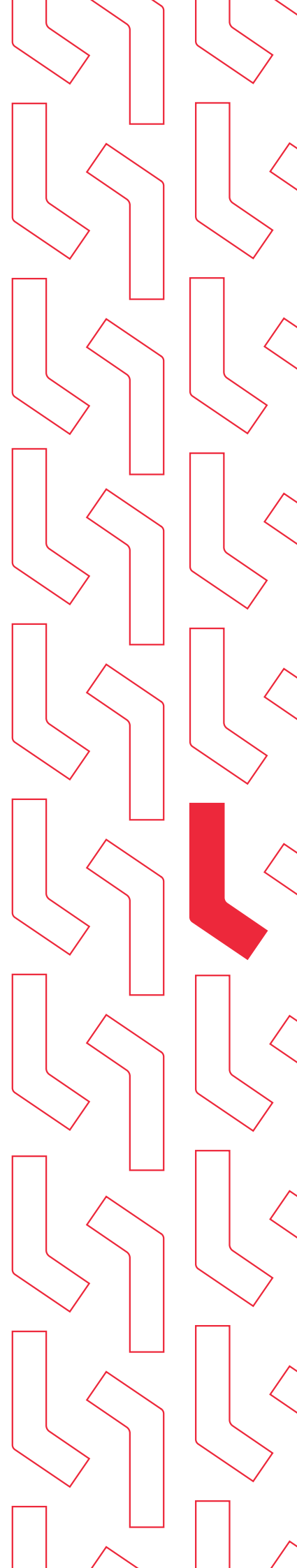


E-book o jazykovém vzdělávání ve firmách

Autor: Taťána Marie Tomášková a kolektiv TLC

Publikováno: 09/2025



Proč tento e-book?

Jazykové kurzy už dávno nejsou jen hezkým benefitem na plakát do HR kampaně. Dnes jsou hlavně praktickým nástrojem, jak ve firmě zlepšit komunikaci, usnadnit práci napříč týmy a připravit se na nové výzvy – například vstup na zahraniční trhy nebo nábor cizojazyčných kolegů.

Pokud uvažujete o jazykovém vzdělávání ve vaší firmě, jste na správném místě.

Jazykovému vzdělávání skutečně rozumíme.



Má smysl investovat do jazykového vzdělávání zaměstnanců?

Znalost cizího jazyka není dnes už žádný bonus navíc.

Je to dovednost, která v mnoha profesích rozhoduje o tom, jak rychle a kvalitně lidé odvádějí svou práci a jestli si firma rozumí sama se sebou i se světem kolem.

Dobře nastavené jazykové vzdělávání pomáhá:

- zrychlit a zjednodušit komunikaci mezi kolegy napříč odděleními i pobočkami,
- zvýšit profesionalitu ve styku se zákazníky nebo partnery,
- předejít nedorozuměním, která stojí čas i peníze,
- dodat zaměstnancům větší jistotu při mluvení, psaní nebo prezentaci v cizím jazyce.

Ať už je vaším cílem expanze na nové trhy, lepší spolupráce mezi týmy nebo větší sebevědomí zaměstnanců, jazyková výuka může být velmi efektivní nástroj, pokud víte, jak na to.

Jak poznat, kdo se má učit a co vlastně potřebuje?

Úspěšný jazykový kurz začíná dobře zvolenou cílovou skupinou, analýzou jejich potřeb a správně nastavenými cíly výuky.

Nestačí chtít „něco nabídnout zaměstnancům“. **Je třeba vědět, kdo konkrétně výuku potřebuje, proč ji potřebuje a co od ní očekává.**

Firmy, které výuku plánují cíleně, začínají obvykle analýzou potřeb. Dále vám ji detailně představíme.

Někdy je **cílem spíš větší jazyková jistota a aktivní používání** základních struktur, jindy je důležité, aby zaměstnanec samostatně vedl odbornou prezentaci nebo reagoval na zákaznické dotazy bez přípravy. Každá role má své nároky.

Jak obhájit investici u vedení firmy?

Zvýšení efektivity a produktivity

Podle údajů Českého statistického úřadu poskytovalo v roce 2010 odborné vzdělávání 72,2 % firem, což představuje nárůst oproti 69,9 % v roce 2005. Tento trend naznačuje rostoucí důležitost vzdělávání pro zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti firem. Zdroj: csu.gov.cz

Přizpůsobení specifickým potřebám firmy

Spolupráce s externími dodavateli umožňuje organizovat jazykové kurzy na míru, což přispívá k efektivitě vzdělávání a spokojenosti zaměstnanců. Zdroj: tlc.cz

Sledování a měření pokroku

Implementace moderních výukových platforem umožňuje sledovat pokrok zaměstnanců v reálném čase, což usnadňuje vyhodnocení návratnosti investice do vzdělávání. Zdroj: hrnews.cz

Ekonomická návratnost

Snížení chyb v komunikaci se zahraničními partnery a zákazníky vede k vyšší efektivitě práce a lepším obchodním výsledkům.

Lepší spolupráce v mezinárodním týmu

Zaměstnanci s vyšší jazykovou úrovní dokážou rychleji reagovat na požadavky zahraničních kolegů a zákazníků.

Zvýšení konkurenceschopnosti

Silnější jazykové kompetence umožňují firmě expandovat na nové trhy a posilovat její pozici na globálním trhu.

Minimalizace komunikačních bariér

Snížení nedorozumění ve firmě, a tím i vyšší efektivita pracovních procesů.

Zvýšení loajality zaměstnanců

Investice do vzdělávání se vnímá jako benefit a zvyšuje spokojenost a motivaci zaměstnanců.



Příprava na zavedení jazykového vzdělávání ve firmě

Co chce a potřebuje firma?

zlepšení interní a
externí komunikace

podpora expanze
do zahraničí

zlepšení
firemní kultury

zvýšení profesionality
klíčových zaměstnanců

Jak zjistit, co chce a potřebuje zaměstnanec?



Interní analýza potřeb

Zjistěte potřeby a preference vašich zaměstnanců, kdy se mohou výuky účastnit a co je jejich individuálním cílem? Jaké jazykové dovednosti potřebují k výkonu své práce?



Individuální rozhovory

Časově náročné, ale velmi efektivní. Umožní hlubší pochopení motivace, očekávání a i případných obav zaměstnanců.

