

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 6/2004

(20. června)

Evropská spolupráce ve vzdělávání	3	Program činnosti v době nizozemského předsednictví Evropské unii.
Přechod ze školy do zaměstnání ve Francii	4	Budování sítí a kontaktů na trhu práce a jejich úloha při hledání zaměstnání. Výzkum laboratoře TEAM.
Kariérní poradenství	6	Praxe kariérního poradenství v Irsku, v Koreji, v Lucembursku a v Německu. Šetření OECD.
Projekt SEEQUEL	7	<i>Sustainable Environment for the Evaluation of Quality in E-Learning.</i>
Další odborné vzdělávání v Lucembursku	8	Vzdělávání organizované ministerstvem školství, profesními komorami a sociálními partnery.
Financování dalšího vzdělávání v Nizozemsku	9	Zakládání a fungování odvětvových fondů pro profesní přípravu.
Potřeby profesní přípravy v Řecku	10	Výsledky šetření provedeného v roce 2001. Požadavky odvětví na kvalifikace.
Reforma zákona o profesní přípravě v Německu	12	Stanovisko Spolkového svazu učitelek a učitelů profesních škol a Spolkového svazu učitelů na hospodářských školách.
Co nového v časopisech	14	Journal of Vocational Education and Training, 55, 2003, č. 3. Commission en direct. Weekly internal newspaper od the European Commission
Nové knihy v knihovně	15	CEDEFOP, EURYDICE, BIBB ...
Příloha V/2004: Důsledky teorie učení pro myšlenku všeobecných znalostí	1-8	Překlad článku Johna Stevensona z časopisu <i>Journal of Vocational Education and Training.</i>

Po volbách do Evropského parlamentu se počet poslanců zvýšil z 626 na 732. Z toho počtu bude mít Německo 99 poslanců, Velká Británie, Francie a Itálie po 78 poslancích; z nových zemí je nejvíce zastoupeno Polsko (54) a nejméně Malta (5).

Prvním prázdninovým dnem se řízení Evropské unie ujímá Nizozemsko. V oblasti vzdělávání má poměrně bohatý program, který bude končit až v prosinci, jak je zřejmé z protější stránky.

Pravděpodobně během nizozemského předsednictví dojde ke konečnému schválení „*Europassu*“ – jediného, jednotného a jednoduchého portfolia pro zaznamenávání kvalifikací a kompetencí. Název *Europass* se stane „chráněnou značkou“ a bude vytvořeno i společné logo. *Europass* nahradí dosavadní oddělené dokumenty, včetně portfolia jazyků. Jazykové znalosti Evropanů budou posuzovány podle jednotné šestistupňové škály: A1, A2, B1, B2, C1, C2; kde kupodivu A1 označuje nejnižší a C2 nejvyšší zběhlost v daném jazyce. Jednotlivé stupně jsou definovány odpovídajícími znalostmi a dovednostmi. Dosud užívané certifikáty (např. TOEFL, TCF atd.) pro hodnocení znalostí jednotlivých jazyků budou vztahovány k této šestistupňové škále.

Francouzští výzkumní pracovníci zkoumali mechanismus vytváření sítí profesních kontaktů na trhu práce a zabývali se otázkou, do jaké míry určuje kvalitu a využitelnost těchto sítí výběr mezi všeobecným a odborným vzděláváním, protože tyto sítě se vytvářejí již v době studia. K čemu dospěli, to se dozvíte na čtvrté a páté stránce.

V tomto čísle pokračuje článek o šetření, které provedla OECD v oblasti kariérního poradenství; tentokrát se zabývá situací v Irsku, v Koreji, v Lucembursku a v Německu.

Lucembursku je věnován i další článek, který přehledně pojednává o organizaci dalšího odborného vzdělávání v tomto malém členském státě Evropské unie.

Jaké požadavky mají řečtí zaměstnavatelé na kvalifikaci potenciálních zaměstnanců se dozvíte v článku na desáté a jedenácté straně. Najdete tam také žebříček profesí, po nichž je v Řecku největší poptávka. Na prvním místě jsou jako nejžádanější skupina povolání uvedeni obchodníci a prodavači. To pravděpodobně není řecká specialita. Každý, kdo někdy zalistoval inzeráty v českém tisku nebo hledal na příslušných webových stránkách, ví, že nejvíc inzerátů nabízejících zaměstnání se týká povolání (podomních) obchodníků, obchodních cestujících a poskytovatelů různých služeb, nejlépe se živnostenským listem.

V Německu se schyluje k reformě zákona o profesní přípravě. Do diskuse o tom, jak by měl novelizovaný zákon vypadat, se zapojuje široká veřejnost. Byla zřízena webová stránka, která informuje o nejnovějším vývoji a zároveň tam mají lidé možnost hlasovat o tom, jakou profesní přípravu v Německu chtějí. Tvůrci webových stránek využili podobnosti zkratky zákona o profesní přípravě – BBiG s reklamou na *Big* hamburgery, takže jakmile se objeví úvodní stránka na vaší obrazovce, máte chvíli dojem, že se vám do seriózního hledání vnutila nežádoucí komerce. Klidně však můžete na ten *BigMac* kliknout a dozvíte se názory z více stran. V tomto čísle Zpravodaje najdete zatím „jen“ vyjádření dvou učitelských svazů. Některé z jejich názorů formulovaných v deseti tezích by bylo možné uplatnit i jinde, nejen ve specifické německé situaci.

Příští číslo Zpravodaje vyjde na sklonku prázdnin, 20. srpna. Do té doby vám redakce přeje příjemné letní dny, ať je strávíte kdekoli. **AK**

Nizozemsko zveřejnilo program aktivit, které se v průběhu nizozemského předsedání Evropské unii (1. 7. – 31. 12. 2004) budou konat v oblasti vzdělávání a výzkumu.

V Haagu bude 30. září pořádána evropská konference nazvaná *Braingain*, v protikladu s jevem označovaným jako *brain-drain* neboli odliv mozků.¹ Na konferenci se bude mluvit o nástrojích, které mají zvýšit přitažlivost Evropy pro vědecké pracovníky. Bude se diskutovat o efektivnosti stávajících nástrojů, o jejich zlepšování a o návrzích nových nástrojů.

V Noordwijku se bude 11. a 12. října konat konference a seminář o mobilitě studentů a absolventů vysokých škol, která je základem pro vytvoření Evropské oblasti vysokoškolského vzdělávání. Mobilita studentů bude analyzována ze dvou hledisek:

Finanční zajištění studentů. Mají-li být studenti mobilní, musí mít možnost přenášet si s sebou svá stipendia a půjčky. V současné legislativě je hodně překážek, které tomu brání.

Transparentnost. Mobilita má větší smysl, mohou-li si studenti vybírat podle svých přání. V tomto kontextu by pomohl rámec, který by zahrnoval kurzy a programy se zaručenou kvalitou. To by umožňovalo studentům absolvovat jednotlivé složky jednoho studijního programu ve dvou i více školách v různých zemích a získat tak tzv. „joint degree“. Tento způsob podporuje program EU nazvaný Erasmus Mundus.² Více než 3000 vysokoškolských institucí v Evropě by mělo být klasifikováno podobným způsobem, jako jsou klasifikovány vysoké školy v USA v *The Carnegie Classification of Institutions of Higher Education*.

Evropský rok výchovy sportem bude slavnostně ukončen 2. a 3. prosince.

