

z p r a v o d a j

XVI. ročník

4

2005

- 2 Editorial
- 3 Plnění lisabonských cílů ve vzdělávání
Zpráva Evropské komise z března 2005 hodnotí dosud dosažený pokrok.
- 4 Postavení vědců v Evropské unii
Evropská charta výzkumných pracovníků a Kodex chování pro přijímání vědeckých pracovníků.
- 5 Choroby z práce s počítačem ve zkratce
Přehled mezinárodně používaných zkratk pro označování chorob způsobených psaním na počítači.
- 6 Vývoj odborného vzdělávání v Rusku
Spolupráce německého Spolkového ústavu odborného vzdělávání a ruského Institutu pro rozvoj odborném vzdělávání při formování sociálního partnerství.
- 9 Angličtina na vysokých školách ve Francii
Význam znalosti angličtiny pro francouzské vedoucí pracovníky a inženýry.
- 9 Změny v mezinárodním testu TOEFL
Další generace testu TOEFL – TOEFL iBT a jeho zavádění.
- 10 Francouzština v německých školách
Statistické údaje z jednotlivých spolkových zemí.
- 11 Činnost Spolkové agentury práce v Německu
Národní pakt pro profesní přípravu a generační obnovu odborných pracovních sil v Německu.
- 12 Mít pojem o tom, co je pojem
Výběr definic z výkladových slovníků.
- 13 Velká Británie – dovednosti pro 21. století
Strategie rozvoje pracovních sil do roku 2010 a soustava kreditů.
- 15 Co nového v časopisech
Céreq Bref, 2004, č. 209-213; Revue internationale du Travail, 2004, č. 3.
- 16 Nové knihy v knihovně
- 16 Zajímavé internetové adresy
Internetové časopisy Essentia a Ikaros, Evropské hlavní město kultury 2005.
- Příloha III/2005:
Základy Společného rámce zajišťování kvality odborného vzdělávání a přípravy v Evropě.

Editorial



Fotografie ukazuje do kamene vytesaný erb města, které bylo pro letošní rok vyhlášeno Evropským hlavním městem kultury. Stalo se tak poprvé podle nové procedury ustanovené rozhodnutím Evropské rady a parlamentu v roce 1999 na léta 2005-2019. V Ottově Slovníku naučném (1892) se o tomto městě píše: „Rozkládá se po obou březích řeky Lee a na ostrově, jenz druhdy býval

bažinou ... Části města jsou mezi sebou spojeny 9 mosty. Nerovná půda a okolní vrchy, nepravidelné ulice a domy ze starého, červeného pískovce, jakož i rozlehlý veřejný park a jilmové stromořadí, přes 15 km dlouhé, dodávají městu příjemné malebnosti.“ Aktuálnější informace (a jméno města) najdete v rubrice Zajímavé internetové adresy.

V prosinci 2004 v Sofii vyhlásila Rada Evropy rok 2005 za Evropský rok občanství prostřednictvím vzdělávání. Chce tím zdůraznit, jaký význam má vzdělávání pro rozvoj občanství a pro kvalitu účasti na demokratické společnosti. Členské státy Rady Evropy by měly z výchovy k demokratickému občanství (Education for Democratic Citizenship – EDC) učinit jednu z priorit své vzdělávací politiky.

Vzděláváním se zabývá i Evropská komise ve zprávě vydané koncem března. Hodnotí v ní, jak daleko se dostaly země Evropské unie při plnění tzv. lisabonských cílů. Ve zprávě se jednoduše kritéria poměřují též s výsledky, kterých dosáhly Spojené státy a Japonsko. To jsme v tabulce na protější straně vynechali, zájemcům však můžeme poskytnout originál v tištěné či elektronické podobě.

„Co to je vědec?“ Pod tímto názvem vydala Evropská komise tiskovou zprávu o vydání dvou dokumentů: Evropské charty výzkumných pracovníků a Kodexu chování pro přijímaní vědeckých pracovníků. V době, kdy jsme připravovali informaci pro Zpravodaj, nebyly dokumenty ještě k dispozici v českém překladu. Proto se některé výrazy v článku na straně čtyři a pět od oficiálního (závažného) překladu liší. Tyto odlišnosti však nejsou podstatné a nemění smysl obou dokumentů.

Co se děje v odborném vzdělávání v Ruské federaci se dozvíte z článku, převzatého z materiálů německého Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB). BIBB se angažuje v podpoře rozvoje odborného vzdělávání v různých zemích světa, např. v Číně a v Turecku. V Rusku pomáhal při zakládání sociálního partnerství v odborném vzdělávání a systému včasného rozpoznání potřeby kvalifikací, který s tím úzce souvisí.

Angličtina je v současné Evropě dorozumívacím jazykem číslo jedna. Uvědomují si to i Francouzi, jak dosvědčuje článek na straně 9. Pro testování angličtiny existuje několik mezinárodně uznávaných testů, z nichž nejznámější je TOEFL, jehož složení je podmínkou přijetí na univerzity v USA a ve Velké Británii. TOEFL bude během let 2005-2006 modernizován. Jak bude tato modernizace probíhat se dočtete na straně devět a deset. V Německu je prvním vyučovaným cizím jazykem samozřejmě také angličtina, téměř 17 % žáků německých základních a středních škol se však učí také francouzsky.

Na Lisabonský proces navázala vláda Velké Británie strategií rozvoje pracovních sil do roku 2010, kterou publikovala v bílé knize v roce 2003. Hodnocení realizace této strategie po prvním roce najdete na straně 13 a 14. V příštím Zpravodaji budeme informovat o soustavě kreditů, která je vytvářena v rámci strategie.

AK

Plnění lisabonských cílů ve vzdělávání

Komise Evropských společenství vydala koncem března 2005 rozsáhlou zprávu hodnotící pokrok, který byl učiněn na cestě k dosažení lisabonských cílů v oblasti vzdělávání a profesní přípravy. Je to již druhá výroční zpráva, která se zabývá výkonností vzdělávacích systémů v EU a používá přitom indikátory schválené experty ze zúčastněných zemí. Monitorování výkonnosti a pokroku je základní součástí Lisabonského procesu. Periodické monitorování umožňuje odhalit silné stránky i slabiny, a tím určuje vodítka a směr pro další realizaci strategie Vzdělávání a profesní příprava 2010. Další výroční zpráva bude publikována v roce 2006. Z rozsáhlé zprávy jsme vybrali několik nejvýznamnějších zjištění a tabulku, která je ilustruje.

Oblast kritéria	Cíl do roku 2010	Tři členské země s nejlepšími výsledky			Průměr EU
Podíl 18-24letých, kteří předčasně opustili školu	Maximálně 10 %	2004			15,9 %
		Polsko 5,7 %	Česká rep. 6,1 %	Slovensko 7,1 %	
Podíl 15letých s nízkou čtenářskou gramotností	Pokles alespoň o 20 % (na 15,5 %)	Změny v podílu žáků se špatnými výsledky v %, 2000-2003			+2,1 %
		Lotyšsko -40,2 %	Polsko -27,6 %	Finsko -18,6 %	
		% žáků se špatnými výsledky v roce 2003			19,8 %
Míra absolvování vyššího sekundárního vzdělávání u 20-24letých	Alespoň 85 %	2004			76,4 %
		Slovensko 91,3 %	Česká rep. 90,9 %	Slovensko 89,7 %	
Absolventi vysokých škol v matematice, přírodních vědách a v technice	Zvýšení alespoň o 15 % (tj. 100 000 absolventů nebo 1,6% roční nárůst v letech 2001-2010)	Průměrné roční zvýšení v letech 2001 a 2002			+4,6 %
		Slovensko +22,6 %	Polsko +12,7 %	Španělsko +10,4 %	
		Počet absolventů vysokých škol na 1000 obyvatel v roce 2001			10,9
Účast (25-64letých) dospělých v celoživotním vzdělávání	Alespoň 12,5 %	2004			9,4 %
		Švédsko 35,8 %	Dánsko 27,6 %	Finsko 24,6 %	

Vysoký počet žáků, kteří předčasně odcházejí ze školy, je překážkou při zajišťování větší sociální soudržnosti v EU. V roce 2004 opustilo školu předčasně téměř 16 % mladých lidí ve věku 18-24 let. Evropská rada se shoduje na tom, že tato míra by měla být do roku 2010 snížena na 10 %.

Pro znalostní ekonomiku je klíčovým předpokladem dostatečný počet vědeckých pracovníků. Rada stanovila dva cíle: zvýšit počet absolventů vysokých škol v matematice, přírodních vědách a v technice alespoň o 15 % a napravit nerovnováhu mezi muži a ženami. Podle současných trendů bude obou cílů dosaženo, prvního z nich ještě před termínem.

Úspěšné podílení se na znalostní společnosti vyžaduje základ vybudovaný ve středoškolském vzdělávání. Rada se shodla na tom, že do roku 2010 by alespoň 85 % 22letých mělo mít střední vzdělání. Míra absolventů se však od roku 2000 pohybuje kolem 76,5 %.

Lidé si musí své znalosti, kompetence a dovednosti během života aktualizovat a doplňovat celoživotním vzděláváním. Míra účasti dospělých ve vzdělávání v roce 2004 dosáhla 9,4 %; oproti roku 2000 se zvýšila o 1,5 %. K největšímu zvýšení přitom došlo v roce 2003 díky zlomu v časových řadách.