Analýza vzdělávacích potřeb

Jaký jazyk potřebujete ke své práci?

☐ Angličtina ☐ Němčina ☐ Čeština ☐ Jiný:

Jak často používáte cizí jazyk při výkonu své práce?

☐ Denně ☐ Několikrát týdně ☐ Příležitostně ☐ Výjimečně

Jaké dovednosti v cizím jazyce jsou pro vás nejdůležitější?

☐ Prezentace ☐ Mluvení ☐ Psaní ☐ Čtení ☐ Poslech
☐ Odborná terminologie související s mojí prací

Jaké situace ve vaší práci vyžadují znalost cizího jazyka?

☐ E-mailová komunikace ☐ Telefonická komunikace
☐ Osobní schůzky ☐ Prezentace ☐ Technická dokumentace
☐ Zákaznický servis ☐ Jiné:

Máte zkušenosti s jazykovými kurzy?

☐ Ano, absolvoval/a jsem firemní jazykový kurz
☐ Ano, ale samostatně mimo firmu
☐ Ne, ale chci se zlepšit ☐ Ne, nemám zájem o výuku

Jaký typ výuky by vám nejvíce vyhovoval?

☐ Skupinové kurzy ☐ Individuální výuka ☐ Online výuka
☐ Specializované workshopy ☐ Samostudium s podporou lektora

Jakou intenzitu výuky preferujete?

☐ 1x týdně ☐ 2x týdně ☐ Intenzivní (3x a více týdně)
☐ Krátkodobé intenzivní kurzy

Jaká je vaše hlavní motivace pro jazykové vzdělávání?

☐ Profesní růst ☐ Požadavek zaměstnavatele
☐ Lepší komunikace se zahraničními partnery ☐ Osobní rozvoj

Co si ujasnit na začátku?

Každá firma potřebuje něco jiného. Neberte si univerzální řešení.

Časový rámec výuky: v pracovní době, nebo mimo ni?

Firmy se často rozhodují mezi výukou v pracovní době a mimo ni. Pokud kurzy probíhají během pracovní doby, zaměstnanci mají větší motivaci se účastnit, ale je nutné zajistit, aby nenarušovaly provoz a pracovní produktivitu. Výuka mimo pracovní dobu dává větší flexibilitu, ale může být náročnější na docházku, zejména pokud zaměstnanci mají rodinné povinnosti nebo delší pracovní nasazení.

Forma výuky: prezenční nebo online?

Volba mezi prezenční a online formou výuky závisí na charakteru práce zaměstnanců a jejich časových možnostech. Prezenční výuka podporuje interakci a aktivní zapojení, ale vyžaduje zajištění prostor a koordinaci rozvrhů.

Online výuka poskytuje větší flexibilitu, což je výhodné pro zaměstnance, kteří často cestují nebo pracují na různých pobočkách. Online doporučujeme i pro zaměstnance na směnách.

Skupinová vs. individuální výuka

Skupinové kurzy jsou ideální pro týmy, které potřebují rozvíjet jazykové dovednosti společně. Tento formát podporuje interakci mezi kolegy, umožňuje sdílení zkušeností a pomáhá budovat jazykovou pohotovost v pracovním prostředí.

Individuální kurzy jsou nejvhodnější pro zaměstnance, kteří potřebují intenzivní a přizpůsobenou výuku. Tento formát umožňuje zaměřit se na specifické jazykové dovednosti podle pracovních požadavků daného zaměstnance.

Benefit nebo job needs

Poskytnutí jazykového vzdělávání jako firemního benefitu pro všechny zaměstnance podporuje rozvoj jejich dovedností, zvyšuje loajalitu k firmě a může být atraktivním prvkem pro nové uchazeče o zaměstnání.

Cílené jazykové vzdělávání pro zaměstnance, kteří ho ke své práci skutečně potřebují, může být efektivnější a umožňuje přesné nastavení cílů výuky podle pracovních požadavků.

Čeština pro cizince

Pokud firma zaměstnává cizince, kteří potřebují češtinu pro práci a integraci do týmu, je vhodné do vzdělávacího programu zahrnout i kurzy češtiny pro cizince. Výhodou je snazší zapojení zahraničních zaměstnanců do pracovního kolektivu.

Oříškem zpravidla bývá jejich rozdílný mateřský jazyk. Nicméně nejčastěji se vyučuje čeština na základě angličtiny, ukrajinštiny nebo ruštiny.

Pokud čekáte na zaměstnance, kterým se právě vyřizují víza, využijte tento čas efektivně – nabídněte jim online kurzy češtiny, které probíhají v jejich časovém pásmu. **Získají základní jazykové dovednosti ještě před příjezdem do Česka.**

Jazyky pro výkon práce

Cílené jazykové vzdělávání pro zaměstnance, kteří ho ke své práci skutečně potřebují, může být efektivnější a umožňuje přesné nastavení cílů výuky podle pracovních požadavků.

Specializované jazykové kurzy a workshopy

Jazykové vzdělávání není univerzální a různé pracovní pozice vyžadují odlišný přístup k výuce. Každá profese pracuje s jiným typem komunikace, jinými nástroji a má různé časové možnosti pro zapojení do výuky. Proto **je důležité přizpůsobit formát i obsah jazykového vzdělávání konkrétním profesním skupinám.**

Specializované workshopy jsou zaměřeny na konkrétní jazykové dovednosti a pracovní situace, které zaměstnanci pravidelně řeší. Jsou ideální pro střední a pokročilé uživatele jazyka, kteří si chtějí zdokonalit určité oblasti komunikace.

Zapojení zaměstnanců z různých poboček: centralizovaný přístup

Pokud má firma více poboček v ČR, Evropě nebo dokonce po celém světě, je vhodné přistoupit k jazykovému vzdělávání centralizovaně. To znamená **sjednocení výuky pod jednoho dodavatele a vytvoření standardizovaného systému**, který umožní všem zaměstnancům přístup ke stejnému vzdělávání bez ohledu na jejich lokalitu.

Centralizovaný přístup může zahrnovat:

- Online kurzy dostupné pro všechny pobočky.
- Jednotné učební osnovy a metodiku, aby výuka měla stejnou kvalitu ve všech regionech.
- Možnost připojit se do různých skupin podle časového pásma, aby se zaměstnanci z různých zemí mohli zapojit podle svých časových možností.

