



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

**WLB**  
WORK-LIFE BALANCE

Číslo projektu: 2019-1-CZ01-KA204-061180

„Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women“

## OUTPUT 3 – Manuál pro tutorý/tutorky

# Metodika pro e-learningové vzdělávání na téma sladování pracovního a soukromého života



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.

## AUTOŘI

Asociace odborníků v andragogice ČR, z. s.

Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých SR, DAFNI KEK a Grupo Amar Terra Verde

## KONSORCIUM

Projekt Work-Life Balance – *Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women* zapojuje konsorcium odborných organizací v oblasti vzdělávání dospělých ze 4 zemí: Asociaci odborníků v andragogice (AOA ČR – Česká republika), Asociaci institucí vzdělávání dospělých ve Slovenské republice (AIVD – Slovensko), neziskové vzdělávací a výzkumné středisko DAFNI KEK – Řecko a centrum vzdělávání dospělých Grupo Amar Terra Verde (EPATV – Portugalsko).



**OBS**



**AIVD** | ASOCIÁCIA INŠTITÚCIÍ  
VZDELÁVANIA DOSPELÝCH



Escola Profissional AMAR TERRA VERDE

# AH

ÚVOD.....	4
<b>1. E-LEARNINGOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....</b>	<b>5</b>
1.1 CO JE TO E-LEARNING?.....	5
1.2 VÝHODY A NEVÝHODY E-LEARNINGU.....	5
1.3 FACE-TO-FACE VERSUS E-LEARNINGOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ.....	6
<b>2. ROLE TUTORA .....</b>	<b>7</b>
2.1 KDO JE TO TUTOR? .....	7
2.2 ROLE TUTORA .....	7
2.3 KOMPETENCE TUTORA .....	8
2.4 PŘEHLED DOPORUČENÍ, RAD A PÁR PRAVIDEL.....	8
<b>3. ORIENTACE V MOODLU .....</b>	<b>10</b>
3.1 PRVNÍ KROKY S MOODLEM .....	10
Přihlášení .....	10
Jazyk kurzů.....	12
Nastavení profilu tutora.....	12
Výběr kurzu .....	13
Prostředí kurzu.....	13
3.2 ÚČASTNÍCI .....	14
Praktické tipy pro tutorý .....	15
3.3 FORMY KOMUNIKACE S ÚČASTNÍKY .....	17
Chat .....	17
Fórum .....	17
3.4 TESTY.....	17
3.5 ODHLÁŠENÍ.....	18
<b>4. STRUKTURA KURZU A OVĚŘOVÁNÍ ZNALOSTÍ.....</b>	<b>20</b>
4.1. Úvod ke specifickému modulu .....	19
4.2. Stručný přehled kurzu .....	20
4.3. Vhodné metodiky a činnosti WLB.....	21
4.4. Podpůrné zdroje .....	22
4.5. Model hodnocení ve formě hry, kvízu nebo reflektivní aktivity .....	23
4.6. Adaptace kontextu – Zákony a právní předpisy .....	24
4.7. Individuální online konzultace jako součást WLB Blended Learningu.....	25
<b>5. KDO STOJÍ ZA TÍMTO MANUÁLEM .....</b>	<b>27</b>
<b>6. ZDROJE, LITERATURA .....</b>	<b>30</b>

# ÚVOD

Milá tutorko, milý tutore,

máte před sebou manuál, který vznikl v rámci projektu “Innovative work-life balance tools to promote equality of men and women” programu Erasmus+. Cílem projektu je podpora rovnosti mezi muži a ženami prostřednictvím nástrojů sladování práce a rodiny.

## ... PROČ?

Work-life balance je téma, které je nedílnou součástí našeho života. Rovnováhu mezi prací a osobním životem si řídíme sami, zaměstnavatelé, firmy a společnosti nám v tom však mohou výrazně pomoci. Vytváření motivujícího pracovního prostředí a nastavení podmínek pro harmonizaci pracovního a soukromého života má pozitivní vliv na nábor nových zaměstnankyň a zaměstnanců, spokojenost zaměstnanců, nastavení podmínek pro kariérní růst, rovné odměňování atd. Harmonizace práce a osobního života tedy přináší benefity nejen zaměstnancům a zaměstnankyním, ale i firmám a organizacím, které toto sladování podporují.

## ... CO?

Mezinárodní tým odborníků připravil WLB Blended Learning, který kombinuje prezenční a distanční vzdělávání. Jak realizovat face-to-face kurz je popsáno v Manuálu pro trenéry a trenérky. Distanční vzdělávání ve WLB Blended Learningu má dvě části – **individuální konzultace** prostřednictvím komunikačních aplikací a **e-learningový kurz** na platformě moodle.aocr.cz. Tento Manuál pro tutory a torky je užitečnou pomůckou, která popisuje, jak využít moderní vzdělávání ve formě e-learningu k nastavování vhodných nástrojů sladování práce a rodiny ve firmách a organizacích. Provede vás krok za krokem e-learningovou platformou moodle.aocr.cz, na které najdete online kurz „Zavádění nástrojů pro sladování práce a rodiny ve firmách“.

## ... PRO KOHO?

Manuál je určen jak vám, kteří jste s Moodle ještě nikdy nepracovali, tak i pro ty z vás, kteří Moodle využíváte v jiných kurzech. Cílem tohoto manuálu je ujasnit vám, trenérům a trenérkám, jak pracovat s touto e-learningovou platformou, aby se stala efektivním nástrojem pro HR manažery, vedoucí pracovníky a další vzdělávající a vzdělávané osoby, které se chtějí inspirovat, zavádět a zefektivnit nástroje sladování pracovního a rodinného života nejen u svých zaměstnanců/zaměstnankyň a kolegů/kolegyň.

## ... JAK S MANUÁLEM PRACOVAT?

V prvních dvou kapitolách najdete obecné informace k e-learningu a k Vaší roli tutora/tutorky. Třetí kapitola je praktickým návodem, jak se v Moodle orientovat a jak jej používat. V poslední části si ujasníte konkrétní strukturu e-learningového kurzu WLB a následných online konzultací.

Přejeme Vám, aby byl pro Vás manuál užitečnou pomůckou pro Vaši lektorskou praxi.

# 1. E-LEARNINGOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

## 1.1 CO JE TO E-LEARNING?

E-learning je vzdělávací proces, který využívá informační a komunikační technologie k tvorbě kurzů, k distribuci studijního obsahu, k podpoře komunikace mezi studenty a lektory a k řízení učení. Využívá zejména multimediální prvky – prezentace a texty s odkazy, animované sekvence, video snímky, sdílené pracovní plochy, komunikaci s lektory a účastníky, testy, elektronické modely procesů atd.

Typy e-learningu:

- Výuka dělená do lekcí
- Individuální výuka
- Skupinová výuka
- Výuka pomocí kurzů
- Výuka pomocí videí
- Výuka pomocí článků
- Výuka dle vlastního tempa
- Výuka pomocí aplikací

Moodle je software pro výukové on-line prostředí, které umožňuje prostřednictvím internetu přistupovat k výukovým materiálům a komunikovat on-line.

Webová stránka e-learningového WLB kurzu: [moodle.aocr.cz](http://moodle.aocr.cz)



## 1.2 VÝHODY A NEVÝHODY E-LEARNINGU

### Výhody

Mezi největší výhody e-learningu je možnost úspory peněz i času. Dalšími výhodami mohou být například:

- Flexibilita času a místa
- Neomezený přístup ke studijním materiálům
- Aktuálnost informací
- Individuální tempo studia
- Efektivnost studia prostřednictvím multimediálních prvků
- Studium přizpůsobené jednotlivcům

- Úspora výdajů
- Šetrnost k životnímu prostředí

### **Nevýhody**

E-learning není všemocný, je potřeba si uvědomit, že má i své nevýhody, mezi ně například patří:

- Nevhodnost pro určitou oblast vzdělávání (nácvik dovedností) nebo typy studentů
- Nutná dostupnost informačních technologií
- Nezbytnost motivace studentů
- Méně interakce s některými studenty
- Méně příležitostí k socializaci
- Technické problémy
- Online kurzy mohou být u určité cílové skupiny nepopulární

## **1.3 FACE-TO-FACE VERSUS E-LEARNINGOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ**

Face-to-face vzdělávání je tréninková metoda, při které jsou obsah školení a učební materiály předávány osobně (one-to-one nebo pro skupinu studentů). Tento proces umožňuje bezprostřední interakci mezi studentem a lektorem. Studenti také těží z vyšší úrovně interakce s ostatními studenty.

