KONCEPCE ROZVOJE JAZYKOVÉHO CENTRA FF UK PRO OBDOBÍ 2024–2026

(S VÝHLEDEM DO R. 2028)

MGR. LADISLAVA DOLANOVÁ, PH.D.

I. ÚVODEM

Jazykové centrum (JC) prošlo za uplynulých šest let pod vedením Aleny Bočkové velkou změnou. Stalo se z něj sebevědomé pracoviště, otevřené vůči studentům, oborům, fakultě, veřejnosti i dalším obdobným pracovištím jak v Česku, tak v zahraničí. Výjezdy našich kolegů na partnerské univerzity, pobyty zahraničních kolegů u nás, společná online setkání studentů z různých evropských univerzit, ale i účast na mezinárodním projektu MiLLaT , na němž se JC podílelo jako partner velkých celouniverzitních center (Varšava, Helsinky a Kaunas), jsou toho důkazem.

Protože jsem se předchozích šest let na transformaci JC podílela z pozice zástupkyně ředitelky, je logické, že se i ve své předkládané koncepci budu snažit navázat na předešlá dvě funkční období Aleny Bočkové. Na druhou stranu si uvědomuji, že dnešní dynamická a bohužel i nestabilní doba před nás staví nové výzvy, jimž bude muset Jazykové centrum – jeho vyučující i jeho vedení – v následujících letech čelit (rozvoj umělé inteligence, nárůst počtu studentů se specifickými potřebami, včetně těch se sociální fobií atd.). Proto bude nutné přistoupit k revizi některých dosavadních forem/metod výuky a atestací, ale i přístupu ke studentům a pedagogům. To vše bych chtěla promítnout do své koncepce na období 2024–2026.

Kromě toho za jednu ze svých priorit považuji zlepšení neuspokojivé finanční situace, která se od doby před šesti lety ještě prohloubila. Uvědomuji si, že výrazné zlepšení platového ohodnocení zaměstnanců nejspíše přesahuje možnosti ředitelky JC, v rámci svého funkčního období bych však chtěla dosáhnout alespoň toho, aby za kvalitativně či kvantitativně nadstandardní práci bylo možné vyplácet odměny a aby do balíčku JC byla zahrnuta i částka určená na sebevzdělávání a rozvoj pracoviště.

II. PERSONÁLNÍ ROZVOJ

JC vnímám jako servisní pracoviště, nicméně poskytující profesionální servis na vysoké úrovni. Za předchozí dvě funkční období se Aleně Bočkové podařilo sestavit věkově vyvážený, stabilní a kvalitní tým pedagogů a zajistit mu administrativní podporu v podobě fungujícího a velmi nápomocného sekretariátu (Barbora Kosíková). Za důležité považuji na tuto práci navázat a ještě více se soustředit na propojení členů týmu do fungujícího systému napříč jazyky bez ohledu na to, jakou pozici zastávají.

PRIORITY

1. VYŘEŠENÍ PERSONÁLNÍ SITUACE (ANGLICKÁ SEKCE, EXTERNISTÉ NA DPP)

Stabilní tým pedagogů byl v tomto roce oslaben odchodem dvou kolegyň z anglické sekce. I s ohledem na vzrůstající zátěž, jíž je tato sekce vystavena během zkouškového období, bude třeba do budoucna tým angličtinářů posílit a zamyslet se nad možnými změnami, které by vedly ke

snížení množství práce, zejm. v kratším zimním zkouškovém období (např. stanovením limitního počtu odzkoušených studentů na jednoho vyučujícího či uznáváním mezinárodních certifikátů v plném rozsahu, bez nutnosti skládat ústní část zkoušky – k tomu viz Studijní a zkušební řád UK čl. 8, bod 17.)

Kromě toho se v nadcházejícím roce bude potřeba vyrovnat i s důsledky změn vyplývajícími z novel zákoníku práce a aktuálně projednávaného vládního konsolidačního balíčku, které ruší řadu výhod, jež dosud přinášelo zaměstnávání externistů na DPP. Po důkladné analýze bude třeba zvážit nahrazení externistické spolupráce interním úvazkem zejm. u jazyků, kde je externistů více (Fj, L).

