout inspiraci zúčastněným stranám ohledně postupů, jež lze následně provést v místních samosprávách. Jelikož osvědčené postupy, které jsou v této kapitole prezentovány, přinesly hmatatelné pozitivní výsledky, mohou se stát cenným nástrojem při podpoře osob 50+ v jejich zaměstnatelnosti.

Metodikou, která byla uplatněna při sběru osvědčených postupů, byl společný výzkum všech partnerů projektu 4E, kteří identifikovali postupy související s tematikou projektu v jejich vlastních zemích a prezentovali svá zjištění v komplexním seznamu se základními informacemi týkajícími se osvědčených postupů, včetně webových odkazů, kde lze získat další informace. Výsledky tohoto výzkumu můžete nalézt níže.



6.1 Česká republika

Podpora rozvoje vzdělávání dospělých osob 50+ SENIOR (Support for the development of adult education 50+ SENIOR)	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání dospělých
Místo	Česká republika
Typ metody	Měkké dovednosti, jazyky atd.
Datum uskutečnění	Od roku 2013 do roku 2017, od roku 2018 do roku 2022
Stručný popis	Tento projekt cílí na posílení vzdělávání osob 50+ v České republice. Na Národní akční plán pozitivního stárnutí pro období 2013-2017 aktuálně navazuje Strategie přípravy na stárnutí společnosti 2018-2022, jejímž účelem je formulovat strategický přístup k přípravě společnosti na stárnutí, která je ze své podstaty agendou průřezovou a týká se proto i různých oblastí veřejných politik. Tento rámec by měl reagovat nejen na problémy, které se týkají dnešních seniorů, ale také formulovat opatření přípravy na stárnutí společnosti jako celku a zahrnovat tak obyvatele všech věkových kategorií. Je třeba si uvědomit, že v České republice už nyní žijí početné generace, které brzy vstoupí do seniorského věku, a že se musíme systematicky připravovat na život v dlouhodobé společnosti. Od počátku akčního plánu Pozitivního stárnutí byly vytvořeny programy, které byly vždy zaměřeny na jednu z oblastí rozvoje seniorů: 2014 – údržba a podpora duševního a fyzického zdraví; 2015 – zachování a podpora nezávislosti seniorů; 2016 – posilování a podpora sociálních kontaktů a prožívání pozitivních emocí; 2017 – zvýšení ochrany fyzické a duševní bezpečnosti seniorů.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Projekt má dvě různé cílové skupiny: studenty a seniory. Cílem projektu je vytvořit vzdělávací kurz, během kterého bude probíhat interakce mezi studenty a seniory. Mladá generace předá své znalosti seniorům. Studenti budou v roli lektorů a asistentů. Vzdělávací programy pro seniory budou vytvářet učitelé středních škol.
Ukázka	https://univ.cz/dalsi-vzdelavani-skol/vzdelavani-dospelych http://www.nuv.cz/senior http://www.nuv.cz/senior-50
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://icv.mendelu.cz/u3v/30985-mezinarodni-projekt-idemasap-50plus



Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	https://www.esfcr.cz/projekty-oplzz/-/asset_publisher/0vxsQYRpZsom/content/vyuziti-zkusenosti-stibrne-generace-?inheritRedirect=false
--	---

