

Příloha A

Dotazník pro instituce poskytující celoživotní vzdělávání

Název instituce				
Forma instituce				
obecně prospěšná společnost		společnost s ručením omezeným		občanské sdružení
vysoká škola (její součástí)		organizace přímo řízená MŠMT		organizace přímo řízená MV
jiná forma - <i>specifikujte</i>				
Zavedený systém řízení kvality				
ISO 9001		CAF		EFQM
Jiný - <i>specifikujte</i>				
Vzdělání pracovníků útvaru vzdělávání (vedoucího útvaru označte prosím písmenem V, u ostatních zaměstnanců uveďte prosím počet)				
VŠ - andragogika		VŠ - personální řízení		VŠ - pedagogika
VŠ - psychologie		VŠ - sociologie		VŠ - učitelství pro III. stupeň
VŠ - učitelství pro II. stupeň		VŠ - učitelství pro I. stupeň		VŠ - ekonomické
VŠ - technické		VŠ – společenské vědy		VŠ – přírodní vědy
SŠ - technické		SŠ - všeobecné		SŠ - ekonomické
Jiné <i>specifikujte</i>				
Zjišťování zpětné vazby				
provádíme pravidelně		provádíme nahodile		neprovádíme
Používané nástroje				
dotazník lektor		dotazník účastníci		dotazník vysílající organizace
řízený rozhovor účastníci		řízený rozhovor lektor		řízený rozhovor pracovník vysílající organizace
hospitace		analýzy ziskovosti nákladů		analýzy ziskovosti výnosů
výstupy účastníků testy		výstupy účastníků odborné studie		

<i>jiné - specifikujte</i>			
Aplikujeme modely vyhodnocování vzdělávání			
Vědecký model		Systemový model	Instruktivní model
Intervencionalistický model		Hamblinův model	Simmondsův model
ESSE		<i>jiný - specifikujte</i>	
Provádíme benchmarking s jinou organizací			
ano - pravidelně		ano - nahodile	ne

Příloha B

„Dotazník“ pro školy, školská zařízení, veřejnou a státní správu

Úkol:

Zpracujte stručnou písemnou zprávu o způsobu řízení dalšího vzdělávání pedagogických i technickohospodářských pracovníků.

Zpráva by měla vycházet z následující osnovy:

1. Způsob plánování vzdělávání (*kdo, kdy a na jaké období plánuje*)
2. Způsob sestavení plánu vzdělávání (*zaměření vzdělávacích aktivit, co je podkladem pro sestavení plánu*)
3. Způsob zjišťování a hodnocení dopadů DVPP do vlastní práce (*používané metody a nástroje, kdo zjišťování a hodnocení provádí*)
4. Rekapitulace vynaložených finančních prostředků na vzdělávání zaměstnanců za poslední tři roky (*pro jednotlivé roky vyhodnoťte náklady na vložné, cestovní náklady, náklady na proplacení suplovaných hodin za účastníka vzdělávání, podíl zaměstnanců na financování DVPP*)

Na základě této zprávy, stanovte závěry a na ně reagující opatření.

Formuláře používaných dotazníků, hospitačních záznamů apod. přiložte v příloze zprávy.

Příloha C

Terminologie

Vzhledem k tomu, že u různých autorů se terminologie v některých detailech liší, pro potřeby této práce budeme používat následující termíny v níže uvedeném smyslu:

A

Andragog - označení andragog je v kontextu vzdělávání dospělých často používáno, je však otázkou, co je jím myšleno. Podíváme-li se na význam pojmu andragog (z řeckého aner, andros – muž a ago – vésti) pocházejícího z řečtiny, zjistíme, že to byl ten, který doprovázel muže do školy. Pak „pojem andragogika je v přeneseném slova smyslu doprovázení dospělých (mužů); doprovázení člověka při jeho cestě za vzděláváním, poznáním, pochopením světa. Jejím globálním cílem je zařazení člověka do společnosti, což není plnohodnotně možné bez rozvoje jeho osobnosti.“ (Beneš, 2000, s. 1).