Face-to-face vzdělávání podporuje:

- Dialog – který stimuluje učení.
- Lidský kontakt – který podporuje soudržnost.
- Zapojení – tedy sdílení zkušeností a porovnávání se s ostatními.
- Uznání – školení je obvykle nabídnuto, aby pomohlo účastníkovi kurzu se dále rozvíjet, a může být hrazeno zaměstnavatelem.

Navzdory všem výhodám, tento typ vzdělávání může být organizačně složitější: musí být zajištěna a dobře uspořádána logistika, což může být časově náročné. Ještě důležitější je problematika kontroly kvality; jednotlivec, který kurz učí, může přímo ovlivnit výsledky vzdělávání úrovní své odbornosti a tím, jak efektivně předává své znalosti studentům.

U prezenční výuky jsou žáci shromážděni na jednom místě, tedy v dosahu primárního mediálního působení učitele/lektora, který je tak může přímo motivovat, tedy „vtáhnout“ do výukového procesu. Při distanční výuce je učitel/lektor zcela odkázán na to, že studující sám aktivně navazuje kontakt umožňující výuku, resp. že tento kontakt nepřerušuje.

## 2. ROLE TUTORA

### 2.1 KDO JE TO TUTOR?

Tutor je učitel/trenér, který se stará o určitou skupinu žáků nebo studentů, konzultuje a procvičuje s nimi probíranou látku, pomáhá jim s úlohami, samotným studiem apod.

Tutor neučí, tutor motivuje a radí studentům. Může, ale nemusí být autorem modulu, tj. nemusí být tvůrcem obsahové části modulu. Vzhledem k systému e-learningu je tutor jeho řídicím prvkem. Mezi jeho hlavní úkoly patří:

- Odpovídat na dotazy studentů ohledně obsahu studijních materiálů;
- Řídit průběh seminářů – nastavení agendy studia, vymezení hlavních cílů, organizačních postupů výuky a pravidel registrace a účasti v kurzu;
- Být rádcem studentů a pomáhat jim překonávat obtíže spojené se studiem – pečuje o komunitu a spolupráci, posiluje ji, motivuje studenty.

### 2.2 ROLE TUTORA

#### Role řídicí (organizační)

- Spočívá ve splnění daných kroků tak, aby byl e-learningový kurz připraven, zahájen, realizován a ukončen.

#### Role socializační

- Zajišťuje socializační, organizační a podpůrné činnosti ve vztahu ke studentovi. Tutor komunikuje se studenty, informuje je o průběhu výuky, vysvětlí, jakou má roli, s čím se na něj mohou obracet a poskytne jim rady, jak se učit, např. prostřednictvím uvítacího e-mailu. Má za úkol naladit účastníky ke studiu, zajistit osobní charakter komunikace, vytvořit příjemné studijní prostředí a přátelskou atmosféru.

#### Role technická

- Zabezpečuje technickou pomoc účastníkům, kteří si nevědí rady s otázkami technického rázu, např. když si nemohou vzpomenout na heslo, nevědí, jak se účastnit diskuse, nevědí, jak se odevzdává úkol. Tutor komunikuje pomocí nástrojů zavedených v e-learningovém systému, tj. e-mail, chat, diskusní fóra.

## **Role pedagogická**

- Základem práce tutora je podpora vlastního učení účastníků kurzu, ke které patří podnětné náměty k přemýšlení a k diskusi, pomoc při překonávání studijních obtíží a hodnocení výsledků studujících. Pedagogické role zahrnují řadu úkonů: otevřená diskuze se zaměřením na relevantní obsah a otázky, zapojení a udržení studentů, podpora zájmu studentů o učení.

## **2.3 KOMPETENCE TUTORA**

Základní kompetence tutora v elektronické výuce zahrnují především:

- Pedagogickou kvalifikaci.
- Dobré komunikační dovednosti.
- Otevřenost, zaujetí pro věc, přístupnost ke změnám.
- Praktické zkušenosti a aplikace v praxi.
- Dosažitelnost.

Ve vztahu ke studentům by tutor měl především:

- Včasně a vhodně poskytovat zpětnou vazbu.
- Povzbuzovat a podporovat odezvu studujících po celou dobu výuky.
- Reagovat na příspěvky studujících, úkoly a výsledky v testech.

## **2.4 PŘEHLED DOPORUČENÍ, RAD A PÁR PRAVIDEL**

- Při zahájení oslovit každého účastníka zvlášť.
- Oslovovat účastníka preferovanou formou jména.
- Požádat o vyplnění profilů, případně vložení fotografie.
- Užívat méně formální jazykové prostředky, emotikony (symboly/zkratky v online prostředí).
- Používat zřetelný a jednoduchý jazyk.
- Uplatňovat prvky pozitivní komunikace.
- Reagovat v co nejkratším časovém intervalu a být flexibilní.
- Udržovat přátelskou atmosféru a být empatický.
- Rozvíjet studentovo myšlení.
- Průběžně studenty motivovat.
- Vést studenty k odpovědnosti.
- Připomínat studentům cíle učení.



Využívání moderních technologií přináší celou řadu zcela nových otázek. Mezi oblasti, na které je potřeba brát zřetel, patří zejména:

- Možné elektronické podvádění.
- Problematika autorských práv.
- Licencování výukových zdrojů či nástrojů ICT.
- Etická pravidla komunikace.
- Zachování soukromí studentů, aj.

## 3. ORIENTACE V MOODLU



C1 – krátkodobé společné školení zaměstnanců – Školení pro trenéry – Vila Verde (Portugalsko) 27., 28. a 29. září 2021

### 3.1 PRVNÍ KROKY S MOODLEM

#### Přihlášení

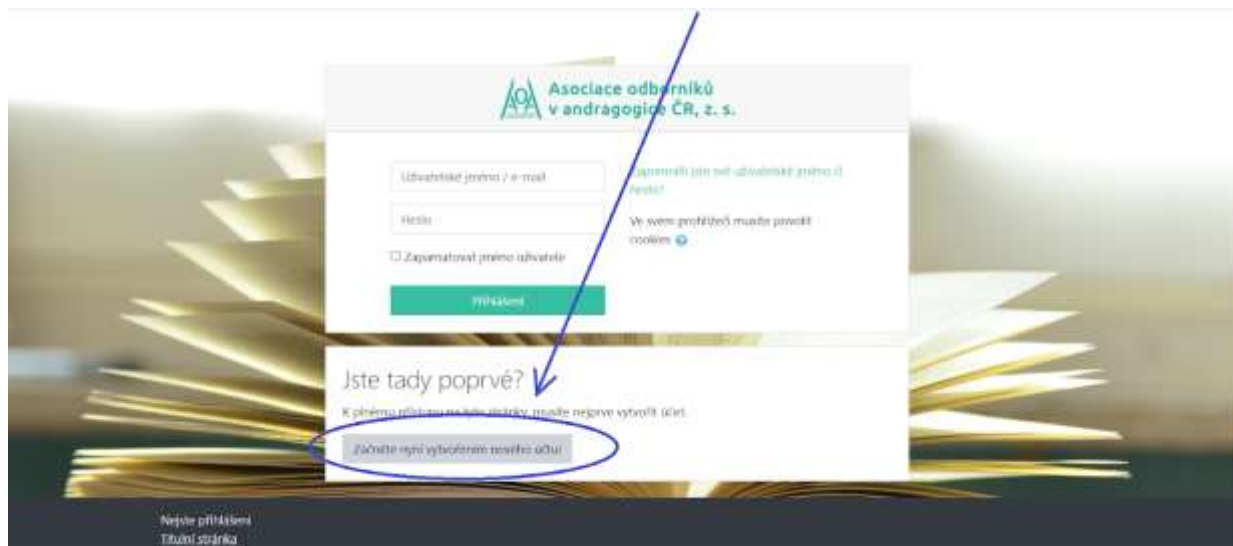
Přihlášení do Moodle je velmi jednoduché, uživatelé vstoupí na portál přes adresu <http://moodle.aoacr.cz> a přihlásí se pomocí uživatelského jména a hesla.

