



- 02 | Rozhovor s Lenkou Garbulinskou
- 03 | Výhody týmu interních lektorů
- 05 | Průzkum k interním lektorům
- 06 | Peklo PowerPointu

INTERNÍ LEKTOŘI OD A PO Z

Vítáme Vás u třetího čísla našich Sovích novin. Tentokrát se jedná o speciál, magazín, který je věnován problematice interních lektorů. Byť se možná zdá toto téma z naší strany nelogické, protože jsme přeci vzdělávací společnost a měli bychom prosazovat spíše externí vzdělávání, stojíme si za ním. Naše myšlenka, že budeme posouvat kvalitu vzdělávání dospělých, logicky vyústila i v budování kvalitních lektorských týmů v rámci firem.

Určitě Vám nechceme poradit, ať přestane školit externě a vše hodit na bedra svým zaměstnancům. Ale zamyslet se nad tím,

kdy je efektivnější interní a kdy externí vzdělávání, patří k personální strategii společnosti. A to nejen z krátkodobého, aktuálního hlediska, ale i z pohledu dlouhodobého. Vždyť vybudovat kvalitní lektorský tým je nikdy nekončící běh na dlouhou trať. ☺ Tentokrát se rozšířila i skupina přispívajících redaktorů a přidali se všichni účastníci naší Soví akademie. Tímto jim moc děkuji a pevně věřím, že jejich postřehy pro Vás budou užitečné a pomohou se zamyšlením nad týmem interních lektorů, ať již stávajícím nebo plánovaným.

Příjemné počtení za celý tým přeje

Jana Prokeš

Fejeton JEDEN DEN interního lektora

Ráno je krásné, vedle mne leží má půvabná manželka a já se těším do práce. Kdo by se netěšil, když má před sebou další den naplňující a skvěle placené práce interního lektora ve firmě, kde si umí vážit schopných zaměstnanců. Po zdravé snídani nechávám z ekologických důvodů mercedes v garáži a jedu tramvají. Místo mi uvolňuje krásná blondýna se slovy „Prosím, sedněte si, pane Úžasný“. Patrně se dříve účastnila některého z mých kurzů.

Cestou k bráně firmy mě potkávají pracovníci noční směny. Muži zdraví úklonou, ženy mě častují zamilovanými pohledy. Ve vstupních dveřích mi dává přednost ředitel společnosti, poklepe mě přátelsky po rameni, stručně poděkuje za dosavadní skvělou práci a zve mě na víkendovou oslavu svých narozenin. „Dárek prosím nekupujte, Vaše přítomnost pro nás bude sama o sobě dostatečným potěšením,“ říká doslova.

Do firemní učebny vcházím s desetiminutovým předstihem. Pomůcky pro seminář

mi nese zástupce ředitele firmy. Vždy mu to udělá takovou radost, když mi může pomoci... Všichni účastníci jsou na svých místech a jejich nedočkavé pohledy by možná méně zkušeného lektora dovedly znervóznit. Ne mne.

Přesně v okamžik, kdy má seminář podle plánu začít, předstupuji před ztichlé publikum. Prohlížím si účastníky a chystám se pronést svůj obvyklý úvodní slogan, který už stihla přejmout nejedna mediální hvězda.

Něco je ale špatně. Nedokážu rozlepit rty, zuby mám křečovitě sevřené a ani jazykem nevládnou. Lehká panika mění můj úsměv ve škleb. Nedokážu vydat jakýkoli zvuk, nedostává se mi kyslíku, dusím se. Ne, prosím, ne teď. Ne na tomto semináři. Pokud tady omdlím, snad mi to účastníci prominou, ale bude to skvrna na mé dosud perfektní kariéře. Musím ze sebe vydat aspoň hlásek, pak už snad bude všechno v pořádku. Nabírám vzduch do plic a ze všech sil křičím.

O SPOLEČNOSTI ERUDIO PATRIA

Kdo vlastně jsme? Sami přesně nevíme, kde se zařadit, pokud jde o klasifikaci společnosti. Naši poradci došli k názoru, že určitě nejsme klasická vzdělávací společnost. Bez ohledu na to, do jaké škatulky patříme, přesně víme, co děláme a co dělat chceme:

- Posouvat vnímání personalistiky ve společnostech. Samozřejmě směrem nahoru. ☺
- Tím, že budeme sami dávat klientům to nejlepší, co můžeme, ale také tím, že budeme podporovat interní lektory či dokonce školit lektory naší konkurence.
- Pomáhat personalistům, manažerům i lektorům pochopit, co je kvalitní vzdělávání. Jak je požadovat, jak je dodávat a také, jak je měřit.
- Stále si uvědomovat, že společenská zodpovědnost není jen módní trend, ale je to i prostředek, jak spojovat tým, motivovat jej a cítit se užitečný.
- Neustále pracovat na svém růstu, neboť kdo chvíli stál, již stojí opodál.

