

z p r a v o d a j

XIX. ročník

7/8

2008

- 2 Editorial
Voda a udržitelný rozvoj, Juvenes Translatores, „elektronické“ dovednosti, úloha knihoven.
- 3 Trio v předsednictví EU
Program předsednictví EU sestavený společně Francií, Českou republikou a Švédskem.
- 4 Vzdělávání a mládež
Obnovená sociální agenda EU, kompetence pro 21. století, mobilita mladých dobrovolníků.
- 5 První evaluace Europassu
Evaluace se zaměřila na relevanci rámce Europassu a na jeho realizační struktury.
- 8 Aktualizace ISCO-08
Modifikace reaguje na zkušenosti zemí používajících tuto klasifikaci a na vývoj ve světě práce.
- 10 Soutěž ve znalosti cizích jazyků v Německu
Jak motivovat mladé lidi k používání cizích jazyků.
- 11 Mobilita a flexibilita v profesní přípravě
Situace v Dánsku, Nizozemsku a Rakousku.
- 16 Odborné vzdělávání ve Švýcarsku
Modernizace odborného vzdělávání, integrace zdravotnictví, sociálních věcí a umění...
- 17 research*eu
Časopis věnovaný výzkumu v EU vychází v anglické a francouzské verzi.
- 18 Význam práce v dnešním světě
Výsledky projektu SPReW (2006-2008).
- 19 Německé děti rády čtou
Výsledky Kids VerbraucherAnalyse 2008.
- 20 Co nového v časopisech
Záznamy článků z tematicky zaměřeného dvojčísla časopisu European journal of vocational training, 2008, No. 42/43. Překlad úvodního článku byl publikován ve Zpravodaji 6/2008, s.10-13.
- 22 Nové knihy v knihovně
- 24 Znovuobjevené knihy
- 24 Zajímavé internetové adresy
Expo Zaragoza 2008, cvičená židle, Praha stovžatá.

Příloha II/2008: Vzdělávání v dokumentech EU

Chronologický seznam a rejstřík.

Editorial



Ve Španělské Zaragoze probíhá od 14. června do 14. září mezinárodní výstava nazvaná „Voda a udržitelný rozvoj“. (Viz též rubrika *Zajímavé internetové adresy*.) U příležitosti výstavy byla vydána řada publikací o výstavě a jejím tématu a o vodě a životním prostředí. Evropská unie má na Expu Zaragoza svůj pavilon a o své účasti informuje na vlastních webových stránkách. Čistá voda je stále vzácnějším zdrojem, což si mnozí z nás, kterým denně teče z kohoutku, uvědomují jen v parném létě, když začnou vysychat studny i v našich zeměpisných

šířkách. Evropská unie se snaží pomáhat v těch částech světa, kde je vody nedostatek.

Říká se někdy, že Evropa je v rukou překladatelů. Má-li být v budoucnu „v dobrých rukou“, musí se již nyní připravovat další generace těchto odborníků na slova a významy. Také proto se letos koná druhý ročník soutěže „Juvenes Translatores“. Loni se soutěže v překládání zúčastnilo více než tisíc sedmnáctiletých studentů. Do letošní soutěže, jež proběhne 27. listopadu 2008, se mohou od 1. září do 20. října 2008 hlásit všechny školy v EU. Soutěžní texty k překládku připraví překladatelé z Komise. Soutěžící si mohou zvolit jakýkoli výchozí a cílový jazyk z 23 úředních jazyků EU. Profesionální překladatelé radí, že nejlepší výsledky se dosahují při překládku z cizího jazyka do mateřštiny, mladí lidé si však mohou vybrat sami.

Příloha tohoto čísla *Zpravodaje* přináší doplněný a nově uspořádaný přehled dokumentů EU týkajících se vzdělávání. Většina dokumentů uveřejňovaných v *EUR-lexu* je přeložena do všech úředních jazyků, a tak je možné porovnávat vhodnost českého překladu i s jiným než anglickým textem. V názvu dokumentu, který má v příloze číslo 68/07, je v angličtině mnohovýznamové slovo *skills*. To je do češtiny přeloženo zužujícím termínem *dovednosti*, zatímco ve francouzském textu jsou *compétences* a v německém (nám asi nejbližší) *Qualifikation*. Ještě větší rozpory jsou v překladu anglických *E-skills* (v příloze č. 77/07). Český překlad *elektronické dovednosti* evokuje spíš technickou stránku věci. Přitom se v textu dočteme: „Nedostatek elektronických dovedností brání ... lidem využívat internetové obchodování a internetové aplikace státní správy.“ Pokud by k práci s Internetem byly opravdu nutné znalosti z elektroniky, využívalo by ho daleko méně lidí. Prostým překlíkáváním v *EUR-lexu* (bez znalosti toho, co se přitom v počítači či v kybernetickém prostoru skutečně děje) se můžeme podívat, jak si s anglickými *E-skills* poradili překladatelé do některých dalších úředních jazyků: *Ciber Capacidades* (ES), *E-ferdigheder* (DA), *IKT Kompetenzen* (DE), *compétences numériques* (FR), *Competenze informatiche (eskills)* (IT), *E-készségek* (HU), *E-vaardigheden* (NL), *E-umiejętności* (PL), *Cibercompetências* (PT), *Competențe informatice* (RO), *Elektronické zručnosti* (SK), *E-znanja* (SL), *E-kompetens* (SV).

Podle diskuse, kterou vedli čtyři ředitelé městských knihoven (Brémy, Londýn, Praha, Taipei) pro kulturní týdeník *A2* (který je k zapůjčení v knihovně), mají knihovny za úkol poskytovat informace všem svým čtenářům, tedy i těm, kdo nejsou sběhlí v elektronických dovednostech. Knihovníci mají pomáhat lidem ve vzdělávání, zvyšovat jejich gramotnost (ředitel londýnské knihovny uvedl, že ve Velké Británii má zhruba dvacet procent obyvatel problémy se čtením) a přistupovat k nim demokraticky bez rozdílů. Knihovny se tak stávají místem setkání různých sociálních skupin, protože trávit volný čas ve veřejné knihovně si může dovolit každý. Proto se knihovny mají stavět na snadno dostupných místech a být krásné, aby vybízely k návštěvě.

AK

Trio v předsednictví EU

Evropská agenda se v důsledku rozšíření EU na 27 států stala složitější. Složitější je i plánování budoucího vývoje evropské politiky (nebo politik, jak se nyní říká). Má-li vývoj někam dospět, je důležité udržovat jeho kontinuitu. To byl zřejmě jeden z důvodů pro seskupení tří po sobě jdoucích předsedajících zemí do jednoho tria. Historicky první trio tvoří Francie, Česká republika a Švédsko.

Program tria předsedajících zemí

Podle programu tria vypracovaného na 18 měsíců (od 1. července 2008 do 31. prosince 2009) bude v této době věnována zvláštní pozornost přípravám závěrečné zprávy o programu „Vzdělávání a profesní příprava 2010“ a budoucnosti tohoto procesu po roce 2010. V této souvislosti budou rovněž zváženy otázky, které v posledních deseti letech získaly širokou pozornost v rámci obecného politického programu.

Priority předsednictví budou odvozeny od tří strategických cílů: kvalita, přístup a partnerství. Bude posílena spolupráce v rámci Kodaňského procesu. Současně s tím a v širších souvislostech Kodaňského procesu budou všechna tři předsednictví usilovat o pokrok ve vytváření Evropského systému přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), který usnadňuje mobilitu, a o přijetí odpovídajících doporučení v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Předsednictví také zajistí přijetí vhodných opatření navazujících na závěry Rady o vzdělávání dospělých.

Zbývající podstatné body programu bude představovat:

- další podpora celoživotního vzdělávání pro všechny, přičemž zvláštní pozornost bude věnována žákům předčasně opouštějícím vzdělávací systém (zavedením konkrétněji zaměřených poradenských systémů) a úkolům spojeným s globalizací;
- vyšší mobilita žáků, studentů a učitelů v odborném vzdělávání (tzn. rozvoj programů Erasmus, Leonardo, Comenius a Grundtvig).

Modernizace vzdělávacích systémů je ústředním bodem zájmu mnoha členských států. Bude pokračovat projednávání otázek týkajících se autonomie vzdělávacích institucí (škol a univerzit) s cílem vytvořit efektivnější vzdělávací systémy a dále rozvinout klíčovou úlohu vzdělávání ve znalostním trojúhelníku (vzdělávání – výzkum – inovace). V této souvislosti budou předsednictví prosazovat úvahy o zlepšení přínosů celého vzdělávacího systému, např.:

- podpora motivace ke studiu přírodních věd, matematiky a techniky;
- podpora přenosu znalostí a inovací;
- otevření škol jednotlivcům a společnosti jako celku;

- povzbuzování partnerství mezi vzdělávacími institucemi, podniky a zaměstnavateli.

Vyhlášením roku 2009 za Evropský rok tvořivosti a inovací se rovněž zdůrazní význam vzdělávání pro inovace a Lisabonský proces.

Program francouzského předsednictví

Francie, která předsedá EU jako první z tria, zveřejnila na webových stránkách předsednictví program na druhou polovinu roku 2008. V něm jsou samozřejmě zahrnuty i činnosti a události týkající se vzdělávání a profesní přípravy.

Evropa znalostí a mobility

Vzdělávání, profesní příprava a inovace představují pilíře znalostní společnosti, do kterých musí Evropa dále investovat a rozvíjet v nich svou přidanou hodnotu. Jsou výrazným příspěvkem k úsilí vynakládanému na lepší růst, zaměstnanost, konkurenceschopnost a sociální soudržnost v Evropě, čímž se plně zapojují do Lisabonské strategie. Pomáhají mladým lidem začlenit se do společnosti a světa práce a starším zaměstnancům přizpůsobovat se společenským a hospodářským změnám.

Společenství se na tyto cíle zaměřuje posilováním úlohy vzdělávání a profesní přípravy v Lisabonské strategii, realizováním strategií celoživotního vzdělávání a profesní přípravy v členských státech, podporováním inovací a tvořivosti přispívajících k rozvoji znalostního trojúhelníku (vzdělávání, inovace, výzkum), i posilováním evropských systémů vzdělávání a profesní přípravy a vysokoškolského vzdělávání a výzkumu, které mají zásadní význam pro zachování přitažlivosti evropských vzdělávacích systémů ve světě.

Vytváření prostoru znalostí a mobility také zahrnuje posilování vazeb mezi evropskými občany prostřednictvím učňovství, učení se několika jazykům a jejich používání. Francouzské předsednictví tak bude věnovat mimořádnou pozornost jazykové rozmanitosti.

Podporovat mobilitu studentů a učňů

Zajištění kvalitního vysokoškolského vzdělávání v celé Evropě je jedním z témat, které chce francouzské předsednictví zdůraznit s cílem podpořit výměnu studentů, vyučujících a výzkumných pracovníků. Za tímto úče-

lem bude pracovat na konečném rozhodnutí o programu Erasmus Mundus 2009–2013. V září se bude ve Štrasburku konat se konference, na které bude zajišťování kvality ve vzdělávání jedním z hlavních témat.

Francouzské předsednictví bude věnovat mimořádnou pozornost mobilitě učňů. O způsobech zlepšování mobility učňů se bude jednat na evropské konferenci o „počáteční profesní přípravě mladých lidí, kteří se vzdělávají střídavě ve škole a na pracovišti, a o europeizaci profesních drah“ (« *la formation initiale des jeunes en alternance : l'europeanisation des parcours* ») v listopadu 2008 v rámci Evropského veletrhu vzdělávání.

Urychlit vytváření skutečného evropského výzkumného prostoru

Urychlit vytváření evropského výzkumného prostoru a zvýšit jeho účinnost bude patřit k hlavním cílům francouzského předsednictví, které tak naváže na „Lublaňský proces“, jenž zahájilo slovinské předsednictví.

Francouzské předsednictví bude usilovat o přijetí závěrů o společné programové strategii, mobilitě vědců a strategii mezinárodní spolupráce v evropském výzkumném prostoru. Hodlá dospět k dohodě o právním rámci nové celoevropské výzkumné infrastruktury. U velkých výzkumných infrastruktur bude usilovat o dosažení sdílené strategické vize.

Francouzské předsednictví rovněž zahájí práce zaměřené na definování „vizí pro rok 2020“ v evropském výzkumném prostoru. V tomto kontextu proběhnou na ministerské úrovni diskuse o hlavních úkolech evropského výzkumu tak, aby tak bylo možné stanovit hlavní směry pro prioritní tematické okruhy, jako jsou energetika a změna klimatu, výživa a agronomie, zdravotnictví a stárnutí nebo informační společnost.

Zhodnotit výsledky kodaňského procesu v oblasti odborného vzdělávání a přípravy

V zemích, které se podílejí na Kodaňském procesu, proběhly konzultace o ECVET. Komise předložila

návrh doporučení o ECVET i návrh doporučení o zajišťování kvality v odborné přípravě. Francouzské předsednictví chce dosáhnout rozhodnutí o obou těchto doporučeních.

Neformální setkání ministrů v listopadu 2008 v Bordeaux bude příležitostí k tomu, aby byla vypracována komplexní bilance Kodaňského procesu s přihlédnutím k současným zkušenostem s Evropských rámcem kvalifikací a k ustavování národních rámců a nového evropského kreditního systému pro profesní přípravu (ECVET). Na této neformální schůzce se bude také ve spojitosti s iniciativou Sdružení evropských univerzit (*European University Association* – EUA) probírat otázka dalšího vzdělávání na univerzitách.

Dát každému možnost stanovit si vzdělávací a profesní dráhu

Francouzské předsednictví se bude zabývat tématem profesní orientace, informací a poradenství, jež mají umožňovat přechody ve vzdělávání a změny v profesní dráze. Tyto metody a služby pomohou snížit počty lidí, kteří opouštějí školský systém bez kvalifikace, a budou podporovat úspěšnost. Předsednictví uspořádá konferenci na toto téma v září 2008 v Lyonu.

