

## Glosář

| TERMÍN                             | VYSVĚTLENÍ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Akční kompetence</b>            | <p><b>Akční kompetence</b> zahrnuje všechny schopnosti, dovednosti, znalosti a zkušenosti jednotlivce, které mu umožňují aktivně samostatně organizovat svou práci a zvládat praktické úkoly řádně, účelně, odpovědně a způsobem odpovídajícím situaci.</p> <p>Akční kompetence znamená:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ schopnost rozpoznat určitou situaci a nezbytnost jednat;</li> <li>+ odborné znalosti a schopnost využít jich při rozhodování;</li> <li>+ schopnost zvážit rizika;</li> <li>+ asertivitu;</li> <li>+ schopnost řídit.</li> </ul> <p>Odborné akční kompetence</p> <p>Rozvoj odborných akčních kompetencí je významný kvůli procesům změny a s nimi spojenými změnami v nárocích na pracovníky. Odborné akční kompetence lze posuzovat jejich uplatňováním při výkonu konkrétního povolání. Úkol tyto kompetence vymezit, posoudit, posílit a dále prohlubovat spočívá na podniku.</p> |
| <b>Analýza vzdělávacích potřeb</b> | <p><b>Analýza vzdělávacích potřeb</b> se zaměřuje na požadavky dobrého chodu podniku (zachování kontinuity, rozvoj společnosti) a na vzdělávací potřeby jednotlivých zaměstnanců. Vzdělávací potřeby vyvstávají z nároků pracoviště a pracovních procesů na odbornou kvalifikaci. Vzdělávací potřeba se objeví, jestliže zaměstnancovy kompetence nepostačují požadavkům pracoviště.</p> <p>Analýza vzdělávacích potřeb tvoří základ rozsáhlého a dlouhodobého plánování dalšího vzdělávání pracovníků.</p> <p>Nástroje a metody analýzy vzdělávacích potřeb zkoumají a porovnávají stávající a budoucí nároky pracoviště a znalosti a dovednosti zaměstnanců.</p>                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Další vzdělávání pracovníků</b> | <p>Termínem <b>další vzdělávání pracovníků</b> se míní veškeré vzdělávání dospělých po ukončení vzdělávání počátečního. Odborné další vzdělávání zahrnuje vzdělávání, rekvalifikaci a učení při práci.</p> <p>Další vzdělávání obnáší jak konvenční způsoby výuky (kurzy a semináře), tak i učení při práci (koučování, kroužky kvality, společenství praktiků atd.). Mezi způsoby dalšího vzdělávání při práci zastává významnou úlohu informální učení.</p> <p>Další vzdělávání pracovníků by mělo zahrnovat i odborné diskuse, schůze a jiná informační fóra, pokud je podnik nabízí.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Formální učení</b>              | <p>Při základním i dalším vzdělávání probíhá učení převážně na základě předem vymezených vzdělávacích osnov s určeným cílem, a to v rámci nabídky vzdělávacích institucí. Výuka se orientuje na konkrétní poznatky a je ukončena vystavením uznávaného osvědčení.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

| POJEM                    | OBJASNĚNÍ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Formy učení</b>       | <p><b>Formy učení</b> neboli formy uspořádání učení odkazují zejména na organizační stránku struktury učení. Za pomoci zvláště didakticko-metodických podmínek se vytváří rámec, který učení podporuje, posiluje a klade na něj nároky. Vedle běžných forem učení jako jsou kurzy a semináře nacházejí v souvislosti s novými pracovními a organizačními koncepcemi stále větší uplatnění také podpůrné formy učení, např. kroužky kvality, ostrůvky vzdělávání, koučování a vytváření internetových společenství.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Hodnoticí pohovor</b> | <p><b>Hodnoticí pohovor</b> je nástrojem pro poučení a hodnocení zaměstnanců. Lze tak ovlivnit jejich motivaci, účast a spolupráci a o svém výkonnostním profilu mohou být zaměstnanci zpětně informováni.</p> <p>Při uskutečňování moderních pracovních koncepcí, které se zaměřují na rozsáhlé využití potenciálu, se hlavní orientace tohoto nástroje přeměnila: na významu získal cíl podpory spolupracovníků a rozvoj pracovníků.