Zajištění výuky pro zaměstnance ve směnném provozu

Při plánování jazykové výuky pro zaměstnance ve směnném režimu je důležité přizpůsobit výukový rozvrh jejich pracovnímu nasazení.

Jedním z efektivních řešení je zajistit jednoho lektora, který vyučuje stejnou látku ve více termínech – v různých dnech a časech.

Zaměstnanci si tak mohou vybrat lekci podle své směny a výuka zůstává obsahově konzistentní.

Možnost takového uspořádání závisí na počtu zapojených účastníků a jejich jazykové úrovni – aby bylo možné vytvořit dostatečný počet skupin na odpovídající úrovni.

Zajištění výuky pro obchodní zástupce a manažery na cestách

Zaměstnanci v obchodních, manažerských nebo technických pozicích často cestují, pracují v terénu nebo mají proměnlivý pracovní harmonogram.

V těchto případech je nejefektivnějším řešením online výuka, která umožňuje maximální flexibilitu. Individuální lekce lze snadno přeplánovat podle aktuální dostupnosti účastníka a probíhají odkudkoliv, kde má připojení k internetu. Výuku lze podpořit i nahrávkami, domácími úkoly nebo samostudiem, čímž se udržuje kontinuita i při vyšší pracovní zátěži.

Docházka a výsledky zaměstnance rozhodují – minimum je 75 %

Potřebujete, aby se vaši zaměstnanci skutečně zlepšili?

Pak vám doporučujeme, abyste si stanovili jasná kritéria a podmínky pro vaše zaměstnance.

Například minimálně 75–80 % účasti na výuce a zároveň požadovanou míru úspěšnosti v testech pro ověření pokroku.

Tyto podmínky slouží k zajištění efektivity výuky a k motivaci účastníků, aby se aktivně zapojovali do vzdělávacího procesu. Kontrolu účasti a studijních výsledků by měla průběžně zajišťovat jazyková škola, a to formou pravidelného reportingu a hodnocení.

Výsledky by měly být transparentně sdíleny jak se zástupci firmy (např. na pravidelných koordinačních schůzkách), tak se samotnými studenty. Tím se zajišťuje otevřená a objektivní komunikace, která pomáhá udržovat motivaci, poskytovat zpětnou vazbu a včas řešit případné problémy.

V případě **nesplnění minimálních požadavků** (jak docházky, tak výsledků testů) doporučujeme, aby se se zaměstnancem otevřeně komunikovalo, a aby mu byla nabídnuta možnost kurz opakovat nebo se z něj případně vyřadit.

Je však důležité zohlednit i individuální situace, jako je vysoké pracovní vytížení nebo dlouhodobá nemoc. V těchto případech doporučujeme využít **možnost dočasného přerušení kurzu**, která zajistí, že účastník o kurz nepřijde, ale zároveň neblokuje kapacitu bez efektivního pokroku.

Má si zaměstnanec na výuku finančně přispívat?

Naše zkušenost

Praxe ukázala, že finanční zapojení zaměstnance nemá vliv na samotnou efektivitu výuky.

Často je jen výrazným zatížením mzdového oddělení, protože pro takový úkon je třeba mít nastavenou srážku ze mzdy.



INTERNÍ SMĚRNICE

Interní směrnice jazykové výuky ve firmě je dokument, který stanovuje pravidla a podmínky pro organizaci jazykových kurzů. Určuje, kdo se může účastnit, jak výuka probíhá, jak se sleduje docházka a jaké jsou povinnosti zaměstnanců i lektorů. Pomáhá zajistit, aby jazykové vzdělávání bylo efektivní, přehledné a férové pro všechny strany.



Organizace jazykového vzdělávání ve firmě

Výběr jazykové školy (JŠ)

Flexibilita a přizpůsobení výuky

Jazyková výuka by měla odpovídat potřebám zaměstnanců a firemním cílům. Důležité je, aby škola nabízela obecné i specializované kurzy v různých formách (prezenční/online).

Odborná kvalifikace lektorů

Lektoři by měli mít pedagogické vzdělání nebo odpovídající certifikace (CELTA, DELTA, TEFL). Důležité jsou také zkušenosti s výukou dospělých a firemním prostředím.

Dostatečná kapacita lektorů

JŠ by měla garantovat dostatek lektorů pro pokrytí všech požadavků firmy, včetně případných výpadků a náhrad za nemocné lektory.

Metodická podpora a hospitace

Kvalitní škola by měla disponovat metodikem, který pravidelně hospituje výuku, poskytuje lektorům zpětnou vazbu a pomáhá s rozvojem výukových metod. Tím se zajišťuje stabilní kvalita výuky a její neustálé zlepšování.

Organizační zázemí a administrativní podpora

JŠ by měla mít přiděleného koordinátora, který zajistí hladkou komunikaci mezi firmou, lektory a studenty, včetně plánování lekcí, řešení změn a pravidelného reportingu.

Garance kvality a dodávky výuky

JŠ by měla být schopná zajistit pravidelné lekce po celou dobu spolupráce a zajistit plynulost výuky bez výpadků. To znamená mít dostatek lektorů i v době dovolených nebo nemocí.

Systém hodnocení pokroku

JŠ by měla nabízet rozřazovací testy na začátku kurzu, pravidelné hodnocení pokroku podle CEFR a závěrečné testování.

Reference a zkušenosti

Doporučuje se ověřit si reference jiných firem, které s JŠ spolupracovaly. Kvalitní škola by měla být schopná doložit úspěšné projekty v podobném firemním prostředí.

Základní informace k podmínkám výuky

Před uzavřením smlouvy je důležité definovat jasná pravidla pro spolupráci, aby se předešlo nejasnostem a problémům během výuky.

Klíčové body smlouvy by měly zahrnovat:

Minimální účast zaměstnanců

- Požadovaná docházka pro úspěšné absolvování kurzu.
- Možnosti náhrady lekcí v případě absence.

Podmínky pro rušení a přesouvání lekcí

- Jak dlouho předem lze lekci zrušit bez storno poplatku?
- Jaký je maximální počet změn v rozvrhu?
- Jak nahradí JŠ zrušenou lekci ze své strany?