Anna Konopásková

Prameny:

Rada Evropské unie. 18měsíční program Rady vypracovaný francouzským, českým a švédským předsednictvím. Brusel 30. června 2008. POLGEN 76. 89 s.

http://www.eu2008.fr/webdav/site/PFUE/shared/ProgrammePFUE/Trio_CS.pdf

Francouzské předsednictví Rady Evropské unie. Pracovní program 1. července – 31. prosince 2008. Evropa, která jedná, a reaguje tak na dnešní výzvy. 36 s.

http://www.eu2008.fr/webdav/site/PFUE/shared/ProgrammePFUE/Programme_CS.pdf

Vzdělávání a mládež

Otázkami vzdělávání a mládeže se zabývá také obnovená sociální agenda EU, která se zároveň věnuje zaměstnanosti a sociálním věcem, zdravotnictví, informační společnosti a hospodářství. Při rozebírání tématu vzdělávání a mládež vychází ze dvou dokumentů publikovaných začátkem července letošního roku.

Zlepšit kompetence pro 21. století: Agenda evropské spolupráce ve školství¹

V tomto sdělení Komise je navržena agenda spolupráce členských států ve třech hlavních oblastech se záměrem

přizpůsobit školské systémy potřebám žáků a zaměstnavatelů:

- Předávat všem žákům kompetence nezbytné pro život v rychle se měnící znalostní společnosti. To zna-

mená: zlepšení ve čtení a počítání, posílení dovednosti samostatně se učit, a v důsledku toho modernizace kurikul, učebních pomůcek, vzdělávání učitelů a hodnocení.

- Poskytovat kvalitní vzdělávání všem žákům. To znamená: rozšířit předškolní vzdělávání, zlepšit spravedlnost ve školských systémech, omezit předčasné odchody ze školy a zlepšit podporu žáků se speciálními potřebami v běžných školách.

- Členské státy musí usilovat o zlepšení kvality učitelů a pracovníků škol. To bude vyžadovat více kvalitnějšího vzdělávání učitelů, efektivnější přijímání učitelů a pomoc pro ředitele škol, kteří by se měli zaměřit na zlepšení výsledků žáků a profesní rozvoj zaměstnanců.

Zelená kniha o vzdělávání dětí migrantů²

V Zelené knize „Migrace a mobilita: úkoly a příležitosti pro školské systémy EU“ vyjadřuje Komise názor, že politika významně ovlivňuje školní výkon, a poukazuje na to, že systémy, které jsou spravedlivé, jsou také v integraci žáků-migrantů neúčinnější. Kniha též zkoumá, jak zabránit segregovanému školnímu uspořádání a tím zlepšit spravedlnost ve vzdělávání, jak se vyrovnat s větší rozmanitostí mateřských jazyků a kulturních hledisek a vybudovat v EU interkulturní kompetence,

a jak přizpůsobit vyučování a budovat mosty mezi školou a rodinami a komunitou migrantů.

Návrh doporučení Rady o mobilitě mladých dobrovolníků v Evropě³

Je to první doporučení v oblasti politiky mládeže. Tato iniciativa má vytvořit více příležitostí k dobrovolnické práci pro mladé lidi v Evropě. Mladí lidé, kteří v současné době chtějí pracovat jako dobrovolníci v jiném členském státě, k tomu nemají dost příležitostí. Tímto návrhem Komise povzbuzuje členské státy k tomu, aby zlepšily vzájemnou součinnost národních projektů pro mladé dobrovolníky, a tím usnadnily účast na projektech dobrovolníkům z jiných zemí. Návrh nevyžaduje radikální změnu, spíše postupný vývoj mechanismů, které již v členských státech existují.

AK

¹ KOM(2008) 425

² KOM(2008) 423

³ KOM(2008) 424

Pramen: Renewed Social Agenda: The elements of the package. MEMO/08/471. Brussels, 2 July 2008.

První evaluace Europassu



V srpnu 2007 Evropská Komise (Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu) pověřila firmu ECOTEC Research and Consulting Ltd. provedením „První evaluace Europassu“. Evaluace se zaměřila hlavně na relevanci rámce Europassu a jeho realizační struktury i na to, do jaké míry dosáhl svých globálních, specifických a operačních cílů. Podle rozhodnutí 2241/2004/ES měl být Europass poprvé evaluován do 1. ledna 2008 a pak ve čtyřletých intervalech.

Hlavní zjištění

Evaluace potvrdila potřebu transparentních nástrojů, jež usnadňují geografickou, vzdělávací a profesní mobilitu a umožňují lidem, kteří se chtějí uplatnit někde jinde, jasně doložit získané kvalifikace a kompetence. Evaluace shledala, že transparentní dokumenty Europassu mohou usnadnit mobilitu a lze je považovat za relevantní nástroj pro ty, kdo si přejí pracovat nebo studovat v zahraničí. Zároveň jsou užitečné i pro zaměstnavatele.

Cílová skupina Europassu je velmi široká a zahrnuje různé druhy mobility. Zainteresované strany však

v současnosti považují Europass (zvláště Europass – životopis) za relevantnější pro potřeby vzdělávacích institucí než zaměstnavatelů, vzhledem k jeho formátu (délce) a povaze nástrojů i k náborové praxi převažující v obou druhích institucí. Europass je také považován za využitelnější pro mezinárodní mobilitu než pro ostatní druhy geografické nebo profesní mobility. Dá se říci, že Europass je důležitější pro nejméně běžné formy mobility.

Různé složky intervenční logiky Europassu jsou navzájem konzistentní a neodporují si, i když určité doladění by bylo možné. Souvislost a komplementarita

Europassu s příbuznými financovanými programy (např. s programem EU Celoživotní vzdělávání) je jasná. Nepatrné riziko překrývání existuje u některých specifických iniciativ (např. *Youth Pass*) a Komise podnikne kroky k tomu, aby se staly s Europassem kompatibilní.

Evaluace také jasně ukázala, že uživatelé jsou s dokumenty Europassu spokojeni, protože jejich struktura a formát se ve srovnání s obdobím před rokem 2005 zlepšily. Zejména Europass – životopis získal silnou podporu; čtyři pětiny respondentů jej považují za dobře strukturovaný a užitečný nástroj.

Poradenství nabízené při používání nástrojů Europassu bylo velmi oceňováno: přes 80 % respondentů šetření uvádělo, že vyplňování životopisu online s použitím návodu a příkladů bylo snadnější, i když si často museli vyžádat další konzultace a příklady. V průběhu evaluace bylo shledáno, že struktura a formát dokumentů by mohly být zjednodušeny a mohl by být zlepšen přístup k dokumentům a jejich využívání.

Užitečnost Europassu pro uživatele se projevila zvýšeným využíváním jeho nástrojů. CEDEFOP hlásil, že do září 2007 navštívilo portál Europassu přes 8 milionů zájemců, kteří si stáhli 6 milionů souborů s příklady, vzory a instrukcemi a vytvořili přes dva miliony životopisů online. Uživatelé jsou z různých věkových skupin a mají různý profesní status, i když převažují lidé ze sektoru vzdělávání, veřejného sektoru a sektoru služeb, a s různým stupněm dosaženého vzdělání – ukazuje se, že lidé s vyšším vzděláním více využívají Europass – životopis. Ekvivalentní objem činnosti vztahující se k životopisu by do roku 2010 daleko překročil cíl, který Komise stanovila pro využívání nástrojů jako celku při zahájení iniciativy. Údaje o využívání ostatních nástrojů transparentnosti nelze posoudit, protože nejsou úplné.

Webový portál Europassu, za který odpovídá Komise a který spravuje CEDEFOP, usnadňuje využívání této iniciativy. Webovou stránku považovala velká většina respondentů za srozumitelnou. Je k dispozici ve všech úředních jazycích EU, dále v chorvatštině, islandštině, norštině a turečtině. Vedou z ní odkazy na

stránky národních center Europass (NCE). Tyto stránky byly také většinou hodnoceny jako profesionální a kvalitní. Evaluace však vychází pouze z analýzy jednoho roku fungování NCE.

NCE by měly více komunikovat s ostatními poradenskými středisky na národní úrovni, mezi něž patří Euroguidance, ENIC-NARIC, národní agentury programu Celoživotní vzdělávání, Ploteus nebo EURES, aby se dokumenty Europassu lépe integrovaly s činnostmi ostatních středisek.

Více než čtvrtina uživatelů Europassu uvádí, že jim Europass do značné míry pomohl získat přístup k příležitostem pro vzdělávání nebo zaměstnání v Evropě, více než pětina hodnotí, že jim Europass pomohl v menší míře. Pouze 13 % respondentů si myslí, že jim Europass pomohl jen v malé nebo velmi malé míře. 15 % respondentů Europass pomohl změnit zaměstnání nebo působiště. Za rok a půl své existence tak Europass mohl přímo pomoci více než 300 000 lidí.

Očekávaných výsledků Europass dosáhl při poměrně nízkých nákladech, což ukazuje na dobrou efektivitu práce. U národních center Europassu jsou vyšší počáteční náklady způsobeny zřízením těchto středisek.

Europass je přes tyto pozitivní výsledky stále ještě v raném stadiu vývoje a bez další podpory ze strany EU by pravděpodobně jeho struktury, zejména NCE, postupně zanikly. Je třeba delší čas a podpora k tomu, aby se uživatelé a zainteresované strany lépe seznámili s možnostmi Europassu a začali ho více využívat. Potom by tato iniciativa mohla přetrvat, i kdyby financování ze strany EU skončilo.

Přidaná evropská hodnota Europassu je jasná. Považha této iniciativy je zaměřena na usnadnění mobility napříč zeměmi i sektory. Odpovídá na evropskou potřebu a je úzce spojena s evropským vývojem v jiných oblastech. Evropská přidaná hodnota vyplývá z podpory EU a z celoevropského přístupu (jediný základní rámec dokumentů je používán v celé EU), který, je-li úspěšný, je mnohem efektivnější než množství podobných bilaterálních či multilaterálních aktivit vykonávaných na regionálních a národních úrovních.

<i>Profesní mobilita</i>	Vysoká	Nízká
<i>Mezinárodní mobilita</i>		
Vysoká	Dánsko, Švédsko, Finsko, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Spojené království, Nizozemsko	Německo, Francie, Belgie, Lucembursko, Irsko
Nízká	Španělsko, Kypr, Česká republika, Maďarsko	Malta, Řecko, Itálie, Portugalsko, Slovensko, Polsko, Slovinsko, Rakousko

Pramen: Šetření Eurobarometr, 2005.

Doporučení

Na základě hlavních zjištění a závěrů evaluačního procesu formulovali autoři zprávy některá doporučení, například:

Relevance

- Budoucí úsilí o šíření a vytváření nástrojů se soustředí zejména na profesní mobilitu (nejfrekventovanější druh mobility), včetně mezinárodní profesní mobility (druh mobility, u kterého se očekává vzrůst a k němuž může Europass nabídnout přidanou hodnotu.)

Souvislost a komplementarita

- Komplementarita Europassu se současnými programy vzdělávání a profesní přípravy bude podporována tak, aby se zajistilo, že použití dokumentů Europassu se stane univerzálním pokaždé, když se dva programy vzájemně doplňují.
- Užší spolupráce s entitami vyvíjejícími podobné iniciativy zabývající se transparentností bude dále rozvíjena tak, aby vztah mezi nástroji Europassu a jinými transparentními dokumenty byl uživatelům jasný a zabránilo se zbytečné duplicitní práci.

Efektivnost

- Budoucí vývoj věnuje zvláštní pozornost zlepšení životopisu Europassu, který je podle uživatelů nejhodnotnějším a potenciálně nejužitečnějším nástrojem rámce, včetně vytvoření kratší verze životopisu ve spolupráci se zaměstnavateli a náborovými agenturami, zatímco nezbytnost a/nebo zlepšení oddílů životopisu označených jako „požadované zaměstnání“, „osobní dovednosti a kompetence“ a „dodatečné informace a přílohy“ budou přehodnoceny.
- Spojení s poradenskými středisky a podnikatelskou obcí budou posilována činnostmi NCE; to by mohlo zahrnovat podepsání dohod s poradenskými středisky o šíření nástrojů Europassu tak, jak už se to děje v některých zemích.
- Uživatelům budou zpřístupněny další příklady využití dokumentů, zejména ukázky toho, jak tyto dokumenty mohou být přizpůsobeny a zaměřeny na alternativní využití, prostřednictvím webové stránky Europassu a tato práce bude pokračovat vytvářením nových podpůrných materiálů – včetně podrobných pokynů o tom, jako formulovat dovednosti a kompetence na základě činnosti, období mobility a zkušeností.
- Komise bude podporovat to, aby i jiné orgány kromě NCE, např. obchodní komory a vzdělávací instituce častěji než dosud vydávaly Europass - mobilitu.
- Dodatek k diplomu bude vytvářen s větším přihlédnutím k výsledkům učení.

- Data o využívání všech nástrojů Europassu budou shromažďována na národní úrovni a zároveň budou monitorovací systémy pro realizační rámec Europassu obecně posíleny zavedením strukturovaného systému indikátorů činnosti tak, aby Komise poskytovala NCE lepší poradenství týkající se relevance a úplnosti informací, které mají být uváděny ve výročních zprávách NCE o činnosti.

- Spojení mezi Europassem a dalšími iniciativami v oblasti transparentnosti kompetencí bude jasněji vysvětleno potenciálním uživatelům.

- Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu bude podporovat využití Europassu – životopisu uvnitř různých generálních ředitelství Komise a dalších služeb EU.

- Bude zvažováno zvýšení rozpočtu na komunikační a informační kampaně pro NCE, bude-li od center vyžadováno, aby vykonávala další propagační činnosti.

Udržitelnost

- Širší využívání iniciativy bude stimulováno jako nejlepší způsob zajištění udržitelnosti výsledků v případě, že EU přeruší financování této iniciativy.

Evropská přidaná hodnota

- Budoucí vývoj iniciativy bude brát v úvahu mimořádnou hodnotu Europassu pro mezinárodní mobilitu s cílem dále ji podporovat (zejména mezinárodní profesní mobilitu), ne však na úkor zvýšení její hodnoty pro usnadňování národní či regionální mobility.

Anna Konopásková

Prameny:

First evaluation of Europass: A final report to the Directorate general Education and Culture of the European Commission / Manuel Souto Otero, Javier Fernández, Albert Pijuan, Cristina Torrecillas, Clemens Romijn and Arjan Uwand. Birmingham: Ecotec, 2008. - 70 p.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/training/2007/europass/report_en.pdf

Erste Evaluierung der Europass Initiative: Kurzfassung - Abschlussbericht zur Generaldirektorium- Ausbildung und zur Kultur der EK. - Birmingham: Ecotec, 2008. - 8 p.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/training/2007/europass/sum_de.pdf

Premiere evaluation Europass: document de synthese - Rapport final de la DG de la Culture et de l'Education de la Commission Europeenne. - Birmingham: Ecotec, 2008. - 8 p.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/evalreports/training/2007/europass/sum_fr.pdf

Stránky Europassu: <http://www.europass.cedefop.europa.eu/>

Stránky Národního centra Europass v České republice:

<http://www.nuov.cz/narodni-centrum-europass>

Aktualizace ISCO-08

Mezinárodní standardní klasifikace povolání (*International Standard Classification of Occupations – ISCO*) je jednou z hlavních mezinárodních klasifikací, za které odpovídá Mezinárodní organizace práce (*International Labour Organization – ILO*). Patří do mezinárodní skupiny ekonomických a sociálních klasifikací.

