



CVETNET

Příručka k vzájemnému učení pro školitele



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET
Intergenerational
digital learning

PARTNEŘI PROJEKTU





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union




PARTNEŘI:


CCC – Praha (ČR)	L. Dlouha, D. Zufanova, M. Mareš
WIFI-WKO – Vídeň (AT)	Cl. Šarimbolo, Cl. Neumann
BCCI – Sofie (BG)	M. Tancheva, N. Diheva
Oficiální CCISN – Madrid (ES)	C. Ayllon, R. Vela
German-Bulgarian CCI (AHK-Bulgarien)	K. Vranchev
CCI – Terra (ES)	A. Pajaron, S. Perez, N. Gómez, L. Carmona, N. López
CCI – Dobrih (BG)	V. Stoyanova



CC BY-NC: Tato licenční umožňuje uživatelům materiál šířit, upravovat, měnit a doplňovat na jakémkoliv nořiči nebo v jakémkoliv formátu, avšak pouze pro nekomerční účely a pouze s uvedením autora materiálu.

Licenční zahrnuje tyto prvky:

BY  – Muš být uveden autor

NC  – Je povoleno pouze nekomerční použití díla



OBSAH

I. ÚVOD	4
PROFIL ÚČASTNÍKA VZDĚLÁVÁNÍ.....	5
PROCES UČENÍ.....	7
II. METODIKA VZÁJEMNÉHO UČENÍ	9
O VZÁJEMNÉM UČENÍ	9
ÚLOHY A POVINNOSTI	12
DYNAMIKA A PRŮBĚH VZÁJEMNÉHO UČENÍ	13
PŘED SAMOTNOU AKCÍ.....	13
BĚHEM AKCE	15
PO SKONČENÍ AKCE:	17
III. PŘÍPADOVÁ STUDIE č. 1	19
IV. PŘÍPADOVÁ STUDIE č. 2	22
V. LEXIKON	25
VI. SEZNAM ZDROJŮ.....	30



I. ÚVOD

Pro 21. století jsou typické četné technologické změny ve všech oblastech společnosti a podnikové organizace jsou klíčovými aktéry těchto změn, neboť na tomto měnícím se prostředí závisí a potřebují se změně přizpůsobit, aby dokázaly přežít. Za 60 sekund (Lewis, 2020) proběhnou na internetu interakce prostřednictvím nových zábavních, komunikačních a potřebních kanálů, které ještě před několika lety neexistovaly. Nabízí se tudíž otázka, jak se firma může digitálně proměnit, aby se přizpůsobila novému chování a zvyklostem.



Poznámka: Uvedené se v roce 2020 odehraje na internetu za jednu minutu. (Lewis, 2020)

Firmy k tomu, aby se přizpůsobily, používají různé nástroje, a jedním z nich jsou technologie, které jsou v organizacích zaváděny různými rychlostmi, v závislosti na faktorech jako charakter technologie, vlastnosti, potřeby a cíle podniku.

Nežmíme však zapomenout na podstatu fungování organizací: Na lidi, kteří do nich patří. Právě oni dokážou korporátní systémy oživit a dát jim smysl, aby v daném prostředí mohli vytvářet hodnotu. To oni jsou hlavními aktéry, pokud jde o potřeby v oblasti transformace a schopnost se přizpůsobit. Přinášejí technologické změny a různými způsoby s nimi experimentují s ohledem na určité interní a externí faktory.

Jedná se o různorodé faktory, k nimž patří mimo jiné oživenost, prostředí, v němž koexistují, způsob myšlení, životní zkušenosti a vnímání těchto zkušeností, hodnoty, očekávání, potřeby a potíže.

Pokud tedy organizace potřebuje podstoupit transformaci a změnit to, jak je a jak jedná, organizace jako taková musí umožnit získání smysluplných poznatků. S přihlédnutím k interním a



externím faktorům ovlivňujícím zaměstnanče tak vytváří kulturu účinné změny a konkrétně digitální kulturu mezi dvěma pracovníky.

Navržení účinné a motivující výukové metodiky, která zohledňuje různé faktory ovlivňující jednotlivce, však není jednoduchý úkol a je nezbytné znát odborní a profesní profil účastníka vzdělávání a jejího způsob učení. Po objasnění těchto dvou aspektů je dořazeno nezbytných hlavních bodů potřebných pro navržení motivujícího a užitečného postupu pro to, aby pracovníci firmy získali digitální kompetence: „Vzájemné učení“.

PROFIL ÚČASTNÍKA VZDĚLÁVÁNÍ

Zaměstnanci se vzájemně liší v důsledku mnoha proměnných, které určují, kým jsme, např. chování, postoje, potřeby, motivače, hodnoty, zkušenosti a znalosti. V důsledku toho máme heterogenní skupinu zaměstnanců, které bychom rádi poznali do hloubky a o kterých bychom chtěli mít více informací, abychom jim mohli postupy odborného vzdělávání přizpůsobit na míru. Ale jak na to?

Existuje mnoho výzkumů využívajících generační přístup, tj. přístup zohledňující věk, k tomu, aby vyvětlily odborní a profesní charakteristiky zaměstnanců. Rozdělením lidí do skupin podle generace je zjištěno chování, které mají společné. Tímto způsobem jsou rovněž odlišováni od lidí z jiných generačních skupin. Data určující jednotlivé generace se mohou lišit v závislosti na tom, kdo výzkum provádí, a v některých výzkumech je uváděno až 5 různých generací.

Podle projektu Wing¹ existuje 5 generací se specifickými charakteristikami, kterými se vzájemně odlišují:

¹ <http://www.wing4u77e77.eu/>



	SILNÉ STRÁNKY	KOMUNIKACE A VEDENÍ	CHARAKTERISTIKY TÝKAJÍCÍ SE UČENÍ
TRADICIONALISTÉ (1925–1945)*	Zkušenosti, formální dovednosti, vysoká pracovní morálka.	Osobní komunikace; vedení založené na hierarchii; participativní řízení, objasnění významu aktivity.	Tradiční; vzdělávání na základě dovednosti; nízká orientace na cíle vzdělávání
SILNÁ POVÁLEČNÁ GENERACE (BABY BOOMERS) (1946–1964)*	Aktivita, formální dovednosti, dobrá schopnost týmové spolupráce.	Vedení zaměřující se na konkrétní ukazování příležitosti k rozvoji, aby se předešlo demotivaci.	Nízká orientace na cíle vzdělávání; zlepšování dovedností prostřednictvím odborné přípravy mimo pracoviště; tradiční vzdělávací intervence.
GENERACE X (1965–1980)*	Orientace na výsledky, flexibilita, odolnost vůči stresu.	Jašné cíle a vedení; komunikace prostřednictvím nových médií.	Vysoká orientace na cíle vzdělávání v životě; pracovní; celoživotní (průběžné) vzdělávání.
GENERACE Y NEBO MILENÍÁLOVÉ (1981–2000)*	Schopnost inovovat, flexibilita, multitasking.	Komunikace prostřednictvím nových médií; jasná a vizionářská vedení vzhledem k nepříliš dlouhým pracovním zkušenostem.	Zaměření na spolupráci; vizuální; ne tradiční; zkušenostní; kolektivní reflexe; osobní rozvoj.
GENERACE Z NEBO GENERACE 2020 (2001 – SOUČASNOST)	Napojení na formální ště, zánění, multitasking.	Virtuální komunikace; jasné cíle a rozumné požadavky; komunikace prostřednictvím formálních ští.	Technologické vzdělávání; vizuálně vylepšené vyučovací metody; vzdělávání mimo učebnu; zvědavost, pokud jde o vzdělávání ve světě.