2. ZAMĚŘENÍ NA WELL-BEING A ATMOSFÉRU V TÝMU

Všichni zaměstnanci FF se potýkají s podobnými problémy, jako je nedostatečně ohodnocená práce, nutnost dalšího přivýdělku, nejistota pramenící z událostí doma i ve světě, komunikace se studenty s SPP, včetně těch, kteří vyžadují zvláštní přístup/péči. Domnívám se, že v nastalé situaci je důležité se soustředit nejen na rozvoj jazykových a odborných kompetencí zaměstnanců, ale pamatovat i na jejich psychickou pohodu a atmosféru v týmu. Ráda bych navázala na pravidelná setkávání jak na pracovišti, tak i mimo něj, a doplnila je o školení zaměřená na osobnostní rozvoj. Sama plánuji absolvovat kurz koučinku (Akademie Libchavy), ráda bych též přizvala externistu na práci s týmem (supervize).

Současně bych se chtěla zaměřit na zlepšení komunikace/informovanosti mezi jednotlivými organizačními složkami JC (vedení, vedoucí jazyků, sekretariát) a zjednodušení některých nastavených administrativně-organizačních postupů jak v rámci JC, tak i ve vztahu k dalším oddělením FF UK. Některé kroky (elektronizace CP) jsou již vedením FF připravovány, otázku dalších (zjednodušení agendy CŽV) bych ráda otevřela v rámci jednání s nově vzniklým Oddělením komerčních projektů a mezisektorové spolupráce.

3. PROFESNÍ RŮST: ROZVOJ JAZYKOVÝCH A ODBORNÝCH KOMPETENCÍ

Za zásadní považuji jak vzájemné sdílení (náslechy, workshopy), tak cílený odborný růst (kurzy, další vzdělávání).

- *VZÁJEMNÉ SDÍLENÍ ZKUŠENOSTÍ (NÁSLECHY, VÝJEZDY, INTERNÍ WORKSHOPY)*

Chtěla bych motivovat kolegy, aby náslechy absolvovali pravidelně, a to nejen v rámci pracoviště, ale i mimo něj. V uplynulých letech kolegové vyjeli v rámci Erasmu+ na partnerské evropské univerzity. . Ráda bych podpořila i ostatní, aby se takových výjezdů nebáli, protože tato forma sdílení zkušeností je inspirativní nejen pro ty, kteří vyjedou, ale i pro ostatní, jimž vyslaní kolegové své zkušenosti následně zprostředkovávají. Kromě toho obdobné výjezdy vedou k navázání a prohloubení vzájemné spolupráce. Pomoci překonat obavy by mohlo i zjednodušení vyúčtování cest přes Erasmus+, o něž aktuálně usiluji.

Tento akademický rok jsme zahájili workshopem na téma „Rozvoj studentských dovedností v rámci jazykové výuky“. V obdobných workshopech bych ráda pokračovala a více do jejich organizace zapojila i další kolegy.

- *CÍLENÝ ODBORNÝ RŮST (VZDĚLÁVACÍ KURZY, PH.D. STUDIUM, HABILITACE)*

Jako základní možnost odborného růstu pro velkou část kolegů vnímám jejich účast na vzdělávacích kurzech, a to nejen v rámci UK, ale i mimo ni.

Aktuálně dva kolegové usilují o zvýšení své kvalifikace studiem doktorského studijního programu. Těmto kolegům bych v případě potřeby chtěla vytvořit podmínky (např. dočasné snížení výukové a/nebo administrativní zátěže), které by jim pomohly zahájené studium dokončit.

Aleně Bočkové, která během časově náročného vedení JC neměla kapacitu pro vlastní odbornou činnost, bych volným semestrem ráda poskytla prostor pro dopsání monografie, a bude-li to možné, pro zahájení přípravy na habilitaci.

III. ROZVOJ PEDAGOGICKÉ ČINNOSTI

JC zajišťuje výuku a atestace moderních jazyků (Aj, Nj, Fj, Šj, Rj, popř. Ij) a latiny, a to s ohledem na jazykovou úroveň i oborovou orientaci studentů.

PRIORITY:

V souladu s koncepcí rozvoje fakulty pro období 2022–2026 (část A, bod 2) považuji za důležité zejm. „posílení prvků kompetenčního a individualizovaného vzdělávání v pregraduálním studiu".

1. KOMPETENČNÍ PŘÍSTUP V JAZYKOVÉM VZDĚLÁVÁNÍ

Během funkčního období předchozích ředitelek považovalo JC za prioritní zadání od fakulty zajištění atestací z jazyků (zkouška B2 a Akademické čtení). Ráda bych se zasadila o to, aby role JC nebyla fakultou vnímána převážně jako role ověřovatele jazykových znalostí a komunikačních dovedností (v rámci atestací), ale jako pracoviště, jehož hlavním cílem je rozvoj kompetencí v cizím jazyce (v rámci kurzů), a až sekundárně ověření získaných kompetencí.