Využijte zkušenosti „stříbrné generace“ (Use the experience of the „silver generation“)	
Téma osvědčené praxe	Nezaměstnané osoby 50+, Výměna zkušeností
Místo	Česká republika, Německo, Rakousko, Slovensko
Typ metody	Měkké dovednosti, jazyky atd.
Datum uskutečnění	Od 2/4/2012 do 31/3/2014
Stručný popis	Hlavním cílem projektu byla výměna zkušeností a přenos dobré praxe za účelem řešení problematiky vysoké nezaměstnanosti osob 50+, způsobené omezeními z hlediska věku, zdraví, znalostí a zároveň neodůvodněnými překážkami ze strany zaměstnavatelů. Lidé v této věkové kategorii čelí řadě problémů a překážek a jsou také nejvíce ohroženi nezaměstnaností. Když dojde ke změně postupů a restrukturalizaci společnosti, tito lidé přicházejí o práci jako první. Jakmile znovu získají zaměstnání, čelí mnoha překážkám, zejména kvůli jejich věku.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Projekt měl mnoho různých cílových skupin: Úřad práce České republiky, výzkumné a vzdělávací instituce, zaměstnavatelé. Nově zavedená inovativní opatření mohou mít nepřímý dopad na nezaměstnané ve věku nad 50 let. Účelem aktivit projektu bylo poskytnout cílové skupině organizací komplexní pohled na danou problematiku, mimo jiné prostřednictvím příkladů dobré praxe ze zahraničí, a pomoci tak pozitivně ovlivnit vývoj situace v nezaměstnanosti. Dílčím cílem projektu bylo naučit klíčové osoby v České republice efektivně pracovat s lidmi nad 50 let na trhu práce, aby mohli plně využít jejich potenciálu a aby jim bylo umožněno zůstat v zaměstnání. Těchto cílů mělo být dosaženo přenosem osvědčených postupů a přístupů ze zahraničí a společným vývojem produktů vhodných pro podmínky České republiky. Díličními cíli bylo vypracovat analýzu přístupu ve třech evropských zemích (Německo, Rakousko, Slovensko) a formulovat doporučení a metodiky pro klíčové aktéry v České republice.



Ukázka	https://www.esfcr.cz/projekty-oplzz/-/asset_publisher/0vxsQYRpZsom/content/vyuziti-zkusenosti-stribrne-generace-?inheritRedirect=false
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	http://www.damaco.cz/vyuziti-zkusenosti-stribrne-generace-020/
Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	https://www.aivd.cz/ https://www.adoma-os.cz/projekt-50/

6.2 Švédsko

E-mprove(r)	
Téma osvědčené praxe	Nezaměstnanost osob 50+, Výměna zkušeností
Místo	Španělsko, Itálie, Švédsko, Polsko
Typ metody	Učení praxí, osobní projekty k rozvoji IT dovedností, rozvoj obchodního plánu
Datum uskutečnění	Od 2016-10-01 do 2019-05-31
Stručný popis	Hlavním cílem projektu E-mprove(r) financovaného z programu Erasmus +, bylo vyvinout on-line kurz pro školitele a učitele IT dovedností v oblasti obchodní činnosti ke zvýšení efektivity jejich studentů. Materiály a moduly kurzu pomáhají učitelům používat různé metody, které inspirují a umožňují dospělým studentům získat IT dovednosti a seznámit se se základními koncepty nezbytnými pro práci s dnešními webovými platformami a pro on-line podnikání. IT dovednosti a podnikatelské myšlení jsou důležité prakticky v jakékoliv sféře dnešní ekonomiky, protože je díky nim možné oslovit mnohem širší škálu potenciálních zákazníků pro společnosti všech velikostí, i pro ty nejmenší, ať už v tuzemsku nebo v zahraničí. Mnoho společností a organizací chce tuto možnost využít a oceňují tak zaměstnance, kteří svými znalostmi a dovednostmi mohou přispět k dalšímu rozvoji v této oblasti. S pomocí nástrojů projektu si studenti mohou sami otestovat, na jaké úrovni jsou a jaké dovednosti pravděpodobně potřebují získat. Kromě teoretických materiálů ke studiu, vypracování obchodního plánu online, se studentům nabízí možnost získat praktické zkušenosti díky detailním pokynům při vytváření a správě internetových obchodů pomocí různých platform a platebních systémů.



Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Projekt má dvě rozdílné cílové skupiny: učitele/školy a studenty. Učitelé: 80 školitelů ze zúčastněných zemí a spolupracujících organizací se zúčastnilo osobních a online kurzů a získalo osvědčení o absolvování. Poskytli cennou zpětnou vazbu pro zdokonalení výukových materiálů a obnovili své znalosti a dovednosti, aby studentům umožnili doplnit znalosti a zlepšit dovednosti v různých oblastech IT a podnikatelského myšlení. Studenti z různých oborů: 240 studentů se během projektového období zúčastnilo kurzů vedených školiteli projektů. Všechny vyvinuté projektové nástroje jsou k dispozici a zúčastněné organizace tyto moduly používají k doplnění svých kurzů o moduly IT dovedností a podnikání.
Ukázka	www.svefi.net/e-mprover
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://emprover.inerciadigital.com http://167.99.83.198/