Možnost výměny lektora

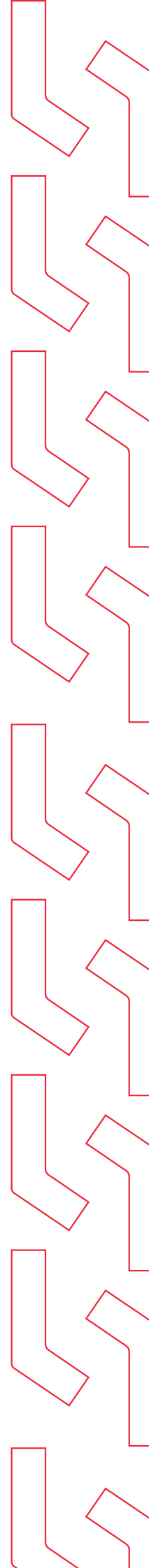
- Záruka spokojenosti – možnost změny lektora
- Pravidelná komunikace s metodikem JŠ pro řešení problémů.

Délka smlouvy a podmínky ukončení

- Jaká je minimální doba trvání spolupráce?
- Jaké jsou výpovědní lhůty a podmínky pro ukončení smlouvy?

Způsob měření pokroku a reportingu

- Povinnost JŠ poskytovat pravidelné reporty o docházce a pokroku studentů.
- Definování metrik hodnocení kvality výuky a spokojenosti zaměstnanců.



Základní nastavení výuky

typ kurzů a forma výuky	individuální, skupinové kurzy, jazykové workshopy výuka formou online nebo prezenčně
frekvence výuky	lekce v délce 60 nebo 90 minut počet lekcí min 1x60 týdně
velikost skupiny	stanovte si min. a max. počet účastníků doporučujeme max. 6 osob/skupina
jazyk	jazykem pro výkon práce je zpravidla angličtina jazyky jako benefit dle rozhodnutí firmy

Frekvence a intenzita výuky

Výběr frekvence a intenzity kurzu závisí na pracovním vytížení zaměstnanců a cílech jazykového vzdělávání.

- **1x týdně (nízká intenzita)** – vhodné pro dlouhodobé udržování a postupné zlepšování jazykových dovedností.
- **2x týdně (střední intenzita)** – ideální pro aktivní rozvoj jazykových schopností bez výrazného dopadu na pracovní rozvrh.
- **3x a více týdně (intenzivní výuka)** – doporučeno pro rychlý pokrok nebo přípravu na konkrétní situace (např. pracovní cesty, konference, obchodní jednání).
- **Bloková výuka/intenzivní kurzy** – několikadenní školení pro rychlé osvojení dovedností v krátkém časovém horizontu.

Harmonogram kroků k zahájení výuky

1

Výběr jazykové školy

Poptávka, porovnání nabídek, ukázkové lekce

2

Smlouva s JŠ

Definice podmínek, rozsahu výuky a pravidel storna

3

Komunikace na zaměstnance, jejich nominace a vstupní testování

výběr zaměstnanců a organizace testování

4

Vyhodnocení testů a sestavení rozvrhu

se zřetelem na potřeby firmy a samotné zaměstnance,
jejich pokročilost a cíle výuky

5

Rozvrh - komunikace na zaměstnance

Informace o výuce, rozvrhu a lektorech

6

Zahájení výuky

seznámení zaměstnanců s lektory, výukovým plánem
a metodikou, nastavení studijních cílů v první
vyučovací hodině

7

Pravidelný monitoring

sledování docházky, zpětná vazba, hodnocení
pokroku průběžnými testy

Průběžná evaluace a zpětná vazba

Aby jazykové vzdělávání mělo dlouhodobě pozitivní dopad, je nutné pravidelně vyhodnocovat jeho kvalitu a přínosy. Evaluace by měla probíhat na více úrovních a zahrnovat:

Spokojenost studentů s výukou

- Pravidelné dotazníky po každém modulu nebo semestru.
- Zpětná vazba na výukovou metodiku, lektora a přínos kurzu.
- Krátké anonymní hodnocení po každé lekci (např. hvězdičkové hodnocení).

Hodnocení lektory a metodiky

- Hospitace metodikem jazykové školy a zpětná vazba pro lektory.
- Možnost výměny lektora v případě nespokojenosti.
- Využití moderních výukových metod odpovídajících firemnímu prostředí.

Hodnocení efektivity výuky na měřitelných výsledků

- Sledování docházky jednotlivých zaměstnanců.
- Pravidelné reporty o pokroku zaměstnanců.
- Srovnání plánovaných cílů s reálnými výsledky.
- Monitoring časové osy a rozpočtu: plán vs. skutečnost.
- Doporučení pro úpravy programu na základě dosažených výsledků.



CEFR

CEFR je Společný evropský referenční rámec pro jazyky. Umožňuje objektivně hodnotit jazykové dovednosti a nastavit dosažitelné cíle.

Je to standardizovaný systém vytvořený Radou Evropy, který jazykové znalosti rozděluje do kategorií a úrovní. Detailní popis najdete na <https://tlc.cz/cefr/>



Spojení jazykového vzdělávání s KPI a hodnotícími pohovory

Propojení s hodnotícími pohovory a KPI

Jazykové vzdělávání může být součástí rozvojových plánů zaměstnanců a hodnotících pohovorů.

1. Nastavení jazykových cílů jako součást KPI jednotlivých pozic

Například:

Prodejci: Schopnost vést obchodní jednání v angličtině do 6 měsíců.

HR manažeři: Zvládnutí písemné komunikace v němčině pro nábor zahraničních zaměstnanců.

IT specialisté: Zlepšení technické angličtiny pro mezinárodní projekty.

2. Využití jazykového vzdělávání jako podmínky pro kariérní růst

V některých firmách je dosažení určité jazykové úrovně podmínkou pro povýšení nebo práci na mezinárodních projektech.

3. Pravidelné vyhodnocování výsledků a reportování

HR oddělení může sledovat výsledky výuky pomocí interního reportingu:

Individuální jazykové pokroky zaměstnanců.

Celkový dopad jazykového vzdělávání na firemní strategii.

Náklady vs. přínosy jazykového vzdělávání.

Reálný příklad KPI u obchodníka



Úroveň jazykové způsobilosti:

Měření pokroku zaměstnance na stupnici jazykových úrovní z A2 na B1.