Možná pro to nemáme přesné pojmenování, ale tohle všechno a mnohem více, to je Erudio Patria.

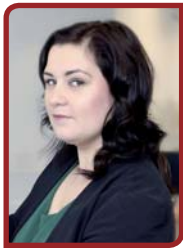


Vedle sebe slyším konejšivý hlas manželky: „Petře, Petříku, nekřič, vzbud se! Uklidni se, je to jenom sen, zase ta stejná noční můra! Neboj se, interního lektora už dva roky neděláš!“

-Jaromír Drozdek, provozní ředitel-



Interní lektor je kolega s přidanou hodnotou



Středem její práce jsou lidi. Od nich se odráží všechny její aktivity a pro ně sestavila tým interních lektorů. Jaké to bylo, jaké to je nyní a co pro interní lektory

chystá do budoucna, o tom hovoří Lenka Garbulinská, vedoucí sekce vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ze společnosti Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o.

Když se vrátíme do minulosti, co bylo impulsem pro sestavení týmu interních lektorů? Jak to vlastně začalo?

Před devíti lety jsme začínali se základy, jako jsou vstupní, odborná či zákonná školení. Tenkrát nás ani nenapadlo, že ti, kteří informace předávají, jsou interní lektoři. Později jsme si jejich role uvědomili, a tak jsme se začali zamýšlet, jak tým rozvíjet. Nyní už interní lektory bereme jako důležitou součást našeho procesu vzdělávání. Ale v počátku vše vzniklo z čisté potřeby, na kterou jsme reagovali.

Kolik členů má váš tým interních lektorů?

Teď už téměř padesát lidí. Ne všichni jsou zkušení, někteří se ještě zaučují. Těch opravdu profesionálních lektorů je určitě dvacet. Ti jsou ve společnosti již delší dobu a lektorují pravidelně.

Co je pro budování týmu interních lektorů z vašeho pohledu nejtěžší?

Nejtěžší a nejdůležitější bylo ty lidi získat, nadchnout je a namotivovat. Protože oni to dělají při své práci, lektorování ve svém popisu práce téměř nikdo nemá. Také bylo důležité je podnítit, aby na sobě pracovali a připravovali se ve svém volném čase, protože ne vždy na to mají čas v pracovní době.

Co vám dělalo největší radost?

Určitě to, že vidím změnu a velký posun vpřed. Na začátku byli lektoři nezkušení, měli velkou trému, chtěli mít školení rychle za sebou. Teď už se svědomitě připravují a hlavně je to baví. A když řešíme nějakou změnu lektora, například kvůli pracovnímu vytížení, tak je to někdy mrzí, že musí skončit, protože je ta práce těšila.

Zmiňovala jste se, že je pro Vás důležité, aby na sobě dále pracovali. Jak se tedy Vaši interní lektoři dále vzdělávají?

Základem jsou určitě prezentační dovednosti a práce s PowerPointem. Pak mají k dispozici různé nadstavby, například trénink trenérů, školení interaktivity, ale i mnohá další. Na každé školení dostávají interní zpětnou vazbu od účastníků a také doporučení od nás. Radíme jim, jak tvořit prezentaci, co aktualizovat, aby zkoušeli nové věci a podobně. Umožňujeme jim konzultace s profesionálními lektory. Také máme miniknihovnu s literaturou o lektorství.

A jak pomoc přijímají?

Najdou se výjimky, které zpětnou vazbu nepřijmou, ale většina je otevřená. Když zaměstnanci s lektorstvím začínají, tak se bojí, ale postupně je to začne bavit. A protože se u nich objevuje potřeba profesně růst, vyžadují i negativní zpětnou vazbu. U těch, kteří lektorují každý měsíc, je potom růst velký. A za lektora, který nechce přijímat zpětnou vazbu, se snažíme najít vhodnějšího kandidáta.

V čem vnímáte přínos týmu interních lektorů pro Hyundai?