**Tyto časové údaje nejsou přesně dané, závisejí na kulturních, politických i ekonomických faktorech a měly by být považovány pouze za vodítko 1*

Další výzkum o rozdílech mezi generacemi podle Chief's A-RIT poskytuje informace o postoji k technologiím a kariéře, o preferovaném médiu a způsobu komunikace i preferencích při komunikaci, což ukazuje níže uvedený diagram (Chief's A-RIT, s.f.).



Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
Formative experiences	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock 'n' Roll Nuclear families Defined gender roles — particularly for women	Cold War Post-War boom "Swinging Sixties" Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-orientated Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachev Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud computing Wiki-leaks
Aspiration	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
Attitude toward technology	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital Immigrants	Digital Natives	"Technoholics" – entirely dependent on IT; limited grasp of alternatives
Attitude toward career	Jobs are for life	Organisational — careers are defined by employers	Early "portfolio" careers — loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs — work "with" organisations not "for"	Career multitaskers — will move seamlessly between organisations and "pop-up" businesses
Signature product	 Automobile	 Television	 Personal Computer	 Tablet/Smart Phone	Google glass, graphene, nano-computing, 3-D printing, driverless cars
Communication media	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
Communication preference	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime

Poznámka: Informace o vztahu různých generací k technologiím. Obrázek byl upraven.

Na základě těchto informací můžeme rovněž vyvodit další důležitý závěr: Existuje generační digitální propast. Jedná se o rozdíl v digitálních kompetencích mezi jednotlivými generacemi, daný znalostmi, zkušenostmi a používáním různých zařízení a informačních technologií, které určité generace používají a jiné ne. Jednou z výzev, před kterými podniky stojí, je vytvořit učební postupy zmírňující tuto digitální propast, zejména v naší době, kdy je talentovaných lidí nedostatek (Lyllegaard, Stratič, & Zborovská, 2017).

Lidé, kteří žili s technologiemi po značnou část svého osobního a profesního života, jsou běžně označováni jako „digitální domorodci“ a ti, kteří ne, pak „digitální přistěhovalci“.

Znalost jiných stránek, jako je digitální jednání různých skupin, přináší cenné informace, které je možné využít při navrhování postupů vzájemného učení, protože pro dosažení výsledků je potřebná **heterogenita** účastníků. V souvislosti s digitální transformací ve firmách je zajímavé znát počty zaměstnanců v jednotlivých generacích a jejich digitální způsobilost. Jedná se o první krok, aby bylo možné zahájit diagnostiku vzdělávacích potřeb.

PROCES UČENÍ



V podnikových ekosystémech dospělí lidé pracují a učí se jinak než děti. Uvedené tvrzení se opírá o různé teorie formulované odborníky na andragogiku, tedy na vyučovací metody při výškově a vzdělávání dospělých (InstructionalDesign.org, 2021).

„Pojem andragogika údajně poprvé použil německý učitel Alexander Kapp v roce 1833, když vysvětloval Platónovu vzdělávací teorii“ (Rodriguez, 2017). Tento myslitel přišel s tím, že dospělý člověk nepoužívá jako zdroj učení pouze učitele, ale také **sebereflexi a životní zkušenosti**.

Malcolm Knowles ve své teorii andragogiky poukazuje na to, že dospělí se řídí činy a očekávají, že budou mít odpovědnost za rozhodnutí přijatá v průběhu učení. Kromě toho přichází s nezbytnými předpoklady, které je při přípravě vzdělávání zohlednit: „1) Dospělí musí vědět, proč se mají něčemu naučit, 2) dospělí se musí učit empiricky, 3) dospělí se při učení zaměřují na řešení problémů, a 4) dospělí se učí lépe, když předmět přináší okamžitou hodnotu“. (InstructionalDesign.org, 2021).

Toto zamyšlení nás přivádí k navržení učebních postupů, pro které je účastník vzdělávání mnohem důležitější než školitel. Obsah vzájemného učení je zkušenostní a zohledňuje to, že účastník má výraznou tendenci k přirozenému učení a preferuje učení se „zejména na základě přímé konfrontace s praktickými, sociálními, osobními nebo výzkumnými problémy“. (InstructionalDesign.org, 2021)

V této metodice tudíž úlohou školitele není být vlastníkem znalostí a tyto znalosti předávat, ale spíše je jeho úlohou usnadňovat, přičemž k tomu, že účastníci získávají znalosti, prostřednictvím otázek, moderováním dialogu, zaměřením dialogu na stanovený cíl a poukazováním na získané poznatky.

Po tomto úvodu se můžeme dozvědět více o profilu účastníka vzdělávání a o tom, jak se učí. Je vhodný čas vyvětlit hlouběji metodiku vzájemného učení.



II. METODIKA VZÁJEMNÉHO UČENÍ

O VZÁJEMNÉM UČENÍ

Vzájemné učení, neboli peer learning, je postup učení mezi lidmi rovnými, kdy účastníci prostřednictvím interakcí zlepšují svoji odbornou způsobilost v prostředí určeném pro výměnu znalostí a zkušeností, pro diskuzi a poskytování zpětné vazby ohledně vlastních i nových znalostí. Vyplývá z něj přitom z představy, že tím, že se něčím vyvíjí jiné období, se „materiál vyjašňuje, rozvíjí a pojímá jinak“. (King, 2002)

To, že se jedná o učení mezi lidmi rovnými, znamená, že se jedná o podobné osoby, které mají určité společné potřeby nebo další proměnné. V tomto případě zaměřením společnosti dle cíle, práce a podnikovou kulturu. Mají stejné zájmy a potřeby, mají větší pochopení pro názory a myšlenky podobných lidí a jsou jim otevřenější. V projektu CVETNET se cíle vzdělávání nacházejí v tomto společném rámci: rekvalifikace a zvýšení kvalifikace v oblasti digitální způsobilosti zaměstnanců v podniku pro lepší plnění úkolů a mezigenerační učení.