Účastníci mohou také využít QR kód:



- Vygenerování přístupových práv pro tutory i studenty provádí administrátor na základě jejich mailové žádosti, zaslané na adresu: [info@aoacr.cz](mailto:info@aoacr.cz)

- Registrovat se lze také na základě e-mailu: pomocí tlačítka **Začněte vytvořením nového účtu**<sup>1</sup> na přihlašovací stránce. Při registraci si uživatel vybere vlastní uživatelské jméno a heslo. Poté je na jeho adresu odeslán e-mail obsahující zabezpečený odkaz na stránku, kde potvrdí zadané údaje. Při dalším přihlášení se již ověřuje pouze zadané uživatelské jméno a heslo.



C1 – krátkodobé společné školení zaměstnanců – Školení pro trenéry – Vila Verde (Portugalsko) 27., 28. a 29. září 2021

<sup>1</sup> Translation: Start by creating a new account. This button is only in Czech.

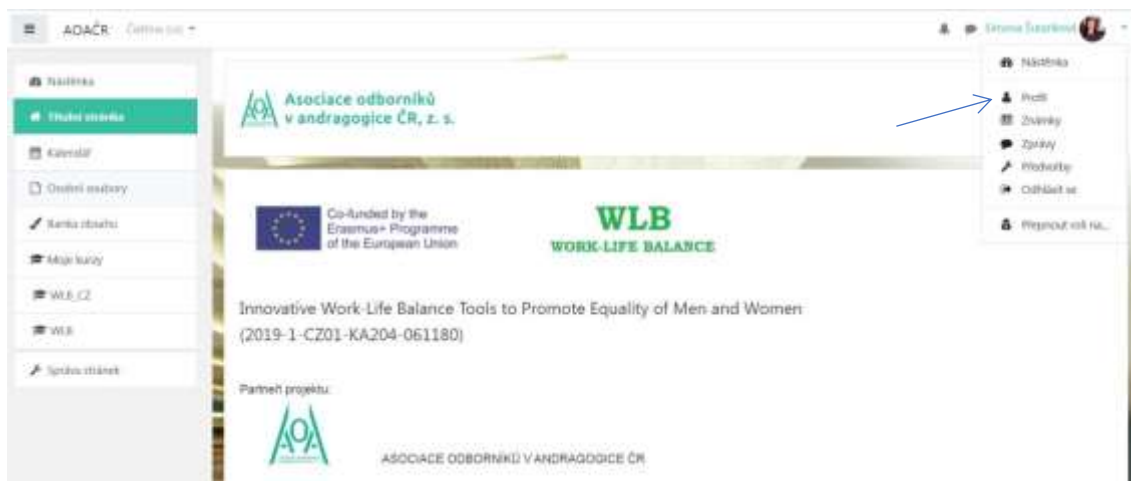
## Jazyk kurzů

Vícejazyčné možnosti Moodle zajišťují, že pro online učení neexistují žádná jazyková omezení. Kurzy WLB jsou dostupné v jazycích: čeština, angličtina, slovenština, portugalština a řečtina. Pokud chcete změnit jazykovou mutaci studijního prostředí, zvolte vybraný jazyk jednoduše na horní liště.



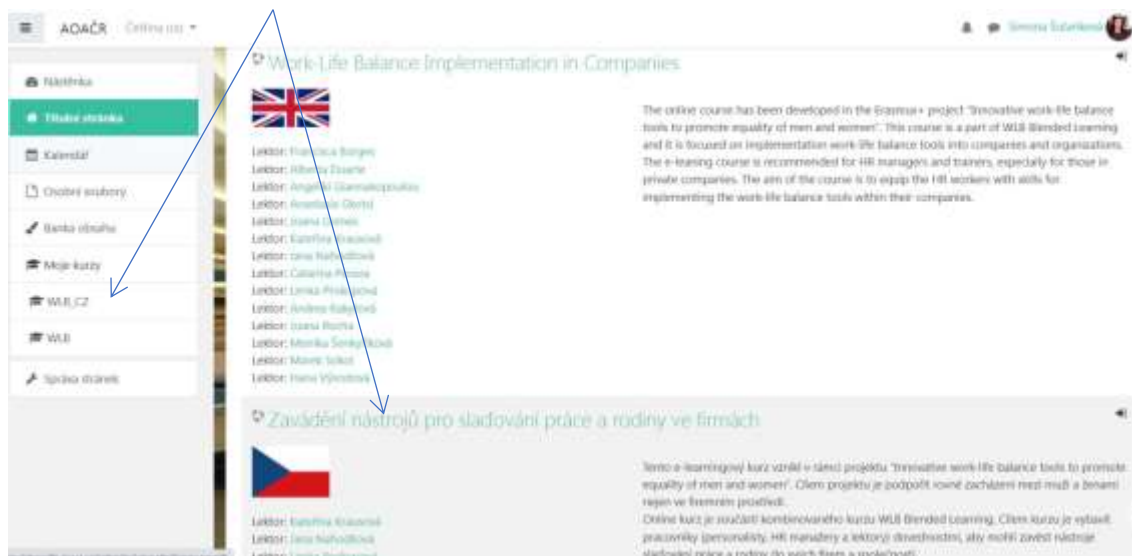
## Nastavení profilu tutora

Tutor si může upravit svůj profil, především doporučujeme vložit fotografii, je to více osobní, studentovi se lépe komunikuje, když ví, jak tutor vypadá.



## Výběr kurzu

Po vstupu do Moodle se Vám zobrazí **Nástěnka**, v menu na levé straně vyberete volbu **Titulní stránka**, kde najdete základní informace o projektu a přehled kurzů. Zde provedete výběr vašeho kurzu.



## Prostředí kurzu

Přehled toho, co kurz obsahuje, naleznete na levé straně. Obecný přehled a obsah modulů se nachází na úvodní straně (**Úvod**).



## 3.2 ÚČASTNÍCI

Další důležitou položkou ve správě kurzů je záložka **Účastníci**. K dispozici je seznam všech přihlášených uživatelů kurzu – studentů i lektorů. Jedna osoba může mít více rolí<sup>2</sup>.

### Manažer

Role manažera je obvykle přiřazována při nastavování kurzu. Tento manažer kurzu má na rozdíl od učitele pravomoc zapsat do kurzu ostatní učitele.

### Učitel

Role učitele je obvykle přiřazena učiteli/lektorovi, který vede daný kurz.

### Učitel bez práva upravovat

Tato role je přiřazena učitelům, kteří nemají právo kurz upravovat a přidávat k němu materiály.