Já si myslím, že kdo jiný má předávat lidem informace, než kolega. Vidím to jako formu mentorství, jejich zkušenosti nenahradí nikdo cizí z venku, kdo tu firmu a firemní kulturu nezná, kdo v ní nežije. Samozřejmě jde i o finanční přínos, ale takhle nepřemýšlíme.

Dokázala byste říct, jaký mají přínos pro samotné zaměstnance?

Ti lidé jsou jim blízcí, znají prostředí. Mohou je dennodenně potkávat, zavolat jim, doptávat se. Lidé vědí, že mají někoho, na koho se mohou obrátit.

A co budoucnost?

Moje vize je učící se organizace. Nyní bych ale chtěla, aby se tým lektorů dále rozrůstal. Aby ti skvělí zůstali a pracovali na sobě, abychom měli prostředky na to správně je motivovat. Také by se mi líbilo dát lektorům dlouhodobý výcvik interního lektora. Ráda bych také rozšířila portfolio interního vzdělávání, aby měli lektoři širší záběr toho, co mohou školit.

Je ještě něco důležitého, co byste chtěla říct a já se vás na to nezeptala?

Možná bych chtěla zmínit motivaci. Systém motivace se v naší společnosti mění podle potřeb a já ji vnímám jako důležitou. Jednou za rok děláme ceremonii, kde lektorům děkujeme za jejich práci. Na počátku, když jsme s interním lektorstvím začínali, jsme dělali motivační workshopy s profesionály. Odjeli jsme někam do Beskyd na krásný hotel, kde jsme měli workshop i zaslouženou relaxaci zároveň. Letos jsme šli na příjemnou večeři, kde jsme lektorům poděkovali a ocenili je. Víím, že jinde se za školení dává finanční odměna. Nejsem proti, ale myslím si, že to ztratí to kouzlo. Tak jsme od toho upustili. Ale vždycky je malá odměna ve formě dárku fajn a poděkování potěší.

Vzkázala byste něco svým kolegům, personalistům, těm, kteří jsou v začátku a chtějí budovat tým interních lektorů?

Určitě, ať se nevzdávají. I pro nás to byl v některých fázích docela veliký boj. Klidně se inspirujte u jiných firem. Prostě to zkuste. Interní lektoři jsou skvělý způsob, jak vzdělávat.

-Tatána Bujnochová, projektová manažerka a lektorka-

AKTUÁLNÍ AKCE Erudio Patria

Letní měsíce jsou sice často volnější co se týče aktivit ohledně vzdělávání, ale že bychom měli zrovna okurkovou sezonu, to se rozhodně říct nedá. Kromě tradičního Kulatého stolu pro Vás chystáme další dva běhy lektorských kurzů a také kreativní dílny. A kdyby se Vám po nás stýskalo, navštivte nás v ostravském Impact HUBU, rádi Vás uvidíme.

Lektorské dílny	7. 6. 2016
Kulatý stůl na téma „Hodnocení zaměstnanců“	24. 6. 2016
Akreditovaný kurz Lektor dalšího vzdělávání 6+1 den	28. 6. – 23. 8. 2016
Workshop: „HR, mluvíte řečí CFO“	4. 8. 2016
Akreditovaný kurz Lektor dalšího vzdělávání 6+1 den	20. 9. – 8. 11. 2016



VÝHODY TÝMU INTERNÍCH LEKTORŮ

Pokud zvažujete, zda interní vzdělávání svěřit do rukou pouze externím společnostem, či začít budovat vlastní tým interních lektorů, další řádky Vám mohou napovědět, kterou cestou se dát.

NÁKLADY VE VZDĚLÁNÍ – ty si řeší asi každá firma na prvním místě. V případě externího poskytovatele se může cena v některých případech pohybovat až v astronomických částkách. Malá ukázka pro srovnání (vycházím z běžných cen pro naši společnost)

ZNALOST INTERNÍHO PROSTŘEDÍ – stalo se Vám už někdy, že obsah školení byl pro Vaši firmu těžko uchopitelný? Znalost prostředí, pro které se daný kurz nebo seminář připravuje, je jedním ze základních kamenů efektivnosti pro danou událost. Interní lektor, který zná interní procesy a prostředí, je schopen přizpůsobit obsah kurzu přímo dle potřeb svého zaměstnavatele.