Získávání základních kompetencí je prvním krokem k účasti na rozvíjející se znalostní společnosti. Podle nejnovějších údajů dosáhlo 20 % 15letých v roce 2003 jen nejnižšího stupně čtenářské gramotnosti. Průměrný výsledek se ve srovnání s rokem 2000 nezlepšil. Cílem pro rok 2010 je 15,5 %.

EU trpí nedostatečným investováním do lidských zdrojů, zejména do vysokoškolského vzdělávání. Veřejné investice do vzdělávání jako procento z HDP od roku 2000 nepatrně rostou a jsou srovnatelné s mírou veřejných investic v USA (a vyšší než v Japonsku). Míra soukromých investic je však téměř ve všech stá-

tech EU velmi nízká ve srovnání s předními světovými zeměmi.

EU musí získat pro učitelství povolání více než milion lidí. Ve školách je vysoký podíl starších učitelů, kteří budou muset být v průběhu let 2005-2015 nahrazeni. Na kvalitní počáteční vzdělávání učitelů musí navazovat proces neustálého profesního rozvoje.

Většina žáků nedosahuje stanoveného cíle, kterým je zvládnutí alespoň dvou cizích jazyků. V roce 2002 se v členských státech žáci v nižším sekundárním vzdělávání učili v průměru 1,3 a ve vyšším sekundárním vzdělávání 1,6 cizího jazyka.

Téměř polovina členských států je alespoň v některém z výše uvedených ukazatelů mezi třemi nejlépe si vedoucími zeměmi.

Pramen: Progress towards the Lisbon objectives in education and training. 2005 report. Commission staff working paper. Brussels, Commission of the European Communities 2005.135 s. The report is written within the frame of the open method of co-ordination and the "Detailed work-programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe".

Anglický originál je k dispozici v knihovně.

Postavení vědců v Evropské unii

V březnu 2005 vydala Evropská komise doporučení, ve kterém uvádí, jaké kroky by měly členské státy udělat v oblasti výzkumu. Doporučení je doplněno dvěma dokumenty: Evropskou chartou výzkumných pracovníků a Kodexem chování pro přijímání vědeckých pracovníků. Tyto dva dokumenty jsou klíčovými prvky v politice EU, která usiluje o to, aby se kariéra výzkumného pracovníka stala přitažlivější. Zároveň dává jí jednotlivým vědcům stejná práva a povinnosti bez ohledu na to, ve kterém členském státě pracují. To by mělo pomoci k tomu, aby se postavení vědců v Evropě sjednotilo a aby byly odstraněny rozdíly mezi zeměmi, regiony, místy nebo odvětvími.

Evropská charta výzkumných pracovníků

Chartu tvoří soubor všeobecných principů a požadavků, které specifikují role, povinnosti a nároky vědců, jejich zaměstnavatelů a/nebo financierů¹. Charta ustavuje rámec, v němž by činnost všech zúčastněných měla vést k úspěšnému vytváření, přenášení, sdílení a rozšiřování znalostí a technického rozvoje a k rozvoji kariéry vědeckých pracovníků. Charta platí pro všechny výzkumné pracovníky ve všech zemích EU bez ohledu na jejich služební věk a povinnosti, které vykonávají kromě vědecké práce (vedení, mentorování, řízení nebo administrativní úkoly). Charta předpokládá, že vědci, zaměstnavatelé i financieri musí především splňovat požadavky příslušné národní nebo regionální legislativy. Tam, kde jsou práva a postavení vědců příznivější než stanovuje Charta, budou tyto podmínky zachovány.

Všeobecné zásady a požadavky týkající se výzkumných pracovníků jsou v Chartě uspořádány do dvanácti bodů:

Svoboda výzkumu: Vědci by měli zaměřovat svůj výzkum na dobro lidstva a měli by přitom mít svobodu v myšlení, ve vyjadřování a ve volbě vhodných metod. Zároveň by měli brát v úvahu, že tato svoboda může být omezena v důsledku jejich dalších povinností (říze-

ní, poradenství), z rozpočtových důvodů, z hlediska ochrany duševního vlastnictví apod.

Etické principy: Vědci by měli dodržovat etickou praxi a principy uznávané v dané disciplíně i etické normy stanovené příslušnými kodexy.

Profesní odpovědnost: Vědci by měli usilovat o to, aby jejich výzkum byl pro společnost relevantní a neduplikoval výzkum, který již byl proveden někde jinde. Měli by se vyhnout plagiátorství a u převzatých poznatků důsledně uvádět zdroje. Měli by též ručit za kvalitu práce, kterou zadají někomu jinému.

Profesní postoj: Vědci by měli znát strategické cíle a finanční mechanismy ve svém výzkumném prostředí, snažit se získat nezbytná schválení před zahájením výzkumu a o jeho průběhu informovat zaměstnavatele, financiera a vedoucího.

Smluvní a zákonné povinnosti: Vědci na všech úrovních musí být seznámeni s platnými předpisy a dodržovat je.

Skládání účtů: Vědci si musí být vědomi toho, že mají skládat účty jak svým zaměstnavatelům, tak společnosti jako celku. To se týká také efektivnosti jejich práce.

Osvědčené postupy ve výzkumu: Dodržování pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Rozšiřování a využívání výsledků: Všichni vědci by měli v souladu se smluvním ujednáním usilovat o to, aby výsledky jejich práce byly využity a přinesly užitek.

Veřejné angažování: Vědci by měli být schopni seznamovat se svými výzkumnými činnostmi srozumitelným způsobem širší veřejnost.

Vztah k vedoucím: Výzkumní pracovníci by si v počáteční fázi, kdy ještě dokončují své vzdělávání, měli vytvořit dobré vztahy se svými vedoucími a zástupci fakulty či katedry tak, aby co nejlépe využili pomoci, kterou jim zkušené vědci mohou poskytnout.

Vůdčí a řídicí povinnosti: Starší a zkušení vědci by měli působit jako vedoucí, kariérní poradci, koordinátoři projektů, manažeři nebo zprostředkovatelé vědeckých poznatků. Měli by si budovat dobré vztahy se svými žáky.

Neustálý profesní rozvoj: Vědci ve všech stádiích své profesní dráhy by se měli stále zdokonalovat nepřetržitým aktualizováním a rozšiřováním svých dovedností a kompetencí. To lze realizovat různými prostředky, včetně formálního vzdělávání, seminářů, konferencí a e-learningu.

Všeobecné zásady a požadavky týkající se zaměstnavatelů a financierů obsažené v Chartě zde neuvádíme.

Kodex chování pro přijímání vědeckých pracovníků

Kodex vypočítává devět obecných zásad a požadavků. Zde citujeme pouze z bodu nazvaného Posuzování zásluh: Zásluhy by měly být posuzovány kvalitativně i kvantitativně, posuzování by se mělo zaměřit na vynikající výsledky v rozmanité profesní dráze, nejen na počet publikovaných prací. Význam bibliometrických ukazatelů by tak měl být vyvážen řadou jiných evaluačních kritérií, např. vyučováním, vedením, týmovou prací, přenosem znalostí, řízením výzkumu a inovací a činnostmi při informování veřejnosti. V technických

oborech je třeba přihlížet k tomu, jak výzkumný pracovník přispěl k patentům, vývoji a vynálezům.

Pro účely tohoto doporučení byla použita mezinárodně uznávaná Frascatiho definice výzkumu (OECD 2002). Výzkumní pracovníci jsou v ní popsáni jako: „Odborníci angažovaní v pojmání nebo vytváření nových znalostí, produktů, procesů, metod a systémů a v řízení příslušných projektů.“

Doporučení se vztahuje na všechny lidi, kteří se profesionálně angažují ve výzkumu a vývoji v jakémkoliv stadiu své profesní dráhy, bez ohledu na jejich zařazení. Patří sem činnosti v základním výzkumu, v aplikovaném výzkumu, v experimentálním vývoji a v transferu znalostí, včetně inovací a poradenství, vedení a vyučování, managementu znalostí a práv duševního vlastnictví, využívání výsledků výzkumu nebo ve vědeckém žurnalismu.

Podle délky profesní dráhy se rozlišují:

- Začínající výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumné činnosti první 4 roky.
- Zkušení výzkumní pracovníci jsou ti, kteří po získání vysokoškolského diplomu poskytujícího přístup k doktorskému studiu absolvovali nejméně 4 roky praxe, nebo ti, kteří již mají doktorský titul.

¹V angličtině „funders“ (financieri), ve francouzštině „bailleurs de fonds“ (kapitáloví účastníci), v němčině Förderer (podporovatelé, mecenáši), v českém oficiálním překladu „investoři“.

Zpracováno podle anglické verze (před zveřejněním českého překladu).

Pramen: Doporučení Komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Text s významem pro EHP) (2005/251/ES). Ústřední věstník Evropské unie, 22.3.2005, L 75, s. 67-77.

V tištěné i elektronické verzi k dispozici v knihovně (též na <http://europa.eu.int/eur-lex/en/index.html>).