Andragogika - (z řeckého aner, andros - muž a ago - vésti) - 1) Věda o výchově dospělých, vzdělávání dospělých a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace, a zabývající se její personalizací, socializací a enkulturací. V oblasti výchovy a vzdělávání se zabývá zvláštnostmi působení pedagogických zákonitostí na dospělou populaci, definuje osobnost dospělého ve výchovném a vzdělávacím procesu, definuje systém výchovy a vzdělávání dospělé populace, jakož i zvláštnosti ve vztahu k ostatním pedagogickým a společenským vědám. Na obsah pojmu i obsah andragogiky jako vědecké disciplíny, nejsou dosud názory sjednoceny. A. bývá většinou chápána jako synonymum pojmu vzdělávání dospělých, ev. jako věda o vzdělávání dospělých. Řidčeji (Hanselmannova sociální andragogika, holandské pojetí jako teorie a praxe jednání lidí /pochopitelně s terminologickými důsledky/ nebo olomoucké pojetí integrální andragogiky jako teorie a praxe vedení lidí a péče o ně) v širším pojetí, v němž vzdělávání dospělých je pouze jedním aspektem. Z hlediska pochopení místa andragogiky v systému věd i jejího působení v životě společnosti je její rozdělení na andragogiku a teorii dospělých, jako specifickou aplikovanou (prakticko-normativní) disciplínu, přestože toto členění odstraní řadu nesrovnalostí, nejen pojmových. Vědě

nepřísluší dávat návody; věda popisuje skutečnost, vykládá její jevy a začleňuje je do vědních systémů. Andragogika je vědou reálnou, protože se zabývá výkladem a popisem zcela konkrétní a existující sociální, empirické, zkušenostní skutečnosti - jejím pozorováním, identifikací, popisem, experimentální šetřením a teoretickým vysvětlením jevů. Posláním andragogiky jako vědní disciplíny je tudíž snaha dopracovat se hlubšího, objektivního, verifikovaného poznání antropogenetických a sociogenetických procesů a jim odpovídajících společenských jevů, pozitivně formujících (animujících) osobnostní kompetence dospělého člověka. V tom je i její předmět. K základním motivům, které hovoří pro částečné osamostatnění teorii vzdělávání dospělých jako samostatné aplikované andragogické disciplíny, je nejen větší schůdnost pojmová a nejen poslání vědy jako takové, ale i přístup k vytváření vědy. Andragogika jako každá společenská teoretická věda je vytvářena spekulativně, její popis a výklad empirické skutečnosti vychází z existujících vědeckých poznatků, především filozoficko-antropologických, které jsou jakoby na andragogiku; posazeny shora; a v rámci nich se hledá smysl a podstata vědy i předmětu jejího zkoumání. (Palán, 2008)

Andragogika - Teorie vzdělávání dospělých, která se vyvíjí jako samostatný vědní obor vedle klasické (školské) pedagogiky. Andragogika má interdisciplinární charakter (čerpá z psychologie, sociologie, ekonomie, teorie profesí aj.) (Průcha, 2003, s. 17)

Andragogy - a theory of educating adults that is being evolved as an individual science alongside classical pedagogy; (teorie vzdělávání dospělých, která se vyvíjí jako samostatný vědní obor vedle klasické pedagogiky). (Pracovní slovník ČŠI a HMle, 2008)

C

Celoživotní vzdělávání - „Celoživotní vzdělávání představuje záměrné působení na rozvoj osobnosti člověka, zejména na rozvoj jeho vzdělanosti a kvalifikace v průběhu celého života. Má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích jeho rozvoje až do úrovně jeho možnosti v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami“ (Průcha, 1995, str. 239).

Vymezení stejným autorem v aktualizované verzi slovníku poté, co začaly být naplňovány Lisabonské dokumenty: „Celoživotní vzdělávání česky též