SPECIFIKA A VÝJIMKY – jak už bylo zmíněno v předchozím bodu, školení či kurzy, obzvláště metodické, které se snažíme nasadit v rámci oddělení či celé firmy, je někdy velmi obtížné nasazovat čistě podle metodických pokynů v rámci příruček, nebo nahradit externím konzultantem. Rizika plynoucí z takovýchto změn je schopen interní lektor velmi rychle rozpoznat a zakomponovat do přípravy samotného vzdělávání.

KURZEM VŠE NEKONČÍ – po skončení kurzu je potřeba zajistit, aby docházelo k naplňování již naučených dovedností a aplikování do praxe. V tomto okamžiku je interní lektor nedocenitelný, protože je schopen pružně reagovat na nově vzniklé situace a usměrňovat vývoj událostí správným směrem.

-Michal Holoušek, projektový manažer a lektor-

Druh školení	Externí konzultant	Interní lektor
Měkké metody (prezentační dovednosti atd.)	7 000 Kč za hodinu 20 000 až 25 000 Kč za den	500 Kč za hodinu 4 000 Kč za den
Tvrdé metody (projektové řízení, Excel pro pokročilé atd.)	20 000 až 30 000 Kč za den	4 000 Kč až 5 000 Kč za den
Specifické kurzy (obsluha technologie, kurzy zakončené certifikátem)	50 000 až 100 000 Kč za 3-denní kurz	10 000 Kč až 15 000 Kč za interní kurz

PROČ A JAK podporovat interní lektory

Proč podpořit myšlenku zavedení interních lektorů při vzdělávání zaměstnanců?

Vlastní zaměstnanci jsou zdrojem cenných informací, znalostí a dovedností. Budou se cítit hrdí, že jsou druhými vnímáni jako odborníci. Zvýší tak svou prestiž. Při přípravě seminářů se i oni sami budou dále vzdělávat, neboť si vyhledají novinky a trendy. Budou si připadat pro organizaci důležití a potřební. Vědomí, že svým způsobem mají vliv na chod dění v organizaci, upevní jejich loajalitu. Nezanedbatelný je fakt, že ožíví svou práci, jež se po čase začne stávat rutinní. V menší organizaci může post lektora do určité míry suplovat kariérní růst.

Jak můžeme interní lektory podporovat?

Na začátku určitě tak, že umožníme lektorovi rozvoj klíčových kompetencí absolvováním vhodného kurzu. Lektor

potřebuje porozumět metodice, školicím dovednostem, interaktivním technikám aj. Organizace může vytvořit celý tým interních lektorů, kteří spoluvytvářejí koncept interního vzdělávání a spolupracují na projektech. Interní lektori jistě ocení veřejnou pochvalu, diplom nebo své jméno na nástěnce či intranetu.

-Magdaléna Zeroníková, personální manažerka-

JIŽ ZA ROK :-)

6. června 2017

workshopová konference
K EFEKTIVNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ
těšíme se na Vás



TOMÁŠ FERČÁK

autoelektrikář, B of B cars s.r.o.

Jak dlouho už jste interním lektorem?

Od myšlenky k realizaci prvního semináře to trvalo měsíc a od toho semináře to je dnes už rok.

Co Vás k tomu vedlo?

Ve společnosti pracuji od roku 2009, takže patřím k služebně nejstarším zaměstnancům. Byl jsem vlastně osloven vedením, zda bych chtěl svoje vědomosti sdílet s ostatními. Polichotilo mi to a na výzvu jsem kývnul.

Jaké oblasti lektorství pokrýváte?

Jsou to převážně produktové znalosti a věci technického rázu. Semináře jsou pro všechny zaměstnance, takže všichni, co se týká aut a naši zaměstnanci by to měli znát.

Co Vám dává lektorování?

Dá se říct, že jsem obyčejný automechanik a nikdy by mě nenapadlo, že bych mohl vzdělávat své kolegy. Je to příjemné vytržení a nová zkušenost.

-Magdaléna Zeroníková, personální manažerka-

Příběh interního lektora



JAK NA VZDĚLÁVÁNÍ INTERNÍCH LEKTORŮ

Už umí plavat. A co dál?

Jak vzniká ve firmách „projekt“ interní lektor? Cílem tohoto článku není ověřovat skutečnosti o výběru budoucích lektorů. Cílem je říci, co vašemu lektorovi poskytnout, aby se stal důležitou součástí vzdělávání vaší společnosti.

