

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 3

(20. března)

Lisabonské konference a vzdělávání	3	Konference otevírající novou fázi 3 programů EU: Sokrates, Leonardo da Vinci a Mládež. Porada ministrů školství členských států EU. Mimořádné zasedání Evropské rady na téma: Evropa inovací a znalostí. (Březen 2000.)
Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací	4	Diskuse o zavedení tří nástrojů sloužících ke zvýšení transparentnosti kvalifikací.
eLearning	5	Iniciativa <i>eLearning</i> je součástí strategického akčního plánu (2000-2003) nazvaného <i>eEurope</i> . Cíle iniciativy <i>eLearning</i> .
Připravenost absolventů škol na vstup do světa práce v USA	6	Změny probíhající v současné době v americkém středoškolském vzdělávání jsou někdy nazývané „tichou reformou“. Cíle reformy.
Céreq – program činnosti na rok 2001	8	Řešení 80 témat ve 3 okruzích: Informační systém; výzkumy a studie; expertní činnost.
Změny ve struktuře pracovních sil v průmyslu	9	Změny se týkají pozic na střední úrovni podnikové hierarchie mezi pozicemi vedoucích pracovníků a tzv. výkonných pracovních sil. Situace ve Francii, v Německu a ve Spojeném království.
TQM a zvyšování kvality práce škol	10	Podrobný popis nástroje pro realizaci strategie TQM – modelu <i>Excellence Process</i> .
Systém včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků	12	Systém byl založen v Německu v roce 1998 a na jeho realizaci se podílí několik významných institucí. Dosavadní výsledky.
WIP 2000	14	Soutěž o získání ceny za inovace v dalším vzdělávání jako prostředek získávání informací o nabídce tohoto vzdělávání. BIBB.
Nové knihy v knihovně	15	BIBB, ETF ...
Příloha II/2001 Memorandum o celoživotním učení	21-28	Překlad prac. materiálu Evropské komise – 3. závěrečná část. Přílohy Memoranda.

Evropská komise se rozhodla, že nechá provést externí evaluaci Evropského střediska pro rozvoj odborné přípravy (CEDEFOP). Tento úkol zadala dánské firmě PLS RAMBOLL. Pracovníci firmy dostali e-mailové adresy lidí, kteří s CEDEFOP v nedávné době spolupracovali nebo stále ještě spolupracují a o nichž se tudíž předpokládá, že mají na činnost této instituce nějaký názor. Jako zástupce našeho ústavu v Kruhu pro spolupráci ve výzkumu trendů v povoláních a kvalifikacích (CIRETOQ) jsem se na seznamu potencionálních interviewovaných ocitla také. Jak jsem se později dozvěděla, jako jediný respondent z České republiky.

Šetření bylo prováděno formou řízeného (telefonického) rozhovoru. S pracovníkem dánské firmy jsme si předem domluvili datum a přesný čas rozhovoru, který měl trvat (a skutečně trval) o něco déle než hodinu. Dostala jsem také výčet témat, kterých se rozhovor bude týkat, s tím, že nemusím znát odpověď na každou otázku.

Vzhledem k tomu, že dění v CEDEFOP ve Zpravodaji systematicky sledujeme (v poslední době vyšlo několik samostatných příloh obsahujících překlady stěžejních prací CEDEFOP a další taková příloha se připravuje), nebylo pro mě těžké zodpovědět většinu otázek. Dokud nedošlo na dotaz: „Co by měl CEDEFOP udělat pro to, aby se odborná veřejnost ve vaší zemi více zajímala o jeho činnost a využívala výsledky této činnosti?“

Od té doby o tom přemýšlím. Co může ještě udělat instituce, která vydává dva klasické a jeden elektronický časopis, má přehledně uspořádané a pravidelně aktualizované internetové stránky, většinu publikací (z nichž některé jsou k dispozici zdarma v tištěné či digitální podobě) překládá do několika jazyků, aby získala pozornost lidí, kteří o její práci nejeví zájem? A je vůbec možné, že se mezi odbornou veřejností vyskytují lidé, kteří o existenci CEDEFOP, jako jediné nadnárodní instituce EU v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, nemají ponětí? Asi ano, soudě podle toho, že v on-linovém dotazníku, který dánská firma později posílala širšímu okruhu lidí, než jen těm, s nimiž rozmlouvala telefonicky, zněla jedna z možných osmi odpovědí u čtvrté otázky „Jak využíváte CEDEFOP?“ „CEDEFOP neznám“.

