

Na základe



Koncepcia rozvoja ľudských zdrojov

"Podpora ľudí v práci" – návod pre študentov

ČÍSLO PROJEKTU: 2020-CZ01-KA203-078478

Názov projektu: Transformácia tradičnej jazykovej školy prostredníctvom inovácie obchodného modelu



Krakov, Poľsko

Kontaktujite@Edufeniks.com

PARTNERI V PROJEKTE

 **Tomas Bata University in Zlín**
Faculty of Management and Economics



Obsah

Úvod	Error! Bookmark not defined.	3
.....	Error! Bookmark not defined.	
Sprievodca pre študentov krok za krokom.....		44
.....		4
Kurz LL3 2: Podpora ľudí v práci.....		444
1.TYPOLÓGIA ŠTUDENTOV A PRÍSLUŠNÉ ŠTÝLY UČENIA	Error! Bookmark not defined.	
12	Error! Bookmark not defined.	
2.PRÍSTUP ZMIEŠANÉHO UČENIA	Error! Bookmark not defined.	
17	Error! Bookmark not defined.	
3.METODIKA HODNOTENIA A HODNOTENIA KURZU	Error! Bookmark not defined.	
19	Error! Bookmark not defined.	
Ako používať online platformu	20Learn & Lead Innovation Academy	
.....		20?
.....		20 20
.....		20
Poznámky.....		2222
.....		22

Úvod

Táto publikácia je produktom projektu Erasmus+ (L)Earn & Lead – Transformácia tradičnej jazykovej školy prostredníctvom inovácie obchodného modelu (ďalej v texte "LandL").

Projekt LandL reflektuje aktuálne zmeny v podnikateľskom prostredí a zameriava sa na rozvoj nového obchodného modelu pre obchodnú školu, ktorý je založený na transformácii produktu na hodnotnejšiu formu jazykového vzdelávania, ktorá prepája jazykové a odborné vzdelávanie. Takáto transformácia umožňuje jazykovej škole byť nielen poskytovateľom jazykového vzdelávania, ale efektívne ho prepájať s odborným vzdelávaním zameraným na obchodný a osobnostný rozvoj.

Základom pre dosiahnutie týchto cieľov je strategický koncept Learn & Lead. Learn & Lead je strategická koncepcia, ktorá poskytuje alternatívy k pretrvávajúcej stagnácii podnikania integráciou niekoľkých inovatívnych kľúčových prvkov na transformáciu tradičnej jazykovej školy na inovatívne a nákladovo efektívne podnikanie.

Týmito kľúčovými prvkami sú prístup zameraný na študenta, rozvoj typov kurzov LL2 a LL3, výučba a riadenie zvyšovania úrovne zručností zamestnancov a vypracovanie podnikateľského plánu založeného na analýze trhu. Prečo - Vízia šťastnej školy.

Na podporu organizácií a jednotlivcov na ich ceste partnerstvo vyvinulo 4 kurzy rozvoja zmiešaného vzdelávania v jednotlivých sektoroch a ľuďoch a podnikoch:

- 1) Spoločné budovanie kultúry excelentnosti
- 2) Reziliencia
- 3) SMART manažérevolúcia
- 4) Podpora ľudí v práci

Účelom tohto tutoriálu je podporiť študentov na ich ceste zlepšovania seba a svojich organizácií pomocou tohto kurzu zmiešaného učenia " Podpora ľudí v práci" a poskytnúť informácie, ktoré môžu podporiť proces učenia, ako aj jasný sprievodca krok za krokom.

Sprievodca pre študentov krok za krokom

V tejto časti tutoriálu sa môžete naučiť, ako prejsť cez celý transformačný program (program SMART Mindset). Pre každý zo štyroch kurzov je venovaný špeciálny tutoriál.

Kurz LL3 4: **Podpora ľudí v práci**

Ak sa chcete naučiť spôsoby, ako používať posilňujúce metódy komunikácie na propagáciu úctivého a vysoko produktívneho pracovného prostredia alebo participovať v zážitkových činnostiach

alebo lepšie pochopiť to, ako povzbudzovať seba a ostatných a naučiť sa, ako facilitovať kroky riešenia tímových problémov, tento kurz je určený pre vás.

Celkový čas potrebný na splnenie aktivity je 10 hodín a navrhovaný časový rámec pre túto aktivitu je 3 týždne.

