

z p r a v o d a j

XVI. ročník

12
2005

- 2 Editorial
 - 3 Vzdělávání a profesní příprava 2010
Chronologický přehled aktivit uskutečněných v rámci tohoto programu.
 - 4 Vzdělávání v Koreji
Schéma školského systému, charakteristika institucí působících ve vzdělávání, statistické údaje.
 - 6 Etymologie a definice slova „evaluace“
Od starověku, přes středověk až k dnešnímu používání v pedagogice a ve vzdělávání.
 - 7 Klíčové termíny vztahující se k evaluaci
Hodnocení, kritériální hodnocení, evaluace ex ante a ex post, formativní a sumativní evaluace, účinek, dopad, výsledek, vstup, výstup atd.
 - 8 Eurobarometr a cizí jazyky
Výsledky šetření provedeného v červnu 2005.
 - 9 K čemu slouží národní rámce kvalifikací?
Situace v Německu, v Irsku, v Anglii a v Austrálii.
 - 12 Uznávání kvalifikací na Maltě
Ustavení rady a konference pro vzájemné uznávání kvalifikací. Informační centrum pro uznávání kvalifikací – QRIC.
 - 13 Další vzdělávání starších zaměstnanců
Důsledky stárnutí pracovních sil v Německu.
 - 14 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education and Training, 2005, č. 4; 2005, č. 1, 2.
 - 15 Nové knihy v knihovně
 - 16 Znovuobjevené knihy
Slovník amerikanismů, Dějiny hmotné kultury, Slova a dějiny.
 - 16 Zajímavé internetové adresy
Knihovnický Zpravodaj Vysočina, Jazyky a Evropa, Partnerství škol v Evropě.
- Chronologický soupis článků – 2005
- Tematický rejstřík – ročníky 1994–2005

Editorial



Obrázek vlevo je logem Světové vrcholné schůzky o informační společnosti (WSIS), která se konala podle plánu v polovině listopadu v Tunisu. Místo konání mělo zdůraznit snahy o vyrovnávání rozdílů v přístupu k informačním a komunikačním technologiím (IKT) ve světě. Evropská unie považuje Internet za důležitý nástroj, který je schopen podporovat svobodu projevu i další základní svobody. O založení WSIS, jejích principech a plánech jsme psali ve Zpravodaji 6/2003 a 1/2004.

Ve Zpravodaji jsme se již několikrát zmiňovali o programu Vzdělávání a profesní příprava 2010. Článek na protější straně uvádí přehled nejdůležitějších událostí a dokumentů spojených s tímto programem. Dalším krokem v řadě je plánované předložení formálního návrhu Evropského rámce kvalifikací začátkem příštího roku.

S vytvářením Evropského rámce kvalifikací se v jednotlivých zemích (znovu) diskutuje o úloze národních rámců kvalifikací. Ty mají v některých zemích dlouholetou tradici, zatímco v jiných teprve vznikají. O tom pojednává delší článek převzatý z časopisu, který vydává německý Spolkový ústav odborného vzdělávání. V Německu se s budováním národního rámce kvalifikací teprve začíná, a to nejprve v oblasti informačních technologií, kde je rámec vytvářen současně s tím, jak vznikají nová povolání.

Terminologickým otázkám jsou v tom čísle věnovány dva články, které se zabývají termínem evaluace a s ním spojenými výrazy. Ty jsou částečně přebírány z jiných oborů, nejčastěji z ekonomie, a jejich význam se někdy poněkud posouvá. Může být proto užitečné seznámit se s tím, jak jsou tyto termíny definovány v Evropském středisku pro rozvoj profesní přípravy – Cedefop.

O (odborném) vzdělávání v Koreji jsme ve Zpravodaji psali již několikrát, většinou na základě článků z německých pramenů. Tentokrát jsme využili publikaci OECD, materiály poskytnuté Korejským výzkumným ústavem odborného vzdělávání a přípravy (KRIVET) a informace získané na korejských internetových stránkách a připravili jsme podrobnější článek o vzdělávacím systému. V Koreji existuje mnoho různých institucí zabývajících se odborným vzděláváním v jednotlivých odvětvích a oborech. Ty jsou přehledně uvedeny v seznamu spolupracujících institucí na webových stránkách KRIVET.

Konec roku je doba bilancování, a v posledním čísle ročníku uvádíme vždy statistické údaje o dosavadní práci. Letošní šestnáctý ročník se od předcházejících liší výrazně jinou grafickou úpravou, kterou navrhl grafik a do prakticky použitelné podoby převedl Ondřej Suchý. Počet článků i jejich zaměření se však příliš nezměnily. Letošní přehled vypadá takto:

K loňským 252 číslům přibýlo 12, tzn. 264 čísel ve všech 16 ročnících. Počet článků na konci loňského roku činil 1288 a v letošním roce bylo uveřejněno 99 článků, takže celkový počet je 1387. Zpravodaj byl letos doplněn šesti tematickými přílohami; počet příloh v naší statistice tak stoupl na 53.

V příštím roce se předsednictví Evropské unie ujímá Rakousko, které v pololetí vystřídá Finsko. O plánech Rakouska na poli vzdělávání budeme informovat v lednovém Zpravodaji.

AK

Vzdělávání a profesní příprava 2010

Příspěvek jednotlivých zemí EU k Lisabonské strategii v oblasti vzdělávání je charakterizován heslem „různé systémy – společné cíle“. 10. listopadu 2005 Komise schválila sdělení, v němž se uvádí, že členské státy musí urychlit tempo reform v systémech vzdělávání, jinak bude ohrožena prosperita a sociální soudržnost. Stručná rekapitulaci dosavadní činnosti byla nedávno publikována na webových stránkách EU.

V roce 2002 se nejvyšší představitelé států a vlád shodli na tom, že evropské systémy vzdělávání by měly být do roku 2010 nejkvalitnější na světě. To bude vyžadovat rozsáhlou transformaci. Změny budou prováděny v každé zemi podle specifických podmínek a tradic a budou podporovány spoluprací na evropské úrovni, výměnou zkušeností a naplňováním společných cílů.

Ministři školství přijali již v roce 2001 *Zprávu o konkrétních budoucích úkolech systémů vzdělávání a profesní přípravy*¹, v níž se poprvé shodli na společných cílech, kterých má být dosaženo do roku 2010. O rok později schválila Rada pro vzdělávání a Komise *Podrobný pracovní program dosahování cílů stanovených pro systémy vzdělávání a profesní přípravy v Evropě*², který má být realizován „otevřenou metodou koordinace“. Dohody schválené Evropskou radou ustavují nový koherentní strategický rámec spolupráce v oblasti vzdělávání a profesní přípravy. Ministři školství se shodli na 3 hlavních cílech, kterých je třeba do roku 2010 dosáhnout:

- zlepšit kvalitu a efektivnost systémů vzdělávání a profesní přípravy v EU;
- zajistit, aby byly všem přístupné;
- otevřít vzdělávání a profesní přípravu širšímu světu.

Dále se shodli na třinácti specifitějších cílech, které se týkají různých druhů a stupňů vzdělávání (formálního, neformálního a informálního) a zaměřují se na realizaci celoživotního učení. Systémy je třeba zlepšit na všech frontách: vzdělávání učitelů, základní dovednosti, integrace IKT, efektivnost investic, jazykové vzdělávání, celoživotní poradenství, flexibilita systémů zaručující všem přístup ke vzdělávání, mobilita, občanská výchova apod.

Dvanáct pracovních skupin³, sdružujících odborníky a zainteresované strany z 31 evropských zemí a zástupce mezinárodních organizací, se během posledních dvou let zabývalo jedním nebo více úkoly pracovního programu. Jejich úkolem je podporovat realizaci stanovených cílů prostřednictvím výměny dobrých zkušeností z praxe, studijních pobytů, vzájemným posuzováním výsledků práce (*peer reviews*) apod. Pokrok bude monitorován podle indikátorů a kritérií vytvořených Stálou skupinou pro indikátory a kritéria⁴, která byla ustavena Komisí v roce 2002.

Vzdělávání a profesní příprava 2010 integruje všechny akce v oblasti vzdělávání na evropské úrovni, též *Kodaňský proces* (Zpravodaj 2005, příloha I) a *Boloňský proces* zahájený v roce 1999 s úmyslem vytvořit evropský prostor vysokoškolského vzdělávání.

Evropská komise přijala v listopadu 2003 sdělení představující průběžné hodnocení realizace programu *Vzdělávání a profesní přípravy 2010*. Sdělení vyzývá k urychlení tempa reform. Tvoří příspěvek Komise ve společné zprávě⁵, kterou Rada pro vzdělávání a Komise předložily na zasedání Evropské rady na jaře 2004.

Bylo vytvořeno kompendium⁶ iniciativ a výsledků Evropské komise na poli vzdělávání od roku 2000.

Na neformální červencové schůzce ministrů školství v Londýně (2005) Komise zahájila konzultace o *Evropském rámci kvalifikací* (EQF)⁷. Po konzultacích probíhajících do konce prosince se zainteresovanými stranami z 32 zemí bude stanoven konečný obsah a struktura EQF, poté bude v roce 2006 předložen formální návrh.