Po dotazníku z PLS RAMBOLL přišel další dotazník přímo z CEDEFOP. Byly v něm také otázky zaměřené na využívání služeb a produktů, které CEDEFOP poskytuje. Na konci bylo několik dotazů týkajících se ochoty platit za některé služby, které jsou až dosud zdarma. Například za přístup do databázi na internetových stránkách. To může a nemusí souviset se současným trendem projevujícím se na Internetu. Uvažuje se o zavedení „mikroplateb“ za přístup na některé stránky neboli o „pay-per-clicks“. Jde o haléřové, či spíše centové položky, ale vzhledem k počtu návštěvníků některých stránek by to v konečném součtu činilo dost, aby to pomohlo provozovatelům některých stránek dostat se z dluhů. Zbývá vyřešit problém zpracovávání těchto malých plateb. Systém současných kreditních karet vyžaduje, aby každá položka byla účtována zvlášť, což je v případě haléřových částek nevhodné. Pokrok se však před takovou malou překážkou jistě nezastaví.

Proto se radši podívejte, co je nového v elektronické vesnici odborné přípravy CEDEFOP (<http://www.trainingvillage.gr>) již dnes a zadarmo.

Můžete se také přihlásit k odběru elektronického zpravodaje ETV-Newsletter na adrese: <http://www.trainingvillage.gr/etv/newsletter/subscribeform.asp>. V posledním čísle je přehled očekávaných událostí, například: Mezinárodní konference „Dosažení rovnováhy mezi hospodářských a sociálním růstem“ bude již v březnu v Tallinu (Estonsko); v dubnu se bude v Bekkestua (Norsko) konat minibiennale „Učení v rámci školy a na pracovišti“ a v Bournemouthu (Spojené království) konference „Společnost pro učení založené na obrazovce“; v květnu bude v Linköpingu (Švédsko) konference „Postgraduální vzdělávání v Evropě“, v Paříži konference a výstava „OECD fórum 2001“, v Praze 3. mezinárodní konference „TET 2001“ (Telekomunikace pro vzdělávání a přípravu) a v kanadském Québecu výroční konference CSSE (Kanadské společnosti pro studium vzdělávání). **AK**

Následující tři články se zabývají politikou vzdělávání a profesní přípravy v Evropské unii. Informují o programech a iniciativách, které mají za úkol zapojit do (celoživotního) vzdělávání co největší počet lidí a umožnit těm, kdo nabyli své znalosti a dovednosti neformální cestou, získat formální uznání takto nabytého vzdělání.

O podobných otázkách pojednává i příloha tohoto čísla Zpravodaje, kterou tvoří poslední část překladu Memoranda o celoživotním učení publikovaného Evropskou komisí.

Lisabonské konference a vzdělávání

V březnu minulého roku se v Lisabonu konalo několik konferencí a porad, které věnovaly pozornost vzdělávání a profesní přípravě. Jako první se ve dnech 17. a 18. března uskutečnila konference otevírající novou fázi tří programů Evropské unie – **Sokrates**, **Leonardo da Vinci** a **Mládež**. Tyto programy se budou realizovat v sedmiletém období ohraničeném roky 2000 a 2006. Měly by se jich účastnit téměř dva miliony mladých lidí a jejich rozpočet disponuje 3,25 miliardami EUR. Konference se zúčastnili ministři školství 31 zemí, které se podílely na předchozích etapách programů. Novými účastníky se staly Malta a Turecko.

