

Trendy ve vzdělávacích programech celoživotního vzdělávání pro zaměstnance a doktorandy na Univerzitě Palackého v Olomouci

1 Podpora pedagogických kompetencí

Na Univerzitě Palackého v Olomouci (dále jen UP) jsou vzdělávací programy¹ na podporu pedagogických kompetencí realizovány převážně referátem Celoživotního vzdělávání (dále jen CŽV) ve spolupráci s Centrem excelence ve vzdělávání (dále jen CEV). V následujících podkapitolách podrobněji popisujeme vývoj celoživotního vzdělávání na UP a způsob jeho realizace.

1.1 Celoživotní vzdělávání na UP

Dlouhodobá strategie UP spočívá v oblasti zvyšování kvality výuky prostřednictvím rozvoje pedagogických kompetencí akademických pracovníků, profesních kompetencí akademických i technicko-hospodářských pracovníků Univerzity Palackého a jazykové vybavenosti převážně administrativních pracovníků Rektorátu Univerzity Palackého (dále jen RUP) i dalších centrálních servisních složek (*Institucionální plán UP na období 2016–2018*).

Na UP je celoživotní vzdělávání určené přímo univerzitním zaměstnancům systematicky rozvíjeno již od roku 2014, každý rok se rozšiřuje nabídka profesně i zájmově orientovaných vzdělávacích programů. S tím koresponduje i rozvoj Portálu celoživotního vzdělávání sloužícího pro správu vzdělávacích programů a jejich administraci (*Strategický záměr Univerzity Palackého v Olomouci na období 2016–2020*).

Celoživotní vzdělávání je na UP realizováno zejména referátem Celoživotního vzdělávání a Centrem excelence ve vzdělávání. Oba tyto referáty spadají pod Oddělení dalšího vzdělávání a inovace ve výuce (ODV a IVV). Tato kapitola proto dále přibližuje jasnější strukturu ODV a IVV na UP, blíže popisuje CEV a podrobně se věnuje vývoji celoživotního vzdělávání a způsobu realizace vzdělávacích programů CŽV na UP.

¹ Podle §60 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách používáme na Univerzitě Palackého v Olomouci pojem vzdělávací program bez ohledu na jeho délku (tedy pro krátkodobé i dlouhodobé vzdělávací aktivity).

Pod Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce v současné době spadají 3 referáty, a to referát Celoživotního vzdělávání, Centrum excelence ve vzdělávání a Univerzita třetího věku. Referát Celoživotního vzdělávání přispívá k rozvoji koncepce celoživotního učení a zvýšení konkurenceschopnosti účastníků vzdělávání na trhu práce. Hlavním cílem referátu je poskytovat metodickou podporu jednotlivým pracovištím celoživotních vzdělávání na fakultách a rozvíjet s nimi spolupráci. Referát taktéž provádí poradenskou a informační činnost v oblasti dalšího vzdělávání, realizuje školící činnost a spravuje Portál celoživotního vzdělávání. Neméně důležitou součástí pracovních aktivit referátu je kontrola smluv souvisejících s celoživotním vzděláváním, administrace akreditačních programů celoživotního vzdělávání pro celou UP a metodika vydávání osvědčení o absolvování programů celoživotního vzdělávání.

Centrum excelence ve vzdělávání na UP bylo založeno v roce 2021 a jeho hlavní pracovní náplní je poskytovat komplexní služby v rámci zajištění funkční metodické podpory učitelů UP a rozvoje vzdělávání zaměstnanců UP zaměřených na výukové kompetence. Konkrétně se jedná o metodickou a IT podporu online a flexibilních či hybridních forem studijních programů, a zkvalitňování nabídky vzdělávacích aktivit pro zaměstnance UP v této oblasti. Dále se CEV zaměřuje na kontinuální rozvoj výukových, jazykových a měkkých (soft skills) kompetencí vyučujících UP, spolu se zavedením systému oceňování nejlepších vyučujících na UP. Náplní práce CEV je dále zavedení jednotného systému metodické i IT podpory tvorby a hodnocení studijních programů, standardizace kurikulárního designu a podpora kvality studijních programů, zejména v oblasti revizí, inovací a evaluací. V neposlední řadě je úkolem CEV zkvalitňovat organizaci praxí a stáží, spolupracovat se zaměstnavateli, sjednotit evidenci administrace praxí a stáží, a jejich evaluací s přihlédnutím ke specifikům praxí v jednotlivých programech nebo oblastech vzdělávání. (*Strategický záměr vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity Palackého v Olomouci na období 2021+.*)

Univerzita třetího věku je specifickou součástí celoživotního vzdělávání, která poskytuje občanům v důchodovém věku možnost vzdělávání na vysokoškolské úrovni. Vzdělávání je založeno na osobnostním rozvoji, nikoliv na profesní přípravě.