Kompetenční přístup může JC podpořit zejména následujícími kroky:

- Propagace kurzů akademického čtení a navýšení jejich kapacity tak, aby většina studentů mohla atestaci Akademické čtení splnit absolvováním kurzu, který je zaměřen na rozvoj celé škály kompetencí (porozumění odbornému textu, vyhledávání informací, digitální gramotnost, prezentační dovednosti, kritické myšlení, time management aj.).
- Zavedení podobného modelu u zkoušky B2, např. v podobě portfoliového kurzu.
- Akcentace kompetenčního přístupu i v rámci dalších jazykových kurzů.

2. INDIVIDUALIZACE VZDĚLÁVÁNÍ

Je důležitým trendem, který bychom chtěli v JC akcentovat a směřovat k těmto cílům:

- Posílení autonomie studentů tak, aby s naší podporou zvládli se učit jazyk sami. Ráda bych iniciovala zavedení kurzu, který bude postaven na principech autonomního učení. Inspirovat bych se chtěla u některých pracovišť, která podobné kurzy již nabízí, např. Centrum jazykového vzdělávání Masarykovy univerzity: https://www.cjv.muni.cz/studenti-mu/jazykove-kurzy-a-predmety/english-autonomously/what-is-ea-course.
- Revize stávajícího rozložení kurzů, zvýšení podílu kurzů vyučovaných 1x týdně a jejich možná kombinace s kurzy zaměřenými na autonomní učení.
- Zavedení blokových kurzů (letní zkouškové období, 2. polovina září).
- Individualizovaná podpora studentů se specifickými potřebami (podpora ze strany pedagoga, peer podpora, pravidelný workshop pro studenty se SPU před začátkem semestru zaměřený na sdílení metod, které pomáhají např. studentům s dyslexií zvládnout cizí jazyk, spolupráce s nově založeným Centrem Paluba).

3. DALŠÍ MOŽNOSTI ROZVOJE PEDAGOGICKÉ ČINNOSTI

- Rozšíření nabídky kurzů (nové typy specializovaných kurzů na základě potřeb fakulty/studentů, kurzy na úrovni C1 na angličtině, případně i dalších jazycích, kurzy vyučované rodilými mluvčími, rozšíření nabídky kurzů CŽV).
- Zavedení zkoušky na úrovni B1 jako alternativy ke zkoušce Akademické čtení (atestace Cizí jazyk II) – viz doporučení studijní komise z 19. 5. 2023. Tuto zkoušku by mělo být též možno skládat portfoliově.
- Zapojení JC do přípravy jazykových mikrocertifikátů ve spolupráci s některými filologickými obory.
- Propagace jazykového programu a certifikované zkoušky z angličtiny UNIcert II, kterou JC v předchozím období akreditovalo, ale počet studentů v tomto programu je bohužel nízký. Ve spolupráci s Oddělením komerčních programů by bylo možné zařadit tento program právě k nabídce připravovaných jazykových mikrocertifikátů.
- Zavedení certifikované zkoušky na dalších jazycích.

IV. ROZVOJ VĚDECKÉ, VÝZKUMNÉ A DALŠÍ TVŮRČÍ ČINNOSTI

Vzhledem k tomu, že v Jazykovém centru převažují lektoři na pozici L1, od nichž se publikační a další odborná aktivita neočekává, uvědomuji si limity rozvoje pracoviště v této oblasti.

V předchozích letech se někteří pedagogové aktivně zapojili do tuzemských i mezinárodních projektů, v současné době jsou někteří lektoři na pozici L2 zapojeni do didaktické větve institucionální podpory Cooperatio, v jehož rámci se zabývají publikační či další tvůrčí činností. Tvůrčí činností se ale zabývá i řada pedagogů na pozici L1 (publikace, umělecké překlady, příprava workshopů). V následujících letech bych chtěla takovéto aktivity podpořit např. tím, že kolegy aktivně pracující na svém odborném růstu převedu na pozici L2.

PRIORITY

1. ZAPOJENÍ DO TUZEMSKÝCH PROJEKTŮ A GRANTŮ

Myslím, že JC má kapacitu i potenciál pro intenzivnější zapojení do grantové činnosti, potřebuje k tomu ovšem podporu a pomoc ze strany fakulty.