Při příležitosti této konference se sešli ministři školství členských zemí Evropské unie a diskutovali o úloze vzdělávání a profesní přípravy v politice zaměstnanosti. Závěry svých diskusí předložili představitelům vlád členských zemí, kteří se ve dnech 23. a 24. března v Lisabonu sešli na mimořádném zasedání Evropské rady.

Závěry diskuse ministrů školství obsahují tři návrhy:

- vytvořit společný referenční rámec pro základní kompetence;
- přeměnit školy a zařízení profesní přípravy v otevřená vzdělávací střediska, v nichž by mohli všichni získávat vědomosti odpovídající jejich potřebám;
- vybudovat pružný systém oceňování a certifikování znalostí získaných v různých kontextech. Tento systém by mohl být založen na identifikaci klíčových informací obsažených ve standardizovaném evropském *curriculu vitae*.

Kromě těchto návrhů obsahují závěry diskusí ministrů školství následující poselství:

- Rozvoj znalostní společnosti a inovací je základní podmínkou pro realizaci ekonomické a sociální obnovy Evropy. Znalosti a inovace jsou rozhodujícími činiteli při zajišťování schopnosti konkurence Evropské unie a při snižování nezaměstnanosti. Investice do vzdělávání jsou nezbytným předpokladem pro zajištění trvalého ekonomického a sociálního rozvoje. Vzdělávání a profesní příprava jsou klíčovými činiteli při rozvíjení evropského občanství a při vytváření sociálně integrované společnosti.
- Celoživotní vzdělávání a příprava hrají důležitou roli v evropské strategii zaměstnanosti. S ohledem na to musí být Rada vzdělávání úže zapojena do Lucemburského procesu. (Tzv. Lucemburský proces spočívá ve vypracování komunitárních řídicích linií pro zabezpečení zaměstnanosti a jeho součástí je začlenění těchto linií do národních plánů zaměstnanosti.) Bude muset být vypracován seznam indikátorů výkonnosti a kvality celoživotního vzdělávání a profesní přípravy.
- Ovládnutí informačních technologií je prvořadou záležitostí společnosti znalostí. Je proto nezbytné urychlit vstup škol do numerického věku. V tomto kontextu hraje významnou roli iniciativa Evropské komise nazvaná eLearning. (*Programem eLearning se zabývá stejně nazvaný článek v tomto čísle Zpravodaje.*)

Tématem mimořádného zasedání Evropské rady byla Evropa inovací a znalostí. Zasedání přijalo návrhy vypracované ministry školství a vytyčilo pro Evropskou unii nový strategický cíl – posilovat zaměstnanost, provádět ekonomickou reformu a zajistit sociální soudržnost ve společnosti založené na znalostech. Poprvé se na čelné místo programu takového setkání na nejvyšší úrovni dostaly otázky vzdělávání a profesní přípravy.

Závěry mimořádného zasedání Evropské rady obsahují i šest bodů týkajících se vzdělávání a profesní přípravy:

- Každým rokem zvyšovat objem investic do rozvoje lidských zdrojů.
- Snížit do roku 2010 počet osob, které ukončily pouze primární školu a nepokračovaly ve vzdělávání v sekundárních školách ani neabsolvovaly profesní přípravu.
- Zajistit, aby se všechna školská zařízení, která jsou napojena na Internet, stala středisky polyvalentního vzdělávání, do nichž by měli přístup všichni. Tato střediska musí pracovat takovými metodami, které odpovídají rozmanitosti zájemců o vzdělávání. Je zapotřebí vytvářet partnerské vztahy mezi školami, zařízeními profesní přípravy a výzkumnými ústavami, které by umožňovaly poskytovat vědomosti užitečné všem.
- Nově definovat základní kompetence, které by bylo možné získat v rámci celoživotního vzdělávání. K nim patří způsobilost využívat informačních technologií, znalost cizích jazyků, technologická kultura, podnikatelský duch a sociální způsobilosti. Vytvořit evropský diplom osvědčující ovládnutí informačních technologií.
- Vymezit prostředky, které usnadní mobilitu studentů, vyučujících a výzkumných pracovníků v rámci existujících programů Sokrates, Leonardo da Vinci a Mládež. Jde o odstranění různých administrativních překážek, o uznávání kvalifikací získaných v zahraničí a o započítávání studia absolvovaného v cizině.
- Vytvořit model evropského *curricula vitae*, které by sloužilo školským institucím, zařízením profesní přípravy a zaměstnavatelům k tomu, aby lépe identifikovali a ocenili získané vědomosti těch, kteří *curriculum* předkládají. ■