Na posilování evropské spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) se bude zaměřovat konference plánovaná na polovinu prosince, kterou bude Nizozemsko spolupřát s Generálním ředitelstvím Evropské komise pro vzdělávání a kulturu. Konference bude dalším krokem v procesu, který usiluje o zvýšení kvality, výkonnosti a přitažlivosti OVP a který byl zahájen v listopadu 2002 Kodaňskou deklarací³. Bude zahrnovat řadu formálních a neformálních setkání probíhajících od 13. do 16. prosince 2004.

13. prosince	Setkání generálních ředitelů pro profesní přípravu, kteří budou připravovat návrh textu nové Maastrichtské deklarace.
14. prosince	Setkání ministrů školství – diskuse o Maastrichtské deklaraci a její schválení.
14. prosince	Tisková konference ministrů školství a otevření výstavy Leonardo da Vinci. Odpoledne bude představen nový rámec pro transparentnost kvalifikací a kompetencí – Europass, který začátkem roku 2005 začne fungovat a bude k dispozici všem občanům EU.
15. prosince	Konference ministrů na téma „Posílení evropské spolupráce v OVP“ – diskuse o praktických otázkách realizace Maastrichtské deklarace.
15. prosince	První udílení cen programu Leonardo da Vinci třem nejlepším projektům z třiceti vystavovaných.
16. prosince	Setkání národních agentur programu Leonardo da Vinci.
16. prosince	Setkání výboru programu Leonardo da Vinci.

Pramen: Internet. ■

¹ Viz též Postavení vědců v Evropské unii. Zpravodaj, 2003, č. 9, s. 5.

² Rozhodnutí č. 2317/2003/ES Evropského parlamentu a Rady ze dne 5. prosince 2003 ustavující program pro zvýšení kvality ve vysokoškolském vzdělávání a podporu interkulturního porozumění prostřednictvím spolupráce s třetími zeměmi (Erasmus Mundus) (2004 až 2008). OJ L 345 31.12.2003 s.9.

³ Viz též Evropská spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě. Zpravodaj, 2003, č. 1, s. 15.

Přechod ze školy do zaměstnání ve Francii

Výzkumní pracovníci z laboratoře TEAM (*Théorie Et Applications en Microéconomie et Macroéconomie* – Teorie a aplikace v mikroekonomii a v makroekonomii) na Univerzitě Paříž 1 zkoumali otázku, zda volba mezi všeobecným a odborným vzděláváním určuje kvalitu sítě na trhu práce, kterou člověk bude schopen využívat v průběhu svého profesního života. Vycházeli z předpokladu potvrzovaného poznatky z mezinárodních srovnání školských systémů, že podmínky přechodu absolventů škol na trh práce souvisejí s tím, z jakého vzdělávání vycházejí. Zapojení podniků do profesní přípravy ve školském systému do značné míry určuje kvalitu přechodu žáků ze školy do zaměstnání. Učňovství zvyšuje šanci žáků na získání zaměstnání a také jejich výdělky v porovnání s absolventy středních odborných škol. Situace je lepší u těch, kdo nezměnili obor, což může mít co dělat s tím, že vztahové sítě založené na dráze, již člověk zahájil již ve škole, jsou patrně kvalitativně různé podle jednotlivých odborností.

Ekonomická literatura o úloze sítí a kontaktů rovněž svědčí pro souvislost mezi kvalitností sítí a uplatněním na trhu práce. Síť a kontakty poskytují podniku informace o produktivitě potenciálních zaměstnanců. Pracovníci, kteří mají více kontaktů, získávají vyšší mzdy a podniky, které najímají pracovníky prostřednictvím kontaktů, mají větší zisk. Nedávno se ekonomové a sociologové zaměřili na význam sítí kontaktů v procesu hledání zaměstnání pro absolventy škol. Ukázalo se, že osobní kontakty mohou být důležité i tehdy, jsou-li pracovníci stejně produktivní a mají-li stejné požadované schopnosti. Různý přístup k informacím o zaměstnání (přímé ucházení se o práci u zaměstnavatele nebo nepřímý kontakt prostřednictvím přátel nebo příbuzných) může způsobit velké rozdíly ve výši výdělku. Více než polovinu všech přijatých zaměstnanců v Japonsku lze připsat neustálému najímání lidí z určité fakulty. Na základě výše uvedených skutečností vytvořili výzkumní pracovníci tyto hypotézy:

Existuje spojení mezi kvalitou sítě profesních kontaktů a přechodem jednotlivce na trh práce a toto spojení může být určováno volbou odborné trasy jako protikladu ke všeobecné trase ve škole.

Vzdělávací trasa především určuje způsob hledání zaměstnání a lepší profesní sítě vedou k lepšímu přechodu ze školy do zaměstnání.

Odborné trasy umožňují studentům ustavit mnohem efektivnější sítě proto, že je v nich méně studentů, kteří jsou v pravidelném kontaktu a zaměřují se na společný, relativně úzký obor.

Hypotézy ověřovali analýzou šetření EJC (*Enquête jeunes et carrières*, šetření „mladí a kariéra“) provedeném Národním ústavem statistiky a ekonomických studií (*Institut national de la statistique et des études économiques* – INSEE) v roce 1997. Šetření se zúčastnilo 9000 lidí mladších 30 let. Zahrnovalo mladé lidi, kteří opustili školu nejpozději v roce 1992 a na trh práce vstoupili do března 1997. EJC poskytlo podrobné informace o vzdělání účastníků, o výši vzdělání a o povolání jejich rodičů, o proměnných popisujících, zda jednotlivci měli zdravotní, rodinné nebo psychické problémy, o kariéře jednotlivců, o době zahájení prvního alespoň šest měsíců trvajících zaměstnání a o jeho charakteristice.

Prostředky, jimiž bylo získáno první zaměstnání, byly pro účely zkoumání rozděleny do pěti kategorií:

1. metody založené na trhu práce (spontánní kontakty se zaměstnavateli, posílání resumé a odpovídání na inzeráty);
2. osobní sítě (kontakty prostřednictvím rodiny a přátel z jiné než pracovní sféry);
3. institucionální metody (úřady práce);
4. profesní sítě (kontakty získané v profesním životě prostřednictvím škol a zařízení profesní přípravy, nebo prostřednictvím bývalého zaměstnavatele);

5. jiné metody (samostatná výdělečná činnost, získání zaměstnání v celostátním konkurzu).

Byly rozlišovány čtyři stupně školního vzdělání, označené číslicemi 0 – 3:

0 – pro ty, kdo získali odborné osvědčení nižší než úplné střední úrovně (tzn. CAP nebo BEP) nebo nedokončili střední všeobecně vzdělávací školu;

1 – pro absolventy vzdělávání poskytujícího úplné střední všeobecné nebo odborné vzdělání;

2 – pro absolventy nižších ročníků vysoké školy (např. BTS);

3 – pro absolventy univerzity, *grande école*⁴ nebo vysoké technické školy.

Výsledky analýzy ukázaly tyto skutečnosti:

- Chlapci si volí odborné vzdělávání častěji než dívky a studium ukončují dříve.
- Mladí Francouzi si vybírají všeobecné vzdělávací trasy méně často než jejich vrstevníci z jiných zemí.
- Mladí lidé s psychologickými problémy zůstávají ve škole déle a méně často si volí všeobecné vzdělávání.
- Děti vzdělanějších rodičů se obvykle samy také více vzdělávají. Největší vliv na vzdělávání dětí mají rodiče s úplným středním vzděláním nebo vzděláním vyšším, jejichž děti se mnohem častěji rozhodují pro všeobecně vzdělávací trasu.
- Na vzdělávání dětí má velký vliv povolání rodičů. Děti z dělnických rodin opouštějí školu nejdříve, a pokud má dělnické povolání otec, volí si odborné nebo profesní vzdělávání. Děti matek, které mají dělnické povolání, si volí častěji všeobecné vzdělávání.