Více informací o jednotlivých referátech a aktivitách pracoviště je dostupných na oficiálních webových stránkách www.upol.cz/odv.

1.2 Vývoj celoživotního vzdělávání na Univerzitě Palackého

Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce se problematice nabídky celoživotního vzdělávání pro zaměstnance UP systematicky věnuje od roku 2014, a to ve spolupráci s Koordinační radou pro celoživotní vzdělávání na Univerzitě Palackého a s pracovišti celoživotních vzdělávání na jednotlivých fakultách. První dva roky se jednalo spíše o pilotní nabídku vzdělávacích aktivit pro zaměstnance, zacílenou zejména na začínající vysokoškolské učitele UP. V letech 2016 a 2017 pak bylo uskutečněno 84 vzdělávacích programů, které byly zaměřeny převážně na jazykové vzdělávání, IT kompetence, legislativu vysokých škol, didaktiku distančního vzdělávání a komunikaci a řízení lidských zdrojů. V letech 2018 a 2019 bylo realizováno 91 programů, orientovaných na inovace ve výuce a podporu pedagogických pracovníků. V těchto letech probíhaly vzdělávací programy týkající se výzev ve vzdělávání mileniálů, designu výuky, komunikačních dovedností, řešení konfliktních situací a rozvoje IT kompetencí.

V roce 2020 bylo z důvodu pandemie Covid-19 uskutečněno méně vzdělávacích programů, z nichž převážná většina byla díky flexibilitě a rychlé adaptaci pracoviště na stávající situaci realizována online formou. Takto bylo uskutečněno celkem 32 vzdělávacích programů.

Od roku 2016 do roku 2021 probíhaly veškeré vzdělávací programy Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce v souladu s realizací institucionálních plánů pro daný rok, v jejichž návaznosti bylo v roce 2021 založeno i Centrum excelence ve vzdělávání, které agendu zkvalitňování nabídky vzdělávacích programů pro zaměstnance UP rozvíjí ve spolupráci s referátem Celoživotního vzdělávání. Nabídka programů CŽV pro zaměstnance UP tak byla od roku 2021 obohacena o témata týkající se psychohygieny a mental health awareness, komunikačních dovedností, jazykových kompetencí, IT kompetencí, didaktických kompetencí, pedagogických kompetencí a inovací ve výuce. V zimním semestru 2021 bylo v tomto zaměření realizováno 36 vzdělávacích programů a v letním semestru roku 2022 celkem 43. Lze konstatovat, že počet realizovaných vzdělávacích programů se každý rok zvyšuje, s výjimkou období pandemie Covid-19 v roce 2020. V akademickém roce 2021/2022 byl počet vzdělávacích programů oproti předchozím letem téměř dvojnásobný.