Pramen: Lisbonne joue les détonateurs. Les ministres de l'Éducation font entendre leur voix. Le Magazine, 2000, č. 13, s. 4-7.

Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací

Toto Fórum bylo založeno před dvěma roky na podnět Evropské komise a CEDEFOP – Evropského střediska pro rozvoj profesní přípravy. Jeho úkolem je podporovat iniciativy směřující ke zvýšení transparentnosti kvalifikací a k usnadnění jejich vzájemného uznávání zeměmi Evropské unie.

V současnosti se diskutuje o zavedení tří nástrojů sloužících ke zvýšení transparentnosti kvalifikací. Jde o:

- Dodatek k certifikátům, který by ve všech jazycích Evropské unie vysvětloval obsah kompetencí potvrzovaných certifikátem a charakter povolání, která jeho vlastník může vykonávat.
- Vzorové evropské *curriculum vitae*, které by určovalo, které osobní a profesní charakteristiky má obsahovat dokument předkládaný zaměstnavateli uchazečem o přijetí do zaměstnání.
- Referenční místa zřizovaná v každé zemi, v nichž by bylo možno získat informace o domácích i zahraničních certifikátech.

Návrh na vytvoření těchto nástrojů bude předložen ke schválení poradnímu výboru pro profesní přípravu, složenému ze zástupců evropských sociálních partnerů a členských zemí a bude zaslán Evropskému parlamentu. ■

Pramen: Céreq Bref, 2000, č. 170, příloha Brèves, s. 7.

eLearning

V březnu minulého roku se v Lisabonu uskutečnilo mimořádné zasedání Evropské rady, jehož tématem byla „Evropa inovací a vědomostí“. Představitelé států Evropské unie na něm připravili strategický akční plán pro léta 2000 – 2003 nazvaný *eEurope*, který byl přijat na dalším zasedání Rady v portugalské Feiře dne 20. června. Účelem tohoto plánu je zvýšit schopnost konkurence ekonomik členských zemí, zajistit zaměstnanost a zvýšit sociální soudržnost.

Evropská komise si v souvislosti s plánem *eEurope* stanovila dva prioritní záměry:

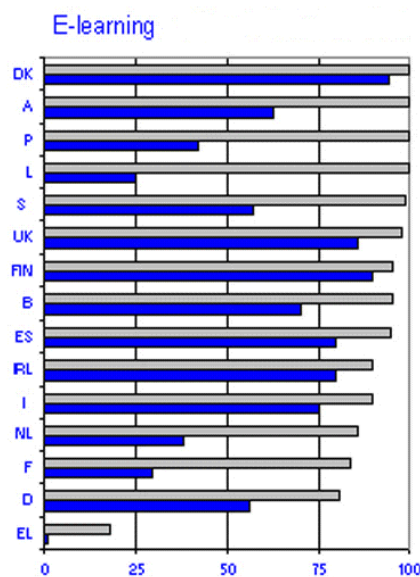
- podporovat evropské programy v oblasti vzdělávání – Sokrates, Leonardo da Vinci a Mládež, které byly přijaty na období let 2000-2006,
- urychlit a usnadnit vstup škol, zařízení profesní přípravy a institucí poskytujících další vzdělání do „digitálního věku“. V tomto směru považuje za nezbytné, aby se „digitální kultura“ stala jednou ze základních způsobilostí evropských občanů.