Při zkoumání vlivu vzdělávací trasy na získání prvního stálého zaměstnání se ukázalo, že profesní sítě využívají při hledání prvního zaměstnání nejvíce lidé s úrovní vzdělání 1 a 2. Přitom absolventi univerzit na úrovni 2 využívají profesních kontaktů více, než jejich protějšky z odborných vysokých škol. Muži spoléhají na profesní sítě častěji než ženy, častěji se stávají samostatně výdělečně činnými a účastní se celostátních konkurzů. Ženy více využívají služeb zprostředkovatelen práce, podobně jako lidé se zdravotními potížemi a s rodinnými problémy. To naznačuje, že hledání zaměstnání je pro ně obtížnější než pro muže, protože zprostředkovatelné práce jsou obvykle považovány za poslední útočiště.

Doba do získání prvního zaměstnání trávajícího alespoň půl roku byla měřena v měsících od ukončení školy do nalezení prvního stabilního místa. Doba výkonu vojenské služby u mužů byla odečtena. Vzdělávací trasa neměla prakticky žádný vliv na dobu hledání prvního stabilního místa. Doba hledání byla výrazně delší u těch, jejichž prvním zaměstnáním byla samostatná výdělečná činnost, nebo u těch, kdo získali místo v celostátním konkurzu. Muži nacházeli první zaměstnání rychleji než ženy a mladí lidé francouzské národnosti nebo pocházející z jiné západoevropské země nacházeli první místo dříve než ostatní.

Ačkoliv teorie klade do souvislosti vzdělávací trasu a kvalitu profesních sítí na trhu práce, je třeba mít na paměti, že má-li být síť efektivní, musejí její členové být v takové pozici, aby mohli pomoci. To pravděpodobně vysvětluje, proč se profesní sítě málo uplatňují při hledání prvního stálého zaměstnání – profesní kontakty ze školy ještě nejsou etablovány na trhu práce.

Později se ovšem využívání profesních sítí vyplácí. Zaměstnanci, kteří získali místo jejich prostřednictvím, mají nejvyšší platy. Po nich následují ti, kdo získali místo v celostátním konkurzu, nebo samostatně výdělečně činní a potom ti, kdo využili nástrojů trhu práce. Příznivý vliv odborné vzdělávací trasy se projevuje zejména u vzdělání vyšších stupňů.

Nelze ani vyloučit, že existují šetřením nezachycené vlastnosti, které vedou lidi k výběru odborné trasy a zároveň se podílejí na jejich úspěšném uplatnění na trhu práce.

Pramen: Margolis, David N. – Simonnet, Véronique: Technical/professional versus general education, labor market networks and labor market outcomes. *International Journal of Manpower*, 23, 2002, č. 5, s. 471-492. *Originál je k dispozici v knihovně.* ■

⁴ Viz B.A.D.G.E. Zpravodaj, 2002, č. 10, s. 13-14.

Kariérní poradenství

Začátkem roku 2001 zahájila OECD šetření týkající se politiky kariérního poradenství ve 14 zemích světa (v Austrálii, Kanadě, České republice, Dánsku, Finsku, Irsku, Koreji, Lucembursku, Německu, Nizozemsku, Norsku, Rakousku, Španělsku a ve Velké Británii). Šetření se zaměřilo na to, jak mohou služby kariérního poradenství pomáhat při rozvoji celoživotního vzdělávání a při realizaci aktivní politiky trhu práce. Zpráva o šetření, publikovaná v letošním roce, přinesla v příloze přehled o praxi kariérního poradenství v jednotlivých sledovaných zemích. Z něho jsme vycházeli při zpracování článku, jehož první část byla uveřejněna v minulém čísle Zpravodaje a který bude (oproti původnímu plánu) dokončen až v příštím čísle.

Irsko

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Kariérní vzdělávání není povinné. Moduly kariérního vzdělávání jsou obsaženy ve dvou programech vyššího sekundárního vzdělávání, jejichž úspěšní absolventi získají závěrečné vysvědčení (*Leaving Certificate Vocational Programme – LCVP* a *Leaving Certificate Applied – LCA*). Těchto programů se účastní asi 24 % studentů.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Ve vyšších sekundárních školách pracuje jeden poradce pro 500 studentů. Jsou to kvalifikovaní učitelé, kteří absolvovali jednoletý postgraduální kurz poradenství. Někteří z nich částečně vyučují, jiní se věnují pouze poradenství. Jejich práce zahrnuje osobní, pedagogické a kariérní poradenství.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Většina pracovníků úřadů práce spadajících pod FÁS (*Foras Áiseanna Saothair – Úřad pro odbornou přípravu a zaměstnanost*) poskytuje služby zaměstnanosti i kariérní poradenství. Zhruba osm z deseti těchto pracovníků má nějaké vzdělání v poradenství. Irská univerzita v Maynoothu pro ně pořádá večerní kurzy poradenství pro dospělé. Úspěšným absolventům kurzu je udělen *Certificate in Adult Guidance and Counselling*. FÁS usiluje o zvýšení počtu kvalifikovaných pracovníků.

Korea

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Kariérní vzdělávání je v současné době zaváděno do školního kurikula. Vyučovací předmět „Zaměstnání a kariéra“ je volitelný a vyučuje se dvě hodiny týdně v jednom semestru (tj. celkem 68 hodin) na nižší i vyšší sekundární úrovni. O tom, zda je tento předmět povinný, rozhodují provincie a školy.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Školní poradci jsou kvalifikovaní učitelé, kteří většinou absolvovali dodatečné odborné vzdělávání (240 hodin) ukončené certifikátem. Někteří mají magisterské vzdělání. Poskytují osobní, pedagogické a kariérní poradenství, obvykle na částečný úvazek, často jen několik hodin týdně, zřídka mu věnují více než dvě třetiny pracovní doby.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Personál veřejných služeb zaměstnanosti zahrnuje téměř 2000 profesních poradců. Mnozí z nich byli přijati na základě znalostního kvalifikačního testu, který je součástí Národního systému odborných kvalifikačních testů. Test lze složit po absolvování 1-3měsíčního kurzu pořádaného soukromými institucemi. V současné době se zavádí test „druhého stupně“ pro ty, kdo složili základní test a získali pětiletou praxi. Ministerstvo práce pořádá jednotýdenní kurzy pro nově přijaté poradce a pro ty, kteří odpracovali první rok. Kurzy se týkají hlavně administrativních záležitostí, i když druhý obsahuje též teorii kariérního poradenství. Do budoucna se plánuje studium poradenství na bakalářském nebo magisterském stupni.

Lucembursko

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Kariérní vzdělávání není povinné. Některá *lycées* však začínají realizovat pilotní projekty, v nichž mohou být kariérnímu vzdělávání v 7., 8. a 9. ročníku věnovány dvě hodiny týdně.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Zaměstnanci Služeb psychologické a pedagogické orientace (*Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires – SPOS*) na plný úvazek pracují v *lycées* v týmech, ve kterých jsou zastoupeni psychologové (obvykle) s kvalifikací Bac+4, sociální asistenti s kvalifikací Bac+3 v oblasti zdravotnictví a odborní asistenti s kvalifikací Bac+3 v pedagogice.⁵ Toto studium nemusí obsahovat látku ze všeobecného ani z kariérního poradenství. Týmy SPOS poskytují osobní, pedagogické a kariérní poradenství. Kromě SPOS jsou v *lycées* specializovaná podpůrná střediska, v nichž pracují kvalifikovaní psychologové.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Správa zaměstnanosti obsahuje malá střediska specializovaných poradenských služeb. Pracovníci těchto středisek nemusejí mít žádnou specifickou kvalifikaci pro kariérní poradenství. Někteří z nich však absolvovali vysokoškolské studium pedagogiky nebo společenských věd.