ISCO je nástroj pro uspořádání povolání do jasně definované sestavy skupin podle úkolů a povinností vykonávaných v povolání. Je určen jak pro statistické účely, tak pro použití zaměřené na klienty (přijímání pracovníků prostřednictvím úřadů práce, řízení krátkodobé nebo dlouhodobé mezinárodní migrace pracovníků, vytváření programů profesní přípravy a v kariérním poradenství).

První verze ISCO byla přijata v roce 1957 na 9. mezinárodní konferenci statistiků práce. Je označována jako ISCO-58. Tato verze byla promptně vyměněna za ISCO-68, kterou přijala 11. konference uspořádaná v roce 1966. Třetí a současná verze, ISCO-88 byla přijata 14. konferencí v roce 1987. Mnoho národních klasifikací povolání je založeno na některé z těchto tří verzí podle toho, v jakém období byly vytvářeny.

ISCO-88 je v současné době aktualizována tak, aby odrážela hospodářský vývoj ve světě. Aktualizace neovlivní základní principy a strukturu ISCO-88, v některých oblastech se však vytvoří nové profesní skupiny a v jiných se zlepší popisy. Proces aktualizace bude prováděn na základě zpětné vazby z jednotlivých zemí a také zkušeností získaných s aplikací ISCO-88 ve světě. Aktualizovaná verze bude hotová v roce 2008 tak, aby ji jednotlivé země mohly použít při přípravách na další kolo sčítání lidu.

Usnesení týkající se aktualizace ISCO

Tripartitní schůze expertů z oblasti statistiky práce byla svolána řídicím orgánem ILO na 3. až 6. prosince 2007 za účelem aktualizace ISCO.

Na schůzi bylo připomenuto usnesení 14. mezinárodní konference statistiků práce ze 6. listopadu 1987, které schválilo ISCO-88.

Dále byl připomenut požadavek Statistické komise Spojených národů vznesený na 34. zasedání v březnu 2003, aby časový rozvrh revize ISCO vyhověl potřebám kola sčítání lidu, domů a bytů, které proběhne v roce 2010.

Účastníci schůze se shodli na tom, že i když základní principy a hlavní struktura ISCO-88 zůstává platná, je nezbytné provést významné modifikace reagující na zkušenosti získané v mnoha zemích, jež používají klasifikace založené na ISCO-88, a na nový vývoj ve světě

práce, má-li ISCO i nadále zůstat užitečným modelem pro vytváření národních klasifikací a základem pro mezinárodní srovnávání a výměnu informací klasifikovaných podle povolání.

Bylo vzato v úvahu doporučení přijaté 17. mezinárodní konferencí statistiků práce v roce 2003 o tom, že schůze by měla zhodnotit práci ILO při aktualizaci ISCO-88 a předat vhodná doporučení o výsledcích hodnocení řídicímu orgánu.

Účastníci schůze zkoumali zprávu, vypracovanou ILO a popisující práci ILO na aktualizaci ISCO-88.

Účastníci schůze přijali 6. 12. 2007 toto usnesení:

1. Profesní klasifikační systém hlavních skupin, hlavních podskupin, podskupin a základních skupin v podobě, v jaké je v příloze tohoto usnesení, je schválen schůzí expertů z oboru statistiky práce a je označen za Mezinárodní standardní klasifikaci povolání, 2008 (ISCO-08).

2. ISCO klasifikuje zaměstnání (*jobs; emploi; empleo*). Zaměstnání je pro účely ISCO-08 definováno jako skupina úkolů a povinností, které jsou vykonávány, nebo by měly být vykonávány jednou osobou, včetně zaměstnavatelů nebo osob samostatně výdělečně činných.

3. Povolání (*occupation; profession; ocupación*) je definováno jako skupina zaměstnání, jejichž hlavní úkoly a povinnosti jsou charakterizovány vysokou mírou podobnosti. Osoba může být spojena s povoláním prostřednictvím hlavního, v současné době zastávaného zaměstnání, vedlejšího zaměstnání nebo dříve zastávaného zaměstnání.

4. Zaměstnání jsou klasifikována podle povolání s ohledem na druh práce, která je vykonávána, nebo by měla být vykonávána. Základní kritéria používaná k definování systému hlavních skupin, hlavních podskupin, podskupin a základních skupin jsou „úroveň kvalifikace“ („*skill level*“; „*niveau de compétences*“; „*nivel de competencias*“) a „specializace“ („*skill specialization*“; „*spécialisation des compétences*“; „*especialización de las competencias*“) vyžadované ke kompetentnímu vykonávání úkolů a povinností povolání.

5. Při shromažďování a zpracovávání statistik klasifikovaných podle povolání (např. pro použití při analýze trhu práce, plánování vzdělávání, plánování rozvoje

lidských zdrojů, analýze bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, analýze mezd apod.) by se každá země měla snažit sebrat údaje, které mohou být konvertovány do systému ISCO-88 tak, aby se usnadnilo mezinárodní použití a srovnávání informací o povoláních.

6. Jednotlivé země by měly poskytnout ILO informace o tom, jak lze skupiny definované v klasifikacích povolání používaných pro národní účely nejlépe uvést do vztahu s ISCO-08.

7. Schůze expertů bere na vědomí, že ILO plánuje:

- publikovat ISCO-08 včetně definic hlavních skupin, hlavních podskupin, podskupin a základních skupin a rejstřík povolání v angličtině, francouzštině a španělštině;
- vydat příručku a učební materiál pojednávající o tom, jak přizpůsobit ISCO-08 pro použití v národním a regionálním uspořádání, a poskytnout školení na

regionální bázi prostřednictvím řad regionálních seminářů;

- zajistit, že jako správce ISCO-08 bude mít dostatečnou kapacitu pro poskytování technických poradenských služeb, které budou potřebné zejména v rozvojových zemích k tomu, aby národní profesní kvalifikace mohly být odpovídajícím způsobem vytvořeny nebo zlepšeny a efektivně a spolehlivě používány.

Anna Konopásková

Prameny:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/>

Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>

	ISCO-08 Structure, Group Titles and Codes <i>Major Groups</i>	Structure de la Classification internationale type des profes- sions, 2008 (CITP-08) <i>Grands groupes</i>	Estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08) <i>Grandes grupos</i>
1	Managers	Directeurs, cadres de direction et gérants	Directores y gerentes
2	Professionals	Professions intellectuelles et scientifiques	Profesionales científicos e inte- lectuales
3	Technicians and associate profes- sionals	Professions intermédiaires	Técnicos y profesionales de nivel medio
4	Clerical support workers	Employés de type administratif	Personal de apoyo administrativo
5	Service and sales workers	Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mer- cados
6	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche	Agricultores y trabajadores califi- cados agropecuarios, forestales y pesqueros
7	Craft and related trades workers	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8	Plant and machine operators, and assemblers	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assem- blage	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
9	Elementary occupations	Professions élémentaires	Ocupaciones elementales
0	Armed forces occupations	Professions militaires	Ocupaciones militares

Poznámky:

Neoficiální český překlad hlavních skupin: 1 řídicí a vedoucí pracovníci; 2 intelektuální a vědecká povolání; 3 technici a povolání střední úrovně; 4 administrativní pracovníci; 5 pracovníci ve službách a v obchodě; 6 kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství; 7 kvalifikovaná povolání v průmyslu a řemeslech; 8 obsluha strojů a zařízení, montážníci; 9 základní povolání; 0 vojenská povolání.

Pokud vás zajímá, co jsou to „základní povolání“, tak například: uklízeči; myči oken; dělníci v zemědělství, v lesnictví, v rybnářství, v dopravě, v továrnách; pouliční prodáváči (s výjimkou jídla); popeláři.

Soutěž ve znalosti cizích jazyků v Německu

Globalizace, internacionalizace a nové možnosti komunikace, např. Internet, způsobují to, že se znalosti cizích jazyků stávají jedním z předpokladů pro získávání informací, pro dorozumívání, a tudíž pro úspěch. Spolková soutěž v cizích jazycích byla založena s úmyslem motivovat mladé lidi k používání cizích jazyků. Od roku 1989 se mohou soutěže účastnit učni z počátečního odborného vzdělávání a žáci profesních škol do 25 let v kategorii Týmová profese (Team Beruf).

Učni a žáci profesních škol mohou v soutěži v cizích jazycích prokázat své cizojazyčné dovednosti. V roce 2007 se poprvé konal učňovský turnaj nejlepších účastníků.

Uznávaná soutěž, která je součástí programu spolkové vlády pro podporu nadaných mladých lidí a nad kterou převzal patronát spolkový prezident Horst Köhler, chce mladé lidi připravovat na dnešní požadavky světa práce. Iniciátoři soutěže chtějí posilovat vědomí nutnosti dobrých a rozmanitých jazykových znalostí, poskytovat příležitost k prezentaci jak individuálního výkonu, tak týmové kompetence a patřičně odměnit předvedenou práci.

Mnoho firem a orgánů činných v politice vzdělávání již dávno vzalo na vědomí stoupající požadavky na jazykové dovednosti učňů a zaměstnanců a intenzivně se v kvalifikování učňů a zaměstnanců angažuje. Příkladem mohou být certifikáty Konference ministrů kultury (KMK) nebo kvalifikační zkoušky vztahující se k profesní praxi, které v oblasti jazyků nabízejí Průmyslové a obchodní komory. Podpoře cizojazyčných kompetencí, která by měla ideálně začínat v průběhu školní docházky, se musí v profesní přípravě poskytovat dostatečný prostor a váha tak, aby budoucí odborný zaměstnanec podniku nezklamal, bude-li jeho protějšek hovořit anglicky, francouzsky nebo třeba čínsky. Pokud se člověk není schopen domluvit, je mu dobrý výsledek u odborné závěrečné zkoušky k ničemu.

Mluvení cizím jazykem jako zábava

Soutěž Týmová profese dává učňům a žákům profesních škol možnost pracovat se znalostmi cizích jazyků kreativně a bavit se přitom.

Při dodatkové kvalifikaci Průmyslové a obchodní komory pro učně obchodních oborů musejí zkoušení prokázat, že v cizím jazyce zvládají situace spojené s profesní praxí ve volném rozhovoru, při telefonování a/nebo při poradách a jednáních. Tyto požadavky jsou v soutěži také, vypadá to však trochu jinak. Na Zemi například přistane mimozemská princezna, která má závalu motoru na kosmické lodi, a podnik, na jehož pozemku se tak zcela náhodně ocitla, se jí snaží pomoci. V týmu se pak v cizím jazyce řeší technické problé-

my, objednávají se náhradní díly a provádějí se patřičné práce.

I když má být jazyková soutěž veselá, nejde o zábavnou akci. Soutěž má učně motivovat k tomu, aby se cizím jazykům věnovali a chce jejich angažovanost podporovat. Zároveň však vyžaduje prokázání kvalitativně hodnotného a adekvátního používání jazyka.

Jazyková týmová práce

Soutěže v kategorii Týmová profese se může zúčastnit pouze skupina. Nejnižší počet účastníků pro přihlášení jsou dva, nejvyšší počet je z důvodů proveditelnosti omezen na deset. Soutěžní skupiny jsou v průměru složeny ze čtyř až osmi účastníků. Dalším úkolem soutěže je podpora takzvaných *soft skills*, např. komunikační dovednosti, samostatnosti, organizační schopnosti a iniciativy, které hrají důležitou roli ve společném profesním působení v týmu. Tyto sociální kompetence účastníci procvičují a součástí hodnocení poroty je také písemná dokumentace projektového managementu a kritická analýza skupinové práce (obojí v cizím jazyce).

I když účast ve skupině představuje poněkud větší organizační a koordinační zátěž, je přesto jednoduchá. Učni a žáci profesních škol podají přihlášku on-line a pak sestaví ústní příspěvek (video/audio záznam trvající nanejvýš sedm minut nebo zvukovou multimediální prezentaci). Kromě toho má skupina napsat cizojazyčnou doprovodnou zprávu a scénář a vše společně v termínu odevzdat. Téma příspěvku si skupiny mohou zvolit libovolně, důležité však je to, aby tu byl jasný vztah k profesní sféře, aby v popředí byl cizí jazyk a existovalo logické odůvodnění k použití jazyka. Dalším předpokladem je, aby se v příspěvku přihlíželo k typickým komunikačním situacím vyskytujícím se v profesi (telefonáty, rozhovory, diskuse, přijímání návštěv nebo návody k použití výrobků). Vše ostatní je volitelné. Účastníci mohou např. točit krátké filmy, vytvářet prezentace, předvádět uzavírání mezinárodních obchodů nebo reprodukovat situace na veletrhu, konferencích či při prodejních akcích.

Vyhrát může každý jazyk

Jazyková úroveň podaných příspěvků musí odpovídat úrovni B1 Společného evropského referenčního rámce

pro jazyky (CEF level B1). To znamená, že člověk v cizím jazyce přijímá informace a předává je dál, popisuje pracovní postupy, vyjadřuje názory, diskutuje a píše standardní dopisy a e-maily. Je důležité, aby odevzdaná práce byla bez chyb a byl to celistvý příspěvek. Učni a žáci profesních škol se samozřejmě mohou obracet o pomoc na mistry odborné výchovy a učitele.

Porota soutěže vítá, když týmy používají různé jazyky – zúčastnit se může člověk v každém jazyce, který pro učební podnik nebo pro školu hraje důležitou roli. Účastníci musejí věrohodně prokázat, že používání cizích jazyků je smysluplné a logické. Většina soutěžních příspěvků je odevzdávána v angličtině, následuje francouzština a španělština.

Premiéra učňovského turnaje 2007

Kolem 140 účastníků z 18 nejlepších skupin soutěže v roce 2007 se nejen radovalo, také se mohlo zúčastnit premiéry učňovského turnaje. V tomto druhém kole soutěže se hledali vítězové spolkové soutěže v cizích jazycích nazvané Týmová profese. Turnaj se pořádal před diváky, kteří se dobře bavili.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Kirchberg, Anne. Mit fremden Sprachen gewinnen. Wirtschaft und Berufserziehung, 2007, Nr. 12, S.19-21.