permanentní vzdělávání. V posledních desetiletích se ve vzdělávací politice v celospolečenském měřítku prosazuje koncepce, že lidé se musí učit a vzdělávat v průběhu celého života. Nejde přitom o prodlužování povinné školní docházky či rozšiřování stávajících vzdělávacích systémů, ale o zásadně nový pohled na roli vzdělávání pro jednotlivce a veškeré lidstvo: Ekonomické a jiné důvody vedou k tomu, aby se vzdělávání (formální i neformální) stávalo dostupným pro všechny občany, v kterémkoliv věku, a to v souladu s jejich potřebami a zájmy. K tomu je nutno také vytvářet motivaci lidí k celoživotnímu učení. Předpokládá se tedy, že idea celoživotního učení/vzdělávání se bude uskutečňovat v dlouhodobé perspektivě, ve směru učící se společnosti. K realizaci ideje celoživotního učení/vzdělávání dnes významně přispívá na jedné straně zpřístupňování předškolní výchovy, sekundárního a terciárního vzdělávání, na druhé straně různé formy dalšího vzdělávání a vzdělávání dospělých. Těmto trendům je věnováno mnoho dokumentů UNESCO, OECD, EU, Rady Evropy aj. V ČR je součástí Národního programu rozvoje vzdělávání → neformální vzdělávání, kulturní kapitál, lidské zdroje, univerzita třetího věku, vzdělanost.“ (Průcha, 2003, s. 28)

Counselling - je jednou z metod formování pracovních schopností zaměstnanců. Do češtiny bývá nepřesně překládán jako poradenství. Tato metoda je však založena na vzájemném konzultování a ovlivňování, čímž dochází k překonání jednosměrného vztahu vzdělávaný – vzdělavatel. Dochází k formování obou účastníků procesu.

D

Další vzdělávání – probíhá po dosažení určitého stupně vzdělávání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. (SCÚ ČR, 2007, s. 7)

Demingův cyklus (PDCA – Plan – Do – Control – Act), cyklus zahrnující 4 fáze řízení jakéhokoli procesu nebo činnosti. První fází je plánování (P), druhou realizace (D) a třetí fází kontrola/zpětná vazba event. evaluace (C) a čtvrtou přijetí opatření (A). Každá z uvedených částí Demingova cyklu má své nezastupitelné místo a nelze tvrdit, že některá je významnější než jiná.

Distanční vzdělávání - je multimediální forma řízeného studia, která poskytuje nové vzdělávací příležitosti a podpůrné vzdělávací služby pro zpravidla samostatně studující dospělé účastníky, kde hlavní odpovědnost za průběh a

výsledky vzdělávání spočívá na studujících, kteří jsou odděleni od vyučujících (konzultantů). Základními znaky distančního vzdělávání jsou: velká volnost v přístupu ke vzdělávání, podmíněná prostorovým oddělením učitele a studujícího a individuálním stanovením rychlosti osvojování učiva (znalostí a dovedností); zásadní význam individuálního studia, přičemž kurikulum je založeno převážně na osobním výběru účastníka; systematická příprava a účelná distribuce studijních materiálů - studijních opor DiV: textových, audio, video, počítačových interaktivních programů na disketách, CD nosičích či sítích atp., prováděná hromadnou formou; využívání technických komunikačních spojení (pošta, telefon, fax, rozhlas, satelity atp.) k předávání poznatků a ke komunikaci mezi studujícími a vzdělávací organizací, resp. učiteli (konzultanty, tutori, poradci. (Palán, 2008)

E

Evaluace - Ve vědecké terminologii má „evaluace“ obecný význam „hodnocení“. V pedagogice znamená zjišťování, porovnávání a vysvětlování dat, charakterizujících stav, kvalitu, fungování, efektivnost škol, částí nebo celku vzdělávacího systému. Zahrnuje hodnocení vzdělávacích procesů, hodnocení vzdělávacích projektů, hodnocení vzdělávacích výsledků, hodnocení učebnic aj. Má důležitou roli pro korekce a inovace vzdělávacího systému, pro strategie plánování jeho rozvoje, priorit aj. (Průcha, 2003, s. 154)

Evaluace (angl.: evaluation) – Obecně: hodnocení kvality nebo úrovně jisté instituce nebo aktivity. Ve vzdělávání: hodnotící proces, na jehož základě je možno posuzovat celkovou efektivitu studia i úroveň a možnosti vzdělávacího zařízení, jeho edukativní potenciál. Jsou vypracovány srovnávací metody, podle kterých je možno zorganizovat hodnotící proces i bez vnějších vlivů – hovoříme o autoevaluaci. (Palán, 2008)

Evaluation - an appraisal of the value of something; the process of examining a system or system component to determine the extent to which specified properties are present (udání hodnoty; proces testování systému nebo systémové části za účelem stanovení míry přítomnosti určených vlastností). (Pracovní slovník ČŠI a HMIE, 2008)