1.3 Způsob realizace vzdělávacích programů

Referát celoživotního vzdělávání ve spolupráci s Centrem excellence ve vzdělávání sestavuje nabídku vzdělávacích programů pro zaměstnance UP na každý semestr. Přípravná fáze probíhá vždy přibližně dva měsíce před začátkem semestru – v letních měsících v červenci a srpnu, v zimních měsících pak v lednu a v únoru. Vzdělávací programy jsou pak k přihlašování uchazečům dostupné vždy od začátku září pro podzimní modul a od začátku března pro jarní modul. Během přípravné fáze oba referáty spolupracují na tvorbě nabídky vzdělávacích programů, která je v současné době plně v souladu se zněním Programu na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022–2025 a má za cíl rozvíjet pedagogické kompetence, podporovat osobnostní a profesní rozvoj zaměstnanců a zefektivňovat a zkvalitňovat výukové kompetence vyučujících. Referáty zajišťují kontakt s kvalifikovanými odborníky, kterými mohou být nejen zaměstnanci UP, ale i odborníci z praxe. Zaměstnanci referátů dále stanovují na základě domluvy s lektorem termín a obsah vzdělávacího programu. Pro snazší sběr informací o daném vzdělávacím programu byl vytvořen anotační formulář, v jehož rámci mají pracovníci obou referátů přehled o základních informacích o vzdělávacím programu. Mezi tyto informace patří termín a časová dotace, krátká anotace, vzdělávací cíle a profil absolventa, dále požadavky na technickou vybavenost místnosti, způsoby kontroly dosažených výsledků a způsoby a požadavky k zakončení vzdělávacího programu. Referát Celoživotního vzdělávání pak celou nabídku vzdělávacích aktivit připraví k přihlašování v interní aplikaci Portál celoživotního vzdělávání. Před samotným spuštěním přihlašování zajišťují oba referáty přípravu propagačního e-mailu, který je rozeslán všem zaměstnancům na UP spolu s informací, kdy bude možné se na vzdělávací programy přihlašovat.

Během konání vzdělávacích programů zajišťují pracovníci obou referátů organizační záležitosti, mezi něž patří příprava prezenčních listin a evaluačních dotazníků, které jsou po ukončení programu rozdány účastníkům. Následně pracovníci převádí data z písemně vybraných evaluačních dotazníků do elektronické podoby ve formě sdílených dokumentů, v jejímž rámci je dále možné sledovat výsledky z hodnoceného vzdělávacího programu, ale také témata, která by účastníci v následující nabídce uvítali.

2 Zpětná vazba od účastníků vzdělávacích programů

V rámci metodické práce CEV pro programy CŽV určené zaměstnancům UP byl systémově zaveden evaluační dotazník, díky němuž je možné sledovat jak hodnocení programů CŽV ze strany účastníků, tak zájem o trendy ve vzdělávacích aktivitách. V rámci této kapitoly příspěvku interpretujeme data získaná z evaluačních dotazníků vzdělávacích programů celoživotního vzdělávání pro zaměstnance UP, které byly realizovány v akademickém roce 2021/2022.

2.1 Způsob získání dat a výzkumný vzorek

Evaluační dotazníky byly účastníkům kurzů referátu Celoživotního vzdělávání UP distribuovány osobně, případně online, a to v návaznosti na formu výuky. Po ukončení kurzu byli účastníci vždy požádáni o vyplnění dotazníku, jehož vyplnění je založeno na dobrovolné bázi. Přesto lze konstatovat, že úspěšnost návratnosti evaluačního dotazníku je příznivá. Z celkem 566 účastníků za akademický rok 2021/2022 vyplnilo evaluační dotazník 474 respondentů. Návratnost evaluačního dotazníku byla tedy 83,75 %. Za zimní semestr evaluační dotazník vyplnilo 186 z celkových 247 účastníků, návratnost byla 75,3 %. Za letní semestr pak dotazník vyplnilo 288 účastníků z celkových 319, návratnost je tedy 90,28 %.

2.2 Evaluační dotazník

Evaluační dotazník se skládá z deseti otázek, z nichž devět je založeno na principu výběrových položek a jedna, poslední otázka v dotazníku, je založena na nestrukturované (otevřené) odpovědi. Dotazník obsahuje pět položek se škálou: zcela souhlasím, spíše souhlasím, nevím, spíše nesouhlasím, zcela nesouhlasím.

- 1) Náplň vzdělávacího programu pro mne byla přínosná a zajímavá.
- 2) Obsah vzdělávacího programu pro mne byl obohacující v oblasti inovací ve výuce a v rozvoji profesních kompetencí.
- 3) Výklad lektora byl pro mne srozumitelný.
- 4) Vzdělávací program byl interaktivní a měl/a jsem možnost se zapojovat do diskuzí, ptát se na otázky a aktivně se zapojovat.
- 5) Vzdělávací program splnil má očekávání.