6.3 Maďarsko

Well-being Living Lab Nagykovácsi	
Téma osvědčené praxe	Nezaměstnané osoby 50+, Výměna zkušeností
Místo	Maďarsko
Typ metody	Metodika živé laboratoře
Datum uskutečnění	Probíhá od roku 2010
Stručný popis	V roce 2010 společnost TREBAG založila Innovation Lodge and the Well-being Living Lab v Nagykovácsi, která se stala členem Evropské sítě živých laboratoří (EnoLL) v roce 2011. Živá laboratoř vychází z výsledků rady národních a evropských vzdělávacích projektů a na činnostech výzkumu a vývoje založených na know-how společnosti TREBAG. Živé laboratoře jsou definovány jako ekosystémy otevřených inovací, zaměřené na uživatele a založené na systematickém uživatelském spoluvytváření, které integruje procesy výzkumu a inovací do komunit a prostředí reálného života. Živé laboratoře fungují jako prostředníci mezi občany, výzkumnými organizacemi, společnostmi, městy a regiony pro společné vytváření hodnot. V rámci činností Nagykovácsi Well-being Living Lab byla věnována zvláštní pozornost zapojení a blahobytu osob 50+. Byly zorganizovány speciální projekty pro tuto věkovou kategorii, které byly realizovány za účasti starších občanů. Součástí byly programy občanských aktivit, fyzické a duševní zdatnosti, kulturní programy a různé vzdělávací programy. Za účelem dosažení cílů a maximálního dopadu spolupracuje Living Lab s řadou regionálních a místních aktérů, včetně města Nagykovácsi, místních sportovních a mládežnických organizací a veřejných a odborných škol i se světem podnikání.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavní cílová skupina živé laboratoře je různá. Hlavními body zájmu jsou rodiny, mládež a starší lidé. Mezi starší osoby patří jak osoby aktivní na trhu práce, tak osoby již v důchodu.
Ukázka	http://trebag.hu/living_lab
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://enoll.org/



Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	www.kifli.eu http://www.menta.uma.es/
--	---

6.4 Itálie

Enhancing personal care services by means of ICT	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Region Marche, Itálie
Typ metody	Pracovní školení, ICT
Datum uskutečnění	Od roku 2012 do roku 2014
Stručný popis	Školení dospělých nad 50+, aktivních osob a pracujících v pečovatelských službách s cílem zlepšit jejich kompetence, know-how a měkké dovednosti v poskytování služeb, zapojení ICT (počítač, tablet, smartphone atd.) do tradičních intervenčních metod a technik.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavními cíli projektu byly: • Zlepšit kvalitu poskytovaných služeb • Integrace ICT do tradičních služeb

Enhancing teamwork in healthcare and personal care services	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Region Marche, Itálie
Typ metody	Pracovní školení, měkké dovednosti, týmová práce
Datum uskutečnění	2017
Stručný popis	Školení dospělých nad 50 let, aktivních pracujících v pečovatelských službách s cílem zlepšit jejich kompetence, know-how a měkké dovednosti v poskytování služeb rozvíjením metodik a postupů týmové práce (lékaři, zdravotní sestry, rehabilitační terapeuti, sociální péče, formální a neformální péče) a seznámit je se zavedenými technikami a postupy.



Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavními cíli projektu byly: • Zlepšit kvalitu poskytovaných služeb • Eliminovat chyby pomocí skupinové práce
-------------------------------------	---

How to prepare for internationalization	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Region Marche, Itálie
Typ metody	Pracovní školení, ICT, cizí jazyky
Datum uskutečnění	Od roku 2016 do 2018
Stručný popis	Školení pro aktivní pracovníky ve věku 50+ v oblasti dopravy a logistiky (řízení skladu) za účelem zdokonalení jejich kompetencí, know-how a měkkých dovedností v oblasti řízení služeb v případě změny dopravy, skladování, logistiky, nákladní dopravy a příchozích a odchozích materiálů.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavními cíli projektu byly: • Zlepšit kvalitu služeb • Přepnout z lokálně-orientované na globálně-orientovanou

How to enhance internationalization	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Region Marche, Itálie
Typ metody	Pracovní školení, ICT, cizí jazyky
Datum uskutečnění	Od roku 2016 do 2018
Stručný popis	Školení dospělých aktivních pracovníků ve věku 50+ a pracujících na front office pozicích v internacionalizovaných malých a středních podnicích s cílem zlepšit jejich kompetence, know-how a soft skills (ICT, cizí jazyky, komunikační dovednosti atd.) v poskytování služeb interním i externím zákazníkům.



Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavními cíli projektu byly: • Zlepšit kvalitu poskytovaných služeb • Změnit velikosti společnosti • Oddělit front – a back-office • Integrovat do dodavatelských řetězců
-------------------------------------	---

Introduction to meeting facilitation	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Region Marche, Itálie
Typ metody	Prezentace, hraní rolí
Datum uskutečnění	Od roku 1999 do roku 2001
Stručný popis	Školení dospělých pracovně aktivních osob 50+ v Condominiums Administration, seznámení s technikami facilitace pomocí hraní rolí pro lepší zvládání konfliktů během schůzí kondominia.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavními cíli projektu byly: • Rozvíjet schopnost správců Condominium při usnadňování schůzek • Úvod do zvládání konfliktu, aktivního poslouchání a nenásilné komunikace

6.5 Španělsko

Speak-app: oral communication skills for adults in foreign languages	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Španělsko, Portugalsko, Rakousko, Velká Británie
Typ metody	Andragogická metodologie a autentické učení
Datum uskutečnění	Od roku 01/09/2017 do roku 30/08/2019



Stručný popis	Projekt Speak-app je financovaný v rámci programu Erasmus + a jeho hlavním cílem bylo vytvořit online kurz pro učitele a školitele cizích jazyků učící dospělé studenty a představit jim konkrétní metody na podporu rozvoje komunikačních dovedností v cizích jazycích. Online kurz byl doplněn aplikací pro procvičování jazyka, který se učí s rodilými mluvčími. Několik výzkumných prací tvrdí, že používání jazyka v reálných životních situacích zlepšuje a motivuje studenty k dalšímu učení. Studenti jsou k sobě přiřazeni na základě jejich jazykové úrovně a jejich osobních zájmů, aby neměli problémy nalézt vhodná konverzační témata.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Projekt má dvě rozdílné cílové skupiny: učitele/školitele a studenty. Učitelé: 150 učitelů z celé Evropy se zúčastnilo online kurzu a obdrželi diplom o absolvování. Obnovili své znalosti a dovednosti, aby motivovali své studenty k dalšímu vzdělávání. Studenti cizích jazyků: V aplikaci je registrováno 170 studentů cizích jazyků za účelem setkání se se studenty se stejnou jazykovou úrovní a zájmy.
Ukázka	http://www.speakapp.eu/
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://app.speakapp.eu/
Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	Tandem aplikace: https://www.tandem.net/es

6.6 Řecko

Show learning project	
Téma osvědčené praxe	Erasmus+ projekt, jehož cílem je vyškolit školitele IT v oblasti potřebných speciálních dovedností, aby mohli učit osoby 50+.
Místo	Řecko, Slovinsko, Španělsko, Dánsko
Typ metody	Budování kapacit, školení a výměna osvědčených postupů
Datum uskutečnění	2019 - nyní



Stručný popis	Hlavními cíli projektu jsou: • Lepší pochopení očekávání a potřeb osob 50+ ve výukovém prostředí se zaměřením na školení v IT oblasti; • Lepší znalost & využití pedagogických nástrojů, nové technologie ve vzdělávání osob 50+; • Výměna osvědčených postupů mezi partnery; • Vytvoření základní teoretické základy pro realizaci IT vzdělávání pro osoby 50+; • Vnímání osob v této věkové kategorii jako extrémně různorodou skupinu dospělých studentů, pro které se vzdělávání připravuje podle jejich potřeb a pro ně.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	- Přehled stávajících inovativních a účinných postupů a nástrojů ve výukové technologii pro osoby 50+ - Pracovní profil IT školitelů osob 50+ - Školící programy pro školitele v IT oblasti - Video ke sdílení úspěšných zkušeností učitelů a osob 50+
Ukázka	https://mailchi.mp/df7a7b0d48be/2nd-slowlearning-newsletter
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://slowlearning.eu/slowlearning-project-for-seniors/
Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	-

