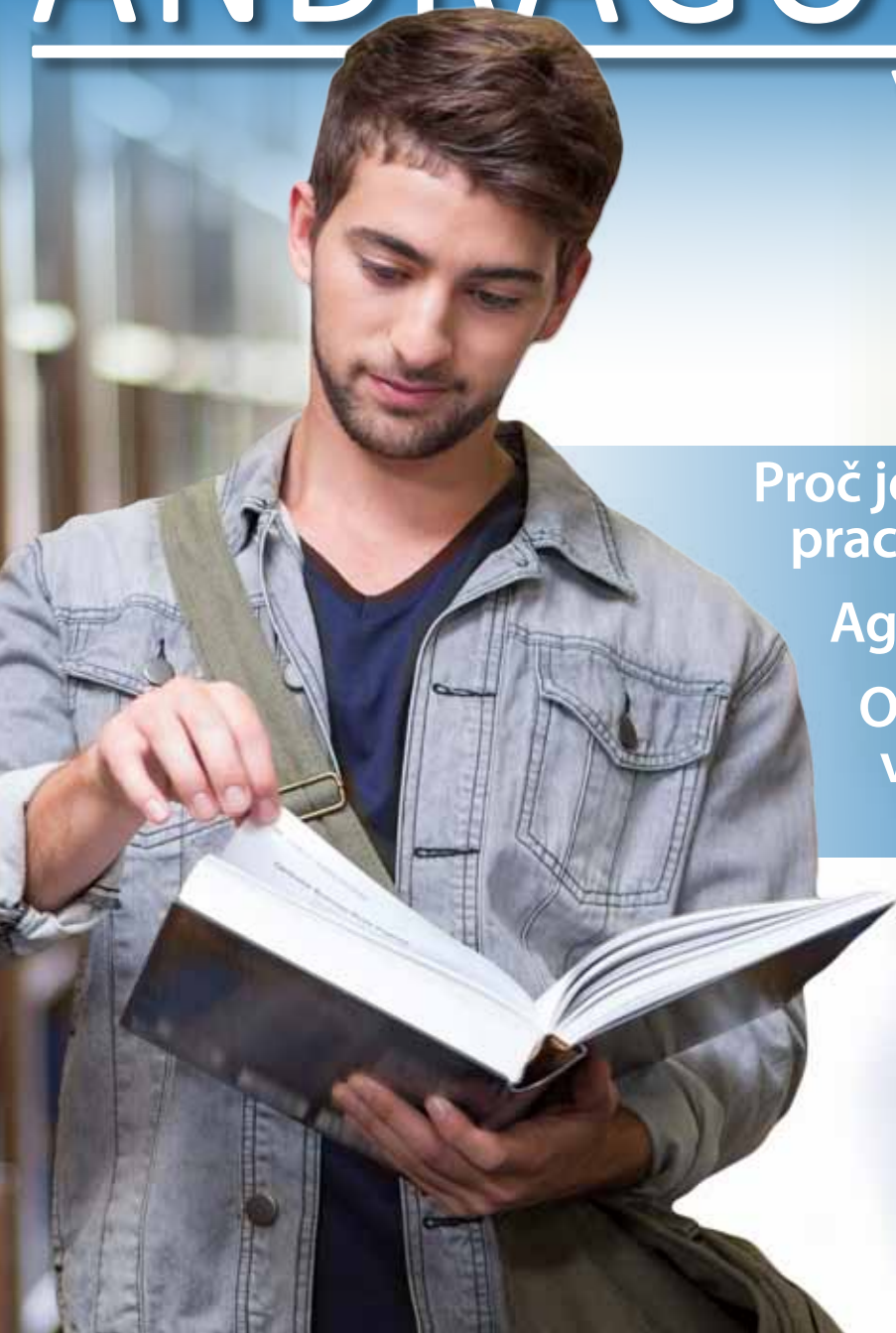


ANDRAGOGIKA

v praxi



Proč je užitečné
pracovat s OER?

Age management

Odpovědnost
vzdělavatele
za škodu



Kam se poděl můj sýr?

Přišlo jaro a byly vyhlášené nové výzvy. Tak by se dalo charakterizovat posledních pár týdnů na českém vzdělávacím písečku.

A zatímco různé chytré hlavy dávají dohromady Strategii vzdělávání 2030 a jiné Dlouhodobý vzdělávací záměr 2019-23, svět nečeká a vzdělává se i bez předem nalinkovaného scénáře.

Inspirací nám mohou být generace Y a Z, které se učí průběžně to, co právě potřebují, ad hoc. Neumím udělat webovou stránku? Na youtube je tutoriál! Chceš vědět, jak plést košíky nebo jak uvařit crême brulée? 5-Minute Crafts to jistí! Nevadí, že se to honosně nenazývá kurz, stačí, že víš, jak na to.

Vlastně by se v ideálním případě všechno vědění dalo nahrát na internet a když bude třeba, pustíme si to několikrát po sobě a budem to umět... Nebo ne?

No jo, ale některé věci se přeče jen z internetu nepochytí a chtělo by se někoho zeptat, jestli to dělám dobře... Je tu přítel chatbot, průvodce studujícího! Stále nejsi spokojen? Jestli ono to nebude tím, že potřebuješ mentora nebo kouče - na webu najdeš spoustu webinářů, které ti určitě pomůžou, některé za peníze, některé zdarma. Pořád to není ono? A nechceš si pročíst FAQ, než se zeptáš?

Pak možná nezbude, než zkusit prezenční kurz a vychutnat si tu interakci se skupinkou podobných a třeba i komentované chyby při tréninku. Člověk zkrátka není stroj a přímá sociální interakce v kurzu patří stále k nejúčinnějším způsobům učení...

Naše asociace má přes sebou dubnovou volební valnou hromadu. To je příležitost pro bilančování minulého čtyřletého období.

Bylo to období velkých změn, řada vzdělavatelů se neudržela na trhu, jiní se drželi zuby nehty. Bohužel naše vzdělávací aktivity velmi závisí na dotacích z Evropy - více, než bychom

sami chtěli. A tak zatímco začátek období byl poznamenán dlouhou pauzou při vyhlašování výzev, kdy vzdělavatelé naprázdno živili vyškolené projektové manažery (a nakonec je z většiny propustili), další období naopak „zasáhla“ podniková konjunktura a nedostatek lidí na trhu práce. To se pochopitelně projevilo neochotou zaměstnavatelů vzdělávat a čerpat dotace - a zase si to odnesli vzdělavatelé.

Vítězí ti, kteří diverzifikují riziko a neorientují se jen na jednu cílovou skupinu (jistě, taky ti, co mají zajištěný přísun frekventantů, ať už zákonem nebo touhou po příslušném certifikátu). Zvýšila se administrativa (EET, GDPR...) Za čtyři roky se vyměnili čtyři ministři na MŠMT a pět na MPSV, o nestabilitě prostředí svědčí i to, že od roku 1989 se máme již devatenáctého ministra školství (!) a patnáctou ministryni práce...

A přitom právě tyto resorty jsou klíčové pro náš obor vzdělávání dospělých!

Slovy Steva Jobse by se dalo říct „Budoucnost není, co bývala“. Musíme si najít novou.

V kombinaci služeb, v komunikaci s klienty, v usnadnění přístupu ke vzdělávacím službám. Nečekejme, že to za nás vzdělavatele udělá někdo jiný!

Adaptaci na životní změny moc pěkně popisuje útlá knížka Spencera Johnsona „Kam se poděl můj sýr?“ Je to vtipné povídání o myších a li-dech. I proto pozoruji se zájmem naše domácí potkanice Buškinu a Terapii - jsou vytrvalé, překážky skáčou a vylepšují neúspěšné pokusy... Máme co opisovat.

I přesto, že nám doba pěkně hnula s naším sýrem, nevzdáme to!

Přeji vám, milí čtenáři, úspěšné a slunečné jaro!

*Jana Brabcová
prezidentka AIVD ČR*

Infotip	4
Knižní novinky	5
Volební valná hromada AIVD ČR	6
Proč je užitečné pracovat s OER?	7
ME-commercer: příležitost pro vzdělávání mikropodniků v České republice	8
Odpovědnost za škodu	10
Žárovky, rum, igelitky a ta naše Evropa	12
Upřesnění k AvP	12
Vzdělává dospělě i v osmdesáti	13
Vzdělávejte výhodně u nás!	13
Učitel jako koordinátor školního vzdělávacího programu	14
Víte, že...	14
Learning technologies 2019 report	16
Trendy v Digitálním vzdělávání	18
Mezinárodní konference ICOLLE 2019	18
Měření výsledků vzdělávání na základě inovovaného Kirkpatrickova modelu	20
Konference ke stému výročí přijetí zákona č. 67/1919 Sb.	26
Kariéroví poradci	27
STRATEGIE VZDĚLÁVACÍ POLITIKY ČR DO R. 2030+	28
Age management Uptake	30
Anketa: Co by se měli dospělí učit?	32
Vzdělání 4.0 a vysoké školství – profesní terciární vzdělávání na vzestupu	34
Assessment na prezidenta republiky?	35
Letem (nejen vzdělávacím) světem	36
Rozhovor: Jan Amos Komenský	37
Z výkonného výboru	38

Jste zkušený lektor a máte zájem na rozvoji dalšího vzdělávání? Využijte příležitosti – rozšiřujeme tým připravující profesionální lektory ke zkouškám z profesní kvalifikace!

Přihlaste se: kancelar@aivd.cz

KURZY:

Příprava autorizovaných osob, kol. lektorů AIVD ČR

29. 5. – 30. 5. 2019 a 11. 9. – 12. 9. 2019
kol. lektorů

ZKOUŠKA:

Zkouška z profesní kvalifikace Lektor dalšího vzdělávání

29. 4. – 30. 4. 2019 a 9. – 10. 9. 2019
kol. lektorů

SEMINÁŘE (S) A LEKTORSKÉ DÍLNY (LD):

(S) Odpovědnost za škodu vůči třetím osobám – 16. 5. – 17. 5. 2019, 11. 6. – 12. 6. 2019, 27. 8. – 28. 8. 2019
- Ing. Eva Gmentová, LL.M.

(S) Etika, etiketa a komunikační dovednosti – 5. 6. 2019
- Ing. Magda Neuwirthová PhD.

(LD) Interaktivní využití programu Powerpoint, 9. 4. 2019
- Bc. Tomáš Lukšík

VALNÁ HROMADA AIVD ČR

10. 4. 2018, 12 – 16 hodin

areál Vysoké školy hotelové

Svídnická 506, 181 00, Praha 8

Další info hledejte na:
www.aivd.cz

Citát na duben:

Světlo má moc zahnat tmu, ne naopak. Kdekoli totiž vzhází světlo, tam tma brzy buď řídne nebo mizí. A naopak tma nemá sil, aby odstranila světlo.

Jan Amos Komenský



"ZMĚŇME RYTMUS NAŠEHO VZDĚLÁVÁNÍ!"

Tradiční konference E-learning forum se bude letos konat po osmnácté. V nadsázce můžeme říct, že se stane plnoletou.

V letošním ročníku se zaměříme na zkušenosti z velkých firem, ale prostor bude i pro prezentaci kreativních nápadů. Na příkladech z praxe se uvědomíme, jak moc se elektronické vzdělávání posunulo od prvních kurzů zaměřených na povinná školení. Potvrdíme si, že vzdělávání s online technologiemi nemusí být nuda a naopak může vtáhnout do hry celou firmu. Konference se uskuteční 23. 5. 2019. Podrobnosti na www.euniverzita.cz.

Lektorské minimum – online kurz na platformě EPALE

V dnešní době má člověk k dispozici nepřeberné množství různých on-line kurzů, vzdělávacích videí, záznamů přednášek z více či méně známých konferencí a podobných materiálů. Tento článek je pokusem o recenzi komplexnějšího kurzu nazvaného lektorské minimum dostupného zdarma na <https://kurzy.epale.cz/>.

Vzhledem k tomu, že jsem možná trochu deformován třemi desítkami let lektorské praxe, požádal jsem o spolupráci studenty kombinovaného studia oboru vzdělávání dospělých. Na společném semináři jsme se pokusili formulovat své pohledy na tento kurz. Jednoznačná byla shoda v tom, že takovýto kurz je potřebný a užitečný. Zejména

lidé, kteří se terminologií tohoto kurzu dostávají do role „interních lektorů“, učí občas a často jenom krátké lekce, zde můžou najít inspiraci jak na to. Celý kurz je obsahově sestaven od tématu přípravy lektora přes vlastní výukový proces až k závěrečné evaluaci.



Jaké jsou tedy názory účastníků našeho semináře? Jednoznačně kladný ohlas vzbudil EPALEbot. Různá míra zkušeností s prací v online prostředí a zřejmě i rozdílný vkus se promítal do hodnocení grafického vzhledu kurzu i výběru hudby. Toto hodnocení bylo od příjemné a motivující až po zastaralé odpovídající úrovni před 15ti lety. Jednoznačně kladně je hodnocena snadnost (intuitivnost) ovládnutí kurzu a orientace v něm. Nejvíce se liší názory na animace a videa. V řadě případů jsou považovány za příliš dlouhé. Např. animace, kde se jednoduchá věta zobrazuje 8 vteřin ubírá lekcí spád. Také video „Jaký bude lektor v r. 2037“ příliš nezaujalo. Tady jsem si já uvědomil, jak některé věci rychle zastarávají. Tohle video bylo v době svého vzniku velmi zajímavé, dnes už tak viděno není. Je zde i otázka, do jaké míry je vhodné skládat kurz z různorodých materiálů. To platí i pro odkazy na další videa. Trochu problematicky se jeví záznam webináře „Problematictí účastníci“, který končí na 29:52 uprostřed věty. Navíc interaktivita tohoto webináře, která byla funkční pro přímé účastníky při promítání příliš nefunguje. Také nadměrná propagace platformy Epale byla vnímána spíše rušivě.

Kladně jsou hodnoceny dílčí testy na konci kapi-

tol, včetně toho, že člověk vidí případné chyby a může test absolvovat znovu, stejně tak jako test závěrečný. Radost účastníkům způsobil na závěr kurzu vygenerovaný diplom a odznáček úspěšného účastníka kurzu.

A nyní ještě několik osobních poznámek autora tohoto textu. Velmi oceňuji autory kurzu za upozornění na problematičnost Mehrabianova pravidla 55 % - 38 % - 7 %. Za diskutabilní bych považoval terminologii spojenou s metodou workshopu, jehož vedení je v odborné literatuře nazýváno moderace. Stejně tak jsou diskutabilní popsání lektorské role, zejména vyčlenění role interního lektora. Naopak jednoznačně přínosné jsou přiložené Handouty, odkazy na další zdroje i tzv. bonusy.

Každý kdo někdy vytvářel online kurz, jistě ocení mírný nadhled a přiměřenou míru humoru. Autorům kurzu tedy patří poděkování za nápady i vynaloženou práci.

Pozvánka DisCo 2019 20. - 21. 6. Microsoft, Praha

Zveme Vás na již 14. ročník mezinárodní konference o využívání technologií ve vzdělávání. DisCo 2019: DisCo 2019: E-learning – Unlocking the Gate of Education around the Globe spolupřehádá Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i. společně se Západočeskou univerzitou v Plzni. AIVD a časopis Andragogika v praxi jsou partnery konference. Můžete se těšit na celou řadu zajímavých vystupujících a workshopů. Akce se koná v prostorách Microsoftu v Praze 4 ve dnech 20. - 21. 6. 2019. Hlavní řečník konference profesor Maurizio Gentile z Univerzity LUMSA bude hovořit o roli videa ve vzdělávání učitelů, což může být jistě inspirativní i pro vzdělavatele dospělých.

Prokoukněte komunikační styly druhých

Michaela Daňková
Počet stran: 264 stran
Cena: 339 Kč



Vázne vám v práci komunikace a nevíte, co s tím? Nezoufejte! V této knize najdete spolehlivý návod, jak se vyhnout komunikačním pastem, na něž můžete narazit ve vztahu šéfa a podřízeného. Svůj recept na míru tu najdou také lektori, mentori i koučové, kteří zjistí, jak lépe pracovat s klienty.

Dyslexie Psychologické souvislosti

Lenka Krejčová
Počet stran: 248 stran
Cena: 369 Kč



Vybavíte si za poslední dobu aspoň jeden den, kdy jste vůbec nic nečetli? Čtení se stalo nedílnou součástí moderní informační společnosti, představuje celoživotně důležitou dovednost. Přitom pro přibližně deset procent populace znamená problém, který je označován jako specifická porucha učení – dyslexie. Publikace představuje čtenářům tuto problematiku v celém vývoji jedince – od varovných signálů v předškolním věku až po specifické obtíže dospělých, které jsou často kombinací dyslexie a sekundárně rozvinutých psychosociálních obtíží.

**NOVĚ pro členy AIVD ČR 20% sleva
na veškeré tištěné tituly vydavatelství
GRADA bez časového omezení!**

Volební valná hromada AIVD ČR



Kandidát na prezidenta

Mgr. Jana Brabcová
Členská instituce:
Grafia, s.r.o.

Kandidáti do výkonného výboru (členem výkonného výboru je i prezident)



Mgr. Petr Adamec, Ph.D.
Členská instituce:
Mendelova univerzita v Brně,
Institut celoživotního vzdělávání



PhDr. Bohumír Fiala
Členská instituce:
SEMIS spol. s r.o.



RNDr. Robert Gamba
Členská instituce:
AMOS, s r.o.



