

Kapitola č. 7 Velmi stručný vhled do profesního vzdělávání



ČAS KE STUDIUI: 30 minut

- ✓ Čas potřebný k prostudování základního učiva: 20 minut
- ✓ Čas na vypracování úkolů: 35 minut
- ✓ Čas na vypracování úvah k zamyšlení: 20 minut



PO PROSTUDOVÁNÍ TEXTU DOKÁŽETE A BUDETE ZNÁT:

- ✓ Co obnáší profesní vzdělávání
- ✓ Vybrané dokumenty související s profesním vzděláváním



KLÍČOVÁ SLOVA UČIVA:

Profesní vzdělávání, firemní vzdělávání, profesní mobilita, vzdělávání zaměstnanců, vzdělávání dospělých, celoživotní učení



DOPORUČENÁ LITERATURA

Mužik, J. Andragogická didaktika. Praha: Codex Bohemia, 1998.

Mužik, J. Profesní vzdělávání dospělých. Praha: ASPI, 2000.

Průcha, J., Veteška, J. Andragogický slovník. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3960-1.

Kulich, J. Komparativní studium andragogiky. Olomouc, UP v Olomouci, 1999. Bez ISBN

Profesní vzdělávání

Podle současných výzkumů je člověk až do 50ti let schopen naučit se téměř všemu. Věk má na získávání vědomostí menší vliv než na osvojení si pohybové a motorické zručnosti a dovednosti. Skutečné obtíže při učení jsou u dospělých menší, než se očekává. Biologické faktory nelze z procesu vzdělávání člověka vyloučit. Nelze je však ani přeceňovat, ani podceňovat. Dospělí se však učí daleko méně než by mohl. (Mužík, 2000)



Špičkový pracovník je cílem mnohého podnikatele. Dnes je ale motivací špičkového pracovníka i možnost dalšího vzdělávání. Zaměstnanci se musí vzdělávat i v obecných otázkách formování osobnosti člověka. (Mužík, 2000)

Důležité dovednosti

- *umět efektivně komunikovat,*
- *vyjadřovat se,*
- *telefonovat,*
- *vést jednání,*
- *zpracovávat prezentace, apod.*

Klíčové kompetence jedince pro život v současné společnosti (podle Mužíka)

- *dovednosti v informační technice*
- *dovednosti v cizích jazycích*
- *dovednosti v technické kultuře*
- *dovednosti v podnikání*
- *sociální dovednosti*
- *dovednosti či schopnosti se učit, rychle získávat nové dovednosti a přizpůsobovat se novým úkolům a situacím*

Klíčové kompetence pracovníka

V Dlouhodobém záměru rozvoje vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky jsou to **komunikativnost, rozvoj schopností učit se, pracovat v týmu, řešit problémy, zvládnout numerické aplikace a informační technologie.**

Reprodukce pracovní síly



*Reprodukce individuální pracovní síly se neomezuje pouze na věk, ve kterém člověk může být reálnou pracovní silou, ale probíhá během celého jeho biologického vývoje. **Kvalitativní stránka se vztahuje k rozvoji pracovních schopností společenské pracovní síly v procesu růstu kvalifikace, kulturní úrovně a sociálního rozvoje lidí. V zájmu svého sociálně-ekonomického rozvoje musí společnost usilovat o rozšířenou kvalitativní reprodukci společenské pracovní síly.***

Pracovní mobilita

Vertikální mobilita (vzestupná či sestupná) znamená takový pohyb, který je spojen se změnou charakteru a podstatnou změnou obsahu vykonávané práce

Vnitřní mobilita představuje takový pohyb (horizontální či vertikální), který nepřekračuje určitou hranici. Může probíhat uvnitř podniku, odvětví, sektoru, územní jednotky, či uvnitř třídy, profese, kvalifikační či vzdělanostní skupiny atd.

Firemní vzdělávání prostřednictvím vzdělávacích institucí

- **Přímo v místě podniku x externí zdroje**
- Státní a komerční vzdělávací zařízení
- **Ideální je kombinace**
- Vzdělávání dospělých ve společnosti nevytváří celek, systém.
- **Vzdělávací organizace zase dynamicky mění své klienty, požadavky, nároky, problémy, systém vzdělávání závisí na trhu, módě.**
- Vzdělávání ve firmách zase podléhá nárokům jednotlivých oddělení.
- **Činnost ve vzdělávacích organizacích proto záleží na know-how a kompetencích, dovednostech a osobnostech, na řešení problému přímo na místě, na míru podniku.**
- Roztříštěnost nabídky je lepší než centralismus



Zpracujte krátkou reflexi, jak by mohla pracovní mobilita přispět k profesnímu vzdělávání. Aplikujte do prostředí vybrané pedagogické profese (učitel, vychovatel aj.)

Každý podnik by měl mít svou podnikovou strategii, která na základě posouzení prostředí, ve kterém podnik působí, určí své slabé a silné stránky.

Komerční vzdělávací zařízení

Komerční vzdělávací zařízení jsou v podstatě schopna uspokojit jakékoliv zájmy a přizpůsobit se každé poptávce.

Vzdělávání zaměstnanců podle Zákoníku práce

- *Zaměstnanec je povinen si kvalifikaci k výkonu sjednané práce soustavně prohlubovat.*
- *Zaměstnavatel mu tak může účast na školení nařídit a odmítnutím by se zaměstnanec dopouštěl porušení pracovní kázně.*



Zamyslete se, jestli jste se někdy v rámci praxe, studia, mediální zprávy atd...setkali s pojmem podniková strategie a jaké výhody tato strategie může podniku (společnosti, firmě) přinést.

