

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příloha č. 1 zadávací dokumentace – Slovník pojmů

Slovník pojmů

- „Děti a mládež“ V projektu K2 jsou za děti považovány osoby ve věku ve věku 6 – 15 let, za mládež pak osoby ve věku 16 – 26 let.
- „Evaluace“ Zjišťování a vyhodnocování dat charakterizujících pedagogický proces a jeho výsledky. Zjišťování můžeme ztotožnit s diagnostikou (pozorování, rozhovory, ankety a jiná dotazníková šetření, rozborů dokumentace, testování, jak si účastníci poradí se zadaným úkolem). Vyhodnocování znamená porovnávání, posuzování zjištěných údajů vzhledem ke zvoleným kritériím a zakládá se na důkladném sběru informací a jejich odborném zpracování s cílem získat spolehlivé podklady pro případná rozhodnutí.
- „Evaluální nástroj“ Evaluačním nástrojem (EVAN) rozumíme spolehlivou metodu či techniku sběru dat pro účely vlastního hodnocení vzdělávacího programu. Mohou jimi být testy, dotazníky, protokoly, různé záznamové listy, kroniky akcí, rozhovory s účastníky vzdělávacího programu. Může nabídnout určité užitečné postupy v procesu auto-evaluace.
- „Klíčové kompetence“ Souhrn vědomostí, dovedností, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého člena společnosti. Jejich výběr a pojetí vychází z hodnot obecně přijímaných ve společnosti a z obecně sdílených představ o tom, které kompetence jedince přispívají k jeho vzdělávání, spokojenému a úspěšnému životu a k posilování funkcí občanské společnosti. V rámci projektu zahrnujeme do pojmu klíčové kompetence i odborné kompetence. (viz Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání; Metodika pro podporu tvorby ŠVP ve školských zařízeních pro zájmové vzdělávání)
- „Konkurenceschopnost na trhu práce“ Schopnost úspěšně soutěžit (zapojit se do soutěže) v tržním prostředí.
- „Měkké kompetence“ Měkké kompetence jsou souborem požadavků potřebných pro kvalitní výkon práce nezávislých na konkrétní odbornosti, ale na komplexních schopnostech člověka. Jsou napříč obory přenositelné a uplatnitelné (např. tvořivé myšlení, komunikace, vedení lidí).

„Menší jednotka práce“	Relativně úzký soubor pracovních činností, vycházejících z reálné dělby práce, pro které má z pohledu trhu práce smysl vyčleňovat a ověřovat potřebné kompetence.
„Metodika“	Nauka o metodě. Zabývá se formami, postupy a cíli a představuje souhrn doporučených praktik a postupů pro určitý obor. Je také součástí pedagogiky.
„Minimální kompetenční profil“	Minimální kompetenční profil (MKP) dospělých pracujících s dětmi a mládeží vychází z obecného pojetí kompetencí jako souhrnu znalostí, dovedností, osobnostních rysů, hodnot, postojů a dovedností potřebných pro efektivní výkon konkrétní pracovní pozice.
„Modul (vzdělávací)“	Elektronický systém, který je určen pro organizaci a realizaci vzdělávacích akcí zájmového a neformálního vzdělávání. Samostatná a ucelená monotematická studijní jednotka s uceleným studijním tématem a se samostatnými výstupy (učebními cíli). Většinou se jedná o tematicky uzavřený počet lekcí do určitého kurzu. Takto vzniklé moduly mohou být různě propojovány do větších (vyšších) celků s cílem vytvořit dílčí nebo ucelený studijní program. Taková struktura modulů může představovat i rozsáhlý kompatibilní komplex. Modul je částí (jednotkou) vzdělávacího programu (kurzu). (viz Příručka pro příjemce finanční podpory z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost)
„Neformální vzdělávání“	Pojmem neformální vzdělávání se v projektu označují, analogicky s Koncepcí státní politiky pro oblast dětí a mládeže na období 2007 – 2013, organizované výchovně vzdělávací aktivity mimo rámec zavedeného oficiálního školského systému (tedy i mimo zájmové vzdělávání), které zájemcům nabízí záměrný rozvoj životních zkušeností, dovedností a postojů, založených na uceleném systému hodnot; tyto aktivity bývají zpravidla dobrovolné. Vláda České republiky schválila strategický dokument Strategii celoživotního učení České republiky (Usnesení č. 761 ze dne 11. července 2007). Tento dokument mapuje oblast celoživotního učení v ČR a především přichází s návrhy, jak tuto oblast rozvíjet a podporovat. Viz též Usnesení vlády č. 761 ze dne 11. července 2007 o Strategii celoživotního učení České republiky, v níž je neformální vzdělávání definováno obecněji takto: „Neformální vzdělávání, které je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou respondentovi zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Neformální vzdělávání je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, soukromých vzdělávacích institucích, nestátních neziskových organizacích, ve školských zařízeních a dalších organizacích. Patří sem např. organizované volnočasové aktivity pro děti, mládež a dospělé, kurzy cizích jazyků,

počítačové kurzy, rekvalifikační kurzy, ale také krátkodobá školení a přednášky. Nutnou podmínkou pro realizaci tohoto druhu vzdělávání je účast odborného lektora, učitele či proškoleného vedoucího. Nevede k získání stupně vzdělání.“