Choroby z práce s počítačem ve zkratce

Již v roce 1992 jsme ve Zpravodaji informovali o onemocněních rukou způsobených častým a dlouhotrvajícím používáním počítačové klávesnice. Od té doby se počítače ještě více rozšířily a počty postižených se mnohonásobně zvýšily. Zřejmě ve snaze zabránit dalšímu zhoršování potíží vypisováním celých názvů chorob se začaly používat zkratky. Například tyto:

Zkratka	Celý název	Překlad	Země používání
RSI	Repetitive (or Repetition) Strain Injury	Poškození z opakovaného zatížení	GB, CA, AU, NL
WRULD	Work Related Upper Limb Disorder	Poruchy horních končetin způsobené prací	GB
CTD	Cumulative Trauma Disorder	Kumulativní traumatická porucha	US
ULD	Upper Limb Disorder	Poruchy horních končetin	GB
OCD	Occupational Cervicobrachial Disorder	Porucha krční páteře a paží z povolání	JP, Skandinávie
OOS	Occupational Overuse Syndrome	Syndrom nadměrného používání z povolání	AU, NZ
WMSSD	Work related MusculoSkeletal Disorder	Poruchy svalů a kostry způsobené prací	Svět

Vývoj odborného vzdělávání v Rusku

Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) spolupracoval v rámci programu TRANSFORM s ruskými odborníky na formování sociálního partnerství v ruském odborném vzdělávání. Autorka článku otištěného v časopise, který BIBB vydává, popisuje současnou situaci v ruském odborném vzdělávání tak, jak ji v průběhu spolupráce poznala.

Ruský systém odborného vzdělávání má dlouhou tradici, která sahá až k Petru Velikému (začátek 18. století). Za časů Sovětského svazu probíhala profesní příprava převážně ve škole a byla doplňovaná obdobím praxe. Od šedesátých let 20. století se vzdělávací kapacita státního systému odborného vzdělávání značně rozšířila. Zlepšila se propustnost vzdělávacího systému. Možnost přístupu na vysokou školu se měla otevřít také pro absolventy profesních škol. Všechny studijní obory nabízely dvojí kvalifikaci (pro trh práce i pro vysokoškolské studium) a obsahovaly silně zastoupenou všeobecně vzdělávací složku. Profesní školy, které poskytovaly střední úroveň vzdělání, udržovaly spojení přinejmenším s jedním základním podnikem, který měl více než 2000 zaměstnanců. Vztahy mezi podnikem a školou se řídily smlouvou a cílem spolupráce byla „kádrová a materiální podpora vzdělávacího a výchovného procesu ve školách, nabídka výrobních zakázek podle učebního plánu a zajištění průběžné a závěrečné praxe profesních škol v odděleních podniku“.

Téměř tři čtvrtiny rodičů učňů v profesním základním vzdělávání jsou dělníci. Úředníci tvoří 7 %, inženýři 4 %, vedoucí pracovníci 2 %. Podíl nezaměstnaných rodičů činí 12 %. Polovina učňů vyrůstá bez otce, příjem 80 % rodin je pod hranici existenčního minima, 6 % učňů uvedlo jako motiv nástupu do zařízení profesního základního vzdělávání „bezplatnou stravu“.

Změnou systému byla postižena zvláště profesní příprava, protože je úzce spjata s vývojem v hospodářské sféře. Na základě dlouhé německo-ruské společné historie a spolupráce se německý duální systém stal upřednostňovaným vzorem. V rámci poradenského programu spolkové vlády pro země střední a východní Evropy TRANSFORM došlo k vytvoření nových modelových studijních kurzů a také k výměně informací a k poskytování poradenství pro vytvoření systému. Německý systém odborného vzdělávání je vzhledem ke spojení formálního školního vzdělávání a podnikové přípravy pro Rusko dobrým příkladem. Pravděpodobně umožňuje lépe navázat na dosavadní tradice než anglosaský model získávání kvalifikace, který je silně

orientován na přípravu v podniku. Profesní princip představuje již existující společnou základnu. Seznam učebních oborů byl v devadesátých letech rychle zredukován z více než 2000 činností na 290 široce koncipovaných profesí, ke kterým byly nejdříve vypracované vzdělávací standardy orientované na vstup.

Nepoměr mezi systémem vzdělávání a zaměstnávání

Změna systému od administrativně direktivního hospodářství k tržní ekonomice a hospodářská krize v devadesátých letech si vyžádaly dalekosáhlejší transformaci odborného školství. Mnoho především velkých podniků bylo hospodářskou krizí těžce postiženo a v důsledku toho zredukovaly nebo úplně zastavily podporu profesních škol. Tím se zásadně změnilo nebo zcela zpřetrhaly vztahy vzdělávacích míst k podnikům. Současná rozpočtová krize státu vedla k velmi nedostatečnému financování odborného školství, takže se mnohé profesní školy ocitly v existenčních potížích a musely hledat možnosti samofinancování. Stát také upustil od přidělování učebních a pracovních míst. Úloha včasného rozpoznání kvantitativní a kvalitativní potřeby kvalifikací připadla profesním školám. Na tuto novou samostatnost však školy vesměs nebyly připraveny.

Podniky tradičně přednostně zaměstnávají absolventy vysokých škol a poskytují jim potřebné kvalifikace přímo na pracovišti, takže zájem o otázku přípravy odborných pracovníků není vysoký. Vzhledem k propustnosti vzdělávacího systému je také v mnoha oborech dostatek vysokoškoláků. Ostatně zde se rýsuje změny.

Ředitel ruského partnerského institutu Spolkového ústavu odborného vzdělávání, Ústavu rozvoje odborného vzdělávání (*Институт Развития Профессионального Образования – IRPO*), popisuje aktuální problematiku situaci: „Současná ruská profesní škola je fakticky odloučena od trhu práce, je uzavřena sama do sebe jako úřad. Její funkce včasného rozeznávání [potřeby kvalifikací] a její vědecký základ jsou oslabené, nebo se dokonce v některých případech zcela vytratily. Nemá dnes skutečně žádnou zodpovědnost vůči hospodářské sféře naší země ani vůči těm, kteří odborné pracovníky požadují ...“

Značný problém představuje skutečnost, že stále více žáků učňovských škol pochází ze sociálně problematického prostředí. To je doloženo novými sociologickými průzkumy. Vážnost profesní přípravy tím v očích obyvatel klesá.

Hospodářství se po krizích devadesátých let stabilizovalo a expandovalo a v důsledku toho roste na trhu práce poptávka po odborných pracovnících, která není kryta vzdělávacím systémem. Inženýři a technici se musejí stále častěji prostřednictvím služby zprostředkávající práci requalifikovat pro dělnické profese. Ředitel IRPO v tom vidí další důkaz toho, že se v Rusku fungování profesní přípravy řídí administrativně, nikoliv potřebami trhu. Srovnání nabídky a poptávky v některých ruských regionech ukazuje značné převisy v přípravě pracovníků pro některé profese. Profesní přípravu absolvovalo dvacetkrát víc prodavačů, osmdesátkrát víc kadeřníků a dvěstěkrát více švadlen/krejčích, než požaduje trh práce. Všeobecně je známo, že je nadbytek právníků, ekonomů, politologů apod.

V současné době se tlačí na trh práce přibližně stejné množství absolventů s vyšším a středním odborným vzděláním a absolventů počáteční profesní přípravy (po jedné třetině). Na trhu práce je ale potřeba více než dvakrát tolik absolventů profesního počátečního vzdělávání než absolventů středního a vyššího stupně odborného vzdělání (cca 67 %). V mnohých silně průmyslových regionech Ruska je tento nepoměr dokonce ještě extrémnější. Pod zorným úhlem plánovaného přístupu Ruska ke Světové obchodní organizaci (WTO) by se měl zintenzívnit výzkum odborného vzdělávání tak, aby se ve správě odborného vzdělávání zrušil státní monopol a aby se více zapojily společenské síly. V podstatě jde o to, aby se od zaměstnavatelů neočekávaly pouze dodatečné finanční investice a zakázky pro profesní přípravu odborných pracovníků, nýbrž aby se zaměstnavatelé plně zapojili do formulování obsahů státních vzdělávacích standardů pro profesní přípravu a do vytváření učebních plánů a programů. Krátce by se mohlo vznikající sociální partnerství vyjádřit takto: „Zaměstnavatel určuje, co se bude učit, vzdělávací systém určuje, jak se to bude učit.“

Angažovanost sociálních partnerů

Průmysl, dosud převážně velkopřůmysl reprezentovaný Svazem průmyslníků a podnikatelů, zatím rozvoj profesní přípravy považuje za prioritní směr činnosti v oblasti sociální zodpovědnosti světa práce. Sociální zodpovědnost podniků lze považovat za návazání na tradice, které existovaly před změnou systému. Také zastřešovací odborový svaz řadí spoluúčast na odborném vzdělávání ke svým úkolům. V roce 1997 se konala

první Všeruská konference sociálních partnerů o odborném vzdělávání.

V generální dohodě Všeruského odborového svazu, Všeruského svazu zaměstnavatelů a vlády Ruské federace na léta 2002 až 2004, která je v platnosti až do podepsání nové dohody, se hovoří pouze o zodpovědnosti za zaškolení v podniku. Podobné dohody existují i na regionální úrovni a na úrovni jednotlivých průmyslových odvětví.

Na druhé Všeruské konferenci sociálních partnerů o odborném vzdělávání v květnu 2002 byly již v závěrečném dokumentu objasněny dalekosáhlejší cíle.