Mobilita a flexibilita v profesní přípravě

Projekt Spolkového ústavu odborného vzdělávání „Odborné vzdělávání v celodenních školách ve vybraných evropských zemích s nabídkami duální profesní přípravy“ (2005 – 2007) analyzuje v jedné srovnávací perspektivě rámcové podmínky, vzdělávací procesy a prostupnost mezi duální profesní přípravou a vzděláváním v celodenních školách. Příspěvek popisuje situaci v Dánsku, Nizozemsku a Rakousku.

Vyvstává otázka, jak má probíhat přechod z hospodářství organizovaného tradičně řemeslnicky ke společnosti služeb a jak relevantní jsou určité formy vzdělávání pro pevné oblasti profesní činnosti.

Dánsko zatím odborné vzdělávání orientuje podle principu celoživotního vzdělávání. V Nizozemsku stojí od roku 1996 v popředí (nehledě na některé studijní obory) získání kvalifikací, tj. poskytování nutných profesních dovedností pro přístup na trh práce, zaměření na získání vyšších kvalifikací a rozvoj společenské zodpovědnosti. V Rakousku je cílem zahrnutí všeobecného vzdělávání při rozšiřování a optimalizaci stávajících kombinačních možností učení a maturity z odborných předmětů.

V EU je 56 % žáků (učňů) na středním stupni v odborném vzdělávání

V roce 2005 bylo v Německu uzavřeno 550 180 nových učebních smluv (v porovnání s rokem 2004 pokles o 4 %), 183 935 žáků se rozhodlo pro školní odborné vzdělávání poskytující plnou kvalifikaci (nárůst o 1 %). V Rakousku je ve středním odborném vzdělávání 72,4 %, v Nizozemsku 69,1 %, v Německu 61,2 % a v Dánsku 46,8 % mladistvých.

Evropská Kodaňsko-Maastrichtsko-Helsinská strategie zdůrazňuje roli odborného vzdělávání „při budování lidského kapitálu se zřetelem na uskutečňování hospodářského růstu a cílů politiky zaměstnanosti a soci-

álních cílů. Mladí lidé by v OVP měli získávat kvalifikace a kompetence relevantní požadavkům trhu práce pro zaměstnatelnost a celoživotní vzdělávání. To vyžaduje postupy, které by snižovaly míru studijní úmrtnosti v OVP a lépe usnadňovaly přechod ze školy do světa práce, např. kombinací vzdělávání a odborné přípravy s prací prostřednictvím učňovství a učení na pracovišti.“ (Helsinské komuniké).

Rámcové podmínky

Vzdělávání v Rakousku

K rakouský vzdělávací systém tvoří 175 profesních škol (*Lehre*) a 528 odborných středních a vyšších škol (včetně 39 *Kollegs*). Nápadný je trend směrem k odborným vyšším školám: Podíl žáků v odborných vyšších školách z mladistvých navštěvujících školu v 10. ročníku za poslední dva roky stoupl ze 17 na 27 %. V letech 1973 až 1993 vzrostl počet odborných vyšších škol ze 149 na 309, a tím se trvale změnilo chování při volbě vzdělávání. Na vyšším sekundárním stupni se získává jak specifická odborná kvalifikace, tak příprava na další vzdělávání. Téměř všechny studijní obory odborného vzdělávání v celodenních školách nabízejí odborné střední školy (BMS, ISCED 3B) a odborné vyšší školy (BHS, ISCED 4A nebo 5B).

Profesní příprava učňů v profesních školách a učebních podnicích je při podílu více než 40 % výdělečně

činných osob upřednostňovaným směrem vzdělávání. Odborné vzdělávání v celodenních školách dosáhlo při posledním sčítání lidu u 30 až 40letých výdělečně činných osob 24 %, přičemž v časovém porovnání podíl odborných středních škol lehce stoupl, podíl odborných vyšších škol stoupá kontinuálně.

Vzdělávání v odborných vyšších školách trvá 5 let a opravňuje ke studiu na VŠ. Vzdělávání ve středních školách trvá 3 až 4 roky. Obě školy kombinují všeobecné a odborné vzdělávání v teorii a praxi. Ve středních školách (BMS) má mít praktické učení větší váhu. Základním principem všech odborných škol je vyučování orientované na jednání: to zahrnuje vyučování v dílnách, laboratořích, kuchyních a cvičných firmách nebo hospodářské projekty a povinná praktika v hospodářské sféře v technických a řemeslných odborných směrech. Školy mohou do určité míry měnit objem hodin u jednotlivých oborů, nabízet nové vyučovací předměty nebo určovat těžiště vzdělávání popřípadě studijní směry. Učební plány většiny studijních oborů mají v rámci odborného směru v prvních dvou letech vzdělávání (9. a 10. školní ročník) společnou základní oblast. K další specializaci na středním stupni dochází od 11. ročníku. Při přestupu mezi duální profesní přípravou a vzděláváním v celodenní škole (a obráceně) ukazují empirické údaje rozmanitost možností, které se využívají regionálně, popřípadě lokálně a vedou k započítávání odborných teoretických obsahů, ke zkrácení doby učení nebo k osvobození od jednotlivých předmětů v profesní škole. Praktické postupy jsou kritizovány zvláště ze strany zemských školních inspektorů, kteří neradi vidí započítávání řešené „na úrovni školské správy“, protože ho považují za záležitost sociálních partnerů. Důležité přitom je lepší započítávání závěrečných zkoušek a možností změny tak, aby nevznikaly časové ztráty a ztráty v životní dráze. Tato diskuse navazuje na probíhající iniciativy týkající se modulárního uspořádání učebních oborů v Rakousku.

Vzdělávání v Nizozemsku

Mladiství v Nizozemsku mají po absolvování hlavní popřípadě reálné školy možnost volby mezi zhruba 300 profesních příprav (*kwalificaties*) v sekundární oblasti odborného vzdělávání (*middelbaar beroepsonderwijs* – MBO). V roce 2006 ukončilo odborné vzdělávání asi 144 300 absolventů, z toho bylo 36 % z duálních učebních oborů (tzv. učební cesta provázející profesi – *beroepsbegeleidende leerweg* – BBL) a 64 % z celodenních škol (tzv. učební cesta profesní přípravy – *beroepsopleidende leerweg* – BOL).

U duálních oborů představují těžiště praktické části, školní vzdělávání je buď v celodenních, nebo necelo-

denních školách, přičemž školní části vzdělávacích programů trvají nejméně 850 hodin. V roce 2006 se bylo ve studijních oborech cca 466 000 osob: 69 % v celodenních školách, 28 % v duálních oborech a 3 % v necelodenních školách.

Reforma vzdělávání dospělých a odborného vzdělávání v rámci Zákona o vzdělávání a odborném vzdělávání (*Wet educatie en beroepsonderwijs* z roku 1996) proběhla společně se změnami struktury poskytovatelů. Z fúze veřejných odborných škol a institucí pro vzdělávání dospělých vznikla nová vzdělávací centra (*regionaal opleidingscentra* – ROC). Nabízejí vzdělávání v celodenních školách a duální profesní přípravu, přičemž si každé vzdělávací centrum může určit poměr mezi oběma nabídkami. V průběhu reorganizace by se měla zvýšit autonomie aktérů systému odborného vzdělávání (poskytovatelé vzdělávání ve spolupráci se sociálními partnery, místní správou, úřady práce, žáky atd.) a mělo by dojít k větší regionalizaci. Zatím vzniklo 42 vzdělávacích center, 13 odvětvově specifických škol na terciární úrovni a 4 speciální zařízení (dvě reformní zařízení a dvě pro neslyšící). Dále funguje 18 informačních středisek profesní přípravy a světa obchodu a průmyslu (*Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven* – KBB) v oblastech sociálních věcí a zdravotnictví, hospodářství a technologie (bez zemědělství).

Studijní obory v celodenních školách duální studijní obory se liší v podstatě v částech odborné praxe: ta u studijních oborů v celodenních školách představuje minimálně 20 % a maximálně 59 %, u duálních studijních oborů minimálně 60 %. Délka vzdělávání je částečně závislá na uznávání informálně získaných kompetencí. Pro podporu uznávání kompetencí získaných ve škole a na pracovišti byla vytvořena pracovní společnost ze zástupců různých ministerstev.

Vzdělávání v Dánsku

V roce 2005 bylo v dánském odborném vzdělávání 126 327 účastníků a 29 072 absolventů. Druhá fáze reformy Modernizace duálního systému a nové iniciativy nahrazují praktickou přípravu ve školách (od listopadu 2002) měla podpořit a modernizovat duální počáteční vzdělávání. Plánovalo se zredukování počtu učebních míst v celodenních školách ze 7000 v roce 2004 na maximálně 1200 do roku 2005. Ve školním vzdělávání fungují tři druhy poskytovatelů vzdělávání: školy nabízející vyšší technický kurz zakončený zkouškou (*Højere Teknisk Eksamen* – HTX), školy nabízející vyšší obchodní kurz zakončený zkouškou *Højere Handelseksamen* – HHX) a 24 vzdělávacích center trhu práce. Profesní příprava (*Erhvervsuddannelser* – EUD) kombinuje základní a interdisciplinární předměty s od-

bornou specializací. V druhé fázi se střídá školní část s podnikovou. Počet základních zaměření byl zredukován z dřívějších 83 na 10 (technologie a komunikace, stavební řemesla, řemeslo a technika, výroba potravin, hotelnictví a gastronomie, strojírenství, doprava a logistika, služby, obchod, administrativa a finance). Alternativní vzdělávací programy zahrnují celkem více než 120 kurzů pro cca 250 učebních oborů.

Vedle alternativních vzdělávacích programů nabízí od roku 1991 praktické vzdělávací programy 283 odborných škol. Tyto programy obsahují vzdělávání v dílnách popřípadě učební akce. Žáci jsou povinni uzavřít podnikovou učební smlouvu. Odborníci poukazují na to, že tyto programy nepředstavují žádnou alternativu k duální profesní přípravě. Školní praktické vzdělávací programy jsou nabízeny pro specializované učební obory a v oblastech s velkou poptávkou po vzdělávání.

Dánský vzdělávací systém staví na hodnocení a uznávání výsledků učení jak při přístupu ke vzdělávání, tak i jako součásti profesní přípravy. Za tímto účelem byly vytvořeny dva nástroje: individuální vzdělávací plán, který se připravuje podle profilu silný-slabých stránek uchazeče a elektronický studijní plán (*eleplan*), který provází žáky jako portfolio naučeného až k závěrečným zkouškám vzdělávacího programu. Od srpna 2007 je *eleplan* povinný.

Flexibilita jako koncept utváření

Úpravy pro přístup a přijímání do profesní přípravy

V Rakousku je školní odborné vzdělávání prostřednictvím zákona o odborném vzdělávání spojeno se vzděláváním učňů. Poslední rok povinné školní docházky odpovídá prvnímu roku na sekundárním stupni II. V 10. ročníku školy je v odborném studijním oboru kolem 80 % mladistvých: buď na odborné střední škole (15 %) nebo na odborné vyšší škole (27 %), nebo v učení (40 %). Uchazeči o školní studijní obor jsou vybíráni podle pořadí určeného školními známkami. Na dynamiku systému odborného vzdělávání mělo vliv zavedení dvou „rozdělovacích kruhů“ mezi sekundárním stupněm I a sekundárním stupněm II. V rámci prodloužení povinné školní docházky (1962) byl zaveden jednoletý „přemostovací kurz“ v polytechnické škole. 9. ročník lze však absolvovat též na střední škole, a tak tento kurz „obejít“. V prvním ročníku vyšších a středních škol je značný počet žáků, kteří studijního oboru zanechají a dostanou se na trh učebních míst. V 9. ročníku dnes navštěvuje polytechnické školy celkem kolem 21 % mladistvých. Mezi začátečníky ve vzdělávání učňů bylo v letech 2003/2004 v přípravě v rámci polytechnické školy 44 %, u začátečníků v učení to bylo 35 %.

V Dánsku mají odborné školy od reformy z roku 2003 povinnost hodnotit uchazeče, přitom hodnotící metody mohou volit samy. Jsou to např. pohovory, zkušební semináře, sebehodnocení nebo teoretické testy. Ministerstvo vytváří návody a rámcové podmínky, realizace je však velmi rozmanitá. V roce 2005 začalo program duální profesní přípravy po povinné školní docházce cca 35 % mladistvých, 16 % program školního vzdělávání a 39 % všeobecně vzdělávací program. V odborném vzdělávání bylo celkem 126 000 osob, to je oproti roku 1995 nárůst o 17 %.

V Nizozemsku je přístup k odbornému vzdělávání definován široce a závisí na úrovni kvalifikací. Nabídky kvalifikací jsou definovány na čtyřech úrovních, které platí pro vzdělávání v celodenních školách i pro duální profesní přípravu. U kvalifikační úrovně 1 (vzdělávání pomocníků) a 2 (základní profesní příprava) neexistují žádné požadavky pro přijetí. Přístup ke kvalifikační úrovni 3 (odborné vzdělávání) je zajištěn na základě závěrečného vysvědčení z předprofesního sekundárního stupně, popřípadě postupného vysvědčení pro čtvrtou třídu vyššího všeobecného sekundárního vzdělávání Senior. U úrovně 4 (vzdělání středního managementu) se k výše uvedeným vysvědčením může předkládat i závěrečného vysvědčení odborného vzdělání.

Mobilita ve vzdělávacím systému

Průběh a přestupy se ve všech sledovaných zemích statisticky obtížně zjišťují. V Rakousku ukázalo sčítání lidu (2001), že jen kolem 2 % mladistvých ve věku 15 let, téměř 7 % 16letých a 10 % 17letých nebyli ani žáky ani uční. Ve srovnání se sčítáním lidu v roce 1991 to znamená zlepšení v zapojení do vzdělávání. Podle zkušenosti se v 15 letech nachází 98 % a v 16 letech kolem 94 % mladistvých ve vzdělávání (škola nebo učení).