- *NAVÁZÁNÍ INTENZIVNĚJŠÍ KOMUNIKACE S GRANTOVÝM ODDĚLENÍM*

Protože nejsme oborová katedra, často se o možnostech zapojit se do grantové výzvy dozvídáme až ex-post. Ráda bych tuto situaci změnila. Aktuálně vidím příležitost v připravovaném projektu OP JAK, jehož jednou z priorit je i vzdělávání.

- *GRANTOVÝ KOORDINÁTOR*

K vyhledávání příležitostí pro JC k zapojení do projektů v oblasti jazykového vzdělávání by výrazně napomohl externě spolupracující grantový koordinátor. Předchozí ředitelka JC se snažila zavést funkci grantového koordinátora, ale kvůli nedostatku financí, kdy pozici vykonával v rámci svého úvazku pedagog JC, tato snaha nepřinesla očekávané výstupy. Domnívám se, že funkci grantového koordinátora nemůže dělat zaměstnanec JC, který je již vytížen výukou a další činností

a nemá s otázkou získávání a psaní grantů zkušenosti. Na vyřešení tohoto problému by ovšem JC potřebovalo dodatečné finanční prostředky, nebo vyčleněného pracovníka z grantového oddělení.

2. MEZINÁRODNÍ ODBORNÁ SPOLUPRÁCE

Rozšíření mezinárodní spolupráce a prohloubení internacionalizace považuji za klíčové. Možnosti pro JC vidím zejména v těchto oblastech:

- Účast na mezinárodních především didakticky a metodologicky zaměřených konferencích.
- Společné projekty se zahraničními jazykovými centry.
- Hostování zahraničních odborníků s odbornými přednáškami/metodicko-didaktickými workshopy.
- Navázání intenzivnější spolupráce se zahraničními lektory, kteří by v JC mohli působit v rámci praktické stáže (program Erasmus+).
- Účast kolegů na Staff Training week v rámci Erasmu+.
- Organizace Erasmus+ Staff Training week na půdě FF UK.

V. VÝHLED DALŠÍCH MOŽNOSTÍ ROZVOJE

PRIORITY

1. AKADEMICKÁ SPOLUPRÁCE

Možnosti rozšíření spolupráce JC v rámci FF i mimo ni vidím v těchto konkrétních krocích:

- Propojení JC s Centrem učitelství FF UK (praxe/náslechy studentů učitelských programů na našich hodinách).
- Zapojení JC do vzdělávání zaměstnanců FF UK (obdobně jako již nyní funguje spolupráce s RUK UK při zajišťování jazykových kurzů pro zaměstnance).
- Navázání užší spolupráce s dalšími pracovišti FF UK (oborové katedry, Fakultní jazyková škola aj.).
- Iniciování setkávání ředitelů/ředitelek pražských vysokoškolských jazykových center.
- Iniciování diskuse o potřebě jasně deklarované Jazykové politiky (Language Policy) FF UK.

2. NAPLŇOVÁNÍ TŘETÍ ROLE UNIVERZITY

JC se již nyní podílí na naplňování třetí role univerzity řadou aktivit. Ráda bych usilovala o jejich pokračování a rozvoj v oblastech, v nichž JC může navázat na své předchozí zkušenosti (kurzy CŽV, kurzy U3V, Dětská univerzita, kurzy pro učitele, popularizační akce (Noc vědců, Den latiny), tak i o vyhledávání nových příležitostí.

VI. FINANCE

Současná finanční situace JC je neuspokojivá, a to i přes velkou snahu předchozí ředitelky o její zlepšení. Byly podniknuty kroky, které měly vést k získání finančních prostředků z nových zdrojů (zahájení jednání o přefinancování studentů cizích fakult, rozšíření nabídky placených kurzů CŽV, jednání o finančním příspěvku RUK na zajištění jazykových kurzů pro zaměstnance). Některé aktivity zatím nevedly k žádným výsledkům (jednání s cizími fakultami a RUK), jiné určité finance

přinesly (CŽV), ale vzhledem k nízkým příjmům z otevíraných kurzů jsou tyto prostředky pro rozvoj pracoviště nedostatečné. Balíček, který JC dostává od fakulty, je vypočítán tak, aby pokryl mzdy zaměstnanců, ale chybí další prostředky na odměňování, podporu profesního růstu zaměstnanců i rozvoj pracoviště.