F

Formální vzdělávání - znamená hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní elementy vytváří základní, střední, odborné a vysoké školství. Z hlediska vzdělávání dospělých jde o všeobecné nebo odborné vzdělávání dospělých ve státním školství nebo v nestátních zařízeních (nabídka zaměstnavatelů, odborů, církve, profesních komor, privátních zařízení atd.), které má svým způsobem „školský“ charakter a vede většinou k získání formálních, uznávaných kvalifikací a certifikátů.“ (Beneš, 2000, s. 30)

I

Informální vzdělávání - je učení se ze zkušeností, v rámci každodenní komunikace a sociálního života, pod vlivem masových médií atd. Je zřejmé, že vzdělávání dospělých musí tyto procesy zkoumat a znát. Z hlediska systému ovšem není toto učení jeho součástí a předmětem andragogické činnosti. V opačném případě by to znamenalo jeho institucionalizaci, čímž by ztratilo svůj charakter.“ (Beneš, 2000, s. 30)

Informální učení- je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, rodině, ve volném čase. Zahrnuje také sebevzdělávání, kdy učícím nemá možnost ověřit si nabyté znalosti (např. televizní jazykové kurzy). Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované. (SCÚ ČR, 2007, s. 8)

ISCED 97 – International Standard Classification of Education = Mezinárodní norma pro klasifikaci vzdělávání (UIV, 2003, s.5)

ISCED 0-6 – klasifikace vzdělávacího programu, úroveň vzdělání; 0 nepřímá, 1 primární, 2 nižší sekundární, 3 vyšší sekundární, 4 postsekundární, 5 první stupeň terciárního, 6 druhý stupeň terciárního (UIV, 2003, s. 16)

K

Kvalifikace – je získána, jakmile kompetentní orgán rozhodne, že učení jednotlivce dosáhlo stanoveného standardu znalostí, dovedností a širších kompetencí. Standard výsledků učení je potvrzen hodnocením nebo úspěšným absolvováním studia. Učení a hodnocení pro získání kvalifikace může probíhat prostřednictvím programu studia a/nebo praktických zkušeností

na pracovišti. Kvalifikace uděluje oficiální uznání hodnoty na trhu práce a v dalším vzdělávání a profesionální přípravě. Kvalifikace může být zákonným oprávněním k provozování živnosti. (SCÚ ČR, 2007, s. 9)

Kvalita ve vzdělávání dospělých – „pro oblast posuzování personálu institucí dalšího profesního vzdělávání (IDPV) můžeme říci, že má-li být personál IDPV kvalitní, má-li poskytovat kvalitní služby, má-li být kvalita alespoň nějak měřitelná, musí být personál vzdělávací instituce schopen správně identifikovat požadavky klienta.

musí mít požadované množství aktuálních relevantních informací případně dovedností pro poskytnutí služby v požadovaném rozsahu;

musí umět procesy probíhající v rámci poskytované služby monitorovat;

musí být schopen identifikovat možnosti případného zlepšení;

musí umět navrhnout řešení pro zlepšení a realizovat je.“ (Dočkal, 2008, s. 7)

Kompetence – obsahuje kognitivní kompetenci zahrnující použití teorie a pojmů i informální neuvědomované znalosti získané zkušeností; funkční kompetenci (dovednosti nebo know-how), věci, které by jednotlivec měl být schopen dělat, jakmile se nachází v dané oblasti práce, učení nebo sociální aktivity; osobní kompetenci znamenající vědět, jak se chovat ve specifické situaci; etickou kompetenci znamenající mít určité osobní nebo profesní hodnoty. (SEC (2005) 957, 2005, s. 9)

L

Lidský kapitál - zásoba vrozených a v průběhu života jedince získaných znalostí, schopností, dovedností, kreativity. Lze jej považovat za veličinu proměnnou v čase.

Lidský potenciál - soubor dispozic a předpokladů jedince zaměřený na výkon takových činností, které z kvalitativního i kvantitativního hlediska umožňují organizaci rozvoj.

Termín lidský potenciál obsahuje prvek dynamičnosti a vztahuje se k budoucnosti, zatímco termín lidský kapitál se větší měrou vztahuje k současnosti. Rozdíly mezi lidským kapitálem a lidským potenciálem nejsou příliš výrazné, často jsou v praxi tyto dva pojmy zaměňovány či nedůsledně rozlišovány.“ (Vodák, 2007, s. 20).