Dotazník dále obsahuje tyto položky:

- 6) Jak jste byl/a spokojen/a s organizačním zajištěním vzdělávacího programu? Možnosti odpovědí jsou: velmi spokojen/a, spíše spokojen/a, nevím, spíše nespokojen/a, zcela nespokojen/a.
- 7) Preferujete vzdělávací programy v online podobě nebo v prezenční podobě? * Možnosti odpovědí jsou: online, prezenční, obě možnosti jsou pro mne přijatelné.
- 8) Preferujete vzdělávací programy spíše v dopoledních či odpoledních hodinách? * Možnosti odpovědí jsou: dopoledne, odpoledne, je mi to jedno.
- 9) Celkové hodnocení vzdělávacího programu (známkování jako ve škole).
- 10) Jsou témata, která byste v nabídce vzdělávacích programů pro zaměstnance UP uvítal/a, popřípadě byste rád/a zmínil/a něco dalšího?

V rámci analýzy dat z evaluačních dotazníků se zabýváme zejména četnostmi, naopak desátá položka směřuje ke zjišťování zájmu o případná další témata kurzů. Otázky označené hvězdičkou (*) byly doplněny až při distribuci evaluačních dotazníků v letním semestru 2022 v návaznosti na předchozí zkušenosti s oběma formami online i offline vzdělávání během pandemie Covid 19. Neméně důležitá je informace, zda účastníci upřednostňují vzdělávání v dopoledních či odpoledních hodinách. Data získaná z poslední položky dotazníku pak analyzujeme buď pomocí četnosti, pokud se daná odpověď opakovala, případně je porovnáváme se zaměřením Programu na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022–2025 a zacílením aktivit referátů Celoživotního vzdělávání a Centra excelence ve vzdělávání. Pokud souvisí navržené téma se zněním Programu na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022–2025 a rozvíjením pedagogických kompetencí zaměstnanců Univerzity Palackého v Olomouci, přistoupíme k zajišťování kvalifikovaného lektora pro dané téma, které je následně zařazeno do nabídky vzdělávacích programů v co nejbližším možném období.

2.3 Výsledky evaluačního dotazníku

Níže lze shlédnout tabulku (Tab. 1: Data zjištěná z 1.–5. položky dotazníku), ve které jsou zaznačené počty odpovědí k jednotlivým položkám evaluačního dotazníku.

Tabulka 1*Data zjištěná z 1.–5. položky dotazníku*

	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Nevím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím
1. Náplň vzdělávacího programu pro mne byla přínosná a zajímavá	392	74	5	3	0
2. Obsah vzdělávacího programu pro mne byl obohacující v oblasti inovací ve výuce a v rozvoji pedagogických kompetencí	304	119	31	14	6
3. Výklad lektora pro mne byl srozumitelný	414	57	2	1	0
4. Vzdělávací program byl interaktivní a měl/a jsem možnost se zapojovat do diskuzí, ptát se na otázky a aktivně se zapojovat	348	104	15	6	1
5. Vzdělávací program splnil má očekávání	403	67	2	2	0

Zpětnou vazbu od účastníků uvádějící počty odpovědí na jednotlivé položky dotazníku lze vnímat jako velmi kladnou. Nejpozitivněji hodnocené položky se týkaly srozumitelnosti výkladu lektora a naplnění očekávání účastníka. Tato hodnocení vnímáme jako podtrhující kvalitu vzdělávacích programů a zároveň jako pozitivní aspekt zejména při navazování další spolupráce s již zapojenými lektory. Položky s větším rozptylem mezi odpověďmi „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“, týkající se náplní vzdělávacích programů a jejich interaktivnosti, považujeme za neméně podstatné. V rámci přípravy dalších nabídek vzdělávacích programů tak budeme v komunikaci s lektory klást důraz na začlenění těchto aspektů do přípravy jejich vzdělávacích aktivit, stejně tak se naše orientace a budoucí směřování budou týkat zejména rozvoje pedagogických kompetencí, které by měly stát v centru každé semestrální nabídky.

Šesté tvrzení v dotazníku bylo založeno na dotazu týkajícího se organizačního zajištění vzdělávacího programu. Celkem 403 účastníků bylo velmi spokojených, 67 účastníků bylo spokojených, 2 účastníci se vyjádřili neutrálně a 2 byli spíše nespokojeni. Lze tedy konstatovat, že organizační zajištění referátem Celoživotního vzdělávání ve spolupráci s Centrem excelence ve vzdělávání je hodnoceno velmi kladně. Je však možné uvažovat i o doplnění dotazníku o otázku s otevřenou odpovědí, v jejíž rámci bychom zjišťovali, jaké aspekty by organizační zajištění mohly vylepšit.