</p> <p>Obsah hodnoticích pohovorů:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ předání zpětné vazby zaměstnanci o jeho pracovním výkonu; analýza nedostatečného plnění cílů;</li> <li>+ silné stránky, slabé stránky a pracovní uspokojení zaměstnance;</li> <li>+ společné stanovení cílů;</li> <li>+ určení způsobů dalšího vzdělávání a podpory.</li> </ul> <p>Rozhodujícím faktorem úspěchu posuzovacího pohovoru jsou komunikační kompetence zúčastněných.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Informální učení</b>  | <p><b>Informální učení</b> probíhá v prostředí běžného života mimo formální vzdělávací instituce. K učení dochází neorganizovaně, při zvládání problémových situací a úkolů. Toto učení vychází z konkrétních případů a zkušeností, vyskytuje se spíše ojediněle a víceméně k němu dochází z vlastní iniciativy. Jeho výsledků si učící se subjekt často není vědom.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Kompetence</b>        | <p><b>Kompetence</b> zahrnují všechny schopnosti jednotlivce jednat a samostatně organizovat; tyto schopnosti mu umožňují zvládat úkoly a projekty (týkající se dotčené situace a osob).</p> <p>Mezi kompetence patří schopnosti, dovednosti, metody, znalosti, zkušenosti, postoje, potřeby a hodnoty, které jednatel během života získává, rozvíjí a uplatňuje v praxi. Kompetence se vážou k jednotlivci a jeho schopnosti jednat odpovědně.</p> <p>Kompetence je třeba vždy popisovat ve vztahu k nárokům na konkrétní osobu a její individuální schopnosti a potenciál.</p> <p>Možnost rozvoje kompetencí závisí na podmínkách prostředí. Tento rozvoj je výsledkem procesů individuálního učení a rozvoje, rozmanitých forem učení při práci i v běžném životě, není jen osvojováním či adaptací znalostí a schopností. Nejdůležitější je připravenost ověřovat zkušenosti v praxi a samostatně organizovat rozvoj akční kompetence za účelem odpovídající reakce na nové požadavky a úkoly.</p> <p>Podstatným prvkem je dále schopnost a motivace k samostatně organizovanému učení a jednání i další rozvoj odborných, metodických, sociálních i osobnostních kompetencí.</p> |

| POJEM                                                 | OBJASNĚNÍ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kooperativní rozvoj kompetencí</b>                 | <p>Tento specifický způsob rozvoje kompetencí probíhá např. během výměny zkušeností. Rozumí se jím možnost učit se s ostatními i navzájem, jak zvládat problémy, nové úkoly a spory.</p> <p>Výměna zkušeností zastává významnou úlohu v kooperačních strukturách jako jsou studijní skupinky či sítě. Učení zde probíhá dvěma rozdílnými způsoby.</p> <p>Mluvčí vlastními slovy popíše konkrétní problém a vymezí metody, jak jej zvládat. Pomocí speciálního postupu dotazování jej lze upozornit na obtíže, které si předtím neuvědomil. Posluchači si to, co uslyšeli, porovnají s vlastními zkušenostmi, což jim dovolí lépe problému porozumět. Tímto způsobem se díky rozdílným odborným znalostem i osobním zkušenostem jednotlivých zúčastněných naleznou řešení. Situace, při níž si zúčastnění navzájem vyměňují zkušenosti, umožňuje něco se naučit a zároveň poučit ostatní; tento druh učení lze uplatňovat jen ve skupinkách.</p> |
| <b>Koučování</b>                                      | <p><b>Koučování</b> se stále více používá jako jedno z doplňkových opatření na poli podnikového vzdělávání. Cílem této nové formy učení je podporovat jednotlivce v jeho osobním i odborném rozvoji. Koučování je také vhodné pro podporu skupin.</p> <p>Koučování se zaměřuje na uvažování o rozvoji jednotlivce i kolektivu, na usnadnění procesů změny a sebepoznání i na změnu chování.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Kvalifikace</b>                                    | <p><b>Kvalifikací</b> se rozumí schopnosti, znalosti a dovednosti užitečné pro určité činnosti nebo povolání.