### Student

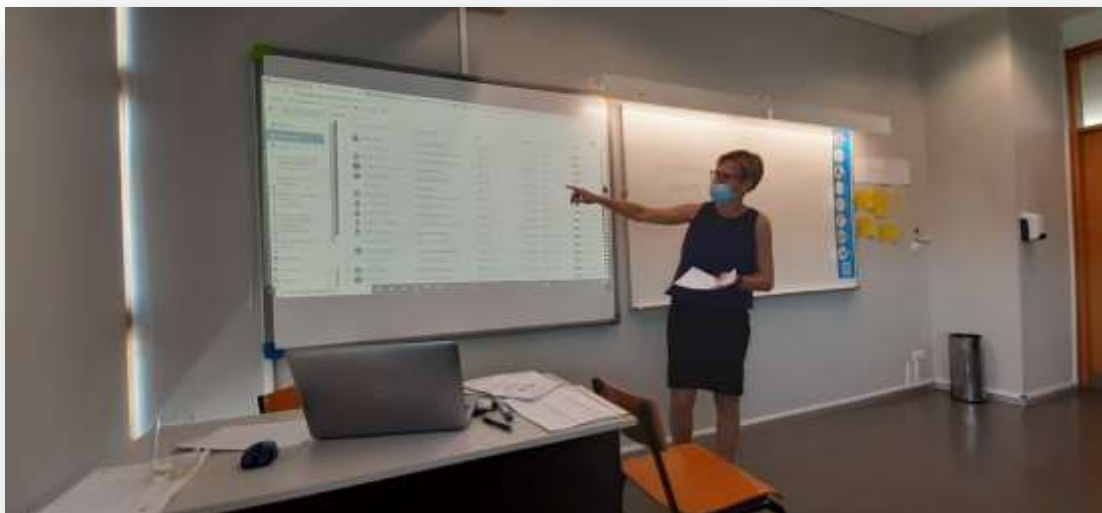
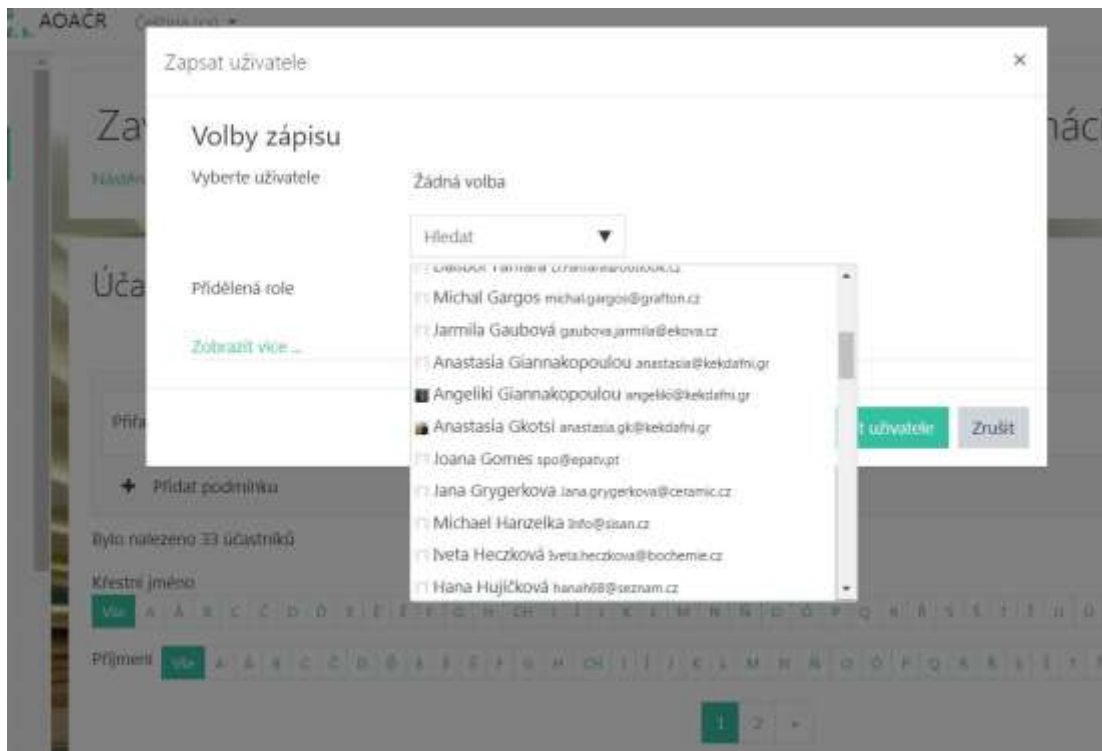
Tato role je automaticky přiřazena všem importovaným studentům.

Učitelé mohou do svých kurzů přidat studenty. Jsou to osoby, které si již založily účet/profil v Moodle AOA ČR<sup>3</sup>. Lektoři mohou nového účastníka do svého kurzu přihlásit pomocí tlačítka **Zapsat uživatele**.

Křestní jméno / Příjmení	E-mailová adresa	Role	Skupiny	Podrobný přístup do kurzu	Stav
Pavlína Arndtová	[redacted]	Student	Žádné skupiny	120 minut 2 hodiny	Online
Nikol Barabáňová	[redacted]	Student	Žádné skupiny	120 minut 1 hodina	Online
Radim Bládek	[redacted]	Student	Žádné skupiny	Nikdy	Online
Eva Bucharová	[redacted]	Student	Žádné skupiny	17 minut 15 hodin	Online

<sup>2</sup> Role v moodle.aoacr.cz jsou pouze v českém jazyce. I přes převedení do anglického, řeckého, portugalského a slovenského jazyka, role nebudou přeloženy.

<sup>3</sup> Instrukce pro registraci se nachází v kapitole 3.1.



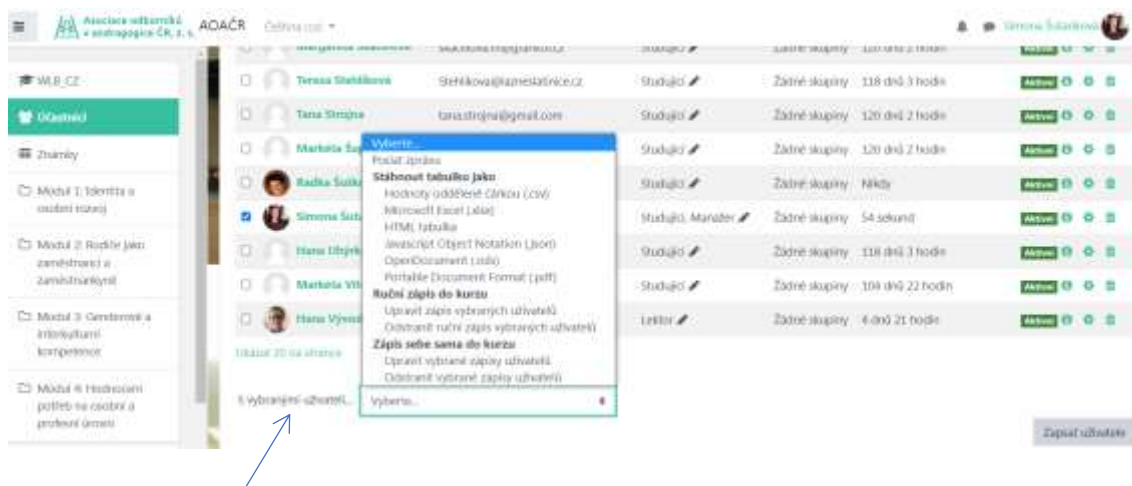
C1 – krátkodobé společné školení zaměstnanců – Školení pro trenéry – Vila Verde (Portugalsko) 27., 28. a 29. září 2021

## Praktické tipy pro tutorý

Seznam účastníků mohou tutoři použít k různým účelům.

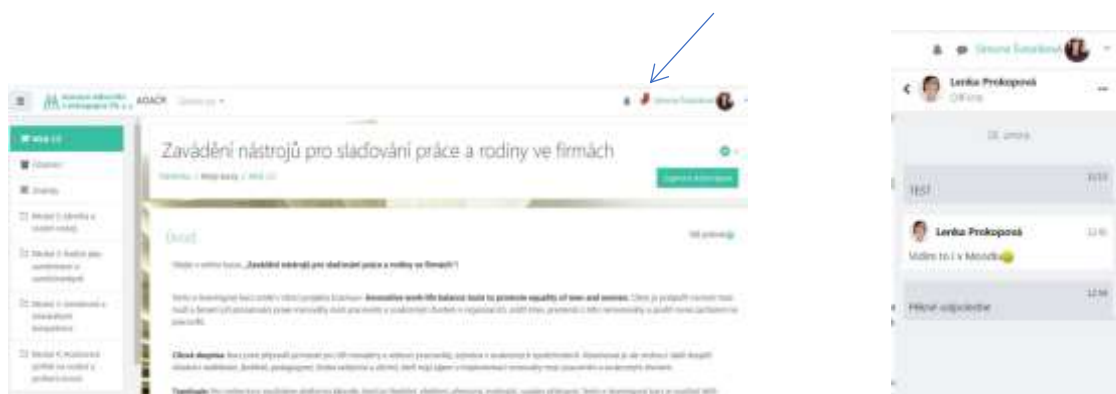
Například:

- k psaní a rozesílání hromadných/individuálních zpráv účastníkům kurzu
- stáhnutí seznamu do Excelu



A kde najdete historii zpráv?

