

# ANDRAGOGIKA

## v praxi



ZDENĚK PALÁN  
POVZDECHNUTÍ PAMĚTNÍKA  
PRÁCE OSOBNÍHO ASISTENTA  
VZDĚLÁVACÍ KONTA



## Za Zdeňkem Palánem

*Já bych tančil, moje milá, hrajou Tennessee walz... Tak tahle píseň mi už asi navždy bude připomínat Zdeňka Palána. Když zazněla na jeho pohřbu,*

*který byl v mnohém odlišný od těch, které jsem zažila, uvědomila jsem si, kolik lidí asi oceňovalo především jeho lidskou stránku, zatímco my v asociaci jsme viděli spíše výsledky jeho práce.*

*Měla jsem štěstí, že už naše první setkání bylo neformální - vzdělavatelé dospělých v moravském sklípku. Vlado Čermák mu představil „tu novou z Plzně“. A pro mne ten velký muž ve věku mého tatínka sestoupil z piedestalu a přišel si pro taneček. A zpíval. A od té chvíle už to nebyl jen PREZIDENT, ale především ČLOVĚK. Těch lidských momentů časem přibývalo - posílal fotky dřevěných skulptur, vysvětloval, jak cvičit taj-či (a já to opravdu zkusila), na výjezdní zasedání výkonného výboru přivezl mandolínu a zahráli jsme si spolu...*

*Vždycky to lidství vykouklo nenápadně a jaksi mimoděk. A vždycky to sedlo.*

*Volávala jsem mu občas, když jsem převzala jeho funkci, aby mi poradil. Nikdy to neudělal přímo, ukázal pohled z druhé strany a nechal rozhodnutí na mně. Neviděl věci černobíle, byl spíš kouč než mentor...*

*Věděli jsme, že marodí, řekl to chlapsky a rovnou. A bez sentimentu začal řešit, kde všude bude třeba ho nahradit. A taky, že mu došli „andragogičtí senioři“, se kterými dělal rozhovory pro Andragogiku v praxi. Jeho poslední rozhovor s Mirkem Fialou si můžete přečíst v tomto čísle, stejně jako článek Povzdechnutí pamětníka.*

*„Myslím, že moje choroba pokračuje rychleji, než jsem doufal,“ napsal mi a začal plánovat, co chce ještě stihnout. Vernisáž své výstavy, setkání v osadě, kde býval šerifem...*

*Když jsme ho s Mirkem Fialou navštívili koncem letošního března, dvě hodiny jsme měli co probírat, byl pohublý, ale měl humor. Jeho vý-*

*tvarné geny podědila dcera Soňa i syn Ondra, který je také autorem Zdeňkovy sošky, které se zhostil s typickým palánovským humorem (a otec ji s radostí předvedl).*

*Připravovaný rozhovor byl odložen na dobu po plánovaných akcích, zůstaly jen fotky, které ale možná prozrazují víc. „Tak potom, když se toho dožiju,“ slibil.*

*Jsem vděčná za ty dvě hodky povídání, při kterém rozhovor nevznikl.*

*V paměti mi zůstává tančící, hrající, tvořivý CHLAP s vlídným humorným nadhledem. Zdeňku, děkujeme, že jsi s námi byl.*

Jana Brabcová  
prezidentka AIVD ČR



PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D. odešel 2. 7. 2019 ve věku nedožitých 83 let.

Rozhovor: Bohumír Fiala	4
Řešení a prevence konfliktů v pracovním prostředí	6
Povzdechnutí pamětníka	8
Andragogické aspekty práce osobního asistenta, aneb jak mohou handicapovaní žít	10
Vzdělávací konta: ozvěna minulosti, nebo šance pro budoucnost?	12
Víte, že...	14
Tisíc odstínů etikety – vizitky	15
E - learning Forum	16
Firemní online vzdělávání: webinář maže vzdálenosti a neztrácí živost	19
Být členem AIVD ČR se vyplatí!	20
Knižní novinky	21
NOVĚ pro členy	21
V INSTITUTU ZDRAVÍ ZVÍŘAT VZDĚLÁVAJÍ DOSPĚLÉ	22
Volené orgány AIVD ČR od 10. 4. 2019	24
Dne 2. července 2019 odešel navždy čestný prezident AIVD ČR, PhDr. Zdeněk Palán, Ph.D.	25
Zdeněk Palán - andragog, prezident i šerif	26
Co by se měli dospělí učit v nejbližších 10 letech, aby uspěli v měnícím se světě? Případně proč?	29
Z výkonného výboru	30

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,**  
– 11. 9. a 12. 9. 2019  
kol. lektorů AIVD ČR

### ZKOUŠKA:

**Zkouška z profesní kvalifikace  
Lektor dalšího vzdělávání**  
– 9. 9. 2019  
kol. lektorů AIVD ČR

### SEMINÁŘE (S) A LEKTORSKÉ DÍLNY (LD):

**(S) Odpovědnost za škodu při  
činnosti vzdělavatelů**  
– 10. 9. 2019  
Ing. Eva Gmentová, LL.M.

### (LD) Business etiketa

– 18. 9. 2019  
Ing. Magda Neuwirthová, Ph.D.

### KONFERENCE:

**Závěrečná konference Age Management Uptake Erasmus+, Bratislava**  
– 24.10. 2019

**Týdny vzdělávání dospělých 2019,  
téma: Digitální Česko? A co lidé  
září - listopad**

**Další info hledejte na  
[www.aivd.cz](http://www.aivd.cz)**

### Citát na červenec:

*Rozpočet by měl být vyvážený, státní pokladna by se měla znovu naplnit, veřejný dluh by se měl snížit, arogance úřednictva by se měla zmírnit a být pod dozorem a pomoc cizím zemím by se měla omezit, pokud Řím nemá přijít na mizinu. Lidé se opět musí naučit pracovat namísto toho, aby žili z veřejné podpory.*

*Marcus Tullius Cicero - z knihy  
A Pillar of Iron od Taylora Caldwellla*

# Bohumír Fiala

*Vzdělávací společnost SEMIS, kterou jsi založil před více než 25 lety, si vede celou dobu úspěšně. Vrátime-li se ale více než čtvrtstoletí zpět, nabízí se otázka: jaký byl tvůj profesní CV předtím, než jsi založil vzdělávací firmu?*

Možná bych to upřesnil tím, že na založení firmy jsem se spolupodílel. Jinak osobně se v podstatě celý svůj profesní život věnuji vzdělávání. Po ukončení studií a odsloužení vojny v r. 1983 jsem nastoupil na studijní pobyt na VUT v Brně, tam mě starší kolegové přibrali k organizování tzv. „klubových večerů“ VTS (VTS = vědeckotechnická společnost). Ty byly zaměřené na oblast řízení podniků i hospodářskou politiku. Tak jsem se dostal ke vzdělávání dospělých a v různých obměnách se mu věnuji dosud.

*25 let je pro vzdělávací firmu relativně dlouhá doba, ve které se jistě střídají léta hojnosti a léta hubenější. Dá se to nějak rozfázovat a pojmenovat příčiny a závislosti?*

Když jsme s komerčním vzděláváním začínali, nepředpokládal jsem, že to vydrží tak dlouho. Osobně za nejlepší období považuji 90. léta. Tehdy byl zájem (možná i nadšení) na obou stranách - u vzdělávaných i u vzdělavatelů. S řadou firem probíhala spolupráce dlouhodobě. Postup-



ně se situace posunula ke stavu, že vzdělávací organizace potřebuje zejména získávat zakázky a ty musí slušně odvést, ale klíčová je ta zakázka. Pro odběratele je zase často klíčová cena, zejména když se jedná o financování z ESF. A tady bychom se dostali opět k diskusi o kvalitě vzdělávání a taky o problematice financování z ESF.

*Tvoje firma i ty osobně jste se velmi zasloužili o rozvoj e-learningu, především organizováním konferencí E-learning forum, kde se letos angažuješ ji podevatenácté. Vidíš nějaký posun – jak kvalitativní, tak i kvantitativní – v této oblasti za těch 19 let?*



Co se týká konference, tak v loňském roce měla přestávku, takže letos byl ročník osmnáctý. Recenze na její program je v tomto čísle Andragogiky. Jinak posun za ta léta je veliký. Od určitého okouzlení technickými prostředky, který byl na začátku, se s jejich dostupností pozornost přesouvá k metodice. Online technologie nebo chceme-li e-learning je dnes integrální součástí firemního vzdělávání a nikdo to za nic výjimečné nepovažuje. V tomto čísle Andragogiky je článek o používání webinářů ve společnosti Vodafone. Na konferenci zazněl i příspěvek zaměřený na využívání mobilních zařízení ve vzdělávání manažerů.

**SEMIS se angažoval v celé řadě projektů ESF EU. Výsledky a dopad těchto projektů jsou všeobecně dosti znevažovány. Jaký je tvůj názor?**

Můj již nežijící kolega by řekl „to zas dobrá myšlenka chytla špatnej směr“. Osobně si myslím, že v té první etapě, ještě před vstupem do EU (fond Phare), tady došlo k posunu jak v metodikách vzdělávání, tak v technické vybavenosti. To do určité míry platilo i pro první projekty po vstupu ČR do EU. V okamžiku, kdy se ukázalo, že i vzdělávací projekty jsou cestou k slušným penězům, vtrhli do vzdělávání obchodníci všeho druhu. Takže dnes, podle mého názoru, už nejde ani tak o vzdělávání, jako o peníze. Ale neplatí to sto procentně. Existují i firmy, které se snaží prostředky využívat k účelu, pro který jsou určeny. Dál bych se k tomu nevyjadřoval, bylo by to na nekonečnou diskusi.

**Ve výboru AIVD již pracuješ hodně let. V čem vidíš příčiny (jak objektivní, tak vnitřní) jisté setrvačnosti činnosti?**

AIVD vzniklo v době, kdy vzdělávání dospělých na tržních principech bylo novinkou a hledala se rovnováha mezi trhem a státem. Volalo se po legisla-

tivní regulaci. AIVD usilovalo o prosazení etických principů do chování vzdělávacích institucí. Určité záslužná byla podpora rozvoje metodiky vzdělávání. Vzhledem k tomu, že členskou základnu tvoří převážně vzdělávací organizace, jejichž činnost je spojena s oblastmi vzdělávání, které jsou regulované státem, snaží se AIVD udržovat a rozvíjet kontakty se státními institucemi. Kromě této skupiny vzdělavatelů existuje početná skupina těch, kteří se regulacím všeho druhu vy-

**„V okamžiku, kdy se ukázalo, že i vzdělávací projekty jsou cestou k slušným penězům, vtrhli do vzdělávání obchodníci všeho druhu.“**

hýbají a fungují na tržních principech. Pro ty je AIVD se svojí snahou o vytváření formálních systémů řízení kvality, voláním po zákonu o VD apod. nezajímavou (konzervativní) organizací. Myslím si, že právě složení členské základny a tím i výkonného výboru vede k té určité setrvačnosti v činnosti. Mladí draví kolegové někdy v rozčilení označují výkonný výbor AIVD za „spolek brontosaurů“.

**K mládí patří touha nebýt regulován, být svobodný, která se životními zkušenostmi zeslabuje natolik, že konečkonců má člověk snahu spíše někam patřit. Myslíš, že v této životní „setrvačnosti“ není i kus optimismu pro další činnost a působení AIVD?**

Určitá setrvačnost a možná i rutina k životu patří. U AIVD je to dnes řada služeb pro členy i pro nečleny. Ty by bez určité rutiny v neziskové organizaci s omezenými zdroji ani nemohly fungovat. Na druhou stranu setrvačnost v sobě skrývá i riziko zapačování se na pozicích bez jakéhokoli posunu vpřed.