M

Metody používané ke školení mimo pracovní proces (OFFJT) a jejich výhody

- Přednáška – rychlost přenosu informací
- Seminář (přednáška spojená s diskusí) – částečná aktivizace účastníků
- Demonstrování – důraz na praktickou stránku
- Případové studie – podpora rozvoje analytického myšlení a schopnost nalézt řešení problému
- Workshop; brainstorming - podpora rozvoje analytického myšlení a schopnost nalézt řešení problému, výchova k týmové práci, podpora kreativního myšlení; nové nápady
- Simulace – formování schopností vyjednávat a rozhodovat se

Metody používané ke školení v rámci pracovního procesu (OJT) a jejich výhody

- Instruktaž ve výkonu činnosti – rychlý zácvik, vytváří pozitivní vztah mezi pracovníky či školeným a školitelem
- Coaching – školený získává soustavně zpětnou vazbu o své práci
- Mentoring – nezbytný prvek vlastní iniciativy školeného, zpětná vazba
- Counselling – dává permanentní zpětnou vazbu o práci školiteli i školenému
- Asistování – důraz na praktickou stránku školení
- Shadowing (stínování) – zpětná vazba pro školitele, vzor pro školeného
- Pověření úkolem – motivace k rozvoji, rozšíření pole působnosti
- Rotace práce – rozšiřování kvalifikace, vytváření nových podnětů, rozvoj flexibility
- Pracovní porady – výměna zkušeností, prezentace názorů, zaujímání postojů, zvyšování informovanosti pracovníků.“ (Palán, 2000, s. 62 - 63)

N

Neformální vzdělávání - je sice také nějakým způsobem organizováno, ovšem vně formálního vzdělávacího systému. Jde tedy o konglomerát různorodých vzdělávacích aktivit, jako zájmové a kulturní vzdělávání, zdravotní kampaně, komunální vzdělávání atd. Praktikuje se zde ve větší míře zohlednění zájmů účastníka a jeho rovnoprávnost s vyučujícím. Cílem nejsou formální

kvalifikace, ale poznání a řešení problémů účastníka pomocí vzdělání.“ (Beneš, 2000, s. 30)

O

Organizace - je buď formální skupina lidí se společnými cíli, nebo se tak označuje činnost, která je součástí procesu řízení (tj. organizování). Pro potřeby této práce je organizace jakýkoliv právní subjekt, který zaměstnává zaměstnance. Může to být podnik, organizační složka státu, veřejnoprávní instituce, příspěvková nebo rozpočtová organizace, atd.

P

Pedagogika - V odborném významu věda a výzkum zabývající se vzděláváním a výchovou v nejrůznějších sférách života společnosti. Není tedy vázána pouze na vzdělávání ve školských institucích a na populaci dětí a mládeže (Průcha, 2003, s. 160)

Pedagogy - a science and research dealing with education and upbringing in all sorts of spheres during the society life. (Pracovní slovník ČŠI a HMle, 2008)

Pedagogická diagnostika - Vědecká disciplína zabývající se otázkami diagnostikování subjektů v edukačním prostředí (převážně škol. prostředí). Formuluje teorii pedagogického diagnostikování, metody diagnostikování a také způsoby interpretace. (Průcha, 2003, s.160)

Pedagogická diagnostika - Činnost směřující ke zjištění a vyhodnocení psychických a motorických charakteristik, popřípadě volních a charakterových vlastností, vloh, nadání a dalších rysů osobnosti ve **vzdělávacím procesu**. Zaměřuje se jak na zjišťování výstupů pedagogického působení (viz též **zkouška**), tak i na analýzu možností účastníků vzdělávacího procesu i na proces samotný. Hlavními metodami zkoumání jsou testy, pozorování, rozhovor, analýza výsledků činností, metody pedagogického hodnocení, hospitace. (Palán. 2008)

Podnik – „podnikem se rozumí soubor hmotných, jakož i nehmotných a osobních složek podnikání. K podniku náleží věci, práva a jiné majetkové hodnoty, které patří podnikateli a slouží k provozování podniku, nebo vzhledem ke své povaze mají tomuto účelu sloužit“ (zákon č. 513/1991 Sb.). Podnik je tedy podmnožinou organizace (jedna z možných forem organizace) a v následujícím textu je termín „podnik“ používán pouze v citacích.