Součástí plánu je i iniciativa Viviane Redingové, komisařky odpovědné za vzdělávání a kulturu známá pod názvem *eLearning*. Jde o řadu konkrétních opatření, která mají zlepšit využívání komunikačních a informačních technologií ve vzdělávání, v profesní přípravě a v dalším vzdělávání.

Záměrem iniciativy *eLearning* je dosáhnout toho, aby v Evropské unii byla všechna vzdělávací zařízení vybavena počítači a aby byla připojena na Internet, aby všichni vyučující byli náležitě obeznámeni s používáním elektronických zařízení dříve než budou zavedeny do pedagogické praxe, aby se rozvíjely služby a obsah multimediálního vyučování, aby se zrychlilo vytváření sítě spojující instituce, které poskytují vzdělání a profesní přípravu.

Viviane Redingová specifikovala cíle iniciativy *eLearning* tako:

- Do konce roku 2000 by všechny školy měly mít pomocí Internetu přístup k multimediálním prostředkům a pedagogickým službám. Všichni mladí lidé by měli mít možnost používat ve veřejných střediscích Internet a další multimediální prostředky. Všechny země by měly zabezpečit levný přístup na Internet.
- Do konce roku 2001 by měla být vybudována transevropská síť umožňující elektronickou komunikaci výzkumných pracovišť, univerzit a knihoven. Na ni by se měly postupně připojovat i školy. Všichni evropští žáci by měli mít přístup k interaktivním multimediálním kurzům virtuálního evropského kampusu sdružujícího nejméně jednu univerzitu nebo instituci otevřeného a distančního vzdělávání z každé členské země.
- Do konce roku 2002 by měli mít všichni vyučující k dispozici osobní počítač a měli by být schopni využívat Internet a multimediální prostředky. Žáci by měli mít přístup k Internetu ve třídách.
- Do konce roku 2003 by si měli všichni žáci ve škole osvojit „digitální kulturu“. ■



Pramen: Díaz, Maruja Guittiérrez: *eLearning: apprendre autrement*.
Le Magazine, 2000, č. 13, s. 13. Graf: <http://europa.eu.int/>

Procento škol připojených k Internetu
v zemích EU – školní rok 1999-2000
Horní linka sekundární, dolní primární školy

Připravenost absolventů škol na vstup do světa práce v USA

To, co k čemu v současné době dochází v americkém středoškolském vzdělávání, bývá někdy nazýváno tichou reformou (*the Quiet Reform*). Tato tichá reforma má několik cílů:

- odstranit dualismus mezi profesním a akademickým vzděláváním, které poskytují americké střední školy (*High Schools*);
- ustavit stejné standardy všeobecného vzdělání pro všechny studenty středních škol;
- poskytnou profesně zaměřené učení všem mladým lidem;
- vytvořit fungující partnerství mezi školami a podniky;
- usnadnit přechod ze školy do zaměstnání, zejména dětem ze znevýhodněného prostředí;
- zapojit školy do života obcí, ve kterých působí;
- spojit rozvoj vzdělávání s programem revitalizace měst.

Snahy o zlepšení možností přechodu ze školy do světa práce vycházejí z poznatku, že hospodářský blahobyt celé společnosti je spojen s životaschopností veřejného školství. Trendy ve školství určí, čím se v budoucnosti odliší pracovní síly od dnešních (převážně bělošských) pracovních sil. Příští pracovníci budou stále častěji absolventy veřejných škol. Proto musí být městské školy restrukturovány tak, aby připravovaly kvalitní pracovní síly. Pokud jde o pedagogickou reformu, projevuje se snaha integrovat profesní a akademické kurikulum především použitím kurikulárních materiálů, které jsou „po ruce“ a nabízejí aplikované všeobecné vzdělávání.