Německo

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Školy začleňují do kurikula tzv. *Arbeitslehre* (učení o světě práce) buď do určitých předmětů, např. technologie, nebo do kurikula všeobecně. Často do posledních dvou ročníků povinné docházky, může to však být i dříve. V gymnáziu je učení o světě práce zařazováno méně často než v ostatních typech škol. Vyučování ve třídě je doplňováno návštěvami pracovišť a praxí v podnicích. Je více zaměřeno na poznávání světa práce, než na uvědomění si sama sebe a na rozvoj dovedností v plánování kariéry.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Kariérní poradci Spolkového ústavu práce (*Bundesanstalt für Arbeit – BA*), kteří poskytují kariérní poradenství žákům ve školách, mohou absolvovat speciální tříletý bakalářský kurz v odborné vysoké škole (*Fachhochschule*), která patří ústavu. Tuto kvalifikaci má však jen jeden z pěti poradců. Ostatní obvykle absolvují šestiměsíční interní kurz kariérního poradenství.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Ve Spolkovém ústavu práce provádí kariérní poradenství a umísťování do zaměstnání v případě mladých lidí tentýž poradce, kariérní poradenství pro dospělé však provádějí specializovaní pracovníci. Profesionální poradci mohou absolvovat speciální tříletý bakalářský kurz v odborné vysoké škole (*Fachhochschule*), která patří ústavu, tuto kvalifikaci má však jen jeden z pěti poradců. Ostatní obvykle absolvují šestiměsíční interní kurz kariérního poradenství.

Dokončení v příštím čísle.

Pramen: Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. Paris, OECD 2004. 171 s. ■



Projekt SEEQUEL

Zkratka projektu je vytvořena z názvu *Sustainable Environment for the Evaluation of Quality in E-Learning* (Uznatelné prostředí pro evaluaci kvality v e-learningu).

V rámci projektu se bude 21. – 22. června 2004 v Budapešti konat Evropská konference o kvalitě e-learningu, která bude následovat po výroční konferenci Evropské sítě distančního vzdělávání (*European Distance Education Network – EDEN*). Ta poskytne prostor pro výměnu názorů a zkušeností a bude se na ní prezentovat struktura SEEQUEL a první výsledky laboratoře pro kvalitu e-learningu.

Pramen: <http://www.education-observatories.net/seequel/index> ■

⁵ Viz Postsekundární odborné vzdělávání v Lucembursku. Zpravodaj, 2003, č. 4, s. 10-12.

Další odborné vzdělávání v Lucembursku

Další odborné vzdělávání se řídí zákonem z roku 1990 o odborném sekundárním vzdělávání. Ten určuje, že další odborné vzdělávání může být organizováno:

- Ministerstvem školství (*Ministère de l'Education, de la Formation Professionnelle et des Sports*);
- profesními komorami;
- obcemi;
- soukromými sdruženími, která jsou k tomu oprávněna ministrem.

Na základě rozhodnutí ministra mohou kurzy dalšího vzdělávání probíhat ve středních odborných školách (*lycées techniques*) pod vedením jejich ředitelů.

Národní akční plán podporující zaměstnanost klade zvláštní důraz na profesní přípravu, která by měla pomoci odstranit nesoulad mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou po nich.

Další vzdělávání organizované ministerstvem školství

Zákonem z roku 1990 byla zřízena **Služba profesní přípravy** (*Service de la formation professionnelle*). Ta umožňuje řediteli profesní přípravy vykonávat úkoly, které jsou mu přiděleny ze zákona. Další vzdělávání organizované ministerstvem probíhá ve dvou střediscích další profesní přípravy (*Centre de formation professionnelle continue – CFPC*). Tato střediska mohou také organizovat:

- kurzy praktické přípravy pro žáky;
- profesní poradenství a průpravné kurzy pro mladé nezaměstnané;
- kurzy profesní přípravy vedoucí k osvědčení o technické a profesní průpravě (*Certificat d'initiation technique et professionnelle – CITP*) ve spolupráci s *lycée technique*;
- profesní přípravu, rekvalifikační kurzy a všeobecné vzdělávání pro nezaměstnané a pracovníky ohrožené nezaměstnaností;
- kurzy profesní a funkční adaptace a rekvalifikace.

Služba vzdělávání dospělých (*Service de la formation des adultes – SFA*) byla oficiálně zřízena zákonem z roku 1991 a má tyto úkoly:

- koordinovat vzdělávání poskytované dospělým ve večerních kurzech středních škol, dále Vyšším technologickým ústavem (*Institut supérieur de technologie – IST*), Lucemburským univerzitním střediskem (*Centre universitaire luxembourgeois – CUL*) a Jazykovým střediskem (*Centre de langues*);
- organizovat systém večerního vzdělávání dospělých, které je ukončováno stejnými diplomy a osvědčeními jako denní studium;
- poskytovat základní vzdělávání dospělým obyvatelům Lucemburska, pokud o ně projeví zájem;
- pořádat zájmové kurzy v oblasti „všeobecného vzdělávání a sociálního vzestupu a/nebo definovat jejich obsah buď přímo, nebo prostřednictvím obcí či neziskových sdružení;
- definovat kurikula kurzů všeobecného zájmu a kurzů pořádaných pro dospělé na základě zvláštních dohod.

Další odborné vzdělávání organizované profesními komorami a sociálními partnery

Profesní komory (*chambres professionnelles*) zřízené zákonem z roku 1924 jsou velmi aktivní v pokročilém odborném vzdělávání. Pořádají kurzy zaměřené na určité cílové skupiny. Patří mezi ně:

- **Řemeslnická komora** (*Chambre des métiers*);
- **Obchodní komora** (*Chambre de commerce*);

- **Komora zaměstnanců soukromého sektoru** (*Chambre des employés privés – CEP-L*), která mimo jiné organizuje kurzy výpočetní techniky již od roku 1971 a od roku 1996 spolupracuje s Univerzitou v Nancy II při poskytování vysokoškolského vzdělávání;
- **Sdružení lucemburských bank a bankéřů** (*Association des banques et banquiers luxembourgeois – ABBL*), které v roce 1990 založilo Lucemburský ústav pro přípravu v bankovníctví (*Institut de formation bancaire Luxembourg – IFBL*).

Lucemburský úřad pro růst produktivity (*Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité – OLAP*) byl založen v roce 1957 jako neziskové sdružení. Jeho úkolem je podporovat vyšší produktivitu v podnicích, výměnu a šíření informací k tomuto účelu a povzbuzovat zaměstnance na všech úrovních k dalšímu vzdělávání. OLAP poskytuje kurzy podle přání zákazníků, dále kurzy výpočetní techniky, psaní strojem a angličtiny.

Národní ústav pro další profesní vzdělávání (*Institut national pour la formation professionnelle continue – INFPC*) byl založen v roce 1992. Jeho úkolem je formulovat teorii dalšího vzdělávání, která by podporovala technologický rozvoj a inovační vyučovací metody.

Přeložila Zdena Tamašiová

Prameny:

<http://www.men.lu/edu/fre/formation/professionnelle/>

Frideres-Poos, José – Engel, Gilbert – Lenert, Jerry: Vocational education and training in Luxembourg. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. 95 s. Vyd. CEDEFOP. ■

Financování dalšího vzdělávání v Nizozemsku

V uplynulých dvaceti letech byl do mnoha kolektivních smluv začleněn paragraf o profesní přípravě jako reakce na rostoucí potřebu dalšího vzdělávání a rekvalifikace zaměstnanců. Byly zakládány odvětvové fondy pro profesní přípravu. Zaměstnavatelé platí do fondů stanovené procento z celkového objemu mezd bez ohledu na velikost podniku.