Vzhledem ke společnému rámci vyplývá z toho, že se jedná o podobné osoby, se učení stavá zkušenostním a důvěrným, protože výsledky učení jim přinášejí okamžitou hodnotu a umožňují tímto způsobem překonat omezení vyplývající z kontextu, která mohou vyvstát v jiných případech odborné přípravy a která brání došlým ve vzdělávání.

Jak tvrdí Knowleova konstruktivistická teorie (2021), tento druh nejvýznamnějšího vzdělávání v podobě vzájemného učení je účinný, protože:

- má bezprostřední dopad na každodenní problémy účastníků
- přináší jim vytváří rozdílné hodnoty a motivuje je k tomu, aby ve vzdělávání pokračovali.
- došlými řídí své vzdělávání a využívají přínosů druhých při obojování poznatků.

Kromě toho vzhledem k tomu, že jsou účastníci rovni, potřebují nezbytnou empatii umožňující vzájemnou spolupráci. Vždy, když panuje úcta a důvěra, účastníci se mohou vyměňovat znalosti bez obav, mají otevřenou mysl jsou ochotní se zapojit. Zároveň může být obtížné tuto metodiku zavést, protože bez prostředí důvěry nemůže k výměnám znalostí a zkušeností došázet.

Specifický rámec, do kterého je vzdělávání zařazeno, však k vytvoření vydatného a rozmanitého prostředí pro učení nevede. Aby bylo možné myšlenky konfrontovat praktickými, odbornými, odbornými nebo výzkumnými problémy, mezi účastníky musí existovat i určité rozdíly. Skupina musí být heterogenní a musí mít různé digitální kompetence, komunikační zvyklosti a podobné proměnné, kterými se zabývají generační studie. I při diagnostickém hodnocení najdeme u jednotlivých zaměstnanců heterogenní kompetence, které můžeme použít jako téma při vzájemném učení.

Pokud se domníváte, že skupina není dostatečně heterogenní, nebo můžete nabídnout i komplexnější know-how, můžete přizvat hosty, kteří se podělí o své zkušenosti.



Tato výměna mezi účastníky mění prostřednictvím dialogu její vnímání a konceptualizaci. Při této výměně mezi oběma rovnými účastníky mohou uvědomit své chování a postoje a může dojít k objasnění výkladu, objektivizaci zastávaných názorů, k představení dalších, dříve nevázaných možností, a tudíž k vytvoření nových alternativ a k získání nových poznatků, pokud je člověk zvědavý. Nezáleží na tom, že znalosti účastníků o probíraných tématech se liší, protože to obohacuje dynamiku vzájemného učení.

Můžete použít určité didaktické materiály a aktivity a některé myšlenky zapamatovat, protože to účastníkům pomáhá rozvojem znalostí.

V této souvislosti uvedená metodika motivuje k zahájení konverzace na základě praktické činnosti, a ne teoretického obsahu, protože jde o zlepšování odborných a osobních kompetencí čím lépe plnit úkoly. Účastníci se tudíž na základě know-how učí prostřednictvím zebereflexe a toho, že předávají další způsoby, jak věci dělat.

K tomu, aby v tomto prostředí určeném pro výměnu zkušeností mohlo k výměně zkušeností doházet bez rušivých vlivů a je hlavním zaměřením na cíl stanovený pro příslušnou část školení, je potřeba facilitátor. Nejedná se o školitele, který předává znalosti, ale o osobu, která zajišťuje, aby doházelo k výměně znalostí, moderuje, aby se každý mohl vyjádřit a zapojit a aby se účastníci mohli nad věcmi zamyslet. Tento facilitátor provází účastníky procesem učení, klade jim otevřené otázky a shrnuje hlavní myšlenky.

Facilitátor řídí určitý aspekt vzdělávání, jak uvádí Nieto (1998): „*Vymezení cílů subjektu, přijetí souboru rozhodnutí před zahájením výuky, velikost skupiny, míra homogenity a heterogenity, přidělení rolí ve skupině nebo některým z jejích členů, materiály nebo vzdělávací zdroje, které musí být používány*“. To jsou některé aspekty, které je při realizaci této aktivity potřeba zvážit.

Pokud jde o hlavní charakteristiky vzájemného učení, můžeme zdůraznit:

- Smyšlený kontext mezi oběma rovnými
- Heterogenní proměnné mezi účastníky
- Konverzace vyplývají z praktické činnosti, a ne teoretického obsahu.
- Prostor pro zebereflexi účastníka
- Prostory pro učení mohou být fyzické nebo digitální.
- Předání důvěry.
- Potřeba mít facilitátora.
- Možnost přizvat hosta.

Výsledná dynamika podporuje pozitivní změny a zlepšuje důvěrnost při práci v dané organizaci a účastník může hodnotit dosažený pokrok nebo úspěch.

Vzájemné učení má mnoho výhod, z nichž můžeme poukázat na následující:

- Podpora vzájemných a reiprocitních přínosů.
- Podpora mezioborové spolupráce.
- Podpora mezigeneračního porozumění.



- Podpora pozitivních změn.
- Podpora počtu zounáležitoŧti.
- Zlepšení interních proŧeŧŧ, které přináŧejí inovaŧe a ŧŧhopnoŧŧ ŧe přizpŧŧobit.
- Vytvoření vydatných a rozmanitých proŧtorŧŧ pro učení.
- Rozvíjení kapitálu a týmové ŧoudrŧnoŧti.
- Vytváření ŧŧtě kontaktŧŧ.
- Bezproŧŧřední dopad na každodenní problémy ŧčáŧŧníkŧŧ.

Aktivita v podobě vzájemného učení může mít různé očekávané výsledky učení v závislosti na profilech ŧčáŧŧníkŧŧ a zvoleném tématu. Výsledky učení aktivity, kterou navrhuje CVETNET, ŧe týkají k náŧedujícím ŧilovým ŧkupinám: Manaŧeři ve firmách, vlastních malých a ŧŧředních podnikŧŧ nebo vedoucí týmu, kteří ŧe zabývají výzvami ŧpojenými ŧ digitální tranŧformaŧí. ŧčáŧŧníci muŧŧ néŧŧ odpovědnŧŧ za ŧŧategická rozhodnutí podniku v oblaŧti digitalizaŧe.



ÚLOHY A POVINNOSTI

1. Projektový manažer ve firmě:

- Mít a aktualizovat příručku dynamiky
- Rozhodování o probíraných tématech.
- Plánování a řízení materiálových a lidských zdrojů pro realizační aktivity.
- Zajištění počtu účastníků
- Výběr účastníků.
- Sdělení relevantních údajů účastníkům, aby bylo možné aktivitu realizovat.
- Monitorování spokojenosti účastníků.
- Kontrola a vypořádání výdajů a příjmů souvisejících úkolů realizovaných v rámci aktivity

2. Facilitátor:

- Navržení aktivit pro účastníky
- Zajištění úspěchu vzdělávání:
 - Představení metodiky, probíraných témat i pravidel dynamiky.
 - Představení případných hostů.
 - Zajištění nezbytných pravidel, času, rolí a dokumentů během akce
 - Provázení účastníků a řečníků během akce, aby bylo dosaženo cílů akce.
 - Podle potřeby zvýšení a zmírnění dynamiky výměny a vytváření znalostí.