¹http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_en.pdf

²http://europa.eu.int/eur-lex/pril/en/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614en00010022.pdf

³ *Vzdělávání učitelů, Klíčové kompetence, Jazykové vzdělávání, IKT, Matematika, přírodní vědy a technika, Využívání zdrojů, Mobilita a evropská kooperace, Otevřené učební prostředí, Učinit učení přitažlivým, Posílit spojení se světem práce a společností, Aktivní občanství a sociální soudržnost, Reforma poradenství, Uznávání neformálního a informálního učení, Měření pokroku indikátory a kritérii.*

⁴http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#measuring

⁵http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf

⁶<http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/compendium2010.pdf>

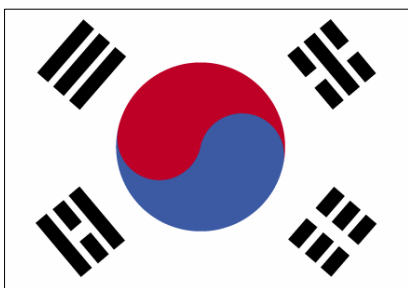
⁷ *Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení. Sg. 25676*

Elektronické dokumenty jsou též k dispozici v knihovně.

Pramen:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/et_2010_en.html

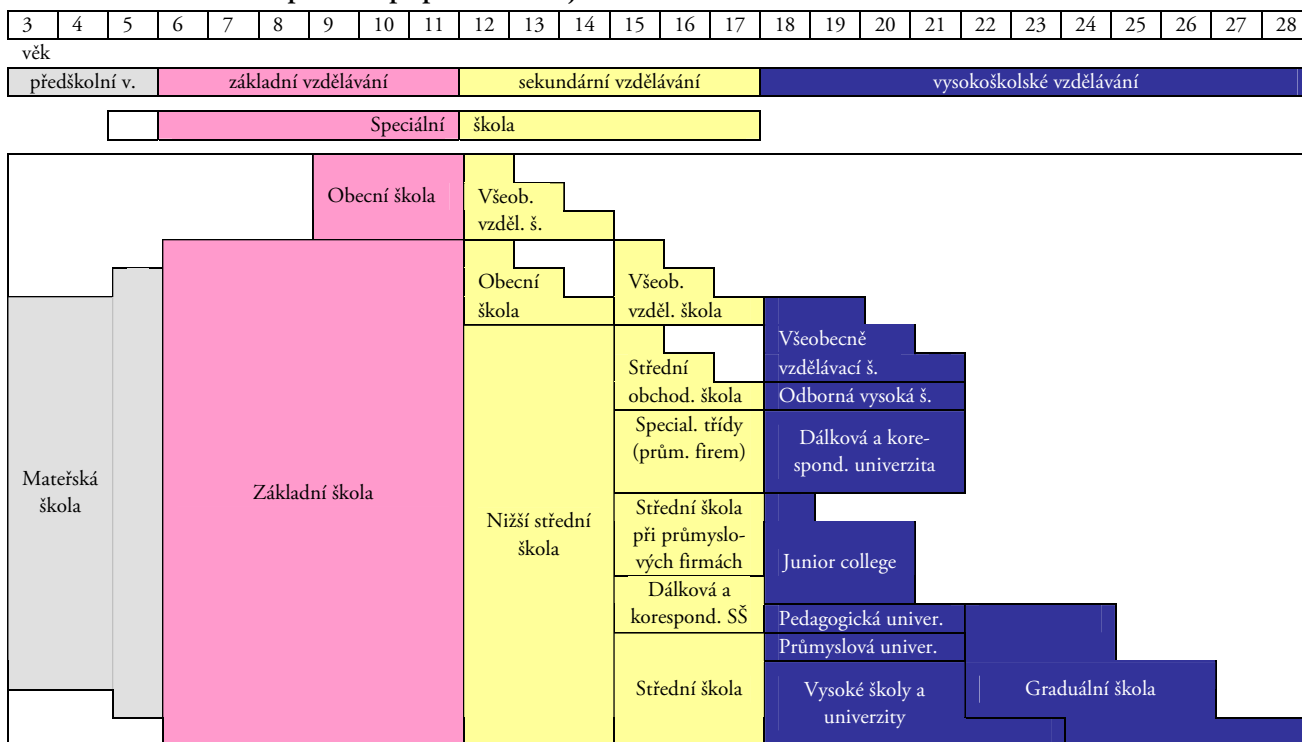
Vzdělávání v Koreji



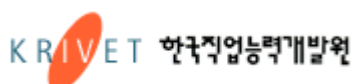
Republika Korea má rozlohu 98 480 km² a počet obyvatel 48 422 600 (2005). Úředním jazykem je korejština, žáci od 12 let se většinou ve školách učí angličtinu. Míra gramotnosti činí 97,9 %. Hlavním městem je Soul. Země je administrativně rozdělena na devět provincií a sedm městských oblastí. Z přibližně 23 miliónů pracovních sil je 8 % zaměstnáno v zemědělství, 19 % v průmyslu a 73 % ve službách. Míra nezaměstnanosti činila v roce

2004 pouhých 3,6 %. Mezinárodní kód země je KR.

Počáteční vzdělávání a profesní příprava v Koreji



Poznámka: Schéma je převzato z publikace OECD (viz Prameny). Některé názvy korejských škol v angličtině jsou v ní trochu nezvyklé (např. *Miscellaneous School*), takže překlad do češtiny je dosti volný.



Korejský výzkumný ústav odborného vzdělávání a přípravy (*The Korea Research Institute for Vocational Education and Training* – KRIVET) byl založen v roce 1997. Jeho úkolem je provádět výzkum odborného vzdělávání a přípravy a rozvoje lidských zdrojů a podporovat vládní politiku zaměřenou na rozvíjení profesních kvalifikací občanů prostřednictvím odborného a profesního vzdělávání a přípravy (TVET) jako součásti celoživotního učení.

V průběhu sedmi let své existence se KRIVET zabýval výzkumem národního rozvoje lidských zdrojů (RLZ) a založením informačního systému odborného vzdělávání a přípravy, evaluací institucí a programů profesní přípravy, akreditací soukromých kvalifikací,

výzkumem povolání a poskytováním služeb kariérního poradenství.

Vzhledem k potřebě srovnatelných indikátorů v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v Koreji vypracoval KRIVET projekt s názvem Základní šetření pro vytvoření indikátorů odborného vzdělávání a přípravy (OVP), jehož výsledky publikoval v roce 1998. Od té doby se každoročně shromažďují nové statistické údaje a aktualizují se svazky série Indikátory OVP.

KRIVET spolupracuje s mnoha vládními orgány, výzkumnými ústavy a dalším institucemi v Koreji. Spolupracuje také s řadou mezinárodních organizací a se sobě podobnými institucemi v různých státech světa. Přehled všech spolupracujících institucí je uveden na webových stránkách KRIVET.

KRIVET Newsletter je k dispozici v knihovně.

Agentura s názvem **Služba rozvoje lidských zdrojů Koreje** (*Human Resources Development Service of Korea*) byla založena v roce 1982. Sdružuje instituce, které mají v oblasti rozvoje lidských zdrojů různé úkoly. Uvádíme jejich přehled převzatý z webové stránky agentury.

Univerzita technologie a pedagogiky:

- vzdělávání instruktorů;
- vzdělávání tvůrčích vedoucích pracovníků a odborníků;
- rekvalifikace instruktorů.

Nadace polytechnických vysokých škol (21):

- vzdělávání techniků pro vysoce technicky vyspělé průmyslové obory;
- vzdělávání řemeslnických mistrů;
- různé vzdělávání vztahující se k zaměstnání.

Ústředí Služby rozvoje lidských zdrojů:

- plánování a řízení profesní přípravy;
- plánování a řízení rekvalifikace nezaměstnaných;
- testování a registrace národních odborných kvalifikací;
- zlepšování dovedností a podpora zaměstnatelnosti;
- organizování národních soutěží v kvalifikacích a koordinace účasti v mezinárodních soutěžích;
- mezinárodní spolupráce a podpora profesní přípravy v rozvojových zemích.

Středisko rozvoje lidských zdrojů:

- podpora zakládání malých a středních podniků a vzdělávání podnikatelů;
- vytváření standardů profesní přípravy a učebních materiálů a pomůcek.

Informační středisko o trhu práce:

- vytváření a rozšiřování informací;
- správa sítě o trhu práce.

Školy profesní přípravy (21):

- profesní příprava a následná péče;
- rekvalifikace a umísťování nezaměstnaných do práce;
- zvyšování kvalifikace zaměstnaných pracovníků;
- poskytování podpory soukromé profesní přípravě.

Regionální hlavní úřady (4) a testovací úřady (19):

- šetření regionální poptávky po pracovních silách a poskytování informačních materiálů;
- plánování a koordinace profesní přípravy, kvalifikačního systému a postupu v zaměstnání;
- realizace národního testování kvalifikací;
- registrace držitelů certifikátů a správa certifikátů kvalifikací;
- podporování dovedností a organizace soutěží v dovednostech.

Soulský ústav pro profesní přípravu ve vyspělých technologiích (*Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology – SIVAT*):

- příprava zahraničních instruktorů a manažerů odborného vzdělávání;
- programy odborné spolupráce s rozvojovými zeměmi;
- mezinárodní semináře;
- příprava expertů pro odborné vzdělávání v zahraničí.