„Základní vzdělání“

Ano je to tak, lektor potřebuje základní vzdělání. Nejlépe absolvováním akreditovaného kurzu včetně zkoušky před autorizovanou osobou. Pokud zvolíte kurz, který má dobré reference (nejlépe v podobě fungujících lektorů), zajistíte si lektora profesionála. Po jeho absolvování umí Váš lektor sestavit seminář nebo kurz podle metodiky, umí pracovat s účastníky, orientuje se v problematice vzdělávání dospělých.

Interní lektor může mít různá zaměření, vyplývající z obsahu jeho školení. A znamená rozvíjet a posilovat danou odbornost. Tady se nabízí semináře, samostudium, konzultace, workshopy. Pomůže i zkušený kolega - mentor.

Ted' už ví, jak na to

Pokud lektora práce s lidmi baví, máte vyhráno. Vše však nejde

nahradiť vysokou motivací a nadšením. I sebekvalitnější baterky mají svou životnost.

V této fázi se určitě vyplatí individuální plán rozvoje vašeho lektora, tedy definovat, na co se zaměřit. Bude to zejména rozvoj kreativity a interaktivity.

Na místě jsou semináře na požadované dovednosti. Další možnosti jsou workshopy. Pokud je ve firmě vybudován lektorský tým, může probíhat interní, vzájemné vzdělávání.

Dobrou alternativou jsou konzultace se zkušeným externím, nebo interním lektorem. Svě místo mají supervize, které pomohou v různých sférách lektorské práce.

A jsme na konci?

Určitě je prospěšné dát lektorovi prostor rozvíjet sociální kompetence, které bývají často opomíjené. Tady už se bavíme o plánování lektorova vzdělávání, ať už podle kompetenčního modelu nebo zjišťováním potřeb rozhovorem.

Hýčkejte si svého lektora, on vám to mnohonásobně vrátí.

-Alena Gebauerová, lektorka a koučka-

JAK MŮŽE INTERNÍ LEKTOR posunout výkon firmy

Stojíte před rozhodnutím, komu vzdělávání Vašich zaměstnanců svěřit? Externí nebo interní lektor?

Externí lektori mívají obvykle větší didaktické znalosti a zkušenosti s lektorováním a značný odborný rozhled (díky lektorským zkušenostem z jiných firem), oproti tomu ale neznají tak dobře potřeby či problémy podniku a lidí v něm.

Tuto výhodu v sobě nese interní lektor, který zná firemní procesy, firemní kulturu, jednotlivé proozy, zaměstnance a který je rovněž schopen identifikovat slabá místa podniku. Interním lektorům umožníme rozvoj v jejich kariéře a v neposlední řadě jim dáme možnost ukázat jejich kolegům, v čem jsou unikátní.

Čím nám to vrátí?

Interní vzdělávání představuje efektivní způsob předávání znalostí uvnitř firmy. Nespornou výhodou jsou úspory ve vynaložených nákladech na vzdělávání, a to pouze za cenu osobních nákladů interních lektorů.

Dalším přínosem interního lektora je výběr témat a přizpůsobení jejich obsahu konkrétním potřebám podniku, k potřebám jednotlivých zaměstnanců (realizují se semináře typu soft-skills, které bývají často opomíjené). Interní lektor rovněž může jednotlivé semináře „připravit na míru“ pro konkrétní projekty, se kterými se zaměstnanci setkají. Dobře nastaveným interním programem můžeme zlepšit pracovní výkon zaměstnanců, snížit jejich fluktuaci a rozvíjet firemní kulturu.

Podmínkou fungování interního vzdělávání je schopnost interních lektorů připravit a efektivně vést vzdělávací semináře. V opačném případě by přineslo jen ztrátu času všech zúčastněných zaměstnanců bez přidané hodnoty.

-Jan Poštulka, personální manažer a lektor-



PETRA CRHAK

interní lektorka firmy Tieto Czech

Jak dlouho už jste interním lektorem?

V rámci Tietu je to asi 4,5 roku.

Co Vás k tomu vedlo?

Do Tietu jsem odešla si od lektorování odpočinout, a proto jsem první nabídku stát se lektorem odmítla. Následně jsem byla oslovena znovu, zda bych mohla pomoci s jedním kurzem, a než jsem se nadála, byla jsem v tom kolotoči znovu.

Jaké oblasti lektorství pokrýváte?

Vytvořila jsem standard pro kurz Základy projektového řízení, dále jsou to agilní metody podle metodologie SAFe a také typologie osobností podle MBTI. Díky zkušenostem s koučingem a mentoringem, kterým se rovněž věnuji, se na mě často obracejí absolventi kurzu Projektového řízení, kdy následně rozvíjíme další schopnosti už na osobní bázi.