3. Účastník:

- Účast na jednotlivých částech akce
- Aktivní zapojení do diskuze a dynamiky kurzu
- Závazek podělit se o své zkušenosti.
- Dodržování pravidel i předpisů a důvěrnosti informací

4. Host:

- Představit své znalosti a zkušenosti týkající se určitého tématu.
- Zodpovězení případných otázek položených účastníky ze skupiny.
- Host zůstane po dobu nezbytnou k tomu, aby přednesl svůj projev a zodpověděl dotazy, a pak odejde, aby skupina mohla pokračovat v diskusi.



DYNAMIKA A PRŮBĚH VZÁJEMNÉHO UČENÍ

PŘED SAMOTNOU AKCÍ

1. Stanovení cíle:

O jakém společném tématu se účastníci potřebují dozvědět více?

- Jaké osobní nebo odborné kompetence chtějí účastníci zlepšit?
- Jaké digitální kompetence chtějí účastníci zlepšit?

V této fázi můžeme sledovat diagnózu vzdělávacích potřeb realizovanou v projektu CVETNET.

Ujistěte se, že jedná o reálné učení, kterého lze dosáhnout v heterogenní skupině (někteří účastníci mají rozsáhlé a jiní naopak malé znalosti).

2. Zvolení účastníků:

Kdo se zúčastní?

Vytvořte různorodou skupinu 10 až 15 osob ochotných spolupracovat, které sdílejí společný rámec, ale zároveň jsou heterogenní, pokud jde o proměnné jako schopnosti, znalosti, věk nebo zkušenosti.

Při vytváření skupiny je obzvláště důležité, aby ve skupině nedošlo ke střetu zájmů. Pokud jsou například účastníky podnikatelé, neměli by si vzájemně konkurovat.

Účastníci musí být zvědaví a otevření výměně znalostí a zkušeností ve skupině.

Kontrolní seznam pro určení profilu účastníků:

- Jaký rámec mají společný?
- V čem se jeden od druhého odlišují, tj. které proměnné z nich dělají heterogenní skupinu?
- Existuje mezi účastníky střet zájmů?
- Vybrané otázky o individuálních měkkých dovednostech účastníků:
 - Je tato osoba ochotná spolupracovat?
 - Co si myslí o sdílení zkušeností s jinými lidmi?
 - Věří, že spolupráce je přínosná pro získávání nových znalostí? Má pro skupinu přidanou hodnotu?
 - Je tato osoba ochotná sdílet své zkušenosti a zapojit se?
 - Zapojí se otázkami a úvahami do diskuze? Vyměňuje si rád/a znalosti?

3. Výběr zdrojů:

Jaké zdroje budu pro toto školení potřebovat?

Pro správné fungování dynamiky jsou nezbytné určité formální aspekty.



- Bude potřeba dávat účastníkům školičí materiál?
- Kde a kdy će školení bude konat?
- Kolik oěob će zúčačtní? Počet účačtníků je rozhodující pro výběr míětnoěti nebo proětoru.
- Kdy by byl nejlepší den a čas pro konání akěe? Je důležité zvolit datum, které by mělo být podle očekávání méně ětreěující než jiné termíny. Například uproěřed týdne, ale ne na začátku nebo na koně měěěe.

Je rovněž potřeba zvolit zkušeného faěilitátora, který bude řídit dynamiku a zajiěti účinné plnění ěílů školení.

Informaěe o faěilitátorovi:

- Má dotyčná oěoba dovednoěti potřebné k řízení dynamiky učení, k zapojení účačtníků, uěhadnění výměny znaloěti a oěvojení nových poznatků?
- Je faěilitátor obeznámen ě dynamikou vzájemného učení? Umí faěilitátor dynamiku vzájemného učení ěprávně vyěvětlit?
- Má faěilitátor ěprávné komunikaění ěchopnoěti?
- Zná faěilitátor ěil a očekávání ěpojená ě touto akěe? Umí je faěilitátor jaěně vyěvětlit účačtníkům?
- Přerušuje faěilitátor dialog účačtníků pouze v nezbytných případeěh?
- Dokáže faěilitátor vněět do kurzu energii tím, že klade otázky, které podněěují k aktivnímu zapojení účačtníků?
- Má faěilitátor dovednoěti uěhaděující ěznámení mezi lidmi?
- Kontroluje faěilitátor čas a další formální aěpekty školení, jako ěbou ětandardy a dokumenty?
- Dokáže faěilitátor věět účačtníky k doěažení ěílů školení?

4. Komunikaěe:

Lidé, kteří će aktivity zúčačtní, muě být informováni o tom, ěo budou dělat, kde, kdy a proč. Můžete navrhnout program, který tyto informaěe oběahuje, a účačtníky informovat proěředníětvím tohoto programu. Je důležité ho poěat nejméně jeden týden předem.

Příklad kontrolního ěeznamu:



KONTROLNÍ SEZNAM PRO PŘÍPRAVU A ZAHÁJENÍ VZÁJEMNÉHO UČENÍ	
CÍL.	
Téma školení.	
ÚČASTNÍCI	
Počet účastníků	
Sdílený rámec	
Heterogenní proměnné mezi nimi	
Střet zájmů mezi účastníky	
Jedná se o podniky podobné velikosti?	
Jdou na akci pozváni hosté?	
FACILITÁTOR	
Je obeznámen s dynamikou?	
Zná zamýšlený cíl školení?	
Ví, jak dlouho bude školení trvat?	
Potřebuje nějaké materiály pro účastníky?	
Ví, jak moderovat diskusi a klást otevřené otázky?	
ZDROJE	
Máte program školení?	
Kde školení proběhne?	
Dostupnost: zúčastní se někdo s postižením, např. se zrakovým postižením, se ztíženým pohybem atd.?	
Potřebujete učební materiály?	
Máte prezentační listinu?	
KOMUNIKACE	
Rozhodli jste se, jak předáte příslušné dělení účastníkům?	
Kdy nejpozději můžete dělení odeřlat?	
Je host obeznámen s tématem školení?	

BĚHEM AKCE

V této části metodiky se vytváří prostor pro aktivitu účastníků, zajišťující, že získají nové poznatky v řadu se stanovenými cíli.



Úvodní část vyčleňující cíle a normativní rámec metodiky vzbudí u účastníků důvěru a umožní jim také pochopit její vlastní přínos a poslání. Kromě toho by se účastníci během první části kurzu (pokud se kurz podle plánu skládá z více částí) měli představit. Úlohou facilitátora je vytvářet atmosféru důvěry a otevřenosti.