V roce 1997 provedl Max Goote Institut (MGK) šetření o fungování a efektivnosti těchto fondů. Závěry šetření ukázaly, že fondy využívaly pro refundaci nákladů na vzdělávání hlavně velké společnosti, že mnoho fondů si vytvořilo značné kapitálové rezervy, ale očekávalo vyšší výdaje v nadcházejících letech, a že pokud pracovníci přecházeli do jiného odvětví nebo oboru, fondy nepřispívaly na vyrovnání jejich nákladů na profesní přípravu. Současný stav popisuje zpráva „Fondy profesní přípravy revidovány: jejich stav a činnost v roce 2002“⁶.

Šetření ukázalo, že se účast na vzdělávání podstatně zvýšila, zejména u zaměstnanců menších podniků. Přetrvávají však problémy se zapojením podniků s méně než 50 zaměstnanci. Zvyšuje se účast v profesní přípravě ve stavebnictví, v hotelnictví a ve veřejného stravování.

V roce 2002 přispívalo do fondů téměř 40 % podniků; dvě třetiny z nich již obdržely refundace. Celkové kapitálové rezervy všech fondů stále rostou, protože fondy získávají více než vydávají. 65 % fondů je využíváno na další vzdělávání, učňovství a projekty zaměstnanosti, 35 % na jiné aktivity (péče o děti, pracovní zařízení, činnost společných organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců).

Fondy se staly pružnějšími z hlediska uznávání různých typů kurzů. Polovina fondů nyní refunduje kurzy v podnicích, zejména jsou-li zahrnuty do schválených plánů podnikového vzdělávání. Čtvrtina fondů částečně proplácí kurzy všeobecného vzdělávání a 80 % fondů bere v úvahu i určité typy nadodvětvových kurzů. To dokazuje, že se významným cílem stává zvyšování zaměstnatelnosti pracovníků.

Přeložil Petr Viceník

Pramen: The Netherlands. The functioning of training and development funds in continuing training. Cedefop Info2003, č. 2, s. 14. ■

⁶ J.M. Waterreus: Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen op herhaling. Stand van zaken scholingsfondsen 2002. Max Groote Kenniscentrum voor Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie 2002. ISBN: 90-75743-49-1.

Potřeby profesní přípravy v Řecku



Ministerstvo práce a sociální péče (ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ) zorganizovalo šetření, které v roce 2001 provedla soukromá výzkumná instituce. Hlavním účelem šetření bylo identifikovat potřeby zaměstnavatelů v oblasti kvalifikace pracovních sil.

Výsledky šetření mají pomoci při tvorbě programů dalšího odborného vzdělávání.

Konečný vzorek respondentů tvořilo 6228 podniků s ročním obratem vyšším než 30 000 EUR⁷ ze všech 51 regionů (z každého regionu bylo vybráno nejméně 20 podniků). Zástupci firem byli dotazováni na počet současných volných míst, počet volných míst, která firma obsadila v uplynulém roce, na požadované specializace a profese, na problémy s přijímáním nových zaměstnanců, na požadované základní a dodatkové dovednosti, na preference podniku týkající se pohlaví, věku a stupně vzdělání uchazečů atd.

Z výsledků šetření vyplynulo, že pouze 32 % podniků mělo v uvedeném období volná místa, nebo je plánovalo vytvořit. Situace v jednotlivých regionech byla rozdílná. Nejvíce podniků, které mohly nabídnout volná místa, bylo v severozápadním regionu Epirus (45 %), nejméně na Severních Egejských ostrovech (16 %).⁸ Podíl podniků nabízejících volná místa byl nejvyšší v kategorii podniků s největším obratem (nad 6 miliónů EUR), kde tvořil 44 %.

Z celkové počtu asi 17 000 volných míst uvedených v šetření činila existující volná místa zhruba jednu třetinu, zbytek připadal na nově vytvářená pracovní místa.

Pokud jde o stupeň dosaženého vzdělání, lišily se požadavky firem podle jednotlivých sektorů.

Tabulka 1: **Požadavky odvětví na stupeň vzdělání vyjádřené v procentech**

Stupeň vzdělání*	Základní	Úplné střední	Odborné post-sekundární	Terciární neuniverzitní	Univerzitní a vyšší	Bez preference
Zemědělství/ Rybářství/ Hornictví	65	11	7	7	4	6
Průmysl/ Energetika	17	39	13	13	10	8
Stavebnictví	32	17	6	12	19	14
Obchod	15	46	11	12	11	5
Služby	10	30	19	10	25	6
Celkem	15	36	14	11	18	6

* V rozdělení stupňů vzdělání se projevuje odlišná struktura řeckého vzdělávacího systému, který nenabízí odborné vzdělání na úrovni našeho úplného středního odborného vzdělávání.

Z tabulky je zřejmé, že u primárního sektoru (zemědělství, rybářství, hornictví) převažují požadavky na základní stupeň vzdělání a u sekundárního sektoru na úplné střední a odborné vzdělání. Terciární sektory (obchod a služby) vykazují požadavky na střední a odborné vzdělání srovnatelné se sekundárním sektorem. Stavebnictví požaduje vyšší podíl osob se základním vzděláním, ale také se vzděláním vysokoškolským, přičemž zanedbatelné nejsou ani požadavky na vzdělání odborné. V sektoru služeb je vyžadován značný podíl pracovníků s vysokoškolskou kvalifikací, přičemž požadavky na tento stupeň vzdělání v sektoru obchodu jsou srovnatelné se sektorem průmyslu.

⁷ Pro účely šetření byl použit přepočten 1 EUR = 340,75 GRD, který byl pro potřeby tohoto článku zaokrouhlen.

⁸ Vžitě české překlady názvů *Ipeiros* a *Voreio Aigaio*.

Tabulka 2: **Požadavky na dodatkové dovednosti v jednotlivých sektorech**

Sektor	Musí ovládat počítač	Nemusí ovládat počítač	Musí znát cizí jazyk	Nemusí znát cizí jazyk	Musí mít praxi	Nemusí mít praxi
Zemědělství/ Rybářství/ Hornictví	13	53	13	51	46	10
Průmysl/ Energetika	38	40	34	36	60	16
Stavebnictví	26	41	22	44	78	4
Obchod	45	37	51	32	56	17
Služby	28	34	54	18	50	18
Celkem	35	37	47	28	55	17

Z tabulky jsou zřejmé značné požadavky zaměstnavatelů na předcházející praxi a na znalost cizích jazyků i dovednost v práci s počítačem, i když stále ještě existuje hodně zaměstnání, v nichž se tyto znalosti a dovednosti nevyžadují. Podle organizátorů šetření lze poptávku podniků po pracovnících s praxí vysvětlit jednak přetrvávající neochotou firem investovat do přípravy vlastních zaměstnanců, jednak přesvědčením zaměstnavatelů o tom, že pracovní dovednosti lze lépe získat praxí než vzděláváním a profesní přípravou.