Velkou zásluhu o dosažení konsensu v otázkách týkajících se přechodu ze školy do světa práce má dlouhodobá činnost Komise pro rodinu, práci a občanství Nadace Williama T. Granta. Politická legitimnost a podpora tohoto snažení vzrůstala od roku 1990, kdy vyšly doplňky k zákonu Carla Perkinsona zakládajícímu odborné vzdělávání. V roce 1994 byl vydán Zákon o možnostech přechodu ze školy do světa práce (*the School-to-Work Opportunities Act*). Starostové měst si začínají uvědomovat ekonomickou stránku tohoto vývoje a v důsledku toho přebírají ve svých městech školskou správu. Přechodu ze škol do světa práce věnují pozornost některé významné instituce. Vznikl například „Marshallův plán pro městské školy“ (*A Marshall Plan for Urban Schools*), který vypracovala Rada velkoměstských škol (*Council of the Great City Schools*). Se souborem politických dokumentů o přebudování střední školy vystoupily i Chicagské veřejné školy (*Chicago Public Schools*). Součástí společné politiky v každém z uvedených plánů je soubor opatření navržených k odstranění historického dualismu mezi profesním a akademickým učením v sekundárním vzdělávání. „Marshallův plán pro městské školy“ se o odborném vzdělávání výslovně nezmiňoval, zdůrazňoval však význam zvyšování úrovně všeobecného vzdělání u všech studentů, požadoval, aby všichni studenti zkoumali „svět práce“, a přímo vyzýval zaměstnavatelské organizace, aby vytvářely partnerství s veřejnými školami. Chicagský plán na přebudování středních škol odráží komplexní úsilí tohoto distriktu transformovat střední školy prostřednictvím jednotných akademických standardů a vytvoření profesně a akademicky specializovanějších programů.

O Americe se tvrdí, že je v ní ve srovnání s jinými vyspělými průmyslovými zeměmi velice zanedbávána problematika přechodu ze školy do světa práce. Střední školy jsou obviňovány z nedostatků při zajišťování možností vstupu do světa práce pro podstatnou většinu svých studentů, kteří nezískají diplom z *college*¹. Studenti, kteří nejdou do *college*,

¹ Termín *college* označuje v USA vyšší, zpravidla čtyřletou školu, která tvoří přechod mezi střední školou (*high school*) a vysokou školou (*university*).

potřebují největší pomoc, jsou nejohroženější na trhu práce, mají k dispozici nejhorší informace a dostávají nejméně pomoci.

Zpráva Hlavního účetního úřadu (GAO) Spojených států z roku 1991 uvedla, že přibližně polovina mladých lidí v USA nejde do *college* a pouze 20 % americké mládeže absolvuje v *college* čtyřleté studium.

Průzkumem ve státě Indiana bylo zjištěno, že pouze jedna sedmina studentů státních škol absolvuje profesní přípravu a většina z nich nepovažuje své vzdělávání za něco, co vede k zaměstnání v oboru nebo k další přípravě v dané profesi. Celonárodně se do škol speciálně určených pro profesní vzdělávání zapisuje méně než 0,5 % studentů amerických veřejných škol. Dále bylo zjištěno, že nevede-li profesní příprava efektivně k povolání a ke kariéře, nevede ani ke vzdělávání po střední škole. (Z žáků profesně orientovaných programů nevstoupilo po jejich absolvování do *college* 69%, z žáků vzdělávajících se ve všeobecných programech 38%.)

Navzdory silné ekonomice zůstává nezaměstnanost a částečná nezaměstnanost těch, kteří absolvovali pouze střední školy, vysoká a problémy s nezaměstnaností se exponenciálně zvyšují u těch, kdo střední školu nedokončí. Školní úmrtnost zůstává celonárodně na vysoké úrovni a u hispánských studentů ještě vzrůstá. Nedávný nedostatek pracovních sil, zejména ve službách, vytvořil některé dodatečné pracovní příležitosti pro mladistvé, dokonce i pro 14-15leté. Zaměstnání s kariéřním potenciálem a příslibem budoucnosti však zůstává pro lidi s nedostatečným školním vzděláním nedostupné.