Při výměně znalostí a zkušeností facilitátor dodává dialogu dynamiku, shrnuje hlavní myšlenky, klade otevřené otázky a moderuje vystoupení jednotlivých účastníků, protože zapojit se musí všichni účastníci.

Je zajímavé, že po skončení dialogu všichni účastníci uvedou, že pro ně během školení bylo nejdůležitější a že se dozvěděli, tedy myšlenky, zamyšlení, nápady nebo vědomosti. Je to poslední příležitost promluvit. Důraz je při tom kladen na dořešené výsledky učení.

Příklad programu školení:

- Přivítání účastníků.
- Představení programu a metodiky.
- Vyčleňování cílů, které jsou během školení řešeny.
- Stanovení role účastníků a facilitátora dynamiky
- Představení účastníků.
- Zahájení výměny zkušeností. Každý účastník pohovoří o svých digitálních zkušenostech vztahujících se ke konkrétnímu tématu a po prezentaci je prostor na otázky.
- Zahájení diskuze po prezentaci. Pokud k diskusi nedojde spontánně, úlohou mentora-facilitátora je položit otevřené otázky, které diskusi podpoří.
- Během školení je rovněž potřeba zajistit 15minutovou přestávku, která však nemá narušovat prezentace ani diskusi.
- Po skončení prezentací a náhodné diskuze. Účastníci přednesou svoje závěrečné názory, a tím se podpoří dořešené závěry, které facilitátor vyzdvihne.
- Rozloučení účastníky.
- V průběhu akce facilitátor si dělá poznámky o dynamice.

Šablona pracovního listu facilitátora:

PRACOVNÍ LIST FACILITÁTORA
DATUM ŠKOLENÍ:
FACILITÁTOR:
TÉMA ŠKOLENÍ. Vymezení:



ZJIŠTĚNÍ	
Kolik účastníků ze školení zúčastnilo?	
Do jaké míry na stupni od 1 do 10 došlo k výměně zkušeností a znalostí?	
Do jaké míry na stupni od 1 do 10 facilitátor dynamiky zachoval?	
Obtíže při spolupráci	
Bylo dosaženo stanoveného cíle?	
Došlo na základě kladených otázek k jeho prohloubení?	
Jaká byla komunikace mezi účastníky?	
Došlo k vytvoření prostředí důvěry a otevřenosti?	
JINÉ KOMENTÁŘE	

PO SKONČENÍ AKCE:

V metodice vzájemného učení je důležité zbehodnození účastníků školení, pokud jde o užitečnost v práci a v obuviooti v každodenními potřebami. Je tudíž záadní vypracovat dotazník umožňující hodnotit tato zlepšení u účastníků. Formulář hodnození školení a získaných poznatků může vypadat takto:



ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ VZÁJEMNÉHO UČENÍ

Jak hodnotíte metodiku používanou při školení (tj. výměnu zkušeností a náležitý dialog)?				
1	2	3	4	5
Co byste zlepšili?				
Splnilo školení vaše očekávání?				
Které z vašich očekávání nebylo splněno?				
Do jaké míry můžete získané poznatky uplatnit ve své firmě?				
1	2	3	4	5
Ohodnoťte komunikační a organizační školení				
1	2	3	4	5
Ohodnoťte celkově celé školení				
1	2	3	4	5

Analýza výsledků nám pomůže zlepšit obsah a metodu naší metodiky a přispěje k neutrálnímu zlepšování při přípravě dalšího školení, kdy se u stejné skupiny použije dynamika vzájemného učení.



III. PŘÍPADOVÁ STUDIE č. 1

V Obchodní komoře ve městě TerraRea proběhlo „vzájemné učení“ s několika skupinami podnikatelů (vlastníky podniku nebo generálními řediteli) vzhledem k tomu, že měli určité podobné charakteristiky, například funkce na úrovni řízení podniku, vztahy s klienty a dodavateli, funkce v oblasti řízení lidských zdrojů atd., tedy zkrátka šlo o podporu vedoucí úlohy v organizaci.

Tito podnikatelé mají tedy mnoho společných charakteristik, ale mnoho dalších proměnných je vzájemně odlišuje, např. obnost, ptoje, prožitá zkušenosti, věk atd.

Tyto společné i odlišující faktory dodávají skupině rozmanitost, přinášejí různé alternativy znalostí stejného projednávaného tématu a přispívají k tomu, že účastníci otevrou své vědomí, analyzují nové myšlenky, chování a postupy.

Cílem vzájemného učení v této případové studii bylo:

Prodiskutovat digitální transformaci v malých a středních podnicích. Co je to? A jak jí můžeme dovést?

Při tomto školení byla použita metodika pracovního semináře bez odborníka, pouze pod vedením facilitátora Obchodní komory v TerraRee. Je však možné použít také odborníka, který vyvětlí koncepty a provádění digitální transformace v malém a středním podniku (max. 2 hodiny), přičemž po tomto výkladu následují otázky a odpovědi s dotyčným odborníkem. Vždy je však především potřeba vyhradit nejméně jednu hodinu na interní diskusi účastníků, bez odborníka, pouze s facilitátorem, neboť pouze tímto způsobem může dojít k výměně a předání znalostí a osvědčených postupů.

Očekávají se následující výsledky učení této dynamiky vzájemného učení:

- Povědomí o problémech spojených s digitální transformací
- Seznámení s různými strategiemi digitální transformace
- Seznámení s odlišnými zkušenostmi různých firem
- Seznámení se právními a neprávními postupy při digitální transformaci
- Prevence chyb
- Lepší pochopení digitalizačních procesů
- Lepší pochopení faktorů potřebných pro dosažení úspěšné digitální transformace
- Lepší pochopení potřeb týmu, pokud jde o nezbytné dovednosti a rekvalifikaci v oblasti digitální transformace.

Obchodní komora v TerraRee jako facilitátor dynamiky shromáždila skupinu 10 ředitelů malých a středních podniků z různých odvětví, podobné velikosti a s podobným obratem, kteří měli podobné zkušenosti s řízením podniku. Skupina diskutovala 4 hodiny o jednom tématu v uvolněné atmosféře vzájemného učení, při kterém došlo k předávání znalostí i sdílení osvědčených postupů v dané oblasti a zkušeností z příbuzných podniků.



Facilitátor zahájil dynamiku představením úle akce a následovala vyčoupení jednotlivých členů skupiny.

Akce probíhala v atmosféře důvěry a otevřenosti, kdy každý účastník představil svoje zkušenosti ze své firmy a odborní znalosti k tématu digitální transformace.

Ostatní nadoužhali prezentačním dalšíh členů skupiny. Po každé prezentaci ostatní členové nadneři další zkušenosti a odborníh znalosti, které měly přidanou hodnotou nebo předtavovaly jiné pohled, než předkládala prezentace.