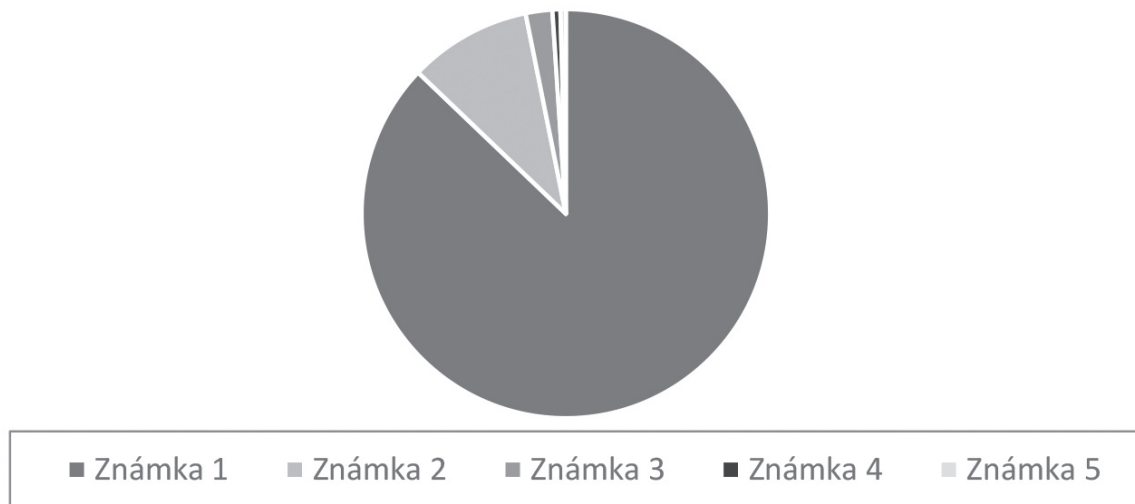
Následující dvě položky evaluačního dotazníku byly doplněny až v letním semestru 2022 v návaznosti na vlastní zkušenosti účastníků vzdělávacích programů vzděláváním během pandemie Covid 19. Zajímalo nás, zda účastníci preferují spíše prezenční formu vzdělávání, online formu vzdělávání, či zda jsou pro ně obě možnosti přijatelné. Celkem 185 respondentů uvedlo, že preferují prezenční formu vzdělávání, 7 respondentů preferuje online formu vzdělávání a 96 účastníků se vyjádřilo neutrálně k oběma formám vzdělávání. Vyvozujeme tedy větší spokojenost s prezenčně realizovanými vzdělávacími programy, ale také otevřenost účastníků i vůči online formě vzdělávání.

V rámci osmé položky dotazníků jsme se dotazovali na preference účastníků na uskutečňování kurzů dle jejich časových možností. Celkem 175 účastníků preferuje vzdělávací programy v dopoledních hodinách, 87 respondentů se vyjádřilo neutrálně a 26 účastníků preferuje odpolední vzdělávání. Lze tedy usoudit, že na tyto preference reagujeme téměř intuitivně tím, že vzdělávací programy realizujeme v převážné většině v dopoledních hodinách, pouze menšina vzdělávacích programů je realizována v odpoledních hodinách. Pro představu, v rámci letního semestru 2022 bylo realizováno 34 dopoledních a 9 odpoledních vzdělávacích programů.

Devátá položka dotazníku byla založena na celkovém posouzení vzdělávacího programu, který účastníci hodnotili číselným zhodnocením (známkou), kdy 1 bylo nejvyšší ohodnocení a 5 nejnižší. Celkem 413 účastníků kurzy ohodnotilo známkou 1, 46 respondentů známkou 2, 10 respondentů známkou 3, 3 účastníci známkou 4 a 2 účastníci známkou 5. Grafické znázornění lze shlédnout v grafu 1 (9. Celkové hodnocení vzdělávacího programu, známkování jako ve škole).