Vzdělávání dospělých v mezinárodních organizacích (stručný přehled)

Úroveň všeobecného vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů se obecně pokládají za základní a rozhodující podmínku jak stability společnosti a rozvoje demokracie, tak ekonomického růstu a schopnosti obstát ve světové soutěži.

- *UNESCO byla založena Organizací spojených národů jako specializované organizace pro otázky výchovy, vědy a kultury.*
- *OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj vznikla v roce 1961. Problematika vzdělávání*

*Evropská unie – Evropské společenství – Maastrichtská smlouva – rok 1992
Kompetence Společenství v oblasti vzdělávání na principu subsidiarity*

1. Společenství přispívá k rozvoji kvalitního vzdělávání, (podpora spolupráci členských států, respekt k odpovědnosti členských států za obsah výuky a za organizaci vzdělávacích systémů i jejich kulturní a jazykovou odlišnost.

2. Prioritní oblasti jsou - rozvoj evropské dimenze ve vzdělávání, zejm. výuka jazyků členských států; podpora mobility studentů a učitelů, uznáváním studia a diplomů a spoluprací vzdělávacích institucí; rozvoj výměny informací a zkušeností; rozvoj distančního vzdělávání. (Kulich, 1999)



UNESCO – rok 1970 dokument **Learning to Be**

Každému jedinci musí být umožněno pokračovat ve vzdělávání během celého života. Myšlenka celoživotního vzdělávání je základním kamenem společnosti, která se učí.“

Rok 1970 – Rok výchovy a vzdělávání, vyhlášený Spojenými národy. UNESCO vyhlásilo koncept celoživotního vzdělávání. Rada Evropy vydala dokument Education permanente. Rok 1973 – OECD koncept cyklického vzdělávání (recurrent education), s důrazem na rovnost přístupu ke vzdělávání. Tento koncept byl schválen Stálou konferencí evropských ministrů školství na jejich 10. setkání ve Stockholmu.

19. konference UNESCO v Nairobi schválila významný dokument Doporučení pro další rozvoj vzdělávání dospělých, ve kterém např. vyhlásila, že vzdělávání dospělých je „integrální součástí globálního konceptu celoživotního vzdělávání a učení“.

Tento dokument řeší i povinnost států podílet se na financování vzdělávání dospělých, zabývá se i mezinárodní spoluprací.



V roce 1982 – komise ministrů školství Rady Evropy přijala Doporučení pro politiku vzdělávání dospělých

- uznat vzdělávání dospělých jako faktor společenského a hospodářského rozvoje;
- *integrovat vzdělávání dospělých do celoživotního vzdělávacího systému;*
- stimulovat podniky a veřejné orgány k podpoře vzdělávání dospělých;
- *podporovat spolupráci všech participantů ve vzdělávání dospělých, především účast státu jako koordinátora, legislativního garanta, organizátora a tvůrce koncepcí apod.*

Světová konference o výchově a vzdělávání v Thajsku v roce 1990 přijala Celosvětovou deklaraci (Jomtienská deklarace) World Declaration on Education for All, ve které se prohlašuje, že „každá osoba – dítě, mladistvý, dospělý – by měla mít možnost čerpat z výchovně vzdělávacích možností vytvořených pro její výchovně vzdělávací potřeby“.

Bílá kniha o vzdělávání Evropské unie – přináší přehled společenských a ekonomických faktorů v EU, které mají vliv na výchovu a vzdělávání. Konstatuje **potřebu politického pohybu k „učící se společnosti“**. Přináší návrh na systém uznávání nabytých znalostí a dovedností jako prvku pracovní mobility a celoživotního učení. Navrhuje zřízení osobních indexů dovedností. V roce 1997 – 5. mezinárodní konference UNESCO o vzdělávání dospělých se zabývala vzděláváním v budoucím 21. století.

Schůze ministrů školství OECD v lednu 1996 v Paříži vydala svolání „Celoživotní učení pro všechny“ a ministři přijali celoživotní učení pro všechny jako řídicí zásadu politických strategií, které budou přímou odpovědí na potřebu vylepšení kapacity jedinců, rodin, pracovišť a komunit neustále se adaptovat a obnovovat a zavázali se k aktivnímu sledování a uskutečňování široké strategie celoživotního učení, přiměřeně okolnostem každé země.

Rok 2000 – Zasedání Evropské rady v Lisabonu určilo budoucí směr politiky a činností v Evropské Unii. **Posun k celoživotnímu učení musí doprovázet úspěšný přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech**. Memorandum o celoživotním učení zahájilo debatu o účinné strategii pro uskutečňování celoživotního učení na individuální a institucionální úrovni a ve všech sférách veřejného a soukromého života. Ke změnám může dojít pouze v členských státech a na jejich podnět, s případnou podporou a pomocí na úrovni Společenství. (<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm#2>)



Studenti získali vhled do profesního vzdělávání, do současných trendů a stručného historického náhledu v novodobých dějinách.



1. Co obnáší profesní vzdělávání?
2. Jaké jsou klíčové kompetence pracovníka?
3. Co je to profesní mobilita?
4. Jak pohlíží „současný svět“ na téma učící se společnosti?