Rozhovor vedl  
Zdeněk Palán  
Čestný prezident AIVD



# Řešení a prevence konfliktů v pracovním prostředí

**Cílem tohoto příspěvku je prezentace výsledků průzkumu rozdílnosti v řešení konfliktů ve třech firmách v Brně a zjištění, zda je možné použít mediaci jako prostředek pro řešení konfliktů. Za účelem zjištění hlavního cíle byly stanoveny výzkumné otázky: Co si zaměstnanci firem představují pod pojmem mediace? Používají firmy při řešení konfliktů mediaci? Případá jim metoda mediace jako přínosná?**

K naplnění hlavního cíle byly vymezeny následující kroky. Prvním krokem bylo studium a zpracování výsledků poznatků o řešení konfliktů a o řešení konfliktních situací, zmapování jejich pojetí a různého způsobu jejich dělení a sumarizace výsledků z odborné literatury na pracovní konflikty pomocí literární rešerše. Dále pak byl vyhotoven popis sledovaných organizací, které byly vybrány náhodným výběrem – informace o firmách, velikost firem z pohledu obrátu, z pohledu počtu zaměstnanců, oblast působení, hlavní činnost a jiné relevantní identifikační údaje. Na základě primárních zjištění o daných firmách byl sestaven výzkumný vzorek firem, které se účastnily daného výzkumu. Na základě rozboru dosud známých realizovaných výzkumů v tomto oboru byl sestaven dotazník a byla provedena analýza nejčastějších způsobů řešení konfliktů a konfliktních situací (VANDEPUTTE, 2015; STIPANOWICH, 2004; AYOKO, ASHKANASY, JEHN, 2014; DANA, 2000). V dalším kroku bylo provedeno samotné šetření a sběr dat kvantitativního charakteru. Následně byl proveden rozbor a vyhodnocení získaných poznatků podle různých kritérií a příprava podkladů pro shrnutí poznatků a pro závěr výzkumu.

## Metodologie

K naplnění cíle výzkumu byly vymezeny jednotlivé kroky metodického postupu. Prvním krokem bylo stanovení výzkumného vzorku. Druhým krokem bylo provedení primárního výzkumu pomocí rozhovorů s vyšším managementem a také dotazníkové šetření. Využita byla metoda kvantitativního sběru dat, konkrétně dotazování prostřednictvím standardizovaného dotazníku. Otázky dotazníku

byly položeny tak, aby odpovědi umožňovaly výstup v podobě kvantitativních dat. Posledním krokem je vyhodnocení výsledků a zodpovězení výzkumných otázek. Výše zmíněné kroky jsou blíže specifikovány v rámci této kapitoly.

## Popis metody

Otázky kladené v dotazníku i v rozhovorech byly sestavovány za účelem jejich co nejsnazšího pochopení respondenty. Dotazník byl konzultován s odborníky z důvodu přesné formulace jednotlivých otázek, k jejich tematické relevantnosti a empirické smysluplnosti.

## Výzkumný vzorek

Jako výzkumný vzorek byly zvoleny tři firmy. Všechny tři firmy mají některé rysy společné: velikostí spadají do SME – malé a střední firmy, jsou to výrobní podniky, kde pracují jak manažeři, tak i dělnické profese. Informace o respondentech jsou uvedeny v tabulce:

	Firma F1	Firma F2
<b>Počet zaměstnanců celkem/počet vyplněných dotazníků</b>	40/29	820/96
<b>Respondenti muži/ženy</b>	37,9 %/62,1 %	60 %/39,6 %
<b>Věk do 25 let/26–45 let/45–65 let</b>	6/19/4	10/35/51
<b>S přímým podřízeným/bez přímého podřízeného</b>	5/24	24/71

## Výsledky šetření – mediace

Tento pojem je přes svou novost překvapivě dobře známý v povědomí 45% respondentů, pouze 7,6%



středím. Panuje zde určitá nedůvěra k externím specialistům. Roli může hrát také to, že ve firmě s mediací v pravém slova smyslu zkušenosti nemají a externího mediátora dosud nepoužívali.

**Postup pro řešení konfliktů**

Na otázku, zda ve firmě existuje postup pro řešení konfliktů, odpovědělo 28 % kladně, zatímco většina dotázaných

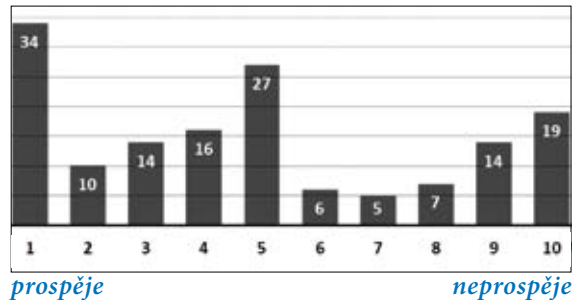
respondentů zaměnilo pojem se slovem meditace, nejvíce mediaci znali ve firmě F3 (34 %), někteří odpověděli špatně, někteří uvedli, že neví. Přesto zhruba polovina respondentů ve všech firmách (firma F1, průměr 4,5 na stupnici 1-10, firma F2, průměr 5,2, firma F3, průměr 4) odpověděla, že účast třetí osoby v konfliktu prospěje. Je očekávatelné, že většina pracovníků vidí konflikty, ví o konfliktech, ale neví si s řešením a prevencí rady. Téměř polovina dotázaných by v popisovaných konfliktních situacích

(72 %) je přesvědčena, že žádný určený postup není možný. Všichni respondenti, kteří označili otázku jako „ano“, byli lidé pracující na personálním oddělení nebo střední management. Zde je jasně vidět, že střední management a personální oddělení nespolupracuje dostatečně s řadovými zaměstnanci. Propast mezi nimi je dokonce tak velká, že lidé na dílně nevědí, že v případě konfliktů existuje nějaká pomoc.

Ve firmě F1 označilo odpověď „ano“ 12 zaměstnanců z 29 (8 jich odpověď vynechalo). Ve firmě F2 je rozdíl mezi odpověďmi managementu ještě větší. 68,75 % respondentů odpovědělo, že ve firmě neexistuje postup pro řešení konfliktů. A ve firmě F3 odpovědělo „ne“ 21 respondentů ze 32. Pouze 3 zaměstnanci na otázku neodpověděli.

*Prospěje situaci účast další osoby?*

Graf 1 Přímá účast na konfliktu



Jak vidíme na Grafu 1, 34 respondentů (tedy 22,37 %) považuje účast třetí osoby na konfliktu za prospěšnou. Na otázku neodpovědělo pouze 5 respondentů. Průměr odpovědí je 4,8, to znamená že se zaměstnanci spíše přiklánějí k tomu, že

nenavrhla žádné řešení (81 ze 157 neví), další v odpovědích převážně tápají. Zhruba 1/5 by doporučila lepší komunikaci a malé procento respondentů by doporučilo toleranci a slušnost. Tři osoby udávají lepší výběr lidí na dané pozice, což je asi v současnosti nemožné, i tak je velmi těžké najít kvalifikované zaměstnance.

Pokud by měla konflikty řešit třetí osoba, měl by to být podle odpovědí ve firmě F1 a F2 přímý nadřízený a podle odpovědí ve firmě F3 by to měl být personalista (tak to ve firmě skutečně funguje).

Přednost externímu specialistovi by dali přednost pouze ve firmě F2, ve firmě F1 a F3 by se raději obraceli na člověka obeznámeného s pracovním pro-

Firma F3	Celkem (pouze respondentů)
120/32	157
56,3 %/43,7 %	55 %/45 %
2/21/9	18/75/64
5/27	34/123

přímá účast třetí osoby situaci spíše prospěje. Ve firmě F1 je průměrná odpověď 4,7. Firma je však celkem rovnoměrně rozdělena na 2 tábory. Většina managementu si myslí, že účast další osoby by byla přínosná. Řadoví zaměstnanci naopak.

Ve firmě F2 je průměrná odpověď 5,2, ale odpovědi jsou vyrovnanější než v případě firmy F1. A firma F3 má průměr dokonce 4,03. Převážná většina všech zaměstnanců, jak managementu, tak řadových zaměstnanců by uvítala pomoc třetí osoby. Nejčtenější odpověď byla v případě této firmy odpověď 1 na škále od 1 do 10, a byla označena 10x.

Napříč zaměřením a strukturou zkoumaných firem je zřejmé, že výrazně lepší informovanost o možnostech mediace a řešení konfliktů mají pracovníci na vedoucích a personalistických pozicích. Obecné povědomí o existenci mediace je dobré i mezi řadovými pracovníky firem. Ovšem povědomí o existenci spolehlivé metody napomáhající řešení konfliktů a současně důvěra v tento proces je u řadových pracovníků výrazně nižší. Vedení firem je v tomto ohledu výrazně otevřenější, v jednom případě je na tento krok firma dokonce připravena. Širší aplikace mediace jako metody řešení konfliktů ve firmách je tedy otázkou přímých zkušeností vedení s tímto postupem, vyzkoušení efektivity mediace a získání postupné důvěry k této praxi.

*Klára Brožovičová  
Ústav sociálních studií  
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií  
Mendelovy univerzity*

*Barbora Ferenčáková  
studentka magisterského studia,  
obor Socioekonomický a environmentální rozvoj regionu,  
Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií  
Mendelovy univerzity*

## Povzdechnutí pamětníka



**Počítá se to, co bylo vykonáno, ne to, co bylo řečeno. (Seneca)**

V devadesátých letech, po nástupu do funkce náměstka ministra školství, prof. Ondráček prohlásil: „Budeme-li mít kvalitní školství, je další vzdělávání zbytečné.“

Pokud si svým tvrzením nebyl úplně jistý, podpořil jeho názor následně Václav KLAUS, když se dal slyšet, že: „Užitečné znalosti si osvojí každý v důsledku ekonomického tlaku, proto není potřeba vzdělávání dospělých státem podporovat.“

Smůla byla v tom, že další vývoj tento kvaziliberalistický názor neodsunul do zapomnění; zdá se, že se neustále vrací. Myslím, že dodnes si nejsme jistí, jestli je dobře nebo špatně, že ono to všechno NĚ-JAK funguje. Sice je nám jasné, že ani pan Ondráček ani pan Klaus nezměnili nic na tom, že vzdělávání dospělých se prosadilo i přes malou přízeň osudu jako nedílná součást vzdělávací soustavy, ale nezámjem (neschopnost?) decizní sféry je stále klausovský poznamenán.

Napovídá tomu například stojatá voda posledního desetiletí. Vakuum v posledních letech ilustrují webové stránky MŠMT. Pod položkou Strategické šetření a průzkumy v dalším vzdělávání je poslední záznam z roku 2010. V Dokumentech o DV a CU je poslední česká položka – Strategie celoživotního učení v ČR – z roku 2007. Přitom začátek tohoto tisíciletí dával naději.

V roce 2001 vyšlo Memorandum o CU, v roce 2002 Bílá kniha, na základě které dokonce padlo jedno plodné rozhodnutí. Ministrův Buzková dala pokyn k vypracování zákona o celoživotním vzdělávání, ze kterého se stal návrh na vypracování zákona o dalším vzdělávání, aby nakonec vyústil v zákon o ověřování a uznávání výsledků DV, zákon 179/2006. Řeší sice pouze výstup ze systému, ale alespoň něco, co rozhýbalo stojatou vodu, vznikem Národní soustavy povolání a Národního systému kvalifikací vznikly oborové komise, odborné skupiny, autorizované osoby. NSK se přizpůsobily i akreditace rekvalifikačních programů. Problém je v tom, že nevíme, jak to funguje, protože počet zkoušek byl naposledy publikován na stránkách MŠMT v roce 2012. Vraťme se k té naději ze začátku tohoto tisíciletí. V roce 2003 byla přijata Strategie RLZ, v roce 2007 Strategie CU. Ve Strategii CU bylo v podstatě řešeno vše, co bylo následně předmětem celé řady projektů. Zde je dlužno připomenout Senekova slova z úvodu tohoto článku. Něco jiného je vymyslet strategii a něco jiného je ji realizovat.

Strategii měl především rozpracovat projekt KONCEPT, na kterém se podílela řada skupin odborníků mnoho měsíců, za mnoho desítek milionů. Teoreticky bylo vyřešeno koordinační řízení DV. Praktický výsledek je nulový. Dále byla řešena kvalita.

Díky aktivitě AIVD ČR byla s pozitivním výsledkem řešena kvalita lektorů. Lektor je dnes profesní kvalifikace v rámci NSK. Kvalita instituce byla řešena formou ratingu, realizace bohužel uvízla v konečné fázi na MŠMT a tak celoroční práce týmu je téměř nulová. Vyřešena byla i podpora nabídky, monitoring, marketing, opět s nulovým praktickým důsledkem. Stejně dopadlo i řešení sladování nabídky s potřebami trhu práce.