Co Vám dává lektorování?

Je to primárně vytrhnutí z rutiny všední práce a také nastavení pomocné ruky těm, kteří o to stojí. Díky zpětné vazbě si zároveň tříbím i vlastní názor na některé situace, ve kterých se pohybují.

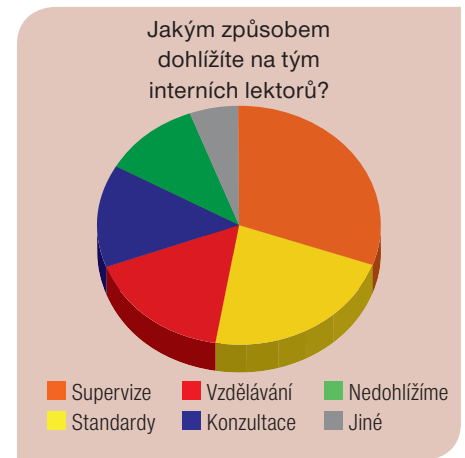
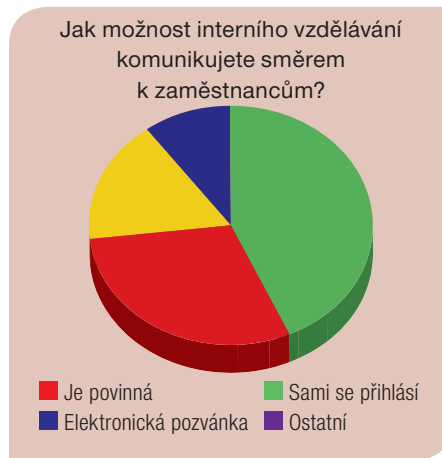
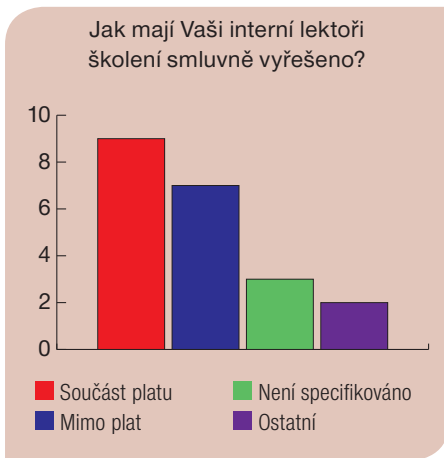
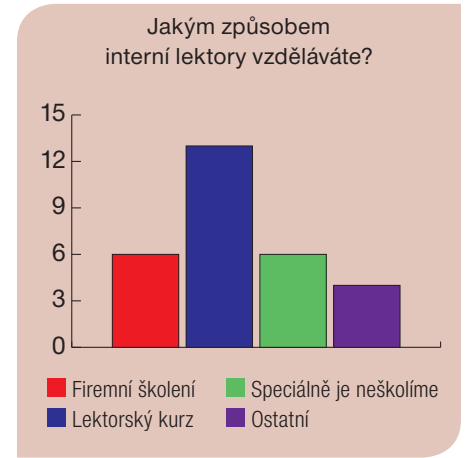
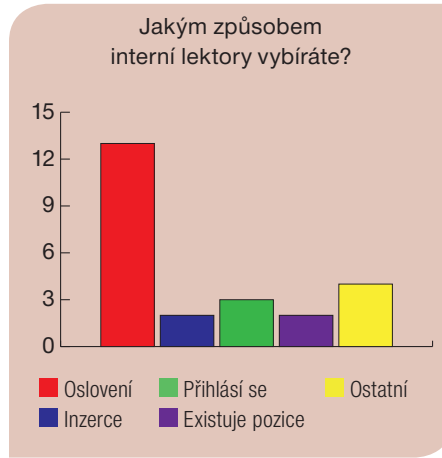
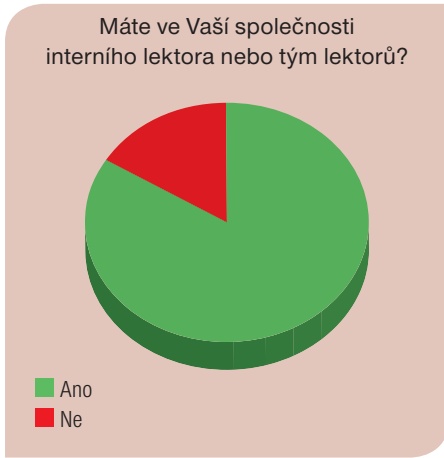
-Magdaléna Zeroniková, personální manažerka-

Příběh interního lektora



PRŮZKUM k interním lektorům

Cílem průzkumu bylo zmapovat situaci interních lektorů ve společnostech. K průzkumu, šířeném mezi klienty Erudio Patria a na sociálních sítích, se vyjádřilo celkem 25 respondentů, čímž tímto všem děkujeme. Zde jsou výsledky průzkumu:



Co a případně jak byste na současnou situaci interního vzdělávání ve Vaší firmě vylepšil/a?

