

ANDRAGOGIKA

v praxi



Zpátky
do offline?



Půjde to prezenčně, pane ministře?

Je to tak, už víc jak rok si náš obor užívá smršť zákazů a omezení. A zatímco při výčtu zakázaných oborů

první, co běžného obyvatele i politika napadne, jsou cestovní ruch, restaurace a kadeřnictví, vzdělávání dospělých je stále přehlíženo. Je pravdou, že po našem lednovém jednání s náměstkyní MPO se v usneseních vlády začaly objevovat alespoň přesnější formulace ve výčtu omezovaných vzdělávacích činností.

Pokrokem posledního roku bylo, že se prosadilo online vzdělávání v hlavách úředních. To mělo pozitivní důsledek v podobě časově omezeného povolení školit online i v projektech OPZ, aby se plnily monitorovací indikátory (nicméně online rekvalifikační kurzy zůstaly nedokončeny, neboť závěrečné zkoušky online povoleny nebyly).

Kombinace home office a učení dětí v domácnostech se odrazila i na nechuti k dalšímu sezení u obrazovky. Negativní důsledky online na poli firemního vzdělávání na sebe nenechaly dlouho čekat - po prvních pokusných onlinových vlašťovkách účastníci tyto kurzy začali odmítat jako neefektivní, a tak jim je personalisté přestali objednávat. „My si počkáme na prezenční“, znělo téměř jednohlasně z podniků, které se praly se zajišťováním testování zaměstnanců i plynulosti výroby v době karanténních výpadků pracovníků.

Od 24. května tedy smíme vzdělávat prezenčně (díky, že jsme se to dozvěděli s třídním předstihem!) - skupiny do 50 osob, přičemž počet sedadel musí být dvojnásobný, všichni školení včetně lektorů musí být otestováni, očkovaní či po covidu a dodržovat se musí přísná hygienická opatření, včetně respirátorů u lektorů. Kdo má ovšem zodpovědnost za kontrolu a evidenci zdravotní dokumentace a kdejakých potvrzení účastníků kurzů, jsme se ani na opakované dotazy na ministerstvu zdravotnictví nedozvěděli. Nemluvte o tom, že aktuální vládní opatření nepřipouští samotest na místě.

S nadějí tedy hledíme do budoucna, co nás, vzdělavatele dospělých, čeká: Do prázdnin zbývá pět týdnů. V této době se možná stihnou zrealizovat závěrečné zkoušky u rekvalifikací, kde účastníci čekají už od loňského října. Česko si vydechlo, očkovat se začnou už i třicátníci, což je dobrá zpráva pro letní dovolené. Cítíme se bezpečněji, je třeba oslavit návrat do hospod, rychle objednat penziony a hotely na letní dovču. Tyto zakázané obory už teď mají naplněnou sezónu.

A jak je to v našem oboru? Do řady podniků mají cizí osoby mimo zaměstnance stále ještě zakázaný vstup, nicméně s přibývajícím počtem očkovaných patrně nastane doba, kdy i lektoři budou moci vstoupit. No ale máme před sebou prázdniny, dovolené, a tedy potřebu zajistit zástupy ve výrobě... „Cože, školení v létě? Nezlobte se, zeptejte se tak nejdřív na podzim!“ Podobné stanovisko zaujal i jeden z největších objednatelů kurzů - úřad práce. Nejdřív v září...

A tak vzdělavatelé dospělých sice mohou školit, dokonce i prezenčně, ale na školení (až na výjimky) nemá nikdo z objednatelů ani pomyslení. Mezitím ale skončí hlavní podpory pro zaměstnance na překážkách, na část nájemného či na další nepokryté náklady a pro vzdělavatele možná nastane ta nejhorší situace za dobu pandemickou - vzdělávat mohou, ale zákazník stejně neobjedná, protože „je hlavou jinde“.

A tak přeji všem vzdělavatelům dospělých alespoň slunečné léto. A všechny, kdo mohou plánovat a objednat kurzy a školení, vyzývám: udělejte to hned teď, možná zachráníte pár pracovních míst v našem oboru.

*Jana Brabcová
prezidentka AIVD ČR*

P. S. Děkuji všem, kdo si všimli, co naše asociace pro obor dělala a dělá - přiznám se, že vaše telefonáty a maily byly pro mne vždy pohlazením a světýlkem na konci tunelu.

Obsah

Půjde to prezenčně, pane ministře?	2
Aplikace pro zvýšení interakce (nejen) při distančním vzdělávání dospělých (2. díl)	4
Odešel Antonín Holubář	7
Revoluce v oblasti výuky informatiky	8
Vzdelávanie pracovníkov diplomatickej služby	10
Za Jirkou Strádalem	14
Paradoxy naší doby	15
Rok zákazu vzdělávání dospělých	16
Z jednání výkonného výboru	17
Vzdělávání pedagogické veřejnosti prostřednictvím webinářů	18
Lektor a jeho osobní rozvoj	20
POZVÁNKA na mezinárodní konferenci celoživotního vzdělávání ICOLLE 2021	25
Kognitivní trénink prostřednictvím kombinovaného studia na vyšší odborné škole	26
Otevřený dopis Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR poslancům k novele zákona o pedagogických pracovnících	29
Andragogická poradenství	30
Je cílem firem vzdělávat nebo nevzdělávat?	32
Knižní novinky	34
Výhodný pronájem učebny v centru Prahy	36

PODĚKOVÁNÍ

Chci poděkovat všem členům naší asociace za veškeré podněty, příklady i odvahu prezentovat své vlastní konkrétní zkušenosti z jednání s úřady. Děkuji za důvěru, se kterou se na AIVD ČR obracíte, i za ochotu sdílet dokumenty či právní stanoviska ve prospěch celku. I proto jsme zřídili uzavřenou skupinu **Členové AIVD ČR na Facebooku** - www.facebook.com/groups/451951225524246.

V rychlém a efektivním sdílení je síla!

Jana Brabcová

AKCE

Offline akce:

Kurz

PROFESIONÁLNÍ LEKTOR

19. – 20. 7. 2021

Výuka Praha. Karlovo
nám. 14

Online akce:

VALNÁ HROMADA AIVD ČR

čtvrtek 3. 6. 2021

13.00 – 14.30

v aplikaci ZOOM

Odkaz pro připojení bude zaslán všem členům 3 dny před termínem konání akce.

Program zasedání

1. Úvodní slovo prezidentky AIVD ČR
2. Zpráva o činnosti za rok 2020 a plán aktivit na rok 2021
3. Zpráva o hospodaření za rok 2020 a návrh rozpočtu na rok 2021
4. Zpráva kontrolní komise AIVD ČR
5. Rozprava
6. Návrh usnesení
7. Ukončení oficiální části

**Akce pořádané asociací
najdete na www.aivd.cz**

Citát na květen:

*„Dobrý učitel chrání žáky
i před svým vlastním vlivem.“*

Bruce Lee

Aplikace pro zvýšení interakce (nejen) při distančním vzdělávání dospělých (2. díl)

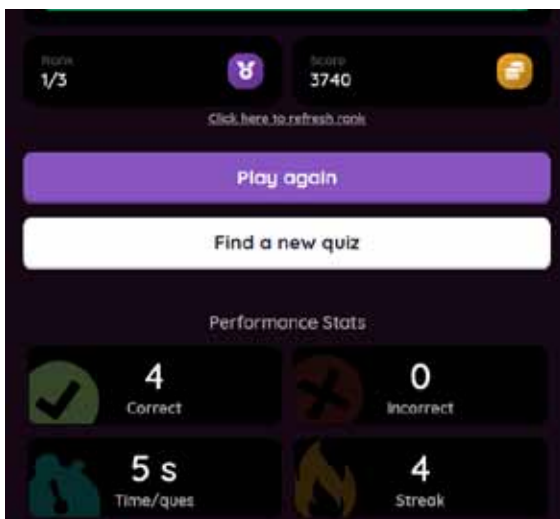
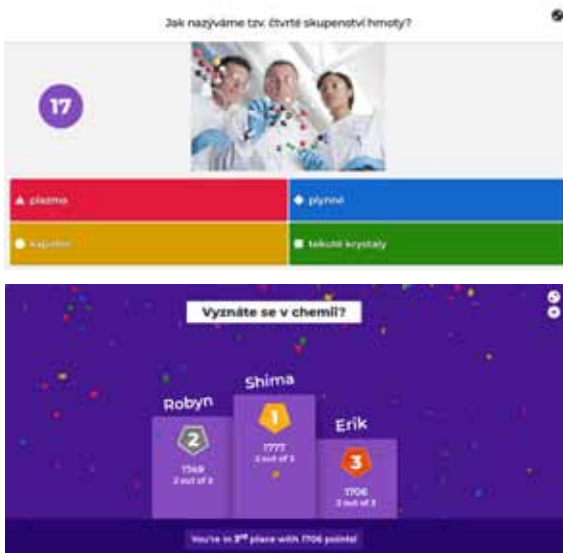
Atraktivní on-line výuka je výzva, jíž všichni vzdělavatelé čelí minimálně poslední rok, který je poznamenán epidemií koronaviru a omezením kontaktní výuky. Naštěstí existuje řada možností, jak výuku na dálku oživit a udělat ji interaktivní. Jaké nástroje k tomu využít? Co může dobře fungovat i pro vzdělávání dospělých? Podívejte se s námi na pokračování seriálu o interaktivních aplikacích do výuky, který připravili pracovníci Oddělení rozvoje a vzdělávání zaměstnanců Západočeské univerzity v Plzni.

Aplikace **Kahoot!** je multiplatformní systém na získávání reakcí studentů a propojující formální výuku se světem on-line. Neplacená verze nabízí především Quiz (klasický test). Aplikaci můžete používat na jakémkoliv zařízení připojeném k internetu. Studentům tedy stačí chytrý mobilní telefon, tablet nebo počítač. Pro tvorbu kvízů je potřeba se v prostředí Kahoot! zdarma zaregistrovat. Registrace pro samotné řešení kvízu nutná není. Samotná tvorba testů a kvízů je jednoduchá. Při tvorbě otázek a odpovědí je uživatel omezen jistými limity (počet znaků

pro otázku a odpověď, max. 4 odpovědi), které jsou ale pro tvorbu běžných kvízů plně dostačující. K otázkám je možné přidat obrázek nebo vložit video z YouTube. Vytvořený kvíz můžete dát k dispozici všem, stačí ho jen označit za veřejný (Public Kahoot). Pak si jej mohou ostatní uživatelé v prostředí Kahoot! vyhledat. Kvízy je také možné sdílet přes sociální sítě (Twitter, Facebook, Pinterest), vložit do vzdělávacích platforem (MS Teams, Google Classroom) nebo jednoduše poslat odkaz na kvíz emailem.



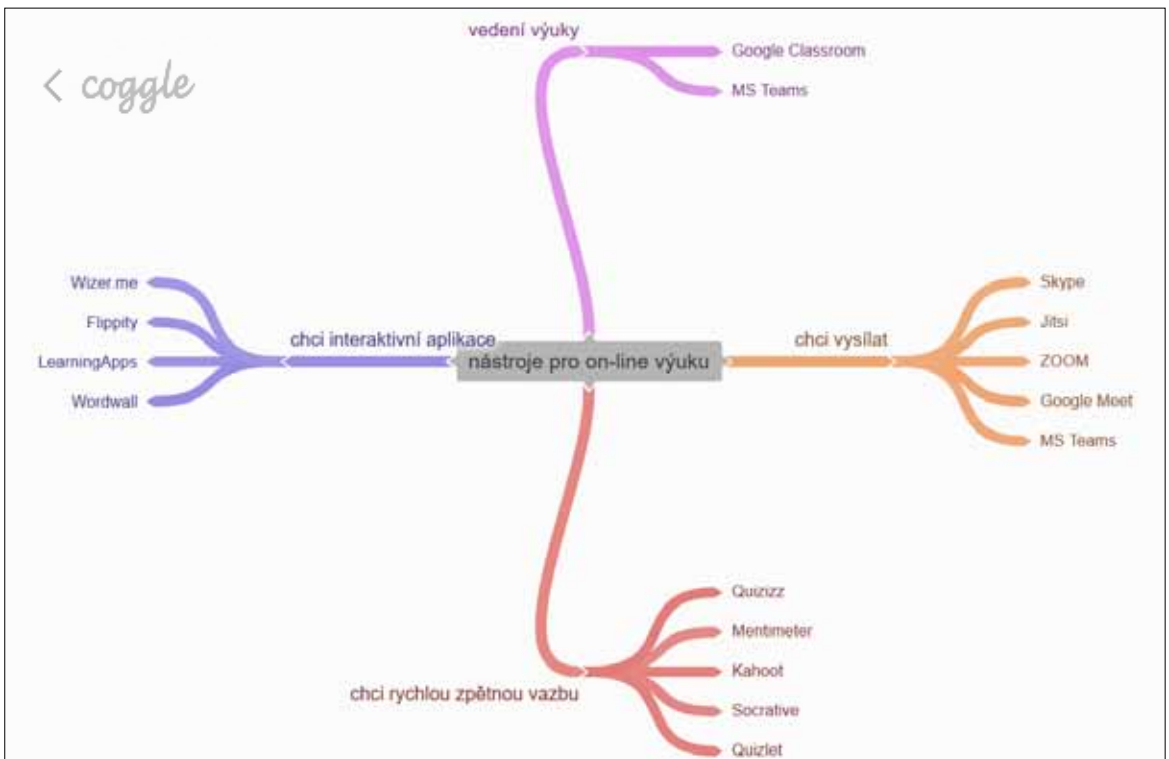
Jednoduchý on-line editor **Quizizz** umožňuje intuitivní vytvoření otázek ve webovém prostředí. Žáci se přihlašují pomocí kódu a zadáním jména



(přezdívky). Test je možné spustit v průběhu vyučovací hodiny nebo zadat jako domácí úkol. Quizizz nabízí ihned a zdarma funkce, které jsou u jiných systémů (Kahoot!, Quizlet, Socrative) součástí placené verze. Na Quizizz máte možnost snadno najít a převzít již hotový kvíz nebo importovat otázky z kvízů jiných učitelů. Časový limit otázky lze nastavit až na 15 minut, jde tedy využít i pro větší projekty, písemné práce nebo výpočty příkladů v matematice. Aktivitu můžete zadat i jako domácí úkol a vyhodnotit jej později. Aplikace poskytuje dobrý přehled o všech proběhlých kvízech a jejich výsledcích a jde propojit i s Google Classroom

tém automaticky vygeneruje znalostní kvíz. Ten lze používat v on-line formě nebo i v písemné podobě. Kvíz také umožňuje žákovi získat základní zpětnou vazbu při domácím studiu. Pro vybraná témata může učitel zařadit i herní prvky – z událostí na časové ose si žáci mohou stáhnout a vytisknout kartičky pro stolní hru.