Aby těch zbytečných mnoha milionů nebylo málo, dubloval tuto práci projekt PŘEKVAP – předvídání potřeb trhu práce - opět za desítky milionů – a opět s nulovým dopadem.

Projekt KOPERACE Fondu dalšího vzdělávání dubloval již vyřešenou koordinaci (viz KONCEPT) pro-

fesního vzdělávání. Stál téměř 30 milionů. Dodnes není koordinováno nic. Jediný výsledek: zadavatel - náměstek Šiška (MPSV) je v péči orgánů činných v trestním řízení (nepravomocně 6 let).

Desítky milionů (spíš přes 100) stál třeba i projekt UNIV - podpora procesů uznávání neformálního a informálního vzdělávání. V podstatě šlo o snahu, vytvořit síť DV na odborných školách. Žádná síť nevznikla. Několik škol vzdělává, ale ty by vzdělávaly i bez projektu. Ostatní se drží zásady drž se ševce svého kopyta. Projektů byly desítky a asi by bylo tristní pokračovat.

Vraťme se k námětku Ondráčkovi. Při svém „zásadovém“ přístupu ke všemu prosadil tehdy na vedení MŠMT kontrolu účinnosti projektů PHARE. Vznikla řada slohových cvičení, pak šla celá kontrola do ztracena. Asi z obavy, aby se to nedozvěděly orgány činné v trestním řízení.

Kdyby se dnes udělalo totéž – asi by to bylo stejně tristní (možná i trestní).

Pokud jde o zásadní dokumenty, za zmínku v posledním desetiletí stojí snad jen Strategie digitálního vzdělávání do roku 2020, kterou v roce 2014 podpořila vláda – bohužel se jaksi opomnělo, že existuje další vzdělávání.

Nerad bych rozsával pesimismus. V institucích dalšího vzdělávání se hodně udělalo i bez zásahu státních orgánů, třeba v otázkách kvality; fungují zkoušky v rámci profesních kvalifikací NSK, hodně se k lepšímu změnila celá oblast didaktiky – nové propracované formy i metody, zájem o moderní přístupy ke vzdělávání dospělých, atd.

Nic to nemění na skutečnosti, že stát se k DV stále chová netečně – klausovsky. Možná i my jsme se nechali ukolébat skutečností, že všechno nějak funguje. Je otázkou, zda to pro budoucnost stačí.



Zdeněk Palán  
Čestný prezident AIVD ČR

# Andragogické aspekty práce osobního asis



**Pohybujete-li se ve sféře vzdělávání dospělých, jistě víte, že andragogika zasahuje do mnoha oblastí našeho života. S jejími aspekty se můžete setkat denně na různých místech i v různých situacích. Velmi specifické uplatnění nachází tento obor také u dospělých lidí se speciálními potřebami. Tento článek se bude tedy zabývat speciální andragogikou či, chcete-li, speciálně-pedagogickou andragogikou.**

Tato relativně mladá disciplína, rozšiřující obor speciální pedagogiky, se musí stále častěji vyrovnávat s trendy dnešní společnosti (inkluze, vylučování selektivnosti ve vzdělávání, vzrůstající počet dětí se speciálními potřebami na základních školách apod.) a stává se tak jednou z nejdynamičtější se rozvíjejících disciplín speciální pedagogiky.

Pro znevýhodněné jedince je mnohdy velmi obtížné začlenit se do intaktní společnosti, získat práci, najít si přátele, trávit svobodně svůj volný čas apod.; bez pomoci druhých je pro ně plnohodnotný život de facto nemožný. Naštěstí už několik let existuje terénní sociální služba, tzv. osobní asi-

stence, která umožňuje handicapovaným žít kvalitní život navzdory jejich znevýhodnění. Tato služba je v České republice nabízena osobám se zdravotním postižením již od začátku 90. let minulého století. V zákonu č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je tato služba upravena jako pomoc určená lidem se sníženou soběstačností, jejímiž důvody mohou být věk, chronická choroba či jakýkoliv typ zdravotního postižení.

## **Specifika osobní asistence**

Osobní asistence je pro zdravotně handicapovaného člověka cestou vedoucí k samostatnému životu a způsobem, jak kompenzovat vlastní postižení. Podle Matouška (2003) spočívá podstata osobní asistence v podpoře člověka při zvládnání denních činností, které by dokázal vykonat sám, pokud by neměl zdravotní postižení. Znevýhodněný jedinec může službu využívat ve svém přirozeném prostředí a v závislosti na svých aktuálních potřebách. Místem výkonu této služby může být tedy domov, práce, škola či bezprostřední okolí jedince.

# tenta, aneb jak mohou handicapovaní žít

A právě v tomto aspektu se osobní asistence odlišuje od všeobecně známé pečovatelské služby, která nabízí uživateli jasně vymezené úkony, jejichž průběh nemůže sám nikterak měnit. Pomoc se mu dostává obvykle v různých zařízeních, která jsou k této službě určena. Oproti tomu osobní asistence se zaměřuje na potřeby klienta, který si, pokud mu to zdravotní stav dovolí, řídí většinu činností sám, bez ohledu na to, kde se právě nachází. Tím je osobní asistence ojedinělá. V jaké jiné profesi si klient může sám volit místo nebo dobu, kdy chce využívat poskytovaných služeb? Potřebujete asistenci o víkendu či v noci? Žádný problém. Sedm dní v týdnu a 24 hodin denně: to je osobní asistence!

Na rozdíl od pečovatelské služby je asistenční služba nákladově nižší a podstatně více podporuje svobodu člověka s postižením. Její náplň nespočívá pouze v zajištění běžných potřeb klienta, jako jsou domácí práce, osobní hygiena a uspokojení základních fyziologických potřeb. Osobní asistent, který službu vykonává, půjde s klientem na procházku, doprovodí jej na koncert či sportovní utkání, navštíví s ním úřady i rodinu. Služba, která respektuje potřeby klienta, tak navazuje na myšlenky amerického průlomového hnutí Independent Living, které v 60. letech minulého století prosazovalo tezi, že i lidé s jiným společenským postavením mají právo na sebeurčení. Význam osobní asistence potvrzuje jedno z hesel, které hnutí razilo: „Nejlepším odborníkem na život s postižením je sám člověk, který postižení má.“ (Hrdá, 2006, str. 16)

## Osobní asistent jako andragog

Nic takového by však nebylo možné bez hlavních aktérů pomoci druhým, tedy osobních asistentů. Osobní asistent je jakýmsi průvodcem handica-

povaného při jeho cestě životem. Nepomáhá handicapovanému přežít, umožňuje mu vést běžný život, plnit si životní sny a cíle. Shrňeme-li všechny pohledy na osobní asistenty, můžeme jejich profesi označit jako pomoc ŽÍT! Osobní asistenti jsou jakousi aktivizační složkou svých klientů, kteří se díky jejich pomoci mohou věnovat svým oblíbeným činnostem a mohou si řídit svůj čas i životní aktivity.

A jak to probíhá v praxi? Zajisté jste někdy stáli ve frontě za vozíčkářem, který se snažil vylovit z peněženky bankovku pro zaplacení nákupu. Nejspíše vás mohlo napadnout, proč asistent nezaplatí za něho, všechno by se tím vlastně urychlilo. Jenže

to by bylo v absolutním rozporu se smyslem tohoto typu sociální služby. Nejdůležitějším specifíkem totiž je, že osobní asistent nevykonává činnosti za svého klienta, pouze mu poskytuje prostor pro samostatné zvládání problémů. Smyslem osobní asistence je podpořit soběstačnost uživatele. Přesně v duchu čínské přísloví: Daruješ-li člověku rybu, nakrmíš ho na den, naučíš-li ho lovit, dáš mu potravu pro celý život.



Osobní asistence nepatří k lukrativním zaměstnáním, přinášejícím vysoký výdělek. Důležitým motivem poskytování těchto služeb tak často bývá filantropie. Aby zaměstnanec podával dobré výkony, musí v dané práci spatřovat smysl, což u pomáhajících profesí platí dvojnásob. Častým problémem, vyskytujícím se v sociálních službách, bývá syndrom vyhoření. Emocionálně náročné situace, nuda a stereotyp jsou strašákem všech zaměstnanců. S tím se však u osobní asistence neseťkáte, jelikož je to práce velmi různorodá. Dle výroku jednoho z respondentů výzkumu o práci osobních asistentů se „každý klient a každá asistence stávají neskutečně výjimečným

okamžikem a zkušeností“. Motivovat zaměstnance osobní asistence je velmi těžké a bez finančních prostředků se organizace musí zaměřovat na dílčí faktory aktivizující jejich činnost. Je obecně známo, že významnou roli v životě osobním i pracovním zaujímají vztahy. Tuto tezi potvrdil i vlastní výzkum autorky tohoto článku, v němž se ukázalo, že atmosféra na pracovišti je jednou z největších motivačních složek. Organizace poskytující služby osobní asistence se proto zaměřují především na posilování týmového ducha. Kromě toho je však samozřejmě nezbytná také personální podpora. Osobních asistentů je na trhu práce nedostatek, a tak si každá organizace svých zaměstnanců váží a snaží se udržet své pracovníky co nejdéle. Je všeobecně známo, že lidské zdroje jsou nejcennějším bohatstvím všech firem. Řekněme, že v sociálních službách platí toto tvrzení dvojnásobně. Především na profesních i lidských kvalitách osobních asistentů totiž závisí nejen spokojenost klientů, ale i budoucnost této služby. To si uvědomují poskytovatelé sociálních služeb při výběru spolehlivých a fundovaných osobních asistentů, kteří po pečlivém zaškolení rozšiřují své znalosti nezbytné pro práci v oboru ve specializovaných kurzech. Závěrem se pokusme zodpovědět otázku: Co vede osobní asistenty k tomu, aby vykonávali tuto profesi? Z výzkumu zaměřeného na práci osobních asistentů vyplývá, že osobní asistenti spatřují v této profesi smysluplnou práci, která má pozitivní dopad na společnost. Osobní asistenty také motivuje pozitivní hodnocení jejich práce ze strany veřejnosti. Náležitý obdiv druhých je pro pracovníky jednou z nejlepších odměn za práci. To potvrzuje i výrok jednoho respondenta zmiňovaného výzkumu: „Myslím, že člověku tato práce hodně otevře oči a začne třeba svět vnímat jiným způsobem. Ačkoliv nechceme, vlivem společnosti či vlastní zkušenosti jsou v nás určitým způsobem zakořeněné bariéry. A asistence je naprosto odbourá a pošle vás na novou cestu, kde ty bariéry překonáváte společně s klientem.“

Michaela Malá

Divadelní soubor „Ještě chvilku“



## Vzdělávací konta: oz pro budoucnost?

Vzdělávání by nemělo končit se skončením počátečního vzdělávání, protože získané znalosti a dovednosti zastarávají, rozvoj společnosti a světa práce konfrontuje každého jednotlivce s novými výzvami, na které dříve nabyté kompetence nestačí. Jinými slovy je potřeba skutečně realizovat celoživotní učení pro všechny. To všichni víme. A je to také častá politická proklamace v nejrůznějších dokumentech a programech. Ale jaká je skutečnost? Stále platí, že nejméně se vzdělávají ti, kteří to nejvíce potřebují. Čím vyšší je dosažené vzdělání, tím vyšší je i účast na DV. Takže ono „pro všechny“ určitě stále nefunguje. A celkově je skutečnost ještě více alarmující. Účast dospělých na DV dosáhla za posledních 10 let svého vrcholu v roce 2011 (11,6 %). Od té doby vytrvale klesá. V roce 2018 je to pouhých 8,5 %. Průměr EU ve stejném roce je 11,1 %. Strategický rámec Vzdělávání a odborná příprava 2020 stanovil pro rok 2020 cíl 15 %. Dnes už můžeme konstatovat, že je to jen chiméra. Je možné se ale divit? Albert Einstein kdysi řekl, že jen blázen dělá pořád stejné věci, ale očekává jiný výsledek.