Národní ústav pro rozvoj mezinárodního vzdělávání (*National Institute for International Education Development – NIIED*) se zabývá otázkami vzdělávání korejských studentů v zahraničí a zahraničních studentů v Koreji. Na svých webových stránkách uvádí mimo jiné statistické údaje o počtech studentů.

Počet Korejců studujících v zahraničí (30. 6. 2003)

Země	Počet stud.	Země	Počet stud.
USA	49 047	Filipíny	9 600
Čína	18 267	Spojené král.	7 759
Japonsko	17 339	Německo	6 353
Austrálie	15 775	Francie	3 450
Kanada	14 058	Itálie	3 356
Nový Zéland	9 870	ČR	28

Poznámka: Jsou vybrány pouze země, v nichž studovalo více než tisíc studentů, a pro zajímavost ČR.

Počet cizinců studujících v Koreji (více než 100)

Národnost	Počet stud.	Národnost	Počet stud.
Číňané	6962	Laosané	224
Japonci	1614	Rusové	183
Američané	522	Mongolové	171
Tchajwanci	486	Indové	117
Vietnam	381	Kanadané	102

Poznámka: V Koreji studují také 2 Češi.

Legislativa

V posledním desetiletí byly v Koreji předloženy dva návrhy reformy: návrh na reformu vzdělávání (1996) a reformní návrhy na usměrňování systému kvalifikací (1999). Byl přijat zákon o podpoře odborného vzdělávání pracovníků a zákon o celoživotním vzdělávání.

Prameny:

- <http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/>
Moving mountains. How can Qualifications systems promote lifelong learning? Preliminary edition. Paris, OECD 2005. 229 s. Sg. 25776
<http://www.krivet.re.kr/>
<http://www.hrdkorea.or.kr/>
<http://www.hrdkorea.or.kr:8080/sivat/>
<http://niied.interedu.go.kr>

Etymologie a definice slova „evaluace“

Termín evaluace se v odborné pedagogické literatuře objevil teprve nedávno. O tom svědčí i to, že se autoři třetí zprávy o výzkumu profesní přípravy v Evropě rozhodli věnovat stránku pojednání o tom, odkud se tento termín vzal a jak je definován.

Etymologie termínu evaluace

Stručná analýza lingvistického významu termínu „evaluace“ ve francouzské, anglické a německé sémantice (francouzsky: *évaluation*, německy: *Evaluation*, *Evaluierung*) naznačuje původ tohoto termínu.

„Evaluace“ pochází buď z latinského *valēre* – být silný, mít hodnotu, vládnout, nebo *evallere*, což znamená „oddělovat zrna od plev“ (viz Plinius 18, 10 (23) odstavec 97 a 99). Oba termíny pocházejí z indogermánského **ual-* (být silný, vládnout), což je také základ příbuzných termínů v německých, slovanských a jiných jazycích.

Latinský termín vstoupil ve 14. století v modifikované formě a významu do francouzštiny jako sloveso *évaluer*, které označuje činnost ohodnocování a odhadování většinou v ekonomickém kontextu. Tento termín má dva významy: (1) posuzovat hodnotu nebo cenu něčeho, například obrazu (*expertiser*); (2) odhadovat vzdálenost nebo množství.

Ve středověku vstoupil termín *evaluieren* (podstatná jména: *Evaluation*, *Evaluierung*) do němčiny přes francouzské *évaluer*, *valeur* s podobným významem (odhadování, určování hodnoty). Německé termíny *valor-* (např. *Valorisierung*), *Evaluation* (zastaralý výraz) a *Evaluation*, *-ierung* jsou považovány za slova se stejným významem. Je zajímavé, že slovesa ve starověké a středověké horní němčině *waltan*, *walten* rovněž patřila ke k indogermánskému **ual-* (viz výše) a lze je identifikovat i ve slovanských a jiných jazycích. Germánské formy od slovesa *walten* jsou například *verwalten* (řádně se starat, udržovat pořádek), *Valuta* (měna, norma, hodnota) a *Gewalt* (síla).

V polovině 19. století vstoupil francouzský termín *évaluer* do anglické literatury jako *evaluate* ve dvojím významu: (1) v matematice ve smyslu určování „hodnoty“ kvantitativního termínu nebo nalezení numerického termínu pro kvantitativní skutečnosti nebo vztahy; (2) vypočítat, určit nebo stanovit celkovou sumu nebo konečné množství. Příbuzné podstatné jméno *evaluation* má dva významy: (1) činnost ohodnocování, oceňování výrobků (příbuzný termín je *valuation*); (2) činnost vypočítávání nebo určování hodnoty matematického termínu nebo fyzikálního množství. Navíc může označovat hodnocení významnosti pravděpodobností či důkazů. (Kluge, 1999; Duden, 1989.)

Definice evaluace v oblasti sociálního výzkumu

„Evaluace měří efektivnost a přístupnost programu, provádí srovnání založená na těchto měřeních a používá získané informace pro nalézání politických rozhodnutí a pro řízení programů. Evaluace by měla pomáhat manažerům při rozhodování o programových nařízeních, pravidlech a opatřeních technické podpory – zároveň by měla podporovat politické činitele při přijímání rozhodnutí o rozpočtu a v legislativních procesech.“ (Wholey, 1984: 158.)

„Evaluční výzkum se zaměřuje na určování a vysvětlování vlivů způsobených realizací programů.“ Evaluční výzkum je obecně definován jako: „systematická aplikace procedur sociálního výzkumu při hodnocení konceptualizace a návrhu, realizace a využití programů sociální intervence. Jinými slovy evaluční výzkum zahrnuje použití metod sociálního výzkumu k posouzení a zlepšení plánování, monitorování a efektivnosti ... programů lidských služeb.“ (Rossi, 1985: 19.)

Worthen a kol. (1997: 5) definuje evaluaci jako „identifikaci, objasnění a aplikaci obhajitelných kritérií k určování hodnoty, kvality, užitečnosti a efektivnosti evaluovaného objektu nebo jeho významu ve vztahu k těmto kritériím.“ Takže evaluace „je systematické zkoumání kladů nebo hodnot nějakého objektu (programu) za účelem snižování nejistoty při rozhodování“ (Mertens, 1998: 12.)

Nejpopulárnější učebnicovou definici evaluace lze nalézt v knize Rossi a kol. *Evaluation a systematic approach* (1999: 4): „Evaluace programu je použitím procedur sociálního výzkumu k systematickému zkoumání efektivnosti programů sociální intervence. Přesněji řečeno, evaluční výzkumníci (evaluátoři) používají metody sociálního výzkumu k tomu, aby studovali, oceňovali a pomáhali zlepšit sociální programy ve všech významných aspektech, včetně diagnózy sociálních problémů, na které se zaměřují, jejich konceptualizace a návrhu, jejich realizace a správy, jejich výsledků a jejich efektivnosti.“

*The MEANS collection*¹ (ES, 1999, vol. 6: 17) definuje evaluaci jako „posouzení hodnoty (veřejného) zásahu s odkazem na kritéria a explicitní standardy (např. jeho relevanci, jeho efektivnost). ... Některé definice vylučují dimenzi posuzování a omezují evalua-

ci na měření účinků zásahu. Jiné, restriktivnější definice omezují evaluaci na zhodnocení účinků ex post.“

¹http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docgener/evaluation/means_en.htm

Pramen: Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 323 s. (Cedefop Reference series; Sv. 61) ISBN 92-896-0336-4

Klíčové termíny vztahující se k evaluaci

V oblasti evaluace a hodnocení výsledků vzdělávání a profesní přípravy se objevují nové termíny, které jsou často přebírány z jiných oborů, například z ekonomie, někdy v trochu posunutém významu. Jejich přehled je publikován v příloze třetí zprávy o výzkumu profesní přípravy v Evropě. Přeložili jsme definice uvedené v tomto přehledu, kvůli úspoře místa však neuvádíme původní zdroje jednotlivých definic. Originál je k dispozici v knihovně.

Hodnocení

EN: *assessment*; DE: *Bewertung*; FR: *évaluation*

Všeobecný termín zahrnující všechny metody používané k hodnocení či posuzování výkonu jednotlivce, skupiny nebo programu.

Poznámky:

- V angličtině termín „*evaluation*“ obvykle označuje hodnocení vzdělávacích programů a metod.
- Hodnocení způsobilostí (EN: *assessment of competences*; DE: *Bewertung der Kompetenzen*; FR: *évaluation des compétences*) označuje soubor metod a postupů používaných k hodnocení výsledků jednotlivce (ve znalostech, dovednostech a způsobilostech) a obvykle vede k certifikaci.

Kriteriální hodnocení, benchmarking

EN: *benchmarking*; DE: *Richtwert, Bezugswert, Maßstab, Benchmarking*; FR: *étalonnage des performances, évaluation critique*

Systematický proces srovnávání činností, postupů a/výkonů programu, organizace, země atd. s teoretickými, politickými nebo existujícími kritérii pro identifikování způsobů, jak zlepšit výkon.

Poznámka: Kriteriální hodnocení může být kvalitativní i kvantitativní.

Evaluace

EN: *evaluation*; DE: *Evaluation, Evaluierung*; FR: *évaluation*

Posouzení hodnoty nějakého zásahu, programu nebo postupu s odkazem na kritéria a stanovené standardy (např. jeho relevance, jeho efektivita).