Coggle je aplikace na tvorbu myšlenkových map, která běží přímo v internetovém prohlížeči. Velmi dobře spolupracuje s Google Drive, takže si své myšlenkové mapy můžete ukládat přímo na svůj disk. Samozřejmě je můžete jednoduše sdílet. Aplikace umí do map vkládat



V České republice vytvořená aplikace **Timixi Timelines** vám umožní tvořit časové osy. Systém Timixi pomůže studentům pochopit vztahy mezi událostmi, pedagogům zas připojit ke známým faktům nové zajímavosti. Časovou osu může pedagog použít pro zdůraznění události při výkladu, tvořit ji společně se studenty nebo je nechat zpracovávat témata samostatně. V nabídce webu jsou také stovky vzorových časových os. Z údajů časové osy sys-

i obrázky nebo emoji a nabízí i prezentační režim. Coggle je placená aplikace, v základní verzi je možné vytvořit tři soukromé myšlenkové mapy. Pokud je sdílíte, můžete jich vytvořit neomezený počet. Práce s ním je velmi jednoduchá a intuitivní. K přihlášení je nutné mít účet Google, Microsoft nebo Apple.

Internetová aplikace **Flippity** umožňuje snadnou tvorbu interaktivních on-line cvičení, která můžete využít jak ve výuce na dálku, tak ve třídě. Flippity nabízí řadu aktivit – hangman, křížovky, jednoduchou tvorbu časové osy, scénář honby za pokladem, generátor zadání pro psaní příběhů nebo šablony na různá hodnocení i test s certifikátem. Pro tvoření aktivit je nutné mít Google účet, všechny se pak tvoří v tabulkách v dokumentech Google. Pod každou nabízenou aktivitou naleznete ukázkou, náповědu a vzor. Nemusíte se bát změnit data v tabulce i po publikování, odkaz zůstává stále funkční. Jak Flippity funguje? Jednoduše si otevřete vzor vybrané aktivity, vytvoříte kopii tabulky a změníte obsah podle svých potřeb. Tabulku publikujete a odkaz můžete sdílet, případně v nastavení vygenerovat i QR kód.

Aplikace **Wakelet** umožňuje sestavit sbírky odkazů, videí a obrázků na jakékoli téma. Myšlenkou je rozšířit tradiční výsledky vyhledávání Google o tematické sbírky založené na člověku. Připravit tak můžete všechny podklady a odkazy pro konkrétní téma nebo předmět a dát je k dispozici studentům. A využití pro studenty? Skupinové projekty, čtenářské deníky, sběr materiálů pro odborné práce, blogy, portfolia, newslettery atd. Pokud najdete kolekci (nazvanou Wake), o kterou se zajímáte, můžete ji sledovat a přijímat aktualizace, jakmile k ní přidáte položky. Vytváření vlastních Wakes je snadné, přímočaré a vypadá velmi úhledně. Wakelet dobře spolupracuje s Microsoft Teams a Microsoft OneNote, Google Classroom a Google Drive, aplikací Flipgrid a dalšími. K dispozici je aplikace pro iOS i Android, a dokonce i rozšíření pro Chrome.

Pomocí nástroje **EdPuzzle** můžete do videí nahraných z YouTube, TEDed nebo Khan Academy vkládat hlasový komentář, interaktivní otázky nebo text. Aplikace nabízí okamžitou zpětnou vazbu a následně i statistiky o úspěšnosti studentů u jednotlivých otázek. Studentům stačí

k připojení chytrý mobilní telefon, tablet nebo počítač, na stránce EdPuzzle je nutné zadat kód aktivity.

Také interaktivní pracovní listy z aplikace **Wizer** umožní aktivní zapojení studentů do výuky. Jejich vytvoření je intuitivní a sdílení jednoduché. Vytvoření účtu Lite je pro učitele zdarma a zaregistrujete se pomocí sociálních sítí Google, Edmodo, Microsoft nebo zadáním e-mailu a hesla. Plánujete-li využívat aplikaci častěji, určitě se vyplatí pro jednotlivé aktivity vytvořit složky. Wizer také umožňuje stáhnout, uložit a editovat pracovní listy vytvořené jinými pedagogy. Aplikace nabízí možnost výběru vzhledu, nadpisu, barvy a fontu písma (pozor na českou diakritiku) a při zadání otázek i rychlou zpětnou vazbu pro učitele i studenta a automatické vyhodnocení.

A na závěr oddechová aplikace **Jigsaw Planet**. Tento nástroj zaujme především milovníky puzzle, kteří by puzzle chtěli využít i pro vzdělávací aktivity. Aplikace je zdarma a funguje velmi jednoduše. Pro tvorbu nových puzzle se musíte jen zdarma přihlásit. Jednoduše nahrajete obrázek a vyberete tvar a počet dílků. Využívat můžete i všechny ostatní vytvořené hry.

Více informací o jednotlivých aplikacích včetně návodů na jejich využití a ukázkových aktivit naleznete na webových stránkách celoživotního a distančního vzdělávání Západočeské univerzity v Plzni



(viz cvz.zcu.cz/zajisteni-distancni-vyuky/chci-tvorit-interaktivni-prvky).



Jakub Truneček

*Kurzy celoživotního vzdělávání
na ZČU v Plzni*

Odešel Antonín Holubář

(1945 – 2021)

Dne 3. 3. 2021 zemřel ve věku 75 let náš kolega PhDr. Antonín Holubář.

Velmi aktivně se věnoval nejen vzdělávání dospělých, ale i koordinaci a rozvoji vzdělávacích aktivit v kraji. Jeho nápady a aktivita byly inspirací pro celou Asociaci institucí vzdělávání dospělých ČR, kde byl dlouholetým členem.

Svůj profesní život zahájil ve Zbrojovce Vyškov na pozici mistra. Při zaměstnání vystudoval FF UK v Praze obor Výchova a vzdělávání dospělých. Po revoluci založil vzdělávací společnost BEVE, spol. s r.o. Byl spoluzakladatelem Národní asociace pro rozvoj podnikání, 12 let byl jejím předsedou a aktivně se věnoval především začínajícím podnikatelům. Od roku 1995 byl předsedou dozorčí rady Okresní hospodářské komory Vyškov a později Krajské hospodářské komory jižní Moravy. Ve všech vyjmenovaných organizacích byl pan Antonín Holubář dynamickou osobou – zárukou úspěchu svěřených aktivit a akcí.

I přesto, že v roce 2009 prodal svou firmu, práci se věnoval dál. V hospodářské komoře působil jako OSVČ na úrovni dozorčí rady do roku 2018 a poté pracoval v OHK Vyškov jako poradce a manažer projektů. Náplní jeho činnosti bylo poradenství a vzdělávání potencionálních a začínajících podnikatelů, dále organizování dalšího vzdělávání a Týdny vzdělávání dospělých v Jihomoravském kraji, které pod jeho vedením patřily mezi nejúspěšnější v ČR.

Věnoval se i spolupráci s institucemi a neziskovými organizacemi v Jihomoravském kraji. Byl stále aktivní a plný energie a s vervou se pouštěl do nových výzev.

Jeho koníčkem byla rodina, domácí hospodářství a práce.



Osobně děkuji za řadu podnětných rozhovorů a společné hledání cest...

Pane doktore, budete nám chybět.

*Jana Brabcová
s přispěním
Okresní hospodářské komory Vyškov*

Revoluce v oblasti výuky informatiky

Na českých školách se připravuje revoluce v oblasti výuky informatiky. A netýká se jen navýšení počtu hodin pro tento předmět. Žáci se mimo základní práci s počítačem naučí i informatickému myšlení, algoritmicizaci, programování a získají základní pojem o datech, informacích nebo informačních systémech. Školy mohou začít vyučovat podle inovovaného RVP od 1. 9. 2021, povinně pak nejpozději od 1. 9. 2024. Jaké změny se ve výuce chystají? A kde se mohou učitelé informatiky na tyto změny připravit?

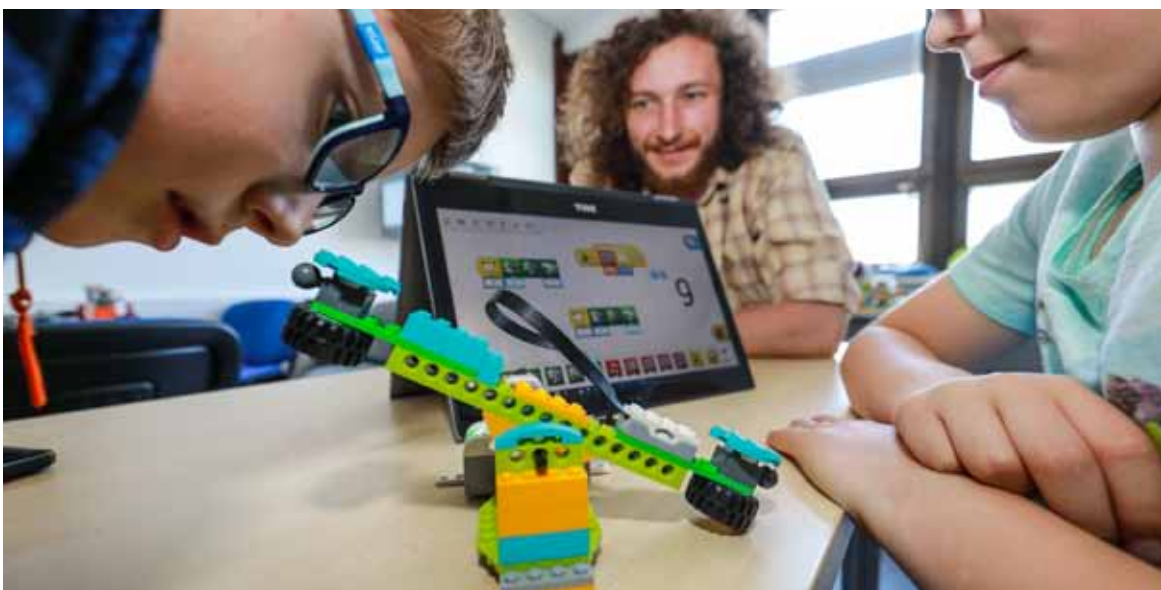
Zásadní změnou je výrazné navýšení počtu hodin informatiky. Na 1. stupni se nově musí informatika vyučovat 2 hodiny (1 hodina ve čtvrté a 1 hodina v páté třídě), na 2. stupni pak 4 hodiny (opět po jedné hodině v každém ročníku). Doposud to bylo pouze 1 + 1. Celá oblast se v novém RVP jmenuje Informatika a dělí se na 4 oblasti (Data a modelování, Algoritmicizace a programování, Informační systémy, Digitální technologie).

Základním problémem je ale především nedostatek kvalifikovaných učitelů. Studenti na všech pedagogických fakultách jsou připravováni

k výuce programování či práci s roboty, a to včetně budoucích učitelů 1. stupně ZŠ. Ale většina škol si bude muset vystačit s těmi učiteli, které mají. Pro ně je nutné zajistit kvalitní učebnice, metodiky, proškolení a motivovat je. Další možností je také zajištění odborníka z praxe se znalostmi IT, tomu ale může chybět pedagogické vzdělání. Kde tedy pedagogy proškolit a motivovat?

V zahraničí rozšířené **MOOC kurzy** se díky platformě **EDUSKOP** začínají vytvářet i u nás. Posláním platformy je zpřístupnit aktuální a kvalitní vzdělávací obsah střeoevropských akademických a výzkumných institucí studentům vysokých a středních škol, zaměstnancům ve státním i privátním sektoru, stejně jako zájemcům z široké veřejnosti. Online kurzy (MOOC) na platformě EDUSKOP jsou k dispozici zdarma komukoli a odkudkoli, a to bez nutnosti jakékoli předchozí dosažené kvalifikace. V oblasti ICT nabízí EDUSKOP kurzy **Úvod do školní robotiky a Jak rozvíjet informatické myšlení**.

V České republice se zlepšení situace v oblasti výuky informatiky věnuje také Projekt **SYPO** (Systém podpory profesního rozvoje učitelů





a ředitelů), který digitálními technologiím ve výuce a řízení školy věnuje pozornost v návaznosti na národní Strategii digitálního vzdělávání. Díky SYPO vznikla třeba síť ICT metodiků, kteří působí ve všech krajských městech a zdarma poskytují podporu školám. Kromě této podpory nabízí projekt i vzdělávací programy, Kabinety ICT a odborné webináře.

Na potřebu vzdělávání populace v oblasti informatiky, i na podobné aktivity v řadě vyspělých zemí, kde se informatické myšlení (computational thinking) dostává do popředí pozornosti škol a tvůrců národního kurikula reaguje pod značkou **iMyšlení** projekt **PRIM** (Podpora Rozvíjení Informatického Myšlení). Do projektu jsou zapojené všechny pedagogické fakulty v České republice. Díky jejich spolupráci vzniklo 14 nových učebnic a vzdělávacích materiálů včetně metodik pro všechny stupně škol. Obsahují všechna nová témata informatiky a rozvíjejí informatické myšlení žáků. Jsou zdarma dostupné ke stažení nebo běží online na webu imysleni.cz od 30. 6. 2020 ve finální podobě.

V Česku také postupně vznikají **DIGicentra**, to poslední bylo otevřeno v roce 2019 v Plzni. Další podobná centra kolegiálního vzdělávání pro učitele nadšené do digitálních technologií úspěšně fungují také v Praze, Brně, Liberci

a Hradci Králové. Zřizovány a podporovány jsou sdružením Elixír do škol, které prostřednictvím učitelů a regionálních školicích center podporuje rozvoj nejen technického a přírodovědného vzdělávání v Česku. „V DIGicentru uvítáme nejen zkušené učitele ze všech stupňů vzdělávání, ale i studenty, kteří se mohou od svých zkušenějších kolegů dozvědět spoustu zajímavého do své budoucí praxe. Při pravidelném navštěvování DIGicentra je možné získat certifikát akreditovaný MŠMT,“ říká vedoucí plzeňského centra Milan Khas. V průběhu roku tak budou probíhat pravidelná setkání pedagogů, na kterých bude možné sdílet příklady dobré praxe a kde získají nové a praktické tipy, techniky a možnosti pro využití technologií napříč stupni vzdělávání a vyučoványi předměty s dopadem nejen na rozvoj digitální gramotnosti a informatického myšlení u žáků.



*Lucie Rohlíková
vedoucí oddělení celoživotního
a distančního vzdělávání ZČU v Plzni*

Vzdelávanie pracovníkov diplomatickej služby

Špecifickú oblasť vo vzdelávaní dospelých predstavuje aj príprava pracovníkov pôsobiacich v diplomatickej službe pri realizácii zahraničnej politiky štátu. V slovenských podmienkach sa realizuje v rámci kontinuálneho vzdelávania rôznymi formami v rámci kapacít rezortu diplomacie alebo vo vzdelávacích inštitúciách mimo a to vo viacerých oblastiach.