# věna minulosti, nebo šance

Jak to udělat, aby se účast na dalším vzdělávání skutečně zvýšila? Jak to udělat, aby se dostatečně vzdělávali i ti nejpotřebnější? Jak to udělat u jedinců, kteří po skončení školní docházky nejeví zájem se dále vzdělávat, jak zlepšit jejich vztah ke vzdělávání, jak zvýšit jejich motivaci, jak jim pomoci, aby překonali nejrůznější bariéry, které jim v dalším vzdělávání brání? Finanční bariéry nejsou jediné, ale patří k těm nejvýznamnějším. Jednou z možností, jak tento problém řešit, jsou vzdělávací konta (účty).

Základní princip vzdělávacích kont je velmi jednoduchý. Určité skupině dospělých (případně všem) je dán k dispozici nějaký finanční obnos (jednorázově, opakovaně, bezpodmínečně, nebo při splnění předem daných podmínek), který je možné využít zejména na vzdělávání, případně na jiné související účely (např. úhrada nákladů se vzděláním souvisejících). Kromě jednoduchosti mají vzdělávací konta ještě přednost ve vysoké flexibilitě. Skutečnou podobu můžeme přizpůsobovat aktuálním potřebám nastavením několika základních parametrů. Např. charakterem kont (spořicí účty vs. poukázky), účelem (jen vzdělávání vs. další účely), rozsahem (několik stovek vs. několik stovek tisíc účastníků), cílovou skupinou (všichni vs. zaměření např. na nízkou vzdělané), rozsahem podpory, délkou trvání apod.

Vzdělávací konta se velmi intenzivně testovala na přelomu století. Toto období můžeme označit za jejich „zlatou éru“. Právě tehdy se začalo ukazovat, že celoživotní učení není jen líbivým konceptem a že účast na DV není jen užitečným bonusem, ale i praktickou nutností. A to byla živná půda pro zavádění vzdělávacích kont. Pokusy s jejich zaváděním probíhaly v řadě zemí (Rakousko, Švýcarsko, Itálie, Holandsko, Německo, Anglie, Skotsko, Wales, Irsko, Belgie, Španělsko, Kanada, USA). Prakticky nikde se ale nejednalo o plošné zavedení, ale o testování různorodých modelů, které se lišily řadou parametrů. Většina realizovaných schémat byla hodnocena jako úspěšná, alespoň pokud jde o základní cíle (zvýšení účasti na vzdělávání, zlepšení postoje ke vzdělávání), podobně hodnocení účastníků bylo většinou pozitivní.

Jednoduchou variantu využití vzdělávacích kont představuje waleské schéma, které bylo otevřeno v roce 2003 pro všechny britské občany, nebo občany EU s pobytem ve Walesu ve věku alespoň 18 let. Schéma bylo zaměřeno na osoby s nízkými příjmy a s nízkou úrovní kvalifikace. Hlavním cílem bylo zvýšit účast na vzdělávání cílové skupiny a pomoci jim vymanit se ze závislosti na sociálních dávkách. Výše podpory byla maximálně 200 GBP ročně, vzdělávání mohli poskytovat pouze registrovaní poskytovatelé. Schéma bylo evaluováno v roce 2007 s pozitivními výsledky, např.: 3/4 účastníků se cítí lépe poté, co našli novou práci, 53 % deklarovalo, že práci našli díky absolvování vzdělávání, 83 % tvrdilo, že se zlepšily jejich znalosti a dovednosti a 92 % bylo spokojeno s využitím vzdělávacího konta. Nejčastěji se účastníci vzdělávali v oborech ICT (42 %), nebo v oborech souvisejících se zdravotnictvím a sociálními službami (17%).



Rakouský příklad využívání vzdělávacích kont z počátku tohoto století je poměrně komplikovaný. Je to proto, že systémy v jednotlivých spolkových zemích se lišily, kromě vládní bylo možné získat podporu od odborů (Chamber of Labour) a bylo možné je kombinovat. Podpora směřovala na různé cílové skupiny a v čase se různé parametry používaných schémat měnily. Ale právě proto je tento příklad poučný: ukazuje, jak velká variabilita se pod jednoduchým termínem „vzdělávací konto“ může skrývat. Například vzdělávací konto v Horním Rakousku (The Upper Austria Training Account) fungovalo jako osobní bankovní účet, který garantoval určitou výši vládní podpory po dobu pěti let. Podpora mohla být přiznána po otevření účtu, uživatel mohl rovněž sám spořit. Podpora byla určena na pokrytí určitého procenta nákladů absolvovaného vzdělávání (většinou 50 %), zbytek si hradil účastník sám. Podmínkou bylo, že absolvované vzdělávání se muselo vztahovat k aktuálnímu zaměstnání účastníka a muselo splňovat určité standardy kvality. Kurz musel být úspěšně absolvován. Průměrná roční výše podpory v roce 2006 byla 440 Euro. Většinou bylo definováno několik cílových skupin, s různou úrovní podpory, s různou úrovní spoluúčasti a s různým typem vzdělávání, které bylo možné z podpory hradit. Například pro rok 2008 tak byla fakticky otevřena 4 různá schémata s různým zaměřením a pro různé cílové skupiny. V roce 2006 využilo vzdělávací konta v Horním Rakousku celkem 20 173 osob.

Ve výčtu příkladů nemůžeme ponechat stranou anglický, protože ukazuje model velkého rozsahu, ale také velkého selhání, největšího v historii využívání vzdělávacích kont. Anglický model směřoval ke všem dospělým osobám. Výsledkem bylo otevření celkem 2,6 mil. účtů, z nichž 1,4 mil.

bylo použito. Konta (otevřena byla v roce 2000) byla dočasně zrušena v prosinci 2001 kvůli zneužívání a překročení rozpočtu. Ke znovuzavedení tohoto programu již ale nedošlo, koncept převzalo a používá v pozměněné podobě Skotsko. Pokud jde o nejzávažnější problémy při realizaci anglického modelu, lze uvést, že ministerstvo školství vyšetřovalo 279 poskytovatelů na základě důkazů o podvodech a policie zatkla 30 lidí. Nakonec bylo uvězněno asi 10 osob, většinou nabízely vzdělávací programy, vyinkasovaly peníze, ale kurzy se neuskutečnily. Někteří založili nové vzdělávací instituce, podávali fiktivní žádosti o podporu pro



neexistující žadatele.

Současné rozšíření vzdělávacích kont není ani zdaleka tak frekventované jako v minulosti. A to přestože pilotní ověření bylo v mnoha případech hodnoceno jako úspěšné. Zřejmě došlo k určitému vystřízlivění a vzdělávací konta nejsou považována za jakýsi samospasitelný model podpory celoživotního učení. Důvody relativně malého rozšíření vzdělávacích kont jsou zřejmě převážně politické, protože k alokaci relativně vysokého objemu finančních prostředků, které jsou k rozsáhlejší realizaci vzdělávacích kont potřeba, je nutná jednoznačná politická vůle. Je pravděpodobně,

## Víte, že...

... v projektu POVEZ II (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců) zbývá aktuálně cca 744 milionů korun na vzdělávání pracovníků?

Alokace III. výzvy: **1 500 000 000 Kč**

Příjem žádostí: **aktivní**



že nezanedbatelný vliv měl hospodářský vývoj od roku 2008, poznamenaný poměrně dlouhou a hlubokou ekonomickou krizí. Priority vlád proto směřovaly jinak. Přesto projekt vzdělávacích kont pokračuje ve Skotsku, nejambicióznější podobu má v současné době ve Francii.

Otázka, kolik by to stálo, je jistě na místě. Pokud bychom vzdělávací konta zaměřili na osoby pouze se základním vzděláním (v ČR 17,4 % pracovní síly), pak při roční účasti desetinové skupiny, s příspěvkem 5000 Kč, by to bylo 468 mil. To není nijak závratná suma. Pokud bychom účast nijak neomezovali (konto pro všechny dospělé), pak za stejných předpokladů (účast 1/10 za rok, příspěvek 5000 Kč), jednalo by se o 2,7 miliardy. Ani to není tak mnoho, uvědomíme-li si, že například roční výdaje na střední školy jsou v ČR cca 35 miliard.

Využití vzdělávacích kont je nepochybně zajímavou příležitostí pro oživení DV. Aktuálně se nezdá potřebné – firmy vezmou každého, kdo je ochoten chodit do práce. Ale ekonomická situace se může změnit a lze předpokládat, že postupující digitalizace bude stále více od zaměstnanců vyžadovat digitální kompetence a ti, co už na trhu práce jsou, si je ze škol v dostatečné míře nepřinesli. Možnost přeškolení těchto lidí prostřednictvím vzdělávacích kont se sama nabízí. Podobných možností využití si je možné představit samozřejmě mnohem více. Ponecháme tedy vzdělávací konta v minulosti jako celkem zajímavý pokus, nebo se dočkáme jejich znovuzrození?

*RNDr. Miroslav Procházka, CSc.  
Národní vzdělávací fond, expert  
Národního ústavu pro vzdělávání,  
gestor projektu Upskilling*



Studie o vzdělávacích kontech byla zpracována v NVF pro Svaz průmyslu a dopravy ČR v roce 2018.

**Od 10. 6. 2019 je účinné nové znění Podmínek pro zájemce o vstup do projektu. Další změny podmínek úřad práce připravuje.**

Alokované prostředky: **755 580 321 Kč**

80 90 100 %

## Tisíc odstínů etikety – vizitky

**Mezi nástroje prezentace sebe sama před ostatními slouží vizitky. Vizitka je v podstatě kousek papíru, kde je naše jméno a případně další informace, podle toho, k jakému účelu má sloužit. Měla by odrážet naši osobnost. Jednoduše řečeno „vizitka je naší vizitkou“. V některých zemích se předává velmi okázale, neboť zúčastnění si závažnost odevzdání velmi dobře uvědomují. Jindy se vizitka zařadí do vizitkáře, plného dalších anonymních dárců.**

Na jednom obchodním jednání jsem zažila situaci, kdy mladý asistent obchodního partnera převzal moji vizitku, poté z ní vyrobil harmoniku a nakonec ji sroloval do ruličky a vhodil úzkým hrdlem do láhve vedle stojící limonády. No...

Raději si povězme něco o historii vizitky. Údajně měla vzniknout již na dvoře krále Ludvíka XIV. Některé zdroje uvádějí, že se jednalo o cedulku na hodovním stole, která určovala, kde kdo bude sedět. Ono totiž správné rozsazení hostů je hotová věda.

Páry by neměly sedět vedle sebe, aby se nezabývaly domácími problémy, ale naproti sobě, aby na sebe dobře viděly, zda partner nepáchá nějaké nepřístojnosti. Sedící vedle sebe by neměli mít mezi sebou žádné rozepře, aby se hostina nezvrtla v podívanou na rytířské souboje. Naopak, měli by mít něco společného, jako např. společné zájmy o obsluhující děvčata. Zároveň by se měl střídát muž-žena-muž-žena atd. Údajně první genderově vyvážený zasedací pořádek se ustálil pravděpodobně díky křížákům v letech 1000-1300. Toto pravidlo sloužilo mimo jiné k tomu, aby se rytíři učili dobrým mravům. Jako např. nešťourat se v zubech nožem, neříhat či neolizovat si prsty.

Ale zpět k Ludvíkovi. Zlí jazykové tvrdí, že to vůbec nebyl Ludvík, kdo vizitku vymyslel, ale jeho zahradník, který po zhýralých Ludvíkových hostinách umístil v zámeckých zahradách na trávníky cedulky s pokyny, které zakazovaly zválet pečlivě udržované trávníky. Zatímco Ludvík skonal zchudlý a opuštěn, pravidla dvorní etikety, která zavedl na svém dvoře, prorůstají do dalších staletí a některá v určitých modifikovaných podobách platí dodnes.

*Magda Neuwirthová  
lektorka a VŠ učitelka*

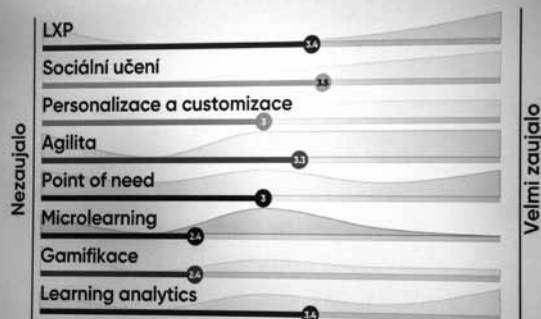


# E - learning Forum

Vzdělávací akce E-learning Forum se po loňské přestávce vrátila znovu na scénu. V pořadí osmnáctý ročník konference se uskutečnil v příjemných prostorách karlínského hotelu ALWYN na Praze 8.