Poznámka:

Evaluace zahrnuje dva širší aspekty:

- *evaluace* jako systematické zkoumání k určení hodnoty nebo předností programu, opatření nebo postupu, pečlivým hodnocením a studiem založeným na relevantních metodách, kritériích, standardech a indikátorech sociálního výzkumu (sumativní hodnocení nebo hodnocení vlivu);
- *evaluace* jako vývojový proces, který objasňuje specifické postupy, procesy a praxi zainteresovaným stranám, přispívá ke kolektivnímu učení, snižuje nejistotu při rozhodování a pomáhá zlepšovat návrh a realizaci programu a/nebo budoucích souvisejících iniciativ (formativní evaluace nebo evaluace procesu).

Evaluace ex ante

EN: *ex ante evaluation*; DE: *Ex-ante Evaluierung*; FR: *évaluation ex ante*

Evaluace prováděná před uskutečněním nějakého zásahu proto, aby se předběžně zhodnotilo, zda socioekonomické problémy byly správně diagnostikovány, zda strategie a cíle jsou relevantní, zda je zásah koherentní s jinými zásahy nebo postupy atd.

Evaluace ex post

EN: *ex post evaluation*; DE: *Ex-post Evaluierung*; FR: *évaluation ex post*

Evaluace prováděná buď v průběhu nebo po dokončení nějakého zásahu nebo programu. Zaměřuje se na účetní evidenci využívání prostředků, efektivnost a hospodárnost zásahu a usiluje o pochopení faktorů úspěšnosti či neúspěšnosti.

Formativní evaluace

EN: *formative evaluation*; DE: *Gestaltungsevaluation, formative Evaluation*; FR: *évaluation formative*

Evaluace zkoumá způsoby zlepšování realizace a řízení zásahů. Formativní evaluace je prováděna především ve prospěch těch, kteří zásah řídí, s úmyslem zlepšit jejich práci nebo budoucí související iniciativy.

Sumativní evaluace

EN: *summative evaluation*; DE: *Bilanzevaluation, summative Evaluation*; FR: *évaluation sommative*

Systematické zkoumání k určení hodnoty nebo předností programu, opatření nebo postupu s použitím relevantních metod, kritérií, standardů a indikátorů.

Účinek, efekt

EN: *effect*; DE: *Wirkung, Effekt*; FR: *effet*

Socioekonomické změny vyplývající přímo nebo nepřímo z nějakého zásahu.

Poznámka: Účinky jsou výsledky a vlivy nějakého zásahu, pozitivní i negativní, zamýšlené i nezamýšlené.

Dopad

EN: *impact*; DE: *Wirkung*; FR: *impact*

Všeobecný termín používaný k popsání účinků nějakého programu, postupu nebo socioekonomických změn. Dopady mohou být pozitivní či negativní, přímé nebo nepřímé, předvídané či nepředvídané.

Poznámka: Výzkum dopadů analyzuje účinky vyplývající ze zásahu či programu nebo ze změn ve společnosti, např. demografických nebo technických změn, expanze vzdělávání atd.

Výsledek

EN: *outcome*; DE: *Outcome, Ergebnisse*; FR: *résultat, bénéfice*

Pozitivní nebo negativní dlouhodobější socioekonomické změny nebo dopady, k nimž dochází přímo či nepřímo v důsledku vstupů, aktivit a výstupů zásahu.

Účinnost, efektivnost

EN: *effectiveness*; DE: *Effektivität, Wirksamkeit*; FR: *efficacité*

Míra, do níž bylo dosaženo cílů nějakého postupu nebo zásahu, obvykle bez přihlídnutí k nákladům.

Hospodárnost, efektivita

EN: *efficiency*; DE: *Effizienz, Kosten-Wirksamkeit*; FR: *efficience*

Vztah mezi dosaženým výsledky (výstup) a vynaloženými prostředky (vstup).

Vstup

EN: *input*; DE: *Input*; FR: *intran*

Lidské, finanční a fyzické zdroje použité při zásahu.

Výstup

EN: *output*; DE: *Output*; FR: *extrant*

Bezprostřední hmatatelný výsledek nějakého zásahu.

Pramen: Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005.

Eurobarometr a cizí jazyky

V červnu 2005 se uskutečnilo šetření Eurobarometru zaměřené na používání cizích jazyků v Evropské unii.

Šetření ukázalo, že 50 % evropského obyvatelstva tvrdí, že umí mluvit alespoň jedním cizím jazykem (v roce 2001 to bylo 47 %). Výsledky v jednotlivých zemích se značně liší. Alespoň jedním cizím jazykem mluví 29 % Maďarů, 30 % Britů, 36 % Portugalců, Italů a Španělů a celých 99 % Lucemburčanů.

Angličtina je druhým jazykem pro jednu třetinu obyvatelstva, následována němčinou (12 %), která předstihla francouzštinu (11 %). Po rozšíření v roce 2004 se na čtvrté místo dostala ruština společně se španělštinou.

Alespoň jedním cizím jazykem mluví téměř osm z deseti studentů. ■

K čemu slouží národní rámce kvalifikací?

V prosinci bude ukončen půlroční celoevropský konzultační proces o Evropském rámci kvalifikací (EQF). V jednotlivých zemích se v návaznosti na EQF vytvářejí národní rámce kvalifikací. Německý časopis *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* přinesl článek popisující situaci na tomto poli v Německu, v Irsku, v Anglii a v Austrálii. Uvádíme zde zkrácený překlad článku, protože se domníváme, že některé postřehy mohou být podnětné a užitečné při vytváření Národní soustavy kvalifikací v ČR.

Pohledem na vývoj v ostatních zemích a v evropské rovině se ukazuje, jaké cíle má vytváření rámců kvalifikací, čeho se s jejich pomocí může dosáhnout a jak je lze upravit. Kvalifikace chápáné jako soubor kompetencí, které tvoří základní jednotku rámců, jsou pomocí deskriptorů zařazeny do víceúrovňového systému tak, aby se zajistila transparentnost a prostupnost uvnitř celého vzdělávacího systému.

V Německu existují silné, převážně izolované vzdělávací subsystémy s malou transparentností a vzájemnou prostupností: mezi profesní přípravou a vysok školským vzděláním nebo mezi základním vzděláním a dalším vzděláním (vertikální mobilita). Totéž platí pro horizontální mobilitu, tedy pro střídání mezi vzdělávacími cestami nebo profily. Uznávání a přenos kompetencí získaných v jakékoliv formě odborného vzdělávání (v duálním systému nebo v celodenní profesní škole) či v jakémkoliv učebním oboru, by pro jednotlivce znamenalo omezení nadbytečného opakování učební látky a efektivnější nakládání s časem věnovaným vzdělávání. Mohl by zde pomoci národní rámec kvalifikací?

Národní rámec kvalifikací – globální fenomén

Národní rámce kvalifikací jsou struktury pro tvorbu, popis a systematizaci vztahů mezi kvalifikacemi. Uvádějí do explicitní souvislosti všechny formálně uznávané kvalifikace. Kvalifikace jsou přitom vyjádřeny jako prověřené/prokázané soubory kompetencí nevázané na určitý způsob učení. Kvalifikace jsou odlišeny hierarchicky a zařazeny do stupňů (úrovně). Toto vertikální členění je doplněno horizontálním rozdělením kvalifikací podle druhů a odpovídajícího zařazení. K zařazení dochází na základě kritérií (deskriptorů), jimiž se popisuje stupeň komplexnosti, reflexivity a autonomie, popř. obsahové zaměření kvalifikace.

Národní rámce kvalifikací (NRK) se vytvářejí od poloviny osmdesátých let v řadě zemí, zvláště členů britského Společenství národů, od devadesátých let také v ostatních zemích světa, na Středním východě a ve východní a západní Evropě. Lze hovořit o globálním fenoménu. Hnacím motivem v anglosaských zemích byl nejdříve otevřený přístup k získávání profesních

kvalifikací. V ostatních zemích probíhá zavádění rámců kvalifikací v souvislosti se základní transformací vzdělávacích systémů. Nově se rámce kvalifikací propagují jako nástroj pro podporu „celoživotního učení“.

Všechny NRK sledují dva společné cíle:

- zprůhlednit kvalifikace pro uživatele, tj. žáky¹ a potenciální zaměstnavatele, takže jedni bude vědět, co se musí naučit, a druzí, s čím mohou počítat;
- umožnit flexibilitu a přenositelnost mezi různými vzdělávacími a profesními sférami i mezi učebními místy, a tím odstranit existující bariéry pro horizontální a vertikální vzdělávací cesty.

NRK mohou kromě toho sloužit ještě k dalším účelům: racionální konstrukci/rozvoji kvalifikací, lepší schopnosti státu řídit rozvoj kompetencí, podpoře mobility při vzdělávání prostřednictvím systému přenosu kreditů, lepšímu uplatnění nabídek vzdělávání na mezinárodním trhu, lepšímu vyjádření národního potenciálu kvalifikací v mezinárodních statistikách. NRK se uplatňují zároveň s osamostatňováním vzdělávacích zařízení. Mohou pak sloužit k tomu, aby samostatně řízená zařízení skládala účty na základě srovnání dosažených výsledků s výsledky, kterých se má dosáhnout.