Kontinuálne vzdelávanie sa uskutočňuje **adaptačným** vzdelávaním, ktoré zahŕňa vstupné adaptačné vzdelávanie, priebežné adaptačné vzdelávanie a mentoring a **kompetenčným vzdelávaním**, kam patrí jazykové vzdelávanie vrátane štátneho jazyka, atestačné vzdelávanie, predvýjazdová príprava, manažérske vzdelávanie, vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj, vzdelávanie v oblasti informačných technológií, vzdelávanie ekonomických diplomatov a odborné vzdelávanie. Je taktiež upravená aj spolupráca s externým prostredím, ktorá zahŕňa zahraničné študijné pobyty, dohody s univerzitami, študentské stáže a lektorskú činnosť.

Adaptačné vzdelávanie začína dňom vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a končí uplynutím skúšobnej doby. Smeruje k osvojeniu základných zručností potrebných na vykonávanie činností v štátnej službe. **Vstupné adaptačné vzdelávanie** absolvuje štátny zamestnanec do jedného mesiaca odo dňa vzniku štátnozamestnaneckého pomeru a je zamerané najmä na informačné systémy, úlohy a postavenie ministerstva a organizačného útvaru, na ktorom je zaradený, znalosť vnútorných predpisov a podmienok vykonávania štátnej služby na ministerstve. **Priebežné adaptačné vzdelávanie** je zamerané na poznanie a osvojenie najmä všeobecne záväzných právnych predpisov upravujúcich štátnozamestnanecké vzťahy, organizá-



cie štátnej správy, diplomatického protokolu, inštitúcií Európskej únie a komunikácie a etiky. Priebeh adaptačného vzdelávania riadi a organizuje Diplomatická akadémia v spolupráci s internými a externými lektormi a vzdelávacimi inštitúciami pričom je organizované skupinovú a individuálnou formou pod vedením **mentora** a zamestnanec je povinný absolvovať vzdelávacie aktivity určené v pláne jeho adaptačného vzdelávania. Po jeho absolvovaní vykoná odbornú skúšku, ktorá sa mu oznamuje bezodkladne po jej vykonaní v znení „vyhoveli“ alebo „nevyhoveli“, pričom skúšku môže opakovať v jednom opravnom termíne. Je potrebné taktiež uviesť, že zamestnanec absolvuje počas trvania skúšobnej doby aj oboznámenie sa s prácou ministerstva v rozsahu stanovenom jeho vedúcim zamestnancom.

Kompetenčné vzdelávanie je určené pre štátnych zamestnancov, pričom niektoré súčasti kompetenčného vzdelávania možno uplatniť aj na vzdelávanie ostatných zamestnancov a to jazykové vzdelávanie, predvýjazdová príprava, vzdelávanie v oblasti informačných technológií, odborné vzdelávanie, vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj. Kompetenčné vzdelávanie sa realizuje u každého spravidla na základe individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania na príslušný rok.



Jazykové vzdelávanie slovenský rezort diplomacie zabezpečuje prostredníctvom vzdelávacích jazykových inštitúcií, ktoré uskutočňujú jazykové kurzy podľa Spoločného európskeho referenčného rámca pre jazyky (CEFR) formou skupinového alebo individuálneho jazykového vzdelávania. *Skupinové jazykové vzdelávanie* od úrovne A1 vyššie podľa CEFR sa zabezpečuje v priestoroch ministerstva a otvorenie kurzu je podmienené záujmom najmenej troch účastníkov. Na zaradenie do skupinového vzdelávania musí záujemca absolvovať vstupné testovanie, ktoré je podkladom pre jeho zaradenie do skupín podľa CEFR. Súčasne sa povinne podieľa na úhrade nákladov za jeho realizáciu, ktoré je stanovené pevnou sumou vo výške 50 eur na jeden semester. Jazykové vzdelávanie sa

uskutočňuje spravidla v pracovnom čase do 9.00 hod. a po 14.30 hod. Skupinové jazykové vzdelávanie je na konci školského roka ukončené skúškou a vydaním certifikátu vyjadrujúceho znalosť cudzieho jazyka podľa CEFR. Ak je účasť frekventanta na skupinovom jazykovom kurze nižšia ako 70% za celý školský rok, certifikát o dosiahnutí jazykovej úrovne sa nevydáva. Zaujímavosťou je, že skupinové jazykové vzdelávanie je v odôvodnených prípadoch umožnené aj manželským partnerom alebo sprevádzajúcim osobám, u ktorých je predpoklad dlhodobého vyslania a zamestnania na zastupiteľskom úrade v zahraničí. *Individuálne jazykové vzdelávanie* sa zabezpečuje prednostne generálnym riaditeľom sekcie a riaditeľom odboru, alebo zamestnancom, kde je to v záujme ministerstva. Rozsah je stanovený do 66 vyučovacích hodín na jeden kalendárny rok. Vyučovacia hodina má 45 minút. V tomto prípade je finančná spoluúčasť na pokrytí nákladov vzdelávania minimálne vo výške 20% z celkových mesačných nákladov na individuálny kurz. Jazykové vzdelávanie je možné zabezpečovať aj mimo priestorov ministerstva. V tomto prípade má záujemca nárok na získanie finančného príspevku vo výške preukázaných vynaložených finančných prostriedkov, maximálne však do sumy 200 € na jeden semester. Po ukončení jazykového vzdelávania, respektíve semestra zasiela certifikát alebo iné osvedčenie vydané jazykovou inštitúciou, potvrdzujúce aktuálnu úroveň jazykových znalostí podľa CEFR na ministerstvo.

Atestačné vzdelávanie je určené štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe zaradeným na diplomatických miestach na organizačných útvaroch v Slovenskej republike. Jeho cieľom je nadobudnutie odborných znalostí a zručností, ktoré sú jednou z podmienok na udelenie určitého stupňa diplomatickej hodnosti. Je rozdelené do troch úrovní. Program A predstavuje základnú diplomatickú prípravu a jeho cieľom je prehĺbenie všeobecného prehľadu o zahraničnej službe a poskytnutie základných znalostí nevyhnutných pre úspešný výkon práce v ústredí a na zastupiteľskom úrade. Obsahom sú základné znalosti z diplomatického proto-



kolu a etikety, základy konzulárnej agendy, základy bilaterálnej spolupráce a multilaterálnej spolupráce a rozvoj diplomatických a osobnostných zručností. Diplomatická akadémia o splnení podmienok a úspešnom absolvovaní atestačného vzdelávania vydáva absolventom osvedčenie, ktorý tak splní jednu z podmienok na dosiahnutie nižšej diplomatickej hodnosti atašé. Program B, ktorého absolvovanie je jednou z podmienok na dosiahnutie strednej diplomatickej hodnosti II. tajomník je zameraný na prehĺbenie všeobecných odborných znalostí, osobnostných a základných manažérskych zručností. Program C je programom zameraným na prehĺbenie a rozšírenie už získaných znalostí a zručností, ktorými musí disponovať štátny zamestnanec ministerstva v riadiacej funkcii, pričom jeho úspešným absolvovaním splní jednu z podmienok na dosiahnutie vyššej diplomatickej hodnosti radca. Jednotlivé programy sa otvárajú s ohľadom na aktuálne potreby a finančné možnosti ministerstva, spravidla raz ročne. Ak záujemca z určitých dôvodov nemôže absolvovať celý program atestačného

vzdelávania, existuje možnosť absolvovať chýbajúce aktivity v priebehu nasledujúceho programu, vo výnimočných prípadoch je možné určiť podmienky pre individuálne ukončenie.

Predvýjazdová príprava je zameraná na prehĺbenie odborných znalostí a doplnenie vedomostí nevyhnutných k výkonu zahraničnej služby, pričom jej absolvovanie je povinné pre štátnych zamestnancov aj ostatných zamestnancov vysielaných na zastupiteľský úrad. Obsahuje teoretické a praktické školenia a môže pozostávať, podľa potrieb a požiadaviek na konkrétne miesto v zahraničí, z týchto modulov: diplomatický, konzulárny, hospodársky, modul krízového manažmentu, či všeobecnej prípravy. Vybrané školenia jednotlivých modulov, tak ako v prípade jazykovej prípravy sú poskytované aj manželským partnerom a správdzajúcim osobám. Predvýjazdová príprava môže prebiehať individuálne alebo skupinovo a jej súčasťou je overovanie požadovanej úrovne jazykových znalostí.

Manažérske vzdelávanie je povinný absolvovať každý vedúci zamestnanec do 6 mesiacov od začatia vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca.

Vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj a vzdelávanie v oblasti informačných technológií predstavuje pre štátneho zamestnanca, ktorý má záujem o vzdelávacie aktivity rozvíjajúce osobnostné vlastnosti a sociálne kompetencie alebo zručností v oblasti informačných technológií identifikovať ich v individuálnom pláne kompetenčného vzdelávania prejavom záujmu o ponúkané školenie, kurz či seminár z ročného Plánu vzdelávania, ktorý ponúka rezort diplomacie.

Vzdelávanie ekonomických diplomatov sa realizuje prostredníctvom vzdelávacieho programu „Príprava na prácu ekonomického diplomata v zahraničí“ určeného pre záujemcov, ktorí majú záujem prehĺbiť si vedomosti v oblasti ekonomickej diplomacie a plánujú sa uchádzať o diplomatické posty na zastupiteľskom úrade spojené s výkonom obchodno-





-ekonomickej agendy. Absolvovaním vzdelávacieho programu si môže zamestnanec zvýšiť kvalifikačné predpoklady pre budúce vyslanie na post ekonomického diplomata v zahraničí. Partnerom slovenského ministerstva zahraničia pri realizácii programu je Ekonomická univerzita v Bratislave a je akreditovaný ministerstvom školstva. Celkový rozsah programu je vymedzený na 30 vyučovacích hodín v slovenskom i anglickom jazyku. Účastník programu získava vedomosti z oblasti svetovej ekonomiky a ekonomiky Slovenskej republiky, odborné poznatky o aktuálnych problémoch týkajúcich sa globálnej ekonomickej situácie, dlhovej krízy, eurozóny, eurovalu, taktiež praktické poznatky o úlohách a výzvach slovenskej ekonomickej diplomacie a portfóliu ekonomického diplomata na zastupiteľskom úrade, praktické poznatky o komparatívnych výhodách slovenskej ekonomiky, vládnych nástrojoch, grantoch a fondoch, ako aj o úlohách a aktivitách slovenských inštitúcií v ekonomickej oblasti. Po úspešnom absolvovaní záverečného kolokvia zahrňujúceho vypracovanie záverečnej práce na ekonomickú tému a prezentácie pred hodnotiacou komisiou získava absolvent certifikát.

Odborné vzdelávanie je určené pre zamestnancov, ktorí majú záujem o vzdelávacie aktivity rozvíjajúce ich odborné znalosti a s ohľadom

na finančné a priestorové kapacity zabezpečuje požadované vzdelávacie aktivity Diplomacia akademika.

Inovačným projektom vzdelávania budúcich diplomatov je aj **Letná škola diplomacie Štefana Osuského**. Cieľom je podnietenie záujmu mladej generácie o dianie v zahraničnej politike, nadviazanie na históriu, hodnoty, tradície a životné príbehy popredných osobností slovenskej diplomacie, ako aj formovanie budúcich lídrov verejného a politického života na Slovensku.

Letná škola pre mladých nádejných diplomatov nesie meno veľvyslanca Štefana Osuského (1889-1973), ktorý sa ako politik a diplomat významným spôsobom zaslúžil za vznik Československa a svojimi myšlienkami medzinárodnej spolupráce inšpiroval aj Roberta Schumana pri položení základov budúcej Európskej únie. Pilotný ročník letnej školy v roku 2021 pre dvadsať úspešných uchádzačov vytvára priestor pre absolvovanie nielen klasických akademických prednášok, ale aj praktické workshopy s poprednými lektormi a osobnosťami diplomacie a verejného života na Slovensku. Program školy zahŕňa aj návštevy medzinárodných organizácií vo Viedni.

František Kašický

MZV Slovenská republika

Za Jirkou Strádalem (1956 – 2021)

Začátek roku 2021 přinesl další ze smutných zpráv – odešel PhDr. Jiří Strádal, otec metodiky Národní soustavy kvalifikací, spolutvůrce ratingu vzdělávacích institucí a profesní kvalifikace Lektor vzdělávání dospělých.

Jeho heslem bylo: Na práci je nejzajímavější, udělá-li se z překážky odrazový můstek.

Byl dlouholetým zaměstnancem NÚV a později NPI.

Jirka Strádal, můj první šéf v tehdejším Výzkumném ústavu odborného školství. Byl to jeho inzerát na konkurz, který před více než 25 lety nasměroval mou profesní dráhu do oblasti odborného vzdělávání a uplatnění jeho absolventů na trhu práce. Slovo „propojovat“ pro něj bylo vlastně charakteristické. On hledal souvislosti mezi světem vzdělávání a kvalifikací, zaměstnaností. A dokázal data použít jako oporu pro ty, kteří se k volbě své budoucí profese a k ní vedoucí vzdělávací dráhy chystali. Kariérové poradenství pomohl „dostat“ do škol, hledal - jak jinak - styčné body ve spolupráci s Informačními poradenskými středisky úřadů práce. Spojoval lidi na různých pozicích a v různých organizacích s cílem posunout téma odborného vzdělávání, proměny kvalifikací a s nimi spojeného celoživotního učení na vyšší a mnohem komplexnější úroveň. Podílel se na tvorbě Národní soustavy kvalifikací i na propojení počátečního a dalšího vzdělávání v rámci celoživotního učení. Byl u zrodu řady národních, systémových i mezinárodních projektů. Minulý čas. Jsem ráda, že jsem ho s Jirkou mohla tolik let sdílet.

*Helena Úlovcová
vedoucí oddělení vzdělávání
Odbor projektů, vzdělávání a výzkumu HK ČR*



Narodil se a žil v Praze. Byl ženatý, měl dvě děti, pět vnoučat a dva psy. Jeho knížky *Ďáblové na Zemi*, *Zpráva pro Afroditu*, *Bludiště v kořenech* a *Dějiny na Václaváku* nabízejí zejména různě pojatá prolínání současnosti s historií. Knížka *Korupce po III. pivu* se snaží odhalovat absurdnosti naší doby. Na otázku, jak by se charakterizoval, odpověděl, že jako kříženec workoholika s kavárenským povalečem. Respektive nejlínějšího workoholika s nejpracovitějším kavárenským povalečem. Nelze se proto divit, že je také autorem učebnic *Úvod do světa práce* a *Člověk a svět práce*. /Zdroj: Databáze knih/

Mé první pracovní setkání s Jirkou si pamatuji dodnes. Skupina expertů v projektu Koncept měla vytvořit nejen profesní kvalifikaci Lektor vzdělávání dospělých, ale také rating vzdělávacích institucí. Diskuse byly místy bouřlivé, nicméně Jirkův klidný a věcný přístup vždy nasměroval k praktičnosti a užitečnosti výstupu. Byl pro mne Metodikem s velkým M, skromným a pracovitým člověkem. Trpělivě vysvětloval kontext a širší souvislosti vize NSK a naslouchal nám, praktikům. Vždycky jsem se těšila na naše diskuse, kdykoli byl ochoten nezištně přispět zkušeností či nápadem. Teprve po letech jsem se dozvěděla, že je také autorem úspěšné beletrie a zajímavého blogu. I proto jsem ho oslovila, aby přispíval také do Andragogiky v praxi. Je mi líto, že už další články nepřijdou a není už komu zavolat "Jirko, co ty na to?". Děkuji za inspiraci i trpělivost. Bylo mi ctí.