Po úvodním proslovu odborného garanta, doktora Fialy, byla konference zahájena trendy v online firemním vzdělávání. Branko Frk a Tomáš Langer přehlednou prezentací, doplněnou o působivou infografiku, pojednávali o světových a tuzemských trendech na poli podnikového vzdělávání. Za zajímavý také považují jejich analytický pohled na e-vzdělávání, respektive na jeho technickou a „lidskou“ část. Za příkladnou zmínku z jejich prezentace stojí uvést všeobecné pojednání o platformě online vzdělávání, dále popularitu chatbotů, problematiku digitalizace, koučování nejen pro top management, meaningful management, well-being management, thrive learning (eat, sleep, learn, repeat), sociální učení na bázi kolaborativní tvorby obsahu, personalizace a customizace v reakci na již nevyhovující předem nastavené vzdělávací balíčky, blended learning vs. hybridní učení (osnova předem

## Které trendy vás zaujaly?



daných postupů vs. varianta svobodných cest), stále více skloňovaný pojem agilita a v tomto kontextu otevřená kreativní spolupráce mezi vzdělavateli, ale i účastníky vzdělávacího procesu, point of need learning, tedy taková koncepce, která si dává za cíl uspokojit vzdělávací potřebu co nejdříve současně s momentem aktuální motivace, nasazení, dále microlearning nikoliv jako metoda či forma vzdělávání, ale přístup k němu prostřednictvím vybraného učení se po částech, drobcích, minutách, herní-gamifikační prvky ve vzdělávacím prostředí





či v neposlední řadě learning analytics, tedy jakési reporty, přehledové výstupy z e-vzdělávání, například z jakých zařízení se účastníci vzdělávacího procesu do výuky připojovali, směřování očního kontaktu lektorů při výuce prezentačních dovedností, rozbor intonace jejich hlasu, to vše i za použití virtuální reality. Úvod a závěr jejich přednášky byl doplněn online nástrojem Mentimeter, prostřednictvím kterého nechali přítomné v reálném čase hlasovat o trendech v online vzdělávání.

První blok řečníků vystřídal Martin Sedlák ze společnosti Generali, který v úvodu filozfoval o vzdělávání jako paralele k výběru oblečení (kvalita, pohodlí, potřebnost vůči dané situaci...). Hovořil o největší věkové skupině zaměstnanců (50 let) reprezentující Generali, s vazbou na jejich e-vzdělávání (např. inkasní blok). Vzpomínal a zároveň porovnával, jak kdysi začínal tvořit e-kurzy pro obchodníky u telekomunikačního operátora T-Mobile a jak kurzy z jeho produkce vypadají dnes s využitím learning management systému, např. schůzka s klientem (vyhodnocení situace při zvolení různých variant obchodního chování). V rámci recruitmentu se zajímavě jevila aplikace

Knack, kterou Generali využívá pro výběr potenciálních uchazečů formou gamifikovaného náboru. Zjednodušeně: tento digitální nábor poskytuje přehledové informace o uchazeči předem - jaké hry uchazeči hrají a jak si v nich vedou, čímž dochází ke krystalizaci témat k osobnímu pohovoru. Martin Sedlák mimo jiné stojí za projektem Naučte se zaměřujícím se na microlearning, ale i na prezenční kurzy a sebepropagaci lektorů prostřednictvím nabídky jejich vzdělávacích služeb (řekněme obdoba Naučmese).

Lukáš Macenauer reprezentující projekt Behaviora poukázal na možnosti, jak se dá recruitment a talent assessment tvořit za dostupnosti digitálních nástrojů a moderních technologií. V závěru podhalil novou službu Behiro, zaměřenou na talentované zaměstnance a potenciální uchazeče o zaměstnání.

Společnost Vodafone na konferenci hovořila o modulární Digitální akademii, která má za cíl prohloubit digitální gramotnost a budovat digitální Česko. Od vzdělávací aplikace s gamifikačními prvky, přes workshopy zaměřené na digitální vymoženosti, až po vlastní šíření digitálně vzdělávací osvěty.

Sympatický příspěvek, představující mobile learning s využitím gamifikace (vzdělávání manažerů prostřednictvím interní mobilní aplikace Leadership Journey s cílem rozvinout manažerské kompetence a upevnit manažerské návyky) a také microlearning (měkké, tvrdé dovednosti) s využitím služeb Digiskills.cz, pro změnu představily milé dámy ze společnosti Innogy.

V navazujícím příspěvku Tomáš Langer představil projekt DigiKatalog, zastřešený Fondem dalšího vzdělávání. Platforma má za cíl rozvíjet systém dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí. Pohledné vzdělávací prostředí Evaldo se stejnojmenným průvodcem, nabízí vzdělávání se všemi moderními prvky v oblasti informační a datové gramotnosti, komunikace a spolupráce, tvorbě digitálního obsahu, bezpečnosti a řešení problémů. Uživatel si například může otestovat své digitální kompetence při online nákupu nové pračky či při online objednání návštěvy úřadu.

Společnost PragoData Consulting na konferenci hovořila o LMS Moodle, konkrétně o projektu STRATeduka fungujícím na bázi standardní prezentační výuky a e-learningu, směřujícím na cílovou skupinu zaměstnanců veřejného potažmo státního sektoru. Tento blended learningový vzdělávací program, zahrnující velké množství tvrdých dat, cílí na rozvoj kompetencí úředníků v oblasti strategického plánování a řízení.

Jan Složil v dalším příspěvku příběhově popisuje vývoj moderních forem vzdělávání. Z jeho příspěvku bych vypíchl zejména fakt, že na žebříčku moderních přístupů ke vzdělávání je oblast elektronického vzdělávání na již stabilních příčkách, považujeme ho za samozřejmost a nikoliv jen za doplněk běžných vzdělávacích přístupů. Zároveň je již standardní si za služby elektronického vzdělávání zaplatit.

V závěrečném příspěvku se Brano Frk věnoval problematice chatbotů. V úvodu chatbota, určeného k automatizované komunikaci s lidmi, odlišil od běžných vyskakovacích asistentů umístěných například na internetových obchodech. Kvalitní chatbot by dle jeho názoru měl hovořit na úrovni hlasových asistentů velkých společností (Google, Apple, Amazon...). V neposlední řadě by měl chatbot zvládat smysl pro humor, což programátorovi dává prostor pro uplatnění jeho kreativity.

Samotný vývoj chatbota by měl probíhat ve větší skupině lidí, čímž dojde k eliminaci jeho subjektivních reakcí a k lepší formulaci dialogu mezi ním a uživatelem. Pokud se budeme držet používání chatbotů v rámci vzdělávání, existuje celá řada možností pro jejich využití: test, kvíz, často kladené otázky (faq), dotazník (např. vstupní informace), notifikace, deadliney, připomínky, zprávy, tiky a triky, distribuce obsahu vzdělávání, motivace, podpora, zábava (buddy). Jinými slovy, chatbot v digitálně vzdělávacím prostředí napodobuje lidskou interakci a představuje někoho, kdo komunikuje téměř reálně. V závěru prezentace byly posluchačům demonstrovány konkrétní příklady online nástrojů, kterými si lze svého chatbota vytvořit a vycvičit.

E-learning Forum představuje svátek pro příznivce vzdělávacího procesu, využívajícího informační a komunikační technologie a moderní přístupy ke vzdělávání dospělých vůbec. Konferenci lze zároveň považovat za platformní místo, kde dochází k setkání velkého množství odborníků, jejich osobních příběhů a aktuálních trendů z oblasti moderního vzdělávání. Z pohledu vzdělavatele dospělých, působícího ve státním sektoru, hodnotím letošní ročník E-learning Fora jako velmi vydařený. Těším se na další pokračování této konference a také na její blížící se jubilejní ročník!

Jan Kryštof

Státní zemědělský intervenční fond



## Seminář AIVD ČR Odpovědnost za škodu vůči třetím osobám

se koná 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. Přihlášky najdete na: [www.aivd.cz](http://www.aivd.cz)

# Firemní online vzdělávání: webinar maže vzdálenosti a neztrácí živost

Řadu vzdělávacích kurzů dnes nahradily online kurzy a testy, ve kterých ale chybí možnost pobavit se o tématu s lektorem nebo s kolegy. Řešení, které spojuje výhody lidské interakce i online světa, přináší takzvaný webinar. Zkušenosti a měření společnosti Vodafone ukazují, že spokojenost účastníků webinarů je vysoká. Skóre NPS dosahuje 82 bodů.

Organizace IFTF nedávno odhadla, že až 85 procent povolání, kterým se lidé budou věnovat v roce 2030, dnes ještě neexistuje. Budou proto potřeba nové znalosti pracovníků, a tak se vyvíjí i oblast firemního vzdělávání. Na příkladu společnosti Vodafone už můžeme ukázat, jak se naši zaměstnanci vzdělávají pomocí online webinarů. Ale zapomeňte na nudnou prezentaci, kterou si zaměstnanec projde na elektronické obrazovce bez většího zájmu sám a jen za zvuku klikání počítačové myši.

Vzdělávání pomocí webinarů boří bariéry vzdálenosti a propojuje účastníky z jakéhokoli místa. Díky internetu je možné propojit desítky až stovky lidí a umožnit jim zapojit se bez nutnosti cestování do míst společného vzdělávání. Komunikace ve webinaru není jen jednostranná, ale jde o vzájemnou interakci. Účastníky vzdělávacího kurzu je možné v průběhu webinaru vtáhnout a zapojit pomocí chatu, anket, testů i živé diskuse. Mluvíme tak o využití mikrofonu a webové kamery jak na straně lektora, tak u účastníka kurzu. Takové vybavení je dnes přitom například u notebooků už běžné. K tomu lze přes mobilní telefon odpovídat na ankety, klást otázky, hlasovat. Využit se dají externí herní aplikace jako Kahoot nebo Mentimeter.

## **Nové pracovní pozice, a to i ve vzdělávání**

V rámci digitální transformace ve společnosti Vodafone vznikla řada nových pozic a například jedna z nich je přímo spojena se vzděláváním – je to takzvaný digital content specialista. Jeho pracovní náplní je podílet se na tvorbě digitálního vzdělávacího obsahu, a to od shromažďování informací až po jejich uložení do interního LMS (learning management system), tedy do interního vzdělávacího systému. Součástí digitálního vzdělávání jsou



e-learningy, digitální učebnice, vzdělávací videa, ale právě i webinaru.

Kromě toho, že se digital content specialista podílí na přípravě podkladů, tak během webinaru zastává roli režiséra, jde o živý přenos a přitom vzájemnou interakci třeba desítek lidí. Po skončení kurzu také zpracovává záznam ze živého vysílání, který se ukládá do LMS. Společně s digital content specialistou se na přípravě webinaru a samotném vysílání podílí i trenér, který zaujímá roli moderátora webinaru. Náplní práce digital content specialisty a trenéra nejsou pouze webinaru, ale připravují i další vzdělávací aktivity, ať už jde třeba o online kurzy pro jednotlivce ve formě e-learningů nebo o konference, vzdělávací dny apod.



## **Jak se vytváří webinar**

Při spouštění nové firemní služby, u které je proškolení potřeba, je nutné vždy odpovědět na otázky typu: Kolik zaměstnanců potřebuje nové informa-

ce? Jak velký je nový projekt? Dokdy musíme zaměstnance nové věci naučit? Následně tréninkový tým doporučí vhodný způsob předání informací zaměstnancům. Velkou výhodou webinářů je možnost proškolení většího počtu účastníků za kratší čas ve srovnání s klasickým modelem školení v tréninkové místnosti. Pro představu: v průběhu jednoho pracovního dne bylo prostřednictvím webinářů ve Vodafone proškoleno 189 účastníků, což by v porovnání s prezenční formou školení nebylo i vzhledem ke kapacitě tréninkových místností možné.

Příprava na webinář je spojena s přípravou technického zázemí i s vytvořením virtuální místnosti – tedy odkazu, na který se účastníci připojí. Je potřeba nastavit okna (rozdělení obrazovky), která účastníci v průběhu webináře uvidí. Jednotlivá okna je možné při vysílání webináře přepínat a změnit tak to, na co se má účastník soustředit.