Navrhovateľ: projektový partner Feniks, Poľsko

Tento kurz učí, ako sa stať úctivými a vynaliezavými členmi svojich komunít.

Podporuje pozitívnu disciplínu ako dôležitú súčasť osobného rozvoja a efektívne a príjemné firemné prostredie. Pomáha podnikateľským profesionálom pochopiť, ako vytvoriť kultúra vzájomného rešpektu na pracovisku.

Témy:

- Päť kritérií zásad Alfreda Adlera predstavuje včasný, holistický model pre podniky,
- Pevné a láskavé štýly vedenia a nezainteresované,
- Zhovievavé, autoritárske a autoritatívne modely vedenia založené na rácii striktný-láskavý,
- Kroky riešenia tímových problémov,
- posilnenie komunikačných metód na podporu úctivého, vysoko produktívneho pracovného prostredia,
- Zážitkové aktivity pre lepšie pochopenie.

Cieľové kompetencie: komunikácia v cudzích jazykoch, osobná, sociálna a naučiť sa učiť sa kompetencie; zmysel pre iniciatívu a podnikateľskú kompetenciu.

Cielové skupiny:

- majitelia firiem, manažéri, vedúci tímov a zamestnanci všetkých typov organizácií;
- školitelia a učitelia v akomkoľvek sektore vzdelávacieho priemyslu.
- jednotliví záujemcovia o osobný rozvoj,
- Lídri firiem, ktorí chcú budovať kultúru na pracovisku založenú na vzájomnom rešpekte.

Očakávané výsledky: účastníci pochopia, ako vytvoriť kultúru vzájomného rešpektu na pracovisku. Získajú spôsoby, ako využiť posilňujúce metódy komunikácie na podporu vysoko produktívneho pracovného prostredia. Budú vedieť , ako povzbudzovať seba a ostatných.

Hodnotenie: dochádzka na hodinách so školiteľom 70% a aktívna účasť na platforme 90%

Kurz pozostáva z e-learningu a interakcií s trénerom a je rozdelený na 3 časti (1. Časť: osobné stretnutie s trénerom na 120 minút, 2. Časť: e-learning na 360 minút, 3. Časť: osobné stretnutie s trénerom na 120 minút).

1. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – LEAD-IN

FORM: E-learning. Serves as the first introduction to getting to know to the workshop

WHAT YOU WILL NEED: computer with a good internet connection

CONTENT:

- ✓ Introduce yourself
- ✓ Vocab practice
- ✓ Timeless principles of EPW
- ✓ Quiz
- ✓ Clarify toy WHY
- ✓ Start with WHY

PROCESS/ACTIVITIES:

- After the enrollment to the course you will watch the videos on the EPW Principles and your WHY

TIME ALLOCATED: 40 minutes

2. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – SESSION WITH A TRAINER

FORM: Face to face session (in person or online). Serves as the first introduction to EPW WORKSHOP.

WHAT YOU WILL NEED: come to the session in person or a computer with a good internet connection, headsets, pen, paper

CONTENT:

- ✓ Getting to know each other
- ✓ Leadership skills
- ✓ Animal Kingdom

- ✓ Two lists

PROCESS/ACTIVITIES:

- During the training you will be asked to actively participate on the given tasks
- Group work
- Presentation of the group work outcome
- Discussions

TIME ALLOCATED: 90 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: PPT and files with activities

3. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – INDIVIDUAL WORK

FORM: e-learning through the platform.

WHAT YOU WILL NEED: computer with a good and stable internet connection, a microphone and a camera (or headset)

CONTENT:

- ✓ Vocab preparation – Cracking the code ...
- ✓ Cracking the Code of Sustained Collaboration – reading
- ✓ Cracking the Code of Sustained Collaboration – listening
- ✓ Comprehension questions
- ✓ Vocab practice – Cracking the code ...
- ✓ Team Leader Activity

PROCESS/ACTIVITIES:

- Watching videos

- Following the given tasks]
- Read the texts

TIME ALLOCATED: 80 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: video and texts

4. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – INDIVIDUAL WORK

FORM: e-learning through the platform.