*Jana Brabcová
prezidentka AIVD ČR*

Paradoxy naší doby

Náš svět se rychle řítí dopředu a my se mu přizpůsobujeme. A přitom nám ani nestačí docházet, že to, co považujeme za normální, je často docela absurdní. Nahodil jsem jen jednu desítku příkladů. Určitě Vás napadnou další.

Lidé čím dál víc vědí, znají a konají. A titíž lidé čím dál míň přemýšlejí, proč konají právě tak, jak konají.

Čím dál víc lidí má vysokoškolské vzdělání. A čím dál míň lidí se při své práci řídí rozumem. Nahrazují ho manuály, pokyny, směrnice, předpisy a nařízení.

Intenzivní facebookoví uživatelé mají stovky, někdy i tisíce, přátel. Je otázkou, mají-li nějaké kamarády.

Mezi nejoblíbenější výletní místa patří nákupní centra. Rekreatanti jimi projíždějí pomocí snadno ovladatelných vozíků obklopeni panoramatickými scénériemi vystavovaného zboží. Občas se tu najdou i lidé, kteří sem jezdí nakupovat zboží, které opravdu potřebují.

Lidé většinou přestali věřit v Boha. Mnohým to ale chybí. Tak to řeší čtením horoskopů, vstupem do různých sekt či meditujících společenství, shlížením se v exoticky působících náboženstvích, vyhledáváním různých nevysvětlených jevů, vírou v astrologii či kartářky.

Jedna velká skupina obyvatel se obává globálního oteplování. Druhá velká skupina obyvatel se obává migrace. Obě skupiny mají tedy obavu o naši budoucnost, což by je mělo sblížit. Místo toho se navzájem osočují a nálepkují nelichotivými výrazy.

Když u nás byla komunistická diktatura, lidé měli z politiky a politiků legraci a v dobré náladě si o nich vyprávěli vtipy. Když máme demokracii, lidé jsou na politiku a politiky naštvaní a v rozčilené náladě nadávají v internetových diskusích.

Ministerstva a podobné instituce tvoří strategii na dlouhé roky dopředu. Jejich zaměstnanci často nevědí, co bude v jejich úřadu zítra.

Korupce v oblasti veřejných zakázek a dotací připravuje státní rozpočet o nemalé peníze. Aby k tomu nedocházelo, roste počet kontrolujících úředníků, jejich odborů a kanceláří i zakázek pro auditorské firmy. Náklady na tohle všechno stojí možná víc, než kdyby všichni korumpovali jak diví.

Objeví-li se architektonický záměr nějaké netradiční moderní stavby, otevře se k němu veřejná diskuse a ta ho zpravidla odmítne. Vedle toho, nenápadně, bez jakýchkoliv veřejných diskusí, postupně mizejí zelené plácky a na jejich místě se objevují nevzhledné prosklené kvádry.

*Jiří Strádal | pátek 27. 11. 2020
(Citujeme z blogu Jiřího Strádala,
kde najdete jeho dalších 99 textů)*

Zdroj: <https://stradal.blog.idnes.cz>

*Rozhovor s Jiřím Strádalem:
<https://zena-in.cz/clanek/jiri-stradal-jsem-krize-nec-lineho-workoholika-s-pracovitym-kavarenskym-povalecem>*

*Knihy Jiřího Strádala:
<https://www.databazeknih.cz/vydane-knihy/jiri-stradal-44127>*



Foto Jiří Strádal

Rok zákazu vzdělávání dospělých

Máme za sebou rok, který (nejen) náš obor nepamatuje. Pojdme se ohlédnout za tím, co mají vzdělavatelé dospělých za sebou, co museli zvládnout a jak se s tím vyrovnali.

12. 3. 2020 – Vláda ČR na návrh ministra vnitra schválila vyhlášení nouzového stavu na celém území České republiky. Nouzový stav je vyhlášen na dobu 30 dnů.

Od 11. 5. 2020 je možné obnovit neškolské vzdělávací aktivity vč. jazykových kurzů, re-kvalifikačních kurzů, sportovních kurzů do 100 osob

10. 9. 2020 – Covid opatření pro celou ČR - Uvedená opatření výrazně zpřísňují povinnost nošení roušek (ochr. prostředků), nicméně výjimku z nich mají např. poskytovatelé jazykových kurzů s denní výukou

24. 9. 2020 – Covid opatření pro celou ČR - Ukládá pořadatelům akcí další nové povinnosti a jeho obsah by se ve zkratce dal shrnout následovně: stále platí pravidlo 3R – ruce – roušky – rozestupy a nadto:

a) u akcí tzv. „malých“, tj. venku nad 50 / uvnitř nad 10 osob ve stejný čas (tedy např. školení, semináře, workshopy, exkurze) platí „3R + Ž“,

tedy židle pro každého, na kterou si má možnost účastník sednout kdykoliv po dobu konání celé akce

b) u akcí hromadných: tj.: venku ve stejný čas nad 1000 / uvnitř nad 500 osob má být zajištěno členění do sektorů a příp. zajištěno časové omezení pobytu osob, aby nedošlo ke shlukování na 1 místě nad 2tis. osob ve stejném okamžiku. Toto se týká zejména výstav, veletrhů, trhů atp.

5. 10. 2020 – Nouzový stav v rámci ČR a související opatření

12. 10. – 3. 11. 2020 – nouzový stav v ČR: zákaz vzdělávacích akcí

Na základě vládního usnesení č. 996, ze dne 8. 10. 2020 jsou od 12.10.2020 zakázány vzdělávací akce. Toto vládní usnesení bylo aktualizováno vládním usnesením č. 1021 s navazující účinností od 14. 10. – 3. 11. 2020.

14. října 2020 – Vláda s účinností ode dne 14. října 2020 od 00:00 hod. do dne 3. listopadu 2020 zakazuje. hromadné akce konané v počtu vyšším než 6 osob ve vnitřních prostorech staveb nebo ve vnějších prostorech, nejde-li o členy domácnosti, a dále kongresy a jiné vzdělávací akce, veletrhy...



4. 11. – 22. 11. 2020 - nouzový stav v ČR: zákaz vzdělávacích akcí a zkoušek v prezenční formě

23. 11. – 12. 12. 2020 - nouzový stav v ČR:

zákaz vzdělávacích akcí v prezenční formě, zkoušky prezenčně povoleny pouze pro činnosti regulované právními podmínkami, max. 10 osob + max. 3 osoby z veřejnosti (včetně zkoušek dle zák. 179/2006 Sb.)

Od 18. 12. 2020 – v rámci nouzového stavu v ČR, do 23. 12. 2020

- zákaz vzdělávání v prezenční formě
- zkoušky prezenčně povoleny pouze pro činnosti regulované právními podmínkami, max. 10 osob + max. 3 osoby z veřejnosti (včetně zkoušek dle zák. 179/2006 Sb.)

Od 27. 12. 2020 – v rámci nouzového stavu v ČR, do 10. 1. 2021

- zákaz vzdělávání v prezenční formě
- zkoušky prezenčně povoleny pouze pro činnosti regulované právními podmínkami, max. 10 osob + max. 3 osoby z veřejnosti (včetně zkoušek dle zák. 179/2006 Sb.)

Do 22. 1. 2021 je prodloužena platnost předchozích opatření zavedených 27. 12. 2020

23. 1. – 14. 2. 2021 – Vláda ČR vládním usnesením č. 55 ze dne 22. 1. 2021, schválila prodloužení nouzového stavu do 14. 2. 2021

9. 2. 2021 – usnesení vlády č. 119 zakazuje v odst. 2. v bodu I/3 písmeno c) kongresy, vzdělávací akce a zkoušky v prezenční formě - prodlouženo na období 15. – 28. 2. 2021 a následně do 12. 4. 2021, postupně prodlužováno až do 16. 5. 2021.

Od 17. 5. 2021 je možné realizovat prezenční vzdělávací akce a zkoušky v počtu max. 10 osob + max. 3 osoby z řad veřejnosti na veřejné zkoušce, při dodržení požadovaných opatření.

Od 24. 5. 2021 lze prezenčně školit max. 50 osob při naplnění poloviny kapacity sálu a dodržení požadovaných opatření.

Z jednání výkonného výboru

- Výkonný výbor v rámci svých jednání opakovaně projednával dopady lockdownu v rámci sektoru, zapojoval se do připomínkování novely Zákona o zaměstnanosti, resp. podmínky tzv. kurzarbeitu, jehož schválení bylo opakovaně odkládáno. Konkrétní náměty na úpravu zaslala AIVD ČR zástupcům zaměstnavatelů, tj. Svazu průmyslu a dopravy ČR, Unii zaměstnavatelských svazů, kteří pak iniciovali zapracování v rámci připomínkového procesu

- Členové VV připomínkovali strategické materiály, klíčové z hlediska podmínek pro navazující období 2021+: MPO – Národní program obnovy, MPSV - OPZ+, MŠMT – OP JAK, Strategie 2030+. Oponovali aktuální návrh OPZ, v němž MPSV promítlo snížení celkové alokace do tohoto programu formou snížení prostředků mimo jiné na rekvalifikace a profesní vzdělávání. Prezidentka Jana Brabcová opakovaně na zasedáních Monitorovacího výboru OPZ připomínkuje rovnost příležitostí pro všechny typy vzdělávacích institucí, co nejnížší míru spolufinancování vzdělavatelů - realizátorů v projektech spojených se vzděláváním dospělých a podporuje zachování financování ex ante.

- Na vyzvání GŘ ÚP asociace zmonitorovala možnosti členů realizovat online rekvalifikace, výsledek by měl sloužit pro potřeby ÚP napříč republikou.

- VV dále projednal a schválil výsledky hospodaření za rok 2020, rozpočet na rok 2021, stanovil termín konání valné hromady AIVD ČR 3. 6. 2021 on-line formou.

*Romana Nováčková
výkonná ředitelka AIVD ČR*

Vzdělávání pedagogické veřejnosti prostřednictvím webinarů

V České republice je možné nalézt nespočet edukačních webinarů věnující se specifickým cílovým skupinám. Pedagogické veřejnosti nabízí webinarů klíčová aktivita Podpora z projektu s názvem Systém podpory profesního rozvoje učitelů a ředitelů (dále jen SYPO). Projekt SYPO je realizován Národním pedagogickým institutem ČR a spolufinancován EU.

Webináře jsou v této aktivitě rozděleny do dvou základních okruhů. Prvním okruhem jsou webinarů věnované oborovým didaktikám. Projekt SYPO se zaměřil nejdříve na oborové didaktiky k předmětům český jazyk, matematika a informatika. Věnovaná prvotní pozornost webinarů k těmto předmětům byla především z důvodů, že docházelo projektem SYPO, v rámci celé České republiky, k budování metodických kabinetů, kde právě první vznikající kabinety byly zaměřeny na uvedené předměty. V současné době rozvoje dalších metodických kabinetů dochází k přípravám dalších webinarů oborových didaktik, které budou zaměřeny na předškolní, prvostupňové a přírodovědné vzdělávání. Příklady témat webinarů pro uvedené oblasti vzdělávání jsou zobrazeny v následující tabulce.

Český jazyk a literatura	Informatika a ICT
Jak na synchronní e-learning – Tipy pro výuku českého jazyka a literatury	Jak připravit pětiminutovou aktivitu pro žáky?
Současná poezie pro děti ve věku prvního stupně základní školy	Rozvoj informatického myšlení pro SŠ
Co by mohli číst čtenáři ve věku druhého stupně základní školy	Rozvoj digitální gramotnosti ve výuce
Současná literatura pro děti ve věku prvního stupně základní školy	Matematika a její aplikace
	Využití úloh ze řešení PISA k obnovení výuky matematiky na 2. stupni
Předškolní a prvostupňové vzdělávání	Přírodovědné vzdělávání
Zápis do 1. ročníku ZŠ a jeho úskalí z pohledu matematické (pre)gramotnosti	Radioslavitva, f-privky a jaderné palivo – zajímavosti a novinky
Komunikace pedagogů MŠ s rodiči a nečleny, mámo, mi se ta dobře	SMART home
Vzdělávací cíle pedagogické praxe v mateřské škole	Badatelsky orientované vyučování (BOV) - úvod
	Pohodlí pro učitele, zábava pro žáky: praktické tipy pro výuku empíriou

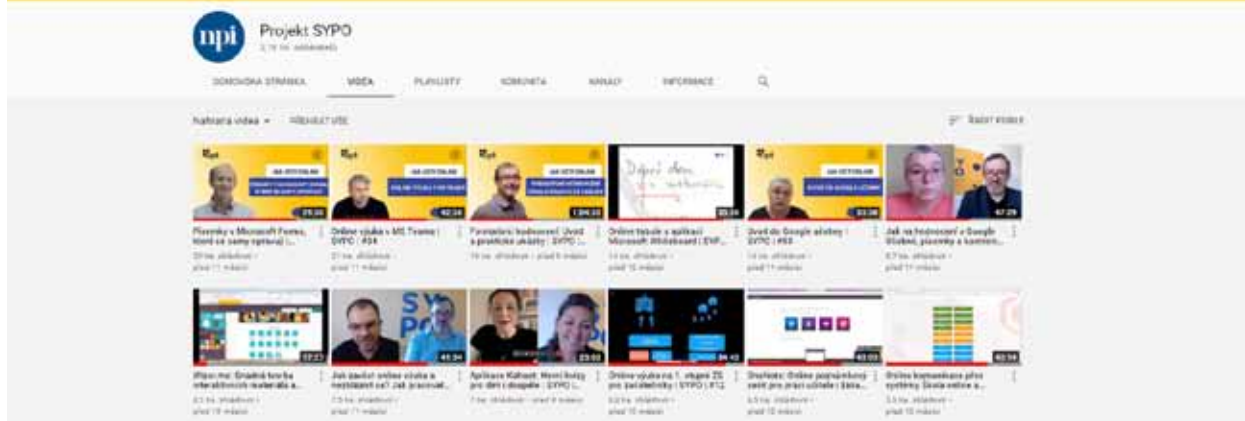
Celosvětová pandemická situace s Covid-19 zasáhla i oblast vzdělávání. Přechod pedagogů na distanční výuku nebyl bezpochyby zcela

jednoduchý. Projekt SYPO se snažil právě prostřednictvím druhého okruhu svých webinarů usnadnit pedagogické veřejnosti tento přechod. Druhý okruh webinarů tedy věnoval problematice „Jak učit online“.