V posledních letech se mladiství s nízkým základním vzděláním na trhu učebních míst těžko uplatňují. Všichni poskytovatelé školního odborného vzdělávání ztrácejí mladistvé po prvním ročníku, protože profesní příprava učňů začíná teprve v desáté třídě, nižší sekundární stupeň však končí již v osmé třídě a mnozí polytechnickou školu míněnou jako přemostění pomíjejí. Důvody k ukončení nebo přestupu jsou na odborných středních a vyšších školách různé. Dobré šance na trhu učebních míst mají ti, co přestupují z vyšších škol, u žáků středních škol to je méně případů.

Dánský vzdělávací systém se vyznačuje tvůrčí rozmanitostí. Velká pozornost se věnuje profilům a potřebám žáků (poradenství, individuální učební plány). Současná kvóta přerušení studia dosahuje u všech druhů vzdělávání 20-25 %. Vláda ji chce redukovat na

10 % v roce 2010 a na 5 % v roce 2015. Rozhovory ukazují, že odborné vzdělávání v celodenních školách není první volbou mladistvých, i když jsou s podmínkami vzdělávání spokojeni. Své perspektivy na trhu práce hodnotí podle profesní sféry. Žáci studující obchodní obory v celodenních školách jsou pesimističtější, než jejich kolegové z technicko-řemeslné oblasti.

Nizozemský vzdělávací systém se vyznačuje rozdělením sekundární oblasti na dvě části a utvářením přechodů mezi vzdělávacími segmenty. Odborné vzdělávání je dále rozděleno na předprofesní a profesní přípravu. Žáci po první části mohou buď pokračovat v profesní přípravě na sekundárním stupni II, nebo ve všeobecném vzdělávání.

Podobně je tomu na konci fáze odborného vzdělávání s volbou mezi vyšším odborným vzděláváním, vysokoškolským vzděláváním a univerzitou. Hlavní je koncept kontinuálních učebních cest, který je v kompetenci Ministerstva školství i Ministerstva pro zemědělství, přírodu a kvalitu výživy. Systém umožňuje přenos osvojených znalostí do dalšího vzdělávání.

V roce 2006 přešlo po předprofesním sekundárním vzdělávání 67 000 žáků do školního vzdělávání a 11 900 do duální profesní přípravy. Po školním vzdělávání přešlo 19 700 žáků do vyššího odborného vzdělávání.

Profil absolventů

Rakouské standardy vzdělávání popisují požadované učební výsledky formou odborných a nadoborových kompetencí, které si žáci mají osvojit. Po vyzkoušení na odborných vyšších školách se plánují také standardy vzdělávání pro odborné střední školy. V profesních školách (učňovství) se dává přednost modelům kompetencí orientovaných na jednání a řešení problémů místo standardů vztahujících se k předmětu.

Po posledním sčítání lidu vykazuje v Rakousku 83 % 20-24letých absolventů vyššího sekundárního stupně. 37 % připadá na učňovství, 11 % na odborné střední školy, 16 % na odborné vyšší školy, 17 % na všeobecně vzdělávací vyšší školy a 2 % tvoří absolventi vysokých škol. Odborná vyšší škola vede k oprávnění ke vstupu na vysokou školu a ke kvalifikacím pro náročnější činnosti a k přístupu k regulovaným povoláním. Odborné střední a vyšší školy v Rakousku mají vztahy ke vzdělávání učňů řízené právem na vzdělávání a pracovním právem. Není jasné, zda po absolvování odborného vzdělávání v celodenní škole je nutná závěrečná učňovská zkouška, popřípadě zda ukončení učení zahrnuje ukončení školy, protože v minulosti se po ukončení školy automaticky dosáhlo vyučení. Dnes se potvrzuje jen náhrada doby učení. V pěti z devíti spol-

kových zemích absolventi středních a profesních škol nastupují s odvoláním na § 8 (náhrada doby učení) popřípadě § 33 (ustanovení týkající se přechodu) zákona o odborném vzdělávání k závěrečné učňovské zkoušce: V případě odborných vyšších škol toto uvádějí jen 2 ze 7 absolventů. Přístup k závěrečné učňovské zkoušce bez regulárního učení se více týká odborných škol pro profese v hospodářské sféře, zemědělských a lesnických škol a obchodních škol než odborných technických škol; zmíněny jsou také profese v turismu.

Rakouský systém odborného vzdělávání je na vyšším sekundárním stupni silně diferenciován. Obyvatelstvo očekává nejpozději zhruba ve dvaceti letech způsobilosti pro uplatnění na trhu práce. Rakousko má poměrně nízkou míru nezaměstnanosti mladistvých: 10,3 % ve srovnání s 18,5 % průměru v EU 25 (2005).

Ještě nižší míru nezaměstnanosti 15 až 24letých má Nizozemsko – 8,2 %. Také zapojení mládeže do výdělečné činnosti je nadprůměrně vysoké. Absolventi odborných středních a vyšších školy i profesní přípravy učňů mají výhodu proti lidem s pouhým povinným školním vzděláním.

V Dánsku studijní obory vedou k odborným závěrečným zkouškám. Vysvědčení z odborných závěrečných zkoušek nepoukazuje na způsob vzdělávání, studijní obory mohou být v alternačním odborném základním vzdělávání, řídí se zákonem o odborném vzdělávání a zahrnují obchodní a technické studijní obory, programy v oblasti sociálních a zdravotních profesí, zemědělství a námořní plavby, které se vyučují ve specializovaných vzdělávacích centrech. Každý absolvent obdrží kromě závěrečného vysvědčení certifikát o vzdělání a školní certifikát. Oba certifikáty se předkládají pouze na požádání u přijímacích pohovorů. Reforma zavádí dílčí kvalifikace pro specifické cílové skupiny, popřípadě vzdělávací stupně v kvalifikačním systému a tvorbu vzdělávacích programů na bázi kompetencí tak, aby specifické cílové skupiny mohly získat kvalifikaci a aby se zajistila dovednost absolventů získat zaměstnání. Dílčí kvalifikace byly zařazeny do reformy nedávno, použití výsledků učení se zkušelo při revizi obchodních učebních oborů již od roku 1996. Ministerstvo školství přitom rozlišuje mezi kvalifikacemi (*kvalifikationer*) a kompetencemi. V budoucnu se má zlepšit průběh profesní přípravy, mají se podporovat praktické studijní běhy a rozvíjet jasné způsoby přístupu a přijímání. Dále se má posilovat spolupráce mezi odbornými školami a školami a podniky.

Absolventi profesní přípravy mají na trhu práce obecně větší šance než lidé bez odborných kvalifikací. I když vzdělávací programy fakticky vedou ke stejné úrovni, šetření ukazuje, že integrace na trhu práce pro-

bíhá rozdílně: Absolventi školního vzdělávání potřebují na druhém prahu více času, protože zaměstnavatelé odůvodňují své preferování absolventů duální profesní přípravy jejich socializací v podniku a kontaktem se zákazníky. To však neplatí úplně – závisí na profesní sféře: souhlasí to u technicko-řemeslných profesí, ale ne u obchodních profesí.

V Nizozemsku jsou kvalifikace koncipovány modularně podle stavebnicového principu a to tak, že přesahují nabídku profesní přípravy. V zákoně z roku 1996 byla zavedena jednotná struktura kvalifikací pro všechny studijní obory v sekundárním odborném vzdělávání. Nárok kvalifikačního konceptu je trojí: poskytování nutných profesních dovedností pro přístup na trh práce, vybavení nutnými prvky pro pokračování ve studiu a rozvoj společenské zodpovědnosti. Kromě toho se odborné vzdělávání vyznačuje konceptem „selektivní flexibility“ a principem „přístupu“. Koncept flexibility znamená, že obsažené odborné kvalifikace jsou definovány jako příprava pro interní a externí trhy práce a pro celoživotní vzdělávání. Studijní obory v celodenních školách a obory duální profesní přípravy mají vést ke stejným kvalifikacím. V současné době se dá obojím způsobem absolvovat přibližně jen polovina z 300 učebních oborů. Duální větev vzdělávání se donedávna nazývala *leerlingstelsel* (učňovský vzdělávací systém) a byla pokládána mladistvými i jejich rodiči za málo atraktivní, a proto byla také méně často volena při rozhodování o odborném vzdělávání.

Závěrečné poznámky

Článek měl přispět ke sledování proměny vztahů mezi odborným vzděláváním v celodenních školách a duální profesní přípravou v kontextu změněné struktury vzdělávání a poptávky na trhu práce. Na základě příkladů ze tří zemí je zřejmé, že problém nelze zredukovat na otázku „buď nebo“. V této souvislosti je třeba hovořit o komplementární paralelnosti obou oblastí, která vyplývá z následujících dimenzí:

Profesní a vzdělávací kariéra. Volba formy vzdělávání u mladistvých závisí hlavně na faktorech, jako je požadovaná profese nebo možnost následného studia. Kromě toho hraje roli profesní orientace odborného vzdělávání (rozdíly mezi technicko-řemeslnými a obchodními obory jsou zřejmé na příkladu Dánska) a regionální zvláštnosti. V kontextu rostoucí potřeby zaměstnanců s vyšší kvalifikací existuje tendence směrem k profesní kvalifikaci v institucích popřípadě ve studijních běžích, které umožňují návaznost na vyšší kvalifikaci (vyšší odborné školy, univerzity). To ovlivňuje rozhodování mladých lidí.

Struktura účastníků. Obě oblasti odborného vzdělávání musejí počítat se změnami ve struktuře účastníků; ve stoupající míře se jedná o odborné vzdělávání mladistvých s migračním zázemím (ve všech sledovaných zemích) nebo dospělých, kteří se vzdělávají celoživotně. Nizozemský zákon o odborném vzdělávání se týká mladistvých a dospělých; v Rakousku je systém doplněn nabídkami nástavbového studia a dodatečným skládáním závěrečných zkoušek vyššího sekundárního stupně.

Nediferencovanost ukončování vzdělávání podle oblastí vzdělávání. Postupně se vytrácí úzké spojení ukončování odborného vzdělávání s určitou formou vzdělávání: nabídky vzdělávání v celodenních školách a duální profesní přípravy vedou ke stejné profesní kvalifikaci.

Hodnocení a započítávání. Jak přijímání do kurzu/vzdělávání, tak i připouštění k závěrečné zkoušce bere v úvahu započítávání již získaných výsledků učení. Ve sledovaných zemích vedlo zavedení postupů pro uznávání učení na základě zkušeností k flexibilizaci doby vzdělávání.

Spolupráce učebních míst a forem učení. Na úrovni utváření učebních procesů je zvláště výrazný aspekt nutné komplementarity mezi formami duální profesní přípravy a vzděláváním na školní bázi. Ve všech sledovaných zemích poskytovatelé odborného vzdělávání ve školách rozvíjejí spolupráci s podniky popřípadě se zařízeními duální profesní přípravy. Přechod mladistvých mezi duální profesní přípravou a celodenním školním vzděláváním je požadován a podporován jako běžný případ.

Potenciály paralelnosti mezi oběma oblastmi odborného vzdělávání jsou spojeny úpravami pro prostupnost a možnosti mobility žáků a učňů, takže lze hovořit o flexibilním utváření studijních oborů ve smyslu celoživotního vzdělávání. Flexibilita rovněž umožňuje zachycování konjunkturálních výkyvů na trhu vzdělávání a na trhu práce, a tudíž využívání učebních a studijních míst jako řídicího nástroje.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Le Mouillour, Isabelle. Mobilität und Flexibilität in der beruflichen Ausbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2008, Nr. 1, S. 10-16.

Odborné vzdělávání ve Švýcarsku

Odborné školství se ve Švýcarsku rozvíjí kontinuálně od konce 19. století, je to „dlouhodobě prodejný produkt“ v nejlepší slova smyslu. V současné době profesní přípravu absolvuje kolem dvou třetin mladých lidí. Většinou se jedná o profesní přípravu v podnicích na základě učební smlouvy mezi učněm a podnikem. Vedle toho existovaly a existují (především ve francouzsky mluvící části země) jednotlivé „učební dílny“. Ty přebírají jak podnikové, tak školní vzdělávání, ale připravují ke stejným závěrečným zkouškám v učení jako v učebních oborech v podnicích.

Během tohoto dlouhého období samozřejmě stále docházelo k zavádění nových opatření a k modernizaci odborného vzdělávání. V posledních letech byly hlavními hnacími silami:

- změny ve světě práce;
- změny v chování mladých lidí při vzdělávání;
- rozšíření pravomocí Spolku na vzdělávání v oblasti zdravotnictví, sociálních věcí a umění.

Začneme u třetího bodu.

Integrace zdravotnictví, sociálních věcí a umění

Podpora a řízení odborného vzdělávání spočívaly do roku 2000 ve spolkové ústavě v článku týkajícím se hospodářství. Systém odborného vzdělávání proto zahrnoval pouze oblast řemesel, průmyslu, obchodu, hospodářství a oborů z oblasti služeb s tím spojených. Zemědělství, lesnictví, ošetrovatelství, péče a umění si nezávisle na tom vytvořily vlastní systémy odborného vzdělávání a dalšího vzdělávání.

Revize spolkové ústavy vedla k rozšíření spolkové kompetence na všechny oblasti světa práce. Spolek toho využil k nahrazení starých struktur takovými, jaké jsou běžné v hospodářské sféře a ve správě. Příklad: Vzdělávání v oblasti péče o nemocné dosud představovalo tří až čtyřleté studium se získáním diplomu, které bylo zaměřeno na osmnáctileté ženy a muže. Nahrazeno bylo tři roky trvající profesní přípravou pro „odborné zaměstnance ve zdravotnictví“ s možnostmi uplatnění v nemocnicích, domácnostech a při externí péči mimo nemocnici. Ten, kdo tuto profesní přípravu absolvuje, může během dalších dvou let získat ve vyšší odborné škole kvalifikaci odborné pečovatelky, odborníka v lékařsko-technické radiologii, sanitáře atd. Získají-li mladí lidé během profesní přípravy nebo po ní odbornou maturitu, mohou pak pokračovat ve studiu v odborné vysoké škole se studijními obory péče, ergoterapie, psychoterapie apod.¹

Analogický model existuje po krátkou dobu také v oblasti sociální práce s profesní přípravou pro „odborného zaměstnance v pečovatelství“ a pro vyšší odborné školy a odborné vysoké školy se zaměřením na pracovní pedagogiku, sociální pedagogiku, sociálně-

kulturní animaci apod.² V oblasti uměleckého vzdělávání reforma ještě probíhá.