R

Rámcem kvalifikací – je nástroj pro vytváření a klasifikaci kvalifikací podle souboru kritérií pro úrovně dosažených výsledků učení. Tento soubor kritérií může být obsažen v samotných deskriptorech kvalifikace nebo být vyjádřen ve formě souboru deskriptorů popisujících jednotlivé úrovně. Rozsah rámců může zahrnovat veškeré úspěšně zakončené učení a všechny vzdělávací cesty nebo se může věnovat jen určitému sektoru, například počátečnímu vzdělávání, vzdělávání a profesní přípravě dospělých nebo jedné profesní oblasti. Některé rámce mohou mít složitější stavbu a pevnější strukturu než jiné; některé mohou mít právní základ, zatímco jiné představují konsensus názorů sociálních partnerů. Všechny rámce kvalifikací ustavují základ pro zlepšování kvality, přístupnosti, prostupnosti a pro uznávání kvalifikací veřejností nebo trhem práce uvnitř dané země nebo mezinárodně. (SEC (2005) 957, 2005, s. 10)

Ř

Řízení vzdělávání dospělých - Vzdělávání dospělých není vzdělávání převážně nebo výhradně odborným, stejně tak jako není jen nástrojem pro zvyšování pracovních kompetencí v daném oboru, ale také zároveň utváří a rozvíjí kompetence sociální, tj. sociální komunikaci a osobní rozvoj. Je proměnlivým systémem s mnoha různorodými vzdělávacími cíly. Je přímým odrazem vývoje a dění společnosti. Je to proces cílevědomého a systematického osvojování a upevňování znalostí, dovedností a návyků, rozvoj schopností a pracovních i společenských forem jednání a chování osob, které dosáhli určitého stupně vzdělávání, a vstoupily na trh práce.

V

Vzdělávání dospělých

1. Termín pokrývá širokou oblast jednak edukačních procesů (učení dospělých osob a na ně zaměřené vyučování), jednak institucí, programů, způsobů řízení a podpůrných aktivit tvořících dohromady systém zabezpečující jiné než formální (tj. striktně na školský systém vázané) vzdělávání. Vzdělávání dospělých se historicky vyvinulo z různých forem lidové osvěty, jež měla kompenzovat nedostatek vzdělávacích příležitostí pro sociálně a ekonomicky nižší vrstvy populace. V současném stupni rozvoje civilizace sice osvěta (např. zdravotnická) nadále má své opodstatnění, avšak vzdělávání dospělých se realizuje v neobyčejně intenzivním rozvoji profesně orientovaného vzdělávání: odborné vzdělávání (počáteční a další), programy podnikového vzdělávání, školení za účelem zvýšení nebo prohloubení kvalifikace a rekvalifikace aj. Součástí vzdělávání dospělých jsou také způsoby neformálního vzdělávání, zejm. otevřené univerzity, univerzity třetího věku aj. Ve vzdělávání dospělých se uplatňuje distanční vzdělávání

a korespondenční studium. Všechny země dnes věnují podpoře vzdělávání dospělých a výzkumu o něm velkou pozornost.

2. Vzdělávání dospělých je dnes také principem vzdělávací politiky všech zemí vzhledem k jeho závažnosti pro pracovní trh, kulturní a vědecký rozvoj. Princip se prosazuje v rámci teorií o celoživotním učení/vzdělávání, o učící se společnosti aj. (Průcha, 2003, s. 300)

Vzdělávání dospělých - (angl.: adult education, něm.: Erwachsenenbildung)

1) Vzdělávací proces. Vzdělávání dospělých je obecný pojem pro vzdělávání dospělé populace a zahrnuje veškeré vzdělávací aktivity, realizované jako řádné školské vzdělávání dospělých (získání stupně vzdělání) nebo jako **další vzdělávání** a **vzdělávání seniorů**. Proces cílevědomého a systematického zprostředkování, osvojování a upevňování **schopností, znalostí, dovedností, návyků, hodnotových postojů** i společenských forem jednání a chování osob, jež ukončily školní vzdělání a přípravu na povolání a vstoupily na trh práce.