Patří k nim:

- Prognózy trhu práce;
- Stanovení struktur a objemu vzdělávání zaměstnanců na federální, regionální a místní úrovni;
- Podpora při sestavování seznamu učebních oborů a obsahů učebních programů;
- Účast na společném zakládání a udržování vzdělávacích zařízení a posilování jejich materiální základny;
- Organizace společných expertíz k platným státním standardům a materiálům pro výuku a učení v základním vzdělávání a ve středním odborném vzdělávání;
- Podpora při organizaci praktik ve výuce a výrobě;
- Sociální podpora pro učně a zaměstnance profesních škol
- Poradenství v národním zákonodárství týkajícím se vzdělávání.

Na třetí Všeruské konferenci sociálních partnerů o odborném vzdělávání v prosinci 2003 bylo představeno pět regionálních příkladů dobře fungujícího sociálního partnerství, které reprezentují rozdílné strukturální modely.

Ve správním území *Kaluga* bylo sociální partnerství zakotveno v oblastním zákoně, na jehož základě pracuje společná třístranná komise. Zákon umožňuje také zvýhodnění u daní a odvodů a u daní z příjmu právnických osob, které odborné vzdělávání finančně podporují.

Na místní úrovni působí koordinační rady, ve kterých spolupracují zástupci orgánů místní exekutivy, školské správy, výboru pro profesní základní vzdělávání, profesních škol, pracovního úřadu a zaměstnavatelů. Cílem je vytvoření struktury a obsahů vzdělávání, které by uspokojil poptávku místního trhu práce. Kromě toho koordinační rady určují národně regionální části vzdělávacích standardů, organizují výrobní praxi a získávají pro odborné vzdělávání dodatečné finance.

Smlouvy mezi profesními školami, zaměstnavateli a správou určují závazky profesních škol ohledně objemu, profilu a kvality vzdělávání, stanovují náklady na vzdělávání a zajišťují prostředky pro organizaci učební-

ho procesu v konkrétních oborech poskytované zaměstnavateli.

Prakticky všechny profesní školy nabízejí profesní přípravu na smluvním základě také za úhradu, přičemž spolupracují s místním úřadem práce a uzavírají učební smlouvy také s jednotlivými osobami.

Ve správním území *Belgorod* se rovněž zakládají tzv. nadoborová konsorcia pro vzdělávání, v nichž jsou zastoupena vzdělávacích zařízení, školská správa, podniky/zaměstnavatelé, úřad práce, školní kuratorium a odbory příslušných odvětví, přičemž se za nejdůležitější partnery považují podniky. Konsorcia plánují a organizují vzdělávání se zřetelem na prognózy trhu práce. Spolupráce mezi profesními školami a podniky se přitom řídí smlouvami. Metodické centrum, poradenská instituce a odborová rada území spolupracují tak, aby profesním školám poskytovaly podporu při řešení pedagogických a sociálních problémů (specifických pro toto území).

Ve správním území *Jaroslavl* prosadil Spolkový ústav odborného vzdělávání v devadesátých letech v rámci pilotním experimentu pro vytvoření nového učební oboru průmyslový obchodník intenzivní zapojení podniků do profesní přípravy. Vzdělávací oddělení územní správy, které bylo do modelového pokusu zapojeno, mezitím mohlo sociální partnerství samostatně rozvíjet. Zvláště intenzivní je spolupráce s místní řemeslnickou komorou. První vzorová konzultační komise vznikla pro učební obor krejčí, kde zaměstnavatelé z malých a středních podniků (MSP) v otázkách vzdělávání s profesními školami úspěšně spolupracovali. To je zvláště pozoruhodné, neboť jinak se v Rusku v sociálním partnerství aktivně angažují spíše velké podniky. Ty však mají specifické potřeby vzdělávání, takže obsahy výuky, na jejichž tvorbě se velké podniky spolupodílejí, neodpovídají příliš potřebám MSP. Smluvní vztahy mezi vzdělávacími zařízeními a podniky různých odvětví týkající se obsahové a finanční podpory při vzdělávání a mechanismy samořemeslnického financování profesních škol existují podobně, jak v již představených regionech.

Plán dalšího vývoje

Vědomí zodpovědnosti všech sociálních partnerů za vzdělávání se pozvolna zvyšuje a je podporováno ze strany státu. Při tvorbě druhé generace vzdělávacích standardů, které budou mj. obsahovat požadavky na praktickou přípravu a postupy zkoušení, mají konsorcia sociálních partnerů spolupůsobit. Možnost vlivu na obsah výuky může působit jako podnět pro podniky, aby se více angažovaly a investovaly do přípravy odborných pracovníků a do včasného rozeznávání potřeb

kvalifikací. Role státu při zákonném garantování všeobecného přístupu k profesní přípravě v rámci státního vzdělávacího standardu by měla být omezena. Prognózy trhu práce, formulování kvantitativní potřeby vzdělávání a finanční potřeby na celostátní úrovni i na úrovni teritoriálních jednotek by měla převzít konsorcia sociálních partnerů. Na úrovni vzdělávacích zařízení by mohla tyto funkce převzít kuratoria.

Konsorcia sociálních partnerů by také měla rozhodovat na obou úrovních o zakládání úředních míst pro hodnocení kvality, která by nezávisle na školských správních orgánech dohlížela na realizaci státních vzdělávacích standardů a norem.

Všichni potenciální investoři, stát, regiony, městské správy, a také (což vyvolává nejvíce diskusi) zaměstnavatelé, kolegia učitelů, rodičovská sdružení aj. by měly mít možnost stát se přinejmenším spolunositeli zařízení poskytujících profesní přípravu.

S aktivním zapojením sociálních partnerů do řešení otázek odborného vzdělávání je Rusko o podstatný krok dále než ostatní země, třeba rozvojové země, které se rovněž odklánějí od profesní přípravy silně orientované na školní formu a chtějí s převzetím duálního systému zavést do profesní přípravy větší podíl praxe. Tyto snahy však většinou ztroskotají na základě nedostatečného zapojení podniků, zvláště MSP.

Jak funguje v Rusku sociální partnerství v praxi? Mohou odtud vycházet podněty pro přenesení prvků německého systému profesní přípravy do jiných zemí, zvláště pokud jde o zvýšení podílu praxe v systému, který je silně orientován na školní formu vzdělávání?

Jakým směrem se v Rusku bude ubírat včasné rozeznávání potřeby kvalifikací a vytváření nových vzdělávacích standardů? Mělo by zde Německo vyvíjet další poradenské aktivity?

Mohou se naopak ze zkušeností s konsorcií specifickými pro odvětví, která v Rusku vznikají a která mají mj. zjišťovat potřebu kvalifikací a hlásit ji, vyvozovat závěry pro fungování profesních skupin v Německu?

Jaké cesty se najdou v Rusku k tomu, aby se tam tak, jako v určitých odvětvích v Německu, vyřešil akutní problém spočívající v otázce, jak přimět k angažovanosti v otázkách vzdělávání podniky, které nejsou na vzdělávání zvyklé?

Nejen proto, abychom získali odpovědi na tyto otázky, ale i z jiných důvodů se vyplatí vývoj v Rusku dále sledovat.

Pramen: Höns, Gabriela: Entwicklung der Berufsbildung in Russland – erste Schritte hin zur sozialen Partnerschaft. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33, 2004, č. 5, s. 47-50.

Angličtina na vysokých školách ve Francii

Zvládnutí angličtiny je pro vedoucí pracovníky a inženýry nutností. To je zřejmé již více než 20 let. Angličtina se prosadila jako dorozumivací jazyk nejen ve vědě a technice, ale i v jiných oblastech. Je tedy žádoucí, aby si odpovědní činitelé na úrovni nižší sekundární školy a lycée (vyšší sekundární škola) uvědomili, že angličtina je pro maturanty ve všeobecném vzdělávání nepostradatelná.

Například pro budoucího inženýra se znalost angličtiny stala stejně důležitá jako zvládnutí odborné látky. Většina *grandes écoles* (viz B.A.D.G.E., Zpravodaj, 2002, č. 10, s. 13-14.) věnuje významnou část vzdělávání prohlubování jazyků, z nichž angličtina je vždy povinná. Ostatní spoléhají při klasifikaci na výsledky získané v různých testech:

TOEFL (*Test of English as a Foreign Language*), test angličtiny jako cizího jazyka, kde je stanoven minimální počet bodů, který je vyžadován pro vstup na severoamerické a britské univerzity. Toto minimum se zvedá tak, jako úroveň univerzity.

TOEIC (*Test of English for International Communication*), test angličtiny pro mezinárodní komunikaci vytvořený v roce 1991, jehož účelem je poskytnout podnikům měřicí nástroj, který jim umožní evaluovat způsobilost uchazečů komunikovat anglicky v profesním kontextu. TOEIC získal velmi dobrou reputaci u mezinárodních podniků, zejména v Asii. Například na vysoké škole slévárenské a kovářské je nezbytné získat na konci vzdělávání celkem 750 bodů tohoto testu pro udělení diplomu.

GMAT (*Graduate Management Admission Test*), test pro přijímání do postgraduálního manažerského studia

nutný pro přijetí do některých kurzů MBA (*Master of Business Administration* – mistr komerční správy).