</p> <p>Kvalifikace jsou určovány z pohledu poptávky, nikoli z pohledu subjektů. Lze je považovat buď za podskupinu odborných kompetencí a odborných akčních kompetencí, nebo za jejich nedílnou součást.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Metodická kompetence</b>                           | <p><b>Metodická kompetence</b> popisuje schopnost a připravenost uplatňovat v praxi postupy a techniky, které slouží k uspořádání vlastní práce nebo práce skupinové, k osobnímu rozvoji či k rozvoji sociálních vztahů (např. schopnost řešit problémy, učební kompetence).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Odborné kompetence</b>                             | <p><b>Odbornými kompetencemi</b> se rozumí připravenost a schopnost řešit obecné profesní úlohy a problémy i konkrétní úkoly a otázky na pracovišti na základě odborných znalostí a dovedností, postupovat při tom soustředěně, řádně a metodicky a také nezávisle hodnotit výsledky.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Operační činnost na poli vzdělávání pracovníků</b> | <p><b>Operační činnost na poli vzdělávání pracovníků</b> obnáší plánování, provádění a hodnocení všech způsobů odborného vzdělávání a zvyšování kvalifikace, a to od počátečního vzdělávání či zaškolení nových pracovníků až po vzdělávání pracovníků výkonných.</p> <p>Soustředí se jak na učení formální (organizované), tak i na učení neformální. Pro operační činnost na poli vzdělávání pracovníků jsou stále ve větší míře typické prvky odborného vzdělávání, rozvoj pracovníků a také rozvoj organizace (rozvoj lidských zdrojů).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Osobnostní kompetence</b>                          | <p><b>Osobnostní kompetence</b> ukazují připravenost a schopnost přemýšlet o svém vlastním rozvoji a dále v něm s ohledem na individuální a sociálně-morální koncepce pokračovat. Zahrnují však rovněž postoje, hodnoty, motivaci, sebejistotu, vnímání sebe sama, sebekázeň, spolehlivost, odpovědnost a schopnost kritiky.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| POJEM                                    | OBJASNĚNÍ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ostrůvky vzdělávání</b>               | <p><b>Ostrůvky vzdělávání</b> byly zavedeny jako decentralizovaná forma učení pro počáteční i další vzdělávání v podnikatelském sektoru.</p> <p>Rysy této koncepce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ostrůvky vzdělávání jsou pracoviště vybavená učebními materiály, kde se plní reálné pracovní úlohy a zároveň tu probíhá školení.</li> <li>+ Pracovní úlohy musejí odpovídat kritériím práce, která je neoddělitelně spojená s učením, a nabízet pro učení svou složitostí, problematičností a pestrostí vhodné příležitosti.</li> <li>+ Na ostrůvku vzdělávání je práce vykonávána ve skupinkách, jejichž organizační forma je založena na zásadě částečně samostatné týmové práce.</li> <li>+ Ostrůvky vzdělávání mohou v pracovním procesu sloužit rovněž jako zdroje inovace, zejména pro organizaci práce, sociální oblast a metodiku.</li> </ul>                                                                                             |
| <b>Posuzování kompetencí</b>             | <p><b>Posuzování kompetencí</b> poskytuje náhled na přednosti a nedostatky jednotlivých zaměstnanců. Vyjasňuje, v jakých oblastech by se měl zaměstnanec dále zdokonalovat, zda se musí přizpůsobit pozměněným okolnostem nebo reagovat na vývoj ve svém povolání.</p> <p>Nehovoříme zde o standardizovaných opatřeních, ale naopak o nástrojích, které se orientují na silné a slabé stránky jednotlivých zaměstnanců a na potřeby konkrétního podniku. Posuzování kompetencí nabízí příležitost včasné rozpoznat nutnost dalšího rozvoje zaměstnanců, a úspěšně tak zvládat stávající i budoucí nároky pracoviště.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Pracovní modely podporující učení</b> | <p>Termín „<b>práce / pracovní modely / pracovní podmínky podporující učení</b>“ vyjadřuje podmínky a možnosti učení v pracovním procesu.