Nepatrný rozdíl ve webinarích oborových didaktik a „Jak učit online“ je v přihlašování na jednotlivé webinarů. Webinarů oborových didaktik jsou zveřejňovány ve vzdělávací nabídce Národního pedagogického institutu České republiky. Na tyto webinarů je tedy nutná registrace prostřednictvím webových stránek tohoto institutu. Po absolvování webinarů získávají absolventi osvědčení. U druhé formy webinarů „Jak učit online“ není nutná žádná registrace. Tento typ webinarů je vysílán živě na YouTube kanálu projektu SYPO.

Samotná tvorba webinarů probíhá ze studia na krajských pracovištích Národního pedagogického institutu České republiky. V současné epi-





demagogické situaci lektori využívají možnosti vysílání webinářů ze svých domovů. Velkou výhodou webinářů projektu SYPO je zejména to, že samotná témata jsou navrhována členy metodických kabinetů dle jednotlivých předmětů. Témata webinářů jsou tedy vybírána tak, aby odpovídala aktuálním potřebám pedagogické veřejnosti. Další výhodou je možnost přímé komunikace s lektorem během realizace webináře, buď formou chatu, či případně vedené diskuse během webináře. Neopomenutelnou výhodou je také to, že webináře jsou zdarma. Určitým pozitivem pro jedince, kteří nestihli např. z důvodů své časové vytíženosti přímý přenos webináře, je možnost zhlédnutí záznamu webináře, který je volně dostupný na webových stránkách projektu SYPO. Nutné je uvést opět menší odlišnost mezi zveřejňování záznamu webinářů oborových didaktik a „Jak učit online“. Záznamy webinářů týkající se oborových didaktik jsou zveřejňovány s časovým odstupem. Je to zejména z toho důvodu, že některé webináře mají více termínů konání. Pro některé jedince z pedagogické veřejnosti by tak mohlo být demotivující se účastnit live vysílání webináře, pokud by v daný okamžik měli k dispozici záznam tohoto webináře z dřívějšího ter-

mínu. Pracovníci projektu SYPO však nechtějí připravit pedagogickou veřejnost o možnost kladení otázek či vedení diskuse během live vysílání webináře, což by mohlo nastat v případě, kdyby si jedinec „pouze“ přehrával záznam webináře. Proto jsou tedy záznamy těchto webinářů zveřejňovány až po určitém časovém úseku. Naproti tomu webináře „Jak učit online“ jsou zveřejňovány ihned po odvysílání.

Zájem o webináře tohoto projektu je patrný i z analýz návštěvnosti. Od října 2019 bylo realizováno více než 130 webinářů. Live vysílání webináře se účastnilo přes 6 000 účastníků. Záznamy webinářů mají okolo 350 000 zhlédnutí. Celkem se jedná o více jak 42 000 hodin sledování.

Cílem pracovníků projektu SYPO je prostřednictvím webinářů nabídnout pedagogické veřejnosti možnost jejich dalšího profesního rozvoje. Programová nabídka webinářů projektu SYPO se neustále rozšiřuje. Aktuální přehled témat je dostupný na stránkách projektu SYPO – www.projektsypo.cz



Martin Hříbek, NPI ČR

Lektor a jeho osobní rozvoj

1 OSOBNÍ ROZVOJ LEKTORŮ

Osobní rozvoj je v současné době důležitým tématem, neboť pokud chce člověk uspět a odvádět dobré výsledky ve své práci, tak na sobě musí neustále pracovat, rozvíjet se a získávat nové zkušenosti. Pro lektory to platí dvojnásob, protože jsou to právě oni, kteří dále předávají své znalosti a zkušenosti ostatním a ovlivňují tak jejich další rozvoj. Postupem času se osobní rozvoj stává stále více populárním tématem a mnoho lidí o něj projevuje aktivní zájem. Na toto téma se tak stále objevují nové kurzy, publikace, ale i jeho pojetí.

Osobní rozvoj je tu s námi od té doby, kdy si lidé prvně uvědomili svou snahu o štěstí a spokojenost. Tyto dvě věci už od pradávna motivují lidi k tomu, aby na sobě pracovali, rozvíjeli se, zlepšovali se ve své práci a zabezpečili si tím lepší a bohatší život. Zprvu se tak osobnímu rozvoji věnovali lidé hlavně kvůli své profesi. V dnešní době se jím však zabývají i studenti, a dokonce i lidé důchodového věku, kteří např. navštěvují univerzitu třetího věku.

Podle Cakirpaloglu (2012) znamená vývoj osobnosti celoživotní a komplexní přeměnu člověka z biologického v jedinečné lidské bytosti (s. 52). Osobní rozvoj bychom tedy mohli popsat jako studium a praxi, které nám pomáhá stát se efektivnějším člověkem a zlepšit tím i svůj život. Pomáhá nám tak zjistit, jak identifikovat své hodnoty, určit si své cíle, efektivně nakládat s naším časem, pracovat na naší vizi, překonávat pohodlnost, utvářet nové návyky a zároveň také, jak se k tomu motivovat správným způsobem. Osobní rozvoj může mimo naší kariéry a vzdělávání ovlivňovat také naše zdraví, produktivitu, vztahy, a dokonce i spiritualitu. Prolíná se tedy se všemi oblastmi našeho života. Osobní rozvoj je podle Smékala (2004) pro náš život důležitý, protože náš vývojový proces a příprava na sebeutváření vytváří zdravou osobnost, která vědomě hledá a uskutečňuje svou životní dráhu (s. 33).

Osobní rozvoj má však i své zásady, kterých si musíme být vědomi, pokud chceme zlepšovat náš život. Je potřeba si uvědomit, že naše minulost je nedílnou součástí našeho života, ale nesmíme se jí nechat pohltit. Naopak bychom se z ní měli umět poučit a nelpět na ni. Chceme-li něčeho dosáhnout, tak si nejdříve musíme své cíle definovat a určit si, jak jich postupně dosáhnout, a co se k tomu budeme potřebovat naučit. Je však důležité se neupínat ani na budoucnost, protože to bychom nakonec žili v neustále frustraci z dosud nedosažených cílů. Musíme si uvědomit, že jediné, na co máme vliv, je přítomnost. Naše současné myšlenky určují směr našeho jednání, a proto je důležité se s nimi naučit pracovat. Prvním krokem by pro nás mělo být naučit se novým zvykům, které nám mohou pomoci se našim cílům přiblížit, a naopak se zbavit těch nežádoucích, které nás od nich oddalují. Nejdůležitější věcí pro náš osobní rozvoj je však uvědomění, že jen my sami jsme odpovědní za svůj život a za své jednání. Budeme-li naše neúspěchy neustále svádět na ostatní, tak se v našem životě nikdy nedokážeme opravdu posunout. Je proto podstatné přejmout veškerou odpovědnost za své jednání a přestat se vymlouvat na



vnější vlivy. Nakonec jsme to jen my sami, kdo určuje, jakým směrem se bude náš život ubírat. Při tom všem je však potřeba pomatovat také na to, že při našem osobním rozvoji je důležitá cesta, nikoliv cíl.

1.2 Priority a cíle

Chce-li lektor pracovat na svém osobním rozvoji, musí si dokázat stanovit vhodné cíle, které ho budou motivovat k tomu, aby na sobě pracoval a neustále se rozvíjel, ale zároveň by tyto jeho cíle měli fungovat i jako kontrolní body, sloužící k tomu, aby se neodchýlil od své osobní vize. Stanovení cílů nám pomáhá ujasnit si tři základní věci. Kam jdeme, jakým způsobem se tam dostaneme, a jak můžeme naše snažení optimalizovat. Naše cíle se během života budou samozřejmě různě měnit nebo upřesňovat, ale po celou tu dobu nám pomáhají se soustředit na to, co od života chceme, a jak toho dosáhnout. To nám pomáhá uvědomit si, jakým aktivitám chceme ve svém životě věnovat čas, protože jsou pro nás důležité, a které jsou naopak pro nás zbytečné a naším časem plýtvají.

Cíle mohou být krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé. Krátkodobé cíle představují zpravidla naše každodenní úkoly a aktivity. I ty bychom si však měli určovat tak, aby ve výsledku směřovali k našim dlouhodobým cílům. Střednědobé cíle představují spojnicí mezi cíli krátkodobými a dlouhodobými a měli bychom se proto vyvarovat tomu, aby se příliš odchylovali od našich ostatních cílů a byli s nimi v konfliktu. Správně by s nimi měli korespondovat a podporovat je. Poslední jsou pak cíle dlouhodobé. Ty často sahají až do našeho mládí a my bychom se měli postarat o to, aby odpovídali naší osobní vizi.

Při stanovování našich cílů je proto důležité vycházet z naší osobní vize a začít od dlouhodobých cílů. Na ně by měli navazovat střednědobé cíle a postupně je více rozvádět. Poslední by pak měli být naše každodenní aktivity, tedy naše krátkodobé cíle. Při definování cílů je však potřeba se držet i určitých zásad. Chceme, aby na nás působili motivačně, a k tomu nám může



pomoci známá metoda SMART. Cíle by tedy měli být konkrétní, protože pokud by byli příliš obecné, tak budeme zbytečně rozměšňovat svou pozornost a bude složité se na ně zaměřit. Měli by také být jednoduše měřitelné, abychom si mohli ověřit, zda jsme daný cíl splnili nebo k němu alespoň směřujeme. Dalším předpokladem je, aby byli reálně dosažitelné, protože jinak v nás naopak budou vzbuzovat frustraci, a to povede spíše k demotivaci. Cíle by také měli ze stejného důvodu reálné, jinak by to vedlo k odvádění naší pozornosti a následné nespokojenosti z nedosažitelných požadavků. Zároveň by však měli být časově specifické, abychom měli kontrolu nad jejich plněním a nedokládali je neustále na později.

Neméně důležitým prvkem pro náš osobní rozvoj jsou priority. Podle Tateové (2015) musíme nejprve pochopit, co nám brání v soustředění na naše cíle, a teprve to nám umožní zvýšit naši výkonnost (s. 79). Proto je velmi důležité, dokázat si stanovit své priority, které nám umožní soustředit se na to podstatné, a naopak eli-

minovat zbytečnosti, které nás okrádají o čas a plýtvají naším potenciálem. I v případě priorit platí to, že některé z nich se v průběhu našeho života mění. Některé věci se pro nás časem stávají bezvýznamné a u některých naopak jejich význam roste. Proto se musíme naučit vhodně určovat, jakým věcem máme ve svém životě dávat přednost, a to nám může pomoci dát mu správný směr a obsah.

1.3 Motivace a osobní vize

Motivace nám pomáhá dosahovat našich cílů. Musíme však vědět, jak se správně motivovat. Klinger a Cox (2004) nám uvádí, že motivace je dynamický stav, který se skládá z kognitivních a emočních procesů a zároveň také směřuje, podněcuje a udržuje chování jedince, které vede k určitému cíli (s. 15). Spouštěcí silou motivace je motiv, který vybízí psychickou tendenci člověka k danému cíli. Pro každého jedince jsou motivace a motivy naprosto individuální a mají pro něj svůj význam.

Motivaci si můžeme rozdělit na vnější motivaci, vnitřní motivaci cíli a vnitřní motivaci cestou. Každý z těchto druhů motivace se od těch ostatních něčím liší. Vnější motivace se zpravidla používá při vykonávání věcí, které pro nás nemají nějaký hlubší smysl, ale je potřeba je udělat. Může se tak jednat o memorování školní látky, která je podle našeho názoru pro náš život naprosto zbytečná nebo třeba úkoly v práci, u kterých nám uniká jejich smysl a nikdo se ani nepokusil nám je objasnit. Kvůli tomu nám však v obou případech chybí něco, co by nás motivovalo ke splnění úkolu. A právě proto se při plnění tohoto druhu úkolů využívá zpravidla vnější motivace a jejího nejnámějšího nástroje známého jako „cukr a bič“. Tato metoda funguje velmi jednoduše. Pokud splníme zadání podle představ jeho zadavatele, tak nás odmění dobrou známkou nebo třeba prémie. Jestliže však neuspokojíme zadavatele představami, tak nás čeká trest v podobě špatné známky nebo ztráty prémie. Tato metoda je pro zadavatele velmi pohodlná, protože ho většinou nestojí žádné úsilí navíc. Problém však



je, že dlouhodobé užívání této metody nijak nemotivuje jedince k plnění dalších úkolů, ale naopak ho spíše demotivuje.

Dalším druhem motivace je vnitřní motivace cíli, která už s motivací jedince pracuje lépe, ale i ta má svá úskalí. Při tomto druhu motivace nás pohánějí naše vlastní cíle, které jsme si stanovili my sami, a ty nás motivují k vykonávání činností, které vedou k jejich naplnění. Děláme je tedy z vlastní vůle. Problémem tohoto druhu motivace však je, že nás motivuje nějaký cíl, k jehož naplnění dojde až v budoucnosti, a proto je náš pocit štěstí a naplnění fixován mimo přítomnost. V současnosti nejsme spokojeni, protože jsme tohoto cíle zatím nedosáhli. Uspokojení nastává až ve chvíli, kdy se nám podaří ten cíl naplnit. Tento pocit však netrvá moc dlouho, po chvíli si na ten stav zvykne a uspokojení opadá. Dobrým příkladem je, když si např. koupíme nový mobilní telefon. Ze začátku si to značně užíváme, obdivujeme ho a všichni ostatní nám ho chválí. Po chvíli však náš nový telefon už bereme jako samozřejmost a naše počáteční radost zmizí. Tomuto jevu se říká „hédonická adaptace“. Ludwig (2013) uvádí, že takto dosažený cíl už za určitou chvíli nevytváří skoro žádné pozitivní emoce, protože si tento stav člověk poměrně rychle zvykne (s. 53).



Poslední druh motivace nám představuje vnitřní motivace cestou. Při tomto druhu motivace se zaměřujeme na cíle, které korespondují s naší osobní vizí, nikoliv na jednotlivé a pomíjivé cíle. Naše pozornost tak směřuje k tomu, čeho bychom chtěli v životě dosáhnout a zároveň tomu věnovat i část našeho života. Cíle tak v tomto případě nehrají hlavní roli, ale jsou to spíše milníky na naší cestě životem. Zároveň se přitom neupínáme na budoucnost a dosažení nějakých cílů, ale jsme spokojeni se současným stavem v přítomnosti. Naše osobní vize se stará o to, abychom byli stále motivováni se dále rozvíjet a pracovat na sobě.