Aplikace jazyka v praxi:

Počet úspěšně vedených jednání nebo prezentací v cizím jazyce.

Účast na kurzech:

Procento absolvovaných lekcí z celkového počtu plánovaných a procento výsledků průběžných testů.



KPI

KPI (Key Performance Indicators) jsou měřitelné hodnoty, které ukazují, jak efektivně organizace nebo jednotlivci dosahují stanovených cílů.

V oblasti jazykového vzdělávání mohou být KPI použity k monitorování pokroku zaměstnanců a efektivity vzdělávacích programů.



Stanovení a sledování cílů jazykového vzdělávání

Jak efektivně stanovit cíle výuky?

- Individuální cíle pro zaměstnance**
definování konkrétních očekávání na základě pracovního zařazení.
- Korporátní cíle**
propojení jazykového vzdělávání s obchodními strategiemi firmy.
- Krátkodobé a dlouhodobé cíle**
např. zvládnutí základní komunikace do tří měsíců vs. plynulá obchodní komunikace do jednoho roku.
- Použití CEFR jako měřítka**
jasná kategorizace pokroku od A1 po C2.
- Specifické cíle dle pracovních úloh**
např. e-mailová komunikace pro administrativní pracovníky, prezentace pro manažery, technická angličtina pro IT týmy.

Vzorový studijní plán pro HR – oddělení pro nábor zaměstnanců

Týden	Téma	Obsah výuky	Cíle
1.	Úvodní hodina	Seznámení s kurzem, vstupní test	Nastavení detailního studijního plánu s
2.-3.	Odborná HR terminologie	Slovní zásoba spojená s nábořem	Zvýšení přesnosti v odborné komunikaci
4.-5.	Telefonická komunikace	Fráze a strategie pro efektivní HR hovory	Schopnost vést pracovní telefonát s uchazečem
6.-7.	Psaní HR e-mailů	Struktura formálních a neformálních e-	Efektivní psaní profesionálních
8.-9.	Vedení pohovoru	Role-play interview s kandidátem	Zdokonalení otázkových strategií

Jak motivovat zaměstnance k aktivnímu zapojení?



Soutěže a gamifikace

například bodový systém, ocenění nejlepšího pokroku



Možnost praktického využití v práci

zapojení cizího jazyka do pracovních úkolů.



Podpora od managementu

zapojení jazykových dovedností do hodnocení výkonu.



Finanční či nefinanční bonusy

příspěvek na další vzdělávání, certifikace jako součást kariérního růstu.



Týmová motivace

skupinové úkoly, párové aktivity

Z našeho reportu pro HR “Chceme pochválit”

Student	Jazyk	Vstupní level	Výstupní level	Progres	Počet odchozených hodin	Komentář lektora
	němčina	A1	A2+	4	81	skutečný zájem o jazyk, učí se aktivně sama, výborná domácí příprava
	angličtina	A2+	B1+	3	106	vynikající slovní zásoba, pokrok ve znalosti a použití gramatiky, v písemném projevu, zájem se jazyk naučit a zdokonalit se, pravidelně využívá online cvičení k procvičování
	angličtina	A2+	B1+	3	118	připravuje se z hodiny na hodinu, vždy se samostatně učí probranou gramatiku i slovíčka, vypracovává domácí online úkoly, velký pokrok ve znalosti gramatiky, slovní zásoby i písemném projevu, velká snaha posunout se na vyšší úroveň.

Jak hodnotit efektivitu jazykového vzdělávání?



Pravidelné testování pokroku

každé 3 nebo 6 měsíců testovací blok k ověření znalostí



Individuální hodnocení lektorem

slovní zpětná vazba, hodnocení aktivity a přístupu studenta



Sebehodnocení zaměstnanců

subjektivní pocit zlepšení a sebedůvěry v jazyce



Porovnání před a po

vstupní test vs. aktuální výsledky

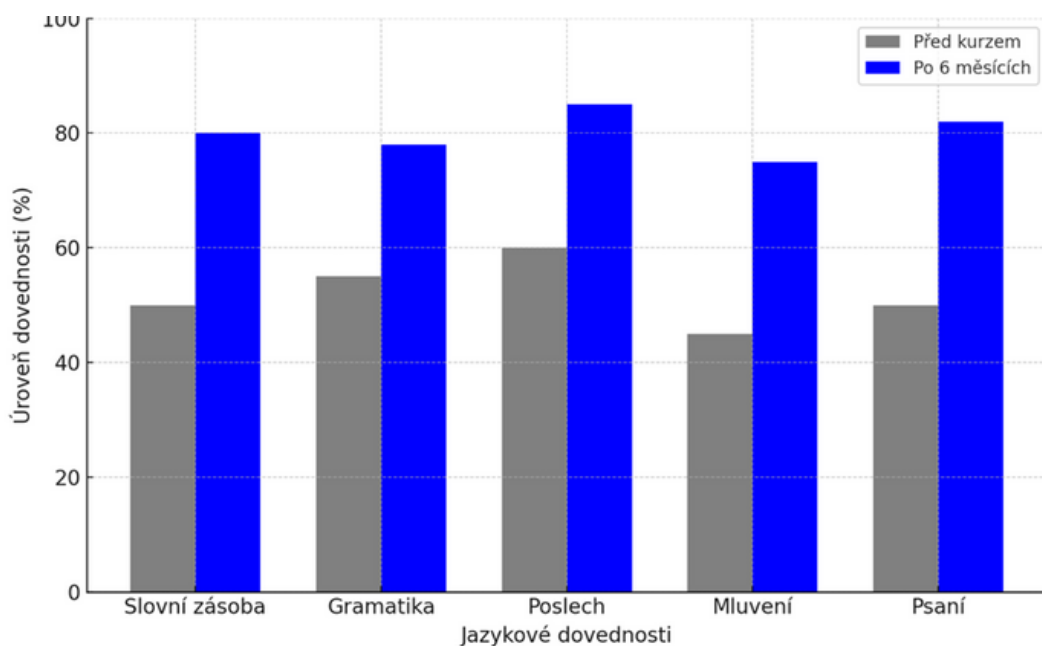


Analýza využitelnosti v praxi

skutečné příklady použití jazyka v pracovním prostředí

Příklad:

Porovnání jazykových dovedností před kurzem a po 6 měsících. Tento graf ukazuje zlepšení v jednotlivých dovednostech, jako je slovní zásoba, gramatika, poslech, mluvení a psaní.