WHAT YOU WILL NEED: computer with a good and stable internet connection, a microphone and a camera (or headset)

CONTENT:

- ✓ Kind and firm at the same time
- ✓ Kind and firm sentences
- ✓ Kind and firm practice
- ✓ Pros of being only firm
- ✓ Cons of being only firm
- ✓ Pros of being only kind
- ✓ Cons of being only kind

PROCESS/ACTIVITIES:

- Watching videos
- Following the given tasks]
- Read the texts

TIME ALLOCATED: 60 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: video and texts

5. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – SESSION WITH A TRAINER

FORM: Face to face session (in person or online). Serves as a continuation of the EPW training.

WHAT YOU WILL NEED: come to the session in person or for online session a computer with a good internet connection, headsets, pen, paper

CONTENT:

- ✓ Top Card Mottos
- ✓ Team Meetings
- ✓ Cooperative juggling

PROCESS/ACTIVITIES

- During the training you will be asked to actively participate on the given tasks

TIME ALLOCATED: 90 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: PPT and files for the activities

6. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – INDIVIDUAL WORK

FORM: e-learning through the platform.

WHAT YOU WILL NEED: computer with a good and stable internet connection, a microphone and a camera (or headset)

CONTENT:

- ✓ Leadership styles
- ✓ Vocab preparation – The 3 things employees ...
- ✓ The 3 things employees really want – reading
- ✓ The 3 things employees really want – listening
- ✓ Comprehension questions
- ✓ Vocab practice- 3 Things employees ...
- ✓ Assessment: What's your Productivity Style?
- ✓ Vocab preparation – What's your ...
- ✓ What's your Personal Productivity Style? - reading

- ✓ What's your Personal Productivity Style? - listening
- ✓ Comprehension questions
- ✓ Vocab practice – What's your ...

PROCESS/ACTIVITIES:

- Following the given tasks
- Read the texts
- Listen to the podcast

TIME ALLOCATED: 120 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: texts , podcasts and activities

7. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – INDIVIDUAL WORK

FORM: e-learning through the platform.

WHAT YOU WILL NEED: computer with a good and stable internet connection, a microphone and a camera (or headset)

CONTENT:

- ✓ 4Rs of Recovery from Mistakes
- ✓ 4R practice
- ✓ The sorry state of sorry – reading
- ✓ How to apologize - listening
- ✓ Vocab preparation – How do you ...
- ✓ How do you think about self care – reading
- ✓ How do you think about self care – listening
- ✓ Comprehension questions
- ✓ Vocab practice – How do you ...
- ✓ Learning strategies
- ✓ Hand model of the brain

PROCESS/ACTIVITIES:

- Following the given tasks
- Read the texts
- Listen to the podcast

TIME ALLOCATED: 60 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: texts , podcasts and activities

8. PART – EMPOWERING PEOPLE AT WORK – SESSION WITH A TRAINER

FORM: Face to face session (in person or online). Serves as the first introduction to EPW WORKSHOP.

WHAT YOU WILL NEED: come to the session in person or a computer with a good internet connection, headsets, pen, paper

CONTENT:

- ✓ Team Problem solving steps
- ✓ Childhood memory

PROCESS/ACTIVITIES:

- During the training you will be asked to actively participate on the given tasks
- Group work
- Presentation of the group work outcome
- Discussions

TIME ALLOCATED: 60 minutes

ADDITIONAL RESOURCES: PPT and files with activities

1. TYPOLÓGIA ŠTUDENTOV A PRÍSLUŠNÉ ŠTÝLY UČENIA

ŠTÝLY UČENIA

Čo sú štýly učenia?

Sú to spôsoby, ako sa rôzni študenti učia. Štýl učenia sa vzťahuje na preferovaný spôsob, akým jednotlivec absorbuje, spracováva, chápe a uchováva informácie. Štýly učenia je možné definovať, klasifikovať a identifikovať mnohými rôznymi spôsobmi. Vo všeobecnosti ide o celkové vzorce, ktoré poskytujú smer k učeniu a výučbe. Štýl učenia možno opísať aj ako súbor faktorov, správania a postojov, ktoré uľahčujú učenie sa jednotlivca v danej situácii.

Kolko štýlov učenia existuje?

Existujú 4 kľúčové štýly učenia: vizuálne, sluchové, čítanie a písanie a kinestetické.

Aké sú charakteristiky vizuálnych študentov?