Obrázek 1

Celkové hodnocení vzdělávacího programu (známkování jako ve škole)



Desátá položka dotazníku byla založena na nestrukturované, otevřené odpovědi. Účastníků jsme se dotazovali, jaká témata by v nabídce vzdělávacích programů na další období uvítali. Pro přehlednost uvádíme četnosti v závorce vždy za daným tématem, a témata, která se nevyskytla opakovaně, jsou uvedena jednotlivě. Největší zájem projevili respondenti o témata soft skills a komunikace (20x), konkrétně se jednalo zejména o efektivitu komunikace, komunikaci v obtížných situacích, s nadřízenými, při řešení konfliktů a komunikaci a práci ve skupině. Tato témata jsou součástí pravidelné nabídky vzdělávacích programů, je tedy možné vyvodit, že na nejpočetnější skupinu odpovědí reagujeme v rámci každosemestrální nabídky. Druhým nejvíce zmiňovaným tématem byla oblast seberozvoje (10x). V této oblasti pak účastníci projevili zájem o pozitivní myšlení, work – life balance, psychohygienu, nácvik asertivního chování a kritické myšlení. Tuto oblast lze považovat spíše za trend, na který v rámci nabídky vzdělávacích programů budeme reagovat postupně. Například témata nácvik asertivní komunikace a problematika psychohygieny byla již zařazena do témat nabídky na zimní semestr 2022. Neméně oblíbeným tématem pro další vzdělávání bylo také zvládnutí stresových situací (7x), poskytování první pomoci (4x), rozvoj jazykových kompetencí (4x), zdravý životní styl (4x), manažerské dovednosti a problematika leadershipu (3x), kreativita ve výuce (2x), kyberbezpečnost (2x) a psychosomatika (2x). Domníváme se, že vzhledem k tomu, že tato témata již v nabídkách vzdělávacích programů za předchozí roky již zařazena byla, jsou v rámci

evaluačního dotazníku méně početně zastoupená. Je však i přesto důležité reagovat na potenciální nenasycenost cílové skupiny, a zvážit jejich začlenění do budoucích nabídek vzdělávacích programů potenciálně znovu. Dále však účastníci uváděli i jiná témata, např. pracovní právo, komercializace vědy, patentování nových technologií a poznatků, ochrana duševního vlastnictví a tvorba prezentací a vědeckých posterů.

2.4 *Intepretace dat*

Z analýzy evaluačních dotazníků pro nás vyplynulo spoustu zajímavých a přínosných podnětů. Pro pracoviště je převážně kladné hodnocení ze strany účastníků velmi motivujícím faktorem, avšak domníváme se, že je v oblasti celoživotního vzdělávání na UP v Olomouci stále prostor pro zkvalitňování a zlepšování nabídky vzdělávacích programů. Za velmi podnětné vnímáme hodnocení například druhé položky dotazníku týkající se rozvoje profesních kompetencí a obohacení v oblasti inovací ve výuce. V této položce dotazníku jsme zaznamenali nejvíce negativních odpovědí, v porovnání s ostatními položkami dotazníku. Vzhledem k tomu, že znění Programu na podporu strategického řízení vysokých škol pro roky 2022–2025 je zacíleno zejména na rozvoj pedagogických kompetencí a inovací ve výuce, domníváme se, že daná zpětná vazba je podnětná k větší orientaci na tato témata.

Další položkou, na kterou účastníci reagovali rozptýleněji, bylo páté tvrzení směřované na naplněnost očekávání. V této souvislosti lze však konstatovat, že při přihlašování na zvolený kurz je vždy v Portálu celoživotního vzdělávání dostupná anotace daného kurzu a témata, kterým se lektor během své přednášky bude věnovat. Je pro nás tedy náročné posoudit, z jakého důvodu účastníci hodnotili tuto položku diverzněji, a budeme se v následujícím akademickém roce této situaci více věnovat.

Neméně důležitou zpětnou vazbou je zhodnocení možnosti interakce a zapojování se do diskuzí či příležitost klást otázky během přednášek, což jsme zjišťovali ve čtvrté položce dotazníku. Je pro nás klíčové, aby se účastníci cítili na přednáškách komfortně a prostor na interakci byl zajištěn. Tato zpětná vazba bude tedy zpracována do formy požadavku při komunikaci s lektory tak, aby byl vždy zajištěn prostor pro účastníky se k obsahu přednášky vyjádřit.