Měření progresu jazykového vzdělávání

Pro sledování pokroku zaměstnanců v jazykové výuce lze využít několik klíčových metrik:

Účast a docházka

- Počet absolvovaných lekcí vs. plánovaný počet lekcí.
- Procento účasti zaměstnanců na kurzech.

Zlepšení jazykové úrovně

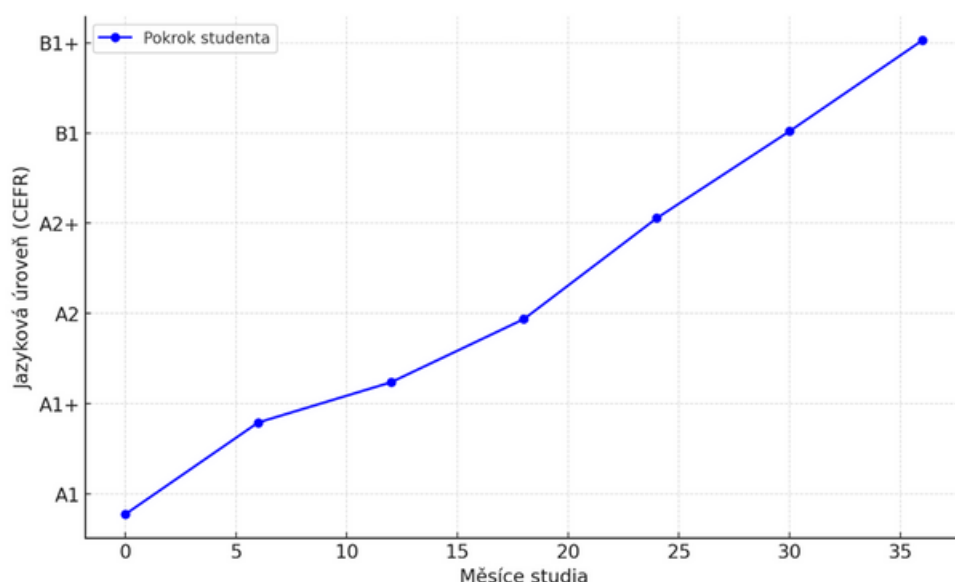
- Průběžné testování znalostí na základě CEFR (A1–C2).
- Porovnání vstupního jazykového auditu s výstupním hodnocením.
- Progres testovaný každé 3–6 měsíců.

Aplikace jazyka v pracovním prostředí

- Zvýšení počtu úkolů a projektů, kde zaměstnanci aktivně využívají cizí jazyk.
- Zlepšení kvality e-mailové komunikace, reportů a prezentací v cizím jazyce.
- Vyšší sebevědomí zaměstnanců při mezinárodních jednáních a telefonátech.

Příklad:

Tento graf znázorňuje realistický jazykový pokrok studenta během tří let studia. Student začíná na úrovni A1 a postupně se přes A1+, A2 a A2+ dostává až na úroveň B1+. Graf zohledňuje přirozené výkyvy v učení – některá období jsou rychlejší, jiná pomalejší v závislosti na intenzitě studia, pracovním vytížení a osobní motivaci studenta.





PROGRES

Progres v jazykovém vzdělávání znamená postupné zlepšování porozumění, mluvení, psaní i čtení.

Projevuje se větší plynulostí, menším počtem chyb a schopností používat jazyk v praxi. Roste postupně a je výsledkem pravidelné a cílené výuky.



Rozpočet, financování a reporting

Jak stanovit rozpočet pro jazykové vzdělávání?

Při sestavování rozpočtu na jazykové vzdělávání je důležité zohlednit několik faktorů:

- ✓ Počet zaměstnanců zapojených do výuky
- ✓ Typ výuky (individuální, skupinová, workshopy)
- ✓ Forma výuky (prezenční vs. online)
- ✓ Typ požadovaného lektora (český nebo zahraniční)
- ✓ Délka a intenzita kurzů
- ✓ Náklady na materiály a technologie (učebnice, online licence)
- ✓ Externí poskytovatel vs. interní lektor

Vzorec výpočtu rozpočtu

Celkový rozpočet = Počet zaměstnanců x cena za kurz + náklady
na materiály + administrativní náklady



Příklad:

Pokud firma plánuje jazykové kurzy pro 50 zaměstnanců, přičemž cena jednoho kurzu je 15.000 Kč, náklady na materiály činí 1.000 Kč na osobu a administrativní náklady na organizaci výuky jsou 20.000 Kč, pak:

Celkový rozpočet = (50x15000) + (50x1000) + 20000 = 770.000 Kč

Jak rozlišit povinné vzdělávání, benefity a výuku pro výkon práce?



Povinné vzdělávání

Jazyková výuka je nezbytná pro výkon práce (např. zákaznická podpora, právní dokumentace).

Náklady lze plně zahrnout do rozpočtu firmy jako provozní výdaj.



Vzdělávání jako benefit

Nabízeno dobrovolně zaměstnancům k rozvoji jejich dovedností.

Může být plně hrazeno firmou, částečně dotováno nebo financováno formou spoluúčasti zaměstnance.

Možnost využití daňových úlev.



Vzdělávání pro konkrétní pozice

Zaměřené na vybrané pracovní role, kde je jazyk klíčový (např. exportní manažeři, IT specialisté).

Rozpočet se stanovuje podle potřeb jednotlivých oddělení.

Náklady lze plně zahrnout do rozpočtu firmy jako provozní výdaj.

Možnosti financování a daně



Interní rozpočet

Firma financuje jazykové vzdělávání z vlastních prostředků.



Dotace na vzdělávání

Možnost využít evropské a národní granty. Administrativně je však výrazně zatěžující a kryjí jen část výdajů.



Daňové výhody

Pokud je vzdělávání nezbytné pro výkon práce, je plně daňově odečitatelné.

Návratnost investic ROI v jazykovém vzdělávání

ROI (Return on Investment) je finanční metrika, která vyjadřuje poměr mezi čistým ziskem a náklady na investici. V kontextu jazykového vzdělávání ROI ukazuje, jaký finanční přínos firmě přinesla investice do vzdělávání zaměstnanců.