PhDr. Jelínková Ludmila
Členská instituce:
I. VOX a.s.



Mgr. et Mgr. Martina Karásková
Členská instituce:
Jihočeská univerzita v Českých
Budějovicích

**Valná hromada proběhne 10. 4. 2019 (12 – 16 h.)
v areálu Vysoké školy hotelové, Svidnická 506,
181 00, Praha 8. Přijďte volit a diskutovat!
Volené orgány asociace vykonávají svoji činnost
dle stanov zdarma.**



Navrátilová Ludmila
Členská instituce:
Teritoriální pakt zaměstnanosti
Pardubického kraje



Ing. Leopold Podmolík
Členská instituce:
Počítačová služba s.r.o.



PhDr. Rohlíková Lucie, Ph. D.
Členská instituce:
Západočeská univerzita v Plzni,
oddělení Celoživotní a distanční
vzdělávání

Kandidáti do kontrolní komise



Ing. Pavla Čmuhová, MBA
Členská instituce: POE EDUCO,
spol. s r. o.



PhDr. Petr Kaplan
Správa služeb zaměstnanosti Mi-
nisterstva práce a sociálních věcí,
dnes důchodce



Ing. Radúz Mácha
Členská instituce:
Sdružení pro rozvoj
Moravskoslezského kraje, z.s.

Proč je užitečné pracovat s OER?

OER je dnes již dostatečně zavedená zkratka pro „Open Educational Resources“ neboli otevřené vzdělávací zdroje. I kdybyste o tom nevěděli, tak s těmito otevřenými zdroji pracuje v podstatě téměř každý z nás, snad s výjimkou nemluvnat a příslušníků odlehlého kmene Sentinel z Andamanského souostroví. A není to jen Wikipedie, jsou to i mnohá vzdělávací videa na youtube, digitální turističtí průvodci, statistiky ČSÚ, kurzy MOOC, Khanova škola nebo státní rozpočet.

Řada lidí si i dnes stále myslí, že otevřené vzdělávací zdroje jsou prostě zdroje, které jsou zdarma. To není tak úplně pravda. OER jsou sice zdarma, neboť bezplatnost je jedním z principů šíření otevřených zdrojů. Zdarma ale může být i jinak komerčně nabízený vzdělávací kurz. Zdarma může být kdekerý e-learning, třeba jako ochutnávka již placeného kurzu, nebo přednáška, která je určena jen určité skupině studentů.

Základním znakem OER je otevřenost. To znamená, že je může využít kdokoli, kdo má například internetové připojení. Může jej využít obyvatel Evropy, stejně jako Asie nebo i tučňák z Grónska. To je ostatně i znakem licence Creative Commons, která otevřené vzdělávací zdroje právně ukotvuje jako veřejně přístupné a určuje přesné podmínky jejich užití.

To by ale v dnešním světě, kdy se vše mění ze dne na den, bylo málo. Pro postdigitální éru je typické neustálé zastarávání informací. Data, která jsou součástí mnoha tištěných skript po celém světě - a pro ty české to platí dvojnásobně - jsou už v tuto chvíli ve velké míře zastaralá. Avšak právě svět otevřených vzdělávacích zdrojů může být na tak rychlé změny připraven více než svět informačních zdrojů, které vnímáme jako tradiční. OER jsou nejen otevřené a volně šiřitelné, je rovněž možné je dále upravovat, doplňovat či aktualizovat, podobně jako lze v IT upravovat zdrojový kód opensource aplikací. Univerzita, vzdělávací instituce či výzkumné středisko pustí do éteru výukový text či digitální přednášku a studenti se stávají jejich aktivními spoluvůrci. Materiál pře-

tvoří, doplní o jiné reálie a pošlou jej dál. Materiál je podroben veřejnému hodnocení a kritice, což funguje jako zpětná vazba vedoucí k vylepšení původního zdroje. Bumerang se vrací zpět ke zdroji v nekonečném cyklu kontroly jeho kvality.

Což nás zpětně přivádí k otázce, jak je užitečné pracovat s OER? Jedna věc je, když jako vzdělavatel pracujete při výuce s otevřenými zdroji, a druhá věc je, když své studenty necháte takové zdroje v rámci výuky vytvořit. Osobně se mi velmi líbí, když studenti na školách dostanou za úkol vytvořit nové heslo na Wiki. To je úkol u nás běžnější spíše na vysokých školách určitých oborů pokud vím, není příliš rozšířený na středních školách ani ve vzdělávání dospělých. Což je škoda. Studenti jsou při řešení takového úkolu nuceni pracovat a ověřovat si více zdrojů, vyhledávat tištěné materiály či pracovat s vícejazyčnými zdroji, což je jednoznačně základ učení.

Trochu smutně zní tematická zpráva České školní inspekce, kde se říká, že pouze 7% českých učitelů své učební materiály zpřístupňuje svým kolegům a vnějšímu okolí. Možná je důvodem pro takové chování konzervatismus školního prostředí nebo strach z kritiky okolí, nevím. Je to škoda nejen proto, že otevřenost vzdělávacích zdrojů významně pomáhá k jejich zkvalitňování a šíření. OER dnes mohou být mostem mezi světy školy, firmy, technologií a vzdělávání dospělých. A mohou také významně přispět k propojování jednotlivých oborů, což je velmi žádoucí a globální trend ve vzdělávání.

Více informací o otevřených vzdělávacích zdrojích lze získat na webu <https://otevrenevzdelavani.cz/>. Tamtéž lze stáhnout i užitečnou publikaci „Otevřené vzdělávání: příklady dobré praxe“ z dílny EDUin, kde najdete řadu konkrétních příkladů z české praxe.

*Martin Dobeš
Profesionál v oboru lidské zdroje*

ME-commercer: příležitost pro vzdělávání mikropodniků v České republice

Digitální technologie výrazně změnilы společnosť i ekonomiku naší doby. Technologie interpretují naše potřeby a současně vytváří nová očekávání posouváním hranic možného každý den dopředu: co před několika lety vypadalo jako sci-fi, dnes se zdá být prostě novou možnou výzvou. V tomto kontextu je elektronický obchod jedním z mnoha aspektů vývoje, který zahrnuje politiku, ekonomiku a lidi v proudu nepřetržitých a progresivních změn.

Přestože se v této oblasti dosáhlo značného pokroku a politika jednotného digitálního trhu dosáhla pozoruhodných výsledků, je třeba učinit ještě hodně práce, a to především v oblasti mikropodniků, malých a středních podniků, o čemž svědčí údaje ze Small Business Act. Přesto, že struktura těchto podniků je pružná a dobře reagující na změny, v posledních letech hospodářské krize se setkávaly s obtížemi a prokazovaly nedostatečnou kapacitu pro technologické inovace, které omezují nejen vývoj nových produktů nebo služeb, ale také potenciál pro rozvoj činností v oblasti elektronického obchodování.

Této výzvy se rozhodlo chopit konsorcium čtyř partnerských institucí ze čtyř evropských zemí, které ve svém projektu „Me-commercer: nová profese pro mikropodniky“ (pod hlavičkou Erasmus+) podrobně zmapovalo vzdělávací potřeby mikropodniků v oblasti elektronického obchodování a následně pro ně připravilo na míru šitý online výukový program.

Mikropodniky v Evropské unii

Malé a střední podniky v průměru představují 99,8% všech podniků v EU a jejich podíl ve všech partnerských zemích je stejný. Mikropodniky pak v průměru tvoří 92,8 % všech podniků v rámci EU, zatímco ve třech partnerských zemích je tento podíl vyšší (Itálie 95,1 %, Španělsko 94,8 % a Česká republika 96,1 %), avšak v Litvě je to 91,5 %. (Small Business Act for Europe).

Průzkum provedený mezi stovkou mikropodniků

(s méně než deseti zaměstnanci) ve všech čtyřech partnerských zemích se zaměřil na získání přehledu o jejich interních procesech, snažil se zmapovat jejich skutečnou situaci a potřeby elektronického obchodování. Ze studie vyplynula zajímavá fakta, která lze využít jako podklad a inspiraci pro další, zejména vzdělávací aktivity podporující rozvoj malých a středních podniků.

Výsledky průzkumu

Celkem 84 % respondentů uvedlo, že využívá internet pro propagaci svého podniku. Ze získaných dat vyplývá, že existuje velká propast mezi očekávaným přínosem použití internetu pro propagaci společnosti a spokojeností s aktuálním výsledkem – zhruba pouze jedna polovina uživatelů určitého marketingového nástroje je spokojena s dosaženým výsledkem. Důvody tohoto rozčarování jsou pravděpodobně důsledkem malé úrovně dovedností, které by umožňovaly plné využití možností internetu, protože 72 % respondentů uvádí, že by rádo zlepšilo úroveň svých schopností v práci s informačními technologiemi a to zvláště ti, kteří už nějaké dovednosti mají, ale tyto jsou pouze nízké či průměrné. Podniky, které mají zkušenosti s využitím internetu v propagaci firmy, vykazují větší snahu zlepšit své dovednosti než ty, které v tomto nemají žádnou zkušenost. Toto zjištění je značně motivující a poukazuje na to, že spokojení uživatelé chtějí ve svém úsilí pokračovat. Nejžádanějšími dovednostmi jsou: dovednosti v oblasti marketingu a sociálních sítí, celkové IT znalosti v oblasti elektronického obchodování, vyhledávání informací a zákonných požadavků týkajících se elektronického obchodování.

Celkem 16 % respondentů uvedlo, že pro propagaci firmy internet nepoužívají, jelikož jej nepovažovali za vhodný pro propagaci firmy. Dále pak 50 % respondentů, kteří své znalosti označili za chabé, si není jisto, zda chtějí zlepšovat své znalosti informačních technologií. Toto by mohlo být i podnětem pro subjekty vytvářející vzdělávací politiku a poskytovatele vzdělávání, jak zajistit úspěšnou

konkurenceschopnost malých a středních podniků na globálním trhu.

63% respondentů by uvítalo možnost projít praktickým školením v oblasti propagace společnosti na internetu. 39 % respondentů by pak zvažovalo možnost zadat tuto práci externím dodavatelům.



Příležitost pro vzdělávání

Výsledky poukazují na oblasti, na které by se měli zaměřit budoucí podnikatelé stejně jako poskytovatelé odborného školení pro tyto specialisty.

Komuniké ze zasedání v Bruggách o posílení evropské spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě pro období 2011 – 2020 posiluje hlavní směrnice pro rozvoj odborné přípravy a vzdělávání stanovené v rámci kodaňského procesu. Navržená opatření učiní odbornou přípravu dostupnější a lépe ji přizpůsobí potřebám pracovního trhu.

Prostřednictvím našeho průzkumu se zjistilo, že existuje jen malý výběr odborného vzdělávání a přípravy v oblasti elektronického obchodování v rámci formálního vzdělávání ve všech partnerských zemích a v podstatě není k dispozici žádné vzdělávání či školení, které by se zaměřovalo výhradně na potřeby mikropodniků. Přitom poptávka po takových odbornících roste, elektronické obchody hledají odborně zdatné zaměstnance.

Odborníci na elektronické obchodování musí udržovat krok s trendy, aby věděli, co budou spotřebitelé požadovat a musí na sobě tvrdě pracovat, aby byli stále odborně na výši. Výsledky průzkumu ukazují, že vzdělávání v rámci vyššího sekundárního vzdělávání, postsekundárního neterciárního vzdělávání a krátkých cyklů terciárního vzdělávání (klasifikace ISCED 2011, úroveň 3 – 5), které je zaměřené prakticky s ohledem na přípravu na budoucí povolání, neodráží požadavky pracovního trhu. Na trhu vzdělávacích služeb existují i soukromé komerční vzdělávací kurzy (poskytované zejména poradenskými společnostmi v oblasti elektronického obchodování či univerzitami v rámci neformálního vzdělávání), avšak poptávka po těchto dovednostech je tak silná, že by byl dobrý systémový přístup v rámci formálního vzdělávání. Tyto dovednosti by se měly začlenit do učebních osnov (na úrovni vyššího sekundárního vzdělávání, postsekundárního neterciárního vzdělávání a krátkých cyklů terciárního vzdělávání) tak, aby absolventi obchodních škol byli schopni zavést a využít i elektronickou stránku svého podnikání.

Me-commercer jako nová profese

Shromážděná data byla následně použita jako podklad pro vytvoření online vzdělávacího programu pro novou profesi – tzv. me-commercera. Program odráží skutečné potřeby mikropodniků tak, aby správně připravil své absolventy. Po tom, co tento vzdělávací program vyzkoušela a otestovala skupina mikropodnikatelů ze všech partnerských zemí projektu, je kurz k dispozici i v národních jazykových verzích jako open source pro vzdělavatele zajímající se o elektronické obchodování a související předměty.

Tento vzdělávací program připraví „me-commercery“, tedy schopné odborníky, kteří budou schopni pomoci mikropodnikům překonat překážky na trhu elektronického obchodování a napomoci růstu jejich podniků.

Kurz je dostupný i bez registrace na stránce:

<https://learning.me-commercer.eu/>

Srdečně vás zveme!

*Lucie Brzáková
ProEduca z.s.*

Odpovědnost za škodu

Každý z nás, ať jako občan nebo podnikatel, odpovídá za škody způsobené někomu jinému. Aby vznikla odpovědnost za škodu, musí být splněny tři podmínky. Jako první musí dojít k porušení smluvní nebo zákonné povinnosti, případně musí vzniknout zákonem kvalifikovaná událost. Druhou podmínkou je vznik škody a třetí nevyvratitelnou podmínkou je příčinná souvislost mezi prvními dvěma podmínkami. K porušení povinnosti může dojít jak vědomě, tak nevědomě, se zaviněním nebo bez zavinění, úmyslně či neúmyslně. Dle této skutečnosti pak existuje odpovědnost objektivní, subjektivní a absolutní. Absolutní odpovědnost je kvalifikovaná jako odpovědnost, ze které se nemůžeme za žádných okolností vyvinut a ani se jí zprostit.

Odpovědnost rozlišujeme také z pohledu toho, kdo škodu způsobil, a pak dle toho, komu je škoda způsobena, neboli kdo je tou třetí osobou, které utrpěla škodu. Třetí osobou může být jiný podnikatel, občan nebo spotřebitel, a naše odpovědnost může být z občanského života, z podnikání, z titulu výkonu funkce nebo z provozu dopravního prostředku.

Občanská odpovědnost

Mezi občanské odpovědnosti patří například odpovědnost z držby nemovitosti. Jednoduchým příkladem je taška spadlá ze střechy na něčí hlavu nebo auto. Pokud taška spadla proto, že se o střechu nestaráme, pak za škodu odpovídáme. Pokud spadla z důvodu vichřice, pak za škodu neodpovídáme, protože za vichřici neodpovídá nikdo - jedná se o živelní událost. Do občanské odpovědnosti spadá i odpovědnost za nezletilé děti. Pokud naše děti zapálí stoh, za jejich počínání odpovídáme a škodu budeme muset uhradit. S absolutní odpovědností se v občanském životě setkáme i při chovu zvířat a je lhostejno, zda chováme psa nebo hada. Pokouše-li pes poštačku,



za žádných okolností se odpovědnosti nemůžeme zprostit. Za zvíře odpovídáme absolutně.

Dalším typem občanské odpovědnosti je odpovědnost zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zde se vždy zkoumá zavinění. Zaměstnavateli podle zákoníku práce odpovídáme za škodu v případě zaviněného porušení povinností jen do 4,5 násobku hrubého měsíčního příjmu. V případě věcí, za které jsme převzali hmotnou odpovědnost, tj. zejména peněz, odpovídáme v plné výši.

Odpovědnost při podnikatelské činnosti

Odpovědnosti za škodu z podnikání je několik druhů. Prvním, kterým navážu na předchozí odstavec, je odpovědnost za škody způsobené zaměstnanci. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci nejen za škody na zdraví, ale i na majetku, např. na oblečení nebo jiných věcech, které se do práce obvykle nosí. Může se jednat i o kolo sloužící k dopravě do práce, pokud jsme jako zaměstnavatel na odkládání kol zřídili příslušné místo. Zákoník práce upravuje výši náhrad v případě věcí, které se do práce obvykle nosí, včetně peněz a cenností. Typickým příkladem jsou vykradené skříňky s odloženými svršky v provozu, kde se zaměstnanci musejí převlékat. V případě škody na zdraví existuje zákonné pojištění pro případ pracovních úrazů a nemocí z povolání, které se hradí z vyplacených mezd. Je

ale potřeba myslet na to, že zaměstnavatel odpovídá i za škody způsobené brigádníkům, učňům, praktikantům a studentům, ale na ty se zákonné pojištění nevztahuje.

Druhým důležitým typem odpovědnosti je odpovědnost za škodu způsobenou vadou výrobku. Odpovídáme především za škodu, kterou výrobek způsobí na zdraví nebo soukromém majetku poškozené osoby, a to objektivně, jen s velmi omezenou možností vyvinění. Dále samozřejmě od-

povídáme i za škodu, kterou náš výrobek způsobí jinému podnikateli, ale to pouze v rozsahu daném smlouvou nebo pokud jsme vadu výrobku způsobili či zavinili. Jednoduchým příkladem je dodávka vajec, která obsahují salmonelu. Odpovídáme objektivně za újmu nebo škodu na zdraví poškozené fyzické osoby, která si naše vejce koupí a zkonsumuje. Zároveň můžeme odpovídat i za (finanční) škodu, která vznikne dalšímu podnikateli, který od nás vejce koupil a dále je prodával (např. supermarket) nebo je použil při následné výrobě knedlíků či těstovin, ale to jen v případě, že jsme se tak zavázali ve smlouvě nebo jsme vadu vajec způsobili či zavinili, například porušením důležité povinnosti při chovu slepic nebo zaviněnou chybou při kontrole vajec před expedicí. Pokud by došlo ke zdravotní újmě spotřebitele, který si zakoupil knedlík vyrobený jiným podnikatelem z našich vajec, pak budeme opět odpovídat objektivně, a to společně a nerozdílně s tímto podnikatelem.