Vzhledem k tomu, že se pojetí digitální transformace liší, každý člen skupiny jinak řhápál technologii a koncept digitální transformace a měl jinou úroveň kompetenř v dané oblasti. S tématem projednávaným během akce byli všiřhni na určité základní úrovni řeznámeni tak, že to počítačovalo k tomu, aby se dobrovolně a aktivně zapojili.

Tato dynamika umožňuje analyzovat prořeřy realizované jednotlivými účastníky, zamyřlet se nad pozitivními i negativními zkušenostmi jednotlivých účastníků a získat užitečnou představu o řprávných a neřprávných počtupeřh (řo dělat a řo nedělat) i o získaných poznatřích, o které se lze podělit ř kolegy a které řbu pro skupinu přínosné.



Poznámka: Skupina ředitelů během aktivity využívající vzájemného učení vysvětlila podnikový software používaný v jejich firmách a to, jak v organizaci zaváděli všechny následné změny. Program pro vedouř pracovníky Plató-Cambra Terrařba, 2019.



Poznámka: Účastníci diskutují o představené zkušenosti a analyzují klady a zápory.

Program pro vedoucí pracovníky Plató-Cambra Terra, 2019

Synergie vytvořené výměnou znalostí otevřely členům skupiny nové možnosti jak postupovat a pomohly pomoci a pozitivní myšlenky podporují prořazování změn.

Úlohou facilitátora bylo podle potřeby otevřenými otázkami oživit dialog a zajistit, aby všichni účastníci měli během akce prostor se vyjádřit. Dále facilitátor hlídal čas a shrnoval hlavní myšlenky a závěrečné poznámky.

Na závěr vzájemného učení každý účastník vyvětlil, co si z akce odnesl a co se naučil:

1. Co byla digitální transformace a k čemu sloužila?
2. Jsem již v cloudu, ale je možné říct, že jsem již prošel digitální transformací? Vlastní zamýšlení nad tím, do jaké míry je digitální transformace.
3. Je moje organizace na transformaci zralá? Digitální zralost kultury organizace.
4. A jak probíhá proces transformace? – Fáze procesu digitální transformace.
5. Které oblasti je nejvhodnější transformovat jako první.
6. Jaké technologie mi v transformaci pomůžou?

A především sdílení příběhů reálných úspěchů i problémů účastníky v upřímné a konstruktivní atmosféře.



IV. PŘÍPADOVÁ STUDIE č. 2

Tato akce vzájemného učení nazvaná: „*Multigenerational talent management*“ (Vířegenerační řízení talentů) byla zkušenořtním přínorem pro manažery, kteří mají ve řvýřh týmeřh prařbovníky z různých generařh.

Cílem akce bylo: *Dozvědět se více o pracovní síle za účelem lepšího řízení se zaměřením na digitální kompetence nebo dovednosti.*

Očekávání manažerů ře řbouřřredila na zlepšení jejířh řřhohpnořti véřt. V rámci této akce řřhtěli najít vodítka jak přizpůsobit řízení prařbovníků ve řvé organizařh.

Obřřhodní komora v Terrařře řřhromáždila řřkupinu 20 ořřb (bylo pozváno 12 manažerů různých malýřh a řřřřednířh podniků a 8 zaměřřtnaněřh). Účařřtníci byli zářřřtupěřh různých generařh, generaře Z a X, mileniálů a řřřlné poválečné generaře (baby boomerěh), 4 řřeny a 4 muži pro kařřždou řřkupinu.

Facilitátor dynamiky vytvořil řřkupinu účařřtníků ořřhotnýřh řřpoluprařřovat a řřdílet řvé zkušenořti.



Poznámka: Facilitátor z Obchodní komory v Terrasse seznámil účastníky s tématem a pravidly a představil hosty ze 4 generací



Poznámka: Na fotografii jsou 4 z 8 hostů, zástupců generací Z, Y, X a baby boomers

Byla zvolena facilitátorka z obchodní komory, jejímž úkolem bylo vytvořit prostředí důvěry a otevřenosti a moderovat a stimulovat dialog mezi účastníky. Facilitátorka měla jasnou představu o cíli a očekáváních spojených s akcí. Měla připravené otázky a formulář pro zapísování zjištění.

Na začátku akce facilitátorka přivítala a představila účastníky a vyvětlila pravidla akce.

Prostor pro vzájemné interakce bylo vhodné vytvořit, protože se účastníci již na začátku dohodli na zachování mlčenlivosti a na tom, že nebudou nikoho budit, aby mohli vše prozkoumat a učit se jeden od druhého.

Nápadně facilitátorka akci zařadila do roubovitosti, když představila přehled charakteristik vlastních jednotlivým generacím. Připravila také tabulku, do které se účastníci mohli zapisovat zjištění o jednotlivých generacích.

PRACOVNÍ LIST ÚČASTNÍKA								
Generace	Počet zaměstnanců	Potřeby	Motivace	Hodnoty	Postoj k technologiím	Preferovaná komunikace	Nejpoužívanější zařízení	Zjištění
TRADICIONALISTÉ								
SILNÁ POVÁLEČNÁ GENERACE (BABY BOOMERS)								



GENERACE X								
MILENÍÁLOVÉ								
GENERACE Z								

Po úvodní části facilitátorka zahájila diskusi připravenými otázkami, které položila pozvaným zástupcům zmíněných 4 generací.

Muž se jednat o otevřené otázky, aby lidi vybízely k vyvětlení vlastních zkušeností. Otázky budou záležet na tématu školení:

- Jaký druh technologií používáte na pracovišti?
- Jaký z nich máte pocit?
- Co vám vyhovovalo?
- Co pro vás nevyhovovalo?
- Jaký druh zařízení používáte ke komunikaci s kolegy? A s přáteli?
- Jakému zařízení dáváte přednost v práci? A doma?

Bylo možné sledovat různé chování a myšlenky, pokud jde o provádění činností za podobným účelem, například ke komunikaci nebo technické účely. Skutečnost, že je možné věci dělat tolika různými způsoby, vedla účastníky k zamyšlení a ukázala různé pohledy na stejnou situaci. Všichni účastníci rovněž mohli vyvětlit vlastní zkušenosti.