Výpočet ROI (Return on Investment):

$$\text{ROI} = \left(\frac{\text{Čistý zisk z investice} - \text{Náklady na investici}}{\text{Náklady na investici}} \right) \times 100\%$$

V angličtině:

$$\text{ROI} = \left(\frac{\text{Net Profit from Investment} - \text{Cost of Investment}}{\text{Cost of Investment}} \right) \times 100\%$$

Tento vzorec měří návratnost investice a ukazuje, jaký procentuální zisk nebo ztrátu firma dosáhla na základě své investice do jazykového vzdělávání. Pokud je výsledek kladný, investice se vyplatila. Pokud je záporný, náklady převýšily přínosy.

Praktický příklad výpočtu ROI pro jazykové vzdělávání

Firma investovala **200 000 Kč** do jazykového vzdělávání zaměstnanců. Výsledkem bylo zlepšení komunikace se zahraničními partnery, což vedlo ke zvýšení tržeb a úsporám ve výši **350 000 Kč**.

Použijeme vzorec:

$$\text{ROI} = \left(\frac{\text{Čistý zisk z investice} - \text{Náklady na investici}}{\text{Náklady na investici}} \right) \times 100\%$$

$$\text{ROI} = \left(\frac{350000 - 200000}{200000} \right) \times 100 = 75\%$$

Interpretace výsledku

ROI = 75 % znamená, že firma získala **75% návratnost** své investice do jazykového vzdělávání. Jinými slovy, za každou investovanou korunu firma získala **1,75 Kč zpět**.

Finanční reporting a vyúčtování



Vyúčtování podle studentů

kolik bylo investováno do vzdělávání jednotlivých zaměstnanců.



Vyúčtování podle oddělení

přehled o tom, jaké náklady připadly na jednotlivé týmy a útvary.



Vyúčtování podle poboček

pokud má firma více poboček, rozdělení nákladů dle lokality



Vyúčtování podle nákladových středisek

možnost propojení jazykového vzdělávání s interním rozpočtováním

Výhody finančního reportingu

Optimalizace nákladů

prostřednictvím přehledu o investicích a možnosti efektivního plánování rozpočtu.

Úspora času HR a účetním

díky jasnému přehledu a automatizovaným výstupům se minimalizuje manuální zpracování.

Podklady pro vedení

jako nástroj pro možnost efektivního rozhodování o dalším rozvoji jazykového vzdělávání na základě objektivních ukazatelů.

Reporting jazykového vzdělávání

Celkový přehled o jazykových kurzech

kolik osob se učí, co se učí, v jakých kurzech a formátech

Přehled podle pokročilosti, kurzů nebo studentů

detailní pohled , který poskytuje “zrcadlo firmě, jak na to jsme”

Report o progresu jednotlivých zaměstnanců

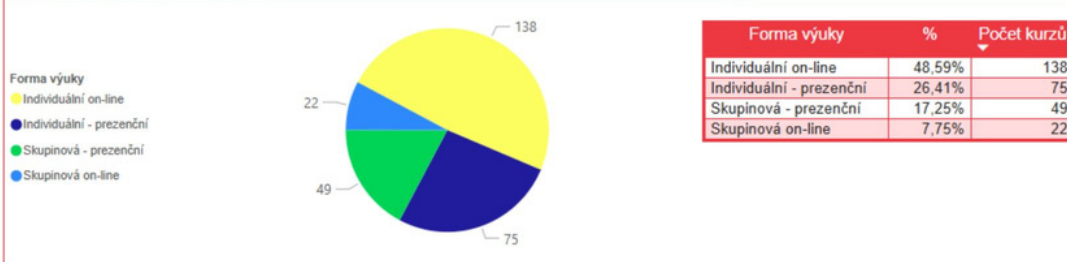
posun zaměstnanců s informací o časové ose a počtu lekcí

Výsledky dotazníků spokojenosti

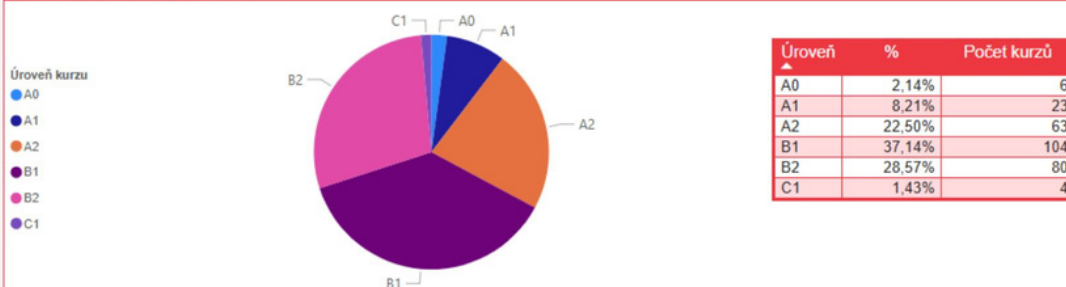
zpětná vazba od účastníků vzdělávání

412 Počet aktivních studentů	284 Počet kurzů	92,19 % Docházka za období (ÚČAST / REALIZOVÁNO)	16621 Počet VH realizovaných
---------------------------------	--------------------	--	---------------------------------

Počet kurzů dle formy výuky



Počet kurzů dle jejich úrovně





ROI

(Return on Investment, česky návratnost investice) je ukazatel, který měří, jak efektivně se vrací investované prostředky.

Vypočítá se jako poměr zisku z investice k její celkové hodnotě, obvykle v procentech.

Příklad: pokud firma investuje 100 000 Kč a vydělá 120 000 Kč, ROI je 20 %.

Tento ukazatel pomáhá posoudit, zda se investice vyplatila a srovnat různé investiční možnosti mezi sebou.

Reálné situace a jejich řešení



Firma má dlouholetého lektora, ale zaměstnanci se neposouvají



Popis situace

- Zaměstnanci se učí jazyky několik let
- S lektorem mají výborné přátelské vztahy
- Jsou s lektorem spokojeni, ale jazykově se nezdokonalují
- Firma má pocit, že výuka stagnuje a investice nepřináší očekávaný efekt



Možné řešení

- Provést jazykový audit a zjistit, jak si jednotliví účastníci skutečně vedou
- Realizovat vstupní analýzu potřeb
- Stanovit konkrétní jazykové cíle pro každého zaměstnance a sledovat jejich plnění
- Změnit metodiku výuky – zaměřit se více na aktivní konverzaci, testování a praktické situace



Naše zkušenost a doporučení

V tomto případě si dovoluujeme uvést, že
„starého psa novým kouskům nenaučíš“.