Kromě jazykového vzdělávání *grandes écoles* podporují dlouhodobé stáže (alespoň 6měsíční) v anglicky mluvících zemích a často umožňují velkému počtu žáků, aby v rámci dohod v těchto zemích pokračovali ve specifickém vzdělávání po dobu jednoho roku s perspektivou získání dvojího diplomu.

V každém případě uchazeč o místo zjistí, že v mezinárodních a nadnárodních společnostech se přijímací pohovory vedou více méně výhradně v angličtině. Francouzi se mohou ocitnout v konkurenci s jinými kandidáty, pro něž je angličtina mateřským jazykem. Potom jim jejich odborné znalosti a kompetence nebudou stačit. To, zda bude kandidát přijat nebo odmítnut, záleží často na kvalitě jeho angličtiny při pohovoru. Existují specializované příručky a relativně krátké intenzivní stáže, které umožňují se na tuto situaci připravit.

Pramen: Dubosq, François: L'anglais dans l'enseignement supérieur. L'Enseignement technique, 2004, č. 204, s. 12.

Změny v mezinárodním testu TOEFL

Další generace testu TOEFL – TOEFL iBT (*Internet-based Testing* – testování založené na Internetu) se bude zaměřovat též na komunikaci, bude zdůrazňovat integrované dovednosti a poskytovat lepší informace o schopnostech testovaného komunikovat v akademickém prostředí.

Studenti, kteří chtějí uspět v prostředí, ve kterém je angličtina vyučovacím jazykem, musí anglicky nejen rozumět, ale také efektivně komunikovat. Proto Služba pedagogického testování (*Educational Testing Service* – ETS) vypracovala nový test TOEFL, který pomůže studentům demonstrovat v anglickém jazyce dovednosti potřebné k tomu, aby ve studiu uspěli. Vzdělávacím institucím poskytne lepší přehled o připravenosti potenciálních studentů. Nový test ovlivní také vyučování angličtiny ve světě.

Test bude dodáván prostřednictvím Internetu. Testování založené na Internetu (iBT) umožní ETS zachytit řeč a odpovědi na testové otázky standardizovaným a spravedlivým způsobem. Umožní také rozšíření přístupu k testovacím střediskům.

ETS slíbila, že přechod na nový systém bude úspěšný. Nový test bude zaváděn ve fázích tak, aby byla zachována jeho integrita a kvalita.

Poprvé bude nový text proveden 24. září 2005 v USA. 22. října začne být používán v Kanadě, ve

Francii, v Německu a v Itálii. V ostatních zemích světa bude zaveden v roce 2006; časový rozvrh toho zavádění bude zveřejněn 1. listopadu 2005.

Do zavedení nového testu bude ETS poskytovat dosavadní (počítačové a papírové) verze.

Papírová verze má tři oddíly: porozumění mluvenému slovu, gramatika a větná skladba, porozumění čtenému textu. Složení testu trvá přibližně 3,5 hodiny. Je doplněn testem psané angličtiny (*Test of Written English – TWE*), slohovou prací na dané téma (30 minut), při níž se hodnotí obsah i použití spisovného jazyka.

Počítačová verze má čtyři oddíly:

- Poslech měří schopnost porozumět severoamerické angličtině;

- Větná skladba měří schopnost rozeznat standardizovanou psanou angličtinu;

- Čtení měří schopnost porozumět krátkým pasážím podobným těm, jaká obsahují skripta severoamerických vysokých škol (*colleges*) a univerzit.

- Psaní měří schopnost psát anglicky na dané téma.

Pramen: <http://www.ets.org/>

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:

Test angličtiny jako cizího jazyka – 2/2000

Francouzština v německých školách

Spolkový statistický úřad u příležitosti Německo-francouzského dne (22. ledna 2005) oznámil, že ve školním roce 2003/04 se v Německu učilo francouzštinu kolem 1,6 miliónu žáků (16,9 %). V posledních 20 letech se tento podíl výrazně nemění. Francouzština je po angličtině (74,1 %) druhým nejrozšířenějším cizím jazykem, daleko před latinou (7 %).

Ve všech spolkových zemích je vyučování cizím jazykům obsaženo v učebních plánech již na prvním stupni (1.-4. třída). Na tomto stupni se při vyučování dává přednost porozumění mluvenému slovu a mluvení. Na prvním stupni se téměř všechny děti učily anglicky, jen 4,3 % francouzsky. Na následujícím druhém stupni (5.-10. třída) se učilo francouzsky 23,6 % žáků a na středním stupni (11.-13. třída) 33,2 %.

Nejčastěji se učili francouzštinu žáci gymnázií (43 %), následovali žáci reálných škol (*Realschule* – 23 %) a integrovaných souborných škol (*Gesamtschule* – 19,3 %) a žáci ve školách s více studijními obory (13,1 %). Francouzština je většinou druhým cizím jazykem a je nabízena v 7. ročníku. V hlavních (*Hauptschule*) a ve zvláštních (*Sonderschule*) školách se francouzština vyučuje velmi zřídka (0,3 %).

Zřetelné rozdíly jsou také mezi jednotlivými spolkovými zeměmi. V Sársku se učí francouzsky víc než každý druhý žák, mimo jiné proto, že se tam na prvním stupni vyučuje jako cizí jazyk téměř výhradně francouzština. Nadprůměrný počet žáků se učí francouzsky také v Braniborsku, Bádensku-Württembersku a v Berlíně. Naproti tomu v Bavorsku, v Brémách a v Sasku jsou počty žáků učících se francouzsky nejnižší.

Vyučování francouzštiny ve všeobecně vzdělávacích školách ve školním roce 2003/04 podle zemí

Spolková země	Počet žáků, kteří se učí francouzsky	% z celkového počtu žáků
Badensko-Württembersko	298 299	22,6
Bavorsko	141 578	9,6
Berlín	76 984	21,1
Braniborsko	70 056	25,6
Brémy	8 793	11,9
Dolní Sasko	139 151	14,0
Durynsko	40 973	18,4
Hamburg	28 982	16,0
Hesensko	139 871	19,7
Meklenbursko-Přední Pomořansko	33 235	18,2
Porýní-Falc	92 955	18,9
Sársko	67 663	57,0
Sasko	52 328	13,4
Sasko-Anhaltsko	48 109	19,2
Severní Porýní-Vestfálsko	352 554	15,1
Šlesvicko-Holštýnsko	54 056	15,8
Německo	1 645 587	16,9

Pramen: *Jeder sechste Schüler lernt Französisch. Wirtschaft und Berufserziehung, 2005, č. 3, s. 5.*

Činnost Spolkové agentury práce v Německu

Spolková agentura práce (dříve Spolkový ústav práce – *Bundesanstalt für Arbeit*) se zabývá zkoumáním trhu práce a povolání. Zpracovává statistiky, poskytuje informace zaměstnavatelům a poradenství těm, kdo hledají zaměstnání. Zabývá se i situací ve vzdělávání mladých lidí, o které se v současné době v Německu hodně diskutuje.

Spolková vláda a vrcholové svazy německého průmyslu uzavřely v červnu 2004 v Berlíně Národní pakt pro profesní přípravu a generační obnovu odborných pracovních sil v Německu (*der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland*). Pakt samotný však na tíživé situaci ve vzdělávání mnoho nezměnil. Měřítkem vývoje jsou statistiky Spolkové agentury práce (*Bundesagentur der Arbeit* – BA), které porovnávají počty uchazečů a nabídek i údaje komor o skutečně uzavřených učebních smlouvách. Zde se však projevují rozpory. Průmyslové a obchodní komory hlásí za červen 2004 zvýšení o 3,9 % u nově uzavřených smluv oproti stavu z června 2003, zatímco podle BA došlo za červen 2004 k poklesu hlášených podnikových učebních míst o 4,9 %. BA zároveň v červnu 2004 zaznamenala vzestup poptávky uchazečů o 2,4 % oproti červnu 2003. Podle statistiky BA v červnu 2004 chybělo 176 931 učebních míst.

Bude-li vývoj podobný jako v minulých letech, mohl by rozdíl v učebních místech činit přibližně 33 000. V roce 2003 to bylo „jen“ 20 000. Takový výsledek by v politickém kontextu paktu nebyl přijatelný.

Pakt se zabývá také problémem nedostatečných kvalifikací absolventů škol, má však vůči spolkovým zemím pouze apelační funkci. Nejprve bude třeba dohodnout kritéria s hospodářskou sférou. Opatření ke zlepšení se mohou ve školství projevit nejdříve za tři roky.

Předprofesní příprava

V tomto kontextu se opět přikládá zvláštní význam „pomocným opatřením“ při přechodu ze školy do profesní přípravy a práce. To platí zvláště pro absolventy škol, kteří nezvládají náročné studium na odborné škole ani vstup do profesní přípravy.

Dosavadní pověst těchto opatření předprofesní přípravy (*Berufsbildenden Vorbereitungsmaßnahmen* – BvB) v centrální zodpovědnosti pracovní správy není moc dobrá. Negativní obraz dotváří problémová klientela s malými kvótami úspěšnosti, vysoké individuální náklady, směs různých nabídek a nadměrně administrativní řízení.