Je to jednoduché. Klikněte na bublinu v pravém rohu obrazovky. Svou historii zpráv můžete spravovat na jednom místě. Nové nepřečtené zprávy jsou označeny červeným čtverečkem.





### 3.3 FORMY KOMUNIKACE S ÚČASTNÍKY



#### Chat

##### **Chat**

Chat umožňuje účastníkům kurzu textově diskutovat na webu, synchronně v reálném čase.

Chatování může být jednorázovou aktivitou, nebo je lze opakovat pravidelně každý den, týden apod. Záznamy z chatu jsou uloženy a mohou být zpřístupněny všem účastníkům kurzu nebo jen vybraným uživatelům na základě nastaveného oprávnění.



#### Forum

##### **Fórum**

Fórum umožňuje účastníkům vést asynchronní diskuse, tj. diskuse, které probíhají po delší dobu.

K dispozici je několik typů fór: běžné fórum, kde může každý začínat nové diskuse a zapojit se do stávajících; fórum, v němž může každý student začít nejvýše jednu diskusi; nebo fórum, v němž musí student nejprve sám za sebe odpovědět na položené otázky před tím, než vidí odpovědi ostatních.

K příspěvkům lze přikládat soubory jako přílohy.

Fórum lze použít například:

- Jako prostor pro představení se ostatním účastníkům v kurzu.
- Jako nástěnka pro zveřejňování novinek a oznámení (s možností vnuceného upozorňování na nové příspěvky).
- Pro diskusi o obsahu kurzu nebo zdrojů.
- Jako prostor, v němž pokračuje výklad a diskuse po ukončení prezenční části kurzu.
- Jako prostor diskuse pouze pro tutory daného kurzu k diskusím a výměně materiálů.
- Pro oblast podpory pro soukromou komunikaci studentů a učitelů (pomocí fóra se samostatnými skupinami a s jedním studentem za skupinu).
- Jako otevřený prostor pro neformální diskuse o tématech mimo rámec kurzu.

### 3.4 TESTY

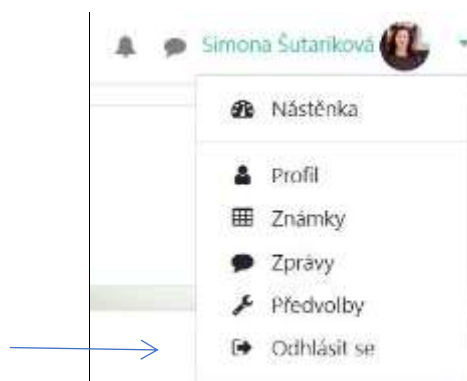
Každý modul obsahuje studijní materiály, diskusní fórum a test. Po prostudování modulu může každý student absolvovat závěrečný test. Test má možnosti a), b), c) a je vyhodnocován automaticky. Úspěšný účastník si může na konci studia každého modulu vygenerovat certifikát.



### 3.5 ODHLÁŠENÍ

Až budete hotovi, nezapomeňte se odhlásit z Moodle.

Odhlásování najdete v pravém horním rohu.



# 4. STRUKTURA KURZU A OVĚŘOVÁNÍ ZNALOSTÍ

## 4.1. Úvod ke specifickému modulu

V rámci projektu připravili partneři kurz WLB adresovaný manažerům v oblasti lidských zdrojů, lektorům, trenérům a zaměstnancům. Kurz mohou využívat i dospělí studenti, obecná veřejnost, ostatní pedagogové a organizace.

Cílem kurzu je:

- a) Změnit postoje k ženám a k práci a upozornit na otázky rovnosti žen a mužů na pracovišti;
- b) Posílit zaměstnatelnost a podpořit skupiny ohrožené chudobou a sociálním vyloučením;
- c) Propojit rodičovství a zaměstnatelnost;
- d) Sladění osobního a pracovního života pro všechny zaměstnance;
- e) Příprava (nejen) budoucích HR specialistů.

Kurz se skládá z informací nashromážděných v různých modulech, které mohou být použity samostatně. Moduly tedy slouží individuálním potřebám studenta, ale jsou také vzájemně propojeny, aby nabídly holistický přístup k předmětu, který je zkoumán.

Rozvoj kurzu je, prostřednictvím jeho struktury, určený k plnění zamýšlených cílů. Struktura, která bude analyzována níže, je výsledkem terénního výzkumu a výzkumu „od stolu“, které byly prováděné partnery.

V první fázi partneři kontaktovali podniky a firmy v místním (nebo v některých případech národním) regionu ve snaze najít prvky rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v každodenních činnostech. V mnoha z dotazovaných organizací působila zavedená specializovaná personální oddělení, zatímco jiné měly nepřímá opatření pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, která byla ustanovená buď na základě požadavků zákona, nebo neoficiálně mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v důsledku uznaných potřeb. S některými z těchto přístupů jsme byli seznámeni, a tak byly následně použity jako příklady v rámci připravovaných modulů.

Ve druhé fázi partneři provedli dodatečný výzkum vycházející z dotazníků. Výzkum byl zaměřený na zaměstnance/pracovníky ze široké veřejnosti, kteří rovněž vyhodnotili strategie rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na svých pracovištích, a také uvedli další potřeby, kterými je třeba se zabývat.

Výsledky těchto dvou fází výzkumu byly porovnány, analyzovány a poté partneři zahájili analýzu sekundárních dat daných strategií v rámci svých zemí. Tímto postupem napomohli tomu, aby byly odkryty strategie, které již existují, ale nejsou brány dostatečně vážně, a také tomu, aby bylo zvýšeno povědomí o tom, co v této oblasti chybí. Což znamená shromáždit zdroje, které by pomohly podnikům provést změny, aby lépe sloužily opatřením v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Konečným výsledkem je vytvoření kurzu složeného ze 4 modulů:

- 1. Identita a osobní rozvoj v rámci pracovní síly**
- 2. Rodiče jako zaměstnanci**
- 3. Genderová a mezikulturní kompetence**
- 4. Vyhodnocení potřeb zaměstnanců na osobní a profesionální úrovni**



C1 – krátkodobé společné školení zaměstnanců – Školení pro trenéry – Vila Verde (Portugalsko) 27., 28. a 29. září 2021

## 4.2. Stručný přehled kurzu

Jako první základní krok kurzu navrhli partneři příslušný sylabus jako plán každého modulu.