</p> <p>Úpravu práce tak, aby podporovala učení, určuje profil podniku, jako je velikost závodu nebo pobočky, druh praktických úkolů a organizace práce.</p> <p>Základem toho, jak z pracoviště vytvořit místo k učení, jsou konkrétní nároky pracoviště a kompetenční profily zaměstnanců.</p> <p>Práce podporuje učení zvláště tehdy, objevují-li se při ní problémy, je pestrá, lze si ji individuálně uzpůsobit a obnáší plnění úkonů v jejich celistvosti. Pro využití příležitosti k učení je také důležité, aby zaměstnanci mohli jednat samostatně, ale zároveň cítili podporu a uznání ze strany kolegů a nadřízených.</p> <p>Výchozím bodem pro dohled nad učebními procesy je analýza možností učení na rozdílných pracovištích a identifikace podmínek, které učení zabraňují, nebo jej naopak podněcují.</p> |
| <b>Řízení vzdělávání pracovníků</b>      | <p><b>Řízení vzdělávání pracovníků</b> se zaměřuje na vytváření, využívání a přenášení poznatků a zkušeností, včetně používání nejnovějších informačních a komunikačních technologií. Na provozní úrovni to znamená především soustavně aktualizovat a rozšiřovat soubor znalostí, a to za účelem rozvoje pracovníků i organizace, aby se dosáhlo plánovaných inovací produktů i postupů a prohloubily se kompetence zaměstnanců. Spolupráce s jinými podniky a institucemi při společných projektech a budování sítí posiluje šíření znalostí z jiných vědních oborů a oblastí.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| POJEM                    | OBJASNĚNÍ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Řízení znalostí</b>   | <p><b>Řízení znalostí</b> obnáší veškeré plánování a opatření, které pomáhají propojit a prohlubovat implicitní a explicitní znalosti v podniku. Ústředním bodem tohoto procesu je člověk, protože pouze on dokáže přinášet nové poznatky. Technické systémy mohou poznatky ve formě vložených údajů pouze uchovávat, zpracovávat a využívat.</p> <p>Moderní řízení znalostí by mělo v rámci podniku nové poznatky vyhledávat, prohlubovat, systematicky zpracovávat a předávat dále oddělením podniku, pro něž jsou užitečné.</p> <p>Zároveň musí být umožněno, aby se zaměstnanci o nových poznatcích dovídali a mohli je ku prospěchu celého podniku dále prohlubovat. Řízení znalostí musí být propojeno s řízením vzdělávání.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Rozvoj kompetencí</b> | <p>Při vzdělávání pracovníků jsou rozvíjeny stávající kompetence, které si jednotlivci, skupinky a organizace osvojili na tomto pracovišti nebo i jinde.</p> <p><b>Rozvoj kompetencí</b>, jako součást rozvoje pracovníků a rozvoje organizace, je vytyčován, rozvíjen, uskutečňován a posuzován v pracovním procesu. Na rozvoj kompetencí lze také pohlížet v kontextu procesů změny (řízení procesů změny).</p> <p>Rozvoj kompetencí vede k prohlubování a upevňování širokého spektra odborných akčních kompetencí. Je to aktivní proces, jenž je do velké míry utvářen samotnými jednotlivci. Ústřední roli tudíž hraje učení podle vlastního tempa. K rozvíjení kompetencí přispívá vedle tradičních způsobů dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace (např. seminářů) zejména učení v pracovním procesu.</p> <p>Rozvoj kompetencí při práci vyžaduje existenci podmínek podporujících učení, např. samostatnost v jednání na pracovišti a výskyt problémů, které přesahují běžné rutinní úkoly.</p> |