Vizuálni študenti uprednostňujú používanie obrázkov, grafov a obrázkov na usporiadanie a komunikáciu svojich myšlienok a najlepšie sa učia pomocou flash kariet. Vizuálni študenti používajú svoj zrak na kódovanie informácií alebo využívajú svoju vnútornú schopnosť vizualizovať obsah..

Čo je charakteristické pre kinestetických študentov?

Kinestetickí študenti sa najlepšie učia dotykom a pohybom – nájdu príležitosti na účasť na demonštráciách, písaní alebo stavaní modelov. Kinestetickí študenti, ktorí majú fyzicky aktívnu úlohu, sú praktickí a darí sa im, keď počas práce na kurze zapájajú všetky svoje zmysly. Títo študenti majú tendenciu dobre pracovať vo vedeckých štúdiách vďaka praktickej laboratórnej zložke kurzu. Kinestetickí študenti radšej používajú celé svoje telo v procese učenia - používajú gestá na komunikáciu myšlienok a učia sa najlepšie v praktickom prostredí.

Aké sú charakteristiky študentov čítania a písania?

Zameriavajú sa na písané slová. Študenti čítania a písania uspejú s písomnými informáciami o pracovných listoch, prezentáciách a ďalších zdrojoch náročných na text. Títo študenti si robia poznámky a dosahujú silné výsledky, keď môžu odkazovať na písaný text.

Ako vám poznanie vášho štýlu učenia môže pomôcť zlepšiť váš akademický úspech?

Štýly učenia určujú silné a slabé stránky, pokiaľ ide o učenie informácií. Poznanie vášho štýlu učenia vám môže pomôcť vytvoriť študijné aktivity, ktoré vám najlepšie vyhovujú a môžu byť prispôsobené vašim preferenciám učenia. To, ako radi študujete, nemá nič spoločné s vašim štýlom učenia.

Aký je tvoj štýl učenia?

Ak chcete objaviť svoj štýl učenia, môžete absolvovať online hodnotenie, napríklad dotazník VARK <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/> Po zodpovedaní otázok s možnosťou výberu z viacerých odpovedí dostanete svoje výsledky.

Čo ešte môžete urobiť, aby ste posúdili svoj štýl učenia?

Ak výsledky hodnotenia nie sú správne, môžete tiež pozorovať seba a svoje predchádzajúce vzdelávacie skúsenosti, aby ste získali predstavu o tom, ako sa najlepšie učíte.

TYPOLÓGIA ŠTUDENTOV

Aká je typológia študenta?

Je to druh správania študenta alebo jedinečný spôsob, akým študent vníma svet a interaguje so svetom.

Prečo je povedomie o typológii študentov dôležité?

Keď si uvedomujeme, čo a koľko typov študentov je, môžeme lepšie pochopiť, ako a prečo ostatní vidia svet inak ako my. Toto uvedomenie vedie k väčšiemu súcitu a prijatiu druhých. Každý typ študenta má inú motiváciu. Naša motivácia je mocná sila, ktorá poháňa väčšinu nášho správania, najmä keď svet okolo nás podporuje a posilňuje našu motiváciu.

Koľko typov študentov existuje?

Existuje 9 hlavných typov študentov: Seriózny tvrdý pracovník, Mentor príjemných ľudí, Hviezda skupiny, Nepochopený kreatívec, Intelektuálny outsider, Pýtajúci sa priateľ, Roztlieskavačka, Vyzývateľ, Ústretový spoločník

Čo je charakteristické pre seriózneho tvrdého pracovníka?

Seriózný tvrdý pracovník má motiváciu byť dobrý a správny. Zameriava sa na to, čo je zlé (čo nie je tak, ako by malo byť). Dodržiava pravidlá, štandardy a princípy tak dôsledne, že splnia všetky očakávania.

Čo je charakteristické pre ľudí, ktorí potešia mentora?

Mentor s potešením pre ľudí chce byť ocenený. Zameriava sa na iných ľudí a ich potreby. Ocenenie si získava tým, že je láskavý k ostatným.

Čo je charakteristické pre hviezdu skupiny?

Hviezda skupiny chce byť vždy úspešná. Zameriava sa na výsledky a úspechy. Jeho stratégiou je získať si úctu ostatných.

Čo je charakteristické pre nepochopenú kreatívu?