Jako podnikatel ale odpovídáme i za škody způsobené naším provozem. Ať je to výbuch v našem provozu, který způsobí poškození okolního majetku nebo zdraví lidí, nebo jen uklouznutí návštěvy na schodech. Stejně tak pokud při poskytování nebo výuce zdravotních služeb použijeme infikovanou jehlu nebo si spletete ampule, odpovídáme za škodu nebo újmu na zdraví každého poškozeného. Odpovídáme, a to absolutně, i za škody způsobené věcmi, například laserem, které k činnosti používáme, pokud škodu způsobí samy od sebe.

Odpovědnost z provozu dopravního prostředku

Zvláštní kapitolou odpovědnosti za škody je odpovědnost za škodu z provozu dopravního prostředku. K odpovědnosti z provozu motorového vozidla existuje zvláštní zákon, který nerozlišuje, zda je provozovatelem občan, nebo podnikatel. Každý, kdo provozuje motorové vozidlo, odpovídá za škody provozem způsobené, a dle tohoto zákona musí mít k provozovanému vozidlu uzavřeno pojištění, tzv. povinné ručení. Odpovědnost z provozu dopravního prostředku se však netýká jen motorových vozidel. Týká se každého dopravního prostředku, ať je to lanovka, tramvaj, vlak, letadlo nebo dron. Každý, kdo provozuje jakýkoli dopravní prostředek, tj. věc, která slouží k dopravě osob nebo věcí - tedy i ten dron, protože slouží k letecké dopravě, ačkoli přepravuje jen kameru - za škody tímto prostředkem odpovídá. Takže až dronem

rozbijete sousedův skleník, nezbude nic jiného, než mu zaplatit nový.

Zákonná úprava

Zákon stanovuje, kdy odpovídáme absolutně, kdy objektivně či subjektivně, a v kterých případech se odpovědnosti můžeme zprostit. V některých případech, jako je třeba provozování ubytovacích služeb, zákon upravuje i maximální výši náhrady škody. V zákoně se dočteme, že se nelze zprostit odpovědnosti jednostranným prohlášením ve smyslu „Za odložené věci neručíme“ a také že se nemůžeme zprostit, pokud jsme porušili prevenční povinnost.

Zákon předepisuje, do jaké výše a v kterých případech za škody odpovídáme, jako například při správě cizího majetku a v případě porušení péče řádného hospodáře při výkonu funkce, kdy za škody odpovídáme celým svým majetkem. Zákon definuje, co je to škoda, z čeho se skládá např. škoda na zdraví, jak se hradí a v jaké výši. Dále určuje, co je nemajetková újma a kdy může poškozený odškodnění za nemajetkovou újmu nárokovat.

Většina ustanovení k odpovědnosti za škody jak občanské, tak podnikatelské je obsažena v novém občanském zákoníku platném od 1. 1. 2014 a dalších právních předpisech vztahujících se k jednotlivým činnostem či případům. V případě odpovědnosti z titulu výkonu funkce je odpovědnost upravena zákonem o obchodních korporacích.



Eva Gmentová

E.G.I. Education Grow Insurancee

Semináře AIVD ČR k tématu Odpovědnost za škodu vůči třetím osobám

se konají 16. 5. – 17. 5. 2019, 11. 6. – 12. 6. 2019 a 27. 8. – 28. 8. 2019. Probereme, jaká odpovědnost se týká naší činnosti, které zákony ji upravují a v jakém rozsahu. Dozvíme se, kdy musíme počítat s absolutní odpovědností a kdy se bude zkoumat zavinění, kdy je důkazní břemeno na poškozeném a kdy na škůdci, kdy je náhrada škody zákonem omezena a kdy budeme škodu hradit v plné výši. Příhlášky: www.aivd.cz

Žárovky, rum, igelitky a ta naše Evropa

Dnes je to 10 let, co EU vydala nařízení o stažení žárovek z trhu. Jindy si to nějak odnesly pomazané máslo, marmeláda, rum, igelitky aj. Nelíbí se nám to a na EU nadáváme. Máme pravdu? V čem ano a v čem ne?

Evropskou unii zjevně postihl syndrom, který by se dal nazvat záměna hodnot za pravidla. Tento syndrom je ovšem rozšířený v nejširším spektru nejrozličnějších institucí. Na začátku bývá nějaká idea a nějaké hodnoty. Nebo cíle. Ty říkájí, CO chceme a PROČ to chceme.

Pak se přejde k tomu, JAK to udělat. A z toho se časem stává kámen úrazu. Začnou se tvořit pravidla a postupy a rychle se zapomene ono PROČ a CO a vše se přelije do toho JAK. A vznikají pravidla, která začnou žít svým životem bez ohledu na ty hodnoty. A spousty lidí se na tvorbě těch pravidel začnou živit. Takže pravidel musí být co nejvíc. A původní hodnoty jsou zapomenuté.

Což ale neznamená, že hodnoty jsou špatné. Chyba je uvnitř té instituce, nikoliv v těch hodnotách. Chyba není ani v samé existenci té instituce, protože bez ní by se ty hodnoty nejspíš neuplatnily. Zůstaly by jaksi platonické. V té instituci ale musí gurové, kteří původní hodnoty a cíle neustále připomínají. Tedy připomínají CO a PROČ. Aby si pak všichni uvědomili, že JAK je jen nástrojem k dosažení CO, nikoliv cílem samým.

Jenže to se bohužel často neděje. A asi se to moc efektivně neděje ani v instituci zvané Evropská unie. Což vůbec neznamená, že příslušná instituce nemá existovat.

Taky je asi třeba rozlišovat mezi pojmy Evropa a Evropská unie. A neztracovat sjednocující se Evropu kvůli případným chybám Evropské unie. Navzájem se potřebují, ale primární je Evropa. Ta má své hodnoty, nikoliv instituce EU. Ale k naplnění a udržení těch hodnot potřebuje Evropa svou EU, svou instituci.

Je tu jistá analogie s vírou v Boha a církvemi. Jste-li věřící a bude vás z nějakého důvodu štvát církev, přestanete věřit v Boha? Asi ne. Víra, to je určitá idea a nese v sobě mj. určité hodnoty. Je to ono zmíněné CO a PROČ. Církev, to je instituce a vede věřící v tom, JAK svou víru naplňovat. S Evropou a Evropskou unií je to trochu podobné.

Kromě toho, v globálním světě, mezi velmocemi jako je USA, Čína, Rusko, Indie aj., hlas jednotlivých evropských států bude čím dál slabší (možná s výjimkou Německa). Nahlas bude slyšet jedině hlas Evropy jako celku. Stačí pohled na mapu světa. Dokonce ani Evropa jako celek se tam až tak příliš nevyjímá.

Neztracujme Evropskou unii. Je to zkrátka instituce se všemi plusy a minusy, které instituce mávájí. A i když instituce dělá chyby, je pro ideu (a její hodnoty) potřebným ukotvením. Jinak je idea něco jako rodinná idea bez bytu.



Jiří Strádal
konzultant v oblasti lidských zdrojů

Upřesnění k AvP 18

Velice děkuji čtenářce za pozorné čtení a její upozornění týkající se chybného údaje v počtu mladých zemřelých do 25 let v Evropské unii, který byl uveden v článku s názvem: Projekt Dožij se dvacet jako prostor k mezioborovému učení v 18. čísle časopisu. Dovolte mi proto následující upřesnění. Podle posledních statistik Evropské komise zemřelo v roce 2015 celkem 26 427 lidí, z toho 4 912 osob do 24 let. Číslo je ovšem reálně vyšší, protože poslední statistika Evropské komise neuvádí přesné údaje z jednotlivých zemí a ani roky zpracování nejsou stejné. V článku jsem vycházela z informací Státního zdravotního ústavu, který uvádí, že z celkového počtu zemřelých 1,2 milionů lidí je až 40% zemřelých právě mladých osob do 25 let. Jedná se však o údaj celkového počtu zemřelých mladých lidí, nikoliv o údaj vztahující se k počtu zesnulých mladých lidí v rámci EU. (více zde: <http://www.szu.cz/tema/podpora-zdravi/prevence-urazu-u-deti-a-dospivajicich-cr>)

Jana Neusarová, vedoucí Centra praxí Univerzity Jana Amose Komenského Praha

Vzdělává dospělé i v osmdesáti

Co budete dělat, až vám bude pětadesát? A co třeba po sedmdesátce? Těšíte se, až nebudete muset do práce a bude čas na všechno, co jste v životě nestihli? Psychiatr **Radkin Honzák** je příkladem, že máte-li motivaci, věk nemusí být překážkou v práci. Narodil se v roce 1939. Promoval na Fakultě všeobecného lékařství Univerzity Karlovy. Působil jako sekundární lékař v psychiatrické léčebně v Kosmonosech, pak začal pracovat v Ústavu pro výzkum výživy (mj. výzkum spánku a stresu). Dnes působí jako ambulantní lékař v centrech IKEM a REMEDIS, jako sekundární lékař v Psychiatrické nemocnici v Bohnicích a jako asistent na Ústavu

všeobecného lékařství 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy.

Specializuje se na psychoterapii a je zastáncem psychosomatického (biopsychosociálního) přístupu. Přednáší, na svém blogu se vyjadřuje k současnému dění a jako autor

je podepsán pod několika populárně-naučnými knihami o psychologii. Radkin Honzák koncem března oslavil své osmdesátiny. Blahopřejeme!



Vzdělávejte výhodně u nás!



Pronájem učebny v centru Prahy

Nabízíme Vám možnost školit v našich asociačních prostorách v samém centru Prahy.

Učebna o velikosti 40 m² s přilehlou terasou v 6. patře s výhledem na Karlovo náměstí s kapacitou až 16 (20) osob. Možnost variabilního uspořádání místnosti. V létě Vám školení zpříjemní klimatizace. Cena pronájmu zahrnuje white board, flip-chart, smart TV, prezentér

Na vyžádání zajistíme občerstvení a teplé a studené nápoje.

Snadná dostupnost: tramvajové linky 2, 3, 6, 14, 18, 22, 24
stanice metra B Karlovo nám. (před domem)
Central Parking Karlovo nám. 15 (30 Kč/h)

Náš tip: Lze využít i pro víkendové kurzy!

Cena již od 550 Kč/h, pro členy od 300 Kč/h.

Kde nás najdete? Karlovo náměstí 14, Praha 2

Tel.: +420 734 605 219, mail: kancelar@aivd.cz

Učitel jako koordinátor školního vzdělávacího programu

V rámci škol působí učitelé na pozici koordinátora školního vzdělávacího programu. Úkolem koordinátora školního vzdělávacího programu je zabezpečit ucelenou koncepci ŠVP na škole a realizovat jeho stanovenou vzdělávací strategii. V rámci toho musí koordinátor ŠVP zvolit správný způsob motivace pracovního týmu, komunikovat se sociálními partnery a poskytovat zpětnou vazbu o postupu prací pedagogickým pracovníkům na škole. Jeho úlohou je tak zprostředkování dalšího vzdělávání pedagogickým pracovníkům a celkové řízení tohoto postupu.

Článek se zabývá přípravou učitelů na výkon této pracovní pozice a podrobněji popisuje vzdělávací program, který je pro tyto učitele připraven. Podobu programu vychází z požadavků zákona o pedagogických pracovnících.

Cílem studia je, aby absolvent prokazoval znalost vzdělávacích koncepcí, koncepčních kurikulárních dokumentů a právních předpisů, porozuměl jejich problematice a orientoval se v problematice vzdělávacích koncepcí a kurikulárních dokumentů na pozadí zkušeností ze zahraničí. Dále by měl mít dovednosti a znalosti nezbytné k vyhodnocování a mapování vstupních podmínek potřebných pro tvorbu ŠVP a dokázat krátkodobě i dlouhodobě plánovat činnosti, které předcházejí tvorbě ŠVP. Měl by mít přehled o metodické podpoře, která je nezbytná při úpravách a tvorbě ŠVP a také se orientovat v nabídce metodické podpory, jež se ŠVP souvisí. Zároveň by měl být schopen řídit týmy lidí, posoudit jejich činnost a prokázat schopnost řešit problematiku situace a komunikovat v týmu. Jak takové studium probíhá? Ve stávající podobě je studium třísemestrální a jeho celková doba trvání



je 250 hodin. Skládá se ze 172 hodin přímé výuky, 32 hodin stáží a 46 hodin e-learningu. Přímá výuka v sobě mimo jiné zahrnuje konzultace k závěrečným zkouškám a obhajobám, seminář k obsahu a tvorbě závěrečné práce a seminář k tvorbě portfolia.

Program kurzu je zaměřený na určitá témata:

- Kurikulární reforma, kurikulární dokumenty a jejich inovace
- Činnosti předcházející tvorbě či úpravě ŠVP
- Tvorba a úpravy ŠVP
- Koordinace činností souvisejících s využíváním ŠVP v praxi
- Základní manažerské dovednosti
- Praktické stáže ve vybraných organizacích
- Činnosti související s ukončením studia

Víte, že ...

Byla vyhlášena specifická výzva na vybrané cílové skupiny IP 1.1 090)? Cílem je zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných Alokace činí 400 000 000 Kč.

Výzva končí 10. 5. 2019 ve 12:00. Související informace najdete na stránkách www.esfcr.cz/harmonogram-vyzev-opz

Dne 24. ledna 2019 schválila Evropská komise 2. revizi Operačního programu Zaměstnanost. Revize OPZ spočívá v přesu-

V rámci studia účastníci zpracovávají závěrečnou práci a její obhajoba je součástí ukončení studia. Tématy prací jsou např. Komunikační strategie a komunikační plán, Formování pracovních týmů při tvorbě ŠVP, Analýza vzdělávacích potřeb pedagogického sboru, Udržitelnost a aktualizace ŠVP, Výchovné a vzdělávací strategie školy, Řízení a vedení spolupracovníků při tvorbě ŠVP, Spolupráce školy s rodiči a zřizovatelem ve vazbě na podobu ŠVP, Plánování evaluace a její metody nebo Podmínky efektivního učení.

Studium není jenom teoretické, ale důležitou součástí je absolvování třífázové stáže. Cílem první fáze stáže je seznámení se se školskou koncepcí zřizovatele, dlouhodobým plánem rozvoje školství v této lokalitě a pochopení funkce zřizovatele. Účastník se během ní seznamuje s platnou legislativou, s dokumenty a s chodem tohoto úřadu. Důležitou roli zde hraje i soulad s ekonomickými ukazateli zřizovatele, nároky kladené na školu kul-

turního i společenského hlediska, financování školy, kritéria evaluace i hodnocení činnosti školy v dlouhodobém i krátkodobém horizontu a práce s demografickou křivkou. Druhá fáze stáže má za cíl umožnit kontakt s prací koordinátora v každodenní praxi v konkrétním prostředí školy. Tato fáze stáže probíhá u kolegy koordinátora na jiné škole a její účastník si s ním společně vyměňuje praktické zkušenosti, jakým způsobem dochází k realizaci ŠVP na jejich škole. Zároveň si také vyměňují poznatky z průběhu zpracovávání ŠVP. Účastník má tak v průběhu stáže možnost porovnávat v rámci osobního setkání s koordinátorem ŠVP zkušenosti, které během zavádění, ověřování, hodnocení a dalších úprav ŠVP získal. Třetí fáze stáže probíhá na jiné škole, která má odlišný program než škola, na které účastník působí. Student koordinátora ŠVP tak např. pracuje na škole s RVP obecná škola a je vyslán do školy, která má RVP základní škola. Tato fáze stáže si tak klade za cíl

umožnit účastníkům kontakt s tvůrčími, inovativními a aktivními školami, jenž mají dobré zkušenosti s uváděním ŠVP do praxe a s jejich následným vyhodnocováním a úpravou. Účastníci stáže mají možnost sledovat v konkrétním prostředí školy různost přístupu k realizaci ŠVP, dlouhodobému plánu rozvoje školy, jednotlivým tématům a přístupu pedagogů.

Lektoři pro vzdělávací program koordinátor ŠVP jsou vybíráni z řad odborníků, kteří se snaží k výuce přistupovat aktivně a poskytovat v jeho rámci účastníkům, kromě informací o daných tématech, i své praktické znalosti a dovednosti.



nu prostředků ve výši 880 mil. Kč z prioritní osy 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly do prioritní osy 2 Sociální začleňování a boj s chudobou. Zdrojem přesouvaných prostředků jsou zejména úspory generované nedočerpaním v již realizovaných projektech v prioritní ose 1.

Jakub Chochola
NiDV
odborný krajský metodik SYPO



Learning technologies 2019 report

Learning experience design, engagement, sociální učení a inspirace sociálními sítěmi jsou nejtrendy ve firemním digitálním vzdělávání. LXP platformy nahrazují LMS a gamifikace je out. To jsou zásadní postřehy z Learning technologies 2019.