„Sylabus je obecně dokument, který sděluje informace o konkrétním kurzu a definuje očekávání a odpovědnosti. Jeho rozsah je obecně užší než učební osnovy. Osnovu může vystavit lektor kurzu nebo zkušební komise.“<sup>4</sup>

Pro potřeby tohoto kurzu partneři vypracovali osnovy na základě popisů jednotek v modulu, které se skládají z těchto prvků:

- Název kurzu
- Jednotka # Název: název konkrétní jednotky kurzu.
- Vzdělávací výstupy: jeden z nejdůležitějších prvků při tvorbě kurzů, zvláště důležitý při validaci a certifikaci neformálního vzdělávání. Jak popsala Torontská univerzita<sup>5</sup>:

<sup>4</sup> <https://en.wikipedia.org/wiki/Syllabus>

<sup>5</sup> <https://teaching.utoronto.ca/teaching-support/course-design/developing-learning-outcomes/what-are-learning-outcomes/#:~:text=Learning%20outcomes%20are%20statements%20that,will%20be%20useful%20to%20them.>

„Vzdělávací výstupy jsou údaje, které popisují znalosti nebo dovednosti, které by studenti měli získat po dokončení konkrétního úkolu, ročníku, kurzu nebo programu, a které jim pomáhají pochopit, proč pro ně budou tyto znalosti a dovednosti užitečné. Zaměřují se na kontext a potenciální využití znalostí a dovedností, pomáhají studentům propojit učení v různých kontextech a pomáhají provést vyhodnocení.“

- d) Obsah modulu: Určení obsahu jednotky pomáhá vytvořit uspořádanou, jasnou a stručnou strukturu v rámci jednotky. I když to není vždy nutné, tím, že uvedete obsah pomůžete účastníkům lépe porozumět kurzu, který budou absolvovat. Účastníci tak budou lépe vnímat své potřeby a očekávání, což využijí později pro vyhodnocení kurzu a vznikajících potřeb.
- e) Obecný popis modulu: Popis jednotky pomáhá ujasnit cíl kurzu a potřeby, které stojí za jeho realizací. Můžete použít bibliografické odkazy, ale tyto musí skutečně odrážet přístup a obsah kurzu.
- f) Činnosti a zdroje: Činnosti a zdroje byly zahrnuty do této osnovy s cílem usnadnit přípravu účastníků. Tímto lze nahradit "náležitosti" vyskytující se v jiných běžnějších osnovách. Smyslem poskytnutých informací je pomoci jednotlivcům porozumět podstatě kurzu, cílům a přístupu, který se využívá tak, aby účastníci byli aktivní součástí procesu učení.
- g) Praktické tipy: V této verzi praktické tipy fungují jako most mezi vzdělávacími výsledky a částí týkající se aktivit a zdrojů. Mohou se využívat jako spouštěče brainstormingu před začátkem kurzu, nebo jako krátká shrnutí důležitých bodů kurzu, ke kterým může mít student přístup při zavádění nových znalostí do praxe. Kromě toho jsou pro lektora skvělou hodnotící položkou, pomocí které se bude soustředit na zamýšlené cíle a zároveň zahrne do učebních osnov více praktických činností. Obzvláště v rámci vzdělávání dospělých, kde jsou znalosti častěji kombinovány s praktickým využitím předmětu, je velice přínosné pro studenty i lektory/ pedagogy, aby porozuměli reálným aplikacím znalostí získaných prostřednictvím kurzu.
- h) Hodnocení: Hodnocení je nedílnou, ale také "obávanou" součástí kurzu. Může mít mnoho různých forem, které se odvíjí od záměru lektorů. Hodnocení je zmíněno jako součást osnovy, aby účastníci věděli, zda je nezbytné k úspěšnému dokončení kurzu a také, aby pochopili, na co kladou lektori důraz. Obecně platí, že pokud odkazujeme na certifikovaný kurz, hodnocení je povinné, v ostatních případech povinné není a slouží především jako aktivní metoda shrnutí klíčových aspektů kurzu. Pokud máte v úmyslu zahrnout hodnotící sezení, doporučujeme uvést přibližný čas dokončení, formát (více možností, otevřené otázky, scénář hraní rolí, hodnotící kritéria, reflexe získaných znalostí atd.). Je zde také možnost využití „nepřímé“ metody hodnocení, tj. dokončení úkolů/předkládání cvičení/projektů během procesu vzdělávání, tyto aktivity lze popsat především jako praktickou implementaci získaných znalostí.

### 4.3. Vhodné metodiky a činnosti WLB

Téma, jako je rovnováha mezi pracovním a osobním životem, ze své podstaty vyžaduje vstup a hodnocení vycházející z reálného života. To znamená, že jeho obsah a zaměření přímo souvisí se zkušenostmi lidí a s tím, jak pomoci utvářet zásady zaměřené na člověka.

Vzhledem k tomu, že toto téma již bylo prověřováno, máme v současné době přístup nejen ke stávajícím modelům přípravy a „konfrontacím“ nerovnováhy mezi pracovním a osobním

životem, ale také ke strategiím a zákonům ohleduplnějším k pracovní síle. Je dobré si uvědomit, že neočekáváme objevení něčeho nového, ale, že budeme stavět na stávající situaci a učiníme ji relevantnější pro moderní společenský kontext. Kromě toho můžeme zjistit, co funguje a v jakém kontextu.

Z tohoto důvodu prostřednictvím kurzu používáme metodiky, které jsou založeny jednak na stávajících znalostech, modelech, koncepci a postupech, ale i na zapojení účastníků, což by mohlo vést k nalezení nových potřeb a tím k inovaci v této oblasti.

V závislosti na potřebách a v rámci schopností a možných prostředků, podniky mohou zavádět nové přístupy. Existuje nepřehledné množství způsobů, jak toho dosáhnout.

Většina přístupů je soustředěna kolem změny manažerské mentality, a to prostřednictvím vědomého behaviorálního úsilí založeného na činnostech reflexe a sebehodnocení. Tyto činnosti vyžadují od posluchače neustálý vstup ve formě otevřených otázek nebo hodnocení postupů na základě škály.

Kromě toho existují způsoby, které jsou založeny na vzdělávání prostřednictvím skutečností reálného světa, jako je učení se z osvědčených postupů, práce na případových studiích (řešení problémů), školení založená na hře a další.

Pro podrobnější informace o různých metodikách a činnostech vhodných pro školení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem se podívejte na moduly sestavené partnery, kteří provedli rozsáhlý výzkum dostupných zdrojů.

#### **4.4. Podpůrné zdroje**

Podpůrnými zdroji máme na mysli činnosti a obsah, které umožňují efektivnější vzdělávací proces. Jsou to činnosti/obsah, které pomáhají „udržet zájem žáka, stimulovat myšlení, podněcovat jejich představivost a je prospěšný opakovaným používáním. Zapojují mysl i emoce a staví na kulturním a jazykovém pozadí studentů“<sup>6</sup>.

Často souvisejí s reálnými problémy, což znamená, že studenti je mohou vnímat jako získávání praktických dovedností, které mohou využít mimo vzdělávací prostředí.

Jako lektori můžete vyhodnotit své vzdělávací zdroje jako podpůrné na základě následujících kritérií, která byla stanovena ministerstvem školství Nového Zélandu<sup>7</sup>:

- Je daný zdroj bohatý na pádné argumenty, klade provokativní otázky, stimuluje kritické myšlení a je prospěšný opakovaným používáním?
- Čerpá z kulturních znalostí, zkušeností a hodnot studentů a potvrzuje je?
- Oslovuje jeho koncept účastníky a povzbuzuje je, aby se zapojili?
- Umožňuje studentům prozkoumat témata a vybírat si činnosti, které vzbudí jejich zájem, podníká jejich představivost a vytvoří podmínky pro nezapomenutelné učení?

<sup>6</sup> <https://www.education.govt.nz/assets/Documents/Ministry/Procurement/Effective-Educational-Resources-Information-Sheet-Mar-2018.pdf>

<sup>7</sup> Stejně jako poznámka #3

- Nabízí přístup ke znalostem v režimu různých stylů učení (např. vizuální, sluchové a kinestetické)?
- Bude inspirovat studenty, aby si podobné zdroje vytvářeli sami a aby to, co se naučili následně využili v praxi?

Není vždy možné, aby zdroj splňoval všechna výše uvedená kritéria, ale pokud jsou pravdivá 2 nebo 3 zmíněná prohlášení, můžete mít jistotu, že máte dobrý zdroj, který stimuluje myšlení studenta.

#### 4.5. Model hodnocení ve formě hry, kvízu nebo reflektivní aktivity

Jak bylo uvedeno výše, hodnocení je důležitou součástí kurzu, protože pomáhá jedinci zamyslet se nad získanými znalostmi a určit, na čem ještě musí pracovat. Pro některé účastníky je to často „děsivé“, ale vždy bychom měli zdůraznit, že je to pouze ověření toho, zda alespoň některé klíčové pojmy byly pochopeny.

V případě tohoto kurzu, s ohledem na jeho cíle a přístupy se partneři rozhodli, že nejlepší strategií by bylo použít v průběhu kurzu různé metody hodnocení.