Jeho motiváciou je nájsť osobitnú a jedinečnú identitu. Nepochopená kreatíva sa zameriava na to, čo chýba. Jeho stratégiou je odstúpiť od konvencií a prinútiť ľudí, aby si všimli, aký som iný.

Čo je charakteristické pre intelektuálneho outsidera?

Motiváciou intelektuálneho outsidera je byť kompetentný a inteligentný. Sústreďuje sa na to, čo vie a čo robí dobre. Chce sa stiahnuť zo sveta, aby ho študoval.

Čo je charakteristické pre pýtajúci sa priateľ?

Pýtajúci sa priateľ chce byť podporovaný a zabezpečený. Zameriava sa na neistoty, riziká, nebezpečenstvá, neznáme. Hľadá vedenie od tých, ktorým dôveruje.

Čo je charakteristické pre roztlieskavačku?

Byť šťastný a naplnený je motiváciou Roztlieskavačky. Sústreďuje sa na to, aby bol pozitívny. Vždy hľadajú šťastie / vzrušenie vo svete okolo seba.

Čo je charakteristické pre vyzývateľa?

Vyzývateľ sa chráni sám a má to pod kontrolou. Zameriava sa na moc a spravodlivosť. Jeho stratégiou je presadiť svoju nezávislosť.

Čo je charakteristické pre ústretového spoločníka?

Ústretový spoločník chce byť v pokoji. Zameriava sa na pohľad ľudí a popiera vlastné názory a chce vyhovieť ostatným.

Čo je teória viacnásobnej inteligencie?

Howard Gardner's Multiple Intelligence Theory bol prvýkrát publikovaný v knihe Howarda Gardnera, *Frames Of Mind* (1983), a rýchlo sa etabloval ako klasický model, pomocou ktorého je možné pochopiť a učiť mnohé aspekty ľudskej inteligencie, štýlu učenia, osobnosti a správania - vo vzdelávaní a priemysle. Howard Gardner spočiatku rozvíjal svoje myšlienky a teóriu o viacerých inteligenciách ako príspevok k psychológii, avšak Gardnerova teória bola čoskoro prijatá komunitami vzdelávania, výučby a odbornej prípravy, pre ktoré bola výzva okamžitá a neodolateľná - isté znamenie, že Gardner vytvoril klasickú referenčnú prácu a model učenia.¹

Aké typy inteligencií existujú v MI?

Pôvodne boli identifikované tieto typy MI:

typ inteligencie	schopnosť a vnímanie
Lingvistický	Slová a jazyk
Logicko-matematické	Logika a čísla
Muzikál	hudba, zvuk, rytmus
Telesno-kinestetické	ovládanie pohybu tela
priestorovo-vizuálny	Obrázky a priestor
Medziľudské	Pocity iných ľudí

Nedávno boli pridané ďalšie typy:

typ inteligencie	schopnosť a vnímanie
Prírodovedec	Prírodné prostredie
Duchovné/existenciálne	náboženstvo a "konečné otázky"
Morálny	Etika, ľudskosť, hodnota života

Ako mi môže táto teória pomôcť lepšie sa učiť?

Čím viac viete o svojich preferovaných typoch inteligencií, tým lepšie výsledky v učení a živote vo všeobecnosti môžete dosiahnuť. Môžete sa otestovať a zistiť, aké ste prevládajúce typy a ako vám teória MI môže pomôcť inovovať a optimalizovať vaše učenie vo všeobecnosti.

Čo pre mňa môžem urobiť, keď sa dozviem, aké sú moje najdominantnejšie typy MI?

Keď sa dozviete viac o svojich preferovaných typoch MI, môžete identifikovať svoje dominantné schopnosti a vnímanie. Na základe toho môžete vidieť, aké typické roly sú spojené s týmito typmi MI a s nimi súvisiacimi úlohami a aktivitami. Môžete vidieť, ako veľmi tento popis zodpovedá vašim súčasným vedomostiam o sebe a vašej súčasnej úlohe vo vašom živote. Kvalitu svojho učenia môžete zlepšiť jednoduchým dodržiavaním navrhovaných preferovaných štýlov učenia, ktoré zodpovedajú vašim najdominantnejším typom MI.

Existujú nejaké online nástroje, ktoré to dokážu práve teraz?