Je třeba také připravit prezentaci, kterou bude trenér v roli moderátora komentovat. Moderátor postupuje podle předem připraveného scénáře, který se tvoří pro každé živé vysílání. V průběhu vysílání je trenér v kontaktu s účastníky, pokládá jim otázky, na které mohou reagovat třeba v chatu, a naopak reaguje na dotazy účastníků. Každé živé vysílání je individuální podle skupiny účastníků a jejich reakcí, ale jeho záznam si pak mohou zaměstnanci zpětně přehrát a připomenout si tak některé informace. Na rozdíl od klasického kurzu, ze kterého se záznam ve většině případů nepořizuje.

### **Velmi pozitivní ohlas i od účastníků webinářů**

Zavedení webinářů značně přispělo k rozšíření online vzdělávání ve společnosti Vodafone, které šetří čas i peníze. V průběhu roku 2018 bylo ve společnosti Vodafone odvysíláno několik živých webinářů na různá témata. Spokojenost účastníků s tímto způsobem vzdělávání je značná, na škále NPS (rozmezí -100 až 100) dosahuje 82 bodů. Účastníci oceňují hlavně interaktivitu webinářů a možnost spojit se s ostatními z pohodlí svého domova nebo kanceláře bez nutnosti cestování.

*Jana Doležalová*  
Senior trenér a specialista  
digitálního vzdělávacího obsahu  
Vodafone



# 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](http://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](http://www.aivd.cz)

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

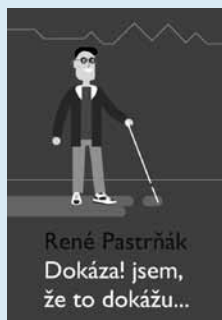
## Dokázal jsem, že to dokážu...

René Pastrňák  
350 stran, 290,- Kč

Životní příběh plný překvapení a nečekaných zvrátů. Vypráví o životě Reného, který se dostane díky svým schopnostem a ambicím až na vrchol kariéry. O to tvrdší však je zlom v podobě slepoty, která skvělou kariéru utne. Roman však není kňouráním nad krutým osudem.

René syrově popisuje neosobní chlad nemocničních pokojů i své opětovné hledání místa mezi lidmi, a také vyrovnávání se s vlastním handicapem. Zachycuje reakce a změny chování blízkého i vzdáleného okolí. Velkou oporu nalézá v životním partnerovi, jejich vzájemné pouto se ještě více upevňuje.

Roman je hořkosladký jako sám život. Jeho stránky vás dokáží obrátit k důležitým otázkám, na něž v běžném denním shonu nemáte čas - zamyslet se nad vyrovnáváním se s životními tragédiemi, nad kolegií, podporou, empatií i nad námi samotnými. To vše s notnou dávkou humoru, hlavně toho černého, protože právě ten bývá životu nejbližší.



## Psychologie Pro studenty pedagogických oborů

Michaela Pugnerová  
a kolektiv  
280 stran, 339,- Kč

Publikace určená studentům pedagogických oborů prezentuje obecnou, vývojovou, pedagogickou a sociální psychologii se zaměřením na mladší a starší školní věk dítěte.

Text umožňuje studentům nahlédnout do psychologických disciplín ze tří úhlů pohledu: učitele-edukátora, který by měl být vybaven základními znalostmi z obecné, vývojové, pedagogické a sociální psychologie, jakož i psychoterapie; učitele-kolegy, jenž by měl být seznámen se základními poznatky z oblasti psychologie práce; a učitele-vědecko-výzkumného pracovníka, který by měl být seznámen s designem a realizací výzkumné činnosti v pedagogickém procesu.

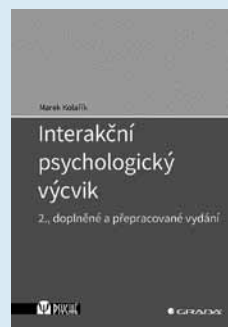


## Interakční psychologický výcvik

Marek Kolařík  
2., doplněné a přepracované  
vydání  
192 stran, 329,- Kč

Kniha přináší konkrétní hry a postupy pro práci se skupinou. Vedoucím i členům skupiny umožňuje porozumět základním pravidlům a zákonitostem, kterými se práce s výcvikovou skupinou řídí.

V přípravě pedagogů, psychologů a dalších příbuzných oborů má interakční psychologický výcvik nezastupitelné místo. Podílí se na rozvíjení sociálních dovedností i na prohlubování profesních kompetencí studentů. V rámci výuky na vysokých školách je většina času stále věnována spíše teoretické přípravě, která nemá vždy adekvátní praktický protipól.



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

# V INSTITUTU ZDRAVÍ ZVÍŘAT VZDĚLÁVAJÍ DOSPĚLÉ

**Kolik z nás si snilo svůj dětský sen o pomoci zvířatům bez jehel a skalpelů, o možnostech ošetření zvířat jen pomocí doteků a konejšivého slova? Moji plyšáci z dětství by mohli povídat své příběhy. A právě v mém dětském pokojíčku, v nemocnici pro plyšáky se rodil můj životní příběh.**

Pokračoval na střední zemědělské škole veterinární v Kroměříži přes odborného pracovníka v centru mikrobiologie, parazitologie a virologie až terapeutce manuálních technik, kterými už 27 let ošetřuji lidi i zvířata po celé České republice. Posledních 7 let se také věnuji lektorování vlastních autorizovaných kurzů. Souhrn dovedností a znalostí a také vytvoření vlastních publikací a odborných skript mě přivedl na myšlenku dát všemu jednotný rámec a potřebnou profesionalitu. Proto vznikl v letošním roce Institut zdraví zvířat. Tímto krokem jsem splnila a věřím, že ještě splním, sen mnoha lidí věnovat se ošetřování zvířat, i když tuto profesi původně nevystudovali.

## JAK A V ČEM VZDĚLÁVÁM DOSPĚLÉ LIDI?

Prvotní myšlenkou bylo nabídnout majitelům zvířat možnost ošetřit pomocí manuálních technik své zvířecí kamarády a pracovní partnery, seznámit se s anatómií opěrného aparátu, nejčastějšími nemocemi, postihujícími opěrný aparát zvířat, a také upozornit na časté chyby při běžném zacházení se zvířaty, při sportu i v domácím prostředí. V oboru péče o zdraví zvířat jsem byla mezi prvními vlašťovkami, které začaly v oblasti vzdělávání dospělých lidí působit. V Institutu zdraví zvířat je způsob vzdělávání členěn do dvou základních linií:

- profesní kvalifikační vzdělávání. Další odborné vzdělání představuje celostní systém manuálních rehabilitačních technik zvířat v principu osteopatie.

- odborné zájmové vzdělávání – občanské vzdělávání. Celoživotní vzdělávání představuje prožitkové, zájmové vzdělávací kurzy, semináře, školení s cílem nabídnout možnosti a způsoby péče a ochrany zvířat i přírody. Obsah jednotlivých modulů vzdělávacího progra-



mu byl dlouhodobě vyvíjen a ověřován v praxi. Struktura učiva je založená na moderních didaktických poznacích a je orientována projektově a modulově. Základním principem je osobnostní rozvoj terapeuta, jeho znalostí, dovedností a schopností je použít v praxi.

## JAKÝ JE ÚČEL VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU **Manuální rehabilitační techniky zvířat**

U lidí se péči o pohybový aparát věnují odborní lékaři, fyzioterapeuti, maséři. Bohužel ve veterinární praxi je realita diametrálně odlišná. Novela veterinárního zákona vyžaduje odbornost

pro vykonávání specializovaných činností, ale zároveň vedle stávajících odborníků-veterinárních lékařů a veterinárních techniků neexistuje odpovídající profese, která by zajistila možnost profesního zařazení v oblastech, které se přímo týkají zdraví zvířat, a to jak v rovině prevence, tak rekonvalescence a rehabilitací.

Ucelený modulový systém samostatných vzdělávacích bloků umožňuje absolventům získat požadované znalosti a dovednosti v oblasti jemných manuálních rehabilitačních technik pro prevenci různých onemocnění u zvířat nebo po úrazu či onemocnění vedle veterinární péče jako další

**„Terapeutka lidí a zvířat není pro mě povoláním. Je to můj životní styl.“**



podpůrná péče – rehabilitační a sociální, kterou veterinární lékaři neaplikují.

Vzdělávací program reaguje na vytvoření nové pracovní pozice „terapeut zvířat“, na základě které bude umožněn vstup na trh práce a do sektoru služeb, což je běžná praxe v členských státech EU. Vzdělávací program zároveň není a v ničem se ani nepodobá a nenahrazuje žádnou z dostupných forem výuky a aplikace fyzioterapie pro zvířata. Jeho absolvováním nezískává účastník kvalifikaci či možnost zvíře samostatně fyzioterapeuticky ošetřovat či léčit (pokud zároveň sám není veterinárním lékařem).

### Některé naše principy:

**PŮVODNOST.** Lidé často hledají informace a dovednosti za hranicemi a často podceňují původní české myšlenky a dovednosti. Proto je mým záměrem vrátit lidem úctu k původním slovanským technikám. Manuální techniky celostně ošetřují opěrný aparát i všechny orgánové systémy bez nutnosti diagnostiky a bez nutnosti invazivních zásahů do fyziologie.

**OTEVŘENOST.** Otevíráme diskuzi všech zúčastněných k novým úhlům pohledu na funkci lidského i zvířecího těla a psychiky. Objevujeme společně nové přístupy a překračujeme stereotypní zvyklosti. Pojímáme otevřenost jako základní princip výuky, což vede k porozumění přírodním zákonům a zlepšení vzájemné komunikace.

**VNITŘNÍ MOTIVACE.** Podporujeme vnitřní motivaci, která vede k niternému pochopení profesní cesty a aktivuje zájem o učení, radost z poznávání a propojování znalostí s praktickými dovednostmi.

**UČENÍ PRAXÍ.** Klademe důraz na praktický výcvik. Základem je kvalita lektora a podkladové instruktážní manuály, které slouží k orientaci v konceptech metodiky.

**OSOBNOSTNÍ ROZVOJ.** Naučit se orientovat ve vlastních zkušenostech, učit se sdílet a komunikovat, objevit zdravou sebereflexi a rozvíjet aspekt vědomé přítomnosti, který tvoří kvalitu práce i života. Využíváme a hledáme i nové formy a metody vzdělávání a praktických výcviků a seminářů. Podporujeme tvořivost a zaujetí svých klientů během jejich praktické činnosti.



Nastává čas ke změně v přístupu k ošetřování zvířat i v přístupu k hodnotě manuální lidské práce na terapeutickém poli.

*Andrea Dunová  
Zakladatelka Institutu zdraví zvířat*

## Volené orgány AIVD ČR od 10. 4. 2019

**Volební valná hromada proběhla 10. 4. 2019 a zvolila prezidentku, výkonný výbor a kontrolní komisi na období 2019-2023.**

**Volené orgány asociace vykonávají svoji činnost dle stanov zdarma.**

### **Prezidentka asociace**

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

### **Členové výkonného výboru**

(členem výkonného výboru je i prezident)  
Jméno a členská instituce:

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

PhDr. Bohumír Fiala  
SEMIS spol. s r.o.

RNDr. Robert Gamba  
AMOS, s r.o.

PhDr. Jelínková Ludmila  
I. VOX a.s.

Mgr. et Mgr. Martina Karásková  
Jihočeská univerzita v Českých  
Budějovicích

Navrátilová Ludmila  
Teritoriální pakt zaměstnanosti  
Pardubického kraje

Ing. Leopold Podmolík  
Počítačová služba s.r.o.