Tabulka 3: **Profese, po nichž je největší poptávka**

Pořadí	Řecko	Region Attika (včetně Atén)
1.	různé druhy obchodníků a prodavačů	různé druhy obchodníků a prodavačů
2.	nekvalifikovaní dělníci v průmyslu	odborníci na IT/programátoři
3.	účetní (všech úrovní)	řidiči autobusů a nákladních aut
4.	řidiči autobusů a nákladních aut	stavební inženýři a odborníci ve stavebnictví
5.	číšníci/servírky	nekvalifikovaní dělníci pro stavbu silnic
6.	stavební inženýři a odborníci ve stavebnictví	účetní (všech úrovní)
7.	obsluha různých strojů	nekvalifikovaní dělníci v průmyslu
8.	odborníci na IT/programátoři	vrátní (domovníci)
9.	vrátní (domovníci)	ekonomové
10.	ekonomové	marketingoví experti
11.	nekvalifikovaní dělníci pro stavbu silnic	
12.	obsluha strojů	

Více než polovina zaměstnavatelů (58 %) uvádí, že nemá potíže s přijímáním pracovníků s požadovanými dovednostmi, více než 13 % zaměstnavatelů však tvrdí, že obtížně hledají specializované techniky a podobné profese.

Přesto lze hodnotit výsledky šetření stavu řeckého trhu práce jako určité zklamání. Šetření ukazuje na nedostatečné vytváření pracovních míst vyžadujících pracovníky s vysokou kvalifikací, zejména v oblasti nových technologií. Stále existuje mnoho firem, které požadují pracovníky s nízkou kvalifikací. V některých regionech tvoří pracovní místa pro nekvalifikované nebo málo kvalifikované pracovníky více než 80 % z celkové nabídky. Struktura žebříčku žádaných profesí se v jednotlivých regionech podstatně neliší, jen v regionu Attika je poptávka po odbornících v oblasti IT na druhém a po odbornících v marketingu na desátém místě.

Přeložil Petr Vicaník

Zpracováno podle diskusního příspěvku **Pavliny Karasiotou** "Identification of skill needs. Projects and actions for Greece – a review" předneseného na konferenci nazvané „Early identification of skill needs in Europe“ Thessaloniki 22-23 May 2003. *Nyní součást stejnojmenné publikace Cedefop, která je k dispozici v knihovně.* ■

Reforma zákona o profesní přípravě v Německu

V Německu se připravuje revize zákona o profesní přípravě (*Berufsbildungsgesetz – BBiG*). Diskuse o tom, jak by měl nový zákon vypadat, probíhá již delší dobu. V tomto čísle Zpravodaje otiskujeme stanovisko Spolkového svazu učitelek a učitelů profesních škol a Spolkového svazu učitelů na hospodářských školách, vyjádřené v deseti tezích v dubnu loňského roku. V příštím čísle přineseme přehled pěti cílů, jejichž splnění od reformy zákona očekává Spolkové ministerstvo školství a výzkumu. Průběžné informace o postupu reformy jsou publikovány na webové stránce zřízené k tomuto účelu.⁹

10 tezí pro moderní profesní přípravu orientovanou na budoucnost

Spolkový svaz učitelek a učitelů profesních škol (*Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen*) a Spolkový svaz učitelů na hospodářských školách (*Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen*) by chtěly dosáhnout toho, aby zastaralý zákon o profesní přípravě byl podroben důkladné revizi. Svou představu popisují v deseti tezích, které rozeslaly ministerským předsedům spolkových zemí, zástupcům zainteresovaných institucí a svazů a mnohým jednotlivým osobám. Reakce adresátů byly povzbudivé. Na základě těchto tezí hodlají oba svazy zpracovat své konkrétní návrhy k novelizaci zákona o profesní přípravě.

1. Profesní školy přebírají důležitou roli při přechodu do světa práce

Mnohostranné studijní kurzy v profesních školách, včetně profesních škol, v nichž učni tráví jen část učební doby, přebírají v duálně kooperativní profesní přípravě důležitou roli ve vzdělávacím procesu na rozhraní mezi všeobecně vzdělávací školou a světem práce. Jejich zásluhou si Německo v mezinárodním srovnávání profesních kvalifikací vede dobře. Významně přispívají též k relativně nízké nezaměstnanosti mládeže.

2. Vzdělávací povinnost hospodářství a jednotlivých spolkových zemí

Vedle hospodářství, které poskytuje profesní přípravu, mají také země povinnost otevírat mladé generaci dveře do světa práce, nabízet jí perspektivy a zajišťovat její účast na rozvoji hospodářství a společnosti. To platí jak pro možnost absolvovat kvalifikující profesní přípravu, tak i pro šanci dalšího rozvoje získaných kompetencí celoživotním učením.

Mladistvým se špatnými startovacími podmínkami i mladým dospělým, kteří dosud žádnou profesní přípravu neabsolvovali, musí být zajištěna profesní příprava odpovídající jejich možnostem.

3. Role učebních míst v otázkách profesní přípravy

Systém profesní přípravy musí být chápán jako duálně kooperativní systém. Proto je třeba adekvátně oceňovat přispívání všech zúčastněných. Spolupráce znamená *spolu*, ne *proti sobě*. Profesní škola má svoje vlastní vzdělávací pověření. V důsledku toho musí být profesní škola zakotvena v zákoně o profesní přípravě jako partner. Nesmí dojít k tomu, aby byl duálně kooperativní systém všemi chválen, v právním základě by však žádná dualita neexistovala. Sociální partneři a spolkové země musejí mít možnost ovlivňovat vývoj profesní přípravy.

4. Náklady na vzdělávání

Prostřednictvím činnosti profesních škol spolkové země značně přispívají na náklady spojené s odborným vzděláváním. To je třeba ocenit. Vzhledem k nutnému vybavování profesních škol v budoucnu musí být toto financování zajištěno. Nesmí být vyloučena ani účast Spolku na financování, zvláště pokud jde o materiální vybavení profesních škol.

⁹ <http://www.bbig-reform.de/>

5. Modernizace metod zkoušení

Metody zkoušení, které jsou již nevyhovující jak časově, tak z hlediska nákladů, je třeba zmodernizovat a zhospodárnit. Moderní metody hodnocení, např. systémy kreditních bodů (*credit-point*), přihlížejí k výsledkům dosaženým již během vzdělávání. Tento způsob by měl být převzat do profesní přípravy. Umožňuje řádně započítávat výsledky dosažené a zdokumentované v profesní škole při odborné závěrečné zkoušce.

6. Uznávání dosažených výsledků

Na základě značně vystupňovaných požadavků na kvalifikace ze strany hospodářství usilují mladí lidé o přijetí na profesní odborné školy (*Berufsfachschulen*) nebo na jiné odborné školy s celodenním vyučováním. Studium na těchto školách poskytuje odbornou kvalifikaci, která je cenná i pro následnou profesní přípravu. To však dosud většinou nevedlo ke zkrácení následné duální profesní přípravy. Takovéto nesmyslné prodlužování doby studia není z ekonomického hlediska přijatelné. Proto je třeba najít možnosti k tomu, aby se při studiu na odborné škole pamatovalo na uznávání osvojených obsahů profesní přípravy.

7. Učební řády a rámcové učební plány

Učební řády musejí zahrnovat tolik flexibility a propustnosti, kolik je v rámci duálně kooperativní profesní přípravy pro oba partnery možné. Tak např. diferenciační koncepty musejí umožňovat jak podporu těch, kteří dosahují v učení slabších výsledků, tak na druhé straně nabízet dodatekové kvalifikace. Vzhledem ke klientele musí být profesní škola schopna poskytovat smysluplně odstupňované vzdělání.

Rozdělení úloh duálních partnerů musí být v učebních řádech a v rámcových učebních plánech Konference ministrů kultu (*KMK-Rahmenlehrplänen*) jasně vymezené. Učební řády nemají obsahovat žádné podrobnosti týkající se řízení, které by platily i pro profesní školu, nýbrž mají určovat pouze rámec, který je omezen na podnikovou stránku přípravy. Zprostředkování systematických souvislostí je úlohou profesní školy. To musí být jasně uvedeno v rámcových plánech. Při novém zavedení nebo novém řádu profese je proto nutné, aby se učební řády a rámcové učební plány vytvářely paralelně a v souladu, a aby rámcový plán pouze nekopíroval body obsažené v učebním řádu.