Áno samozrejme. Pre podrobnejšie informácie o teórii MI navštívte <https://www.businessballs.com/self-awareness/howard-gardners-multiple-intelligences/>. K dispozícii sú bezplatné testy, ktoré môžete použiť - pdf, excel formáty.

Čo ešte môžem robiť so znalosťou MI?

Akonáhle sa dozviete o tejto teórii, môžete tiež pomôcť iným ľuďom vo vašom okolí, aby sa dozvedeli o ich vzdelávacích preferenciách, a tak môžete prispieť k zlepšeniu ich kvality života. Žijeme vo svete, ktorý nás všetkých nevyhnutne tlačí na cestu celoživotného vzdelávania, a tak sa môžete úspešne naučiť všetko, čo potrebujete, keď viete AKO. Každý jednotlivec je iný, a preto je učenie sa o nás kľúčom k nášmu šťastnému životu.

2. PRÍSTUP ZMIEŠANÉHO UČENIA

Čo je zmiešané učenie?

Zmiešané učenie je vzdelávací prístup kombinujúci osobné tréningové/vyučovacie metódy a online materiály a iné interakcie online. Študenti/žiaci sa učia na klasických hodinách, ale zároveň je určitá časť výučby organizovaná online. Niekedy sa

zmiešané učenie nazýva aj "hybridné učenie". Je to celkom nový vzdelávací prístup, kde bol termín "zmiešané učenie" prvýkrát použitý a opísaný v roku 1999.

Aké metódy/platfomy sa používajú v prístupe "zmiešaného učenia"?

Existujú rôzne platformy / metódy, ktoré sa používajú na poskytovanie učebného obsahu - e-learning, webináre, osobné stretnutia s trénerom / učiteľom, online stretnutia s trénerom / učiteľom, Facebook, e-mail, protokoly chatov, podcasty, blogy, YouTube, Twitter atď.

Aj keď sa celý vzdelávací proces organizuje online a sú k dispozícii osobné stretnutia/konzultácie alebo online stretnutia v reálnom čase s trénerom / učiteľom, v prípade potreby to nazývame "zmiešané učenie".

Existujú rôzne typy zmiešaného učenia?

Áno, existujú rôzne modely zmiešaného učenia, takže existuje možnosť vybrať si ten najvhodnejší pre najlepšie výsledky pri rešpektovaní potrieb každého študenta. Sú to napríklad: tvárou v tvár, prevrátená trieda, obohatený virtuálny, model flex, atď.

Sú výsledky zmiešaného učenia lepšie, potom výlučne prezenčné školenie?

Vo všeobecnosti sa riešenie zmiešaného učenia uvádza ako efektívnejšie ako čistý osobný tréning. Vďaka kombinácii digitálnej výučby a osobnej výučby môžu študenti pracovať samostatne. Učitelia/škoolitelia majú potom viac času na prácu so študentmi a ich podporu na individuálnej úrovni.

Zvyčajne je tento typ školenia/učenia s nižšími nákladmi, pretože nie je potrebné priame zapojenie školiteľa / učiteľa "každý deň".

Zmiešané učenie vyžaduje, aby študenti preukázali väčšiu nezávislosť, aby uspeli. Ak učitelia ponúknu nejakú formu počítačovej programovej orientácie pred implementáciou stratégií zmiešaného učenia, môže to lepšie pripraviť študentov na to, aby sa cítili sebaisto v rôznych zložkách a rozvíjali silnejší pocit nezávislosti.

Je pre mňa vhodnejší prístup zmiešaného učenia, potom obvyklý osobný tréning?

Metóda zmiešaného učenia môže byť nápomocná pri zapájaní študentov a zvyšovaní spokojnosti. Najmä ak ste študent, ktorý sa snaží zostať angažovaný počas osobných tréningov a ste skôr vizuálnym študentom, potom bude mať prístup zmiešaného učenia pozitívny vplyv na vaše štúdium.

Ďalšími pozitívnymi faktami sú: štúdium vlastným tempom, zvýšená dostupnosť, využívanie ďalších online materiálov, individuálna podpora od učiteľa / trénera v prípade potreby, interaktívny zážitok atď.

Existujú nejaké nevýhody zmiešaného učenia?