1.4 Návyky a jejich utváření

Jestliže chceme úspěšně pracovat na našem osobním rozvoji, stanovili jsme si své osobní cíle a chystáme se je začít realizovat, je potřeba začít základem. Jako první věc, kterou musíme udělat, je zbavení se našich špatných návyků, které nám brání v našem osobním rozvoji a ztěžovali by nám cestu za našimi cíli. Nemůžeme chtít najednou z ničeho nic žít naplněný a plnohodnotný život, když nás stále stahují zpět špatné návyky. Pokud se jich chceme opravdu zbavit, tak je potřeba začít pozvolna. Pokaždé, když se náš špatný návyk projeví, je potřeba si ho uvě-

domit a zareagovat na něj tak, jak bychom to chtěli dělat správně. V první řadě jde právě o to uvědomění, potom o nápravu a postupem času se nám je podaří eliminovat úplně a vytvořit si místo toho vhodné pozitivní návyky, které korespondují s našimi cíli a budou nás na cestě za nimi podporovat.

Pokud si chceme osvojit nový návyk, který nám bude ke prospěchu, při našem osobním rozvoji, tak je u toho potřeba dodržovat pravidelnost a postupovat pozvolna. Kdybychom si za cíl dali uběhnout dvacet kilometrů a pokusili se o to rovnou hned první den, když jsme předtím vůbec neběhali, tak bychom pravděpodobně neuspěli a nejspíše by to zničilo i naše další snahy se o to pokusit. Jestliže však budeme na budování nového návyku, vedoucího k našemu cíli, budeme pracovat postupně a pravidelně, tak je naopak velká pravděpodobnost, že se nám jednou těch dvacet kilometrů opravdu podaří uběhnout. Je přitom však také potřeba postupně zvedat laťku, abychom při našem cíli dvaceti kilometrů neustali na jednom kilometru a potom se už dále neposouvali.

2 LEKTOR A JEHO TIME MANAGEMENT

Time management je důležitý nástroj, který nám může pomoci využívat náš čas efektivněji, pokud s ním umíme správně pracovat. Jeho správné pochopení a využití je pro všechny lektory nezměrně důležité. Jejich práce totiž nezačíná v osm ráno a nekončí v pět odpoledne. Pokud chce být lektor opravdu úspěšný ve své profesi a předávat svým studentům to nejlepší, tak se jeho práce musí stát jeho posláním. Jeho práce tedy nikdy nekončí, protože do ní potom patří předávání znalostí jeho studentům, jeho vlastní studium a rozvoj, ale i každodenní zkušenosti, ze kterých si dokáže brát ponaučení, čerpat inspiraci, a to vše předávat potom svým studentům. Z toho důvodu pro lektory představuje správné uchopení time managementu vhodný způsob, jak efektivně pracovat s veškerým svým časem. Bedrnová (2015) uvádí, že pokud chceme ve svém životě opravdu uspět, tak se musíme správně zacházet s naším časem (s. 217).



Do time managementu můžeme zařadit praktické plánování času a naše životní cíle a priority. To vše nám umožňuje ujasnit si, co je pro náš život opravdu důležité a čemu chceme věnovat čas. Měl by nám tedy pomoci si efektivně plánovat svůj čas, naučit nás rozlišovat mezi naléhavými a důležitými záležitostmi, rozdělovat úkoly na jednotlivé kroky a také delegovat některé z našich úkolů na druhé osoby.

Naše úkoly si můžeme podle Coveyho (2014) rozdělit do čtyř kvadrantů. Prvním jsou naléhavé a důležité činnosti. Sem patří nedokladné problémy, krize a důležité úkoly s jasně danými termíny. Druhý představují nenaléhavé a důležité činnosti. Mezi ně patří rozpoznávání nových příležitostí, prevence, plánování. Třetí kvadrant představují naléhavé a nedůležité činnosti. Můžeme mezi ně zařadit některé e-maily, telefonáty a různá další vrušení. Poslední jsou pak nenaléhavé a nedůležité činnosti, mezi které se řadí běžné nepodstatné záležitosti a zbytečné věci (s. 159). Důležité tak je naučit se primárně zaměřovat na ty činnosti, které jsou opravdu podstatné. Podle Smithe (1998) je potřeba se naučit identifikovat podstatné úkoly, a ty potom propojit s pocitem urgentnosti, abychom je vnímali jako stejně důležité s činnostmi, které vnímáme jako urgentní přirozeně (s. 247).

Jako první krok, který bychom měli udělat, když chceme začít efektivně pracovat s naším časem, je sestavit si funkční seznam úkolů. Na něj bychom si měli napsat všechny činnosti, které je potřeba vykonat, a to jak v pracovním, osobním i společenském životě. Stejně tak by se zde měli nacházet krátkodobé i dlouhodobé úkoly. Druhým krokem by mělo být sepsání si činností, které je nezbytné udělat k dosažení těchto úkolů. Ve třetím kroku bychom se potom měli zaměřit na jednotlivé úkoly a pro každý z nich vymyslet postup, jenž nám pomůže s jeho splněním. V posledním kroku si pak k jednotlivým úkolům přiřadíme prioritu podle jejich důležitosti a můžeme si k nim přidat i časový údaj, do kdy je potřebujeme splnit.

Jakub Chochola
NPI ČR

Literatura:

Bedrnová, E. & Pauknerová, D. (2015) *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.

Cakirpaloglu, P. (2012). *Úvod do psychologie osobnosti*. Praha: Grada.

Covey, S. R. (2014) *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změni váš život*. Praha: FC Czech.

Cox, W. M., & Klinger, E. (2011) *Handbook of motivational counseling: Goal-based approaches to assessment and intervention with addiction and other problems*. Malden, Mass: Wiley Blackwell.

Ludwig, P. (2013). *Konec prokrastinace: jak přestat odkládat a začít žít naplno*. Brno: Jan Melvil.

Smékal, V. (2004). *Pozvání do psychologie osobnosti: člověk v zrcadle vědomí a jednání*. Brno: Barrister & Principal.

Tate, C. (2015). *Usnadněte si práci: jak pracovat jednoduše a výkonně*. Praha: Ikar.

POZVÁNKA na mezinárodní konferenci celoživotního vzdělávání ICOLLE 2021



Institut celoživotního vzdělávání MENDELU srdečně zve na 13. ročník mezinárodní vědecké konference ICOLLE 2021, která proběhne 8. 9. 2020 v hotelu Avanti v Brně. V případě nepříznivé situace bude mít konference online podobu. Hlavním tématem bude „Rozvoj kompetencí relevantních pro život a praxi v 21. století“.

Téma letošního ročníků vyplývá ze Strategického záměru MŠMT ČR pro oblasti vysokých škol na období od roku 2021, který obsahuje očekávání, že vysoké školy budou vytvářet příležitosti pro pravidelné setkávání pracovníků, kteří se podílí na výuce v rámci vysoké školy a budou vytvářet platformy pro výměnu zkušeností a sdílení dobré praxe. Téma je však aktuální i pro ostatní stupně školství a příbuzná odvětví.

Schopnost správně nastavit vzdělávací cíle, adekvátně zvolit vzdělávací metody, srozumitelně formulovat abstraktní poznatky, využívat vzdělávací technologie, spravedlivě hodnotit, komunikovat s různorodou skupinou studujících a poskytovat adekvátní podporu znevýhodněným není samozřejmostí. Odbornost nejen akademiků je jen jedním z předpokladů pro kvalitní výuku a další činnosti, a proto musí být adekvátně rozvíjeny i ostatní relevantní kompetence pro kvalitní výuku.

Na úrovni škol je očekávána systematizace požadavků na počáteční a průběžné vzdělávání vyučujících v metodách výuky. Cílem je, aby všichni pracovníci, pro které je to relevantní, měli přístup k odborné podpoře pro své činnosti a průběžně své kompetence rozvíjeli a aktualizovali. Obzvláště významný je tento požadavek u vyučujících na počátku kariéry a u těch, kteří poprvé používají nové vzdělávací technologie nebo postupy. Rozvoj širokého spektra kompetencí pracovníků může být navázán na jejich hodnocení, popřípadě kariérní postup.

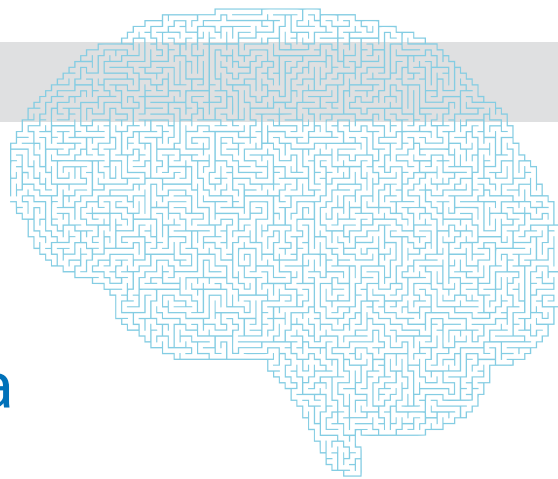
Jako přednášející vystoupí na konferenci domácí i zahraniční odborníci zabývající se danou problematikou. Příspěvky s tematikou odborného vzdělávání budou také diskutovány v odborných sekcích konference, kterými budou:

- Komplexní rozvoj pedagogického a akademického pracovníka
- Flexibilní formy vzdělávání a technologie
- Aktuální výzvy v oblasti školství a na trhu práce
- Fenomén internacionalizace
- Posterová sekce

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

Registrace na konferenci ICOLLE 2021 je již zahájena a potrvá do 15. 5. 2021 pro účastníky s aktivní účastí, do 31. 8. 2020 pro všechny ostatní.

Další informace o mezinárodní vědecké konferenci celoživotního vzdělávání ICOLLE 2021, včetně registrace, jsou k dispozici na www.icolleconference.cz



Kognitivní trénink prostřednictvím kombinovaného studia na vyšší odborné škole

Stav kognitivních funkcí v dospělosti je odrazem nejen morfologické kvality mozkové tkáně. S narůstajícím věkem se snižuje rychlost neurogeneze, a pokud jedinec ztrátu neuronů nekompensuje dostatečným tréninkem zůstatkové mozkové kapacity, dochází k poklesu kognitivních ale i jiných neurálních funkcí jedince již v mladém věku, což se projevuje ve zhoršeném uplatnění např. paměti nebo myšlení při vzdělávání, pracovním uplatnění a obecně ve všech životních situacích. Úkolem celoživotního vzdělávání je mimo jiné i udržení či dokonce navýšení mentálních schopností do pokročilého věku.

Stav kognice v dospělosti

Lidský mozek se vyvíjí celý život, a přestože neobouřlivěji se funkce mozku rozvíjejí v dětství, ani v dospělosti nelze opominout možnost pozitivní progresu. Mezi zásadní činitele přispívající k uplatnění biologických mozkových kapacit dospělých patří životní styl, zejména oxigenace tkání optimálně při tělesné aktivitě, dále např. dostatečný přísun nenasycených mastných kyselin pro neuroregeneraci či funkčnost nejen mozku, a především kognitivní trénink. Kognitivní trénink znamená pravidelně a v dostatečné kvalitě i kvantitě zapojovat kognitivní funkce. Neuropedagogika, neurofyziologie či psychologie již mají opakovaně výzkumy potvrzeno, že vrchol kognice není spojený s určitým věkovým obdobím v ontogenezi člověka obecně. Vrchol paměti nemá každý člověk mezi 15. až 20. rokem věku, jak se věda domnívala dříve. Lidská paměť se zdokonaluje i v poz-

dějším věku, pokud je soustavně používána. Neboli vrchol se shoduje s dobou posledního školního vzdělávání. Pokud životní styl nesměřuje k udržení mentálního zdraví, začíná se projevovat pozvolný úpadek poznávacích funkcí již od rané dospělosti. Od střední dospělosti dochází i ke strukturálním orgánovým změnám, které se však často neprojeví okamžitě ale až po několika letech, kdy dojde k prudkému poklesu mentální výkonnosti. Během dospělosti je nezbytné myslet na přicházející omezenou neuronovou kapacitu se sníženou neurogenézou s narůstajícím věkem a podstatné je brzdit kognitivní pokles mentálním tréninkem. Tedy pokud se jedinec kontinuálně a intenzivně vzdělává v průběhu dospělosti (v rámci dalšího, rekvalifikačního, prohlubujícího, celoživotního či jiného vzdělávání) posouvá dobu překročení vrcholu své kognice. Ovšem i když dojde s ukončením pravidelného a řízeného učení k postupnému úpadku např. paměti, lze tento stav zvrátit a nastolit opět zvýšenou kapacitu mentálních funkcí. Jednou z možností je návrat ke školnímu vzdělávání kdykoliv během dospělosti. Čím však delší pauza v učení návratu do školy předcházela, tím je proces znovuobnovení kvality kognice delší a pro jedince náročnější.

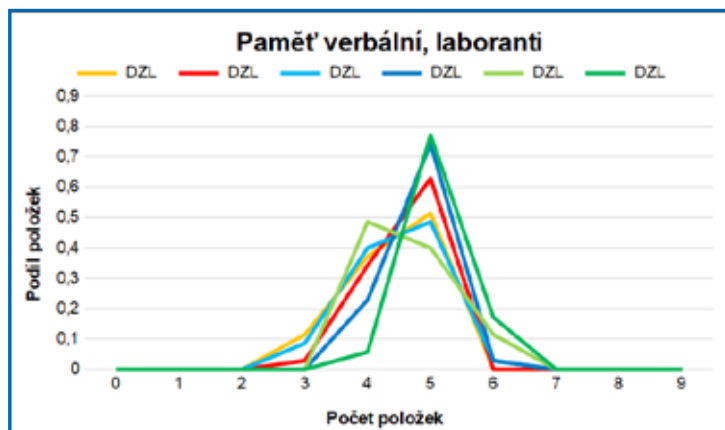
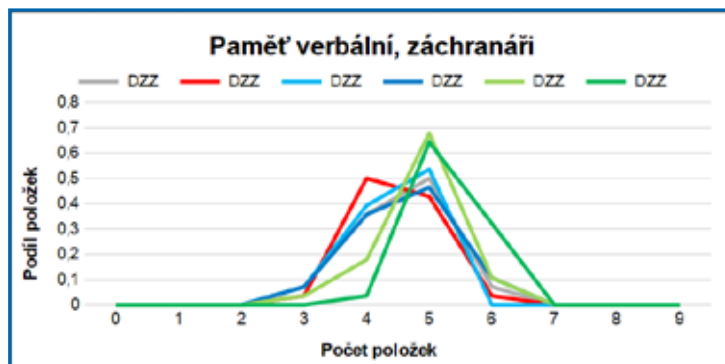
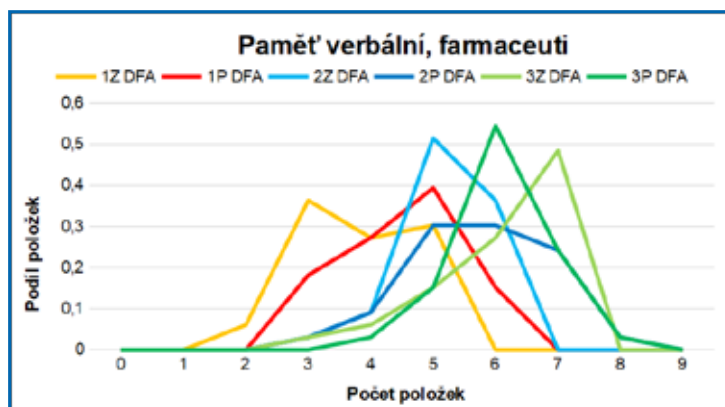
Testování kognice dospělých