8. Účast profesních škol ve všech výborech

V rámci novelizace zákona o profesní přípravě se při spolupráci v duálním systému profesní přípravy (viz teze 3) počítá ve výborech pro profesní přípravu s profesními školami jako s rovnocennými partnery. Účast bez hlasovacího práva by byla znevážení duálního partnera.

Na vytváření nových učebních oborů a aktualizaci stávajících učebních řádů se školy mají adekvátně podílet nejen prostřednictvím zemí, nýbrž také prostřednictvím zastoupení učitelů.

9. Zajistit využitelnost *know-how* profesních škol pro region

Odborné znalosti o regionální hospodářské struktuře, které se vyskytují v profesních školách, potenciály, které vznikají z úzkých kontaktů k podnikům a institucím v místě, se mohou ještě více než dosud využívat k optimalizaci vzdělávacích procesů mladých lidí v regionu. Poradenství týkající se vzdělávání a profesní kariéry při přechodu ze školy do profesní přípravy, z profesní přípravy do profese, a také v procesu trvalého, celoživotního učení, může v regionu převzít profesní škola.

Kromě toho může profesní škola jako poskytovatel profesní přípravy i dalšího vzdělávání podněcovat hospodářský rozvoj regionu v oblasti svého profilu.

10. Posilovat evropskou dimenzi profesní přípravy

Více než v minulosti je třeba brát v profesní přípravě zřetel na sjednocující se Evropu. Musí existovat možnost absolvovat úseky profesní přípravy také v jiných evropských zemích, aniž by to bylo spojeno s prodloužením délky studia.

Musí se klást větší důraz na význam cizích jazyků v profesní přípravě. Je třeba plánovat časový rozvrh pro získání cizojazyčné kompetence podle potřeby dané profese. V profesní přípravě se musí více propagovat mezinárodní výměnné programy, jejichž využívání by měli podporovat všichni zúčastnění.

Dosud se uznávání německé profesní přípravy v rámci Evropské unie nepodařilo prosadit tak, jak by to bylo věcně oprávněné. Zde je třeba vyvinout veškeré úsilí, aby absolvování profesní přípravy v Německu bylo náležitě uznáváno v evropském i mezinárodním měřítku.

Pramen: 10 Thesen für eine moderne, zukunftsorientierte Berufsausbildung. Die berufsbildende Schule, 55, 2003, č. 6, s. 176-177. ■

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>Arkani, Sepideh - Clarke, Linda - Michielsens, Elisabeth</p> <p>Regulation for Survival: training and skills in the construction labour market in Jersey, Channel Islands. [Regulace pro přežití: profesní příprava a kvalifikace na trhu práce ve stavebnictví na ostrově Jersey, Normanské ostrovy.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, 55, 2003, č.3, s.261-279. 1 obr., lit.33.</p> <p>Krise v nabídce profesní přípravy na jednom z Normanských ostrovů se podobá situaci ve Velké Británii. V roce 2001 bylo na ostrově 87 tisíc obyvatel, z toho 46,5 tisíce ekonomicky aktivních: 25 % ve finančnictví a právnictví, 7 % v hotelnictví a restaurátérství, 9 % ve stavebnictví a jen 3 % ve výrobě. Článek popisuje, jak organizovat profesní přípravu ve stavebnictví, aby odpovídala potřebám vzdělávání a průmyslu a zvrátila klesající trend počtu pracovníků.</p>	<p>Bridge, Freda - Fisher, Roy - Webb, Keith</p> <p>From Franchise Network to Consortium: the evolution and operation of a new kind of further and higher education partnership. [Od sítě frančiz ke konsorciu: vývoj a fungování nového druhu partnerství dalšího a vysokoškolského vzdělávání.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, 55, 2003, č.3, s.301-318. Lit.36.</p> <p>Konsorcium pro postobligatorní vzdělávání a přípravu (<i>Consortium for Post Compulsory Education and Training</i> - CPCET) se vyvinulo ze sítě soustředěné kolem Huddersfieldské univerzity, která byla založena v polovině 60. let. V roce 2003 mělo konsorcium 32 členů. Zdůraznění výhod spolupráce mezi vysokoškolským a dalším vzděláváním. Současné úkoly CPCET a výhledy do budoucna.</p>
<p>Busby, Graham</p> <p>Tourism Degree Internship: a longitudinal study. [Stáže ve vysokoškolském studiu turismu: longitudinální studie.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, 55, 2003, č.3, s.319-334. 2 tab., lit.53.</p> <p>Případová studie stručně popisuje vývoj vysokoškolského studia v oblasti turismu ve Velké Británii. Výsledky osmiletého zkoumání zkušeností, které studenti získají během roční stáže. Sedm stanovených cílů, kterých má být v průběhu stáže dosaženo. Přenositelné dovednosti získané zkušeností.</p>	<p>Duignan, John</p> <p>Placement and Adding Value to the Academic Performance of Undergraduates: reconfiguring the architecture - an empirical investigation. [Praxe v průběhu studia a přidávání hodnoty k akademickému výkonu vysokoškolských studentů: rekonfigurace architektury - empirická zkoumání.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, 55, 2003, č.3, s.335-350. 6 tab., lit.32.</p> <p>Praxe v průběhu studia nejen pomáhá získávat praktické zkušenosti, ale také ovlivňuje školní výsledky studentů. Organizace různých modelů praxe. Učení založené na práci (<i>work-based learning</i> - WBL) ve Velké Británii.</p>

Commission en direct

Weekly internal newspaper of the European Commission

je, jak již název a podnázev napovídá, anglicko-francouzsky psaný interní týdeník Evropské komise.

V knihovně je k dispozici několik pravidelných čísel + speciální výtisky vydané u příležitosti rozšíření Evropské unie a věnované jednotlivým novým státům (Estonsku, Kypru, Polsku a Slovensku).