PhDr. Rohlíková Lucie, Ph. D.  
Západočeská univerzita v Plzni, oddělení Celoži-  
votní a distanční vzdělávání

### **Kontrolní komise**

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

PhDr. Petr Kaplan  
Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce  
a sociálních věcí, dnes důchodce

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

### **Valná hromada současně uložila výkonnému výboru AIVD ČR:**

1. Zabezpečit plnění plánu činnosti AIVD ČR na rok 2019.
2. Pokračovat v aktivní spolupráci s AIVD SR, MŠMT, MPSV, MPO a dalšími orgány na úrovni státu či krajů při projednávání zásadních otázek týkajících se dalšího vzdělávání.
3. Spolupracovat s dalšími partnery ve věcech, které jsou v zájmu členů asociace a sektoru dalšího vzdělávání.
4. Podporovat akce k TVD a průběžně hledat partnery pro spolupořadatelství a spolufinancování TVD.
5. Podílet se aktivně na spolupráci při formulování Strategie 2030+ a přípravě dalšího programovacího období ESIF 2021-2027.

### **Valná hromada žádá členy AIVD ČR o aktivní pomoc:**

1. Při získávání nových členů AIVD ČR
2. Při zabezpečování činnosti koordinátorů kraj-  
ských zastoupení AIVD ČR
3. Při navrhování, pořádání a zabezpečování vzdě-  
lávacích akcí AIVD ČR
4. Při vydávání odborného časopisu a získávání  
jeho příspěvateľů a odběratelů.

Děkujeme všem našim členům za projevenou dů-  
věru a těšíme se na další spolupráci. Pevně věří-  
me, že s námi budete i nadále hledat nové cesty.  
Nečekejme, že to za nás udělá někdo jiný.

## Dne 2. července 2019 odešel navždy čestný prezident AIVD ČR, PhDr. Zdeněk Palán, PhD.



**Se zarmouceným srdcem jsme přijali zprávu o úmrtí našeho dlouholetého prezidenta, andragoga, bojovníka za lepší svět vzdělávání dospělých a také skvělého člověka, PhDr. Zdeňka Palána, PhD. Jeho myšlenky jsou stále živé a je nám ctí nést jeho odkaz. Byl a bude pro nás inspirací svými názory i humorným nadhledem.**

Dětství prožil ve Slavonicích, kam se vždycky rád vracel. Vstup do života neměl úplně jednoduchý. Když ho komunisté jako syna živnostníka nepustili na střední školu, šel pracovat na pilu, odkud ho poslali na učňák. Když tam přišli verbíři s nabídkou maturity a různých armádních vysokých škol, tak toho využil. Celkem brzy ale pochopil, že sedl na vějičku, a trvalo 10 let, než se mu podařilo se z toho dostat. Na pracovním úřadě v Benešově mu nabídli místo v Okresním osvětovém domě. A tak od roku 1965 působil jako metodik pro vzdělávání dospělých a později jako ředitel Okresního kulturního střediska.

Jeho profesní zaměření ho přivedlo k dálkovému studiu oboru výchova a vzdělávání dospělých na tehdejší Katedře osvěty a novinářství. Ovšem angažovanost proti okupaci sovětskými vojsky v roce 1968 znamenala pro Zdeňka konec kariéry a z postu ředitele Okresního kulturního střediska byl vyhozen. Díky vstřícnosti katedry, která mu v této době umožnila individuální studium, mohl přes zákaz dokončit v roce 1970 univerzitní vzdělání. V Benešově ho nikdo nezaměstnal, a tak byl více než půl roku nezaměstnaný. Nakonec skončil v pražské Kovošlužbě, kde plnil minimaxy. Později mu známý dohodil místo skladníka ve vznikajících Sportovních stavbách, kde se časem vypracoval a dělal organizaci a řízení.

Po sametové revoluci se přihlásil na konkurz, vypsaný ministerstvem školství na místo ředitele odboru celoživotního vzdělávání, který vyhrál. Na tomto postu se snažil především o vytvoření koncepce, která by do oblasti vzdělávání dospělých zavedla logický a průhledný systém jasně vymezené kompetence ministerstev. Založil Asociaci univerzit třetího věku, Asociaci distančního univerzitního vzdělávání a Asociaci institucí vzdělávání dospělých, kde od roku 1999 působil 16 let jako prezident. V roce 1991 založil na ministerstvu komisi pro akreditaci vzdělávacích programů, ve které působil až do letošního roku. 16 let externě přednášel na katedře andragogiky a personálního řízení na Univerzitě Karlově. V roce 1998 absolvoval doktorské studium na Univerzitě Palackého v Olomouci.

Napsal přes 20 odborných publikací, řadu článků a aktivně vystupoval na desítkách konferencí. Napsal první vysokoškolskou učebnici andragogiky, používanou dodnes. Svými dvěma slovníky položil pojmový základ pro obor vzdělávání dospělých.

Za celoživotní přínos oboru obdržel Cenu Vladimíra Jochmanna za rok 2010. V roce 2012 byl vyhlášen Českou andragogickou společností osobností roku.

*(Zdroj: archiv rodiny Palánovy)*

# ZDENĚK PALÁN - ANDRAGOG, PRE

**Protože ho řada lidí vnímala především jako ikonu andragogiky, požádali jsme ty, kdo ho znali dlouho a zblízka, aby zavzpomínali, jaký byl jako člověk. A tak čtenářům přinášíme pár úsměvných historek, protože věříme, že tak by Zdeněk chtěl zůstat v paměti nám všem.**

## ČLEMEM VÝBORU PROTI SVÉ VŮLI

Letos jsem byl již poněkoli káté zvolen členem VV AIVD. Nejsem typ člověka, který by sbíral funkce a upřímně řečeno různá jednání a zasedání moc rád nemám. Jak to všechno začalo?

Při nějaké příležitosti jsem se potkal se Zdeňkem Palánem, se kterým jsem se znal delší dobu nejenom jako se šéfem AIVD, ale spojovalo nás i akademické působení. A Zdeněk jen tak mimochodem řekl, „Dávám dohromady nový výkonný výbor AIVD, docela bych tě tam potřeboval“. Neuměl jsem přímo říct ne a tak jsem zkusil odkladný manévř: „Zdeňku, ještě bychom si o tom měli promluvit.“ „Jo, jo,“ na to Zdeněk a někam odpěchal.

Posléze se ukázalo, že jsme daný rozhovor pochopili každý jinak. Zdeněk jako souhlas a já jako odložení na neurčito. Za nějaký čas proběhla valná hromada, na které jsem nemohl být, a vůbec se chvíli nic nedělo. Za nějaký čas po konání VH jsem potkal bývalého kolegu a ten mi mezi řečí říká: „Tys nebyl na valné hromadě AIVD a my jsme tě tam v nepřítomnosti zvolili do výkonného výboru.“

A tak jsem se stal členem VV a už mi to zůstalo dodnes. Nutno dodat, že to bylo v době, kdy Zdeněk vedl AIVD spíše jako neformální spolek přátel a na formalizované postupy jako souhlas s kandidaturou se moc nehrálo. Byly to doby, kdy nebylo třeba úzkostlivě hlídat všechny procedury, nehrozilo GDPR a na vše nebylo potřeba písemného souhlasu. V tomto kontextu se mi opakovaně vybavuje odpověď dlouholeté prezidentky AIVD SR Viery Prusákové na zprávu o Zdeňkově úmrtí, která končí větou „staré časy pominuly“.

*Bohumír Fiala  
člen výkonného výboru AIVD ČR*



*Fotka z posledního setkání v březnu 2019 - Zdeněk Palán spolu s Janou Brabcovou, prezidentkou AIVD ČR, a Bohumírem Fialou, viceprezidentem AIVD ČR.*

# ZIDENT I ŠERIF

## STUDY TOUR Č. 25

Se Zdeňkem jsem zažil spoustu veselých příhod a situací, kdy se několik úspěšných akcí asociace protáhlo hodně přes půlnoc. Hrál na kytaru, zpívalo se mnoho českých a moravských písniček. I při náročných pracovních setkáních, kdy jsme třeba navrhovali zákon o vzdělávání dospělých v Olomouci po náročné vysokoškolské konferenci v roce 1994, nechyběla dobrá nálada a těšili jsme se na první úspěchy. Charismatický Zdeňek byl převážně středem zájmu všech vzdělavatelů. Našel jsem ve svých materiálech spisek, který mi věnoval pod názvem: Zpráva ze studijní cesty do Švýcarska z roku 2005. Vybírám z ní jeho popisy situace a myšlenky pro něj tak typické:

*Obecně vzato ta pětadvacátá Study Tour, pořádaná Asociací institucí vzdělávání dospělých ČR, začala dobře. Autobus perfektní, řidiči perfektní, průvodce Gottwald jako vždy perfektní, organizační tandem Grenar - Šaroun rovněž, jenom mně se to nevyvíjelo dle mých představ. Nafukovací podhlavník, kterým mě vybavila manželka, byl propíchnutý, hned první v autobusu zakoupené pivo jsem si vylil na sedačku a do chleba u řízků se vylily okurky. Z tyčinek Be-Be zbyla drť a ten blbej roaming mi zase nefunguje.*

*Bez problémů jsme absolvovali noc a dopoledne přijeli do ubřečené Ženevy. Lilo, jako když obrátíš vanu. Deštník jsem měl pochopitelně v kufru a klobouk taky, ale protože takhle chytrá byla většina, tak moje blbost tolik netrčela. Do sídla OSN jsme byli nahlášení na desátou. Sídlo OSN v Ženevě jsou nudné baráky, co postavili v letech 1929 – 1937, kterým říkají Palác národů (po Versailles největší chalupa v Evropě. Prý.). Ale vůbec nevím, za co tam vybírají vstupné. Ukázali nám nějakou zasedačku s pomalovanými zdmi – dejme tomu. Hlavní atrakcí je tam čínský gobelín, na kterém z každého pohledu jsou schody směrem k divákov. Průvodkyně z toho byla u vytržení, jako že čínská magie, ale byl to obraz dělaný na střed, takových je na našich hradech a zámcích plno. Měli tam čistý chod a pávy na stromě, protože ten pávomil, co jim věnoval*

*po válce pozemky na sídlo sekretariátu OSN (dělá tam 3 000 lidí a ročně prý zorganizují tisíc konferencí) si vymínil, že ptáky nevyženou. A potom je tam rovněž atrakcí známá točící se zeměkoule v zahradě, ale ta se netočí, protože prý jim zrezla. Nemají na opravu, chudáci, člověk by jim ty rezavý kolečka za odpoledne ošmirgloval. Vypadli jsme bez velkých dojmů, které byly ještě zrozpačitény tím blbým deštěm.*

*Deštěm promočené vedení rozhodlo, že se bude turistovat z autobusu. Tak jsme minuli nabubřelý památník vévody Karla II., katedrálu svatého Petra, Římské fórum, řadu starobylých paláců, viděli jsme květinové hodiny a na dosah stříkala 140 metrová fontána Jet d'eau, což jest jejich chloubka a symbol města. Zajímavý je Památník reformace sto metrů dlouhý z roku 1917, kde jsou všichni ti hoši vytesaní a je jich pohřichu, protože všichni se sem tehdy sjížděli z celé Evropy, aby vstoupili do dějin. V tom památníku reformace pochopitelně vyčnívá Kalvin. Francouz Jan Kalvin, kterého dnes Švýčari oslavují jako šéfika reformace, a přitom to byl snad největší a nejkrutější zblbělec. Po jeho vstupu na ženevskou politickou scénu byli domnělí čarodějníci a čarodějnice upalováni po desítkách, a to co možno nejkrutěji. Tanec a jakékoliv radovánky prohlásil za dílo ďábla a měli po ptákách. Dneska ho uctívají jako modlu, šmejda. Na chudáka Sisi, co ji tam zapíchli pilníkem, ani nevzdechnou. Jediná připomínka - bronzová cedulka A4 na zábradlí Ženevského jezera již chytla nečitelnou patinu. Nevzdechnou ani po Masarykově dceři Olze, která se sem provdala již v roce*



*1920 za MUDr Revillioda, co s ním měla dva syny, Leonarda a Herberta, kteří padli na konci druhé světové války coby angličtí piloti. Na rozdíl od Švýčarů tento příběh pana Gottwalda dojal. Ale oni mají toho svého Kalvina.*

*Cestu do Bernu nám déšť zkrátil, protože člověk i tu nejkrásnější památku hrozně blbě vnímá, když má mokro v botách. A tak jsme Loussanne, Vevey i Montreaux vzali hákem. Mokro jsme kompenzovali kořalkou. Dost se zpívalo. Projížděli jsme Švýcarskem jako Alexandrovci. Jen ten repertoár se zúžil pouze na tu krásnou moravskou „Po kalíšku, po kalíšku...“*

Jirka Grenar

## NÁVŠTĚVA V OSADĚ

Z doby konce mého studia na Katedře andragogiky a personálního řízení UK, kde jsem poznal Dr. Palána jako vyučujícího, mi vytanulo na mysli několik vzpomínek na tohoto erudovaného odborníka a přitom tak vstřícného a příjemného člověka.