Mezi lety 2015-2020 jsem sledovala rozvoj krátkodobé paměti, širší pozornosti a logického myšlení u studentů Vyšší odborné zdravotnické školy v Čelákovcích. Cílem bylo získat konkrétní data, zda během tříletého kombinovaného studia, kdy výuka ve škole je pouze 1 víkend

v měsíci, lze dosáhnout měřitelného zlepšení vybraných kognitivních funkcí. Studenti jednotlivých oborů byli ve velké míře inspirováni k samostudiu, jelikož učební programy obsahují 46-65 % tzv. nekontaktních hodin. K testování byly použity autorské kognitivní testy v šesti verzích, aby se výsledky z jednotlivých měření daly adekvátně porovnat, ale zároveň, aby testy nebyly příliš podobné a studenti si nenašli určitý algoritmus pro úspěšné řešení. Každý test obsahoval 10 otázek sledujících krátkodobou paměť (vizuální, numerickou či verbální), 10 otázek k pozornosti (kde studenti hledali odlišnosti či naopak shodu v textu či obrázcích) a 10 otázek na metody logického myšlení (se zapojením analýzy, syntézy, komparace atd.). Sledovala jsem studenty v každém školním roce nejprve v říjnu po nástupu do školy po letních prázdninách a potom v dubnu, kdy končí zimní zkušební období. Do testování jsem záměrně zařadila studenty oboru diplomovaný farmaceutický asistent, diplomovaný zdravotní laborant a diplomovaný zdravotnický záchranář, jelikož v každém oboru se používají ve škole jiné učební metody dle typu kompetencí (což bylo popsáno v čísle 23/24). Věk studentů se pohyboval mezi 21-52 let se zastoupením zejména středního věku (35-40).

stup rozvoje požadované poznávací funkce dle potřeb pracovního zaměření daného oboru. Již během prvního ročníku (prokázáno hned v druhém testování) došlo pravidelným používáním vybrané kognitivní funkce k jejímu prokazatelnému zlepšení. U farmaceutů častějším využíváním učení mechanicky z paměti došlo k nejvýraznějším změnám krátkodobé paměti. Ba dokonce v některých verbálních úlohách farmaceuti začínali na nejhorších výsledcích

stup rozvoje požadované poznávací funkce dle potřeb pracovního zaměření daného oboru. Již během prvního ročníku (prokázáno hned v druhém testování) došlo pravidelným používáním vybrané kognitivní funkce k jejímu prokazatelnému zlepšení. U farmaceutů častějším využíváním učení mechanicky z paměti došlo k nejvýraznějším změnám krátkodobé paměti. Ba dokonce v některých verbálních úlohách farmaceuti začínali na nejhorších výsledcích



Zlepšení paměti

Při úvodním testování na začátku prvního ročníku byla souhrnně zjištěna obdobná kvalita kognice studentů jednotlivých oborů. Při nástupu ke studiu nemají studenti kognitivní zaměření dle kompetencí oboru, ale díky specifickému kognitivnímu tréninku stačí jen několik měsíců pro ná-

ze všech testovaných studentů, ale v průběhu studia se jejich paměť tak výrazně zlepšila, že při závěrečném testování (v posledním školním období, ve 3. ročníku) měli výsledky více než trojnásobně lepší než ostatní. Farmaceuti se postupně zlepšili ve všech deseti otázkách sledujících paměť a modus (nejčastější hodnota zapamatovaných informací) se zvýšil o 1-3 položky, zatímco záchranáři se zlepšili jen v sedmi a laboranti jen v šesti otázkách a to maximálně o 1 položku. Souhrnně tedy svoji krátkodobou paměť zlepšili organizovaným učením všichni studenti, ale pravděpodobně používáním učebních metod nejlepší paměť na konci studia mají farmaceuti. Specifický způsob vyučování byl jediný společný činitel mezi studenty, proto byl označen za příčinný vliv.

Zlepšení pozornosti

Pozornost se také začala zlepšovat krátce po zahájení kognitivního tréninku, také již v průběhu prvního ročníku a opět především u studentů, kteří absolvovali specifická cvičení zaměřená na pozornost. Pozornost se kvantitativně zlepšila nejvíce laborantům, kteří jsou vyučováni koučkem či mentoringem. Laboranti svoji pozornost např. při vyhledávání shody mezi dvěma obrázky vypracovali z úvodní 54% úspěšnosti na 94%, zatímco farmaceuti z 45 % na 51 % správných odpovědí, záchranáři zachovali svoji úspěšnost na 57 %. Pozornost se ale nezlepšovala jako paměť stejnou kvantitou po celou tréninkovou dobu, ke strmějšímu zlepšení došlo až v druhé polovině studia (ke konci

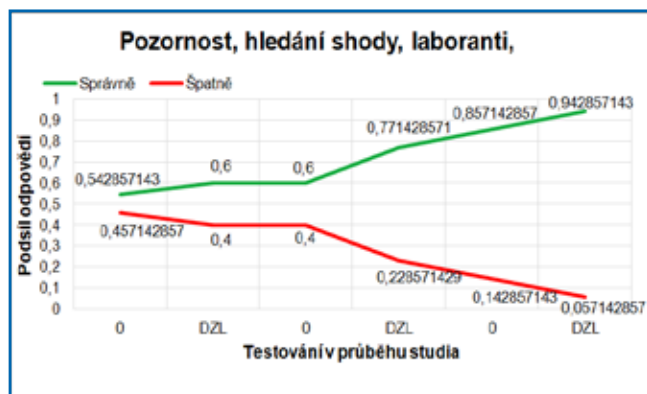
druhého ročníku). Paměť i pozornost byly vždy významně zlepšeny na konci zkouškového období v jednotlivých ročnících, kdy studenti tyto poznávací funkce častěji používali (trénovali).

Zlepšení myšlení

Kognitivní trénink zaměřený na cvičení myšlení se odehrával při školní výuce zařazováním nejrůznějších problémových úkolů s hledáním logického řešení. Nejen nácvik mnohých alternativních metod využívajících individuální aktivizaci studentů či naopak spolupráci ve skupině se společným edukačním cílem způsobil nejzazší nástup účinku (zlepšením myšlení) ze všech sledovaných kognitivních funkcí. Zlepšení se opět projevilo především u těch, co se učili s převahou problémových úloh. Ale i ostatní studenti svoje myšlení během tříletého studia také vylepšili, avšak nikoliv tolik či ve všech typech myšlenkových operací. Záchranáři v numerických úlohách i přes nejhorší výsledky na začátku studia se zlepšili o více než 40 %, farmaceuti jen o 12 % (při závěrečném testování měli téměř o 1/3 horší výsledky než záchranáři) a laboranti při zařazení vyšších číselných hodnot v úlohách naopak zhoršili o více než 30 % podíl svých úspěšných řešení.

Závěr

Učení a zejména to institucionální, které je organizované, pravidelné a pro studenty více zavazující, jestliže se odehrává v soudržném kolektivu, je dostačujícím kognitivním tréninkem, při kterém student kromě navýšení svého pracovní uplatnění, mimo jiné oddaluje svoje kognitivní stáří, neboť udržuje či dokonce zlepšuje svoje mentální schopnosti. A při specificky zaměřených cvičení lze dosáhnout zlepšení o několik desítek procent.



Martina Mukšnáblová
vedoucí oborů VOŠ
Čelákovice
doktorandka UJAK Praha



AIVD ČR připomínkuje

Novela zákona o pedagogických pracovnících (dopis Jiřímu Drahošovi, předsedovi senátního Výboru pro vzdělávání, vědu, kulturu, lidská práva a petice)

...Nesouhlasíme s některými změnami navrženými v novele zákona o pedagogických pracovnících... AIVD ČR je profesní organizací, která již 30 let sdružuje subjekty věnující se edukaci dospělých, tedy i pedagogických pracovníků. Této oblasti se přímo věnuje pracovní skupina pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (dále DVPP). Ta po prostudování novely konstatovala, že výše zmiňovaná novela zásadním způsobem mění podmínky pro realizaci DVPP, což může vést k nižší kvalitě dalšího vzdělávání učitelů v celé ČR.

K námi rozporované úpravě zákona dochází v případě HLAHY IV, § 24, odst. 4), písm. a) novely zákona, kde se původní znění zákona

„...(4) Další vzdělávání pedagogických pracovníků se uskutečňuje

a) na vysokých školách, v zařízeních pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a v jiných zařízeních (dále jen "vzdělávací instituce") na základě akreditace udělené ministerstvem,..."

mění tak, že je **vypuštěn závěr odstavce „na základě akreditace udělené ministerstvem“.**

Nově navrhované znění zákona v zásadě umožní, aby další vzdělávání pedagogických pracovníků mohl realizovat prakticky kdokoli bez akreditace MŠMT. Resort školství se tak touto novelou zříká jakéhokoliv dohledu nad kvalitou dalšího vzdělávání učitelů.

Jako profesní organizace, která se mimo jiné dlouhodobě zabývá otázkami zvyšování kvality vzdělávání a která zastupuje také subjekty působící v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, vnímáme tuto změnu jako škodlivou a nesouhlasíme s ní... (zasláno 3. 3. 2021)

Operační program Jan Amos Komenský

Připomínkování Specifického cíle 2.4 (str. 48, kap. 2.2.4.1. Intervence fondů), který **z celoživotního učení diskvalifikuje některé organizace působící v oblasti celoživotního vzdělávání.** Stávající text říká: **"...V rámci realizace podpory občanského vzdělávání bude využita nejen kapacita poskytovatelů v podobě škol (včetně VŠ), školských zařízení, ale například i dalších příspěvkových organizací územních samosprávných celků.**

S ohledem na měnící se potřeby trhu práce bude podpora cílit rovněž na specifický nástroj celoživotního učení zajišťovaný VŠ, tzv. CŽV. Na VŠ budou v rámci podpory celoživotního učení také podporovány tzv. univerzity třetího věku. Na VŠ je též nutné podpořit relevantní materiální zajištění těchto programů a kurzů..."

Text v podstatě s nestátním (nekrajským, neobecním sektorem) vlastně nepočítá. Považujeme za nezbytné, aby i další vzdělávací subjekty byly zahrnuty do poolu realizátorů ve vzdělávání dospělých. Navrhujeme tuto změnu:

V rámci realizace podpory občanského vzdělávání bude využita nejen kapacita poskytovatelů v podobě škol (včetně VŠ), školských zařízení, **ale například i dalších aktérů celoživotního učení v regionech bez ohledu na zřizovatele (NNO, soukromé vzdělávací instituce apod.).** (zasláno MŠMT prostřednictvím UZS 20. 4. 2021).

Pravidla spolufinancování Evropského sociálního fondu plus

V pravidlech spolufinancování v projektech příštího období se malých vzdělávacích institucí a NNO se týká str. 6 bod 3.4. Soukromoprávní subjekty vykonávající veřejně prospěšnou činnost (veřejně prospěšná činnost). **Usilujeme o co nejnižší % spolufinancování a spravedlivé nastavení pro všechny typy vzdělávacích institucí** (12. 5. 2021 - zasedání MV OPZ).

*Jana Brabcová
prezidentka AIVD ČR*

Andragogická poradenství

1 ANDRAGOGICKÁ PORADENSTVÍ, VYMEZENÍ A KONCEPCE

Poradenství je pojímáno jako pomoc v nouzi či předcházení aspektům, které zapříčiní kolaps, který inklinuje k nenadále životní traumatické události. Tedy je činitelem předcházení jistým událostem formou dalšího vzdělávání nebo výchovného procesu v dospívání. Aplikace na dospělost a jeho variabilitu dnes pojímáme jako samozřejmost. Lze andragogiku a obsah vzdělávání zahrnout i do poradenské činnosti, v různých pedagogických disciplínách, sociálně-psychologických vědách v lékařském prostředí. Tedy člověk, který vede poradenskou činnost a je ztotožněn o náplni poradenství, musí být empaticky založený ale posuzovat problematiku odborným způsobem, tak aby dovedl identifikovat problém a následně ho lidským a humánním způsobem dovedl vyřešit. S růstem vzdělanosti a otevřenosti pracovních příležitostí roste také mnoho vzdělávacích a poradenských institucí, ale ne všechny jsou humánní a o odbornosti a profesionalitě zde nemůže být řeč.

Pojímání poradenství je lidmi chápáno ve velkém slova smyslu, je tedy pojímáno každým jedincem jinak. Pokud bychom zde měli uvést pár příkladů, tak v odborných sférách a profesionálních šíři, zde můžeme zmínit např. školící pracoviště, vzdělávací agentury, psychologická pomoc, různé terapie – trénování soustředění, logopedická cvičení či rekvalifikační kurzy, semináře, elearning, workshopy. V té druhé míře se spíše jedná o ziskovost a šarlatánství např. různé esoterické školení, kartářství a vykládání budoucnosti, popřípadě numerologie a astrologie.