Kvantitativní a finanční význam předprofesní přípravy je však pozoruhodný. V roce 2003 se do ní zapo-

jilo 108 000 mladých lidí do 25 let. BA na to vynaložila 750 miliónů eur. Pro rok 2004 se vzhledem k úsporným opatřením BA plánovalo jenom 70 000 účastníků. Pakt vzdělávání však nyní stanovil, že se musí dosáhnout přinejmenším úrovně předchozího roku.

Tím více záleží na tom, aby se od základu zlepšil kvalitativní sektor předprofesní přípravy. Zde se již v průběhu minulého roku něco učinilo. Správní rada BA se v listopadu 2003 usnesla na „Novém odborném konceptu opatření předprofesní přípravy“, který již tvoří základ komplexních centrálních výběrových řízení zemských agentur pro předprofesní přípravu na rok 2004 a platí od dubna. BA vytváří nový profesní koncept pro organizování předprofesní přípravy pro handicapované a nehandicapované mladé lidi i pro mladé dospělé, kteří ještě nedosáhli 25 let. Klíčovým prvkem je analýza způsobilosti. Dosavadní kategorie se ruší ve prospěch vnitřně diferencované celkové nabídky, která se dělí na kvalifikační úrovně a podpůrné a kvalifikační sekvence. Cílem je zvýšení míry úspěšného přecházení do vzdělávacího systému a do zaměstnání.

BA již po několik let prováděla řadu modelových pokusů na 24 místech a shromáždila mnoho zkušeností. Zásady pro nový koncept jsou:

- Individualizace a vnitřní diferenciacce podle určení výkonnosti účastníka a potřeb regionálního trhu práce;
- analýza způsobilosti a konstruktivní plánování kvalifikace;
- nabídky s flexibilním nastupováním a přestupováním a časově krátkými přechody do jiných forem vzdělávání;
- kontinuální vzdělávací vedení;
- orientace na současné učební plány a úpravy;
- podpůrné a kvalifikační sekvence pro nadoborové základní kvalifikace (klíčové kvalifikace) nebo části profesní přípravy;
- podpora profesního jednání;
- sociálně pedagogická péče.

Model stavebních kamenů

Nabídková struktura se zaměřuje na propojené kvalifikační úrovně. K tomu patří analýza způsobilosti s určením profilu slabých a silných stránek účastníka, základní stupeň s klíčovým prvkem profesní orientace/ volby povolání, podpůrný stupeň s klíčovým prvkem

základních profesních dovedností i přechodná kvalifikace s klíčovým prvkem profesně a podnikově orientované kvalifikace.

Časový rámec nového konceptu je dost napjatý. Pro analýzu způsobilosti se zpravidla počítá se dvěma nanejvýš se třemi týdny. Základní stupeň s analýzou způsobilosti zahrnuje maximálně 6 měsíců. Podpůrný stupeň má trvat 3 měsíce, pro postižené až 5 měsíců. Doba přechodné kvalifikace se řídí podle účastníků. Při maximálním vyřízení dosahuje nanejvýš 9 měsíců, pro postižené až 18 měsíců.

BA vyvozuje svým novým konceptem potřebné důsledky ze zahrnutí předprofesní přípravy do Zákona o odborném vzdělávání koncem roku 2002. V tomto smyslu musejí všechny formy odpovídat obsahem, způsobem, cílem a trváním zvláštním požadavkům učebně slabších nebo sociálně znevýhodněných cílových skupin. Mají sloužit k poskytování základů pro získávání dovednosti profesního jednání.

Nová struktura předprofesní přípravy se podle kvalifikačních stavebních kamenů zaměřuje na poskytování všeobecných základů prostřednictvím obsahově a časově vymezených učebních jednotek, které byly vytvořeny z obsahů uznávaných učebních oborů nebo z rovnocenné profesní přípravy. Přitom se kvalifikační stavební kameny mají tvořit podle požadavků nového nařízení o „dokladu o absolvování předprofesní přípravy“ z června 2003.

Větší spojení s praxí

Z pohledu podniků je potřeba novou koncepci komplexního sektoru předprofesní přípravy uvítat. Počet mladistvých, kteří nedokončí žádnou školu nebo profesní přípravu, roste. Ať jejich podíl činí 15 nebo 25 procent z každého ročníku, potřeba jednání je velká. Neznamena to vytvářet stále nové modely, nýbrž eva-

luovat stávající koncepty s tvrdými kvótami úspěšnosti, a především synergicky propojit současné dobré nabídky podle modelu stavebních kamenů.

Předložení nabídky přizpůsobené individuálním předpokladům mladého člověka je správná cesta. Podpůrné koncepty musejí být vzhledem k problémům cílových skupin přizpůsobivé a flexibilní. K tomu se přidává osobní odpovědnost účastníků doprovázená patřičným intenzivním vedením.

Rozhodující je však to, že se nový odborný koncept BA výslovně hlásí k většímu spojení s podnikem a úzké orientaci na požadavky hospodářské sféry na kvalifikace. Tomu tak vždy nebylo. Často to bylo ponecháno ve velké míře na poskytovatelích předprofesní přípravy.

V tomto smyslu je třeba kladně hodnotit, že působením paktu pro profesní přípravu dojde mnohde k postavení mostu k dosavadním separátním opatřením. Pro tuto variantu pakt počítá s ověřováním kompetencí mladistvých, které by společně prováděly pracovní agentury a komory. Cílem tohoto ověřování je zjistit shodně s novou analýzou způsobilosti při předprofesní přípravě způsobilost, sklony a nadání mladistvých, z toho definovat jejich kompetence a potenciál a podle toho navrhnout adekvátní nabídku vzdělávání, popř. adekvátní kvalifikace.

Pakt i nový odborný koncept předprofesní přípravy jasně zdůrazňují, že prvořadou úlohou všeobecně vzdělávacího školství je kvalitativní i kvantitativní zlepšení „zralosti pro vzdělávání“. Tuto odpovědnost, kterou nesou jednotlivé spolkové země, nelze nijak obejít.

*Prameny: Neues Fachkonzept der BA. Wirtschaft und Berufserziehung, 56, 2004, č. 8, s. 2-3.
<http://www.arbeitsagentur.de/>*

Mít pojem o tom, co je pojem

Pojem není cizí slovo, a proto se zdá, že pro jeho správné užívání stačí cit. Ten však může být v tomto případě trochu zavádějící.

Slovo *pojem* se někdy zaměňuje za slovo *termín* (výraz, název nebo slovo). Říká se sice odborná terminologie, ale o jednotlivých termínech se často mluví či píše jako o pojmech. (Viz první dva záznamy v rubrice Nové knihy v knihovně.) Některý termín může být zároveň i pojmem, třeba slovo demokracie, které zahrnuje mnoho různých představ, to však u terminologických slovníků většinou neplatí.

Podle *Slovníku spisovného jazyka českého* (ČSAV 1964) má slovo *pojem* tři významy:

1. obecná představa (o osobě, předmětu, ději ap.), jejíž obsah je určen souhrnem podstatných vlastností (osoby, předmětu, děje ap.),
2. řidč. (o čem) představa, názor, mínění pojetí,
3. hovor. (o čem) základní znalost; vědomost, ponětí, potucha.

Podle *Slovníku českých synonym* (Karel Pála – Jan Všíjanský, Lidové noviny 1994) má slovo *pojmem* tři synonyma:

1. představa, idea, názor, mínění, pojetí,
2. odb. koncept,
3. expr. vědomost o čem, ponětí, potucha.

Encyklopedický slovník (Odeon 1993) definuje slovo *pojmem* takto:

log. elementární forma abstrakce;
myšlenka zobecňující entity určité třídy podle některého znaku.

Podle *Všeobecné encyklopedie ve čtyřech svazcích* (Diderot 1997) je *pojmem*:

zobrazení skutečnosti v myšlení,
potenciální význam jazykových výrazů, které objektivně (na rozdíl od představ) umožňují identifikovat objekty (v nejširším slova smyslu).

V názvech terminologických slovníků je proto lepší se slovu *pojmem* vyhnout, pokud ovšem nejde o slovník představ nebo potuch.

AK

Velká Británie – dovednosti pro 21. století

V červnu 2003 publikovala vláda Velké Británie strategii pro rozvoj pracovních sil do roku 2010 v bílé knize nazvané „Dovednosti pro 21. století, uplatnění našeho potenciálu – jednotlivci, zaměstnavatelé, národ“.¹ Strategický dokument klade důraz hlavně na rozvoj v Anglii a je odezvou na Lisabonský proces EU.

V dokumentu se pozitivně hodnotí rozvoj dovedností, profesní přípravy a kvalifikací, dobré výsledky mladých lidí v mezinárodním srovnávání jazykových, matematických a přírodovědných znalostí, úspěšnost absolventů vysokých škol, rozsáhlé možnosti vzdělávání dospělých, flexibilní trh práce a nízká míra nezaměstnanosti.

Přetrvává však nedostatek kvalifikovaných pracovních sil na střední úrovni (vyučení, mistři a technici), kterých je pouze 28 %. (Ve Francii je to 51 % a v Německu 65 %.) Produktivita je v USA a v Německu vyšší o 25 % a ve Francii dokonce o více než 30 %.