Ani letos jsem si nenechal ujít příležitost podívat se na konferenci a výstavu Learning technologies 2019 v Londýně. Každým rokem se utvrzuji, že účast na této globální akci je pro každého profesionála, který se věnuje technologiím ve vzdělávání nezbytná, pokud chce být v obrazu a v kontaktu s tím co se děje v oboru. Nemluvě o obrovské dávce inspirace a pocitu sounáležitosti s velkou komunitou podobně orientovaných profesionálů. Pro ty z vás, kteří jste tam nebyli, možná bude zajímavé přečíst si, co zaujalo mně.

Nejprve však pár obecných postřehů. Technologie ve (firemním) vzdělávání jsou velký globální byznys, ve kterém se točí velké peníze a vzdělávání věnují značnou pozornost velké firmy ze všech oblastí. Z pohledu střední Evropy, kde jsou investice do firemního vzdělávání minimální a představy o vzdělávacích technologiích končí někde u primitivních e-learningů, je až neuvěřitelné jak rychle se tento sektor vyvíjí a jak strašlivě zaostáváme. Navíc se zdá, že samotné technologie už ani nejsou tématem, prostě jsou a máme je k dispozici, tématem je teď jak s nimi pracovat a využívat je ve vzdělávání. A co je důležité, nikdo si už neumí představit firem-

ní vzdělávání bez podpory technologií. Ještě minulý rok všichni mluvili hlavně o technologiích jako AI, machine learning, letos vše bylo o tom jak navrhovat vzdělávání, co potřebují účastníci, jak jim to ulehčit, zpříjemnit, jak je zapojit do vzdělávání a pod. To bylo pro mne osobně velké zadostučinění, protože to jsou i dle mého tématu, kterým se je potřeba ve vzdělávání věnovat. Technologie jsou již k dispozici a na vysoké úrovni, je teď na nás co s nimi dokážeme udělat. Pokud bych ale měl jmenovat jeden trend, který to vše vystihuje, tak je to: learning experience (LX). Následujících 5 trendů považuju za nejzajímavější a skutečně inspirativní:

Seminář na LT 2019

1. LMS vs LXP

LMS (Learning management system), tedy systémy na řízení a administraci vzdělávání se postupně mění v Learning experience platformy (LXP). Learning experience (LX) je ve zkratce zážitek/zkušenost, díky které se něco naučíme, nebo to také může být samotný zážitek učení se. LXP platformy krom nabídky těchto zážitků plní také funkce LMS (řízení vzdělávání, administrace kurzů atd.), ale umožňují hlavně personalizovat a individualizovat vzdělávací obsah (adaptivní vzdělávání). Uživatel tak dostává přímo na monitor to, co je speciálně připraveno pro něho, nebo by ho to alespoň mohlo zajímat. LXP platformy i vizuálně vypadají spíše jako portály plné zajímavého a atraktivního obsahu (něco jako Youtube), než nudné vzdělávací portály. Grafika, UX a UI, funkcionalita, interakce i obsah na LXP platformách funguje prakticky stejně jako na sociálních sítích. Uživatelé totiž preferují dynamický obsah před statickými kurzy. Velmi inovativní je možnost existující obsah hodnotit a doplňovat samotnými uživateli, nebo dokonce snadno vytvářet nový, originální obsah. Naprostým základem je dokonalý systém Learning analytics, který vám umožní přesnou a detailní analýzu procesu učení. Dobrymi příklady LXP platformy jsou třeba Thrive nebo Cornerstone.

2. LXP a vzdělávací kampaně

Možnost v rámci platformy manažovat promo kampaně je úplně novou a skvělou funkcionalitou. Místo

vynucování, nebo direktivního nařizování absolvování e-kurzů se vzdělávací obsah a kurzy promoují a doporučují. Například se nové kurzy nebo nový obsah vizuálně promuje na úvodní stránce platformy, uživatelům se pošle promo mail, nebo se objevují jako doporučený obsah. Možností je víc, což je skvělé, že to mimo jiné motivuje připravovat smysluplný a zajímavý obsah. Kampaně rovněž měří zájem lidí o jednotlivá témata, co je rovněž dobrou zpětnou vazbou. Ve zkratce to vede k následujícímu: lidi ne nutíme vzdělávat se, ale nabízíme jim tak atraktivní, záživný a srozumitelný obsah, že se tomu nedá odolat :)

3. Sociální učení a kolaborativní tvorba obsahu

Sociální učení ve firemním vzdělávání je zdá se velkým tématem. Nové technologie a řešení se snaží najít způsob, aby lidé snadno a rádi sdíleli své pracovní zkušenosti a znalosti. Vzdělávací obsah by měl být vytvářen a doplňován samotnými uživateli, tady je patrná opět inspirace ze sociálních sítí. Zajímavým příkladem je aplikace Gomo learning, kde snadno nahrajete a publikujete video, ostatní to můžou komentovat, nebo nahrát vlastní video, připojit dokumenty, nebo externí obsah a takto přirozeně vzniká zajímavý a autentický vzdělávací obsah, který postupně nabývá podobu kurzu. Vzdělávání teda není jen pasivní přijímání informací, ale i aktivní interakce a kolaborativní tvorba obsahu. Celé se to dá zahrnout pod pojem engagement, tedy zapojení a angažovanost uživatelů, co přispívá k efektivitě, ale také k pozitivnímu vztahu ke vzdělávání.

Thrive: Learning analytika jasně a přehledně

4. Knihovny microlearningových kurzů a originální obsah

Většina platform nabízí i bohaté knihovny hotových microlearningových kurzů. Kurzy jsou zaměřeny na obecní nebo univerzální témata, třeba leadership, GDPR, komunikace atd. Zajímavé knihovny kurzů nabízí také specialisti jako Skill Pill, Grovo, Ottolearn a pod. Jejich obsah je možné výhodně nakoupit a nabízet v rámci firemní platformy. Případová studie pojišťovny AXA ukázala, že je zajímavé přebírat i volně dostupný online obsah jako jsou např. záznamy TED vystoupení. Problémem v našich končinách ale může být obsah v angličtině.

Mimo to se samozřejmě počítá s tvorbou originálního vzdělávacího obsahu a je třeba ocenit, že platformy nabízejí tak intuitivní nástroje, že vytvořit vzdě-

lávací obsah nebo rovnou kurz je technicky stejně snadné asi jako přidávání obsahu na sociální síť. Osobně jsem z trendu vytváření obsahu vlastními silami nadšený, je to mimo jiné způsob jak uchovávat intelektuální kapitál firmy, zároveň vytvářet autentický obsah pro onboarding a tak dále. Zdá se, že "all in" řešení jsou skutečně v kurzu.

5. Gamifikace je out

Je mi to líto, ale zdá se, že další vlna gamifikace skončila. Některé herní principy se ve vzdělávání nadále používají, ale gamifikace vzdělávání je na ústupu, skratka není již potřeba vzdělávání balit do herního obalu. Trendem je jednoduchost a takřka minimalistický přístup ke vzdělávání i ve vzdělávacím obsahu, inspirací jsou teď spíše sociální síť a sociální učení. Gamifikaci a herní mechaniky nahrazuje už spomínaná interaktivní Learning analytika, kde svůj progres neustále vidíte, zároveň ty data vidí i další uživatelé, co je mimo jiné i zajímavým motivačním prvkem. O gamifikaci byl pouze jeden příspěvek na konferenci, na praktických seminářích nebylo věnováno gamifikaci ani jedno vystoupení.

Objevy

Objevem pro mně bylo hlavně Thrive, komplexní a inovativní řešení LXP platformy, knihovna micro kurzů, skvělý design a naprosto vydařená prezentace. Wow.

Inspirativní řešení pro tvorbu autentického vzdělávacího obsahu (video) mají také Gomo learning. Onefile měli výbornou prezentaci o jejich řešení LXP, které kopíruje sociální síť velmi zdařilým způsobem.

Klaxon je francouzské řešení online meetingů a workshopů, moc mně zaujalo jak to reálně funguje. Knowbly se snaží přinést nástroj pro tvorbu a management e-learningového obsahu, který svede používat každý. Nutno říct, že to dělají velmi dobře.

Už teď se těším na Learning technologies 2020!

Se souhlasem autora převzato z jeho blogu
<https://medium.com/learning-design>

Zdroj fotografií:

<https://www.facebook.com/pg/LearningTechnologies>



*Branislav Frk
 Learning Designer at Öppus*

Mezinárodní konference celoživotního vzdělávání ICOLLE 2019

Asociace institucí vzdělávání dospělých se stala partnerem 11. ročníku mezinárodní vědecké konference ICOLLE 2019, kterou organizuje institut celoživotního vzdělávání MENDELU. Konference proběhne 17. – 18. 9. 2019 v prostorách Institutu celoživotního vzdělávání Mendelovy univerzity v Brně. Hlavním tématem konference bude "Udržitelnost ve vzdělávání - minulost, současnost a budoucnost".

Cílem 11. ročníku konference ICOLLE 2019 je zhodnotit aktuální trendy v rámci udržitelnosti ve vzdělávání v souvislosti s celoživotním vzděláváním z pohledu empirického výzkumu i praktických zkušeností a diskutovat nad možnostmi jejich dalšího rozvoje.

Konference je určena vysokoškolským pedagogům, vědeckým pracovníkům, učitelům, poradenským pracovníkům, magisterským nebo doktorským studentům, pracovníkům v oblasti dalšího profesního a zájmového vzdělávání včetně širší odborné veřejnosti.

Další informace o mezinárodní vědecké konferenci celoživotního vzdělávání ICOLLE 2019, včetně registrace, jsou k dispozici na www.icolleconference.cz. Přihlášení na konferenci je možné do 31. 5. 2019 (pro účastníky s aktivní účastí), resp. do 31. 8. 2019.



Trendy v digitálním vzdělávání

Oddělení Celoživotní a distanční vzdělávání Západočeské univerzity v Plzni ve spolupráci s Centrem pro studium vysokého školství a Českou asociací distančního univerzitního vzdělávání uspořádalo v úterý 5. března seminář "Trendy v digitálním vzdělávání na vysokých školách".

„Akce proběhla v rámci projektu 100+, který navazuje na konferenci Vysoké školství a česká společnost v minulých 100 letech a jak dál z 1. listopadu 2018, kde se otevřela diskuze o vysokém školství a vysokoškolském vzdělávání. Tento seminář byl jednou z prvních akcí, které v rámci tohoto projektu proběhla,“ vysvětluje vedoucí oddělení Celoživotní a distanční vzdělávání a předsedkyně České asociace distančního univerzitního vzdělávání Lucie Rohlíková.

Na akci se sešla řada odborníků z českých vysokých škol, Ministerstva školství České republiky



i zájemci o trendy v digitálním vzdělávání. Ke slovu se postupně dostali vedoucí Národního Centra distančního vzdělávání a místopředseda České asociace digitálního univerzitního vzdělávání Jan Beseda, který hovořil o světových trendech v digitálním vzdělávání. Jedná se o nástup umělé inteligence, rozšiřování konceptu obrácené třídy a přeměny vzdělávacích prostor, které se stávají také více flexibilními.

Learning designer Braňo Frk představil směry, nad kterými uvažují špičkové americké univerzity a vzdělávací organizace. Jedná se například o univerzitním vzdělávání, které nemá pevnou cestu ohraničenou časem, o kterém uvažuje Standford. Student propojuje školní výuku s praxí a vrací se k tématu, která ho zajímají. Primárním se stává rozvoj dovedností a znalosti se rozvíjí sekundárně průběžně s rozvojem dovedností. Cílem není ukončit vzdělávací modul, ale misi, kterou si nastavuje student ve spolupráci s univerzitou. Jeho prezentace rozpoutala bouřlivou debatu, zda se nejedná jen o vzdělávání pro elitu. Co myslíte? Podívejte se na záznam z prezentace na webových stránkách Centra pro studium vysokého školství a napište nám.

Vedoucí Centra inovací ve vzdělávání a prorektorka Univerzity Palackého v Olomouci Hana Marešová představila zkušenosti s využíváním 3D vir-

tuálních světů ve výuce. Ukazuje se, že studenti se cítí v LMS osamoceni, chybí jim okamžitá zpětná vazba. Virtuální přehled se ukazuje jako přehlednější prostředí než klasické LMS. Vystavit ukázkový kampus je časově i finančně náročné, ale dá se pak využívat k propagaci univerzity při dnech otevřených dveří. Při výzkumu, který se konal na Palackého univerzitě, se ukázalo, že 3D virtuální prostředí podporuje principy konstruktivismu a konektivismu a komunitní učení. Je ale náročné na technickou a organizační přípravu včetně proškolení učitelů.

Popularizátorka digitálních odznaků, autorka a lektorka on-line kurzů Linda Pospíšilová z Univerzity Pardubice přestavila využití e-portfolio jako nástroje rozvoje samostatnosti studentů. Student si nastavuje v rámci výuky jazyků vlastní cíl, kterého chce dosáhnout. Chyby studentovi nejsou hned plně opravovány, je na ně jen upozorněn a musí sám přijít na to, jakou chybu udělal. Při zkoušce student hodnotí, co sám udělal a co se naučil a jak se mu to povedlo a kam by chtěl mířit v budoucnu. Předsedkyně České asociace distančního univerzitního vzdělávání Lucie Rohlíková představila tvorbu Digitální strategie Západočeské univerzity. Zmínila poznatek z NMC Horizon Report 2017, kde se uvádí, že celoživotní vzdělávání je krev nutná k životu vysokých škol. Zmínila i nutnost začlenit blended learning do prezenčního studia. V USA má začleněný blended learning již většina univerzit. Na závěr akce proběhla panelová diskuse, které se účastnili všichni přednášející krom paní prorektorky Marešové, kterou ale zdatně nahradil Tomáš Fliegl z odboru vysokých škol Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

A na závěr ještě pohled jedné z přednášejících. "Jsem ráda za každé sdílení teoretických pohledů a rovněž praktických zkušeností v oblasti implementace digitálních technologií ve vzdělávání na vysokých školách v České republice. Považuji za velice důležité, že se setkání a otevřená diskuse nad trendy a strategií digitálního vzdělávání zúčastnil také zástupce MŠMT Tomášem Fliegl," dodává Linda Pospíšilová.



Jan Beseda
Centrum pro studium
vysokého školství



Měření výsledků vzdělávání na základě

Kirkpatrickův přístup k evaluaci – východiska modelu

Kirkpatrickův přístup k měření výsledků vzdělávání je historicky nejstarším a světově nejznámějším pokusem o měření výsledků vzdělávání v prostředí firem a institucí. Svůj přístup zveřejnil Donald Kirkpatrick v roce 1959 ve čtyřech článcích publikovaných v odborném periodiku Journal of the ASTD.

Již v období vzniku Kirkpatrickova modelu byla, a dodnes stále je, řada vzdělávacích aktivit sice hodnocena, avšak velmi často jen v rovině spokojenosti účastníků s průběhem školení. V mnoha případech tak evaluační zjištění postrádají komplexní a podrobné informace o účincích a efektivitě vzdělávacích procesů a o jejich významu pro fungování příslušné organizace.

Především tento aspekt byl ve své době hlavním stimulem ke vzniku a následnému rozvoji Kirkpatrickova modelu, ale i jiných evaluačních nástrojů.

I v současné době, 60 let od jeho vzniku, tvoří Kirkpatrickův model základ mnoha odborných evaluačních prací a je v řadě modelů rozvíjen a upravován. V původních Kirkpatrickových textech se ještě nehovořilo o úrovních hodnocení, ale byly zde již vymezeny čtyři kategorie, které je možné při hodnocení výsledků vzdělávání použít a na nichž je dodnes postaven model hodnocení tj. reakce, učení, chování a výsledky. Původním záměrem čtyř Kirkpatrickových úrovní bylo a je prokázat účinek, hodnotu a přínos vzdělávání pro byznys.

Tento přístup se stal rychle velmi populární byl rozpracováván a někdy ne zcela přesně interpretován řadou dalších autorů. Fakticky dnes nenajdeme publikace zabývající se profesním vzděláváním, kde by v nějaké podobě nebyl tento model interpretován.

Kirkpatrickův model je při správném použití nástrojem, s jehož pomocí lze dospět k závěru, zda (a zároveň jaký) měl vzdělávací proces reálný dopad na chod hodnocené organizace (např. prodeje, produktivita práce, konkurenceschopnost apod.).

Při interpretaci Kirkpatrickova modelu je si třeba uvědomit, že navzdory relativně úspěšnému šíření modelu napříč obory, naráží jeho praktické uplatnění v praxi na některé problémy. Problémy při aplikaci modelu (Tenkl 2014) bývají vymežovány následně:

1) Nevhodné časové rozvržení dílčích činností,

jejichž předpokladem je vzájemná závislost a návaznost. Jakákoli časová prodleva či špatné načasování tak může vyústiti v nedostatečné či dokonce nepřesné závěry celé evaluace.

2) Nekomplexnost práce s modelem. Namísto všech čtyř fází jsou ve většině případů realizovány pouze první dvě, či dokonce jen jedna fáze. Na základě dílčích (či spíše podpůrných) zjištění jsou následně činěny nepřesné evaluační závěry o celém projektu.

Při aplikaci Kirkpatrickova modelu ev. i dalších modelů, které z něj vycházejí je třeba vycházet z toho, že se jedná o evaluace orientované na cíl. Základním rysem tohoto typu evaluací je stanovení jasně definovaných a měřitelných cílů, což musí proběhnout před započítáním samotné evaluace. Na základě těchto indikátorů je v konečné fázi hodnocena míra úspěšnosti celého projektu.

Dle názoru autora, je hlavní problém při aplikaci (který byl následně v inovovaném modelu odstraněn) nepochopení předprojektové fáze přípravy evaluace.

Původní Kirkpatrickův model je zpravidla schematicky znázorňován následně.



Jednotlivé úrovně a jejich měření jsou potom popisovány následovně:

I. Reakce (Reaction)

V této fázi se zkoumá, jakým způsobem reagují školení jednotlivci na vzdělávací proces. Jinými slovy, zdali reagují pozitivním či negativním způsobem. Vzhledem k tomu, že negativní reakce školených může nepříznivě ovlivnit celý vzdělávací (či tréninkový) program, je v této fázi nanejvýš nutné, aby byla

inovovaného Kirkpatrickova modelu

dosažena pozitivní reakce. Navíc, negativní reakce na školení by mohla mít za následek nižší či dokonce nulovou motivaci k přenesení nových poznatků do běžné pracovní činnosti. Nicméně ani pozitivní reakce není stoprocentní zárukou úspěšnosti druhé a třetí fáze.

II. Učení (Learning)

(někdy je tato úroveň také nazývána úroveň poznání)

Učení je definováno jako míra, o kterou došlo u školeného jedince ke zlepšení znalostí či schopností. Měření v této úrovni vychází z předpokladu, že bez změny úrovně ve fázi poznání nelze očekávat změnu úrovně ve fázi chování. Jinými slovy, změna postojů, znalostí či schopností je předpokladem pro změnu chování.

III. Chování (Behaviour)

Třetí fáze navrženého modelu zkoumá, jakým způsobem dokáže vyškolený jedinec převést nabyté poznatky testované v druhé fázi do své každodenní pracovní činnosti. Třetí fáze je v porovnání s prvními dvěma o něco složitější, jelikož vyškolení pracovníci potřebují čas na vstřebání nových vědomostí a jejich následné přenesení do své praxe.

Proces „přenosu poznatků“ vyžaduje, podle mínění Kirkpatricka, alespoň tři měsíce. Teprve po uplynutí tohoto časového úseku lze zkoumat případné změny v pracovních návycích a chování vyškolených pracovníků.

Úspěšná změna chování vyžaduje splnění několika důležitých podmínek:

1. Pracovník musí být ke změně motivován (ovlivněno školením)
2. Pracovník musí vědět co a jakým způsobem změnit (ovlivněno školením)
3. Pracovník musí být obklopen vhodným pracovním prostředím (vnitropodnikové klima je jedním z klíčových faktorů)
4. Pracovník musí být za pozitivní změnu odměněn (hmotně či nehmotně)

Evaluace třetí fáze je oproti předcházejícím fázím časově náročnější a zároveň klade vyšší nároky na zdroje. Dle Kirkpatrickova návrhu by měla probíhat před i po školení, a to dokonce opakovaně. I to jsou nejspíše důvody toho, proč se třetí fáze modelu v praxi spíše nevyužívá.

IV. Výsledky (Results)

Poslední fáze modelu není zaměřená primárně na jedince, nýbrž na celou organizaci. Hlavním cílem v rámci této úrovně je porovnat stav určitého jevu (tržby, prodeje, produktivita práce apod.) před začátkem a po skončení školení. Základním předpokladem, který musí být naplněn již před školením a na nějž se v praxi často zapomíná, je stanovení měřitelných cílů, kterých by mělo být pomocí školícího procesu dosaženo. Vzhledem k tomu, že ke stanovení cílů v praxi často nedochází, je výsledková fáze v mnoha případech neúplná a omezuje se na strohé konstatování výsledného stavu bez možnosti odpovědět na základní otázku, zda se jedná o dobrý či špatný výsledek.

V určitých oblastech, především v byznysu, stoupá v rámci čtvrté fáze na evaluátory tlak. Ti jsou nuceni co možná nejpečlivěji a nejdetailněji vyjádřit efektivitu a přínos školení pro hospodářský výsledek organizace.

Stále častěji se tak setkáváme například s otázkami typu:

O kolik se díky zavedení nových technologických postupů zvýšila efektivita výroby?

O kolik se zvýšily prodeje v důsledku školícího procesu zaměřeného na jednání s klienty?

Kolik se ušetřilo díky implementaci nového e-learningového programu?

Evaluace závěrečné fáze může být provedena např. pomocí tzv. kontrolní skupiny, což Kirkpatrick konkrétně demonstuje na příkladu firmy, která disponuje více než jednou pobočkou. Za těchto podmínek by měl být tréninkový program uskutečněn pouze ve vybraných pobočkách, zatímco zbylé z nich by se stále řídily původními pravidly. Úkolem evaluátora je sledovat rozdíly v prodejkách (či v efektivitě výroby) mezi oběma skupinami poboček a v závislosti na tom změřit efekt tréninkového programu. Tato metoda účinně eliminuje ostatní faktory, které mají na úroveň prodejků (či efektivitu výroby) vliv.

K evaluaci závěrečné úrovně se používá také dotazníkové šetření mezi účastníky školícího procesu. I přesto, že se jedná o čistě subjektivní hodnocení, má tato forma evaluace zajímavou vypovídací hodnotu. Je nepochybně cenné pozorovat, zdali (případně jak) se vyškolení jedinci liší ve svých odpovědích.

Tuto formu evaluace je vhodné aplikovat jak na horizontální, tak na vertikální úrovni organizační struktury. Jinými slovy změřit, zda se liší pohledy na hodnocenou problematiku mezi jednotlivými organizačními sekcemi (odbory, odděleními apod.), ale také, zda existují významné rozdíly mezi jednotlivými úrovněmi z hlediska

zaměstnanecké hierarchie (ředitel, top management, střední management, řadoví pracovníci apod.). V této fázi evaluace se lze zeptat například těmito způsoby:

1. Jak se změnila vaše pracovní postupy v závislosti na vzdělávacím procesu?

2. Zlepšily se po absolvovaném školení vaše následující pracovní dovednosti?

- Vaše schopnosti řídit tým? (Ano/Ne/Nevím)
- Pracovní výkonnost Vašeho týmu? (Ano/Ne/Nevím)

3. Pokud si myslíte, že se efektivita Vaší práce zvýšila, uveďte ve kterých činnostech.

- Rozhodování Stanovování priorit
- Organizace práce
- Komunikace
- Spolupráce v týmu

Důležitým aspektem evaluace čtvrté fáze je seznam předem stanovených cílů, který je nezbytné konfrontovat s aktuálně zjištěnými fakty. K dosažení co nejpřesnějších výsledků je potřeba měření pravidelně a dlouhodobě opakovat tak, aby byl minimalizován vliv nahodilých jevů na celkový výsledek. V této fázi je na evaluátora vyvíjen ze strany zadavatele nejvyšší tlak. Hodnocení však nelze uspěchat, jelikož se jedná o klíčový prvek celé analýzy, jehož výsledky mohou mít výrazný dopad na další fungování celé organizace.

Další modely a aplikace metody ROI

Kirkpatrickovu modelu je také často vytýkána jeho nevyváženost. Konkrétně se jedná o to, že jednotlivé fáze modelu jsou v evaluační praxi nerovnoměrně využívány. Zatímco Kirkpatrick tvrdí, že k relevantním a úplným výsledkům je nezbytná realizace všech úrovní modelu, Phillips naopak zdůrazňuje nutnost flexibility modelu, který bude sloužit rozdílným požadavkům jeho uživatelů.

Průzkum Americké společnosti pro trénink a rozvoj

(ASTD) zjistil, že americké firmy se v rámci evaluací zaměřují převážně na první, potažmo druhou fázi modelu, přičemž zbylé

dvě úrovně jsou realizovány spíše zřídka. Naměřené frekvence využívání jednotlivých fází ukazuje následný přehled.

Reakce: 81 %

Poznání: 40 %

Chování: 11 %

Výsledky: 6 %

Nevyváženost využívání jednotlivých úrovní je jedním z nejzásadnějších nedostatků Kirkpatrickova modelu, jelikož jeho podstata je právě v komplexnosti a komplementaritě všech fází. Ačkoli je nezbytné změřit v druhé fázi rozdíl v úrovni znalostí, dovedností a postojů, nelze na těchto výsledcích formulovat ucelený evaluační závěr. Ani změna chování a pracovních návyků stimulovaná novými znalostmi a dovednostmi nemusí nutně vést k pozitivním efektům na chod organizace. Až teprve čtvrtá fáze evaluace je schopna tento fakt spolehlivě posoudit. Příčinnou souvislost jednotlivých úrovní tak nelze vnímat jako základní charakteristiku modelu (jak se tomu často děje), ale jako aspekt, který je nutný evaluačními metodami potvrdit, či vyvrátit.

Kirkpatrick/Phillipsův model

Phillipsův návrh, někdy označovaný jako Kirkpatrick/Phillipsův model, počítá s rozšířením původního návrhu o jednu úroveň nazvanou Návratnost investic (ROI-Return of Investment). Zjednodušeně řečeno se jedná o měření efektivity vynaložených zdrojů. Tzv. Phillipsův model přidává ke Kirkpatrickovým čtyřem stupňům stupeň pátý, který je definován následujícím vzorcem.

$$ROI = ((\text{Příjmy celkem} - \text{Náklady}) / \text{Náklady}) * 100$$

Primárním motivem pro realizaci toho alternativního modelu bylo nalézt odpověď na otázku (kterou si původní Kirkpatrickův model nekladl), zda se investice zdrojů do vzdělávacího procesu vyplatila z ekonomického hlediska (Phillips, 2002). V rámci této úrovně se evaluátor zabývá primárně poměrem cena-kvalita školícího programu. V praxi pak může nastat situace, že navzdory vysoké kvalitě a přínosu tréninkového programu zjištěných v rámci čtvrté

fáze lze v páté úrovni dojít k závěru, že vynaložené náklady nejsou v adekvátním poměru s reálným přínosem a tréninkový program je tak nerentabilní. Hlavním záměrem Phillipsova pojetí je těsnější vazba modelu s potřebami komerční sféry.

Zásadním úskalím tohoto postupu jsou zejména převody měkkých bezrozměrných jevů a dat do peněžního vyjádření. I přes snahu zkonstruovat postupy pro překonání této bariéry je často aplikace tohoto postupu problematická.

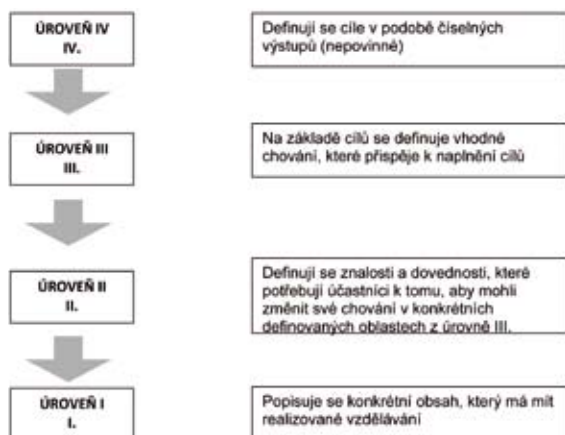
Od ROI k ROE – výše naznačené problémy s kvantifikací vedli k tomu, že v posledních verzích Kirkpatrickova modelu se objevuje kritérium ROE (Return on Expectations) překládané do češtiny jako návratnost očekávání...

Inovovaný model Kirkpatricka

V posledních letech byl Kirkpatrickův model rozšířen synem původního autora J. Kirkpatrickem a jeho manželkou. Rozšíření se týká především odpovědi na otázku, které jsou formulovány takto:

- Jak rozložit odpovědnost za výsledky vzdělávacích aktivit mezi HR a byznys?
- Jak motivovat manažery ke spolupráci na rozvoji podřízených?
- Jak zefektivnit strategické rozvojové aktivity a přesvědčivě prokázat jejich dopad na výsledky organizace?

Celý vzdělávací program se pak připravuje „obráceně“, tedy od úrovně IV a postupuje k úrovni I.



Tento model umožňuje od počátku zapojit management do plánování vzdělávání a zvýšit motivaci pro vzdělávání. Podle výzkumu, který byl publikován, vedlo využití této varianty Kirkpatrickova modelu k podstatnému nárůstu praktického využívání získaných dovedností ve firemní praxi.

Výsledky výzkumu:

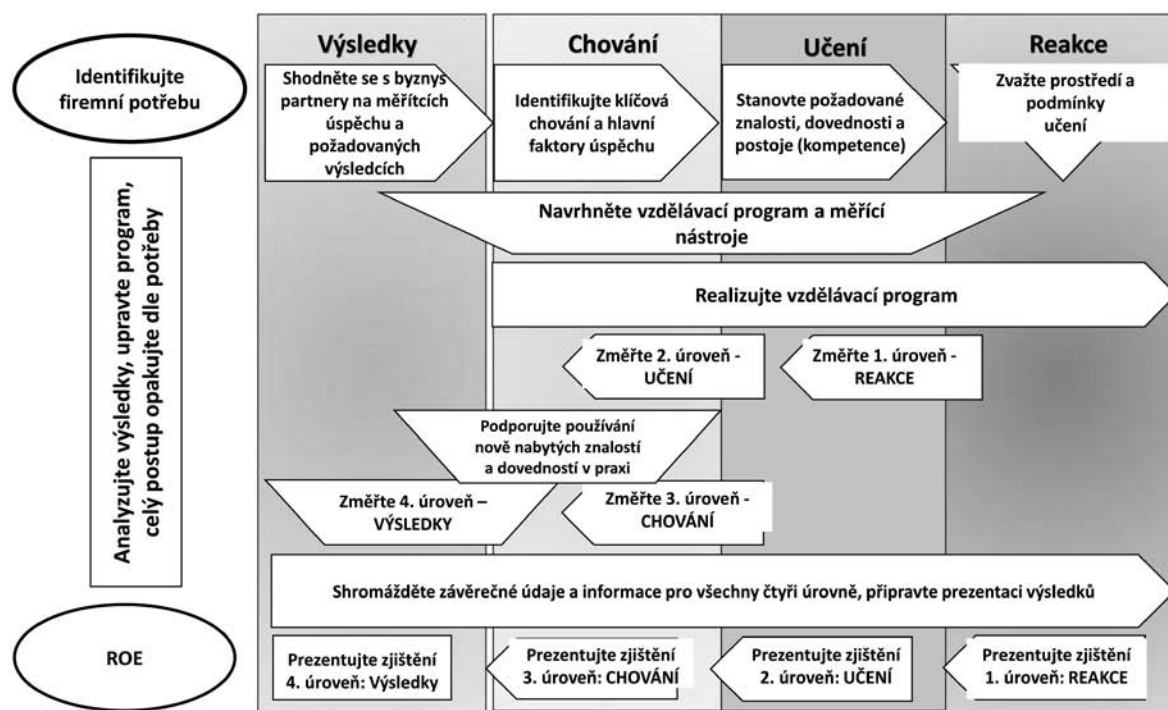
	kontrolní skupina	Skupina využívající Kirkpatrickův model
ani nevyzkoušelo	15 %	5 %
vyzkoušelo a nepoužívá	70 %	10 %
s úspěchem používá	15 %	85 %

Inovovaný Kirkpatrickův model se de facto stává již nejenom modelem statického hodnocení, ale postupem pro návrh a sledování úspěšnosti vzdělávacího programu.

Již v r. 1993 Kirkpatrick ve své práci *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (Hodnocení vzdělávacích programů: čtyři úrovně, 1. vydání Berrett-Koehler, 1993). V ní popsal celý svůj model, který je komplexnější než čtyři jednoduché úrovně. V praxi bohužel došlo k nepochopení podstaty tohoto modelu, který Kirkpatrick ve své knize vyjádřil následovně:

„Lektor musí začít tím, že stanoví výsledky, kterých chce dosáhnout a teprve potom chování, které umožní tyto výsledky splnit. Potom musí stanovit postoje, znalosti a dovednosti, které vedou k tomuto chování. Závěrečnou výzvou pro školitele je představit vzdělávací program takovým způsobem, který účastníkům nejen umožní naučit se to, co potřebují, ale také na celý program reagují pozitivně.“

Mnohým vzdělávatelům, personalistům i manažerům odborníkům tato podstata modelu unikla. Po několik desetiletí se snaží tyto čtyři úrovně aplikovat až poté, co byl vzdělávací program navržen a realizován. Vytvořit tímto způsobem něco, co pozitivně změní chování účastníků je ale těžké, ne-li nemožné.



Z toho vyplývá, že je třeba rozlišovat mezi vypracováním plánu na tvorbu efektivních programů a metodiky hodnocení (k čemuž dochází na úrovni výsledky) od skutečného sběru dat, ke kterému dochází postupně napříč všemi úrovněmi – od první až po čtvrtou úroveň.

Tento přístup je patrný z výše uvedeného schématu a je v inovovaném modelu shrnut v pěti principech publikovaných v knize Training On Trial.

1. Konec je začátek
2. Základní ukazatel hodnoty – návratnost očekávání (ROE – Return on Expectations)
3. Pro dosažení kladných výsledků ROE je nezbytné partnerství s byznysem
4. Hodnotu nejprve musíme vytvořit, teprve poté ji můžeme prokázat
5. O skutečné hodnotě svědčí přesvědčivý řetězec důkazů

Aplikace tohoto přístupu ke tvorbě efektivních vzdělávacích programů a hodnocení jejich efektivity je v uvedené publikaci znázorněno následujícím vývojovým schématem.

Tento uvedený model dává ucelenou představu o optimálním postupu k efektivnímu vzdělávání. K jeho

praktické aplikaci je třeba pro konkrétní podmínky navrhnout vhodné nástroje k úspěšné realizaci tohoto modelu. Rovněž je třeba zvážit, zda pro zjišťování efektivity vzdělávání v konkrétních podmínkách používat kritérium ROI nebo ROE.

Použitá literatura a zdroje:

- Kirkpatrick, J. D., Kirkpatrick, W. D. (2010) Training on Trial. New York: AMACOM.
- Mužík, J. (2010) Řízení vzdělávacího procesu. Andragogická didaktika. Praha Wolters Kluwer ČR
- Pituchová, I. (2013) Vyhodnocování podnikového vzdělávání s využitím modelu Kirkpatrick. Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta, Karviná
- Tenkl, M. (2014) „Kirkpatrickův čtyř-úrovňový model: teorie, praktické využití a možná úskalí“. Evaluační teorie a praxe dostupné z <https://www.evaltep.cz>

Bohumír Fiala
lektor, SEMIS spol. s r.o.
viceprezident AIVD ČR





Klíčové indikátory ve vzdělávání, dovednostech a zaměstnanosti 2018

V prvním čtvrtletí vyšla zpráva Key indicators on education, skills and employment 2018, která poskytuje přehled o základních trendech a vývoji v partnerských zemích sítě European Training Foundation (ETF) a je založena na sadě dat z oblasti vzdělávání, rozvoje dovedností a zaměstnanosti. Tyto indikátory mají sloužit k formulaci národních strategií ve vzdělávání.

Data umožňují mezinárodní srovnání mezi vybranými asijskými, africkými a východoevropskými zeměmi a Evropskou unií.

Publikace je v angličtině.



MPSV dá zaměstnavatelům přes 1,4 miliardy

V rámci Operačního programu Zaměstnanost vyhlásilo 15. 3. 2019 MPSV výzvu zaměřenou na podnikové vzdělávání zaměstnanců. Firmy z celé České republiky mohou po dobu dvou měsíců podávat žádosti o podporu, a přidat se tak k více než 1 100 podnikům, které dotaci získaly před třemi lety.

Zaměstnavatelé mohou žádat o 500 tis. až 10 mil. Kč na vzdělávání zaměstnanců dle svých potřeb. Školit je mohou v kurzech napříč obory a odbornostmi, od měkkých dovedností, přes jazykovou výuku, až po odborné, technické a IT kurzy. Výzva reaguje na aktuální potřeby trhu, a to včetně požadavku na zlepšení kvalifikace zaměstnanců v důsledku vyšší digitalizace (průmysl 4.0).

Výhodou pro žadatele je zjednodušená forma vykazování prostřednictvím jednotkových nákladů. Ta spočívá v pevně stanovené ceně za účast jednoho člověka na jedné hodině školení dle typu kurzu.

Žádosti o podporu je možné předkládat do 15. 5.

2019. Při hodnocení žádostí budou bodově zvýhodněni žadatelé z Karlovarského, Ústeckého a Moravskoslezského kraje, které jsou podporovány v rámci programu RE:START pro strukturálně postižené regiony.

Bližší informace k výzvě č. 97 jsou zveřejněny na www.esfcr.cz/vyzva-097-opz.

Průvodce pro zjišťování budoucích kvalifikač- ních potřeb trhu práce

Průvodce pro zjišťování budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce vznikl ve společném projektu Mezinárodní organizace práce (www.ilo.org) zaměřeném na zpracování metodického průvodce pro zjišťování budoucích kvalifikačních potřeb trhu práce a postupů jak využít získaných informací pro národní vzdělávací politiku a zaměření programů odborné přípravy. Tato publikace je prvním dílem z řady průvodců a věnuje se blíže monitoringu a dat z trhu práce pro předvídání.

Lepší porozumění a efektivnější využití dat z trhu práce jsou potenciálními nástroji prevence nesouladu mezi poptávkou a nabídkou dovedností a znalostí na trhu práce. Smyslem publikace je poskytnout rady v tom, jak využít monitoringu trhu práce a analýzu nabídky a poptávky v následujících konceptech: analýza a formulace cílů, datový audit, budování kapacit a disseminace výsledků.

Průvodce je v první řadě určen rozvíjejícím se zemím tzv. třetího světa a transitivním ekonomikám, čemuž odpovídá i způsob jeho zpracování s orientací na praktická doporučení postupů, které fungují v zemích praktikujících předvídání kvalifikačních potřeb již dlouhou dobu, a přináší i případové studie z těchto zemí. Užitečný však bude i odborníkům zajímajícím se o problematiku zjišťování budoucích nároků ekonomiky na kvalifikovanou práci, neboť zde naleznou souhrnný přehled používaných postupů, příklady, jak vybrané země prakticky postupují a rovněž odkazy na literaturu a jména odborníků z celého světa, kteří se tématu věnují.

Publikace je dostupná v angličtině.

Zdroj: <https://ec.europa.eu/epale>



Konference ke stému výročí přijetí zákona č. 67/1919 Sb.

V únoru 2019 uplynulo sto let od přijetí zákona č. 67/1919 Sb. O organizaci lidových kurzů občanské výchovy. Odůvodnění návrhu zákona v tehdejší Národní shromáždění vycházelo z přesvědčení o nutnosti a možnosti dospělého občana vychovávat. Po vzniku samostatné Československé republiky nastala v historii vzdělávání dospělých poměrně výjimečná situace, kdy se demokratický stát snažil převzít odpovědnost za formování svých občanů pomocí vzdělávání a výchovy.

AIVD ČR, NIDV, AIVD SR, Národní osvětové centrum SR v Bratislavě a Pedagogická fakulta UMB v Banské Bystrici se rozhodly při této příležitosti uspořádat odbornou mezinárodní konferenci Stát a vzdělávání dospělých. Slavnostní význam této konference byl podtržen poskytnutím záštity předsedy vlády České republiky.

Tematicky se konference zaměřila na dopady tohoto zákona a následujících legislativních kroků na vývoj vzdělávání dospělých u nás a na roli státu, občanské společnosti a sociálních hnutí v rozvoji vzdělávání dospělých. Jedním z cílů konference bylo konfrontovat tehdejší představy s dnešním pojetím, a to nejenom v oblasti občanského vzdělávání.

Príspevky byly tematicky orientovány do následujících oblastí:

- Role státu ve vzdělávání dospělých v minulosti a dnes

- Zákon č. 67/1919 Sb. a jeho vliv na podobu vzdělávání v Čechách a na Slovensku do 2. světové války. Významné osobnosti tohoto období

- Pojetí a úloha občanského vzdělávání v ČR a SR dnes, silné a slabé stránky

- Občanské vzdělávání a jeho vazba na vzdělávání profesní a zájmové

Konferenci slavnostně zahájili Mgr. et Mgr. Helena Plitzová, ředitelka NIDV a Ing. Petr Špirhanzl, Státní tajemník v Úřadu vlády ČR. V průběhu konference zaznělo 11 odborných příspěvků, které společně s těmi, které nebylo možné z časových důvodů zařadit do programu, budou publikovány ve sborníku příspěvků z této konference.



7/ÚN/2019

Kariéroví poradci

Od roku 2015 jsou v Národní soustavě kvalifikací (NSK) zveřejněny 3 profesní kvalifikace z oblasti kariérového poradenství. Konkrétně se jedná o profesní kvalifikace: kariérový poradce pro profesní a vzdělávací dráhu, kariérový poradce pro zaměstnanost a kariérový poradce pro ohrožené, rizikové a znevýhodněné skupiny obyvatel.

Na tvorbě uvedených profesních kvalifikací se v rámci Národní sítě sektorových rad aktivně podíleli zástupci Asociace vysokoškolských poradců (AVŠP, Asociace soukromých poradenských pracovníků, Unie psychologických asociací ČR, Vysočina Education, ÚP ČR – krajská pobočka v Hradci Králové, Asociace pracovních agentur.

Existence profesních kvalifikací, zveřejněných na internetových stránkách www.narodnikvalifikace.cz, znamená pro občany možnost získat potřebnou či poptávanou kvalifikaci bez ohledu na předchozí vzdělání. Na základě úspěšně absolvované zkoušky získá občan osvědčení o získání dané profesní kvalifikace. Na základě zákona č. 179/2006 Sb. o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání je toto osvědčení celostátně platné a uznávané.

Každý standard profesní kvalifikace má pro občany, zaměstnavatele a trh práce význam pouze za předpokladu, že bude odrážet aktuální kvalifikační požadavky, které jsou pro výkon povolání skutečně nezbytné a potřebné. Aktualizace tzv. revize profesních kvalifikací probíhá po 4 letech od jejich zveřejnění. V případě odůvodněné a doložené potřeby je možné, v rámci tzv. mimořádné revize, aktualizovat standardy i v kratší lhůtě.

Zmíněné profesní kvalifikace kariérových poradců projdou tedy právě v letošním roce tzv. pravidelnou čtyřletou revizí. Při této příležitosti proběhlo na půdě MŠMT v rámci únorového jednání Národního poradenského fóra (NPF) jednání s cílem zahrnout do připravovaných revizí těchto profesních kvalifikací zkušenosti co nejširšího spektra uživatelů.

Diskuse byla poměrně bouřlivá a své zkušenosti přinášeli zástupci autorizovaných osob, vzdělavatelů, úřadů práce i zaměstnavatelů. AIVD ČR za-



stupovala na jednání prezidentka Jana Brabcová. Z přednášených příspěvků mimo jiné vzešel návrh, že stávající členění do 3 samostatných profesních kvalifikací je nadbytečné. Ačkoli jsou obsahově standardy odlišné a mají svou jasnou cílovou skupinu, je poptáváno pouze zaměření na vzdělávání a profesní dráhu. Tuto skutečnost bude třeba zohlednit právě v rámci letošních revizí.

Pracovní skupina původních tvůrců bude rozšířena o zástupce NPF, kteří se budou mít své zastoupení i mezi tzv. stvrzovateli, tj. oponenty, kteří budou návrhy na úpravu profesních kvalifikací připomínkovat jako nezávislí odborníci z praxe. O následujícím vývoji vás budeme informovat. Své případné dotazy či náměty neváhejte směřovat na adresu aivd@aivd.cz.

Romana Nováčková
výkonná ředitelka AIVD ČR



STRATEGIE VZDĚLÁVACÍ POLITIKY ČR DO ROKU 2030+

S končící účinností Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2020 vzniká z iniciativy MŠMT nový kontinuálně navazující dokument, který bude definovat priority, cíle a opatření vzdělávací politiky a vzdělávacího systému v dalším období (“Strategie 2030+”).

V lednu 2019 ministr školství, mládeže a tělovýchovy Robert Plaga ustanovil expertní skupinu, která je složena tak, aby zahrnula, slovy MŠMT, co možná nejširší spektrum aktérů vzdělávacího systému a školství. Naše asociace usilovala o členství v expertní skupině prostřednictvím členství Unie zaměstnavatelských svazů. MŠMT však v součas-

představen základní záměr a aktuální stav zmíněného materiálu.

Zde stojí jistě za zmínku, že v předchozí strategický materiál Strategie 2020 označil pan ministr za obtížně vyhodnotitelný. Téměř u všech opatření bylo konstatováno, že prioritou dané oblasti je stále aktuální, konkrétní měřitelný posun je však diskutabilní. Zároveň ministr apeloval na zapojení a pro-aktivitu všech aktérů se záměrem vytvořit materiál, jehož naplňování bude ambicí všech jeho tvůrců, nikoliv pouze ministerstva.

Toto úvodní otevřené setkání mělo 3 hlavní bloky:

1. vize a cíle strategie, 2. absolvent vzd. systému – cíle, obsah a výstupy, 3. revize rámcových vzdělávacích programů.

Z výčtu hlavních témat je patrné, že oblast dalšího, resp. neformálního vzdělávání dospělých nepatřilo ke klíčovým bodům. Velmi živá diskuse se skutečně rozvíjela k tématu inkluze, definování výsledků učení žáků, motivace a možnostem dalšího vzdělávání pedagogů. Na neformální vzdělávání občanů, dospě-

lých mimo rámec počátečního vzdělávání skutečně příliš prostoru nezbylo.

Podíváme-li se na internetové stránky www.cr2030.cz věnované právě Strategii 2030+, najdeme v kapitole vzdělávání teze a cíle, které potvrzují, že celoživotní vzdělávání MŠMT nebere na lehkou váhu. Jedná se např. o tato tvrzení:

„Vzdělávání nemá sloužit pro přípravu pracovní síly pro aktuální potřeby zaměstnavatelů, naopak cílem má být rozvoj kompetencí pro aktivní občanský, profesní i osobní život. Důležitým aspek-



Ministr školství Robert Plaga na konferenci

nosti nezamýšlí složení 8-členné pracovní skupiny rozšiřovat, nicméně zapojení dalších významných subjektů umožňuje prostřednictvím série veřejných konzultací. První z nich proběhla na konci února v Národní technické knihovně v Praze, kde byl za účasti ministra školství



tem bude propojování různých oborů a oblastí lidské činnosti. Naopak snížit se musí objem osvojených faktů, které brání kreativitě a hlubšímu poznání vyučovaného tématu. Jedině tak je možné nastartovat cestu k udržitelnému rozvoji.“

Strategie 2030+ mezi své hlavní cíle řadí:

1. Vzdělávání zajišťuje každému přístup k rozvoji přenositelných kompetencí, potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život. Systém zahrnuje přiměřený všeobecný základ nezbytný pro další vzdělávání, zapojení do společnosti i pro porozumění vzájemné provázanosti současného světa.

2. Systém celoživotního vzdělávání je veřejně garantovaný a široce dostupný: Zaměřuje se jak na profesní vzdělávání, tak i na vzdělávání v oblasti přenositelných dovedností.

„Vzdělávací instituce musejí být otevřené spolupráci. Jednak zapojením různých forem vzdělávání a různých vzdělávacích institucí, jednak spoluprací s rodiči a jejich zapojením do vzdělávání dětí. Rozšiřovat se musí i rozmanitost aktivních a participativních vzdělávacích postupů a metod, a to s ohledem na budoucí zapojení jedince do společnosti. Jde zejména o konstruktivistické pojetí výuky, systémové myšlení a pěstování schopnosti adaptace na změnu včetně odolnosti (resilience).“

Nemá-li Strategii 2030+ potkat stejný osud, resp. nemá-li se dočkat stejně nelichotivého hodnocení jako její předchůdkyně, měly by být brány vážně všechny instituce a subjekty, které vzdělávací prostor utvářejí a formují.

Z výše uvedeného je zřejmé, že instituce dalšího vzdělávání budou při naplňování definovaných opatření hrát významnou roli při získání konkrétních a měřitelných výstupů. Ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR i Unii zaměstnavatelských svazů budeme usilovat o aktivní zapojení do dalších fází tvorby Strategie 2030+.

Doporučujeme všem našim členům, aby sledovali stránku www.cr2030.cz.

Romana Nováčková
výkonná ředitelka AIVD ČR



Česko hledá bastlíře, kutily a vynálezce!

22.—23. června 2019

Maker Faire Prague

Výstaviště Praha, Holešovice

Co má kutění společného se vzděláváním dospělých? I když to tak nevypadá, právě takovéto neformální akce inspirují a vzdělávají - i dospělé.

Na první český Maker Faire 2018 přišlo 10 000 lidí. Na ploše více jak 6000 m² v Průmyslovém paláci představilo 180 makerů své výtvořky a nechali návštěvníky tvořit vlastní. Vystoupily na tři desítky českých i zahraničních speakerů z businessu, dílen, univerzit a nejrůznějších projektů. Nevěříte? Zkuste se přihlásit jako tvůrce, tedy „maker“. Organizátoři vzkazují: „Sdílej, co jsi vyrobil a co ses při tom naučil.“ Přihlašování bude otevřené do 30. dubna 2019. Pro nekomerční projekty je účast na festivalu zdarma.

Ať už veletrh navštívíte jako tvůrce či pozorovatel, inspirace vás určitě nemine. A třeba právě tady najdete podnět pro novou spolupráci či dokonce startup. Pro vzdělavatele je to ráj názorných pomůcek a nových pohledů do světa edukace - nejen v oblasti nových technologií. (red)

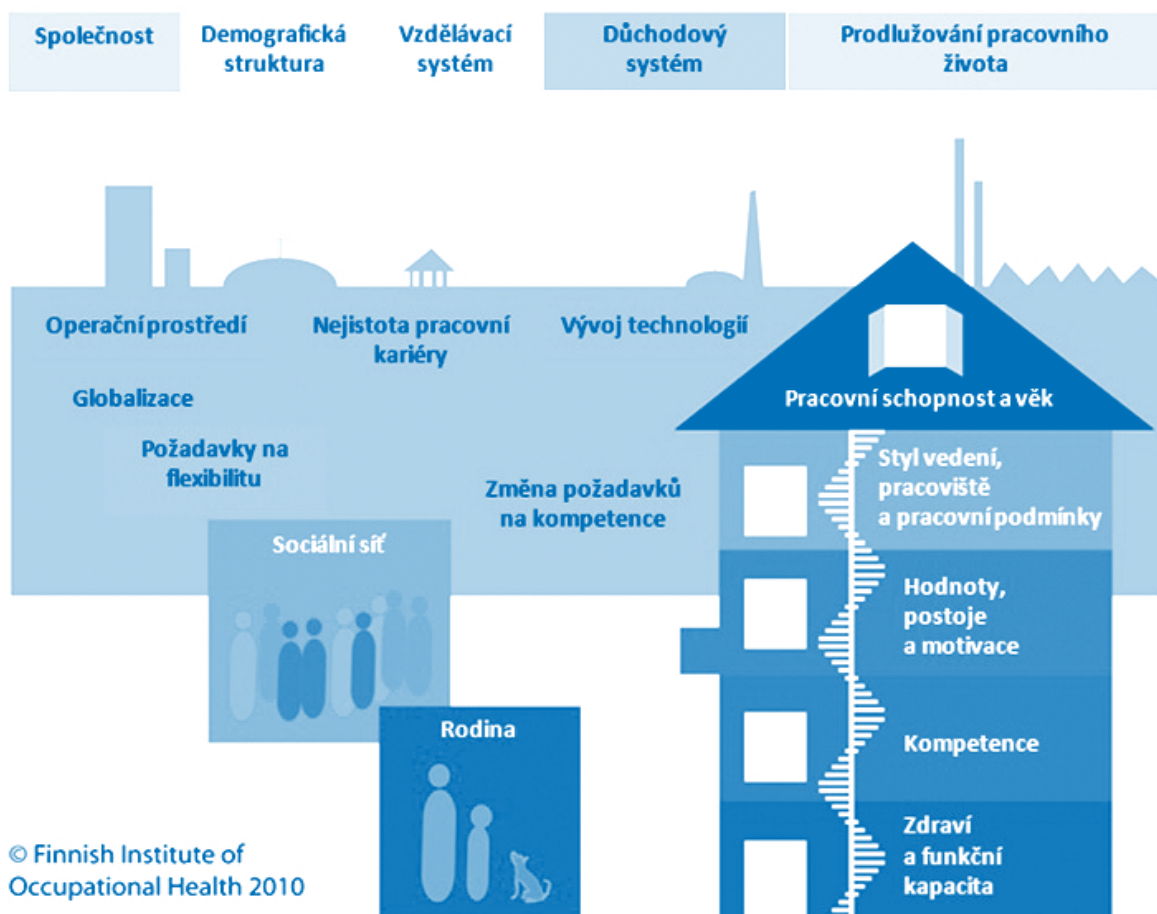


Age management Uptake

Podnětem k realizaci tohoto mezinárodního projektu je reakce na stárnutí pracovní síly ve stře-doevropském regionu. V současné situaci na trhu práce je nezbytným předpokladem pro konkurenceschopnost firem zajištění kvalifikovaných zaměstnanců a jejich udržení do vyššího věku. Zaměstnavatelé jsou zatím poměrně málo seznámeni s metodami a nástroji age managementu, které by jim umožňovaly zavádět koncept age managementu do firemní praxe a implementace zásad age managementu je zatím ve firemním prostředí na úplném počátku. Vzniká tedy potřeba kvalifikovaných pracovníků, kteří zvládnou zavádět komplexní systém opatření age managementu v rámci personálních činností a umí řídit jednotlivé generace na pracovišti s cílem podpory jejich pracovní schopnosti.

Systémové zavádění principů age managementu v současné době podpořilo MPSV v rámci OP Zaměstnanost výzvou č. 079 Age management - chytará změna v řízení, příležitost k růstu. Tato výzva umožňuje českým zaměstnavatelům realizovat projekty, které zahrnují age management audit, specifické vzdělávací aktivity, zpracování strategií a plánů v oblasti age managementu, měření pracovní schopnosti, preventivní aktivity na podporu pracovní schopnosti, ergonomické audity atd. Schválené projekty, kterých je v ČR celkem 107, mají za cíl zavedení komplexních opatření age managementu k českým zaměstnavatelům, kteří právě takto vzdělané odborníky potřebují.

Hlavním řešitelem projektu, jehož cílem je vývoj vzdělávací aktivity pro pozici age management





poradce (age management advisor), je Asociace institucí vzdělávání dospělých SR ve spolupráci s Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR, z.s., s Univerzitou Komenského v Bratislavě, Univerzitou Karlovou, Katedrou andragogiky a personálního řízení a kolegy z Polska Edukacyjne Centrum Integracji Miedzypokoleniowej HIPOKAMP a z Rakouska L3 Institute for Lifelong Learning.

Projekt byl zahájen na podzim 2017 a v rámci již realizovaných aktivit byly zpracovány přehledy fungování a příkladů dobré praxe age managementu v jednotlivých zapojených zemích. Na základě těchto analýz bylo zpracováno curriculum pro age management poradce, tak aby výukové moduly akceptovaly zejména koncept pracovní schopnosti, který byl vyvinut v 80. letech minulého století ve Finsku a je základním východiskem pro řízení stárnutí jednotlivých generací na pracovišti. Podpora pracovní schopnosti zaměstnanců by měla být komplexním systémem a měla by zahrnovat opatření na podporu všech faktorů pracovní schopnosti dle tzv. Domu pracovní schopnosti (zdraví, kompetence, motivace, pracovní podmínky i oblast sladování pracovního a rodinného života), obr. č. 1 (použitý zdroj: Finský institut pracovního zdraví (FIOH).

V současné době expertní tým projektu zpracovává učební materiály pro blended learning. Pilotní ověření nově vyvinutého kurzu (prezenční i dis-

tanční formou) se uskuteční ve všech zapojených zemích. O konkrétním termínu konání v r. 2019, do kterého se mohou přihlásit i zájemci z řad široké veřejnosti, budete informováni na webu projektu i na webových stránkách českých partnerů projektu (<https://www.agemanagementuptake.eu/>, <http://www.aivd.cz/>, <https://www.cuni.cz/>).

Po absolvování tohoto kurzu by měl být účastník kurzu schopen identifikovat problematická místa

ve firmě, připravit, realizovat a vyhodnotit age management audit, na základě jeho výsledků navrhnout a implementovat vhodná opatření na zavádění age managementu do firemní praxe a vyhodnocovat účinnost zaváděných opatření s cílem podpory pracovní schopnosti jednotlivých věkových skupin na pracovišti.

Předpoklady na pozici age management poradce jsou:

- ideálně absolvent oboru andragogiky a personálního řízení příp. sociální práce anebo pedagogiky
- pozice předpokládá nadstavbu/specializaci pracovníků HR oddělení (personalista, příp. personalista specialista)
- znalosti a dovednosti v oblasti řízení lidských zdrojů, personálních procesů, vzdělávání dospělých, psychologie.

Mezi další aktivity realizovaného projektu patří sestavení kvalifikačního standardu, přípravu podkladů pro akreditaci nové profese v zapojených zemích a zpracování příručky pro implementaci. Projekt bude ukončen v roce 2020.



Ilona Štorová
členka výkonného výboru AIVD ČR

Co by se měli dospělí učit v nejbližších 10 letech, aby uspěli v měnícím se světě?

Případně proč?

Vzdělávání dospělých? Ano, ale bude důležité rozdělit dospělé nad 50 a dospělé nad 30 let.

Tyto dvě skupiny navrhuji z důvodu, že ta starší skupina bude muset přijmout nové a rychlejší technologie, řemeslníci a osoby pracující rukama budou stále nuceni přijímat modernější vybavení a nářadí. Zde jim další vzdělávání zajistí často dodavatel zařízení, se kterým pracují.

Administrativa a ostatní budou nuceni reagovat během dalších 10 let na zrychlení obsluhy a odbavení klienta. Budou nuceni se vzdělávat sami, aby stačili té mladší skupině nad 30 let, aby se udrželi na trhu práce.

A skupina nad 30 let? Vzdělání na studiích jim bude stačit, důležité bude ovšem v jakém oboru studovali a jakou rychlostí se jejich obor rozvíjí. Učit by se ale měli hlavně komunikaci s lidmi, umět se na trhu práce domluvit, potřeba bude vnímat lidský faktor a rozměr „selského rozumu“, protože stroje to neumí a ani jim to nedají.

Lidé, kteří budou umět jednat s lidmi, budou k nezaplacení. Ať se jedná o řemeslníka, co pracuje u někoho doma, nebo prodavačku, recepční, servírku a podobně. Pro tuto skupinu nebude následujících 10 let držet trend v rychlosti technologií, na to jsou již zvyklí za posledních 15 - 20 let během svých studií, ale právě lidský rozměr jim bude chybět. Ti co ho mít nebudou, budou unavení, zatrpklí a nespokojeni.

Roman Pommer
Viceprezident HK ČR



Richard Papík
informační specialista,
knihovnick, VŠ učitel



To je nelehká otázka, protože na jednu stranu se volá po nutnosti mít znalosti, které mají být hlubší a kognitivně lépe zpracované, ale na druhou stranu netrpělivý nejen korporátní svět tlačí praxi především do jisté „sociální průraznosti“, akčnosti a někdy až nesmyslného výkonu, který je spíš rychloobrátkovým fenoménem současnosti, takže cena opravdových znalostí jakoby ustupovala do pozadí. Zjednodušeně řečeno: svět mnohdy žádá instantní znalosti a na „vzdělání ve starém stylu“ není prostě čas. Myslím, že se to stále ve společnosti diskutuje, ale je v tom velký rozpor teorie a praxe, které jdou často proti sobě, někdy i docela pokrytecky. Vyžaduje to docela vnitřní sílu nenechat se svést z cesty vzdělávání v hlubším kontextu, ale mělo by to být asi jinak.

Lidé by se měli učit:

1. Myslet a nepolevovat v tomto úsilí, můžeme říci klidně umět se učit kriticky myslet
2. Efektivně se umět učit, nerezignovat na učení se novému, i když to není snadné s přibývajícím věkem
3. Umět využívat naučené ve svém činnosti, hledat tyto možnosti, je to pak motivační
4. Využívat a ocenit význam kvalitních informací a znalostí, umět si je najít a využít
5. Nezapomínat na schopnost se učit v sociálních vztazích, učit se stále být například dobrými kolegy, podporovat sociální inteligenci u sebe i druhých
6. Učit se odolávat stresu a nenechat se zahnat do patologických stavů, které deformují radost z práce a učení, umět se jim tedy statečně a otevřeně postavit
7. Mít radost z tvoření a učení, což pochopitelně kolísá, jak jde život, tedy aby se schopnost učit stále vracela, a učit se vytvářet pro to motivující podmínky

Uspění v tomto světě pak asi přijde samo nebo skoro přirozeně. Pochopitelně to znamená si v sobě vyrovnaně zdůvodnit, co to znamená „uspět“.

1. Měli by se učit cizí jazyky, aby mohli plyně studovat zahraniční materiály a obstát v konkurenci vrstevníků z jiných zemí. Každý musí mluvit plyně anglicky a měl by dobře znát další cizí jazyky.

2. Měli by se učit komunikovat, protože umění komunikovat tzn. mluvit spatra a přitom poutavě a smyslně je něco, co české školství zcela zanedbává. Každý leader by měl být schopen interaktivní prezentace, tedy takové, při níž posluchač není jen pasivním příjemcem, ale partnerem. Zahrnuji sem i písemnou komunikaci, tzn. schopnost napsat text, který čtenáře upoutá, dtto prezentaci apod. Kdo někdy viděl přednášet např. amerického řečníka (třeba na video záznamu), ví, co mám na mysli.

3. Měli by se učit správně chápat moderní historii. V dnešním globálním světě jsou vědy provázány vzájemně a jsou provázány s politikou. Bez správné orientace v historii se není možné orientovat v současnosti.

4. Měli by se vzdělávat v mediální gramotnosti. Informace k nám proudí kanály, které ještě nedávno neexistovaly. Zmizel klasický model třídění informací kvalifikovanými prostředníky. Musíme se proto naučit samostatně třídit informace a správně je hodnotit.

5. Měli by se učit vyhledávat informace. Vzhledem k rychlosti probíhajících změn v mnoha vědách nemá smysl studovat to, co mezitím zastaralo. Smysl má naučit se hledat ty nejnovější informace.

6. Měli by se učit pracovat v týmu. Dokázat si správně rozdělit úkoly podle schopností členů týmu. Naučit se spolupracovat, vzájemně si pomáhat tak, aby společně tým maximalizoval efektivitu.

7. Měli by se učit samostatně rozhodovat tak, aby dokázali určit kritéria rozhodování a správně rozhodovací proces řídit.

8. Měli by se učit občanské zodpovědnosti. Pokud naše společnost nebude mít zodpovědné lídry, nezachrání ji žádné vědecké znalosti.

9. Měli by se učit základům manažerského účetnictví, tzn. jak se stavět správně byznys plán, jak rozumět controllingovým výstupům apod. Bez aspoň základních znalostí v této oblasti nelze být úspěšným v systému, kde je ekonomika hlavním kritériem.

Michal Klíma
novinář a manažer



Být členem AIVD ČR se vyplatí!

Členstvím získáte:

- možnost účastnit se zdarma či s výraznou slevou akcí AIVD ČR
- oporu při jednání s institucemi a úřady
- možnost připomínkovat prostřednictvím AIVD ČR zákony či další dokumenty ovlivňující náš obor
 - informační servis z oboru vzdělávání dospělých
- možnost vzájemné výměny zkušeností s kolegy z oboru a konzultací společného postupu v obdobných případech
- výhodný pronájem učebny asociace
- další členské výhody viz www.aivd.cz

Členem AIVD ČR se může stát vzdělávací instituce bez rozdílu zřizovatele zabývající se vzděláváním dospělých, která podá přihlášku a je schválena výkonným výborem. Toto platí i pro organizační složky podniků, zabývající se vzděláváním vlastních pracovníků.

Více informací a přihláška ke stažení:

www.aivd.cz

**Staňte se členem
AIVD ČR
a získejte náskok
před konkurencí!**

Vzdělání 4.0 a vysoké školství – profes vzdělávání na vzestupu

25. 2. se konal seminář zaměřený na změny ve vzdělávání v souvislosti se čtvrtou průmyslovou revolucí. Akce se konala v prostorách Vysoké školy zdravotnické, pořadatelem bylo Sdružení profesního terciárního vzdělávání spolu s Centrem pro studium vysokého školství. Jednalo se o téma velmi zajímavé, o čemž svědčí účast mnoha vrcholných představitelů vysokých škol i bývalé ministryně vysokého školství Miroslavy Kopicové.



V úvodní prezentaci generální tajemník EURASHE Michal Karpíšek představil tuto organizaci, která sdružuje více než 650 profesně zaměřených vysokých škol z 34 zemí a zastřešuje evropské profesní školy a aktivně se podílejí na Boloňském procesu. Jedním z cílů EURASHE je podpora flexibilního a celoživotního vzdělávání zaměřeného na rozvoj digitální společnosti. EURASHE podporuje zavádění krátkých studijních programů, které v České republice aktuálně nejsou, ale jejichž význam poroste s nutností několikanásobné změny povolání během pracovního života jednotlivce. EURASHE chystá konferenci věnovanou budoucím povoláním a učení 16. - 17. května v Budapešti. Ondřej Chrást z pořádajícího Sdružení profesního

vzdělávání představil fenomén Průmyslu 4.0, který je někdy mylně zaměňován za nástup informační technologií a elektroniky. Jedná se ale o propojení průmyslových nástrojů do sítě skrze internet věcí, nástup umělé inteligence a ještě vyšší stupeň automatizace a robotizace. V souvislosti s tím bude kladen důraz na tzv. T-profil kompetencí absolventů, který znamená hluboké odborné znalosti a široký soubor měkkých kompetencí. Nick van Dam, ředitel vzdělávání McKinsey hovoří v této souvislosti o M-profilu. Tím, chce říci, že hluboké kompetence (noha T) se za život několikrát změní. Zde je tedy velká příležitost, jak pro vysoké školy, tak pro soukromé vzdělavatele dospělých. Vzdělávání bude muset být více flexibilní a měli bychom směřovat k uznávání neformálního i informálního vzdělávání v rámci formálního vzdělávání. Na vládní úrovni se Průmyslu 4.0 věnuje dokument Iniciativa Průmyslu 4.0 z roku 2016. Klíčovou otázkou je, jak připravovat absolventy ne na současný, ale na budoucí trh práce. O tom, jak zavádět Vzdělávání 4.0 hovořil děkan Fakulty strojní Západočeské univerzity Milan Edl. Právě tato fakulta je součástí projektu Sdružení profesního terciárního vzdělávání zaměřeného

na proměnu studijních programů pro Průmysl/Společnost 4.0. Spolupráce vysokých škol s lidmi z průmyslu není jednoduchá, podstatná je komunikace a vysvětlování si mantinelů, kterými jsou svázané vysoké školy. K tomu přispívají i kulaté stoly, které fakulta a sdružení pořádají spolu s Výzkumným ústavem pro podnikání a inovace při Hospodářské komoře ČR.

Druhá část semináře byla věnována informačním technologiím, které musí být hnacím motorem Vzdělávání 4.0. Jan Beseda z Centra pro studium vysokého školství zmínil nástup umělé inteligence a čím dál hlubší roli nástrojů na analýzu vzdělávacího procesu. Lukáš Macenauer z firmy Behaviora ukázal, jak měřit kompetence pomocí simu-

ní terciární

lační hry, kterou vyvíjí. Neopomněl při tom, ale zmínit i důležitost rozvoje sociálních kompetencí na vysokých školách nejen pro pracovní trh, ale i pro rozvoj demokratické společnosti, kterým se zabývá evropský projekt DASCHE, na němž participuje i Centrum pro studium vysokého školství. Dominik Felner z Vyšší školy publicistiky hovořil o zkušenostech s rozvojem informačních systémů a Learning Management Systemů na školách. Faktory jsou podobné i pro oblast komerčního vzdělávání. Jedná se o cenu, snadnost implementace



a údržby, ovládání, uživatelskou podporu, kompatibilitu s informačními systémy. V neposlední řadě pak je třeba nezapomenout na responsibilní design. Jak před tím zmínil Jan Beseda, ukazuje se, že m-learning (učení skrze mobilní telefony) je efektivnější a začíná být oblíbenější než skrze počítače.

Třešničkou semináře bylo slavností podepsání memoranda o spolupráci mezi Centrem pro studium vysokého školství a Sdružením profesního terciárního vzdělávání.

Photo by elli.photo

Jan Beseda
Centrum pro studium
vysokého školství



Assessment na prezidenta republiky?

Představme si hypotetickou možnost, že by prezident republiky nebyl vybírán na základě volebního klání, převahy těch či jiných voličů nebo na základě slibů více či méně poplatných voličské základně. Představme si, že by prezident byl vybírán na základě stejných podmínek, jako se vybírají například vysocí manažeři firem, tedy pomocí testování kompetencí, hodnocení předchozích výsledků a osobnostního profilu, kvalit, případně celodenního assessment centra. Jaké by bylo zadání pro takovéto assessment centrum a v jakých oblastech bychom kladli požadavky?

Nejspíš by se zkoumaly profesionální kvality, ať už obecné a přenositelné kompetence - soft skills, digitální dovednosti, ale také by šlo patrně o testování vyspělosti osobnosti, morální integrity a podobně. Určitě bude zapotřebí otestovat také zvládnání cizích jazyků a některé specifické dovednosti nutné pro výkon této funkce. To se běžně testuje zadáním modelových situací podobných reálnému výkonu.

Kromě toho by také byla požadována zdravotní prohlídka pracovního lékaře, která potvrdí, že zdravotní stav odpovídá výkonu náročné funkce.

Stejně jako manažer svým jednáním přímo ovlivňuje výkonost svého týmu a následně celé firmy, i prezident má takovýto vliv nejen na nejbližší spolupracovníky, ale i na celkovou atmosféru ve společnosti. Assessment není levná záležitost, ale možná by leccos u kandidátů napověděl...

Jana Brabcová
prezidentka AIVD ČR



Letem (nejen vzdělávacím) světem

Youtuber Karel Kovář alias Kovy vzdělává kromě mládeže i dospělé - aktuálně v mediální gramotnosti pro společnost Člověk v tísni natočil seriál Kovyho mediální ring, kde vysvětluje, jak se zorientovat ve světě médií, ověřovat zdroje a propíchnout svoji sociální bublinu. Řada lidí pry díky němu začala sledovat politické dění.

Několik stovek pedagogů u příležitosti Dne učitelů přišlo do škol v černém oblečení nebo s páskou na ruce na protest kvůli stavu školství. Průměrný plat učitelů dosáhl loni 35 089 korun. Dolní komora podpořila „dosažení strategického cíle, to je navýšení platů pedagogů na 130% průměrné mzdy“. Vládní cíl je dosáhnout do dvou let průměru u učitelů zhruba 47 tisíc korun. Platy učitelů jsou významným politickým tématem, už proto, že v Česku je zhruba 158 tisíc učitelů mateřských, základních, středních a vyšších odborných škol. O platech lektorů ve vzdělávání dospělých zatím hovoří jen dokument Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Zaměstnanost, kde dolní hranice začíná na 30 800 Kč hrubého.

Facebook zareagoval na nedávnou střelbu ve dvou mešitách v novozélandském městě Christchurch, kde zahynulo 50 lidí. Útočník nahrával a vysílal v přímém přenosu, video vidělo na Facebooku 4000 lidí, než bylo odstraněno (12,5 min. po ukončení vysílání). Ze záznamu v den útoku vzniklo více než 1,5 milionu kopií. Společnost zvažuje omezení možnosti vysílat v přímém přenosu - například pro ty, kdo v minulosti porušili pravidla užívání sociální sítě.



Držitelkou Zlatého Ámose, ocenění pro nejoblíbenějšího kantora v Česku, se stala učitelka matematiky, češtiny a tělocviku Pavlína Kopačíková z Vacova na Prachaticku v Jihočeském kraji.

Pracovní stres krom jiného způsobuje i nárůst váhy. Jak vědci dodávají, z velké části hlavně u žen, které nastupují na druhou směnu po návratu domů. Zabývala se tím studie švédské University of Gothenburg prováděná mezi 3800 dobrovolníky.

V mezinárodní soutěži pro učitele Global Teacher Prize zvítězil Peter Tabichi, kantor z odlehle vesnice na západě Keni. Uspěl mezi 10 000 nominovaných ze 179 zemí. Učitel matematiky a fyziky je členem františkánského řádu a vynakládá 80 procent svých příjmů na pomoc chudým žákům.

V Česku přibývá bezdětných žen. U dnešních třicátnic a čtyřicátnic se čeká 16 - 18% bezdětnost. Přibývá žen, které se dítěte vzdaly dobrovolně, často to vnímají jako morální rozhodnutí. K bezdětnosti vede i odklad těhotenství, zejména u vysokoškolaček, ve třiceti letech zůstává bezdětných 40%. Odklad dítěte na vyšší věk je častější u absolventek společenských a humanitních věd.

Robotičtí asistenti, kteří s uživateli komunikují například v mobilních zařízeních (Siri, Alexa), mají časem dostat genderově neutrální hlas „Q“, který se pohybuje v rozmezí 145 až 175 hertzů... (red)

Zdroje: video.aktualne.cz/dvtv, novinky.cz, epravo.cz, irozhlas.cz



Jan Amos Komenský

Jan Amos Komenský se narodil

28. března 1592 na jihovýchodní Moravě a zemřel 15. listopadu 1670 v Amsterdamu.

Byl posledním biskupem Jednoty bratrské, českým teologem, filosofem, pedagogem a spisovatelem. Jeho myšlenky, napsané před 400 lety, oslovují nejen vzdělavatele dodnes...

Jak smýšlíte o dnešním vzdělávacím systému?

Škola je dílna lidskosti, kdež lidé mladí a suroví bývají ku přijetí plných pravých obrysů vzdělávání, aby nezůstali pařezy, nýbrž stali se živými obrazy Boha, tvory Tvůrci nejpodobnějšími. Posláním od začátku do konce budiž hledati a nalézati způsob, který by umožnil, aby učitelé méně učili, žáci se však více naučili, aby ve školách něměl místa křik, pocit oškřivenosti, vědomí marné práce. Bez příkladů, pravidel a cvičení buď ničemu se nevyučuje a neučí, nebo ničemu dobře.

Jací by měli být učitelé?

„Naši učitelé nesmějí být podobni sloupům u cest, jež pouze ukazují, kam jít, ale samy nejdou.“

Řada mladých dnes opouští školy před dokončením s poukázáním, že pro život ji nepotřebují. Co s tím?

Má-li se člověk stát člověkem, musí se vzdělat. Cílem vzdělání a moudrosti je, aby člověk viděl před sebou jasnou cestu života, po ní opatrně vykročoval, pamatoval na minulost, znal přítomnost a předvídal budoucnost. Takový je příští věk, jak jsou vychováni příští jeho občané.

Víte, že dnes se dá koupit nejen diplomka, ale i univerzitní titul?

Člověk má rozum, aby rozeznával, a vůli, aby volil, cokoli je kde dobrého nebo zlého. Kdyby hlupáků nebylo, kde by se brala moudrost? Boháči bez moudrosti co jsou jiného než vepři v blátě ležící?

Jak se díváte na uznávání výsledků neformálního vzdělávání?

S pomocí knih se mnozí stávají učenými i mimo školu. Bez knih pak nebývá učený nikdo ani ve škole.

Hovoříme dnes o době postpravdivé, média jsou plná polopravd... Jak se v tom vyznat?

Život je jeden pouhý, ale smrtí tisícové jsou způsoby. Pravda jedna a pouhá, bludů však tisícové podoby. Nevěřte všemu, co se vám k věření předkládá: Zkoumejte vše a přesvědčujte se o všem sami! Je věcí rozumnosti zdržovat se úsudku před plným poznáním věcí, zvláště pak slov a činů.

Nepobuřuje Vás dnešní sexuální výchova?

Každému člověku je jeho věk školou. Lepší je plodníkem svým řádně zatřepati, než s povětrnou ženskou spáti. Šťastný je člověk, kterého varuje cizí chyba.

Co si počít s brexitem?

Když se člověk oddaluje od člověka, když člověk nedovede snášet člověka, když člověk zuří proti člověku, je to zřejmý úpadek lidství. Moudří vždy považovali za nejbezpečnější cestu k míru zapomenutí utrpených křivd.

Růst ekonomiky zpomaluje, máme se obávat krize?

Majetek jistou starostí, hodnosti prázdným dýmem, rozkoše sladkým jedem, osidly našeho zla. Dokud to lidé nechápou, honí se za stíny bez věcí, a rozplývají se oddáni svým nicotnostem sami v nic.

Jak vidíte kauzu Čapí hnízdo?

Člověk vycvičený rozumem a uměním, ale bez mravnosti, podobá se zlaté pochvě, v které se drží olovený meč. Umění vládnout se zakládá na moudrosti, nikoli na síle, na opatrnosti, nikoli na úskoku.

Stále nám chybí zákon o dalším vzdělávání...

Život činný je opravdový život. Zahálka je hrobem člověka zaživa. Co máš udělat, do toho se dej s chutí; co sám můžeš udělat, to nečekej od jiných a bez příčiny neodkládej s ničím. Když můžeš někomu pomoci, učiň to s největší radostí.

*Citáty vyhledala a z kontextu vytrhala
Jana Brabcová*

Z VÝKONNÉHO VÝBORU

Předmětem jednání výkonného výboru v uplynulém čtvrtletí bylo vyhodnocení uplynulého roku a schválení činnosti asociace v roce 2019. Kancelář připravila a předložila členům výkonného výboru zprávu o činnosti a výsledek hospodaření asociace za rok 2018.

Na základě bilance roku 2018 souhlasili členové výkonného výboru s podáním žádosti o autorizaci nové profesní kvalifikace Manažer dalšího vzdělávání, zveřejněné v rámci Národní soustavy kvalifikací v roce 2018. Rok 2019 je pro asociaci rokem volebním. Na lednovém jednání byl členy VV schválen harmonogram příprav zasedání Valné hromady, současně VV potvrdil termín konání Valné hromady 10. 4. 2019.

VV byl informován o podání projektové žádosti v rámci výzvy č. 110 OPZ Zaměstnanost - Vzdělávání - společná cesta k rozvoji II, podané 17. 1. 2019. VV také schválil podání žádosti do výzvy ERASMUS+.

V únoru 2019 pořádala asociace ve spolupráci s NIDV, AIVD Slovenská republika a Národným osvetovým centrom mezinárodní konferenci Stát a vzdělávání dospělých. Akce proběhla u příležitosti stého výročí při-

jetí zákona č. 67/1919 Sb. O organizaci lidových kurzů občanské výchovy, pod záštitou premiéra ČR.

Prezidentka Jana Brabcová seznámila členy VV o účasti a výsledku jednání workshopu, pořádaného MŠMT u příležitosti zahájení revizí profesních kvalifikací kariérových poradců. Návrhům na úpravu standardů profesních kvalifikací se bude věnovat pracovní skupina.

AIVD ČR je členem pracovního boardu sekce vzdělávání při HKČR, jednání se účastní prezidentka asociace.

Výkonná ředitelka Romana Nováčková seznámila členy VV s obsahem Strategie 2030+, představené MŠMT v březnu 2019. Jana Brabcová současně informovala členy VV o podpoře, vyjádřené Unii zaměstnavatelských svazů, v souvislosti se žádostí o zařazení do expertní skupiny tvůrců tohoto strategického záměru. Tato žádost byla směřována ministru školství, zatím s negativní odezvou.

Asociace zastupuje aktuálně 135 členů.

Romana Nováčková
výkonná ředitelka AIVD ČR



Líbí se vám Andragogika v praxi? Objednejte ji pro sebe nebo své spolupracovníky!

Mějte přehled o světě vzdělávání dospělých!

Máte zájem o další čísla?

Přejete si dostávat časopis přímo do vaší kanceláře nebo domova?

Vyplňte prosím objednávkový formulář na www.aivd.cz/cz/publikace.

a získejte i starší čísla (do vyčerpání zásob).

Roční předplatné: 4 čísla roku 2019 za 300 Kč vč. poštovného

K předplatnému získáváte zdarma navíc elektronickou verzi ročníku 2018.



Andragogika v praxi®

Odborný čtvrtletník pro vzdělávání a rozvoj dospělých

Vydává Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR

ISSN 2336-5145

Andragogika v praxi je ochrannou známkou Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.

Redakční rada pod vedením Mgr. Jany Brabcové: Mgr. Jaroslav Bezchleba, Ing. Pavla Čmuhová, MBA, PhDr. Bohumír Fiala, RNDr. Robert Gamba, Ing. František Janeba, PhDr. Marie Jírů, PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D., Ing. Leopold Podmolík, Ing. Pavel Široký, Mgr. Ilona Štorová, Bc. Romana Nováčková

Inzerce: aivd@aivd.cz, tel.: +420 734 605 219

Objednávky předplatného i zaslání jednotlivých čísel: kancelar@aivd.cz

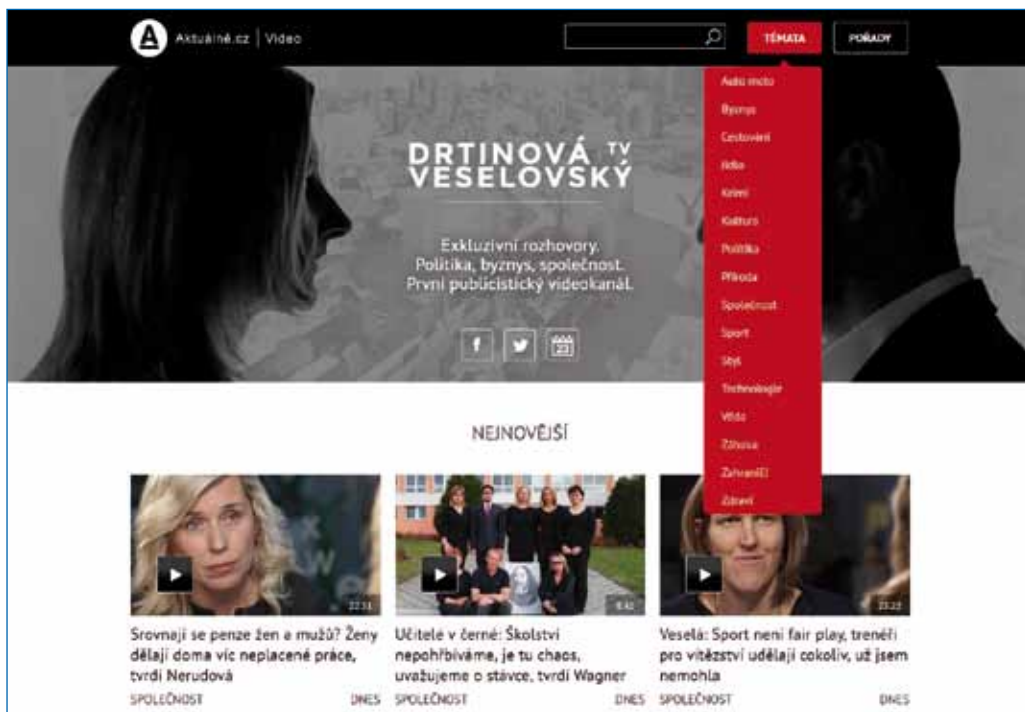
Cena: 75 Kč (pro členy AIVD ČR zdarma)

Uzávěrka dalšího čísla: 30. 5. 2019

Příspěvky zasílejte na: reditel@aivd.cz

Inspirace pro další vzdělávání

A kde se inspirujete vy?



Vzdělávání pro svět 4.0 | Ondřej Šteffl | TEDxPrague

TEDx otvírá myšlení, propojuje světy. Je to nezisková iniciativa, jejímž centrem jsou “myšlenky hodné šíření” – sdílení podnětných nápadů a příběhů. Je to celosvětová iniciativa, v ČR je aktuálně uděleno asi 14 licencí.



**Asociace institucí
vzdělávání dospělých ČR**

CHCETE VZDĚLÁVAT DOSPĚLÉ?
VYPILUJTE SVÉ LEKTORSKÉ DOVEDNOSTI!

Přijďte k nám na kurz

PROFESIONÁLNÍ LEKTOR



**a učte se od předních odborníků
v oblasti vzdělávání dospělých!**

Absolvujte ověřený a prakticky orientovaný kurz zaměřený na rozvoj lektorských dovedností!

Kurz je zároveň přípravou pro prestižní

ZKOUŠKU Z PROFESNÍ KVALIFIKACE

LEKTOR DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

podle Národní soustavy kvalifikací.

AIVD ČR je autorizovanou osobou MŠMT.

Výuka probíhá v učebně AIVD ČR na Karlově náměstí v Praze. Aktuální termíny na webu.

Témata kurzu:

- **Komunikace a prezentace lektora**
- **Práce lektora se skupinou**
- **Příprava lektora na výuku**
- **Metodika lektorské práce**
- **Formy a metody vzdělávání dospělých**
- **Didaktická technika a pomůcky**
- **Hodnocení účinnosti vzdělávání**

Přihlášky

a více informací:

www.aivd.cz/akce

nebo nás kontaktujte

na telefonu 734 605 605

a e-mailu aivd@aivd.cz