| <b>Rozvoj organizace</b> | <p><b>Rozvoj organizace</b> prosazuje nárok nahlížet na struktury, procesy a osoby v organizacích holisticky (celistvě) a v zájmu strategických cílů podniku a jeho zaměstnanců činit změny. Nové koncepce práce i učení související se současnými sociálními a provozními změnami vyžadují v procesu rozvoje organizace soustavnost; tento proces se vytváří při operační činnosti na poli vzdělávání pracovníků a doplňkově rovněž zahrnuje rozvoj pracovníků.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Rozvoj pracovníků</b> | <p>Rozvoj kompetencí zaměstnanců se operačně týká rozvoje pracovníků za účelem dosažení podnikatelských cílů optimálním využíváním lidských zdrojů. Rozvoj pracovníků je stále více vnímán jako rozhodující strategický faktor úspěchu pro konkurenceschopnost podniku. Musí zajišťovat trvalou rovnováhu mezi záměry podniku, záměry pracovníků a podnikovým vzděláváním. Také se zabývá všemi způsoby dalšího vzdělávání pracovníků.</p> <p><b>Rozvoj pracovníků</b> se úzce váže k rozvoji organizace a operační činnosti na poli vzdělávání pracovníků.</p> <p>Způsoby a koncepce rozvoje pracovníků se orientují zejména na potřeby jednotlivců. V kontextu rozvoje pracovníků se vzdělávání již nezaměřuje primárně odborným směrem, ale stále více má podobu rozvíjení širokého spektra kompetencí.</p>                                                                                                                                                                                              |

| POJEM                                | OBJASNĚNÍ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Samostatně organizované učení</b> | <b>Samostatně organizované učení</b> (na rozdíl od učení podle vlastního tempa) znamená, že infrastrukturní a organizační rámec učení si určuje sama učící se osoba. Vedle rámce si osoba také stanoví cíle a náplň studia, ale též metody, nástroje a pomůcky pro pravidelné učení.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Sociální kompetence</b>           | <b>Sociální kompetence</b> popisují připravenost a schopnost řešit spory a vytvářet, udržovat i chápat sociální vztahy a dále zájem o komunikaci, spolupráci, informace a s tím spojené schopnosti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Učení podle vlastního tempa</b>   | <b>Učení podle vlastního tempa</b> umožňuje samostatně řídit učební proces.<br>Učí se osoba si podle předem vymezeného rámce sama stanoví cíle a náplň studia i odpovídající metody, nástroje a pomůcky. Na rozdíl od samostatně organizovaného učení je v tomto případě akční rámec určen učící se osobou jen částečně; základ rámce je organizován zvenku.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Učení při práci</b>               | Osvojování nových znalostí mohou podporovat jiné formy učení, např. kroužky kvality, ostrůvky vzdělávání, skupinové nebo projektové uspořádání práce, hledání řešení a optimalizace průběhu výroby.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Učíci se podnik</b>               | <b>Učíci se podnik</b> je hospodářský organizační systém, který umožňuje soustavné učení a předávání znalostí mezi zaměstnanci, skupinami a v rámci celé organizace. Vyniká díky rovnoměrné hierarchii, decentralizaci a skupinové či projektové organizaci práce.<br>Učíci se podnik má šest typických rozměrů:<br><ol style="list-style-type: none"> <li>1. Učení má strategický význam pro zajištění konkurenceschopnosti (hospodářský rozměr).</li> <li>2. Práce a učení jsou neoddělitelné, práce vyžaduje a podporuje učení zároveň (organizačně-kvalifikační rozměr).</li> <li>3. Podnikatelské cíle a vize jsou uskutečňovány společně, každý zaměstnanec se zároveň učí a vyučuje druhé (rozměr podnikové kultury).</li> <li>4. Učení při práci je na vzestupu, vzrůstá i četnost kombinací míst, kde se vzdělávání uskutečňuje, a interního vzdělávání / učení na místě (rozměr organizace učení).</li> <li>5. Instruktivní učení je doplňováno učením konstruktivním, kombinují se zážitkové a organizované učební postupy (rozměr teorie učení).</li> <li>6. Nové formy učení a učební koncepce (rozměr didakticko-metodický).</li> </ol> |
| <b>Úprava pro učení</b>              | <b>Úpravou pro učení</b> se rozumí didakticky připravený učební materiál, pomocí něhož si jednotlivec může samostatně a se zaměřením na praxi osvojovat celistvý obsah dalšího vzdělávání.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |