



# Didaktické metody



# Didaktické metody

= soubor postupů, kterými lektor předává poznatky a formuje dovednosti  
= zahrnují postupy účastníka, kterými si osvojuje vědomosti, dovednosti či  
návyky

## Klasifikace metod:

- a) Podle způsobu interakce
  - frontální, skupinové, individuální
- b) Podle cíle výuky
  - motivační, expoziční, fixační, diagnostické
- c) Podle vzdělávacích potřeb účastníků kurzu
  - metody zaměřené na poznání / řešení problémů
- c) Podle podoby pomoci směrem k učení účastníka

### **Metody transferu**

= lektor „shora“ přenáší na účastníka vědomosti a návyky (př. přednáška, seminář, exkurze, konzultace, dialogické metody...)

### **Metody facilitace**

= lektor se soustředí na podporu učebních aktivit a celého procesu učení účastníka (př. koučink, e-learning, instruktáž, workshop...)

# Dělení podle obsahového zaměření

<b>Metody teoretické</b>	<b>Metody teoreticko-praktické</b>	<b>Metody praktické</b>
Slouží pro předávání teoretických poznatků, objasnění pojmů, teorií a principů	Poskytuje poznatky, zaměření na získání předpokladů k úspěšnému jednání v praxi	Zahrnuje postupy praktického zaučení, zaměřeno na dovednosti a návyky
Přednáška klasická Přednáška čtená Přednáška s diskuzí Cvičení Seminář	Diskuzní metody Problémové metody (případové studie, hraní rolí, manažerské hry) Programované výuky Diagnostické a klasifikační m. Projektové m.	Instruktaž Koučink Mentoring Counselling Rotace práce Stáž Exkurze Asistování stínování

# Přednáška

- Patří mezi nejstarší metodu, užívanou již ve starověku
- Předává informace v uceleném souvislém projevu
- Má 3 části:
  - 1) úvod
    - Seznámení s tématem, probudit zájem, pozornost u posluchačů
  - 2) vlastní výklad
    - Přednes vědecky podložených dat (odůvodnění, dokazování)
    - Plynulý a přesvědčivý přednes
    - Vysvětlit nové pojmy, příklady z praxe
  - 3) závěr
    - Shrnutí nejdůležitějších bodů



## Výhody

- Předání informací velké skupině lidí najednou
- Lze zvolit náročnější téma

## Nevýhody

- Malá aktivita posluchačů
- Nízké procento zapamatování
- Příprava edukátora

# Cvičení a seminář

- často navazují na přednášku

## Cvičení

- Procvičení teorie na konkrétních případech, užití v praxi
- Osvojení si ověřeného postupu

## Seminář

- Samostatná práce účastníků s literaturou, výstup před skupinou (např. obhajoba seminární práce)

# Diskuze

- Často navazuje na přednášku (diskuze v rámci přednášky nebo po sérii přednášek)
- Skupinové řešení problému
- Umožňuje argumentovat, prezentovat své myšlenky, názory, znalosti, dovednosti, přesvědčit druhé

Několik variant:

- Řízená diskuze- v malé skupině lidí, lektor zvolí téma a účastníci se předem připraví studiem literatury



- Skupinová diskuze- ve skupinách (3-6 lidí), vytvoření závěru k dané problematice, přednes ostatním skupinám a porovnání závěrů
- Panelová diskuze- mezi odborníky na určité téma, každý se vyjádří, porovnání názorů a jejich hodnocení, přijetí některého názoru
- Pódiová diskuze- komplexní posouzení problematiky z nejdůležitějších aspektů



# Instruktaž

- Teoretický úvod před praktickou činností, edukátor seznámí s pracovním postupem
- Vysvětlení, co se bude dělat a jaký je cíl
- Navazuje na předchozí vědomosti
- Dáváme stručné, výstižné pokyny

Provádíme 3 ukázky:

- 1.ukázka- pomalu předvedeme za slovního doprovodu, upozornění na správný postup a možné chyby

- 2. ukázka- provedeme znovu v požadované rychlosti, potřebné v praxi
- 3. ukázka- opět pomalu



Následuje praktický nácvik, vlastní pracovní činnost edukantů

- Vyžaduje zkušeného edukátora, náročná příprava, nutný promyšlený postup, velké nároky na pozornost a trpělivost edukátora, motivace edukantů

# Stáž a exkurze

## Stáž

- Krátkodobý studijní pobyt, stážista jako pozorovatel (zisk komplexního přehledu o chodu podniku)



## Exkurze

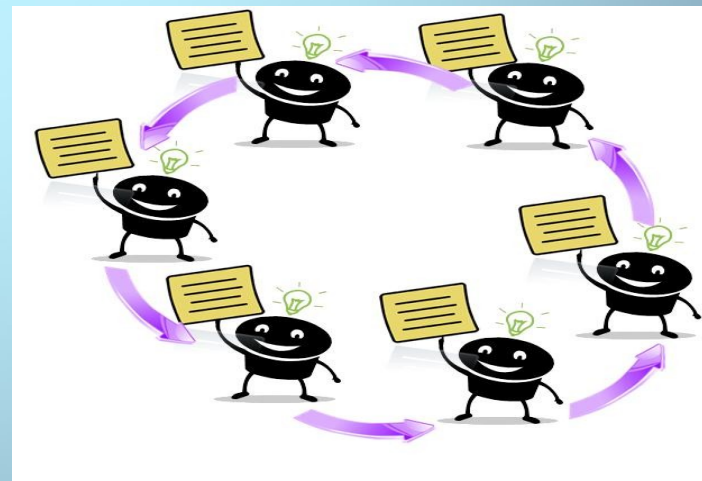
- Zisk nových poznatků a zkušeností z chodu podniku, srovnání pracovních podmínek

# Brainwriting

- obdoba brainstormingu
- skupina max. 6 lidí
- nápady se zapisují na papír
- časový limit na zápis – poté se papír s nápady pošle sousedovi, opakuje se, dokud zápisky nedorazí k původnímu majiteli
- nápady se nesmí opakovat
- na závěr se myšlenky se přečtou, analyzují a hodnotí

Výhoda:

= odpadá ostych účastníků,  
větší možnost koncentrace  
na řešení problému



# Mentoring

= je považován za nástroj osobního rozvoje, společným jádrem každého vztahu mentoringu je dobrovolná podpora jedné osoby (mentee) druhou (mentor)



Mentoring :

= způsob vedení zaměstnanců

= vztah mezi mentorem a pracovníkem

= umožňuje předat zkušenosti a vhodným způsobem poradit zaměstnancům

Hlavní pilíře mentoringu:

= podpora iniciativy, provázení, nasměrování k osobnímu rozvoji, zvyšování efektivity

Mentor

= obvykle starší spolupracovník, má zkušenosti a odbornost potřebnou k napomáhání a poskytování rad svým méně zkušeným kolegům

= poradce a protektor, zapojen i do hodnocení pracovního výkonu

= pomáhá mentee poznat lépe sebe sama, svůj potenciál a schopnosti.

# Mentoring

## Činnosti mentora pro mentee:

- Nabízejí podnětné nápady, pomáhají zvýšit sebevědomí
- Podněcují profesionální chování, konfrontují negativní chování a postoje
- Učí příkladem, umožňují růst výkonů, vysvětlují fungování organizace
- Stojí na straně svých mentee v kritických situacích, nabízejí odborné a zkušené rady
- Podněcují k dosažení stanovených cílů, pomáhají v kariéře

Provozování mentoringu má pozitivní vliv nejen na mentee, ale také na mentora a organizaci jako celek.

Mentee získá nové zkušenosti, přímé kontakty, dobu praxe, firemní kulturu apod. a mentor je naopak obohacen o náměty a postřehy člověka, který přišel zvenčí a není zatížen firemními stereotypy.

Mentoring pomáhá novým zaměstnancům, aby se aklimatizovali v neznámém prostředí.

# Mediace

= mimosoudní dobrovolné řešení sporů za pomoci třetí nezávislé osoby – mediátora.