Ideálně fungují NRK na základě těchto předpokladů:

- Všechny kvalifikace je možné popisovat pomocí jediného souboru kritérií (*single set of descriptors*);
- Všechny kvalifikace se dají vyjádřit v jediné struktuře hierarchických úrovní (*single set of levels*);
- Všechny (dílčí) kvalifikace se dají popsat a určit jako výsledky učení (*learning outcomes*) nezávisle na místě získání;
- Všechny kvalifikace se dají v principu dělit na jednotky (*units*), ke kterým je přiřazena předpokládaná doba učení a tím výkonnostní body; které se k nim jinak mohou přiřadit pomocí deskriptorů hierarchických úrovní;
- NRK je základem systému poskytování kvalifikací zaměřeného na žáka. Ten má pak možnost volby a tím i zodpovědnost za utváření své vlastní vzdělávací cesty.

Podle toho, jak striktně a v jakém rozsahu byly tyto předpoklady dodržovány, byly v jednotlivých zemích

vytvořeny různé varianty rámců. „Přísné“, kde se všechny uvedené předpoklady důsledně realizovaly, nebo „měkčí“ tam, kde došlo ke kompromisům.

Příklady národních rámců kvalifikací

Některé národní rámce kvalifikací zahrnují všechny vzdělávací subsystémy a obsahují všechny úrovně vzdělávání včetně profesní přípravy, zatímco ostatní rozlišují mezi profesní přípravou a všeobecným vzděláváním nebo mezi profesní přípravou a vysokoškolským vzděláváním. Kromě toho se liší ve svém právním statusu. Mohou být dobrovolné, nebo se mohou řídit zákony, nařízeními či smlouvami.

Některé rámce kvalifikací obsahují mechanismy pro uznávání menších jednotek, za které jsou udíleny kredity.

Irsko²

Zavedení irského rámce kvalifikací (*National Framework of Qualifications*) předcházely dva roky intenzivních konzultací se všemi důležitými aktéry z oblasti vzdělávání. Tento proces řídil Irský národní úřad pro kvalifikace (NQAI), který byl založen v únoru 2001 speciálně pro tento účel.

Cílem bylo vytvoření jediné struktury uznávané národně i mezinárodně, kterou by se daly výsledky učení měřit a uvádět do vzájemného vztahu a která by definovala poměr mezi všemi certifikáty v oblasti vzdělávání. Rámec kvalifikací je založen na standardech pro znalosti, dovednosti a kompetence.

Rámec je zaměřený na žáka a transparentně a srozumitelně prezentuje různé certifikáty celého vzdělávacího systému a jejich vzájemný vztah. Z národního pohledu je důležité, že se pojmu certifikát přikládá nový význam. Certifikát (*Award*) vypovídá o konkrétních učebních výsledcích, tzn. že podstatné je to, co člověk s daným ukončeným vzděláním ví, umí a čemu rozumí, a ne to, kolik času strávil ve vzdělávání.

Rámec obsahuje deset stupňů úrovní, každý stupeň je založen na specifických standardech pro znalosti, dovednosti a kompetence. Tyto standardy definují výsledky učení (*outcomes*), které musí prokázat každý, kdo chce mít ukončené vzdělání na dané úrovni. Deset úrovní poskytuje prostor pro certifikáty, které lze získat učením se ve školách, na pracovištích, ve vzdělávacích centrech, ve vyšších odborných školách, na univerzitách atd. Také nové certifikáty, které uznávají a osvědčují informálně nabyté kompetence, mají v koncepci a architektuře rámce své místo.

Irský rámec kvalifikací je zajímavý právě kvůli vytvořenému souboru standardů pro znalosti, dovednosti a kompetence. V osmi skupinách deskriptorů je definováno deset úrovní, což vytváří matici 8 x 10. Z toho

odvozené indikátory úrovní umožňují přiřazení certifikátů, do struktury matrice lze však také umístit učební výsledky jednotek, popř. se podle struktury mohou vytvořit moduly.

Irsko vytvořilo spíše „měkký“ rámec, který byl postaven na již existujících základech. Jeho zavedení neproběhlo shora, nýbrž prostřednictvím rozsáhlých konzultací podle hesla: Umožnit, ne předepisovat!

Anglie, Wales a Severní Irsko³

Od září 2004 je v platnosti pozměněná forma národního rámce kvalifikací (*National Qualifications Framework – NQF*), který se rozšířil z původně 5 na 8 úrovní plus vstupní úroveň. Tato změna se týká kvalifikací v oblasti vysokoškolského vzdělávání.

Rámec kvalifikací do konce vyššího sekundárního stupně obsahuje všeobecně vzdělávací certifikáty i certifikáty vztahující se k profesi (*vocationally-related*) a profesní (*occupational*) certifikáty od nižšího sekundárního stupně.

Rámec a možnosti srovnání akreditovaných kvalifikací mají žákům usnadnit rozhodnutí o osobní vzdělávací cestě. Za tímto účelem byla založena databanka.

Vedle NQF existuje Rámec pro vysokoškolské kvalifikace Anglie, Walesu a Severního Irsku (*Framework for Higher Education Qualification levels – FHEQ*), který obsahuje 5 úrovní a má se považovat za paralelu k reformovaným úrovním 4 až 8 rámce NQF, takže certifikáty vztahující se k profesi a profesně orientované jsou na stejné úrovni s ostatními absolutorii v oblasti vysokého školství avšak v odděleném rámci.

NQF je také orientovaný na výsledky (*outcomes*), tzn. že kvalifikace umístěné na určité úrovni jsou srovnatelné z hlediska získaných kompetencí. Certifikáty jsou rovněž zařazovány pomocí indikátorů.

Austrálie

Australané vnesli od začátku devadesátých let do rozvoje vzdělávacího systému pozoruhodnou dynamiku: zlepšení atraktivity, důraz na celoživotní učení, flexibilitu vzdělávacích programů včetně učňovství, silně podnikově orientované formy vzdělávání, a vytvoření rámce kvalifikací. Od začátku devadesátých let se v profesní přípravě přikládá zvláštní význam požadavkům hospodářské sféry. Proto byl vyvinut a realizován systém odborného vzdělávání, který je zaměřen na poskytování a zkoušení kompetencí. Za doprovodu kontroverzních diskusí se upustilo od vzdělávacích obsahů a délky učení jako určujících prvků odborného vzdělání a do středu zájmu se dostalo prokazování kompetencí (*outcomes*). Zaměření na kompetence je výrazem orientace na poptávku z hospodářské sféry. To bylo rozhodující pro vznik množství modularizovaných

a flexibilních vzdělávacích programů více orientovaných na trh práce a určených všem věkovým skupinám s jejich rozdílnými obsahovými požadavky.

Důsledkem tohoto vývoje je, že se dělením delších vzdělávacích programů na kratší s odpovídajícím hodnocením vytvořila rozmanitá nabídka zvláště pro dospělé, kteří byli motivováni k modularizovaným, tzn. cíleným a časově přehledným formám dalšího vzdělávání.

Rozsáhlá nabídka programů a modulů v oblasti vzdělávání se stala díky Australskému rámci kvalifikací (*Australian Qualifications Framework – AQF*)⁴ transparentní a lze ji řídit. Poskytuje jednotlivcům orientační pomoc při plánování kariéry. AQF byl zaveden v roce 2000 po pětiletém zkušebním období.

AQF vytváří jednotný celostátní rámec pro všechny kvalifikace ve vzdělávacím systému po ukončení povinné školní docházky a zahrnuje národní kvalifikace školského sektoru, odborného vzdělávání a univerzitního sektoru.

Austrálie patří k zemím s měkkým NRK. Nebylo zde vzhledem k příslušnosti k jednotlivým svazovým státům dosaženo žádné skutečné integrace všech kvalifikací ve školském systému. Australský příklad ukazuje, jak je důležité, aby se NRK spojil s místním a regionálním rozvojem.

Tvorba evropského referenčního rámce kvalifikací a kompetencí

Evropská komise požaduje ve sdělení ke stavu lisabonské strategie „neprodlené vytvoření evropského referenčního rámce kvalifikací“. Zjišťuje, že evropský trh práce nemůže efektivně a bez problémů fungovat bez evropského referenčního rámce pro uznávání kvalifikací odborném vzdělávání i ve vysokém školství. Úspěšné vytvoření evropského rámce kvalifikací by podle názoru Komise bylo nástrojem k posílení koherentních strategií pro celoživotní učení, podporovala by se tím kvalita a atraktivita profesní přípravy a mobilita.

Evropský rámec by měl existovat pro celou řadu strukturálních prvků. V kodaňském prohlášení k hlubší spolupráci v odborném vzdělávání se zvláště vyzdvihuje transparentnost, přenos kreditů a zajištění kvality. V oblasti vysokého školství se s časovým předstihem sledovaly stejné cíle. Ministři školství vycházeli při setkání v Berlíně z boloňského prohlášení k větší spolupráci v oblasti vysokého školství, dále rozšířeného pražským komuniké, a dohodli se nejen na transparentnosti a přenosu, ale také na systému srovnatelných certifikátů, tj. na rámci kvalifikací.

Dosud paralelní vývoj v odborném vzdělávání a v oblasti vysokého školství se za irského předsednictví

v roce 2004 stal ústředním tématem a jednotný evropský rámec kvalifikací byl stanoven jako program.