Zde jsou tipy a myšlenky, jak posunout interní vzdělávání k vyšším hodnotám spokojenosti, jak pro společnost, tak pro zaměstnance. Inspirace je zde spousta:

- Více se věnovat proškolení lektorů
- Mít jasnou vizi a lektorský standard (vzdělávání + materiály)
- Mít ucelený koncept práce s lektory, jejich vzdělávání a udržování kvality
- Zvýšit počet lektorů
- Přenést více zodpovědnosti za rozvoj na manažery
- Mít lepší zázemí pro interní školení
- Umožnit lektorům školit i mimo firmu
- Zajistit pravidelnou přípravu lektorů na školení

- Více času na vzdělávání lektorů, lepší příprava materiálů
- Změnit způsob odměňování lektorů, diferencovaně dle náročnosti přípravy na školení, které realizuje.
- Pracovat s časem, jak lektora, tak účastníků, protože přednost má výroba
- Systematicky pracovat s interními lektory - motivace, kontrola apod.
- Uplatnit leadership
- Nastavit jednotná a motivační pravidla pro lektory
- Zjišťovat a vyhodnocovat zpětné vazby jak lektorů na účastníky, tak naopak
- Systematičtěji pracovat s talenty
- Zlepšit obsah, rozsah, metodiku, organizaci
- Vyvolat větší zájem o interní lektory, větší aktivitu ze strany lektorů,
- Mít více druhů školení

Několik oslovených také uvedlo, že necítí potřebu nic měnit, jsou spokojeni a vše funguje, tak jak má.

Součástí průzkumu byla také otázka, jak na škále 1 - 10 vnímáte situaci ohledně interních lektorů Vy a také Vaši zaměstnanci. Zařadovale lehčí profesní přísnost, ale výsledek šel nad průměr, konkrétně 6,5 bodů z 10.

Děkujeme ještě jednou všem respondentům za jejich čas a zamyšlení. Pokud se Vám konkrétní navržená řešení zalíbila a cítíte, že byste s jejich implementací chtěli pomoci, rádi Vám pomůžeme, protože i to je naší misí – pomáhat postavení personalistiky ve společnosti a usnadnit Vám práci.

-Tomáš Jirkal, jednatel-



PLUSY A MÍNUSY standardů v interním lektorování

Podle zkušeností našich klientů, vznikají interní lektoři ve společnostech často tak nějak samovolně, někdy až živelně. Mnohdy jsou to lidé, kteří mají lektorování navíc ke své pracovní činnosti a nemají jej ani zařazeno do popisu práce. V takových případech jsme většinou rádi, že to člověk dělá, a snažíme se jej nedemotivovat nějakými standardy, které by jej omezovaly a přidávaly práci navíc. Je to dobře?

Výhody standardů

- Snadná přenositelnost. Lektor z nějakého důvodu nemůže v danou chvíli učit. Pokud máme vypracované materiály, scénáře, výstupy a podklady pro účastníky, máme nastaveno, jak vzdělávání probíhá, jaké postupy se pro dané téma používají apod., snadněji zaučíme nového člověka.

- Jednodušší kontrola. Pokud nevíme, jak má daná vzdělávací akce vypadat, těžko vyhodnotíme, zda dopadla dobře. Všichni víme, že emoční hodnocení (líbilo/nelíbilo) je sice jednoduché, ale rozhodně ne vypovídající.
- Jasná práva. Pokud zadáme internímu lektorovi práci pro přípravu vzdělávání, dáme mu pravidla a odměnu, veškeré materiály, co vytvoří, jsou majetkem firmy. Můžeme tedy požadovat všechny podklady. Pokud přípravu dělá ve svém volném čase a nedostane za ni zapláceno, je to jeho iniciativa a jeho vlastnictví.