Jak jsme již zmínili, kurz má následující strukturu:

- Modul
- Blok
- Podbloky

Jak lze vyčíst v osnovách, zaměřujících se na rozvoj každého bloku, již je poskytnuto několik činností, které napomáhají procesu vzdělávání. První metoda hodnocení použitá v našem kurzu je tedy spíše metodou neformální (což znamená, že ji student nevnímá jako hodnocení, ale jako aktivitu), která je provedena formou činnosti s reflektivními charakteristikami. Taková forma umožňuje lektorovi určit úroveň zapojení a porozumění účastníků a zároveň napomáhá lektorovi k interaktivnějšímu vzdělávání.

Na druhou stranu je také třeba posoudit konkrétní znalosti, pro tento případ je na konci každého modulu malý kvíz a to „testování“ porozumění základním pojmům řešených během procesu vzdělávání.

Na konci kurzu je několik případových studií v rámci pracoviště, kde studenti, na základě získaných znalostí, mají možnost odpovídat, jak by danou situaci řešili.

Souhrnně lze tedy říct, že použitá metodika je:

- Úroveň 1 – Během realizace kurzu jsou účastníci vyzváni se zapojit do činností, které mohou být založeny na hře nebo reflexi, aby lektor mohl zmonitorovat úroveň zapojení a účasti a posoudit efektivitu (medián) vzdělávacího procesu.
- Úroveň 2 – Na konci modulu jsou studenti vyzváni, aby se zamysleli nad získanými znalostmi zodpovězením krátkých kvízů, které testují porozumění klíčových pojmů prezentovaných během kurzu a také pomáhají určit nedostatky ve znalostech.
- Úroveň 3 – Na konci kurzu je studentům předloženo několik případových studií, které se snaží vyřešit na základě získaných znalostí. Případové studie mohou zahrnovat prvky alespoň ze dvou modulů, aby bylo zadání trochu náročnější. Cílem tohoto procesu je,

aby se student kriticky zamyslel nad získanými znalostmi, využil své dovednosti v oblasti řešení problémů a navrhnul kreativní a obecně přijatelné způsoby řešení problémů na pracovišti.

Činnosti hodnocení jsou pro tento kurz nepovinné, ale jsou doporučovány účastníkům, kteří mají v úmyslu zavádět nově získané znalosti a přístupy na jejich pracovišti, a taktéž pro účastníky, kteří chtějí získat osvědčení o ukončení kurzu.

#### **4.6. Adaptace kontextu – Zákony a právní předpisy**

Posledním aspektem struktury kurzu je adaptace kontextu. Vzhledem k tomu, že partnerství zahrnuje různé evropské země, základní obsah prezentovaný v anglické verzi kurzu uplatňuje obecný přístup, který se vztahuje na různé kontexty. Tím, že kurz se příliš neopírá o činnosti regulované zákonem, ale spíše o činnosti související se změnou mentality pracoviště, jsou moduly společné pro všechny účastníky a jsou uvedené v jazycích všech partnerů.

Nicméně je potřeba, aby byl obsah částečně přizpůsobený pro různé kontexty účastníků. Z tohoto důvodu je každý modul rozšířen o legislativní kontext dané země, který je jedinečný pro každého partnera a který se zabývá otázkami souvisejícími s právními předpisy a zákony v zemi konkrétního partnera.

V této části získají účastníci informace o příslušných právních předpisech, které se používají v jejich zemi v rámci WLB, uznaných právech, evropských právních předpisech, které slouží jako doplnění/objasnění „slepých míst“ v rámci vnitrostátních právních předpisů. Dále tato část obsahuje informace o příslušných orgánech (služby, neziskové organizace atd.), které mohou nabídnout další pomoc a aktualizované zdroje pro budoucí výzvy.



Krátkodobé společné školení zaměstnanců – Školení pro trenéry – Vila Verde (Portugalsko) 27., 28. a 29. září 2021



#### 4.7. Individuální online konzultace jako součást WLB Blended Learningu

Nedílnou součástí WLB Blended Learningu jsou individuální konzultace. Potřeby a nastavení firem se může lišit, a proto někteří z účastníků vzdělávání mohou využít další flexibilní formu podpory. Konzultace postupů při implementaci nástrojů WLB odborníky umožní personalistům a HR managementu lépe využít získané znalosti v praxi.

Pro konzultace lze využít nejrůznější komunikační aplikace, je vhodné zároveň dbát na bezpečnost těchto nástrojů. Po domluvě s klíčovým tutorem/tutorkou HR pracovník vybere vhodnou komunikační aplikaci. Uvádíme přehled nejrozšířenějších, samozřejmě lze zvolit i jiná komunikační média.



**WhatsApp** slibuje kompletní šifrování, což je z hlediska bezpečnosti důležité. Existuje však několik problémových oblastí, se kterými se potýká. Vaše zprávy jsou v bezpečí, ale údaje o uživatelích WhatsApp ukládá na soukromé servery. Tyto údaje může společnost využívat k propagačním účelům. Informace z těchto serverů mohou být navíc předány vládním orgánům v případě „mimořádných“ událostí. Riziko také představují hackeři, kteří se mohou nabourat na servery WhatsApp, a získat tak přístup k telefonním číslům a informacím o účtech uživatelů.



**Signal** nabízí silné šifrování a můžete ho nainstalovat na telefon i na stolní počítač. Zprávy jsou šifrovány, takže si je přečte pouze odesílatel a příjemce. Signal využívá open-source šifrování, takže ho mohou testovat odborníci a hledat jeho mezery, což dělá aplikaci ještě bezpečnější. Uživatelé si mohou nastavit smazání zprávy, stačí zadat časový interval pro automatické odstranění. Vaše soukromí tak zůstane nedotčené, i když se někdo dostane k vašemu telefonu. Signal nemá animované emotikony. Do aplikace si však můžete importovat vlastní ze svého zařízení.



**Telegram** má přes 200 milionů uživatelů. Aplikace ve výchozím nastavení kompletně šifruje hlasové hovory, aby vás nikdo nemohl odposlouchávat. Šifrování zpráv si však musíte ručně zapnout. Stejně jako u aplikace Signal můžete v Telegramu nastavit časový interval, po kterém se mají zprávy automaticky odstranit. Aplikace si poradí i se sdílením multimédií.



**Riot.IM** podporuje VoIP, videohovory a kompletně šifruje vaše zprávy. Každý uživatel má vlastní ID, které se využívá místo telefonního čísla, což vede k lepší ochraně vašeho soukromí. Riot funguje na open-source softwaru. Aplikace má sice vlastní roboty, ale vývojáři si mohou vytvářet vlastní. Uživatelé tak mohou pracovat se softwarem za účelem zvýšení flexibility i bezpečnosti. Díky jeho open-source charakteru je Riot vhodnější spíše pro týmy vývojářů než pro firemní skupinky. Riot má konverzační místnosti a každý uživatel může navštívit veřejné konverzace. Také můžete vytvářet soukromé místnosti, do kterých se dostanete přes odkaz. Aplikace pro stolní počítače je velice přehledná a je dostupná ve více jazycích.



Skype se dá nainstalovat na stolní počítač i telefon. Nabízí možnost end-to-end šifrování. Tato funkce je v aplikaci Skype čistě volitelná a vztahuje se na všechny textové zprávy, audiohovory, videohovory v rámci aplikace.

Kontakty na odborníky, na které se personalisté mohou obracet, se aktualizují a jsou uvedeny na platformě Moodle. Jedná se o „učitele“, kteří e-learningový kurz vedou, zároveň jsou to také lektoři face-to-face části kurzu.

Individuální požadavky a potřeby jednotlivých zástupců firem a organizací tak lze flexibilně uspokojit a diskutovat o procesech implementace work-life balance v praxi.

Harmonizace pracovního a rodinného života je nekončící proces, který se neustále adaptuje na podmínky a potřeby zaměstnankyň a zaměstnanců ve firmách. Jde o vytváření vztahu jedince, rodiny a práce, který se proměňuje v čase. Online konzultace umožňují spoluvytvářet podmínky pro work-life balance s ohledem na individualitu každé firmy.