Na základě studie týkající se referenčního rámce, kterou zadala kodaňská pracovní skupina Evropskému systému přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), zařadila Komise evropský rámec kvalifikací do programu jednání. Plánuje se proces rozsáhlých konzultací, který má být zakončen na jaře 2006 přijetím rámce radou pro vzdělávání.

Národní referenční rámec kvalifikací a kompetencí v Německu?

S předložením krátkého časového horizontu pro tvorbu evropského rámce kvalifikací dostala Evropská komise členské státy, zvláště pak Německo, pod tlak.

Německo patří k zemím s koncepcí orientovanou na instituce a procesy; tzn. že formy vzdělávání jsou hluboce zakotvené v institucionálních (profesních nebo akademických) společenstvích. Protiklad k tomu tvoří principiální orientace na výsledky v anglofonních zemích, která je pro rámec kvalifikací konstitutivní. Je představitelné zavést NRK založený na výsledcích a zachovat toto zakotvení?

V Německu již existují koncepty pro NRK. V oblasti IT byl poprvé vytvořen specifický rámec kvalifikací zavedením systému třístupňového dalšího vzdělávání. Systém dalšího vzdělávání v IT s úrovněmi „specialisté“, „operativní odborníci“ a „strategičtí odborníci“ tvoří společně s profesemi IT v rovině odborných pracovníků/zaměstnanců strukturu, která by byla přenosná také na jiné odvětví.

Již v roce 1996 sociální partneři pověřili expertní skupinu, aby vytvořila „systematiku rovin kvalifikací v řízeném kariérním dalším vzdělávání podle zákona o odborném vzdělávání“. Koncept představený koncem roku 2000 počítá se třemi rovinami: ukončené další vzdělávání, které se liší od profesní přípravy určitými doplňkovými kvalifikacemi, kvalifikace středních odborných a vedoucích pracovníků, např. mistři, odborné síly (*Fachwirte*), odborní obchodníci (*Fachkaufleute*), kvalifikace pro vedoucí funkce ve středních, popř. decentralizovaných organizačních jednotkách velkých podniků. Střední a horní roviny se přiřazují bakalářské popř. magisterské úrovni. Sociální partneři „chtějí tuto koncepci použít v budoucnu jako základ svých vlastních regulačních snah a řádů dalšího vzdělávání Spolku. První realizaci této koncepce představuje systém dalšího vzdělávání v IT. Následovat budou odvětví chemie a stavebnictví.

Ministerstva školství a hospodářství a sociální partneři se ve snaze zvýšit prostupnost mezi systémy profesního a akademického vzdělávání vyslovili zároveň

s nařízeními pro další vzdělávání v IT pro systém započítávání profesních kvalifikací k vysokoškolskému vzdělání. Doporučením Spolkového ministerstva školství a výzkumu, Konference ministrů kultu a Konference rektorů vysokých škol z 8. července 2003 určeného vysokým školám se tento koncept generalizoval. Doporučení se týká přidělování výkonnostních bodů v odborném dalším vzdělávání a jeho započítávání k vysokoškolskému studiu.

Je třeba navázat na tyto předlohy a předchozí práce (IT). Před dalším postupem byl měl proveden výzkum konstrukce a využívání národních referenčních rámců. Ten by se měl zaměřit na tyto otázky: Kolik rovin je třeba k adekvátnímu zobrazení existující kvalifikace/kompetence? Jakými deskriptory se dají popsat a smysluplně vzájemně vymezit znalosti, dovednosti a schopnosti? Dají se najít všeobecné deskriptory, které by byly schopny pojmut všechna odborná specifika? Může existovat integrovaný soubor deskriptorů, který by zahrnoval odborné vzdělávání a vysokoškolské studium v jednom kontinuu, nebo sledují zásadně různé logiky (zkušenosti popř. znalosti vyjádřené písemně)? Jak se budou formulovat pravidla pro započítávání? Nakonec vyvstává otázka, zda se podaří dohodnout na deskriptorech, které umožní výstižné zobrazení/přiřazení souborů

rozdílných kompetencí (kvalifikací, profesí). Odpovědi na tyto otázky vyžadují rozsáhlý proces hledání shody všech zúčastněných ve všech rovinách systému kvalifikací.

Abychom se vrátili k výchozí otázce: Národní rámec kvalifikací by mohl přispět k odstranění překážek uvedených v úvodu. To ovšem předpokládá, že sociální skupiny a instituce „kompetentní“ pro tvorbu kvalifikací budou spolupracovat i mimo hranice svých dědičných teritorií a zapojí se také noví aktéři. Jen pak se může zachovat přijatelnost a věrohodnost, na které jsou kvalifikace jako „měna“ na národním a mezinárodním trhu práce odkázány.

¹ Termín *žák* v tomto článku označuje učícího se člověka, bez ohledu na jeho věk a druh navštěvované vzdělávací instituce.

² Viz též *Národní rámec kvalifikací v Irsku*. Zpravodaj, 2005, č. 7/8, s. 6-8.

³ Viz též *Rámce kvalifikací používané v UK*. Zpravodaj, 2005, č. 11, s. 12.

⁴ <http://www.aqf.edu.au>

Pramen: Hanf, Georg – Hippach-Schneider, Ute: Wozu dienen Nationale Qualifikationsrahmen? – Ein Blick in andere Länder. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34, 2005, č. 1, s. 9-14.

Uznávání kvalifikací na Maltě



Rada pro vzájemné uznávání kvalifikací (*Mutual Recognition and Qualifications Council*) a Konference pro vzájemné uznávání kvalifikací (*Mutual Recognition and Qualifications Conference*) byly právně ustaveny ministrem odpovědným za vzdělávání, mládež a zaměstnanost¹ s cílem zajistit koordinaci a účinné řešení problémů v záležitostech vztahujících se ke kvalifikacím.

Rada, které předsedá ředitel maltského Informačního centra pro uznávání kvalifikací – QRIC (viz Zpravodaj, 2004, č. 5, s. 7), zajišťuje včasné rozšiřování informací a koordinaci činností vztahujících se k osvědčování a uznávání kvalifikací. Kvalifikace budou uznávat jednotlivé organizace pomocí různých certifikátů a diplomů, které jsou oprávněny vydávat.

Rada má za úkol podporovat rozvoj nástrojů transparentnosti kvalifikací a rámce pro organizaci vzdělávacích programů, které mohou být vytvářeny a schváleny Evropskou unií a uznávány jako dobré zkušenosti z praxe i v zemích mimo Evropskou unii. Rada bude usilovat o podporu rovnocennosti při hodnocení profesních a všeobecně vzdělávacích programů a o usnadňování přechodů mezi nimi. Profesionální příprava

bude poskytovat jak cestu k vysokoškolským kvalifikacím, tak do kvalifikovaného zaměstnání.

Konference pro vzájemné uznávání kvalifikací vytváří prostředí, v němž se setkávají všechny orgány, z jejichž zákonných povinností vyplývá, aby garantovaly záruky, licence nebo podobná povolení k výkonu povolání nebo profese, spolu se zástupci odborových svazů a zaměstnavatelů a též maltského Informačního centra pro uznávání kvalifikací (QRIC).

Konference, které bude předsedat koordinátor Národního systému směrnic, se bude scházet přinejmenším jednou za rok proto, aby dále koordinovala mechanismus ustavený na pomoc podnikům a občanům a aby objasňovala principy a diskutovala o záležitostech vztahujících se k evaluaci osobních dokladů. Bude posky-

tovat fórum pro diskusi o současných ožehavých tématech, pomáhat při účelném řešení opakujících se problémů a přispívat k jednotnému uplatňování systému obecných směrnic.

Lze doufat, že Rada i Konference budou působit jako vzájemně se podporující služby, které budou usilovat o překonání bariér, které brání maltským občanům a podnikům v tom, aby mohli plně využívat výhod poskytovaných vnitřním trhem Evropské unie.

¹ <http://www.education.gov.mt>

Přeložil Petr Viceník

Pramen: Malta. Promoting parity of esteem between academic and vocational qualifications. Cedefop Info, 2004, č. 3, s. 17.

Další vzdělávání starších zaměstnanců

Německý spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) provedl v létě 2004 v rámci Referenčního systému podniků (Referenz-Betriebs-System – RBS) v 537 podnicích šetření, jeho výsledky byly zveřejněny pod názvem Další podnikové vzdělávání pro starší zaměstnance. Nejzajímavější skutečnosti zjištěné šetřením byly publikovány v bulletinu BIBB News.

V diskusích o demografických změnách se uznává, že současný populační vývoj spolu se skutečností, že lidé odcházejí do důchodu v pozdějším věku, povede k většímu podílu starších zaměstnanců. BIBB chtěl proto zjistit, jak moc jsou podniky opravdu zasaženy stárnutím svých pracovních sil a jak se starají o jejich další profesní vývoj.

Šetření ukázalo, že podniky oceňují potenciál svých starších zaměstnanců a považují ho za velmi důležitý. Velmi málo podniků však uznává potřebu vzdělávání starších zaměstnanců. Jen 18 % podniků si uvědomuje, že je třeba vzdělávat zaměstnance starší 50 let; méně než 30 % se domnívá, že v některých případech je kvalifikace nezbytná a přes 50 % necítí téměř žádnou potřebu něco v tomto směru dělat.