Nevýhody standardů

- Tlak na interní lektoře. Vytváří často dojem zbytečné byrokracie a práce navíc a může vést k negativnímu postoji.
- Nevhodné standardy. Pokud si standardy

netvoříme sami a přebereme je například z jiné společnosti, nebo si je necháme vytvořit od někoho, kdo není znalý metodiky nebo podmínek ve firmě (nebo obojího), můžeme dostat něco, co nejen neposouvá, ale naopak sráží dolů.

Co z toho vyplývá? Určitě mějte standardy. Zvažte jejich rozsah, specifika Vaší společnosti i Vašich lektorů a tvořte je tak, ať jsou oporou jak pro lektoře, tak HR. Nechte si poradit od zkušených, ale mějte na paměti, že ne každý, kdo se Vám snaží poradit, to dělá správně. Mějte s Vašimi interními lektoři písemnou dohodu, která specifikuje jak práci, kterou odvádí, tak odměnu, kterou za ní dostane. A nebojte se, standardy nemusí znamenat tlusté šanony plné formulářů. ☺

-Jana Trdá, metodička vzdělávání-

PEKLO PowerPointu

Program PowerPoint je uznávaným standardem pro tvorbu prezentací. Jeho nesporné výhody i nevýhody často polarizují lektoře i studenty na zapálené fanoušky i zapřísáhlé odpůrce. Přitom se často stačí vyvarovat několika základních chyb.

V PowerPointu umí pracovat i úplný začátečník a je k dispozici na většině kancelářských počítačů. Je také lehce využitelný pro různé typy multimédií, při prezentování má lektor možnost vidět na obrazovce notebooku o několik kroků dopředu, celou prezentaci lze také vytisknout jako podklad pro poznámky nebo jako jednoduchá skripta.

Je ale pravda, že prezentace v PowerPointu rozptyluje a tříští pozornost. Také vtažení posluchačů do tématu je problematické – prezentátor netvoří přednášku společně s nimi, ale pouští dopředu připravené slajdy. Problémy mohou být i technické povahy – na rozdíl od „flipchartu“ se dataprojektor může pokazit mnoha způsoby, také sluncem zalitá učebna může celou přípravu zhatit. Prezentátor

také většinou stojí mezi publikem a promítací plochou a má tendenci otáčet se - doslova - k posluchačům zády.

Jde tedy o čiré zlo z dílny čaroděje Gatese, nebo o vynikající pomůcku pro práce všeho druhu? Navrhují – použijeme jej s mírou a vyvarujeme se nejčastějších chyb, ke kterým patří:

- Nemít jasno o cíli – zda má prezentace pomoci prodat, naučit, nebo jen informovat.
- Mnoho textu i velký počet slajdů – nepleťme si PowerPoint s přípravou na dané téma. Platí pravidlo 5x5 (maximálně pět odrážek po pěti slovech), raději použijme více snímků.
- Příliš mnoho různých fontů, zvuků, animací a „vtipných“ obrázků. Informace jsou

důležitější než forma a použité animace by měly být oku přirozené.

- Použití různých, různě barevných fontů a šablon – někdy je barevný podklad prezentace důvodem špatné čitelnosti. Naopak jednotný střízlivý vzhled dovoluje soustředit se na podstatné. Jako minimální velikost písma se doporučuje 20 bodů.
- Sebelepší prezentace unavuje a nudí, pokud je příliš dlouhá. Použijeme tedy PowerPoint střídme, a jak je to jen možné jej kombinujeme s jinými, interaktivnějšími prostředky.

S PowerPointem je to jako s ohněm. Když jej ovládáte, slouží dobře. Pokud se vymkne kontrole, stane se z něj špatný pán.

-Jaromír Drozdek, provozní ředitel-

Kontakty a redakční rada

O Vaši pohodu s našimi novinami se starají tito členové redakční rady: Alena Gebauerová, Tomáš Jirkal, Jan Poštulka a Jana Trdá. Jako redaktori zde dále přispívali: Taťána Bujnochová, Jaromír Drozdek, Michal Holoušek a Magdaléna Zeroníková. Dotazy, náměty i příspěvky můžete poslat na e-mailovou adresu: redakce@erudiopatria.cz. Budeme za ně velmi rádi. Uzávěrka dalšího čísla je **12. 9. 2016**
Soví noviny vydává společnost: Erudio Patria s.r.o., Sokolská třída 1263/24, Ostrava-Moravská Ostrava.

ERUDIO PATRIA