Zkušenost je taková, že změna lektora nebo výměna za
koncepční spolupráci s jazykovou školou je jediným
funkčním řešením.

Technik rozumí dokumentaci, ale neumí odpovědět na jednoduchou otázku



Popis situace

Technik pracuje ve firmě, která dodává zařízení do zahraničí. V psané dokumentaci a technických výkresech se orientuje bez problému – ale jakmile má reagovat na jednoduchý dotaz zahraničního kolegy („Can you explain this step?“), zablokuje se a neví, co říct. Přitom by šlo jen o dvě věty.



Možné řešení

- Zaměřit výuku na praktické situace z praxe technika, ne na obecnou gramatiku.
- Trénovat tzv. miniscénáře, posílit sebedůvěru formou krátkých jazykových simulací– jednoduché odpovědi na opakující se otázky, k tomu jsou ideální jazykové workshopy.



Naše zkušenost a doporučení

U technicky zaměřených profesí se velmi osvědčilo, když jim

lektor připraví jazykový workshop na míru.

Obecné kurzy jim skutečně nepomohou.

Potřebují trénovat konkrétní otázky a odpovědi, jednoduše a efektivně tak, aby z workshopu odcházeli a uměli znalosti ihned použít v praxi, prostě “to měli zažité”.

Dělníci na lince nerozumí pokynům nadřízených v češtině



Popis situace

Firma zaměstnává cizince, kteří pracují na výrobní lince. Nadřízení jim opakovaně vysvětlují pracovní postupy, ale cizinci nerozumí základním pokynům („otoč díl“, „vyměň nástroj“, „vyndej součástku z formy“). Dochází k chybám a zdržení výroby. Někdy dochází i k drahé zmetkovitosti.



Možné řešení

- Zavést jazykový kurz češtiny na pracovišti se zaměřením na běžné pokyny.
- Vytvořit obrázkový a jazykový manuál s výrazy z provozu.
- Zařadit krátké jazykové bloky navazující na směny, realizované přímo na pracovišti



Naše zkušenost a doporučení

Čeština pro pracovníky z Filipín nebo Ukrajiny funguje nejlépe, pokud probíhá **v jednoduché formě, s minimem gramatiky a maximem praktických slov a frází.**

Vždy se vyplácí propojit jazykovou výuku s reálným prostředím – např. připravit lektorovi fotky strojů, pracovního postupu, zadání. Výuka pak není „abstraktní“, ale okamžitě použitelná.

Manažer se připravuje na klíčovou prezentaci v angličtině



Popis situace

Vrcholový manažer stojí před velmi důležitou prezentací, která bude probíhat v anglickém jazyce. Na prezentaci záleží rozhodnutí vedení korporace o dalším směřování nebo existenci pobočky, kterou manažer vede. Prezentace se uskuteční již za týden, manažer má připravená čísla i klíčové argumenty, ale necítí se jazykově jistý, je nervózní a obává se, že nezvládne situaci komunikačně ukočírovat.



Možné řešení

Nesoustředit se pouze na jazykový kurz, ale nabídnout cílený jazykový trénink zaměřený na konkrétní situaci.

Potřebujete lektora, který s manažerem:

- projde a upraví obsah prezentace,
- pomůže se slovní zásobou a strukturou sdělení,
- trénuje samotné vystupování a plynulý mluvený projev,
- naučí manažera používat vhodné diplomatické a obchodní fráze, zařazuje výuku tzv. "vaty" – výplňových frází, které dávají prostor na rozmyšlení a působí profesionálně.



Naše zkušenost a doporučení

V takových případech je nejefektivnější intenzivní individuální výuka online, alespoň 60 min/den.

Je důležité, aby měl lektor k dispozici prezentaci, znal kontext situace a měl jasné zadání. Výsledkem je nejen

lepší jazykový výkon, ale také větší sebedůvěra, připravenost a schopnost reagovat i v nečekaných momentech.



NEJSTE NA TO SAMI.

Vše, co známe, s vámi sdílíme.

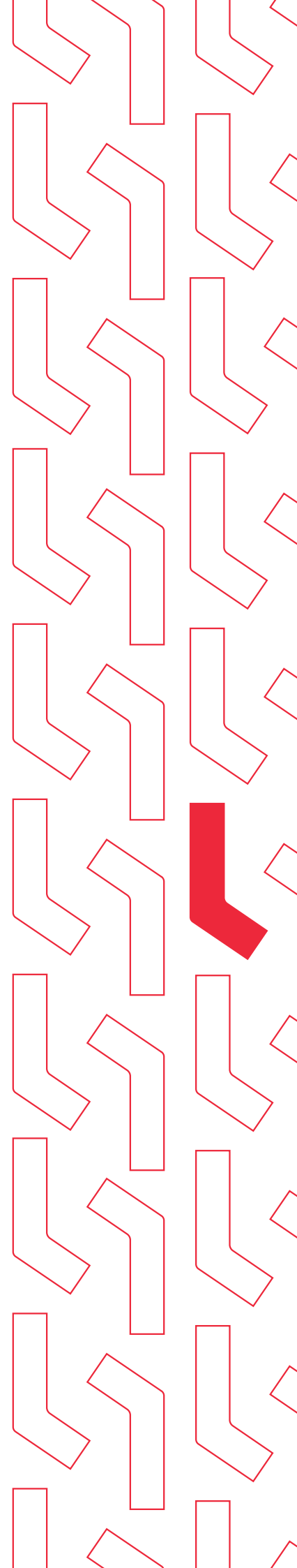
Blog “Jak na jazyky ve firmě” obsahuje odpovědi
na všechny vaše otázky.

Všechny vzory a formuláře vám rádi zašleme zdarma.

Stačí jen napsat nebo zavolat.

**„Vzdělávání je ta
nejsilnější zbraň, kterou
můžete změnit svět.“**

Nelson Mandela



**Děkujeme za
pozornost a důvěru.**



tlc.cz/kontakt