Pouze každý třetí dotázaný podnik se vyjádřil v tom smyslu, že je nějak postižen stárnutím pracovních sil. Potřebu vzdělávání uznávaly podniky hlavně u kvalifikovaného personálu (57 %) a v menší míře u nekvalifikovaných a polokvalifikovaných zaměstnanců (47 %). V případě dalšího vzdělávání vedoucích pracovníků to bylo 44 %. Za velmi důležité jsou považovány znalosti nových informačních technologií (73 %), nových pracovních metod (65 %) a nových produktů (59 %). Nejjasněji je potřeba kvalifikací vyjadřována v bankovníctví a pojišťovnictví na všech úrovních hierarchie. Dále v řemeslnických oborech, kde se však týká především obchodně administrativních a méně technicko-průmyslových povolání.

Projekty pro udržení starších zaměstnanců v dobré kondici jsou běžně součástí širší řady podpůrných opatření. Většinou zahrnují opatření v oblasti zdravotnictví (63 %) a organizace práce, například úkoly odpovídající silám starších zaměstnanců (62 %) a kroky ke snížení fyzické námahy (40 %).

13 % dotazovaných podniků má speciální programy dalšího vzdělávání šité na míru potřebám starších lidí. 24 % přizpůsobuje další vzdělávání učebním potřebám a způsobům starších zaměstnanců. V budoucnu plánují rozšíření těchto projektů v obou oblastech.

Až dosud se rozvoj personálu převážně omezoval na zaměstnance mladší 40 let. Podniky jsou však nyní v procesu přehodnocování svých postojů tváří v tvář demografickému vývoji. Jeden z pěti dotazovaných podniků se například pokouší zapojit starší lidi ve větší míře do programu rozvoje personálu.

Výměnu znalostí a zkušeností mezi staršími a mladšími zaměstnanci podporuje 81 % dotazovaných podniků. Patří sem práce ve věkově smíšených skupinách (72 %) i podpora nováčků poskytovaná staršími zaměstnanci (59 %). 42 % podniků považuje další vzdělávání za příležitost k výměně znalostí a zkušeností mezi generacemi.

Pramen: Zimmermann, Hildegard: Research project. Companies appreciate older workers for their knowledge and experience – Very few see any need for additional qualification. BIBB News, 2005, č. 4, s. 2-3.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>Dalton, Jennifer – Smith, Peter J. Vocational Education and Training in Secondary Schools: challenging teachers' work and identity. [<i>Odborné vzdělávání a příprava v sekundárních školách: náročné na práci a identitu učitelů.</i>] JVET, 56, 2004, č. 4, s. 507-521, lit. 28.</p> <p>Programy odborného vzdělávání a přípravy v sekundárních školách (<i>vocational education and training in secondary schools – VETiS</i>) v Austrálii. Od roku 1996 do roku 2001 vzrostl počet žáků v programu VETiS ze 60 na 160 tisíc. Odborné vzdělávání a příprava je u žáků velmi oblíbené, přesto je v mnohých sekundárních školách stále okrajové a učitelé ho přehlížejí. Výzkumný projekt popisovaný v článku byl založen na polostrukturovaných rozhovorech s učiteli osmi sekundárních škol ve větším městě v jihovýchodní Austrálii.</p>	<p>Biemans, Harm – Nieuwenhuis, Loek – Poell, Rob – Mulder, Martin – Wesselink, Renate Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. [<i>OVP založené na kompetencích v Nizozemsku: pozadí a nesnáze.</i>] JVET, 56, 2004, č. 4, s. 523-538, lit. 39.</p> <p>Vzdělávání založené na kompetencích je v nizozemském systému OVP vůdčím paradigmatem na úrovni systému i učebního prostředí. Historická analýza vývoje vzdělávání založeného na kompetencích v USA, Austrálii, Spojeném království, Mexiku, Francii a na Novém Zélandu. Nástrahy konceptu kompetence, standardizace, učení ve škole a na pracovišti, určování učebních činností, hodnocení kompetencí, měnící a role a identity učitele a managementu založeného na kompetencích. Flexibilní systémy OVP jsou vhodné pro znalostní ekonomiku.</p>
<p>Yan, Wenfan – Goubeaud, Karleen – Fry, Carol Does School-to Work Make a Difference? Assessing Students' Perceptions and Practices of Career-related Skills. [<i>Má Zákon o možnostech přechodu ze školy do práce (STWOA) význam? Hodnocení představ studentů o dovednostech vztahujících se ke kariéře a hodnocení praxe.</i>] JVET, 57, 2005, č. 2, s. 219-235, 5 tab., lit. 71.</p> <p>Reformy založené na STWOA byly uskutečněny s úmyslem pomoci studentům v USA při osvojování dovedností spojených s budováním kariéry a připravit je na vstup do zaměstnání nebo do postsekundárního vzdělávání. Článek popisuje závěry studie, která zkoumala důsledky tohoto zákona v jednom okrese v jihozápadní Pensylvánii. Výsledky ukázaly, že znalost kariérních dovedností a účast v činnostech vztahujících se ke kariéře se liší podle druhu činností a stupně vzdělání. I když studenti o některých možnostech věděli, využívali je velmi málo.</p>	<p>Herold, Constance – Bennet, Onda – Costello, Patti Self-efficacy for Career Development: a study of occupational therapists, physical therapists, and speech-language pathologists in the United States. [<i>Působení na sebe sama pro rozvoj kariéry: studie terapeutů nemocí z povolání, fyzioterapeutů a logopedů ve Spojených státech.</i>] JVET, 57, 2005, č. 1, s. 61-80, 2 tab., lit. 68.</p> <p>Skupinové výsledky a sociální změny spočívají v působení na sebe sama. Tento koncept má důležité důsledky pro rozvoj kariéry v měnícím se prostředí. Sdružení pracovníků v oboru fyzické rehabilitace v USA určila činnosti, které považují za podstatné pro přežití rehabilitačních profesí. Úkolem studie bylo popsat, s jakou sebedůvěrou rehabilitační pracovníci tyto aktivity vykonávají. Výsledky ukázaly, že většina pracovníků nevykonává tyto činnosti s úplnou jistotou. To může znamenat, že nejsou dostatečně připraveni na měnící se prostředí zdravotní péče a že je třeba navrhnout metody pro usnadnění jejich profesního rozvoje.</p>
<p>Jephcote, Martin – Abbott, Ian Tinkering and Tailoring: the reform of 14-19 education in England. [<i>Spravování a přizpůsobování: reforma vzdělávání 14-19letých v Anglii.</i>] JVET, 57, 2005, č. 2, s. 181-202, lit. 71.</p> <p>V posledních 30 letech se neustále volalo po reformě vzdělávání po 14 letech věku, která by vzdělávání uzpůsobila potřebám zaměstnavatelů a ekonomiky a odstranila dělení na akademický a profesní směr. Článek ukazuje, že nedávné návrhy a změny ve vzdělávání 14-19letých jsou zakořeněny ve složité minulosti a i když řeší některé současné problémy, dávají vzniknout jiným. Bílá kniha <i>14-19 Education and Skills</i> je v článku podrobena kritice pro svou nekomplexnost.</p>	<p>Cornford, Ian R. Challenging Current Policies and Policy Makers' Thinking on Generic Skills. [<i>Zpochybňování současné politiky a názorů politických činitelů na obecné dovednosti.</i>] JVET, 57, 2005, č. 1, s. 25-45, lit. 53.</p> <p>Značný význam připisovaný v současnosti obecným dovednostem a celoživotnímu vzdělávání. Závažné nedostatky projevující se v tom, jak političtí činitelé chápou povahu obecných dovedností a způsob jejich osvojování. Tři základní problémy v této oblasti jsou: transfer učení, formulování a klasifikace obecných dovedností, přičemž transfer učení je podstatný pro vytváření obecných dovedností. Vývoj v názorech na transfer učení v posledních 15 letech v USA a v Austrálii.</p>

Nové knihy v knihovně

Technický slovník naučný. 1. vyd. Praha, Encyklopedický dům 2001-2005. 8 sv. ISBN 80-86044-16-5 Sg. 25800

QWERTY, rozložení kláves na klávesnici psacích strojů (resp. počítačů) ve státech užívajících anglickou abecedu odvozené od umístění prvních šesti čísel (zleva) první řady. Autorem je am. úředník a vynálezce Ch. L. Sholes (1819-1890). Celkové rozložení kláves bylo záměrně zvoleno tak, aby nebylo z hlediska možné rychlosti psaní optimální, čímž zabraňovalo mech. kolizím typů psacího stroje dopadajících na papír.

QWERTZ, rozložení kláves na klávesnici psacích strojů (počítačů) užívané v některých neanglofonních státech odvozené od umístění prvních šesti písmen zleva první řady. Oproti klávesnici QWERTY jsou mj. vzájemně prohozeny klávesy Y a Z.