= velmi vhodná metoda k nalezení řešení a dohod mezi zaměstnanci navzájem a mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v procesu kolektivního vyjednávání

## Mediátor

= nezávislý, nestranný odborník, vybavený komunikačními a negociačními dovednostmi

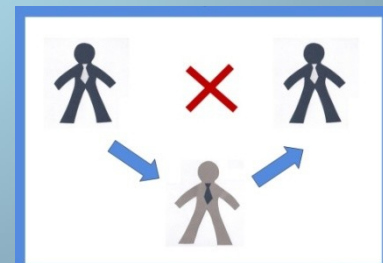
= pomáhá komunikovat, pomáhá účastníkům mediace nalézt oboustranně přijatelná řešení dané situace

= řídí proces jednání, vytváří podmínky pro dorozumění účastníků, podporuje schopnosti účastníků urovnat konflikt vlastními silami

= neposuzuje / nehodnotí daný problém, ani nerozhoduje o konkrétní podobě jeho řešení

= zajišťuje v procesu vyjednávání rovnovážné postavení zúčastněných stran a pomáhá jim vidět jejich problém v širších souvislostech.

= není zodpovědný za to, CO si obě strany dohodnou, ale za proces, tedy JAK k dohodě dospějí



Výhody mediace: rychlost, pružnost, samozřejmostí je jeho důvěrnost, diskrétnost a ekonomičnost.

= tím, že mediátor umožní zaměstnancům podílet se na řešení konfliktů, zvyšuje jejich kompetence

= dochází ke vzdělávání, výchově a inspiraci k tomu, jak efektivně komunikovat při konfliktech, jak konfliktní situace a spory ve firmě řešit.

= vyšší motivovanost zúčastněných

Při mediaci nejde jenom o hledání optimální dohody, ale také o ošetření **vztahu mezi zaměstnanci**.

Úspěšná mediace končí uzavřením dohody, která je konsenzem obou stran.

Obě strany jsou tak s dohodou spokojeny.

Úspěšná mediace má jen vítěze, nikoliv poražené.



# Facilitace

= konflikt týkající se více stran nebo členů týmu

= facilitátor umožní dovést skupinu k cíli porady či složitého jednání navzdory úskalí neefektivní komunikace, nedorozumění a nejasností mezi účastníky.

Společný znak mediace a facilitace:

- výsledek, tedy dohoda o řešení problému
- obnovení vztahu a komunikace mezi znesvářenými stranami

Facilitátor:

- odborník na vedení procesu dorozumívání se
- volí metody jednání dle aktuální situace
- umožňuje každému aktivně se zúčastnit a vyslovit svůj názor v bezpečné atmosféře
- zodpovídá za proces dorozumívání, nikoli za výsledek



# Koučink

= koučování, z angl. coaching- „soustavně připravovat“

Rozvoj dospělých lidí založen na mocném způsobu učení se

- Hl. roli hraje profesionální kouč a jeho taktní a ohleduplné ovlivňování
- Vychází z předpokladu: „dospělý člověk se nejlépe učí praxí a vlastní zkušeností“
- Záměr= vyvinout vnitřní a vnější struktury, které lidem pomohou dosáhnout úspěchu

## Typy koučování :

- Podle oblasti života, které se dotýká: Profesní/osobní, životní koučink
- Podle počtu osob, se kterými pracuje: Individuální/ Skupinový koučink



## Koučovací proces:

- Nalezení a jasné vymezení cíle, kterého chceme dosáhnout
- Vyhledávání vhodné cesty k tomuto cíli
- Zlepšování sebereflexe, sebedůvěry, sebevědomí, sebeúcty
- Zvyšování schopnosti rozhodovat se i přijímat větší odpovědnost
- Změny myšlení, postojů, zlepšování vztahů k sobě sama
- Zlepšování vztahu k druhým lidem, rozvoj tvořivosti a intuice
- Může se zabývat identitou, integritou či smyslem života nebo posláním

# Brainstorming

= kreativní metoda umožňující zjistit názory na určitou věc nebo najít nejvíce variant na řešení určitého problému

**CÍL:** produkce nových myšlenek, nápadů

## Zásady:

- Heterogenní skupina
- Zákaz kritizování ( ať už ze strany navrhovatelů či zapisovatele)
- Rovnost účastníků
- Úplná volnost nápadů (uvolněná fantazie)
- Princip kvantity před kvalitou
- Kombinace, asociace bez předchozí přípravy
- Vzájemná návaznost (inspirace)
- Princip ztráty autorského práva nápadu
- Pohodové, klidné prostředí