Áno, bok po boku s výhodami, prístup zmiešaného učenia má tiež určité nevýhody. Ide najmä o technologickú výzvu, príliš vysoké kognitívne zaťaženie študentov alebo problémy s dôveryhodnosťou, ktoré sa môžu vyskytnúť, keď študenti sami vyhľadávajú ďalšie informácie. Tento negatívny efekt vo veľkej miere závisí od lektora a jeho možných znalostí o prekážkach a pripravenosti na riešenie. Tieto nevýhody je možné zmierniť, keď lektor vopred pracuje so študentmi, napríklad vysvetľuje, ako rozpoznať, že ďalšie online materiály, ktoré môžu nájsť na internete, sú dôveryhodné.

3. METODIKA HODNOTENIA A HODNOTENIA KURZU

Budem hodnotený počas môjho kurzu zmiešaného učenia?

Áno, ste. Každý kurz bude mať svoj vlastný typ hodnotenia a hodnotenia.

S akými typmi hodnotenia alebo hodnotenia sa stretnem?

Testy, kvízy, kontroly krátkych otázok a odpovedí, dotazníky atď.

Prečo musím byť hodnotený?

Hodnotenie kurzov je prostriedkom na získanie spätnej väzby, ktorú môže učiteľ a škola použiť na posúdenie kvality výučby. Proces a) zhromažďovania informácií o vplyve učenia a pedagogickej praxe na učenie sa študentov, b) analýzy a interpretácie týchto informácií a c) reagovania na výsledky a konania na základe nich je cenný z niekoľkých dôvodov.

Umožňujú inštruktorom preskúmať, ako ostatní interpretujú svoje vyučovacie metódy.

Informácie môžu administrátori použiť aj spolu s ďalšími vstupmi na prijímanie súhrnných rozhodnutí.

Aké sú typy hodnotenia?

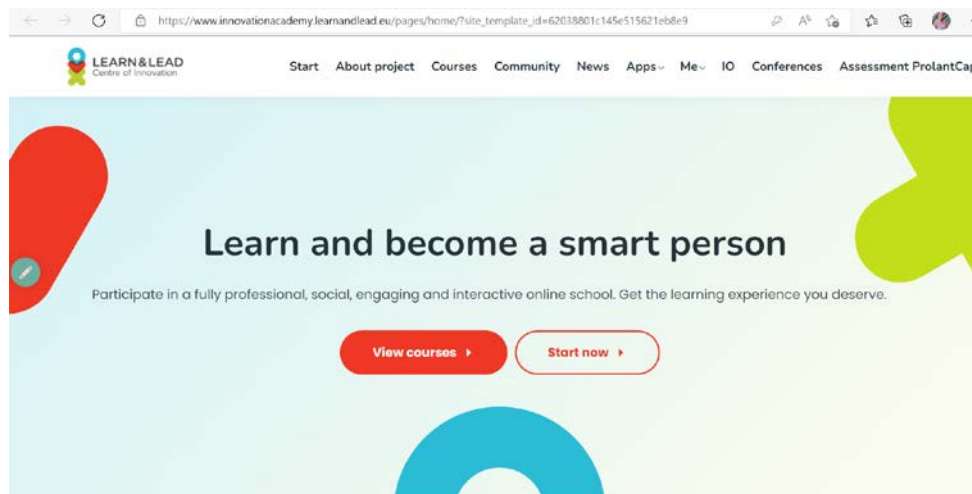
Predbežné hodnotenie alebo diagnostické hodnotenie, formatívne hodnotenie, súhrnné hodnotenie, potvrdzujúce hodnotenie, hodnotenie podľa normy, hodnotenie na základe kritérií.

How to use the Learn & Lead Innovation Academy Online platform?