2) Vzdělávací systém. Systém institucionálně organizovaných i individuálních (sebevzdělávacích) vzdělávacích aktivit, které nahrazují, doplňují, rozšiřují, inovují, mění nebo jinak obohacují počáteční vzdělání dospělých osob, které záměrně a intencionálně rozvíjejí své znalosti a dovednosti, hodnotové postoje, zájmy a jiné osobní a sociální kvality, potřebné pro plnohodnotnou práci a plnění životních a společenských rolí. S jistým zjednodušením bývá pojem vzdělávání dospělých ztotožňován s pojmem **další vzdělávání**. Pojem vzdělávání dospělých nahradil do roku 1989 užívaný pojem "výchova a vzdělávání dospělých" s tím, že "výchova" je obsažena již v pojmu vzdělávání. Zavedením zjednodušeného pojmu se odlišuje nový obsah vzdělávání dospělých, zbavený ideologických deformací normalizační doby. Do jisté míry se tento pojem přibližuje anglickému adult education, protože v angličtině jsou pojmy výchova i vzdělávání zahrnuty v pojmu education a navíc pojem adult education slouží pro teorii i praxi, protože pojem **andragogika** se v anglosaských zemích zatím nevžil. (Palán, 2008)

Jak vyplývá z uvedeného náhledu do literatury, v souvislosti s problematikou udržování a zvyšování kvalifikace je přesnější mluvit o vzdělávání dospělých nebo celoživotním vzdělávání spíše než o andragogice, neboť „Vzdělávání dospělých zahrnuje veškerý organizovaný vzdělávací proces osob, kterým společnost uznala status dospělých.

Tento proces

- není omezen na určité obsahy, stupně nebo metody vzdělávání
- může probíhat ve formálním vzdělávacím systému nebo vně tohoto systému“
- znamená zvyšování dosaženého stupně formálního vzdělání nebo slouží jako cesta k jeho získání pro osoby, které se z nějakých důvodů nemohly iniciálního vzdělávání účastnit
- slouží rozvoji schopností, obohacení znalosti, zvýšení nebo změně kvalifikace a změně postojů a názorů
- je zaměřen na dva vzájemně propojené cíle: na rozvoj osobnosti (seberealizaci) a na zajištění participace osobnosti na vyváženém sociálním, kulturním a ekonomickém rozvoji (občanská zodpovědnost)
- je součástí celoživotního učení a vzdělávání“. (Beneš, 2000, s. 4 - 5)

V souvislosti se o vzděláváním dospělých se tedy zmiňuje formální, neformální a informální vzdělávání. Velká část populace klade mezi neformální a informální vzdělávací cestu rovnítko, tedy je považuje za synonyma. Výše uvedené pojmy ukazují, že skutečnost je však jiná, což má řadu důsledků, např. Evaluace v rámci primárního a sekundárního formálního vzdělávání je v současné době platnou legislativou nastavena jako interní, tj. vlastní hodnocení a externí hodnocení, které provádí ve školách Česká školní inspekce, může jej však realizovat za určitých podmínek i zřizovatel. V terciárním vzdělávání je evaluace ponechána jako vlastní iniciativa školy. Ve všech institucích poskytujících terciární vzdělání se provádí hodnocení výsledků dosahovaných studenty. Ve vzdělávání dospělých je v současnosti zcela běžné, že poskytovatel certifikovaného (akreditovaného) vzdělávání požaduje od frekventantů hodnocení lektora a organizačního zajištění. Není již však zcela běžným jevem, aby evaluaci dopadu vzdělávání na kvalitu práce pracovníka prováděla organizace, které jej na vzdělávání vyslala. Přitom právě tato organizace by měla mít zájem, aby účinnost vzdělávání byla co nejvyšší. Evaluaci informálního vzdělávání může provádět pouze ten, kdo je jeho cílem, tedy mluvíme o autoevaluaci.

Evaluaci neformálního vzdělávání by měl provádět i ten, kdo byl cílem tohoto vzdělávání, ujasnit si, co vzděláváním získal. Vzhledem k vzrůstajícímu významu neformálního vzdělávání (zákon č. 179/2006 Sb., zákon o uznávání

výsledků dalšího vzdělávání; vyhláška č. 208/2007 Sb.) evaluaci si dopadů provádí také poskytovatel vzdělávání.