Zavedení třetího učebního místa

Nejdůležitější změnu v původním konceptu profesní přípravy představuje doplnění duálního systému o třetí učební místo. V novém zákoně o odborném vzdělávání, který vstoupil v platnost v roce 2004, je s konečnou platností ustanoveno to, že profesní základní vzdělávání – *berufliche Grundbildung* (dříve profesní učení – *Berufslehre*) je definováno jako vzdělávací forma na třech učebních místech.

Existují tři učební místa s různým významem. V popředí je stále podnik, doplněný jedním až dvěma dny školního vyučování v profesní odborné škole (*Berufsfachschule*). Vzdělávání na třetím učebním místě se v mnoha profesích stále omezuje na jeden až tři týdny, v některých případech však zabírá společně s vyučováním v profesní odborné škole celý první školní rok.

Třetí učební místo je zcela samostatné, a není pouze doplňkem podnikového vzdělávání. Stanovení cílů je upraveno ve speciálních dokumentech a poskytování se liší od cílů v podnicích a profesních odborných školách. Vyučování probíhá podle vlastní didaktiky se speciálně vyškoleným personálem, jehož profesionalizace probíhá.

Sdružení učebních podniků a vzdělávací sdružení

Typickou reakcí na změny ve světě práce je rozvoj sdružení učebních podniků. Mnohé podniky dnes nejsou schopny plánovat na čtyři nebo pět let dopředu, co je nutné, chtějí-li přebírat zodpovědnost za profesní základní vzdělávání mladého člověka. Jiné se soustřeďují na podstatu svého podnikání (*Kerngeschäft*) a obory jako informatika, logistika nebo právě vzdělávání učňů, ruší. Odpovědí na tyto změny je podpora sdružení učebních podniků.

Již mnoho let dochází k tomu, že se dva, tři podniky při profesní přípravě učňů vzájemně podporují a zavádějí určitou dělbu práce. Nové je to, že tyto modely jsou dnes aktivně podporovány. Jejich počet však roste hodně pomalu. Vedle toho již několik let vznikají organizace, jejichž hlavním posláním je management

poměrů ve vzdělávání. Tato vzdělávací sdružení (*Ausbildungsverbände*) zaměstnávají mladistvé, starají se o ně, částečně přebírají funkce třetího učebního místa a učňům potom v podnicích zprostředkovávají další vzdělávání, přičemž tyto podniky mohou v průběhu učení několikrát měnit.

Jinak řečeno: Hledá-li mladý člověk učební místo, neuchází se jenom u učebního podniku, nýbrž také u vzdělávacích sdružení. Ta určují, koho chtějí vzdělávat, uzavírají učební smlouvy, poskytují v každém případě určité základy a pomáhají mladistvým dostat se do podniku. Zodpovědnost však nadále nese vzdělávací sdružení, které se o mladistvé stará a platí jim mzdu.

První vzdělávací sdružení vznikla tím, že velké podniky osamostatnily oddělení přípravy učňů. Mezitím většina velkých švýcarských podniků v průmyslové sféře přestala zaměstnávat učně. Oddělení přípravy učňů podniky převedly do organizací, které jsou právně samostatné a většinou jsou spravovány skupinou regionálních podniků. Ty nyní mladistvé zaměstnávají, starají se o ně a posílají je k absolvování profesní přípravy do bývalých mateřských podniků a do dalších firem v regionu.

Fond odborného vzdělávání

Také ve Švýcarsku se na odborném vzdělávání podílí pouze menšina podniků. Tento podíl je přitom menší v rostoucím sektoru služeb než ve zmenšující se průmyslové a řemeslné sféře.

To je pocítováno nespravedlnost. Hovoří se o černých pasažérech. Některé západošvýcarské kantony zřídily na kantonální úrovni fond odborného vzdělávání tak, aby mohly podnikům uložit odborné vzdělávání za povinnost. Proti tomu existoval a existuje ze strany občanů silný odpor. Nyní se dává přednost alternativnímu model, podle kterého podniky jedné branže vytvářejí jeden společný fond. Od té doby, co vstoupil v platnost zákon o odborném vzdělávání, mohou podniky z jednoho odvětví dostat od Spolku za povinnost, aby do takového fondu vstoupily. To se však zatím stalo jen u devíti fondů.³

Sekundární stupeň II pro všechny

Povinná školní docházka ve Švýcarsku končí po devíti letech. Kolem 95 % žáků dnes ve vzdělávání pokračuje. Úspěšného zakončení však dosáhne jen 88 %. Partneři ve vzdělávání – Spolek, kantony a organizace světa práce – se nyní usnesli, že podniknou kroky k tomu, aby se tento podíl do roku 2015 zvýšil na 95 %. Jedním z opatření je zrušení zaučení, které bylo zavedeno v roce 1978. Neosvědčilo se, a proto se nahrazuje dvouletými učebními obory, které jsou ukončeny švýcarským profesním atestem (*Eidgenössischen Berufsattest*). Při navrhování těchto učebních oborů se počítalo s prostupností ke tří až čtyřletému profesnímu základnímu vzdělání, které vede ke švýcarskému vysvědčení kvalifikace (*Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisse*).

Jakmile „všichni“ absolvují sekundární stupeň II, tak u mladých lidí zaměřených na úspěch stoupne zájem o vstup do terciárního stupně vzdělávání, především o vysoké školy. Odborné vysoké školy požadují jako předpoklad k přijetí odbornou maturitu, kterou lze získat absolvováním dodatkového vyučování již během učení. Tento způsob se za dvanáct let své existence velmi dobře zavedl. V roce 2005 získalo odbornou maturitu 12,2 % populačního ročníku. Pro srovnání: gymnaziální maturitu získalo 18,9 %. Jednoroční přechod (*passerelle*) také umožňuje absolventům odborných maturit přístup na vysoké školy univerzitního typu. Na druhé straně lidé s maturitou na gymnáziu získají pomocí jednoroční praxe přístup na odborné vysoké školy.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ http://www.odasante.ch/de/04_uebersicht-berufe/content.htm

² <http://www.fachpersonbetreuung.ch>

³ <http://www.bbt.admin.ch>

⁴ <http://www.nahtstelle-transition.ch>

Wettstein, Emil. *Das Berufsbildungssystem der Schweiz. Berufsbildung*, 2007, Nr. 105, S. 40-41.

research*eu

The magazine of the European research area alias Magasine de l'espace européen de la recherche nahrazuje dříve vycházející řady časopisu CORDIS focus.

Jak název napovídá, časopis přináší aktuální informace o výzkumech, které jsou prováděny v rámci EU. Jednotlivá čísla se obvykle zaměřují na dvě hlavní témata, jsou však doplněna články o výzkumu v nejrůznějších oborech. Některé z nich mohou být zajímavé pro čtenáře Zpravodaje – například ten, jehož překlad najdete na dalších dvou stránkách. Časopis má nápaditou grafickou úpravu, takže stojí zato přijít se podívat na originál. **AK**

Význam práce v dnešním světě



Dvouletý projekt SPReW¹ (2006-2008) zkoumal změny ve vztahu k práci u různých generací pracovníků v šesti evropských zemích. Shromáždil množství empirických dat, která byla analyzována, a na základě této analýzy budou v závěrečné fázi projektu vydána doporučení.

Výzkumné týmy ze šesti zemí (Belgie, Francie, Německo, Maďarsko, Itálie a Portugalsko), v nichž pracují hlavně sociologové, analyzují změny ve vztazích k práci, které spojují či rozdělují generace v jejich pracovních životech. Úkolem projektu je zkoumat, jak sociálně kulturní změny a institucionální faktory přispívají k větší solidaritě nebo ke vzniku nových napětí na pracovišti. S tímto cílem výzkumní pracovníci provedli celkovou studii mezigeneračních vztahů, rodinných struktur a životních stylů a sociální soudržnosti. Studie odhalila jak negativní, tak pozitivní mezigenerační vztahy. Výzkumné týmy zkoumaly vývoj vztahu k práci v různých generacích a kladly si otázku, zda je generace, k níž lidé patří, klíčovým faktorem při definování vztahu mezi věkovými skupinami, nebo zda i další faktory přispívají k rozdělování či spojování generací.

Jak se často stává, situace v jednotlivých evropských zemích se jeví podobně i rozdílně. Hlavním atributem, který sdílí většina zemí pokud jde o práci, je její vzácnost. Nejmladší a nejstarší členové společnosti jsou v tomto ohledu na stejné lodi. Největší přínos z pracovního života má střední věková skupina 30-50letých. Ti se přizpůsobují pohotověji novým požadavkům na flexibilitu práce, která je od zaměstnanců vyžadována, a tím jsou schopni udržet se na trhu práce. Pouze v případě, že je práce outsourcována nebo je výroba přenesena do zahraničí, je tato střední generace ponechána na holičkách. Kromě toho mnoho stále kvalifikovanější mladých žen hledá v tichosti den co den nedostupnou rovnováhu mezi prací a rodinným životem.

Několik let jistoty

Práce již není dlouhá klidná řeka, která se objevila v rozkvětu po druhé světové válce (1945-1975). V těchto letech byli starší lidé respektováni pro své zkušenosti. Hráli strategickou roli v sociální integraci a vzdělávání mladší generace, která šla bez zaváhání v jejich stopách. Pracovníci dávných dob (dnešní starší generace) cítili (a dosud cítí) přináležitost ke společenství a identifikovali se se svou danou skupinou, která měla vliv – buď prostřednictvím symbolické opozice vůči silám z vnějšku, nebo ve schopnosti vyjednat pomocí odborových svazů. Pocit solidarity byl pro ně často důležitější než individuální ocenění od zaměstna-

vatele. Jejich osobní a profesní dráhy byly předem naryšovány a tlak na subjektivní oddanost práci nebo seberealizaci byl slabý.

Tato idylická doba však dlouho netrvala. V 70. letech narušila řada nevyvážeností a prudkých změn růst, investice a zaměstnanost. 80. léta se vyznačovala obdobím nejistot a společenských změn a technickou revolucí, která možná byla jediným symboličtějším projevem rostoucí „modernity“. Jako první byly ovlivněny mladší a starší generace a nejzranitelnější byli lidé s nejnižší kvalifikací. Ve Francii zůstává nezaměstnaných 37 % nekvalifikovaných mladých lidí po pět let od ukončení povinného vzdělávání ve srovnání s 18 % těch, kdo dokončili sekundární vzdělávání, a 8 % těch, kdo mají postsekundární kvalifikace.

Individualismus versus solidarita

V ostrém kontrastu ke svým předchůdcům zažívají mladí lidé přijímání do zaměstnání v posledních letech zvýšenou individualizaci ve vztazích zaměstnavatel – zaměstnanec; individuálně přizpůsobené smlouvy o zaměstnání a při optimálním scénáři osobní příležitosti ke zlepšení svých vyhlídek. Proč by se měli identifikovat se svými vrstevníky, když se nacházejí v tak konkurenčním prostředí? Německé šetření *Shell Jugendstudie*, prováděné každé dva roky, v roce 2002 ukázalo, že mladí lidé ve sjednoceném Německu vstoupili do nového tisíciletí s „výkonem“ jako svým heslem. Většina z těchto mladých lidí přeorientovala svůj hlavní zájem ze životního prostředí na ekonomiku a sebeuspokojení a praktické problémy jsou pro ně důležitější než sociální reforma.

Individualismus však není výhradní parketou mladých lidí a nezbytně neznamená, že mládež odmítá solidaritu nebo spolupráci na pracovišti či mimo ně. Podle výzkumníků je solidarita často hodnocena podle zastaralých kritérií, která neberou v úvahu současné formy sdílených závazků a solidarity.

Minulost a současnost

Jaké jsou mezigenerační vztahy na dnešním pracovišti? Mladí lidé mohou považovat zkušené pracovníky za ztělesnění těžko dostižitelného úspěchu, nebo naopak za „antivzor“. V očích starší generace představují noví zaměstnanci ohrožení jejich pracovních míst – zejména

v případě restrukturalizace. Někteří analytici poukazují na mezigenerační boj o moc, zatímco jiní vidí tyto generace zapojeny v nuceném společenství, které pravděpodobně skončí nezdarem. Mnozí analytici také podceňují vliv a úlohu prostřední generace 30-50letých. Život podniku je však z převážné části určen managementem, politikou lidských zdrojů a organizací. Harmonie na pracovišti je otázkou manažerské strategie.

Bez ohledu na to, ke které generaci člověk patří, závisí jeho vztah k práci také na jeho životní dráze, sociálním prostředí, osobních zkušenostech, rozhodnutích – ať uvědomělých nebo neuvědomělých – a na historickém kontextu, v němž vyrůstal. Dobrým příkladem této směsice je Maďarsko, kde tým pracovníků může zahrnovat lidi, kteří vyrůstali za socialismu tvrdé linie, další, kteří zažili laxnější režim „gulášového socialismu“ a ty, kteří znají jen „svobodu“. Starší Maďari nikdy nezažili nezaměstnanost a jejich znalosti jsou méně ceněny. Nejmladší generace Maďarů, která vyrůstá bez tradic a měřítek (podobně jako bývalí východní Němci), by mohla patřit k nejindividualističtější mladým lidem v Evropě.

Etika autenticity

Při analýze dnešní mládeže – často považované za egocentrickou a negativistickou – se někdy mluví o etice autenticity. Tato etika může vysvětlovat slabé začlenění mladých lidí, nebo dokonce riziko sociálního nezapojení, cítí-li se nuceni vykonávat nějaký úkol, aniž by byli uznáváni za svou práci, nebo když je práce nezajímá. Mladí lidé se však mohou motivovat, je-li jejich iniciativa uznána a práce jim umožňuje uplatnit vlastní potenciál a uspokojit potřebu hledání smyslu života.

Nebezpečím zde je nedostatečné investování do práce, zejména u řídicích pracovníků. Výzkumníci také upozorňují na nedostatečné investování do nových forem organizace, které se v současnosti vyskytují ve firmách IT a v multimediálních, komunikačních a konzultačních firmách.

Rodinný přístav

Ačkoliv se mezigenerační solidarita málo vyskytuje na pracovišti, je silnější v rodině, víc z materiálních než emocionálních důvodů. Mladí lidé žijí se svými rodiči déle, protože studují nebo jsou nezaměstnaní. V tomto ohledu jsou na prvním místě Italové; v roce 2005 žilo u rodičů 60,2 % věkové skupiny 18-34letých mladých lidí. To však také znamená, že ztrácí svou samostatnost, nemohou se oženit nebo vdát a založit rodinu a jsou finančně závislí. Všechny tyto psychologické faktory přispívají v nemalé míře k postoji lidí ke světu práce. Krátkodobý pohled na život, omezený na malý bezpečný sociální okruh (přátelé, rodiče a příbuzní) a život ze dne na den v ničem nepřipomíná dlouhodobou sdílenou odpovědnost tak obvyklou v 80. letech.