Štikar, Jiří – Rymeš, Milan – Riegel, Karel – Hoskovec, Jiří: **Psychologie ve světě práce.** 1. vyd. Praha, Karolinum 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5 Sg. 25763

Nejobvyklejším projevem baló-efektu je vytvoření celkového pozitivního nebo negativního dojmu o hodnoceném na základě jednoho výrazného rysu nebo vlastnosti, na jehož základě jsou posuzovány další rysy a vlastnosti. Hodnotitelův postoj je zvláště silný tehdy, když je prvotní rys velmi ceněný ve vztahu k pracovní činnosti nebo k hodnotiteli. Jedná se tedy o určitou formu nivelizace hodnocení pracovníka, při níž může například výrazná pracovní ochota zakrýt nedostatečné schopnosti a výjimečné schopnosti zase neochotu ke kooperaci v týmu.

Report on the situation of national minorities in the Czech Republic in 2004. [Zpráva o situaci národnostních menšin v České republice v roce 2004.] Prague, Office of the Government of the Czech Republic 2005. 185 s., 8 příl. ISBN 80-86734-65-X Sg. 25761

Politika Prahy a dalších měst ve vztahu k národnostním menšinám. Mezinárodní konference, 2. setkání národnostních menšin a 21. setkání Hnutí R, 3.-4. prosince 2002. Sestavil a redigoval Jaroslav Balvín. Praha, Komise Rady hl. m. Prahy pro oblast národnostních menšin 2003. 271 s. (Praha a národnosti) ISBN 80-902972-2-6 Sg. 25779

V sedmdesátých letech se v Británii zjistilo, že gramotnost není tak vysoká, jak se očekávalo. Mezi negramotnými byli nejenom cizinci, ale také britské děti, které utrpěly nepodařenou reformou školství. Výsledkem je, že kursy gramotnosti pro dospělé jsou částí osvětové práce a návštěva těchto kursů není žádná hanba.

Výchova, vzdělávání a kultura ve vztahu k národnostním menšinám. Mezinárodní konference, 3. setkání národnostních menšin a 22. setkání Hnutí R, 13.-14. listopadu 2003. Sestavil a redigoval Jaroslav Balvín. Praha, Komise Rady hl. m. Prahy pro oblast národnostních menšin 2004. 495 s. (Praha a národnosti) ISBN 80-902972-6-9 Sg. 25780

Otázka vzdělávání cizinců v českých školách není ještě zcela vyřešena. ... je potřeba vytvořit celou řadu pomůcek a

postupů, než bude možno prohlásit, že školy v České republice jsou připraveny na integraci cizinců do běžných tříd.

Czech Republic 2005. Year After. An economic survey. [Česká republika 2005. Rok po (vstupu do Evropské unie). Ekonomický přehled.] Prague, CERGE-EI 2005. 90 s. ISBN 80-7343-058-4; 80-7344-047-4 Sg. 25773

Informace o vzdělávání jsou uvedeny v kapitole V. Trh práce (s. 46-54).

Balli, Christel – Hensge, Kathrin – Härtel, Michael: **E-Learning – Wer bestimmt die Qualität?** [E-learning – kdo určuje kvalitu?] Bielefeld, Bertelsmann 2005. 87 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1064-6 Sg. 25774

Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 2005 – Kurzbeschreibungen. Mit einer Einführung und einer Übersicht über alle seit 1996 neu geordneten Berufe. Stand: August 2005. [Nové a modernizované učební obory 2003 – Krátké popisy. S úvodem a přehledem všech nově uspořádaných oborů od roku 1996. Stav: srpen 2005.] 1. vyd. Bielefeld, Bertelsmann 2005. 120 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1063-8 Sg. 25775

Moving mountains. How can Qualifications systems promote lifelong learning? Preliminary edition. [Přenášet hory. Jak mohou systémy kvalifikací podporovat celoživotní učení? Předběžné vydání.] Paris, OECD 2005. 229 s. Sg. 25776

Colardyn, Danielle – Bjornavold, Jens: **The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies and practices in validating non-formal and informal learning.** [Kontinuita učení: Evropské principy validace neformálního a informálního učení. Národní zásady a praxe v uznávání neformálního a informálního učení.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 159 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 117) ISBN 92-896-0275-9 Sg. 25782

Z obsahu: Důvody pro vytvoření společných evropských principů pro validaci neformálního a informálního učení. Postupy validace v některých zemích (Rakousko, Belgie, Dánsko, Finsko, Francie, Německo, Irsko, Itálie, Nizozemsko, Norsko, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Spojené království). Standardy, moduly, vzdělávací cesty. Úloha zainteresovaných stran a sociálních partnerů. Formativní a sumativní hodnocení.

Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa - 2004/05. Nationale Entwicklungen im Rahmen des Bologna-Prozesses. [V záběru: Struktury vysokoškolského vzdělávání v Evropě 2004/05. Národní vývoj v rámci Boloňského procesu.] Brüssel, Eurydice 2005. 234 s. (Těž v angličtině a ve francouzštině.) ISBN 92-894-9255-4 Sg. 25666

Vašáková, Věra – Jezberová, Romana – Kočková, Dana – Vencovská, Taťána – Kofroňová, Olga: **Výstupy z pilotního ověření jednotného zadání závěrečné zkoušky ve školním roce 2004/2005**. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání, 2005. 99 s. Sg. 25778

Znovuobjevené knihy

Peprník, Jaroslav: **Slovník amerikanismů**. 1. vyd. Praha, Státní pedagogické nakladatelství 1982. 612 s. Sg. 23468

Thunderbird pták bouřlivák (v indiánské mytologii pták, který máváním křídel vyvolává větrnou smršť a déšť a otvíráním a zavíráním očí den a noc; jeho symbolem je obvykle sokol).

Dějiny hmotné kultury I (2). kultura každodenního života od 13. do 15. století. 1. vyd. Praha, Státní pedagogické nakladatelství 1985. 489-997 s., 16 barev. příl. (Učebnice pro vysoké školy) Sg. 23923-2

Ekonomický a technicky náročný nákladnický systém při vaření piva vedl ve 14. a 15. století k monopolizaci městského pivovarnictví. Podomácké vaření piva na venkově takřka vymizelo a městské rady se snažily i prosazením pivovarnického monopolu v okruhu jedné míle od hradeb města zajistit trvalý odbyl svých výrobků. ... Řezníci náleželi k početným silným řemeslům, což odpovídalo nevelké kapacitě provozoven a spotřebě masa, která v průběhu 13. až 15. století vzrůstala. Podle rozdílných účtů můžeme usuzovat, že chléb, maso a pivo tvořily základ stravy pracujících včetně nádeníků.

Němec, Igor a kol.: **Slova a dějiny**. 1. vyd. Praha, Academia 1980. 324 s. Sg. 23395

... perník se původně počítal mezi léky. Odkud se vzalo pojmenování tohoto pamlsku? Pro přípravu těsta hrál sice významnou úlohu med, ale pečivo bylo nazváno podle pepře, nejdůležitějšího z četných druhů koření, které dodávaly perníku právě jeho zvláštní příjemnou chuť i vůni. Perné nebo peprné pokrmy byly hodně opepřené, silně kořeněné. Zřejmě byl i perník (odvozeno od pperný = peprný), který vyráběli pernáři, zvaní též perníkáři, mnohem peprnější než dnes.

Zajímavé internetové adresy

Knihovnický Zpravodaj Vysočina vychází od roku 2001. Přináší zajímavé a aktuální informace též z oblasti vzdělávání. V nejnovějším čísle 3/2005 najdete v rubrice Vzdělávání mimo jiné tyto články:

Studium a růst: nezbytný předpoklad celoživotního vzdělávání knihovníků [Hofmane, Lita]; Některé aspekty analýzy elektronických výukových prostředí [Křivánek, Petr]; Vzdělávací aktivity oddělení knihovnictví Ústavu bohemistiky a knihovnictví Slezské univerzity v Opavě [Koneszová, Barbora]; Stát rozšiřuje přístup lidí ke vzdělání [Zlámalová, Lenka]; Kdy se dočkáme českých Oxfordů [Zlámalová, Lenka].

V rubrice Školní knihovny je zajímavý článek Jany Nejezchlebové nazvaný Školní knihovna v současné škole. <http://kzv.kvysociny.cz/>



Jazyky a Evropa je webová stránka, která nabízí informace o jazycích užívaných v Evropské unii, ve dvaceti jazycích verzích, tj. ve všech úředních jazycích EU. Máte-li reproduktory, můžete si poslechnout i jak jednotlivé jazyky znějí. Najdete tam odpověď na otázku, ve

kterých třech jazycích je níže uvedená věta, která v češtině zní:

Evropa je světadíl s mnoha různými tradicemi a jazyky, ale rovněž se společnými hodnotami.

Evropa - tai žemynas, kuriame gyvena daug skirtingas tradicijas ir kalbas, bet taip pat ir bendrą vertybių turinčių tautų.

L-Ewropa hi kontinent li jhaddan għadd ta' tradizzjonijiet u ilsna differenti, iżda fl-istess ħin valuri komuni.

A Europa é um continente com muitas tradições e línguas diferentes, mas também com valores comuns.

<http://europa.eu.int/languages/cs/home>; <http://europa.eu.int/languages/>



Partnerství škol v Evropě má také stránky v různých jazycích. Zaměřuje se na podporu využívání informačních a komunikačních technologií (IKT) v evropských školách. Učitelé a studenti díky Internetu pracují společně i přes hranice, vyměňují

si informace a sdílejí výukové materiály.

<http://www.etwinning.net/ww/cz/pub/etwinning/index2005.htm>