PRIORITY

1. NAVÝŠENÍ BALÍČKU JC O SLOŽKU NA SEBEROZVOJ PRACOVNÍKŮ A ROZVOJ PRACOVIŠTĚ

To, že JC dostává do balíčku jen částku na platy a malou částku na provoz (v tomto roce to bylo 20 000), způsobuje, že je velmi složité systematicky pracovat na rozvoji pracoviště. Chtěla bych usilovat o navýšení příspěvku od fakulty o částku, určenou na školení a další aktivity nad rámec standardních povinností.

2. ZVÝŠENÍ PŘÍJMŮ Z KURZŮ CŽV

Kurzy CŽV vnímám jako možnost získání doplňkových finančních prostředků jak pro JC, tak pro fakultu, ale je třeba dát si pozor na to, aby nedošlo k přetížení pedagogů, které by negativně ovlivňovalo kvalitu výuky jak v standardních kurzech, tak v kurzech CŽV.

Řešení vidím ve zvýšení počtu otvíraných kurzů dalšími vyučujícími, rozšíření jejich nabídky a revizi cenové politiky kurzů.

Abychom k těmto krokům mohli přistoupit, ze strany FF **bychom potřebovali:**

- **ve vztahu k veřejnosti** větší podporu od Oddělení komerčních projektů a mezisektorové spolupráce. Jedná se především o propagaci kurzů směrem k veřejnosti, pomoc s vyhledáváním příležitostí, zjednodušení administrativy (např. plánování na rok, a ne na semestr, online formuláře).
- **ve vztahu ke studentům UK** dosáhnout kreditového ohodnocení kurzů CŽV. To by umožnilo rozšířit nabídku kurzů pro studenty např. o kurzy prázdninové či večerní. Vzhledem k tomu, že se tyto úvahy budou otevírat také v souvislosti s koncepčním jednáním o zařazení mikrocertifikátů mezi kurzy CŽV, předpokládáme, že výsledné řešení je možné nalézt.

VII. ZÁVĚREM

Jazykové centrum se během předchozích dvou funkčních období Aleny Bočkové výrazně transformovalo. Stalo se z něj otevřené, neustále se vyvíjející moderní jazykové pracoviště, které se nejen dokázalo vypořádat s uzavřením škol během koronavirové pandemie a přechodem na online výuku, ale i si z tohoto období vzít funkční formy a metody a implementovat je do výuky v postcovidovém období. Tak vznikly Blended a online kurzy, tak se rozvinula mezinárodní spolupráce, která pokračuje i dnes.

Za svůj úkol na pozici ředitelky považuji zachovat to, co nyní v JC již funguje, naslouchat kolegům z pracoviště i mimo ně a snažit se jejich nápady a své vlastní vize využít pro rozvoj pracoviště. Základem by měla být atmosféra, v níž se kolegové nebojí přicházet s novými nápady a návrhy na změny, jsou ochotni se učit a zkoušet nové věci, jsou otevřeni sdílení zkušeností, dialogu a rozvíjející zpětné vazbě. Myslím, že takovou atmosféru se v JC podařilo vytvořit a doufám, že ve spolupráci s předchozí ředitelkou a kolegy zvládneme tuto skutečnost zúročit i při plánovaném hodnocení, které bych ráda provedla formativním způsobem, s důrazem na silné stránky jednotlivých členů týmu a identifikaci oblastí, v nichž může nové vedení pomoci. Nezbytným

předpokladem pro to, aby rozvoj pracoviště mohl být uskutečňován, je však podpora ze strany fakulty, a to jak „ideová“, tak finanční.

V otázce ideové podpory bych ráda iniciovala debatu napříč fakultou, jejímž cílem by byla jasná deklarace Jazykové politiky (Language Policy) FF, která by pomohla JC ujasnit si roli, kterou má ve fakultním jazykovém vzdělávání zastávat. Na jejím základě bychom pak mohli formulovat jasnou vizi a poslání pracoviště.

Finanční podporu bych se pak snažila zvýšit kroky vyplývajícími z plánovaných jednání s Tajemnicí fakulty, Grantovým oddělením a Oddělením komerčních projektů a mezisektorové spolupráce. Dostatečné financování JC je totiž předpokladem, aby mohl být rozvoj pracoviště nastíněný v této koncepci realizován.

V Praze 30. 10. 2023 Mgr. Ladislava Dolanová, Ph.D.