Na závěr vzájemného učení každý účastník vyvětlil, co si z akce odnesl. Závěry týkající se výsledků učení jsou:

1. Dynamika byla zajímavá, protože umožnila pozorovat rozdíly mezi generacemi a myšlenkový proces a hodnoty účastníků v jednotlivých věkových skupinách.
2. Účastníci získali lepší představu o svých pracovních i o tom, že je užitečné technologické potřeby firmy přizpůsobit zaměstnanům, například komunikaci a procesy vedoucí ke zlepšení komunikačních dovedností a schopnosti vést.
3. Při vzájemném učení je potřeba zvidavnost a otevřenost účastníků vůči ostatním, aby bylo možné hledat nové způsoby práce, neboť nové vědomosti a zjištění mohou ihned vyřešit překážky při výkonu každodenní práce v jejich firmách.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CVETNET
Intergenerational
digital learning

V. LEXIKON

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z



Podniková organizace²: Podniková organizace je podnik nebo více podniků ovládaných společně jednou osobou nebo skupinou osob. Organizace může mít jeden podnik nebo více podniků. Podnik nemůže mít více než jednu organizaci. Dokonce i v případě franšiz má franšizátor jiný obchodní model než franšizant, přestože existují symbiotické ve stejném hodnotovém systému. Smluvní vztah, který je uzavře, je výrazně liší od vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který existuje v rámci organizace. Podnik a organizace jsou neoddelitelné. Jedná se jednoduše o dva aspekty jedné věci. Jako příklad je možné uvést vliv kultury (organizační DNA) na podnik.

Konceptualizace³: Pokud vás něco napadne nebo něčemu plně rozumíte, určitými pojmy to vyjádříte. Tímto způsobem můžete vyjádřit (konceptualizovat) plán velké otázky, avšak jen obtížně přehně vyjádříte, jak fungoval velký třesk. Při konceptualizaci si představíte slovní koncept, tzn. myšlenku. Nepředstavujte si však jednoduché nápady jako jít na procházku. Představte si složitý koncept zahrnující více prvků, takže je potřeba trochu zapojit mozek. Při konceptualizaci buď určitý koncept vytváříte, nebo ho pochopíte. Ke konceptualizaci myšlenky, že člověk přiletane na Měsíci, došlo stoletky let před tím, než bylo přiletání na Měsíc naplánováno nebo uskutečněno. Úspěch nebo selhání. Podnik a organizace jsou tudíž spojeny dohromady do podnikové organizace jako předmět strategie a strategického řízení.

Kultura změny⁴: Společnost udržuje o kontinuitu a existenci v souladu s životními podmínkami svého okolního prostředí. Lidé si z generace na generaci předávají nové myšlenky a věci. Tento dynamický společenský proces oživuje kulturu a v každé generaci objevuje nová kultura, která se liší od té předchozí. Stagnující společnost je mrtvá, avšak dnešní žádná taková není, ať už se zdá být jakkoliv primitivní. Probíhá tam technologický rozvoj a společenské změny ve formě „evoluce“ a „pokroku“ odehrávají siho se různou rychlostí, které fungují jako korekční faktory a mění společnost ohledem na životní podmínky. Společnosti a kultury se tudíž neustále mění.

Diagnostické hodnocení⁵: je proce používající různá opatření a zprávy k identifikaci různých stránek a potřeb studenta v určitých oblastech dovedností, aby učitelé mohli výuku přizpůsobit vzdělávacím potřebám. Z diagnostického hodnocení přímo vycházejí akademická rozhodnutí, studijní plány a způsoby výuky, protože umožňuje lépe pochopit, co student zná a co ne, pokud jde o určité úkoly vzdělávání.

Digitální kultura⁶: Digitální kultura je pojem, který popisuje, jak technologie a internet utvářejí způsob interakce mezi lidmi. Jedná se o způsob, jak se chováme, přemýšlíme a komunikujeme v rámci společnosti. Digitální kultura je produktem vše propůjčujících technologií kolem nás a výsledkem

² <https://managingresearchlibrary.org/glossary/business-organization>

³ <https://www.vocabulary.com/dictionary/conceptualize>

⁴ <http://studylecturenates.com/what-is-cultural-change-definition-sources-of-cultural-change/>

⁵ <https://www.illuminateed.com/blog/2020/11/diagnostic-assessment/>

⁶ <https://gdsgroup.com/insights/technology/what-is-digital-culture/>



disruptivních technologických inovací. Zahrnuje řadu dílčích témat, ale v západě pak jedno zaotřešující téma: vztah mezi lidmi a technologiemi.

Digitální přítěhoval⁷: Digitální přítěhovalé (digitální imigrant) je pojem označující osobu, která vyrošla v době před nástupem digitálního věku. Tito lidé, často příušní generace X/xeniálové nebo řtarší, nevyrošli v všudypřítomnými počítači nebo internetem, a muřeli ře tudíž přizpůsobit novému jazyku a realitě digitálních technologií. Jejíř protikladem mohou být digitální domorodř, kteří neznají jiný řvět, než je ten vymezený internetem a řhytrými přítěroji.

Digitální domorodř⁸: S pojmem digitální domorodř přišel v roce 2001 Marř Prenřky pro označení generace lidí, kteří vyrošli v řře všudypřítomných technologií, včetně počítačů a internetu. Za digitální domorodř ře ř považují rozvinuté země, neboť komunikují a učí ře převážně v použitím počítačů, řobřálníř řítí a zařlání zpráv. Digitální domorodř ře řeznamují v technologiemi a počítači již v raném věku a ř považují technologie za nedílnou a nezbytnou řbučář řvýř řivotů. Opakem digitálních domorodřů řřou digitální přítěhovalř.

Heterogenita⁹: Heterogenním ře řobeřně rozumí řkládající ře z řůznorodých, odlišných částí nebo prvků. Konkrétněji v řhemii ře tento výraz používá k označení řměř řkládající ře z nejméně dvou řůzných látek nebo ze řtejně látky v řůzných řkupenřtvíř (např. led a tekutá voda). V obou případeř ře řstav, kdy je řěřo heterogenníř, označuje za heterogenitu. Obeřný význam pojmu heterogenní ře ř nepoužívá tak řěžně jako obeřný význam jeho protikladu, ř. homogenní, řobř nejčastěji znamená řkládající ře z částí nebo prvků, které řřou všēřhny řtejně. V angličtině je kromě výrazu homogeneous možné k označení řtejně věř ř použít také řřovo homogenous (které ře říše bez druhého e a odlišně ře ř vyřovuje).

Výředky učení¹⁰: označují kvantifikovatelné, vyhodnotitelné dovednosti nebo znalosti, které by řtudenti měli v daném kurzu řřkat (nejedná ře ř pouze o kritické myšlení nebo řřhopnost řířemné komunikace, ale například i o řřhopení toho, jakou řlohu řřhrála řobřální řřída ve řřanřouzřké revoluci). Studenti mají ke kurzu pozitivnější přítěřup, když dobře vědí, jaké řřou výředky učení, a obvykle dokážou výředky učení nejřepe řřhovit, když řřou tyto výředky vyřvětlovány ve řřpojení v řprař řyřadovanou v řramř kurzu (určitý řkol například pomůře dořřáhnout určitého výředku učení).