50 και Ελλάς (50+ Greece): Access to the digital world	
Téma osvědčené praxe	Kniha, která učí starší uživatele jednoduchým způsobem a se spoustou obrázků a vysvětlení používat smartphone a tablet
Místo	Atény, Řecko
Typ metody	Učební materiál ve formě knihy
Datum uskutečnění	2012 - nyní
Stručný popis	Cílem je seznámit starší osoby s používáním digitálních technologií, aby byl jejich každodenní život lepší a jednodušší. Učí se, jak používat tablety a chytrá zařízení, používat internet (brouzdat na webu), používat sociální média a další užitečné aplikace (např. poznámky, e-mail, mapy Google) atd.
Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Od roku 2012 do současnosti se programu zúčastnilo více než 7 500 osob.
Ukázka	



	Jednu kapitolu z knihy lze nalézt kliknutím na tento odkaz: https://www.50plus.gr/wp-content/uploads/2020/05/M2-book-Kef-04-051-056-2018.pdf
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	Knihy je přístupná zdarma členům 50+ Ελλάς (50+ Řecko). Náklady na členství jsou 15 euro ročně: https://www.50plus.gr/%ce%b3%ce%af%ce%bd%ce%b5-%ce%bc%ce%ad%ce%bb%ce%bf%cf%82/
Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	-

6.7 Litva

Training Centre PRO (mokymaiPRO.lt)	
Téma osvědčené praxe	Vzdělávání a odborná příprava dospělých
Místo	Litva a všechny další země ve kterých žijí imigranti z Litvy
Typ metody	Online učení, celoživotní učení
Datum uskutečnění	Od roku 2010 - nyní
Stručný popis	Training Center PRO poskytuje od roku 2010 různé typy kurzů a školení v oblasti jako jsou administrativa, účetnictví a finance, personální a obchodní management, marketing, archivace a mnoho dalších. Technologický pokrok umožňuje Training Centre PRO poskytovat distanční vzdělávání v celé Litvě i v zahraničí. Prezenční školení byla organizována v největších litevských městech, zatímco distanční vzdělávání si s radostí vybírají nejen obyvatelé všech litevských měst, ale také litevští krajané žijící v Řecku, Anglii, Norsku, USA a dalších zemích. Veškeré poskytované školící materiály jsou snadno srozumitelné, kvízy jsou interaktivní, v některých kurzech jsou dodatečně, jako ilustrace k materiálu, poskytována i videa. Školení je rychle přístupné (i za méně než hodinu), odkudkoliv na světě, jediným požadavkem je internet a počítač.



Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Při monitorování trhu vzdělávacích služeb a reagování na potřeby uživatelů nabízí Training Centre PRO dosud nejrelevantnější praktické školení zaměřené na potřeby trhu. Moderní nástroje elektronického vzdělávání poskytují příležitost oslovit osoby po celé zemi i za jejími hranicemi. Účastníci školení ve třídě ani na dálku nemají věková omezení – mladí i senioři jsou na školeních Training Center PRO vítáni. Přibližně 500 studentů ročně navštěvuje e-learningové kurzy na www.mokymapro.lt.
Ukázka	http://mokymapro.lt/
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://www.facebook.com/mokymapro
Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	Coursera.org – mezinárodní vzdělávací platforma, která nabízí rozsáhlé otevřené on-line kurzy, stejně tak jako certifikace či tituly za absolvování různých předmětů.

Feeling younger by getting older (FYGO)	
Téma osvědčené praxe	Celoživotní učení, Projekt partnerství Grundtvig
Místo	Itálie, Turecko, Velká Británie, Nizozemí, Finsko, Slovensko, Česká republika, Rumunsko, Polsko, Řecko, Litva, Norsko, Kypr, Bulharsko
Typ metody	Měkké dovednosti, aktivní stárnutí, celoživotní učení
Datum uskutečnění	Od roku 2012 do roku 2014
Stručný popis	Projekt "Feeling younger by getting older" se snažil dosáhnout: 1) propojení mládeže a starších osoby prostřednictvím neformálního učení; 2) zajištění lepší a trvalé integrace stárnoucí populace do aktuálních kulturních, sociálních, politických, technologických nebo ekonomických životních událostí. Partneři ze 14 různých zemí zorganizovali studijní návštěvy a pro starší osoby vytvořili pokyny pro přístup k online zdrojům, a rovněž tak zajistili inovativní školení v oblasti ICT. Konečným posláním projektu bylo vyvinout internetový portál pro stárnoucí populace, který by jim umožnil lepší a trvalou integraci.