## 5. KDO STOJÍ ZA TÍMTO MANUÁLEM

### **AOA ČR (Asociace odborníků v andragogice České republiky, z. s.)**

Nezisková organizace, jejímiž členy jsou experti v andragogice a další odborníci podílející se na vzdělávání dospělých, ať už přímo jako pedagogové v neformálním vzdělávání dospělých, učitelé a lektori v soukromém, státním a neziskovém sektoru nebo odborníci a výzkumní pracovníci v andragogice. Členové se zaměřují na různé oblasti vzdělávání dospělých – od technického vzdělávání k jemným dovednostem.



Cílem činnosti asociace je zajistit profesionalitu svých členů a služeb, které poskytují, a přispět tak k rozvoji vzdělávání dospělých. AOA ČR zastupuje své členy a jejich aktivity v mezinárodních organizacích (EAEA a CEDEFOP), předkládá návrhy pro přípravu a zavádění legislativních a dalších opatření v oblasti vzdělávání dospělých a spolupracuje se státními orgány v EU. Dalším cílem asociace je výměna a šíření odborných informací a zkušeností mezi členy AOA ČR v oblasti vzdělávání dospělých

Více na: [www.aoacr.cz](http://www.aoacr.cz)

### **AIVD SR (Asociace institucí vzdělávání dospělých ve Slovenské republice)**

AIVD SR je nevládní, nepolitická, nezisková, dobrovolná organizace založená v roce 1991 s registrovaným sídlem v Bratislavě na Slovensku. Sdružuje 108 členů (2021): nevládní organizace, veřejné a soukromé instituce vzdělávání dospělých. Jako zastřešující organizace je AIVD SR koordinátorem Týdne celoživotního vzdělávání



na Slovensku a součástí místních, regionálních a národních sítí. AIVD SR je členem Evropské asociace pro vzdělávání dospělých (EAEA) od roku 2008 a Evropské sítě základních dovedností (EBSN) od roku 2017. Asociace je také zastoupena v sektorové alianci pro vzdělávání, vědu a sport, Akreditační radě MŠVVaŠ SR a v mnoha dalších radách a výborech. Národní a mezinárodní projekty AIVD SR se zaměřují na zlepšování podmínek vzdělávání a učení dospělých na Slovensku, nabízí možnost výměny zkušeností a navazování partnerství.

AIVD, jako největší profesní sdružení svého druhu, má již 30 let za cíl: prosazovat zájmy a potřeby institucí vzdělávání dospělých, podporovat rozvoj svých členů, soustředit odborné kapacity na řešení a rozvoj v ALE, spolupracovat se státními orgány a dalšími subjekty při přípravě a implementaci legislativních a jiných opatření vzdělávání dospělých, organizovat akce pro odborníky na AE i širokou veřejnost, certifikovat lektory vzdělávání dospělých, zastupovat členy a propagovat jejich aktivity s domácími i mezinárodními asociacemi.

Více na: [www.aivd.sk](http://www.aivd.sk)

## DAFNI KEK

DAFNI KEK ([www.kekdafni, gr](http://www.kekdafni.gr)) je neziskové vzdělávací a výzkumné středisko.



Na základě oficiálních článků stanov: „Počátečním záměrem instituce byl návrh a poskytování navazujících kurzů odborného vzdělávání a vzdělávání dospělých pro širokou škálu marginalizovaných skupin v rámci financování EU, státního financování nebo vlastního financování“.

Organizace původně působila do roku 2020 jako nezávislé výzkumné středisko pro inovace ve vzdělávání dospělých a zároveň jako Lifelong Learning Center, certifikované organizaci EOPPEP (Národní organizace pro certifikaci kvalifikace a odborného poradenství). Od roku 2002 byla společnost DAFNI KEK způsobilá poskytovat kurzy na národní úrovni prostřednictvím certifikovaných struktur a oddělení v různých městech, zejména v Aténách a Argu. V důsledku nedávných reforem a zásadních změnách v prioritách organizace je DAFNI KEK neziskovým vzdělávacím a výzkumným centrem.

Organizace se domnívá, že sdělení Paolo Freire, které je prominentní na jejích webových stránkách a také visí na zdech kanceláří, skutečně definuje podstatu práce proti sociální nespravedlnosti, včetně nespravedlnosti vůči různým skupinám lidí z rozmanitých kultur a zemí: „... neexistuje transformace bez akce... Pokrokoví pedagogové musí pochopit, že nejsou jen učitelé – to neexistuje – nejsme jen vzdělávací odborníci. Jsme političtí bojovníci, protože jsme učitelé ... V naší práci je dané vyučovat předměty s nadhledem a kompetentně, ale vyžaduje to také naše zapojení a odhodlání překonávat sociální nespravedlnost.“ - (Učitelé jako kulturní pracovníci: Dopisy těm, kdo se odváží učit, str. 42) PAULO FREIRE

DAFNI KEK je také aktivním členem Evropské asociace pro vzdělávání dospělých, aktivním partnerem OED Network (Outreach-Empowerment-Diversity), oficiálním registrovaným poskytovatelem konzultace profiluPASS (DIE, DE) v Řecku, člen sítě Euromobility Network a partner nadace AnnaLindh (prostřednictvím CYCLISIS, naše kulturní oddělení, [www.cyclisis.gr](http://www.cyclisis.gr)) a aktivním partnerem cílové skupiny „těžko dosažitelní studenti a mládež“, NECE (bpb).

Více na: [www.kekdafni.gr](http://www.kekdafni.gr)

## EPATV

Escola Profissional Amar Terra Verde (EPATV) je škola odborného vzdělávání a přípravy, centrum vzdělávání dospělých, kde sociální a vzdělávací aktivity probíhají ve formálním, neformálním i informálním kontextu. Je to soukromá instituce pod záštitou ministerstva školství, která



Escola Profissional AMAR TERRA VERDE

byla založeno v roce 1993 ve Vila Verde, venkovské oblasti na severu Portugalska. Jedná se o oblast osob s nízkou kvalifikací a oblast zápasící se sociálními a ekonomickými problémy, zejména kvůli nezaměstnanosti, nízké formální kvalifikaci a životním podmínkám. Do školy odborného vzdělávání a přípravy je zahrnuta jednotka celoživotního učení a vzdělávání dospělých, která se od roku 2006 věnuje zejména posuzování, ověřování a certifikaci dovedností a poskytla více než 40 000 hodin školení zaměřených na dospělé a dospělé se

speciálními potřebami (CVET). Středisko se specializuje na zvyšování kvalifikace dospělých osob, uznávání vyšších úrovní formálních kvalifikací či uznávání odborných kvalifikací.

Škola také dlouhodobě rozvíjí dobrovolnické činnosti, projekt Ekoškola a projekty Erasmus+ (do kterých jsou zapojeni všichni v komunitě) a vede všechny zúčastněné k pozitivnímu přístupu k osobnímu a sociálnímu rozvoji a také k udržitelnosti životního prostředí. Denně podporují sociální začlenění, rovnost pohlaví, aktivní občanství, zaměstnanost nebo samostatnou výdělečnou činnost a také pracují na prevenci předčasného ukončování školní docházky.

EPATV je také členem APCEP – portugalské asociace pro celoživotní učení a ANESPO - národní asociace pro odborné školy. Na místní úrovni má EPATV silný vztah ke komunitě se všemi činiteli občanské společnosti. Na národní úrovni EPATV úzce spolupracuje s ministerstvem školství a práce a s úřadem vysokého komisaře pro migraci.

Více na: [www.epatv.pt](http://www.epatv.pt)

## **6. ZDROJE, LITERATURA**

Manuál pro obsluhu e-learningového systému LMS Moodle společnosti PCHELP

<http://moodledocs.phil.muni.cz>

[https://docs.moodle.org/310/en/Main\\_page](https://docs.moodle.org/310/en/Main_page)