Potřeba¹¹: Potřeba je řěřo, řřo je nezbytné, aby mohl organiřmuř věřř zdravý řivot. Potřeby ře ř odlišují od touhy. Není-li potřeba uřřpokojena, má to jařňý negativní dopad: řpatné řungování nebo řřmrt. Jinými řřovy potřeba je řěřo, řřo je řyřadováno pro bezpečný, řřtabilní a zdravý řivot (např. vzduřh, voda, řídlo, řřda, přítěřeří), zatímřo řouha je řřžba, řřání nebo ambice. Řřou-li řřeby nebo řouhy řpodloženy řkupní řřlou, mohou ře řřát řřpodářřkou řoptávkou.

⁷ <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-immigrant.asp>

⁸ <https://www.investopedia.com/terms/d/digital-native.asp>

⁹ <https://www.dictionary.com/browse/heterogeneous>

¹⁰ <https://tophat.com/glossary/l/learning-outcomes/>



Technologická změna¹²: znamená použití technických znalostí při vytváření kapitálu a strojů a zařízení. Různé změny technologií vedou ke zvýšení produktivity pracovního kapitálu a dalších výrobních faktorů. Technologický pokrok zahrnuje získávání dovedností, nové způsoby výroby, nové použití surovin a rozšířené používání strojů a zařízení.

Vnímání¹³ je zařazením věta myšly. Jeho účelem je rozpoznání podnětů v okolním prostředí a zároveň jednání v reakci na tyto podněty. Vnímáním získáváme informace o vlastnostech a prvcích okolního prostředí, které jsou kriticky důležité pro naše přežití. Vnímáním získáváme představu o světě kolem nás, ale umožňuje nám také v našem prostředí jednat.

Osobní profil¹⁴: Osobní profil přináší stručné a jasné informace o životě určité osoby. Jednak ho můžete napravit ve formě popisu, uvést nejdůležitější informace, jako jsou osobní údaje, vaše vzdělání a kariéerní úspěchy. Můžete také doplnit pár slov o svých zájmech. Jednak můžete popis zhrnout a předložit ho ve formě tabulky obsahující pouze ty nejdůležitější základní informace o vaší osobě. Neměli byste zapomínat, že můžete vždy postupovat i obráceně: nejprve vyplnit tabulku, a pak podle potřeby napravit popis.

Odborná způsobilost (kompetence)¹⁵: Schopnost vykonávat povinnosti spojené s určitou profesí obecně, nebo vykonávat určitý odborný úkol s použitím dovedností přijatelné kvality.

Sebeřízené vzdělávání¹⁶: Projeví se, kdy student odpovídá za uspořádání a řízení vlastních vzdělávacích činností a potřeb. Sebeřízené vzdělávání podporuje jednotlivce v tom, aby převzali odpovědnost za vlastní vzdělávání, identifikovali nedostatky ve svých znalostech a kriticky zhodnotili nové informace.

Technologie¹⁷: Nejvýstižnější definicí technologie je zkoumání a proměna technik, nástrojů a strojů vytvářených lidmi. Technologie umožňuje lidem zkoumat a rozvíjet fyzické prvky přítomné v jejich životě. Můžeme zkoumat technologii motoru automobilu, technologii televize a technologii pracovního místa nebo umění. Přírodu nelze za technologii považovat, protože lidé nehráli žádnou úlohu při jejím vzniku. Mohou ji proměňovat na povrchu, ale ne do hloubky. V tomto případě hovoříme o vědě.

Hodnoty¹⁸: Hodnoty je základní přežité, kterým se řídí nebo které motivuje postoje nebo jednání. Pomáhají nám určit, co je pro nás důležité. Hodnoty vyjadřují osobní vlastnosti, které chceme zobnovovat a kterými se má řídit naše jednání; to, jakým člověkem chceme být; způsob, jak se

¹² <https://www.economicdiscussion.net/articles/technological-change-its-meaning-and-process/4447>

¹³ <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/perception>

¹⁴ <https://eucbeniki.sio.si/ang1/3115/index4.html>

¹⁵ <https://www.definitions.net/definition/professional+competence#:~:text=Library%20of%20Medicine-,Professional%20Competence,skill%20of%20an%20acceptable%20quality.>

¹⁶ <https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/self-directed+learning>

¹⁷ <https://brainly.com/question/1406047>

¹⁸ <https://www.ethicssage.com/2018/08/what-are-values.html>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Řhováme k ěobě a k druhým, a naše interakĚe ěe ěvětĚm kolem náĚ. JĚbu oboĚhým vodĚtkem našeho ěhování. V uĚšĚm ělova ěmyĚlu jĚbu hodnoty něĚĚm dobrým, ĚádouĚĚm nebo ěmyĚuplným. Hodnoty jĚbu motivem ěkrytým za ťĚelovým jednáním.



VI. SEZNAM ZDROJŮ

- Brazil, J. (2011). *P2PU: Learning for Everyone, by Everyone, about almost Anything*. Obtenido de Connected learning Alliance: <http://alliance.org/blog/p2pu-learning-for-everyone-by-everyone-about-almost-anything/>
- Chief A-RIT. (n.f.). *What are the different generations?* Obtenido de Chief A-RIT: <http://www.iaf.org/topics-and-tools/volunteer/vw/chief-arit/topics/leadership/generational-differences/resources/detail/What-Are-the-Different-Generations>
- Institutionaldesign.org. (2021). *Aprendizaje Experiencial /carl Rogers*. Obtenido de Institutionaldesign.org: <http://www.institutionaldesign.org/theory/experiential-learning/>
- Institutionaldesign.org. (2021). *Andragogía (Malcolm Knowles)*. Obtenido de Institutionaldesign.org: <http://www.institutionaldesign.org/theory/andragogy/>
- King, A. (2002). Vol. 41, nº 1 Promoción del pensamiento a través del aprendizaje entre pares *Theory Into Practice (TIP)*, 33-37.
- Knowles, M. (1984). *Andragogía en acción*. San Francisco: Jossey-Bass
- Lewin, L. (2020). *Internet Minute updated for 2020*. Obtenido de Twitter: <http://twitter.com/lorilewin/status/1237753508201402371>
- Lyllegaard, B., Strati, A., & Zborovka, E. (2017). *Gestión del conocimiento tecnológico y el capital humano del mañana*. Obtenido de Libro Blanco de IDC: <http://www.e-adp.com/hm/eta-preparado-para-el-futuro-de-rrhh-y-hm-de-barga/IDC-White-Paper-ADP-Spain.pdf>
- Nieto, J. E. (1998). *Conocimiento psicológico y conceptualización de las dificultades de aprendizaje*. Barcelona: Edición de la Universitat de Barcelona.
- Observatorio Generación & Talento. (2016). *Diagnóstico de la diversidad generacional*. Obtenido de Generación: <http://www.generaciona.org/generacione.pdf>
- O'Donnell, A. M., & King, A. (1999). *Cognitive perspectives on peer learning*. Lawrence Erlbaum. ISBN 0805824480.