Nedostatky, které je třeba napravit, jsou:

- v základní dovednostech pro zvýšení zaměstnatelnosti, včetně psaní, čtení, počítání a používání informačních technologií;
- v kvalifikacích střední úrovně (vyučení, technici, řemeslníci apod.);
- ve znalostech matematiky;
- ve znalostech řízení a vedení lidí.

Vláda stanovila pět naléhavých úkolů:

- potřeby zaměstnavatelů týkající se kvalifikací dát do středu pozornosti;
- zvýšit ambice zaměstnavatelů i zaměstnanců v popotávce po kvalifikacích;
- motivovat a podporovat lidi, aby se znovu zapojili do vzdělávání;
- přimět poskytovatele odborného vzdělávání, aby se řídili potřebami (poptávkou) zaměstnavatelů a žáků²;
- dosáhnout lepší spolupráce mezi vládou a veřejnými službami prostřednictvím nové Aliance kvalifikací

(*Skills Alliance*) založeného na partnerství mezi vládou, odborovými svazy a zaměstnavateli.

Součástí strategie je například posílení systému Moderního učnovství a zvýšení jeho významu v různých odvětvích. Bílá kniha zavazuje vládu v oblasti učnovství k tomu, aby:

- poskytovala cílenou podporu učňům při získávání znalostí a dovedností na úrovni techniků a kvalifikovaných řemeslníků;
- poskytovala informace a poradenství o profesní přípravě, na jejichž základě by se lidé mohli rozhodovat;
- posílila Moderní učnovství, např. zrušením horní věkové hranice a těsnějším zapojením zaměstnavatelů.

V červnu 2004, publikovalo Ministerstvo pro vzdělávání a kvalifikace „Zprávu o pokroku ve strategii rozvoje kvalifikací – rok poté“. Zprávu zpracovala Aliance kvalifikací, která spojila klíčové partnery se zájmy v oblasti kvalifikací a produktivity: čtyři ministerstva, Konfederaci britského průmyslu, Kongres odborových svazů, Radu pro malé podniky a klíčové dodavatelské organizace vedené Radou pro vzdělávání a kvalifikace (LSC). Úlohou LSC je dohlížet na realizaci strategie. Zpráva je první výroční zprávou Aliance kvalifikací.

Úřad pro kvalifikace a kurikulum (QCA) od prosince 2002 řídí uskutečňování společného programu práce s LSC, s Agenturou pro rozvoj odvětvových kvalifikací a s partnery ve Walesu, Severním Irsku a ve Skotsku. Úkolem je vytvořit zaměstnavateli řízený systém kvalifikací pro dospělé. Ten by měl zajistit, aby zaměstnavatelé získávali zaměstnance s kvalifikacemi potřebnými

pro úspěšné podnikání a jednotlivci dovednosti, které zvýší jejich zaměstnatelnost a osobní uspokojení. Systém kvalifikací by měl být utvářen tak, aby mohl rychle reagovat na měnící se potřeby dovedností a umožnil žákům absolvovat jak dílčí jednotky, tak plné kvalifikace a získat kredity za jejich dokončení. Vláda chce, aby soustava kreditů založená na jednotkách pro celoživotní vzdělávání v Anglii byla vytvořena do roku 2010. Tato soustava umožní uznávat rozmanité výsledky vzdělávání. Má pomoci při uskutečňování strategie vytýčené v bílé knize (2003). Ve Zprávě o pokroku ve strategii rozvoje kvalifikací se uznává, že stanovení hodnoty kreditu pro všechny jednotky Národního rámce kvalifikací (NQF) je náročný úkol, a navrhuje se společný program pro rozvoj sdíleného přístupu ke kreditům včetně vzájemného uznávání jednotek.

Soustavu kreditů pro Anglii vytvářejí QCA a LSC. Soustava bude konzistentní se soustavou kreditů Skotska, Severního Irsku a Walesu a také s evropskou soustavou. Jejím úkolem je poskytnout prostředek, s jehož pomocí žák získá kredit za dosažený výsledek vzdělávání. QCA a LSC berou v úvahu práci vykonanou při rozvoji kreditů v dalším a vysokoškolském vzdělávání.

QCA nyní pracuje na tom, aby se dohodly principy kreditů pro dospělé.³ S podporou hodnotících orgánů určí hodnotu kreditů všech jednotek v NQF a vyvine sdílený přístup ke kreditům. LSC se dívá na systémy kreditů fungující mimo NQF a zjišťuje, co je třeba udělat pro to, aby byly konzistentní s principy, které QCA vyvíjí, a jak může aplikace těchto principů vést k uznávání výsledků vzdělávání a ke vstupu do NQF.

Soustava je založena na principu kreditu, vyjádřeného jako 10 hodin teoretického učení (včetně doby vyučování i samostatného studia, výzkumu atd.). Kredity vytvářejí jednotky, které samy o sobě trvají nejméně 10 hodin vyučovacího času. Jednotky budou tvořit kvalifikace podle pravidel kombinace. Žák může shromážďovat a přenášet jednotky, které jsou vyjádřeny společným jazykem - kreditem.

Soustava kreditů nabízí žákům transparentnost a jasné postupové trasy. V budoucnu se předpokládá, že 114 hodnotících orgánů, které mohou nabízet kvalifikace v NQF, bude schopno vzájemně si uznávat své jednotky a že rady pro odvětvové kvalifikace a další zainteresované strany budou vytvářet kvalifikace vhodné k danému účelu (*fit-for-purpose qualifications*), které budou odpovídat potřebám koncových uživatelů jako jsou zaměstnavatelé nebo vysoké školství.

Byly schváleny čtyři odvětvové pilotní projekty, které mají hledat cesty pro tvorbu kvalifikací a programů profesní přípravy vyhovujících soustavě kreditů,

v odvětví cestování, IT, strojírenství a zákaznických služeb.

Vytváření soustavy kreditů je na úrovni EU v souladu s Kodaňským procesem.

Některé výsledky dosažené v prvním roce

Ve školním roce 2003/04 odborné školy (*colleges*) a jiní poskytovatelé profesní přípravy pokračovali ve zvyšování počtu mladých lidí a dospělých získávajících dovednosti, profesní přípravu a kvalifikace.

- **Základní dovednosti** – 200 000 žáků si v tomto roce osvojilo přinejmenším jednu dovednost důležitou pro život (*Skills for Life*). Od roku 2001 využilo 2,3 milionu žáků 4,6 milionu příležitostí.

- **Úroveň 2** – o 260 000 více dospělých pracovních sil dosáhlo ve srovnání s podzimem roku 2002 na konci roku 2003 kvalifikace nejméně na úrovni 2. Podíl dospělých pracovních sil s kvalifikací na úrovni 2 nyní činí 71 %.

- **Učňovství** – do konce března 2004 bylo přijato 240 000 učňů ve věku 16–24 let. Dosud do programu vstoupilo přes milion lidí.

- **Základní stupeň** – v současnosti se kurzů zúčastňuje 24 500 žáků; zaměstnavatelé se podílejí na tvorbě i poskytování kurzů.

- **Všeobecný tok kvalifikací** – v roce 2002/03 získali dospělí téměř 3 miliony kvalifikací.

Zaměstnavatelé a absolventi vyjadřují s profesní přípravou spokojenost.

81 % zaměstnavatelů, kteří využili možnosti dalšího vzdělávání, bylo s poskytnutou profesní přípravou spokojeno nebo velmi spokojeno. 63 % absolventů další přípravy bylo velmi spokojeno a přes 90 % bylo přinejmenším docela spokojeno.

Zpracoval Petr Viceník

¹ *21st Century Skills, Realising Our Potential, Individuals, Employers, Nation.*

² Termín „žák“ je v celém textu používán obecně jako označení člověka, který se učí.

³ Viz publikace: *Principles for a credit framework for England. March 2004. Qualifications and Curriculum Authority, Learning + Skills Council. 20 s. Bližší informace najdete v některém z příštích čísel Zpravodaje.*

Prameny: United Kingdom. Skills strategy white paper „21st Century Skills – Realising Our Potenciál. Cedefop Info, 2003, č. 3, s. 1, 10. Reform of the credit framework for adults. Cedefop Info, 2004, č. 3, s. 17.