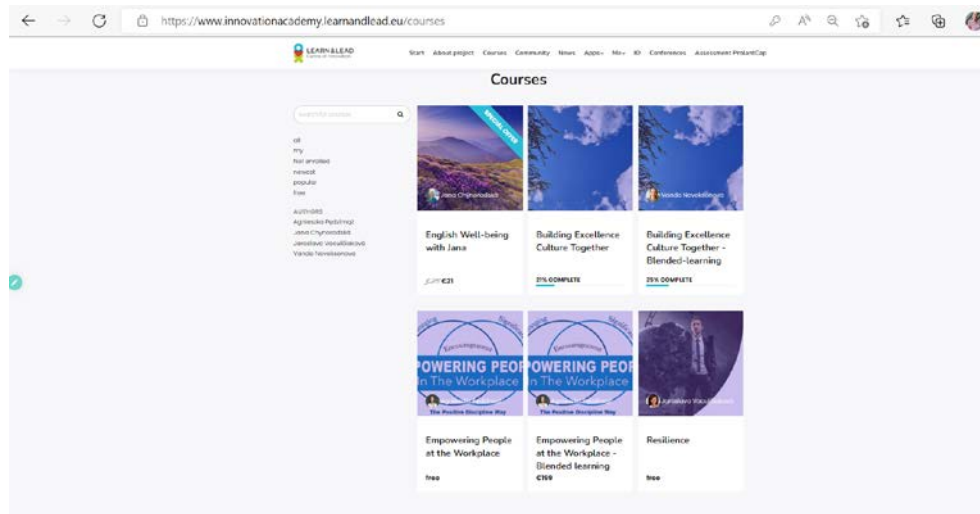
Chapter 3

In this Students' tutorial part you can learn how to use the e-learning platform „Learn & Lead Academy Online“.

On the platform there is available: information about the project, e-learning courses and Prolantcap assessment – teacher assessment. Further information is devoted to the part e-learning courses and you need it in case you enroll to the course/courses.



1. Step – choose the course you would like to enrol to.

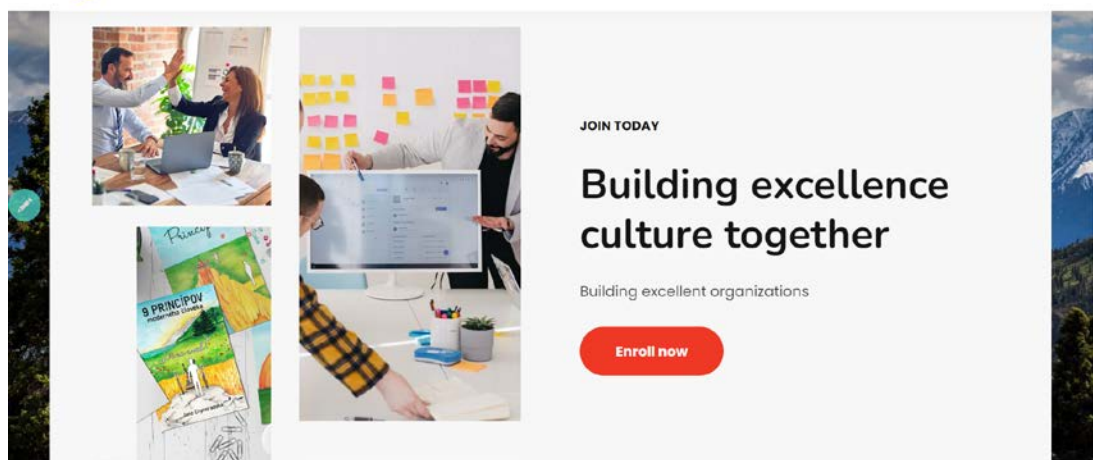


2. Step – enter the course - „Enroll now“

← → ↻ 🏠 https://www.innovationacademy.learnandlead.eu/course/excellence-culture

LEARN & LEAD
Centre of Innovation

Start About project Courses Community News Apps Me IO Conferences Assessment Prolantcap



JOIN TODAY

Building excellence culture together

Building excellent organizations

Enroll now

3. Step - enter the course content and follow the instructions

← → ↻ 🏠 https://www.innovationacademy.learnandlead.eu/path-player?courseid=excellence-culture&unit=6238d4ec4f9f1...

← Back to course page <<

Building excellence culture together 100%

Path Learners Discuss

- 1. Culture of excellence in an ...
- 2. Teamwork and organizati...
- 3. Diversity management as ...

Exercise 1 - "The Herman Grid"

This is an example of how we sometimes see things that do not exist. Sometimes this happens when we see people, too.

Questions to think about:

- Have you ever had a wrong first impression of someone who had a different background or came from another culture?
- Has someone from a different background or another culture ever had the wrong first impression of you?

BUILDING EXCELLENCE CULTURE TOGETHER PAGE 10/24

EXIT

|| 🔊 < PREV NEXT >

Notes