Za nejvíce inspirativní považujeme desátou položku evaluačního dotazníku, v jejímž rámci mají účastníci možnost vyjádřit zájem o další témata, která

by mohla být potenciálně zařazena do nabídky vzdělávacích programů v dalším období. Jak je z výsledků dotazníků zřejmé, účastníci mají zájem zejména o soft skills, mental a health awareness, IT kompetence, jazykové kompetence a manažerské dovednosti a již nyní je možné konstatovat, že právě z těchto podnětů budeme vycházet při přípravě nabídky vzdělávacích programů na akademický rok 2022/2023.

3 Další směřování vzdělávání pro zaměstnance a doktorandy na UP

Cílem tohoto příspěvku bylo popsat trendy v nabídce vzdělávacích aktivit referátu celoživotního vzdělávání na UP, a zejména interpretovat výsledky evaluačních dotazníků za akademický rok 2021/2022. Ty reflektují spokojenost s realizovanými programy a jejich náplněmi, preference týkající se organizace, časů konání vzdělávacích programů a jejich formy, ať už prezenční, online, nebo hybridní. Tento příspěvek slouží zároveň jako reflexe, napomáhající budoucímu zkvalitňování a zefektivnění výuky vysokoškolských učitelů (nejen) na Univerzitě Palackého.

Lze tedy konstatovat to, že převážná většina respondentů hodnotila průběh vzdělávacích programů kladně, a to u všech uzavřených otázek. Z desáté položky dotazníku ve formě otevřené otázky vyplývají informace o zájmu účastníků zejména o vzdělávací programy týkající se soft skills, mental a health awareness, IT kompetencí, jazykových kompetencí a manažerských dovednosti.

Můžeme konstatovat, že z analýzy výsledků získaných z evaluačních dotazníků pracovníci referátů CŽV a CEV získali prospěšné informace, které následně využijí při přípravě nabídky vzdělávacích programů na příští akademický rok 2022/2023. Budoucí směřování celoživotního vzdělávání na UP se zaměří zejména na začínající vysokoškolské pedagogy a studenty doktorského studia a rozvoj jejich pedagogických kompetencí. Dále také budou rozvíjeny flexibilní formy vzdělávání v synchronní i asynchronní formě.

Pozitivně také hodnotíme vznik Centra excelence ve vzdělávání na UP. Pracoviště s podobnou agendou, která také soustavně pracují na rozvoji vzdělávání, zkvalitňování a zefektivňování vzdělávacích procesů, existují na mnohých dalších univerzitách, ať už tuzemských, či zahraničních. Domníváme se proto, že založením Centra excelence ve vzdělávání tak Univerzita Palackého

následuje novodobý trend rozvoje metodické podpory vysokoškolských učitelů a rozvoje vzdělávání zaměstnanců zaměřeného na výukové kompetence ve vysokoškolském vzdělávání.

Literatura

- Univerzita Palackého v Olomouci. (2015). *Institucionální plán UP na období 2016–2018*. https://files.upol.cz//sites/pub/OSR/Institucion%C3%A1ln%C3%AD%20pl%C3%A1ny/2016-2018_UP_IP.pdf
- Univerzita Palackého v Olomouci. (2015). *Strategický záměr Univerzity Palackého v Olomouci na období 2016–2020*. https://files.upol.cz/sites/pub/OSR/Strategick%C3%A9%20z%C3%A1m%C4%9Bry/obdob%C3%AD%202016-2020/strategicky_zamer_2016-2020.pdf
- Univerzita Palackého v Olomouci. (2021). *Strategický záměr vzdělávací a tvůrčí činnosti Univerzity Palackého v Olomouci na období 2021+*. https://strategie.upol.cz/fileadmin/userdata/cm/strategie/doc/sz/SZ_2021_UP.pdf

*Markéta Šemberová, Johana Lukovská,
Klára Tesaříková Čermáková, Hana Tomeš Filipi
Univerzita Palackého v Olomouci,
Oddělení dalšího vzdělávání a inovací ve výuce*