Co nového v časopisech

<p>Céreq Bref</p> <p>Fournier, Christine Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation. [O původu nerovnoměrné touhy zaměstnanců po vzdělávání.] Céreq Bref, 2004, č. 209, s. 1-4, 1 tab., 1 graf.</p> <p>Jedna třetina zaměstnanců se každoročně vzdělává a jedna čtvrtina prohlašuje, že její potřeba vzdělávání není uspokojena. Tato čísla ukazují, že další vzdělávání neodpovídá přání všech. Právě pracovníci s nejnižší kvalifikací, kteří vzdělávání potřebují nejvíc, se vzdělávají nejméně. Nedostatek chuti se vzdělávat spočívá převážně v tom, jak zaměstnanci vnímají nároky a prospěch plynoucí ze vzdělávání. Je třeba další vzdělávání více zviditelnit, lépe o něm informovat a vysvětlovat jeho výhody. Od roku 2005 vstoupilo v platnost individuální právo na vzdělávání (<i>droit individuel à la formation</i> – DIF). Statistické údaje jsou převzaty ze šetření „Další vzdělávání 2000“.</p>	<p>Guégnard, Christine L'égalité entre hommes et femmes dans le tourbillon des temps sociaux. [Rovnost mezi muži a ženami ve víru sociální doby.] Céreq Bref, 2004, č. 212, s. 1-4.</p> <p>Situace pracovníků v odvětví hotelnictví a restaurátství. Rytmus práce v tomto sektoru je velmi často intenzivní, proměnlivý a obtížné se sladuje s celkovým společenským životem, hlavně s rodičovskými povinnostmi. Sladit profesní kariéru a založení rodiny vyžaduje učinit rozhodnutí, které jde u žen většinou na úkor kariéry. Článek čerpá z výsledků akčního výzkumu, který provedl Ústav výzkumu ekonomiky vzdělávání (<i>Institut de recherche sur l'économie de l'éducation</i> – IREDU) ve spolupráci s Céreq v roce 2003 v regionech Bourgogne, Alsace, Bretagne, Haute-Normandie a Pays-de-la-Loire.</p>
<p>Cadet, Jean-Paul – Diederichs-Diop, Laurence – Fournié, Dominique Que deviennent les aides-éducateur? L'accompagnement vers l'emploi stable en question. [Co se stalo s pomocnými vychovateli? Doprovázení k stálému zaměstnání.] Céreq Bref, 2004, č. 211, s. 1-4, 1 tab., 1 graf.</p> <p>V roce 2000 bylo ve Francii 62 000 pomocných vychovatelů, kteří tvořili nejdůležitější část smluv uzavřených v rámci programu „Nové služby, povolání - mladí“. Toto opatření ustanovené ministerstvem školství nyní zaniká. Od roku 2002, kdy se vláda rozhodla program neprodložit, nejsou odcházející pomocníci vychovatelů nahrazováni. Smlouvy byly uzavírány na 5 let a první z nich vypršely v červnu 2003. Analýza odchodů z tohoto opatření ukazuje, jak opatření pomáhá k získání stálého zaměstnání. Někteří pomocníci vychovatelů předvídali ukončení smlouvy a toto zaměstnání jim posloužilo jako odrazový můstek, jiní mají s odchodem problémy. Způsob doprovázení pomocníků vychovatelů ke stálému zaměstnání zvyhodňuje ty, kdo přistupují odpovědně ke své budoucnosti a jsou lépe vybaveni osobními zdroji. Článek čerpá z longitudinální evaluace opatření „Povolání - mladí“, kterou Céreq prováděl v letech 1998-2004.</p>	<p>Joseph, Olivier – Roux, Valérie Pourquoi changer de région en début de la vie active? La mobilité géographique des diplômés de BTS et de DUT. [Proč měnit region na začátku aktivního života? Geografická mobilita držitelů diplomů BTS a DUT.] Céreq Bref, 2004, č. 210, s.1- 4, 3 obr., 1 tab.</p> <p>Jedna třetina držitelů diplomů BTS a DUT opouští region, v němž absolvovali vzdělávání. Tato mobilita má v zásadě tři cíle: Île-de-France, Rhône-Alpes a Pays-de-la Loire. Tyto regiony jsou velmi rozdílné. Zasahují více méně brzy do průběhu profesního začleňování (<i>insertion</i>), zdá se, že mají rozdílnou motivaci a různý úspěch. Některým usnadňují obtížný vstup do aktivního života a pro jiné jsou odrazovým můstkem na začátku kariéry. Po pěti letech na trhu práce nejsou migrující mladí lidé chráněni před nezaměstnaností nebo částečnými úvazky více než ti, kdo zůstali doma. Mnohem větší počet z nich se však neobává deklasování a jsou lépe placeni, zejména absolventi terciárního vzdělávání. Statistické údaje jsou převzaty ze šetření „Generace 98“.*</p> <p>* Viz Zpravodaj č. 6/2002 a 10/2004</p>
<p>Céchaud, Frédéric Statuts des formateurs et marchés de la formation continue. [Postavení vzdělavatelů a trh dalšího vzdělávání.] Céreq Bref, 2004, č. 213, s. 1-4, 3 grafy.</p> <p>Další vzdělávání je organizováno podle velmi rozmanitých požadavků. Některé upřednostňují obsah vzdělávání, jiné kladou důraz na certifikace nebo na kategorizaci veřejnosti. Článek rozebírá situaci vzdělávajících, pro které není vyučování hlavní pracovní náplní, a vychází z výsledků šetření nabídky dalšího vzdělávání, které provedl Céreq v roce 2000.</p>	<p>Revue internationale du Travail</p> <p>Kudyba, Stephan Techniques de l'information et de la communication, qualifications et productivité. [Informační a komunikační technologie, kvalifikace a produktivita.] Revue internationale du Travail, 2004, č. 3, s. 257-269, 10 tab., lit. 27.</p> <p>Neustálé zvyšování produktivity v USA od poloviny 90. let je připisováno investicím do informačních technologií. To vede ke zvýšené poptávce po kvalifikovaných pracovnících, kteří jsou schopni možností informačních technologií využívat.</p>

Nové knihy v knihovně

Slovníček vybraných pojmů politiky soudržnosti EU. 1. vyd. Praha, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 1999. 46 s. (Strukturální fondy, Sv. 4) Sg. 25613

Subsidiarity – subsidiarita. Princip, podle kterého jsou všechna opatření a pravomoci vykonávány na nejnižším stupni správy, který umožňuje jejich realizaci nebo výkon.

Balcar, Bohuslav a kol.: **Evropská agenda. Čtyřjazyčný tematický slovník: politika, hospodářství, sociální sféra, vzdělání, kultura, sport a mnoho dalších.** Česky, anglicky, německy, francouzsky. 1. vyd. Domažlice, Resonance 2004. 423 s. (Kontakty) Sg. 25568

Pojmy z evropského prostředí: eurokarta, euroregion, Německý automobilklub – ADAC, východoevropský čas...

Sborník z Ustavující konference TTnetu ČR konané 21. 1. 2005 v hotelu Olympik v Praze. Sestavil: Richard Veleta, koordinátor TTnetu ČR. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 17 s., příl.

Sg. 25 573

Obecným cílem, který má TTnet ČR společný s dalšími institucemi a iniciativami, je zkvalitnění výuky odborných předmětů a praktického výcviku v rámci počítačového odborného vzdělávání a zkvalitnění práce lektorů v podnikové sféře. Základní cílovou skupinou, ke které se budou aktivity TTnetu ČR vztahovat, jsou tedy učitelé odborných předmětů, instruktoři a lektori.

Cort, Pia - Härkönen, Auli – Volmari, Kristiina: **PROFF - Professionalisation of VET teachers for the future.** [PROFF – profesionalizace učitelů OVP pro budoucnost.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2004. 60 s. (Cedefop Panorama series. Sv. 104)

ISBN 92-896-0327-5

Sg. 25571

Podpora jazykového vzdělávání a jazykové rozmanitosti. Akční plán 2004 - 2006. Praha, NA Socrates 2004. 44 s. Sg. 25572

Výzkum ukazuje, že používání filmů s titulky v televizi může podněcovat a usnadnit učení jazyků. Síla médií – včetně nových jako je DVD – se může stát významným pracovním nástrojem ve vytváření jazykově příznivějšího prostředí právě tím, že občané budou mít široké možnosti pravidelně se setkávat s jinými jazyky a kulturami. K podpoře jazykového vzdělávání může být velmi dobře využit potenciál většího využívání titulků.

Kovařík, Petr: **Literární mýty, záhady a aféry.** Otazníky nad životy a díly českých spisovatelů. 1. vyd. Praha, Lidové noviny 2003. 232 s.

ISBN 80-7106-603-6

Sg. 25574

Nejstarší česká rýmovaná kronika žije v literatuře pod jménem Dalimilova. Ale jejího autora neznáme, přestože historici o něm přinášejí stále nové hypotézy.

Zajímavé internetové adresy

Essentia – recenzovaný internetový časopis

Přináší články z 11 vědních oborů. Zajímavé články z oblasti vzdělávání lze najít v oddílu „Sociologie“.

Doporučujeme k přečtení:

Pomffyová, Mária: Pozitiva a negativa multikultúrneho prostredia a ich vplyv na rozvoj edukačného procesu. Článek se zabývá komunikací mezi kulturami, znalostí cizích jazyků, vzděláváním, používáním multimediálních prostředků a IKT.

Basl, Josef: Jaké jsou životní plány patnáctiletých žáků a jak uvažují o budoucnosti svých dětí rodiče? - hlavní zjištění z výzkumu PISA-L.

Simonová, Natalie: Vzdělání - nedostatkové zboží včera, dnes i zítra. Článek se zabývá tím, co chápeme pod pojmem nerovnosti v přístupu ke vzdělání, proč nám vadí a proč je jejich zkoumání důležité.

<http://www.essentia.cz/>

Ikaros – elektronický časopis o informační společnosti

Vychází 12x ročně, vždy začátkem měsíce. Přináší zajímavé články z oblasti knihovnictví a informačních studií. V dubnovém čísle najdete článek Stanislava Psohlavce: Digitální kopie latinského překladu **Dalimilovy kroniky** na internetu doplněný odkazy na stránky, na nichž si můžete v tomto pokladu virtuálně zalistovat – nenechte si to ujít.

<http://www.ikaros.cz/>

Evropské hlavní město kultury 2005 <http://www.cork2005.ie>