Ze Soluně přivezl Petr Viceník

- Základy společenských věd.** 1. vyd. Praha, EUROLEX BOHEMIA 2004. 851 s. **Sg. 25 348**
Učit se mluvit neznámá být uváděn do užívání již hotového nástroje označování nám důvěrně známého světa, nýbrž znamená získávat důvěrnou známost světa samého i toho, jak se s ním setkáváme.
- Špačková, Alena: **Moderní rétorika.** Jak mluvit k druhým lidem, aby nám naslouchali a rozuměli. Praha, Grada 2003. 120 s. **Sg. 25 347**
Když víte, že přítomní v sále si budou svou důležitostí plus minus rovni, musíte vybrat „typického“ zástupce. ... V každém publiku, známém i neznámém, jsou lidé předem přesvědčení, kteří podpoří vaše myšlenky, i kdyby se vám je nepodařilo vůbec vyslovit, považují vás za génia a vždycky vám zatleskají.
- Bischof, Anita – Bischof, Klaus: **Aktivní sebeřízení.** Jak získat kontrolu nad svým časem a prací. Praha, Grada 2003. 118 s. **Sg. 25 349**
Přetékající psací stůl vás zaručeně odvede od hlavních úkolů. Jakmile začnete vyřizovat jeden úkol, může vám promptně padnout do oka druhý. Pak se lehce stane, že odložíte právě vyřizovaný úkol a začnete dělat ten druhý, zábavnější. Efektivnost pak ovšem přichází zkrátka.
- Goudswaard, Gertrud: **Business English.** Korespondence, porady, prezentace, obchodní jednání a společenská konverzace. Praha, Grada 2004. 111 s. **Sg. 25 352**
Alternativní možnost vypůjčení auta ... malé firmy se jmenují trochu ironicky Rent a Wrack (Najmi si vrak). U nich se můžete setkat s výhodnými nabídkami trochu starších modelů a máte možnost zašoférovat si pravé americké fáro – sánky. Přirozeně pod heslem: No risk no fun!
- Whitmore, John: **Koučování.** Rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti. 2., rozšíř. vyd. Praha, Management Press 2004. 185 s. **Sg. 25 350**
... vztah mezi koučem a koučovaným musí být vztahem dvou partnerů společně usilujících o dosažení cíle. Musí to být vztah založený na vzájemné důvěře, na pocitu jistoty a bezpečí a na minimálním nátlaku.
- Kubeš, Marián – Spillerová, Dagmar – Kurnický, Roman: **Manažerské kompetence.** Způsobnosti výjimečných manažerů. 1. vyd. Praha, Grada 2004. 183 s. **Sg. 25 351**
... 80 až 90 % kompetencí, které rozlišují pracovníky na ty s průměrným a nadprůměrným výkonem, patří do oblasti emoční inteligence. Zbytek představuje kognitivní a technické kompetence.
- Vrba, Jiří – Všetulová, Monika: **Multimediální technologie ve vzdělávání.** Olomouc, Andragogé – Centrum otevřeného a distančního vzdělávání Univerzity Palackého v Olomouci 2003. 65 s. **Sg. 25 368**
... první dojem si o člověku, prostředí nebo věci vytvoříme do 90 sekund od okamžiku, kdy jsme se na něj poprvé podívali. A teď pozor: 62-90 % z tohoto dojmu vychází z barev.
- Kaprálek, Karel – Bělecký, Zdeněk: **Jak napsat a používat individuální vzdělávací program.** 1. vyd. Praha, Portál 2004. 139 s. **Sg. 25 367**
Implementace je to, k čemu audit a plánování směřuje, tedy vlastní pedagogický proces, přímá práce učitele s dítětem a se skupinou, uskutečňování naplánovaných pedagogických záměrů a jejich konfrontace s realitou.
- Průcha, Jan: **Interkulturní psychologie.** Sociopsychologické zkoumání kultur, etnik, ras a národů. 1. vyd. Praha, Portál 2004. 199 s. **Sg. 25 366**
Je běžně známa animozita části Čechů, Poláků, Norů či Francouzů vůči Němcům v důsledku okupace jejich zemí v druhé světové válce a podobných příkladů „národní animozity“ lze shledat ve světě mnoho. Psychologové nejsou za jedno v tom, nakolik je animozita sycena kognitivním a emocionálním obsahem, ale jistě obě složky jsou v ní zastoupeny.
- Frič, Pavol a kol.: **Česká soda v Evropské unii.** Scénáře strategického chování ČR v EU. Praha, G plus G 2004. 158 s. Vydalo Centrum pro sociální a ekonomické strategie – CESES. **Sg. 25 356**
Mladí lidé si uvědomí kvality života mimo metropoli a budou se snažit hledat způsoby, jak zůstat ve svém „rodném“ regionu. Rozvoj regionálních aktivit podporovaných státem i nestátními organizacemi nabídne pracovní příležitosti a povzbudí život obcí.
- Counselling Services at Czech Universities.** [Poradenské služby na českých vysokých školách.] 1. vyd. Praha, National Training Fund 2003. 159 s. **Sg. 25 353**

CEDEFOP

Getting to work on lifelong learning: policy, practice and partnership. Summary conference report. [Dát se do práce na celoživotním učení. politika, praxe a partnerství. Shrnující zpráva z konference.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2004. 46 s. Vydavatel Cedefop. **Sg. 25 354**

Sultana, Ronald G.: **Guidance policies in the knowledge society.** Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report. [Politika poradenství ve znalostní společnosti. Trendy, úkoly a odezvy v Evropě. Syntetizující zpráva Cedefop.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2004. 133 s. „Cedefop Panorama series. Sv. 85.“ **Sg. 25 355**

EURYDICE

Key Data on Information and Communication Technology in Schools in Europe. 2004 Edition. [Klíčové údaje o informační a komunikační technologii ve školách v Evropě. Vydání z roku 2004.] Brussels, Eurydice 2004. 82 s. „Key Data on Education in Europe.“ **Sg. 25 357**

Chiffres clés des technologies de l' information et de la communication à l' école en Europe. Édition 2004. [Klíčové údaje o informační a komunikační technologii ve školách v Evropě. Vydání z roku 2004.] Bruxelles, Eurydice 2004. 82 s. „Chiffres clés de l' education en Europe.“ **Sg. 25 358**

Bundesinstitut für Berufsbildung - BIBB

Kommunizieren und Lernen in virtuellen Gemeinschaften. Neue Wege der Qualifizierung des Bildungspersonals. [Komunikovat a učit se ve virtuálních společenstvích. Nové cesty kvalifikace pedagogických pracovníků.] Kathrin Hensge, Phillip Ulmer (Hrsg.). Bielefeld, Bertelsmann 2004. 117 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Sv. 261.“ **Sg. 25 359**

Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung - Wo steht die Praxis? [Rozvoj kvality v dalším vzdělávání – Jaká je praxe?] Christel Balli, Elisabeth M. Krekel, Edgar Sauter (Hrsg.). Bonn, Bertelsmann 2004. 209 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Sv. 262.“ **Sg. 25 360**

Beicht, Ursula - Berger, Klaus – Bispinck, Reinhard – Kirsch, Johannes: **Tarifliche Ausbildungsförderung - Entwicklung der Regelungen von 1996 bis 2001 und Einschätzung ihrer Wirksamkeit.** [Tarifní podpora přípravy učňů – vývoj úprav od roku 1996 do roku 2001 a hodnocení jejich účinnosti.] Bonn, Bertelsmann 2004. 131 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Sv. 263.“ **Sg. 25 361**

Beicht, Ursula – Walden, Günter – Herget, Hermann: **Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland.** [Náklady a užitek podnikové profesní přípravy v Německu.] Bonn, Bertelsmann 2004. 288 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Sv. 264.“ **Sg. 25 362**

E-Learning: Qualität und Nutzerakzeptanz sichern. Beiträge zur Planung, Umsetzung und Evaluation multimedialer und netzgestützter Anwendungen. [E-learning: zajistit kvalitu a přijatelný užitek. Příspěvky k plánování, realizaci a evaluaci multimediálních a síťových aplikací.] Gert Zinke, Michael Härtel (Hrsg.). Bonn, Bertelsmann 2004. 159 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Sv. 265.“ **Sg. 25 363**

Kooperative Berufsausbildung in der Benachteiligtenförderung. Ein Ansatz zur Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung. [Kooperativní profesní příprava v podpoře znevýhodněných. Přístup k propojení nadpodnikové a podnikové profesní přípravy.] Hildegard Zimmermann (Hrsg.). Bonn, Bertelsmann 2004. 335 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Sv. 266.“ **Sg. 25 364**

Meifort, Barbara: **Die pragmatische Utopie.** Qualifikationserwerb und Qualifikationsverwertung in Humandienstleistungen. [Pragmatická utopie. Získávání a využívání kvalifikací ve vykonávání sociálních služeb.] Bonn, Bertelsmann 2004. 95 s. **Sg. 25 365**

Zpravodaj



Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)

Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková

Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 274 862 251, fax 274 863 380.

E-mail: konopask@nuov.cz <http://www.nuov.cz> Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.