Dalším znepokojivým rysem na životní cestě mladých lidí je rostoucí standardizace a individualizace jejich kariéry, i když ta by neměla být nazírána pouze negativně.

Anna Konopásková

¹ *Social Patterns of Relations to Work. www.ftu-namur.org*

*Pramen: The meaning of work. research*eu, 2008, January, No. 55. p. 27-28.*

Německé děti rády čtou

V Německu byla provedena analýza spotřebitelských návyků dětí ve věku 6-13 let pod názvem *KidsVerbraucherAnalyse 2008*.

Výsledky byly potěšitelné, protože se ukázalo, že děti ve srovnání s předešlým šetřením tráví méně času u počítače a více se věnují pohybovým aktivitám (vede jízda na kole). Na prvním místě mezi volnočasovými aktivitami je setkávání s přáteli.

Starost o to, že děti nečtou a knihy či časopisy vidí nanejvýš v rukou svých rodičů, se nepotvrdila. Studie ukázala, že četba zůstává pevnou součástí trávení volného času pro mnoho dětí. Celkem 86 % dětí uvedlo, že ve volném čase často nebo občas čtou časopisy, 79 % pravidelně čte knihy. Záliba v četbě závisí na

druhu a stupni vzdělávání. Čte polovina gymnazistů, ale jen 20 % žáků hlavní školy. Dívky čtou více než chlapci; 36 % dotazovaných dívek uvedlo, že čtou knihy často.

AK

Pramen: Deißner, David. Kinder lesen auch im Computerzeitalter. Die Welt, 13. 8. 2008, S. 2.

Co nového v časopisech

European journal of vocational training	
<p>MARKOWITSCH, Jörg and LUOMI-MESSERER, Karin Development and interpretation of descriptors of the European Qualifications Framework. [Vytváření a interpretace deskriptorů Evropského rámce kvalifikací - EQF.] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 33-58, 2 tab., 1 obr., lit. 32.</p> <p>Tabulka EQF s deskriptory referenčních úrovní je často mylně interpretována, a proto kritizována. Autoři článku chtějí ukázat, že EQF lze pochopit pouze v případě, že jsou brány v úvahu alespoň tři hlediska, zejména hierarchie vzdělávacích systémů, hierarchie profesních úkolů a funkcí a hierarchie získávání kvalifikací. Kromě tohoto synchronického pohledu na deskriptory je podrobně analyzováno jejich vytváření a jsou vysvětlovány důvody pro jejich změny. Synchronické i diachronické hledisko ukazuje, že není možné ustavit teoretický základ pro EQF. Autoři nabízejí hermeneutický přístup pro lepší pochopení významu tabulky EQF.</p>	<p>RAFFE, David, GALLACHER, Jim and TOMAN, Nuala The Scottish credit and qualifications framework: lessons for EQF. [Skotský rámec kreditů a kvalifikací: lekce pro EQF.] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 59-69, lit. 6.</p> <p>SCQF je jedním z nejdéle ustavených celkových rámců kvalifikací a je často považován za jeden z nejúspěšnějších. Článek popisuje hlavní rysy SCQF a jeho vývoj na základě nedávno provedených studií a evaluace provedené autory článku. Poskytuje užitečné rady pro EQF a pro další vývoj národních rámců, který by měl odpovídat na EQF. Tyto rady se týkají specifických požadavků meta-rámců a celkových rámců, potřeby reálných očekávání a časových měřítek a hodnoty přírůstkové a pragmatické strategie pro zavádění metody založené na výsledcích učení. Článek také ukazuje problémy vztahující se k architektuře a úrovním rámce a k omezením a výhodám přístupu založeného na dobrovolném partnerství.</p>
<p>MAGUIRE, Bryan, MERNAGH, Edwin and MURRAY, Jim Aligning learning outcomes descriptors in national and meta-frame works of qualifications – Learning from Irish experience. [Sladění deskriptorů výsledků učení v národních rámcích a meta-rámcích kvalifikací – poučení z irských zkušeností.] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 70-83, 1 obr., lit. 6.</p> <p>Zkoumání možností srovnání národních rámců a meta-rámců je načasováno vzhledem k tomu že se v současné době vytvářejí v Evropě dva meta-rámce kvalifikací: Boloňský rámec a Evropský rámec kvalifikací (EQF). Metodologie možného sladění národních rámců s meta-rámcem je ukázána na příkladu srovnání irského národního rámce kvalifikací a EQF.</p>	<p>BOHLINGER, Sandra Competences as the core element of the European Qualifications Framework. [Kompetence jako klíčový prvek Evropského rámce kvalifikací.] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 96-112, 2 tab., lit. 45.</p> <p>Vytvoření a realizace EQF jako meta-rámce pro podporu transparentnosti, zajištění kvality, mobility a vzájemného uznávání kvalifikací způsobuje určité obtíže. Ty jsou částečně způsobeny různými definicemi kompetencí, dovedností a znalostí. Autorka nastiňuje problémy se zaváděním společné terminologie jako základu pro společné referenční úrovně a uvažuje o možných následných problémech se zavedením EQF v těchto zemích.</p>
<p>MARHUENDA FLUIXÁ, Fernando and BERNARD I GARCIA, Joan Carles The professional qualification system in Spain and workers with low qualification levels. [Profesní kvalifikační systém ve Španělsku a pracovníci s kvalifikacími nízké úrovně.] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 84-95, lit. 14.</p> <p>Článek zkoumá, jak je ve Španělsku přijímána strategie Společnosti pro celoživotní vzdělávání a hodnocení, uznávání a akreditace kompetencí a znalostí v rámci této strategie. Seznamuje s legislativou zavedenou národní vládou v kontextu španělského systému autonomních společností. Analyzuje redefinici profesního poradenství k zajištění efektivity navrhovaných nástrojů a evaluuje efektivnost těchto opatření z hlediska pracovníků s nízkou kvalifikací. Odkazuje na hlavní zákony a směrnice zavedené v posledních letech a na příslušnou literaturu.</p>	<p>HANF, Georg and VOLKER, Rein European and National Qualifications Frameworks – a challenge for vocational education and training in Germany. [Evropské a národní rámce kvalifikací – výzva pro odborné vzdělávání a přípravu v Německu.] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 113-128, lit. 34.</p> <p>V Německu se debatuje o vytvoření německého rámce kvalifikací, který by mohl být napojen na EQF a pokrýval všechny oblasti vzdělávání a byl řízen praktickými profesními schopnostmi. Návrh a realizace takového nástroje vzbuzuje několik otázek: Jsou profesní principy a získávání praktických schopností kompatibilní s rámci kvalifikací založenými na výsledcích učení? Jaká pravidla by měla být aplikována na certifikaci výsledků učení získaných neformálně a informálně založenou na standardech? Jak mohou kredity fungovat jako předpoklad pro procedury transferu, uznávání a shromažďování získaných kompetencí? Jaké důsledky z toho vyplývají pro zajišťování kvality ve vzdělávání a profesní přípravě?</p>

<p>European journal of vocational training</p> <p>TIERNEY, Lucy and CLARKE, Marie The European qualifications framework: challenges and implications in the Irish further education and training sector. [<i>Evropský rámec kvalifikací: výzvy a důsledky v irském sektoru dalšího vzdělávání a přípravy.</i>] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 129-142 : 1 tab., lit. 18.</p> <p>Článek zkoumá nedávné reformy irského sektoru dalšího vzdělávání a profesní přípravy v odpověď na snahu vlády dospět k celoživotně se vzdělávající společnosti. Kontext se zabývá sledováním vývoje v tomto sektoru. Poskytuje přehled legislativních změn a opatření, která byla zavedena za účelem reformování irského systému tak, aby byl v souladu s evropským vývojem v mobilitě žáků a studentů. Základní konstrukce irského národního rámce kvalifikací je stanovena s ohledem na navrhovaný EQF. Pokrok při realizaci je sledován se zaměřením na vývoj systémů zajišťování kvality. Jsou zkoumány úkoly nutné při realizaci nových struktur kvalifikací.</p>	<p>HOZJAN, Dejan European qualifications framework influences on a national framework: the case of Slovenia. [<i>Evropský rámec kvalifikací ovlivňuje národní rámec: případ Slovinska.</i>] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 143-155, lit. 6.</p> <p>Slovinská metodu vytváření národního rámce kvalifikací, který je ovlivňován EQF. Ačkoliv EQF povzbudil Slovinsko k vytvoření NRK, negativní stránka otevřené metody koordinace ve vytváření EQF vedla k úvahám nad těmito možnými problémy: (horizontální a vertikální) složitost, nepředvídatelnost, pomalost a fenomény "trojského koně" a "císařových nových šatů". V celonárodní debatě o návrhu EQF a vytvoření slovinského rámce kvalifikací se ukázalo, že všechny výše zmíněné problémy jsou úzce propojené a odvádějí pozornost od toho, že jeden může vést ke vzniku druhého. V národní debatě se ukázalo jako řešení zvýšení transparentnosti a partnerství.</p>
<p>CALLEJA, James Linking VET and higher education. Is the EQF contributing to this issue? [<i>Spojení odborného vzdělávání a přípravy a vysokoškolského vzdělávání. Přispívá Evropský rámec kvalifikací k této záležitosti?</i>] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 156-166 : 1 tab., lit. 3.</p> <p>Článek se zaměřuje na vztah odborného a vysokoškolského vzdělávání v EQF. Trh práce požaduje větší synergii mezi těmito dvěma sektory vzdělávání. Pomocí historického přehledu autor zkoumá výzvy pro vzdělávací systémy v deskriptorech úrovní EQF a předěl mezi odborným a vysokoškolským vzděláváním. Navrhuje kombinovat kvalifikace, které spojují silné stránky odborného a vysokoškolského vzdělávání. Nakonec se zaměřuje na vzdělávací systém Malty a ukazuje význam vytváření základů pro spojení mezi odborným a vysokoškolským vzděláváním na 3., 4. a 5. úrovni EQF.</p>	<p>LAUŽACKAS, Rimantas and TŪTLYS, Vidmantas Modelling the national qualifications framework of Lithuania into the European qualifications framework. [<i>Modelování národního systému kvalifikací Litvy do Evropského rámce kvalifikací.</i>] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 167-183, 2 obr., 1 tab., lit. 5.</p> <p>Článek analyzuje modelování národního rámce kvalifikací (NRK) Litvy a jeho vztahy k Evropskému rámci kvalifikací (EQF). Ukazuje hlavní metodologické parametry a navrhované přístupy národního rámce kvalifikací, analyzuje deskriptory úrovní kvalifikací, srovnává model NRK Litvy s EQF a vyjmenovává hlavní problémy se zaváděním obou rámců kvalifikací v Litvě.</p>
<p>DUNKEL, Torsten and LE MOUILLOUR, Isabelle Qualifications frameworks and credit systems: a toolkit for education in Europe. [<i>Rámce kvalifikací a kreditní systémy: souprava nariadení pro vzdělávání v Evropě.</i>] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 184-202, 5 tab., lit. 21.</p> <p>Návrh Evropské komise nabízí na jedné straně příležitosti ke zvýšení mobility uvnitř vysokoškolského sektoru, zejména na evropské úrovni, a na druhé straně mobilitu nebo zvýšenou prostupnost mezi jednotlivými sektory vzdělávání. Další vývoj kreditních systémů ECTS a ECVET od funkce přenosu k funkci shromažďování a od zaměření na vstup k orientaci na výstup by měl podporovat mobilitu studentů, učňů, absolventů a pracovníků tím, že bude akreditovat a uznávat jejich znalosti, dovednosti a kompetence.</p>	<p>BJØRNÅVOLD, Jens and COLES, Mike Governing education and training; the case of qualifications frameworks. [<i>Řízení vzdělávání a profesní přípravy; případ rámců kvalifikací.</i>] EJVT, 2008, No. 42/43, p. 203-235, 1 tab., lit. 18.</p> <p>Evropský rámec kvalifikací (EQF) je meta rámec, který tvoří překládací zařízení mezi různými národními systémy kvalifikací (NRK). Každý systém kvalifikací potřebuje spojení s úrovněmi EQF, má-li být usnadněno překládání napříč zeměmi. Posun k NRK je rychlý a zdá se, že byl vyvolán návrhem EQF. Odráží též obecné povědomí o tom, že celoživotní vzdělávání vyžaduje zaměřit se spíše na výsledky učení než na vstupy a že spojení mezi různými subsystémy vzdělávání musí být posíleny. Článek zdůrazňuje rozdíl mezi národními systémy kvalifikací a národními rámci kvalifikací. Poskytuje přehled vývoje NRK v zemích EU, EHP a kandidátských zemí do dubna 2007.</p>

Nové knihy v knihovně

Vzdělávání na doživotí : další vzdělávání dospělých v Praze, jeho cíle, perspektivy a metody. Praha : Respekt institut, 2008. 109 s. ISBN 978-80-904153-0-0 Sg. 26617

Přirozenou součástí společenského vývoje je zvyšování kvalifikačních požadavků na výkon práce a tento vztah (mezi kvalifikací a prací) je dále umocňován současnými modernizačními procesy. Růst intelektuální náročnosti vykonávané práce vyžaduje vyšší vzdělanostní úroveň aktérů tohoto procesu. To ovlivňuje i nové sociální rozvrstvení společnosti. Výkon náročnějších pracovních činností s sebou totiž většinou (i když nikoli vždy) přináší i vyšší úroveň sociálního statusu. (Pavel Kuchař: Role vzdělávání v profesním a pracovním životě)

Zukunft berufliche Bildung : Potenziale mobilisieren - Veränderungen gestalten : 5. BIBB-Fachkongress 2007 Ergebnisse und Perspektiven. [Budoucnost odborného vzdělávání. Mobilizovat potenciály – provádět změny. 5. odborný kongres BIBB 2007. Výsledky a perspektivy.] Hrsg. BIBB. 1. vyd. Bielefeld : Bertelsmann, 2008. 172 s. ISBN 978-3-7639-1108-0 Sg. 26618

ULMER, Philipp und JABLONKA, Peter.

Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen. [Pozastavení platnosti předpisu o kvalifikačních požadavcích na mistry odborné výchovy a jeho důsledky.] Bielefeld : Bertelsmann, 2008. 147 s. (Berichte zur beruflichen Bildung) ISBN 978-3-7639-1110-3 Sg. 26619

Předpis (AEVO) byl v květnu 2003 pozastaven na pět let ve snaze usnadnit podnikům interní přípravu učňů. Studie, kterou vypracoval BIBB, zjistila, že počet nově vytvořených učebních míst v podnicích byl menší než se očekávalo. Zároveň se toto opatření negativně projevilo na kvalitě profesní přípravy. Studie byla provedena pod záštitou Spolkového ministerstva školství a výzkumu.

SCHAPFEL-KAISER, Franz.

Beruf und Zeit : Pilotstudie zum Zeiterleben in Erwerbsberufen am Beispiel von Hebammen, Straßenbahnfahrern, leitenden Angestellten und Künstlern. [Povolání a čas. Pilotní studie pojetí času v různých povoláních, např. porodních asistentek, řidičů tramvají, manažerů a umělců.] Bielefeld : Bertelsmann, 2008. (Berichte zur beruflichen Bildung) ISBN 978-3-7639-1107-3 Sg. 26620

V každém povolání je čas vnímán jiným způsobem. Tomuto zacházení s časem je třeba přizpůsobit kurikula příslušné profesní přípravy a přihlížet k němu v profesním poradenství.

MÜLLER, Kirstin.

Schlüsselkompetenzen und beruflicher Verbleib : mit CD-ROM. [Klíčové kompetence a první umístění absolventů škol.] Bielefeld : Bertelsmann, 2008. 506 s. (Berichte zur beruflichen Bildung ; Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn) ISBN 978-3-7639-1106-6 Sg. 26621

Studie BIBB ukázala, že klíčové kompetence mají rozhodující vliv na uplatnění jednotlivce na trhu práce.

KANITZ, Anja von.

Jak rozvíjet svou emoční inteligenci. 1. vyd. Praha : Grada, 2008. 103 s. (Poradce pro praxi). Název originálu: Emotionale Intelligenz ISBN 978-80-247-2582-6 Sg. 26615

Vyjadřovat pocity neznamená dávat jim zcela volný průchod nebo vždy a všude otevřeně říkat, co cítíte. ... Například když učitel nemá chuť učit svou třídu a žákům to také řekne, je to sice autentické vyjádření jeho pocitů, ale porušuje tím nepsaná pravidla svého povolání.

Nejde ... o to se špatných nálad a pocitů zabavit. Jsou, stejně jako bolest, důležitými ukazateli vašeho těla, že něco není v pořádku. Bylo by nebezpečné se o tyto signály připravit. Negativní pocity mohou pomoci zpracovat zkušenosti (např. smutek) a poučit se z nich (např. zklamání z neúspěchu).

STEHLÍK, Eduard.

Lidice : příběh české vsi. 1. vyd. Praha : V Ráji, 2004. 135 s. ISBN 80-86758-13-3 Sg. 26609

EURYDICE

Higher Education Governance in Europe : policies, structures, funding and academic staff. [Řízení vysokoškolského vzdělávání v Evropě. Politika, struktury, financování a akademický personál.] Brussels : Eurydice, 2008. 146 s. ISBN 978-92-79-08524-6 Sg. 26582

La gouvernance de l'enseignement supérieur en Europe : politiques, structures, financement et personnel académique. Bruxelles : Eurydice, 2008. 146 s. ISBN 978-92-79-08525-3 Sg. 26582

EURYDICE

Levels of Autonomy and Responsibilities of Teachers in Europe. [Autonomie a odpovědnost učitelů v Evropě.] Brussels : Eurydice, 2008. 86 s. ISBN 978-92-79-08899-5 Sg. 26624

Responsabilités et autonomie des enseignants en Europe. Bruxelles : Eurydice, 2008. 86 s. ISBN 978-92-79-08899-5 Sg. 26625

MAREK, Jan.

Dějiny Afghánistánu. 1. vyd. Praha : Lidové noviny, 2006. 403 s. (Dějiny států) ISBN 80-7106-445-9 Sg. 26622

Z paměti panovníka Bábura (1483-1530): Celý týden jsme udupávali snih a přece jsme za den neušli víc než jednu nebo půldruhé šari, tj. asi dva nebo tři kilometry. Snih jsem udusával já sám, deset nebo patnáct mých nejbližších druhů a Kásim Beg se svými dvěma syny a se dvěma nebo třemi členy své družiny. Šli jsme pěšky a dupali. ... Na každém kroku jsme se bořili po pás nebo až po prsa. Po několika krocích nepřednější z nás pozbyval síl, zastavoval se a dopředu šel místo něho někdo jiný. Když těch deset, patnáct nebo dvacet mužů udupalo snih nohama, slehl se aspoň tak, že se po něm dal vést kuň bez jezdce. ... Ostatní jezdci, sami chrabří begové, nesedali s koní a zvolna jeli s pochylenými hlavami po hotové, udusané a připravené cestě. Nebylo potřeba nikoho pobízet ani nutit, protože kdo je srdnatý a odvážný, odhodlává se k takovým věcem sám.

Národní ústav odborného vzdělávání : Výroční zpráva 2007. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 103 s. Sg. 26580

Klíčové kompetence na gymnáziu. Praha : Výzkumný ústav pedagogický, 2008. 129 s. ISBN 978-80-87000-20-5 Sg. 26581

V případě, že učitel zavádí postupy, které jsou pro něj nové, je velkou pomůckou, pokud podle kritérií hodnotí nejen práci svých žáků, ale vytvoří si kritéria a indikátory i pro hodnocení své vlastní práce.

KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 215 s. ISBN 978-80-7367-383-3 Sg. 26579

Stáří představuje etapu, jejíž hranice rovněž nelze zcela přesně určit. Události, jakými jsou např. ovdovění, odchod do důchodu nebo narození vnoučat, ba ani sama smrt, nejsou na stáří nezbytně vázány. ... V současnosti se za stáří považuje až období po sedmdesátém roce věku.

CEDEFOP The shift to learning outcomes : conceptual, political and practical developments in Europe. [Posun k výsledkům učení. Konceptní, politický a praktický vývoj v Evropě.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 46 s. ISBN 978-92-896-0540-3 Sg. 26566

CEDEFOP Validation of non-formal and informal learning in Europe : a snapshot 2007. [Validace neformálního a informálního učení v Evropě. Snímek roku 2007.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 48 s. ISBN 978-92-896-0509-0 Sg. 26567

CEDEFOP Vocational education and training in Slovenia : short description. [Odborné vzdělávání a příprava ve Slovinsku. Stručný popis.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 79 s. ISBN 978-92-896-0512-0 Sg. 26568

JEZBEROVÁ, Romana. Koncepte nové závěrečné zkoušky v oborech středního vzdělání s výučním listem. Romana Jezberová a řešitelský tým projektu Kvalita I - NZZ. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 50 s. ISBN 978-80-87063-10-1 Sg. 26569

Jednotné zadání je navrženo tak, aby postihovalo základy příslušné kvalifikace ověřitelné v podmínkách závěrečné zkoušky. Koncepte jednotného zadání ... ovšem umožňuje, aby jednotlivé školy samy zařadily svá specifika do jednotlivých zkoušek v rámci tzv. školní části závěrečné zkoušky.

ČÁP, Jan a MAREŠ, Jiří. Psychologie pro učitele. 2. vyd. Praha : Portál, 2007. 655 s. ISBN 978-80-7367-273-7 Sg. 26464

Kladný emoční vztah ve výchově neznamená sentimentalitu, litování, rozmazlování, omlouvání dítěte, slabé řízení. Láska a úcta k osobnosti je spjata s důvěrou v ní, v její schopnosti a charakter, v možnosti jejího rozvíjení, je tedy spjata s požadavky a s kontrolou jejich plnění. Liberální styl výchovy ztěžuje rozvíjení osobnosti dítěte.

POKORNÁ, Věra. Teorie a náprava vývojových poruch učení a chování. 3., rozš. a oprav. vyd. Praha : Portál, 2001. 333 s. ISBN 80-7178-570-9 Sg. 26466

Někteří učitelé se domnívají, že děti, které mají problémy s pozorností, musí šokovat stále novými a novými aktivitami. Musí je překvapovat, zvyšovat napětí, aby udrželi pozornost dětí. To jde samozřejmě výjimečně, ale ne pravidelně.

PETTY, Geoffrey. Moderní vyučování. 4. vyd. Praha : Portál, 2006. 380 s. Název originálu: Teaching today ISBN 80-7367-172-7 Sg. 26468

Nedávejte žákům otázky, jež jsou tak mlhavé, že na ně existuje bezpočet správných odpovědí. Začínající učitelé často krát pokládají otázky typu „hádejte, co mám na mysli“. Byl jsem toho mnohokrát svědkem.

SMITH, Charles A. Třída plná pohody : 162 her zaměřených na výchovu ke spolupráci a citlivému jednání. 3. vyd. Praha : Portál, 2001. 226 s. ISBN 80-7178-602-0 Sg. 26471
Hry pro děti od tří do osmi let.

BENDL, Stanislav. Ukázněná třída aneb Kázeňské minimum pro učitele. 1. vyd. Praha : Triton, 2005. 298 s. (První pomoc pro pedagogy ; 2) ISBN 80-7254-624-4 Sg. 26472
Klasickým příkladem kázeňského přestupku, který se žákům vyplatí, je používání taháků či napovídání.

PODLAHOVÁ, Libuše. První kroky učitele. 1. vyd. Praha : Triton, 2004. 223 s. (První pomoc pro pedagogy ; 1) ISBN 80-7254-474-8 Sg. 26473

Smyslem domácího úkolu je upevnit probrané učivo. Adekvátní domácí úkol je takový, se kterým si budou žáci vědět rady i bez pomoci akademicky vzdělaných rodičů a jejich přátel ...

HELUS, Zdeněk. Sociální psychologie pro pedagogy : sociální souvislosti života, socializace osobnosti, sociální psychologie rodiny, výuka jako řízená socializace, komunikace ve výuce, škola a společnost. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 280 s. (Pedagogika). ISBN 978-80-247-1168-3 Sg. 26497

... privátní individualizace. Vymanění z pout tradice, historicky předávaných zvyků a závazků. majetkových a profesních předurčeností, znamená možnost i nutnost rozhodovat se, volit, nést za své rozhodnutí zodpovědnost, poradit si sám se sebou. A právě to jsou znaky individualizace, tedy vývoje jedince jako svébytné osobnosti.

Znovuobjevené knihy

Čtivé vzpomínky dopisovatele listu The Times

STEED, H. Wickham

Třicet let novinářem : 1892-1922 : vzpomínky. Předmluvu k českému vydání napsal T. G. Masaryk. I. díl. Praha : Orbis, 1924. 456 s. (Sbírka spisů politických, právních, národohospodářských a sociálních) Sg. 26613

Ač jsem nedovedl italsky hovořiti, ba ani jsem neuměl zběžně italsky čísti, byl jsem přesvědčen, že italština je „snadnou řečí“, kterou rychle pochytím s pomocí latiny, francouzštiny a španělštiny. Toto sebevědomé přesvědčení však bylo brzy otřeseno. Učil jsem se italštině těžší než francouzštině nebo němčině. Slovní bohatství, fraseologická jemnost a schopnost vyjádřiti i nejmenší významové odstíny dodávají jí jedinečné úhořovité vlastnosti. A cizinec nemůže poznati Itálii, dokud se nenaučí aspoň trochu přesně a půvabně mluvit i psáti italsky.

STEED, H. Wickham

Třicet let novinářem : 1892-1922 : vzpomínky. II. díl. Praha : Orbis, 1924. 437 s. (Sbírka spisů politických, právních, národohospodářských a sociálních) Sg. 26614

A přece Beneš, s nímž jsem se setkal, kdykoliv přijel, nikdy si nestěžoval. Nebyl bych o jeho nesnázích ani zvěděl, kdyby mne v lednu r. 1916 nebyl vzal stranou londýnský policejní inspektor, přidělený k anglickému pasovému úřadu v Havru, a kdyby mi nebyl pošeptal: „Nevíte nic o člověku, který se jmenuje Beenees? Nevidíme ho rádi. Víme, že je Rakušan, a přece sem časem přichází se srbským pasem. Jak může býti Rakušan Srbem? Vypadá tajuplně a poznamenali jsme si ho černě.“ ... Byl jsem přesvědčen, že by bylo marno vykládati tomuto zdatnému detektivu spletitou rakouskou politiku ... Proto jsem mu řekl: „Milý inspektore, Beenees je velmi významný člověk. ... Možná že zanedlouho bude sám podpisovati pasy, jež budete nucen respektovati“...

Zajímavé internetové adresy



Expo Zaragoza 2008

Na expu, které je věnováno vodě a udržitelnému rozvoji, se podílí 2000 expertů. V Zaragoze probíhá (od 14. června do 14. září 2008) 5000 výstav ve 140 pavilonech.

Evropská unie má na expu svůj pavilon, své webové stránky k této příležitosti a vydala krásně vybavenou brožurku (fotografie dívky je z ní) s názvem *Water our wealth – The policies of the European Union in the field of water and sustainable development*. Brožurka má však nešikovný formát na prohlížení v elektronické podobě. Ale můžete to zkusit.

http://expozaragoza2008.europa.eu/includes/contenido/zona-conocimiento/BrochureEau_A5_EN_LR%20BAT.pdf

Úvodní stránka EU <http://expozaragoza2008.europa.eu/GBR> Expo Zaragoza 2008 <http://www.expozaragoza2008.es/>



Správná knihovni židle

Na první pohled vypadá obyčejně, je to však splněný sen hledajícího čtenáře. Následuje ho mezi regály jako poslušný pes, takže kdekoliv se čtenář zastaví, aby prolistoval nějakou knihu nebo časopis, tam se má nač posadit. Samozřejmě, že to funguje jen v prostorné knihovně s hladkou podlahou. Židle by mohly i vystupovat na spartakiádě. Přesvědčte se sami, jak to funguje – na adrese najdete video.

<http://gadgets.cz/?q=node/3640>



Praha stověžatá

Na těchto stránkách se můžete virtuálně rozhlédnout z pražských věží, aniž byste museli šlapat schody. V seznamu je opravdu 100 věží, nejvíce kostelních a potom vodárenských. Nabízí se však i pohled z astronomické věže v Klementinu, z Hlavního nádraží nebo ze Zemské porodnice. Každé video je doplněno mapkou a stručnou historií dané věže.

<http://stovezata.praha.eu>