Hlavní výsledky pro cílovou skupinu	Hlavními cíli projektu byly: • Podpořit vytváření kultury aktivního stárnutí jako celoživotního procesu; • Zajistit, aby rychle rostoucí populace lidí, kterým je v současné době něco málo přes 50 let, měla příležitost být zaměstnaná a mohla se aktivně podílet na společenském a rodinném životě, mimo jiné prostřednictvím dobrovolnictví, celoživotního učení, kulturního projevu či sportu; • Zapojit do těchto aktivit mladé generace. Projektu bylo Evropskou komisí uděleno ocenění STAR.
Ukázka	https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/feeling-younger-getting-older-project-activity-reports
Zdroje (knihy, články, písemné práce, odkazy) nebo/a dodatečné zdroje	https://www.facebook.com/FYGO-Feeling-Younger-by-Getting-Older-124027487780786/ https://emrbi.org/feeling-younger-by-getting-older/ https://epale.ec.europa.eu/en/blog/case-study-feeling-younger-getting-older-fygo
Podobné projekty nebo možná/potenciální inspirace z celého světa	The Third Age University – nezávislá, nevládní organizace, která pracuje se staršími a zdravotně postiženými lidmi s ohledem na jejich potřeby a příležitosti, jakož i inovace sociální politiky a životní změny.



7 Závěr

Míra nezaměstnanosti osob starších 50 let znepokojivě stoupá a vyžaduje proto inovativní přístup. Výsledky výzkumu provedeného v každé z partnerských zemí projektu označují měkké dovednosti, digitální dovednosti, komunikační a jazykové dovednosti za nejdůležitější kompetence na současném trhu práce. Mezi hlavní překážky, kterým čelí pracovníci 50+ ve všech partnerských zemí patří nedostatek flexibility, nízká přizpůsobivost změnám a potíže s týmovou prací. Pro vzdělávání starších pracovníků jsou nutné inovativní metody vzdělávání, které vyhovují jejich potřebám, s velkým důrazem na nové technologie jakožto vzdělávacího nástroje, osobní učení, flexibilní učení, učení založené na kompetencích a řešení problémů, e-vzdělávání a ověřování dovedností a znalostí získaných neformálním vzděláváním. V dnešní době jsou měkké dovednosti stále důležitější a na pracovištích čím dál více oceňovány. Z měkkých dovedností jsou v pracovních inzerátech nejčastěji zmiňovány komunikační dovednosti, týmová práce, odolnost a kreativita. V zaměstnáních se klade větší důraz také na jazykové dovednosti (zejména anglického jazyka), což představuje pro osoby 50+ velkou výzvu. Existuje několik nových přístupů, které poskytují dospělým jazykové vzdělávání. Mezi ně se například řadí problémově založené učení, učení s pomocí využití informačních a komunikačních technologií nebo komunikativní přístup v cizojazyčné výuce. Kromě toho se starší pracovníci musí učit či zdokonalovat se v ICT dovednostech, které jsou v dnešní době klíčové. V partnerských zemích projektu 4E proběhlo mnoho iniciativ a projektů, z nichž lze vyvodit příklady, které mohou pomoci starším pracovníkům přizpůsobit se trhu práce a požadavkům zaměstnancům na tento druh dovedností.



8 Bibliografie

[Lipmanowicz 2014] Lipmanowicz, McCandless, 2014, *The Surprising Power of Liberating Structures: Simple Rules to Unleash A Culture of Innovation*, Liberating Structures Press

[Kristiansen 2014] Kristiansen, Rasmussen, 2014, *Building a better business using the LEGO serious play method*, Hoboken, NJ: Wiley

[Laloux 2014] Laloux, 2014, *Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage in Human Consciousness: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage of Human Consciousness*, Brussels, Belgium: Nelson Parker

[Burns 2002] Burns, 2002, *The Adult Learner at Work: The Challenges of Lifelong Education in the New Millennium*. 2nd edition, Crows Nest, NSW: Allen & Unwin