1.1 Vymezení poradenství

- Výchovné – školky, školy a nápravná zařízení – věznice a diagnostické zařízení
- Vzdělávací – různé vzdělávací kurzy, vzdělávací instituce, přípravné školy

- Manželské – poradny pro páry, které mají problémy ve vztahu či manželství
- Psychologické – jsou určené pro osoby, které potřebují odbornou psychologickou pomoc
- Manažerské – školení personalistů, začínající podnikatelé a informovanost
- Ekonomické – pomoc ve finanční tísní, insolvence, exekuce a oddlužení
- Zdravotní – lékařská pomoc, školení lékařů a sestřiček
- Sociální – sociálně slabší jedinci, minority či znevýhodnění občané, úřady práce

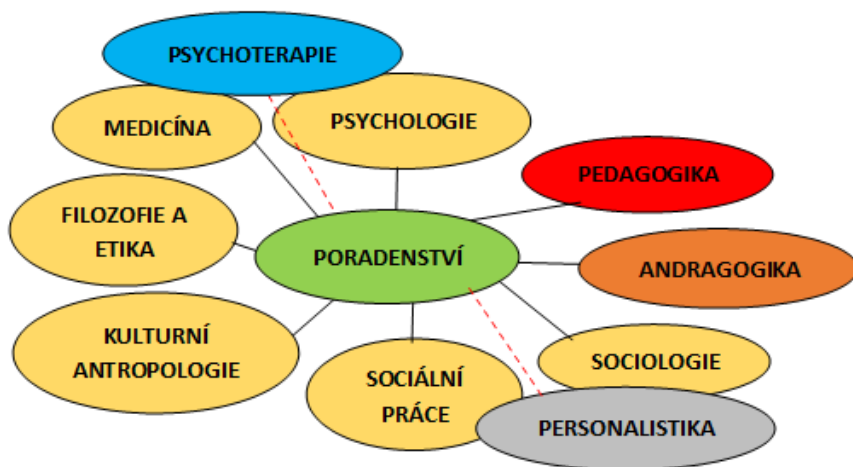
Funkce poradenství:

- Prevence – vytváří podmínky pro osobní růst – předchází případným problémům klienta
- Nápravný proces – řešení konkrétních problémů klienta a odstraňování zábran osobního rozvoje

1.2 Vztah poradenství a psychoterapie

Oba tyto směry se prolínají a mají své bližší specifika:

- Poradenství slouží k zprostředkování poradenské činnosti a její aplikaci v praxi pro jedince, kteří vyhledali odbornou pomoc, protože si neví rady a nedovedou si sami pomoci.¹ Proto jsou zde odborníci, kteří se tomuto povolání věnují a specializují se na odvětví poradenské aktivity podle své specializace a zájmu. Pracuje s metodami psychologickými, opřené o vědní poznatky, které byly aplikovány v praxi a prověřeny u různých situačních modelů. Poradenství však může provozovat každý, kdo prošel kurzem a zaměřuje se, na specifickou problematiku. Nejčastěji se jedná o pedagogické poradenství např. *psychologické poradny pro mládež se specifickými poruchami učení, problémová mládež, různé tělesné hendikepy či sociálně znevýhodněných rodin (minoritní skupiny např. Romové).*



Autor práce, 2021

- **Psychoterapie** je léčba duše, jejich obtíží a onemocnění pomocí psychologických prostředků. Je také užitečným pomocníkem při léčbě některých tělesných obtíží a vztahových problémů. Důležitým léčivým prostředkem psychoterapie je vztah s terapeutem. Poskytuje bezpečí, úctu, porozumění, vcítění a důvěrnost jako základ pro nastartování hojivých procesů. Vytváří léčebné spojenectví pro boj s příznaky. Umožňuje zažít korektivní, hojivé zkušenosti (situace, kterých se obávám, či mě zraňují – zažít jinak, bezpečně, bez zranění). Je velmi důležité, abychom si vybrali terapeuta, se kterým si „sedneme“. Základním prostředkem psychoterapie je slovo. Kromě toho využívá léčba duše technik práce s tělem (*cvičení, masáže, relaxace*) a umění (*výtvarných či hudebních prostředků, tance, dramatického ztvárnění*).

Poskytuje široké spektrum léčebných prostředků:

- podporu a doprovázení,
- léčebné techniky podporující uzdravení,
- porozumění souvislostem obtíží,
- podporu ve změně vedoucí k odstranění obtíží a zlepšení kvality života.²

Mladý člověk přechází ze světa dětí do světa dospělých, nepatří zcela ani k prvnímu světu ani k druhému, což se může projevit v jeho psychice, charakterizované vnitřními rozpory, zvýšenou ostýchavostí, u někoho agresivitou, sklonem zaujímat krajní postoje a stanoviska. Typická je různorodost zájmů a jejich střídání. Tím mohou obohatovat svoji osobnost, na druhou stranu to svědčí o nevyhraněnosti a ne-

možnosti se na něco déle soustředit. U značné části učňů se setkáváme s tím, že nemají zájmy žádné. Výjimkou bývá sport. Vzhledem k hledání vlastní identity nabývá na významu péče o zevnějšek, i když jeho pojetí se často neshoduje s pojetím rodičů. Mnozí se snaží upoutat pozornost nápadným oblečením, extravagantním účesem apod. Cílem je často i potřeba odlišit se od starší generace.

Totéž lze konstatovat o úrovni vyjadřování. Užívané výrazy jsou vesměs hrubé a vulgární. To budí požadovaný obdiv vrstevníků a nelibost u starší generace. Vtipkování, obhroublost, ironizování může zakrývat zvýšenou emotivnost. V období dospívání klesá role rodiny a narůstá naopak význam vrstevnické skupiny. Množství času trávené s vrstevníky se zvyšuje na rozdíl od času tráveného s rodinou.

Michal Matějka

Student Ph.D., VŠ DTI

Citace:

1 PRŮCHA, J., VETEŠKA, J. *Andragogický slovník, 2., aktualiz. a rozš. vyd.* Praha: GRADA, 2014. s. 198. ISBN 978-8-247-4748-4.

2 Barták, J., *Profesní vzdělávání dospělých.* Praha: UJAK, 2007. s. 102. ISBN 978-80-86723-34-1.

Je cílem firem vzdělávat nebo nevzdělávat?

Již téměř před 100 lety Tomáš Baťa ve svém obuvnickém závodě ve Zlíně v roce 1925 založil Podnikovou večerní školu práce. Dobře si uvědomoval, že vzdělaní zaměstnanci přinesou profit jak společnosti, tak sobě samým. Pro firmu to znamená zvýšení produktivity práce, dosahování vyšších zisků společnosti i konkurenční výhodu na spotřebním trhu i trhu práce. Toto dokládá i Baťovo známé tvrzení: „Vezměte mi mé stroje, ale nechte mi mé lidi. Do roka postavím novou továrnu. Vezměte mi mé lidi a nechte mi stroje a z toho už se nevzpamatuju.“

Některé kurzy a školení jsou pro zaměstnance povinné, neboť vycházejí ze zákona a nařízení k dané profesní pozici a jsou zcela v režii zaměstnavatele. Bez těchto by zaměstnanec ne-



mohl vykonávat svou profesi a obdržet za ni mzdu, což je u většiny zaměstnanců hlavní motivací k práci. Z tohoto vyplývá, že povinná školení nečiní zaměstnancům problém, pokud se navíc konají v pracovní době. Jak je to s dalším vzděláváním odkryji v následujícím textu.

V podstatě všechny publikace, které se zabývají personalistikou a vzděláváním dospělých od Armstronga přes Mužíka, Koubka či Krpálka až po Tureckiovou, kladou velký důraz na vzdělávání zaměstnanců a dnes na tzv. řízení talentů. My, vzdělavatelé dospělých, se snažíme vysvětlovat výhody tohoto konání, které jsou nesporné a nezpochybnitelné. Vyučujeme metody vzdělávání dospělých ze všech úhlů pohledu a organizujeme zejména pro prezenční studenty praxe v reálném prostředí našich podniků.

Co odpovědět studentům, kteří po návratu z praxí zaznamenají skutečnost, že se s tímto vzděláváním v daném podniku nesetkali, nebo kombinovaným studentům, kteří se ve své firmě setkávají s naprosto opačnými tendencemi? Já vždy odpovídám, že naším úkolem je je naučit, jaké jsou možnosti, jak tyto činnosti vykonávat správně ke spokojenosti obou stran, a je poté už jen na nich, aby toto do svých podniků implementovali.





V této souvislosti se musím zmínit o zkušenosti jednoho z mých studentů kombinovaného studia, který před 5-ti lety nastoupil na VŠ k bakalářskému studiu. Vzhledem k tomu, že ve třech manažerských liniích nad ním není v jeho podniku na pozici žádný vysokoškolák, vytušil, že jeho studium může být problémem. Obecně se dá očekávat, že žádný manažer si nemůže být na své pracovní pozici jistý, pokud má mezi podřízenými zaměstnanci s vyšší kvalifikací, než má on sám.

Jeho předpoklad se potvrdil, když se náhodou dozvěděl od kolegy, že měl v plánu také vystudovat vysokou školu. Kolega toto oznámil nadřízeným s domněnkou, že mu firma vyjde vstříc, bude ráda, že zaměstnanec má zájem se zdokonalovat, a nabídne mu také určité studijní úlevy. Bohužel se nesešel s pochopením a bylo mu naznačeno, že další studium pro něj není vhodné, že odborná školení ve firmě mu musí dostačovat a více se od něj neočekává. Nejdříve se jeho kolega svého plánu nechtěl vzdát. Ale skrytá a místy až otevřená šikana, jeho kolegu donutila studia ukončit.

Můj student tedy své bakalářské studium realizoval „na zapřenou“ vůči svému zaměstnavateli, nepožadoval žádné úlevy a výuku absolvoval výhradně ve svém volném čase a v době dovolené. Studium se mu podařilo zdárně

ukončit a zaměstnavateli odevzdal až svůj bakalářský diplom. Jeho nadřízení byli velmi překvapeni, ale s touto skutečností již nešlo nic udělat. Naopak, zvolili taktiku rezignace a začali se snažit moc neprovokovat, aby si někdo jejich nižšího vzdělání nevšiml. Výhodou je, že se od té doby jeho nadřízený snaží být k podřízeným vstřícnější, neboť neví, kdy bude jejich hlasy v budoucnu potřebovat.

Nyní už v klidu, ale bez úlev, můj student absoluuje magisterské studium a satisfakcí je pro něj skutečnost, že si už nikdo nedovolí mu říct: „Vysvětlovat Ti to nebudu, stejně bys to nepochopil.“

Dle mého neoficiálního výzkumu, v mých studijních skupinách kombinovaných studentů, studují až 2/3 studentů „na zapřenou“ vůči svému zaměstnavateli, neboť nechtějí podstoupit problémy, se kterými se setkal můj výše uvedený student. Samozřejmě, že se setkáváme také se společnostmi s opačným extrémem, které své zaměstnance vysílají se vzdělávat a hradí jim výuku po celou dobu studia a náklady s tím spojené. Přistupují k nim se všemi standardními i nestandardními úlevami. Bohužel jich není mnoho.

Nechci se stavět do role kritika. Určitě k těmto postojům je také vedou racionální argumenty. Jak zaručit, aby zaměstnanec, do kterého investují, jim po studiích zůstal a svým výkonem umořil náklady do něj vložené? Je smlouva o setrvání v organizaci dostatečnou zárukou k návratu vložené investice? Je samotné studium zárukou vyššího pracovního výkonu zaměstnance? Není podpora studenta pro firmu příliš finančně náročná?

S jakým postojem ze strany zaměstnavatele jste se setkali při svém studiu Vy?

Napište své zkušenosti autorce na mail: magda.neuwirthova@gmail.com.

Magda Neuwirthová

akad. pracovník UJAK Prahas

Firmy, které se rozhodly být skvělé

Collins Jim, Hansen T. Morten

Po řadě úspěšných bestsellerů přichází Jim Collins s knihou pokládající otázku, proč některé firmy v nejistých časech a chaosu prosperují, zatímco jiné strádají. Na základě devítiletého výzkumu představují autoři principy budování firmy v nepředvídatelném, bouřlivém a rychle se měnícím prostředí. **Cena 365,- Kč**



Cvičebnice tvůrčího psaní

Selzerová Andrea, Bublanová Alžběta

I Shakespeare nějak začal

Cvičebnice je určená pro všechny, kteří chtějí psát, anebo si psaní vyzkoušet a kreativně se vyjádřit. Provede vás od prvotního nápadu přes jednotlivé části psacího procesu a také poradí, co dále dělat s hotovým textem.

Psaní je také řemeslo, a pokud jej chcete ovládat, je užitečné dobře znát nářadí, se kterým budete pracovat. Je třeba vědět, co všechno si s literární postavou můžete dělat, jaké jsou možnosti vyprávění a jak překonat tvůrčí blok. Zkuste si roli spisovatele hravou formou, která vás bude bavit a která vám předá ucelený přehled o tvůrčím psaní. I Shakespeare nějak začal... **Cena 254,- Kč.**

Bitcoin a jiné kryptopeníze budoucnosti

Stroukal Dominik, Skalický Jan

Třetí rozšířené vydání

Od začátku koronavirové krize vzniká rekordní množství peněz. Dolarů i korun. Lidé tak čím dál více zkoumají možné alternativy. Může se takovou alternativou stát Bitcoin? Zatímco v čase prvního vydání této knihy byl Bitcoin vnímán jen jako zábava pro fanoušky, v čase druhého vydání už o něm minimálně slyšel téměř každý. Třetí vydání knihy vstupuje společně s Bitcoinem do doby, kdy se ukáže, jestli má potenciál stát se penězi budoucnosti. Krizi přežil, ale co dál?

Tato kniha je plná odpovědí. Na tyto i na mnohé další otázky. Naučte se přijímat a odesílat bitcoiny, ponořte se do jejich krátké, ale bohaté historie a prozkoumejte budoucí ekonomické dopady. **Cena 280,- Kč.**



Akademie EPALE

Národní středisko EPALE ve spolupráci se svými experty připravuje online webináře pro školitele, ale i metodiky a manažery v sektoru vzdělávání dospělých. První série webinářů proběhla na jaře roku 2020, následující během podzimu a další se připravuje na rok 2021. Smyslem této neformální akademie je nabídnout smysluplnou možnost rozvoje vzdělavatelům dospělých zejména v době, kdy možnost prezenčních akcí je omezená. Téma jednotlivých webinářů jsou zaměřena na rozvoj lektorských a souvisejících dovedností vzdělavatelů dospělých, a nejen na digitální výuku, ale vzdělávání obecně.

Cílovou skupinou jsou lektori, trenéři, metodici či manažeri v sektoru vzdělávání dospělých, ale informace získané z webinářů budou užitečné pro všechny, kteří se zabývají vzděláváním.

Jak webináře probíhají?

Webináře se konají termínech uvedených na webu EPALE v kalendáři událostí. Účast je bezplatná, je třeba se pouze zaregistrovat a disponovat vhodným digitálním zařízením a připojením k internetu. Všechny již proběhlé webináře je možné zdarma shlédnout na Youtube kanalu EPALE.

Líbí se vám Andragogika v praxi? Objednejte si ji!

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 získajte i starší čísla (do vyčerpání zásob).

Roční předplatné na rok 2021:

za 300 Kč vč. poštovného

K předplatnému získáváte zdarma navíc elektronickou verzi ročníku 2019 a 2020.



Andragogika v praxi®

ročník 8, číslo 26, rok 2021

Odborný čtvrtletník pro vzdělávání a rozvoj dospělých
Vydává asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, z. s.

ISSN 2336-5145 (Print), ISSN 2694-9490 (Online)

Andragogika v praxi je ochrannou známkou Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR. Redakční rada pod vedením Mgr. Jany Brabcové: PhDr. Bohumír Fiala, RNDr. Robert Gamba, Ing. František Janeba, Mgr. Lucie Rohlíková, Mgr. Ludmila Jelínková, Mgr. Martina Karásková, Ing. Leopold Podmolík, 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: 31. 8. 2021, příspěvky zasílejte na: kancelar@aivd.cz



CHCETE SKVĚLE UČIT A PREZENTOVAT?

Přijďte k nám na kurz

PROFESIONÁLNÍ

LEKTOR

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



Ověřený a prakticky orientovaný kurz je zaměřen 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 na Karlově náměstí v Praze.

Termín kurzu: 19. – 20. 7. 2021

Přihlášky a více informací: www.aivd.cz/akce

Kontaktujte nás: 734 605 605 * aivd@aivd.cz



Výhodný pronájem učebny v centru Prahy

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

Učebna o velikosti 40 m² 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@aivd.cz