„Nestátní neziskové organizace“

Organizace vzniklé podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (o. s. i jejich organizační jednotky) nebo podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo podle zákona č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění pozdějších předpisů. Tyto organizace jsou též souhrnně označovány jako nestátní neziskové organizace (NNO).

„Osobní kompetenční portfolio“

Nástroj pro uznávání zájmového a neformálního vzdělávání, který přináší zhodnocení výsledků zájmového a neformálního vzdělávání a srovnatelnost výstupů s počátečním a dalším vzděláváním prostřednictvím sjednoceného zápisu rozvíjených kompetencí.

„Osobní rozvoj“

Proces zlepšování sebe sama či druhých prostřednictvím takových činností, které zlepšují povědomí a identitu, rozvíjejí talent a potenciál, budují lidský kapitál a usnadňují zaměstnatelnost, zvyšují kvalitu života a přispívají k realizaci snů a tužeb.

„Ověření vzdělávacího programu“

Pilotáž – je praktické ověření vzdělávacího programu.

„Pracovní pozice“

Základní jednotka povolání. Pracovní pozice zahrnuje pracovní činnosti, odpovědnosti, vzdělání, praxe, kompetence pracovníka organizace. Pracovní pozice jsou specifikovány v širším kontextu a nezahrnují jenom pracovníky v trvalém pracovním poměru nebo pracovníky s uzavřenou dohodou o pracovní činnosti, dohodou o provedení práce, ale i dobrovolníky organizace, členy členské základny v občanskoprávním vztahu. K základní charakteristice nestátní neziskové organizace patří dobrovolnost. Dobrovolnost se může projevat jak výkonem neplacené práce pro organizaci, tak formou darů nebo čestného členství.

Seskupení pracovních činností, které jsou v rámci organizační struktury konkrétní právnické nebo fyzické osoby vymezeny pro jednotlivce.

„Sebeevaluace“

Proces sebehodnocení účastníka vzdělávací aktivity, jehož výsledkem je subjektivní posouzení úrovně dosažení stanovených cílů

vzdělávací aktivity. Výsledek může být podkladem pro nápravná opatření. Výsledky sebehodnocení se využívají k posouzení stupně splnění stanovených cílů a sledování průběhu jejich naplňování, specifikaci oblastí s dobrými/špatnými výsledky, jsou podkladem pro ověření účinnosti přijatých nápravných opatření a vyhodnocení dosažených zlepšení.

„Volný čas“

Volný čas je čas, kdy člověk nevykonává činnosti pod tlakem závazků, jež vyplývají z jeho sociálních rolí, zvláště z dělby práce a nutnosti zachovat svůj život. Jde o čas, který zbývá po splnění pracovních (školních) i mimopracovních povinností. Je to taková činnost, „do níž člověk vstupuje dobrovolně, s očekáváními a jež mu poskytuje uspokojení. Jako hlavní funkce volného času se uvádějí: odpočinek (regenerace pracovní síly), zábava (regenerace duševních sil), rozvoj osobnosti (spoluúčast na vyváření kultury dané společnosti)“ (Viz Hofbauer, B. (2004): Děti, mládež a volný čas. Praha: Portál)

„Výuková lekce“

Uspořádaná činnost pověřené osoby (učitele), sloužící k předání informací na dané téma v určitém časovém úseku.

„Vzdělávací program“

Vzdělávací program vymezuje obsah, rozsah a podmínky vzdělávání, stanoví konkrétní cíle vzdělávání, délku, formy, obsah a časový plán vzdělávání, podmínky přijímání uchazečů, průběhu a ukončování vzdělávání, označení dokladu o ukončení vzdělávání, pokud bude tento doklad vydáván, popis materiálních, personálních a ekonomických podmínek a podmínek bezpečnosti práce a ochrany zdraví.

„Zaměstnanost“

Zaměstnanost je stav, kdy existuje smlouva mezi dvěma stranami, z nichž jeden je zaměstnavatelem, a druhý zaměstnancem. Zaměstnanec pracuje pro zaměstnavatele za finanční nebo jiné náhrady.

„Zaměstnatelnost“

Schopnost a potenciál získat a udržet si práci.