Po složení tzv. malých státnic v červnu 1997 jsme se spolužáky odcházeli slavit. Našich radostných projevů si všiml přicházející Dr. Palán, který nám upřímně pogratuloval. Zmínil jsem v diskusi pozitivní postřehy z praxe v časopisu *Andragogika* a Dr. Palán se optal, zda bych nechtěl pomoci s její distribucí mezi zaměstnance úřadů práce.

Při této příležitosti mě pozval na následující víkend na svoji chatu v Údolí návratu nedaleko Vlašimi. Velmi rád jsem přijal toto pozvání. Vzhledem k tomu, že jsem měl již povědomost, že Dr. Palán je mimo své odborné funkce také šerifem osady zvané Huderka, rozhodl jsem se pro stylovou návštěvu, při které jsem rozhodně nechtěl působit „masnácky“. Protože jsem rybář, oblékl jsem se do vhodného terénního oblečení a místo na koni přijel na kole.

Při příjezdu do osady ve tři odpoledne, což mi přišlo jako poněkud pozdní čas návštěvy, jsem však nepotkal žádného z obyvatel vyjma tří dětí předškolního věku posedávajících okolo lehce doutnajícího ohniště poblíž totému. Osada se zdála jinak bez života, pohroužena do žáru odpoledního spalujícího slunce.

Ve stínu stromů okolo chat polehávalo několik psů, které z letargie nevytrhl ani příchod cizince. V absolutním bezvětrí nebyl slyšet ani zpěv ptáků. Ospalé ticho prořízl pouze můj hlas: „Mládeži, ve které chatě bydlí pan Dr. Palán?“. Nejstarší z chlapců odpověděl: „Jestli hledáte šerifa Zdeňka, tak to musíte přes potok a najdete ho ve třetí chatě zkraje.“ Snadno jsem našel obydlí šerifovo. Zaklepal jsem a když se nikdo neozval, vstoupil dovnitř. Po opakovaném pozdravu jsem spatřil paní Palánovou, manželku šerifa. Po mé omluvě, zda nejdu nevhod, se pouze pousmála a zvolala: „Zdeňku, vstávej, máš tu návštěvu.“

Dr. Palán se záhy objevil a konstatoval, že včerejší potlach se poněkud protáhl do ranních hodin a společensky unavil většinu jeho účastníků. Nicméně poznamenal, že pokud mě pozval na návštěvu, tak své slovo dodrží a vše potřebné se mnou prodiskutuje. Požádal manželku o kávu a bábovku pro hosta i sebe a začali jsme povídat - nejen o distribuci *Andragogiky* a akreditacích rekvalifikačních kurzů. Měl jsem tak možnost poznat Dr. Palána i jako příjemného a vstřícného člověka s širokým záběrem aktivit i velkým srdcem. Z této návštěvy jsem si mimo jiné odnesl zásadu, že muž by měl vždy dodržet to, co slíbí, i když není šerifem tramské osady.

*Luboš Chalupecký  
bývalý student Zdeňka Palána*



*Zdeňk Palán na akci Kolibřík 2018 v osadě Údolí návratu.*

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

Pracuji několik desítek let v Národní knihovně ČR. Je to knihovna, která se na první pohled příliš nemění, ale za jejími historickými kulisami je změna hodně. Většina z nich souvisí s využíváním informačních technologií, kdy za tradiční knihovnou s fyzickými knihami vznikají obrovské digitální knihovny se svými archivy. Informace dnes vyhledáváme a získáváme zcela odlišným způsobem. Ale nejde jenom o informační technologie, například mění se pohledy na oblast restaurování a konzervaci knihovnických dokumentů, kde se uplatňují výsledky nového vědeckého poznání.

Před časem jsem na jedné diskusi dostal otázku, co mi vlastně dalo studium knihovnictví, což mě donutilo k pohledu zpět a k zamyšlení nad tím, co mi ze studia tohoto proměnlivého oboru vlastně zbylo pro současnou každodenní práci. Většina toho, co se učilo na knihovnictví v minulosti, už dnes neplatí nebo je vykládáno v podstatně jiném kontextu. Ale odpověď na položenou otázku jsem měl jednoznačnou – díky studiu jednoho oboru jsem se naučil učit. Stejnou odpověď mám tedy i na téma učení dospělých v nejbližších 10 letech. Musíme se naučit učit, musíme mít schopnost přijímat stále nové poznatky, hodnotit je a využívat, aby nás svět bavil.

Vít Richter  
Ředitel Knihovnického institutu  
Národní knihovny ČR



Myslím, že motivace ke vzdělávání v dospělém věku má dva základní zdroje: jednak socioekonomické požadavky, které jsou na člověka kladeny zvnějšku, a jednak vnitřní rysy individuální lidské povahy, jako je zvědavost, tvořivost nebo sebevzdělávání pro volný čas.

První, socioekonomická motivace souvisí s potřebou uspět ve světě, druhá souvisí s potřebou uspět sám před sebou. Zde je indikativní seznam oblastí, bez jejichž zvládnutí, jak věřím, nám bude asi obtížné v nejbližší budoucnosti uspět jak ve světě, tak před sebou samými:

- Etické jednání a vědomí hodnot.
- Schopnost kreativního řešení problémů.
- Zvládnutí kolaborativních činností, jejichž součástí je i ona pověstná „týmová práce“.
- Flexibilita. Vzpomeňme na slogan, který proslavil Stephen Hawking: „Intelligence je schopnost přizpůsobit se změně“.
- Osvojení si řady nových „gramotností“: digitální, ekologické, finanční, mediální, občanské apod.
- Schopnost kritické a tvůrčí práce s daty či informacemi – jejich vyhledávání, zpracování, vyhodnocování a využívání.
- Schopnost účinné komunikace v rozmanitém socio-kulturním prostředí, tj. v různých jazycích, různých kulturách, různých společenských vrstvách a různých pracovních prostředích.
- Schopnost adaptovat se na opakované změny pracovní kvalifikace.
- Schopnost vzdělávat se mimo rámec formálního vzdělávání – metodami a formami neformálního vzdělávání a informálního učení.

Povšimněme si však, že u řady z výše zmíněných oblastí učení, snad s výjimkou uvedených nových „gramotností“, není úplně zřejmé, zda jsou vskutku učitelné či naučitelné. Možná se spíše jedná o individuální predispozice, které je spíše, možno do jisté omezené míry rozvíjet a pěstovat, než je učit a naučit se jim. Na tomto místě naší úvahy se na mysl vkrádá platónský pojem areté jakožto (ne dokonale definovaný) komplex vlastností a schopností, které náležejí dobrému, ctnostnému, všeobecně zdatnému, správně jednajícimu a vědoucím člověku. Nemohla by tedy být v první třetině 21. století platónská areté opět sexy?

Petr Kolář  
prorektor Univerzity Jana Amose  
Komenského Praha, bývalý logik a filozof



# Z VÝKONNÉHO VÝBORU

Od dubnového zasedání Valné hromady AIVD ČR proběhlo v červnu první jednání výkonného výboru s nově zvolenými zástupci.

Prezidentka Jana Brabcová obeznámila přítomné účastníky s aktuálními body a pravidly zasedání. Vyzvala nové členy výkonného výboru, aby do následujícího zasedání definovali konkrétní témata, kterým se v rámci svého působení v asociaci budou věnovat a zastřeší je. Účastníci zasedání se shodli na vzrůstající potřebě a významu oblasti vzdělávání dospělých a to nejen v důsledku rychlosti změn, odehrávajících se nejen na trhu práce, ale zejména v důsledku absence konkrétních kroků a přístupů ve strategických dokumentech budoucího vývoje ČR.

Proto se členové VV na svém zasedání rozhodli definovat prioritní a vysoce aktuální kroky či opatření, na která je, dle jejich názoru, nezbytné se operativně zaměřit příp. umožnit je zrealizovat či prosadit.

Výkonná ředitelka R. Nováčková seznámila členy VV se stavem členské základny a hospodaření asociace. Součástí jednání byla také informace o průběžných výstupech z realizace mezinárodního projektu Age management Uptake, v rámci programu Erasmus+.

Členové VV navrhli a schválili pro Týdny vzdělávání dospělých 2019 následující téma: Digitální Česko? A co lidé! 24. ročník TVD budou probíhat od září 2019 po celé ČR.

Mezi nové členy byly schváleny společnosti Jabok - Vyšší odborná škola sociálně pedagogická a teologická, Praha 2 a dále Institut zdraví zvířat s.r.o. z Havířova. Asociace zastupuje aktuálně 137 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](http://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, Ph.D., Ing. Leopold Podmolík, Ing. Pavel Široký, Mgr. Ilona Štorová, Bc. Romana Nováčková

Inzerce: [aivd@aivd.cz](mailto:aivd@aivd.cz), tel.: +420 734 605 219

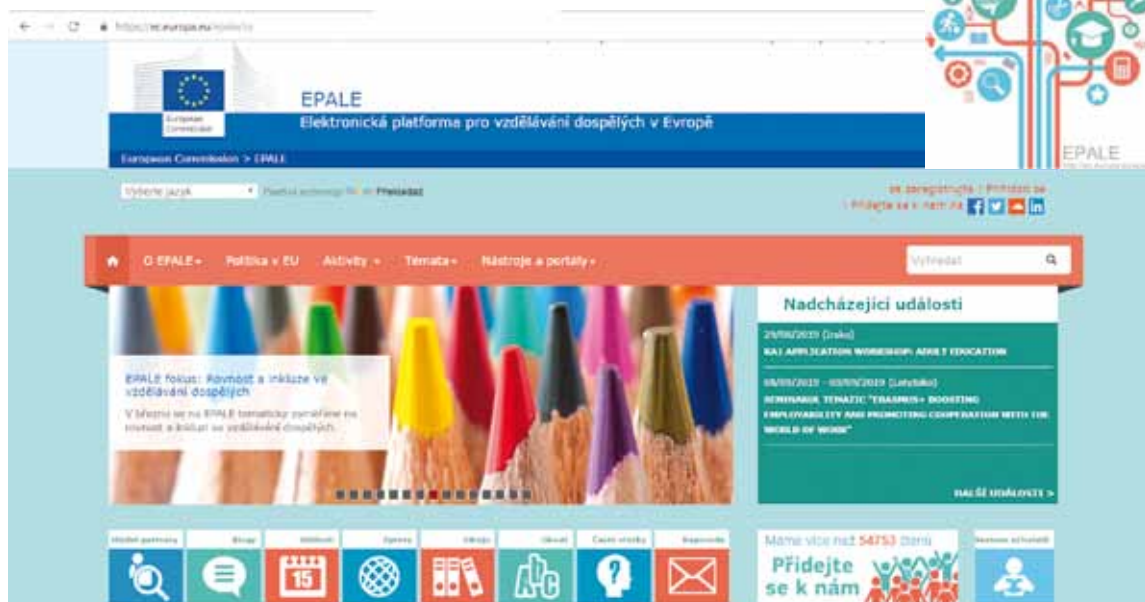
Objednávky předplatného i zaslání jednotlivých čísel: [kancelar@aivd.cz](mailto:kancelar@aivd.cz)

Cena: 75 Kč (pro členy AIVD ČR zdarma)

Uzávěrka dalšího čísla: 31. 8. 2019

Příspěvky zasílejte na: [reditel@aivd.cz](mailto:reditel@aivd.cz)

# Inspirace pro další vzdělávání



## 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 m<sup>2</sup> s přílehlou 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, wifi. 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@avid.cz



**Asociace institucí  
vzdělávání dospělých ČR**

CHCETE SE STÁT PROFESIONÁLNÍM LEKTOREM?  
PŘEJETE SI VYPILOVAT 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.

## **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](http://www.aivd.cz/akce)**

**nebo nás kontaktujte**

**na telefonu 734 605 605**

**a e-mailu [aivd@aivd.cz](mailto:aivd@aivd.cz)**