Příloha D

Zdrojová tabulka plánování a získávání zpětné vazby o kvalitě a dopadech dalšího vzdělávání zaměstnanců školami dle zřizovatele školy

typ školy/školské zařízení	plánování					zaměření vzdělávání											zpětná vazba											počet ve vzorku	průměrné náklady na osobu/rok
	vedení	předmětová sdružení	společně	učitelé	není plán	cílené	nahodilě	povinné ze zákona	ŠVP	legislativa	odbornost	osobnostní rozvoj	management	funkční VP	kvalifikační	ostatní	ano	ne	dotazník	prezentace	písemná zpráva	ukázková hodina	rozhovor	hospitace	info na PR	info na PK	osvědčení		
MŠ celkem	65	0	15	20	0	75	25	0	40	0	80	60	50	0	0	15	60	40	10	0	0	50	0	10	25	5	0	20	472,5
MŠ státní	59	0	18	24	0	71	29	0	41	0	76	59	41	0	0	18	53	47	6	0	0	47	0	6	24	0	0	17	444
MŠ soukr.	100	0	0	0	0	100	0	0	33	0	100	67	100	0	0	0	100	0	33	0	0	37	0	33	33	33	0	3	633
ZŠ celkem	74	2,3	29	10	0	85	15	0	36	0	72	48	12	22	28	61	67	33	40	0	4	14	14	17	8	17	0	130	655
ZŠ a MŠ	69	4,4	33	16	0	84	16	0	47	0	64	56	16	4,4	16	64	76	24	42	0	4	16	20	22	22	13	0	45	757
ZŠ	76	1,2	27	7	0	85	15	0	31	0	76	45	9,4	31	34	59	62	38	36	0	4	13	11	14	1	19	0	85	602
Střední školy celkem	60	24	24	17	0	80	20	0	45	64	51	16	13	0	38	66	41	59	25	10	5	5	11	2	3	7	4	100	1502
SOŠ státní	57	23	25	19	0	77	23	0	43	62	55	9,4	11	0	57	55	32	68	21	2	8	4	8	2	2	4	2	52	1651
SOŠ soukromé	79	21	14	14	0	86	14	0	43	57	50	14	7	0	36	86	57	43	43	36	0	7	7	0	7	0	0	14	1161
G státní	64	24	28	8	0	84	16	0	56	72	44	24	24	0	12	76	48	52	20	12	0	4	12	4	4	16	12	25	1444
G soukromá	44	33	22	33	0	78	22	0	33	67	44	33	11	0	11	56	44	56	33	0	0	11	33	0	0	22	0	9	1011
ZUŠ	85	0	0	15	0	90	10	0	50	0	65	55	0	15	0	15	90	10	20	0	0	0	60	15	10	5	0	20	552,5
Školská zařízení	87	0	0	11	5	92	7,9	11	37	0	66	26	24	0	24	63	66	34	34	3	0	0	11	24	24	0	8	38	654

Příloha E

Porovnání dat škol, jejichž data byly sledovaném vzorku monitorovány s časovým odstupem

	č. školy	Plánování							Zpětná vazba										
		cílené	nahodilé	vedení	předmětová sdružení	společně ved + uč.	učitelé	není plán	ano	ne	dotazník	prezentace	písemná zpráva	ukázková hodina	rozhovor	hospitace	info na PR	info na PK	osvědčení
1. šetření	1	X				x			X										
	2		X				x		X										
	3		X					x	X										
	4								X	x									
	5		X				x		X					x					x
	6		X				x		X										
	7	X			x				X										
	8	X				x			X										
	9		X						X										
	10		X						X		x								
	11		X						X					x					
	12		X						X										
	13		X						X										
	14	X							X		x								
	15		X						X						x				
2. šetření	1	X				x		X		x			x		x				
	2	X				x		X		x	x				x				
	3	X		x	x			X		x					x				
	4	X				x		X		x					x				
	5	X		x				X		x			x		x				
	6	X		x			x	X		x			x		x				
	7	X		x				X		x					x				
	8	X				x		X		x	x				x		x		
	9	X		x				X					x	x	x				
	10	X				x		X		x			x	x	x				
	11	X		x				X					x	x	x				
	12	X		x	x			X			x			x	x				
	13	X				x		X		x					x				
	14	X				x		X		x					x				
	15	X				x		X		x				x	x				