Zvyšuje se počet povolání, která vyžadují jednak vyšší úroveň přípravy, jednak další sebevzdělávání pracovníků. (Jejich podíl v letech 1970 – 1987 vzrostl z 51,9 % na 60,3 %). Panuje domněnka, že má-li se zvýšit zaměstnatelnost mládeže, je třeba věnovat dodatečnou pozornost rozvoji dovedností uplatnitelných na pracovišti. Na druhé straně bylo zjištěno, že zaměstnavatelé při přijímání zaměstnanců tyto dovednosti nezjišťují. Při rozhodování o tom, koho přijmou, spoléhají spíše na doporučení svých vlastních zaměstnanců a na „sociální infrastrukturu“.

Tak dochází k tomu, že lidé bydlící v chudých čtvrtích v centru velkoměsta, kde je málo pracovních míst, se nedovědí o pracovních příležitostech od zaměstnaných příbuzných nebo přátel a zaměstnavatelé naopak pravděpodobně nenajdou interní informace o potenciálních zaměstnancích z těchto čtvrtí. (Navíc se zjistilo, že afroameričtí absolventi rasově integrovaných škol jsou do podniku s bílými vlastníky přijímáni mnohem častěji, než podobní absolventi z černošských škol v chudých městských centrech.) Extrémně chmurný obraz ukazují chudé městské čtvrti, kde desítky let trvající vysoká nezaměstnanost způsobila, že je nesmírně obtížné udržet základní obecní instituce nebo dosáhnout odpovídající úrovně sociální organizace.

Někteří teoretici chápou obce jako zóny produkce, v nichž se mohou spojit sociální síly představované rozvíjejícím se kulturním kapitálem (se školami jako klíčovými institucionálními činiteli) a rozsáhlé ekonomické síly (např. vytváření pracovních míst a ekonomické investice do civilní správy) a vytvořit živé „sousedské“ prostředí. Příležitost k tomu vzrostla od návrhu Clintonovy administrativy zdůraznit vzdělávací iniciativy (tzv. zóny vzdělávání) jako ústřední prvek v národním programu posílených zón a podnikatelských společenství, týkajícím se revitalizace měst. Je to základ pro zapojení škol do života obce a pokračující používání školního území ke koordinaci služeb pro děti a rodiny. Pojetí těchto služeb je třeba rozšířit na rozsáhlejší koncept vývoje společenství, protože vývoj dítěte je velmi ovlivňován obecnými podmínkami společenství a investicemi, které přesahují „péči“, například kvalitou bydlení, parků, rekreačních zařízení, úrovní zaměstnanosti a odborné přípravy, posílením práva atd.

Až dosud bylo vzdělávání ve většině experimentů omezováno na poskytování doplňkových sociálních služeb zaměřených na nejbližší okolí, na nabídky pro mladé lidi v době po školním

vyučování a o víkendech a na pomoc v přípravě na zaměstnání. Tyto aktivity mají ještě daleko do plného zapojení školy do revitalizace obce, ve které by místní škola byla aktivním činitelem v síti veřejných a soukromých institucí.

Na závěr je možné uvést několik příkladů úspěšně uskutečňovaných programů v oblasti přechodu ze školy do světa práce:

- (a) program spravedlivé šance pro mladé lidi v New Haven (Connecticut), který ve středisku pod jednou střechou nabízí vzdělávací, sociální a výcvikové služby mladým lidem ve věku 14 až 30 let;
- (b) obecní učební střediska na 37 místech v Chicagu, kde jsou programy gramotnosti, sociální služby, rekreační a kulturní činnosti, technické vzdělávání, výchova rodičů a pomoc při hledání zaměstnání poskytované společně mládeži a dospělým;
- (c) Detroitský program GM/Ser Casas pro přípravu studentů středních škol ve výrobě, technice a řemeslech;
- (d) Philadelfské středisko pro celoživotní učení a přípravu (Ministerstva Spojených států pro bydlení a rozvoj měst, 1998). ■

Pramen:

Crowson, Robert L. – Wong, Kenneth – Aypay, Ahmet: The Quiet Reform in American Education: Policy Issues and Conceptual Challenges in the School-to-Work Transition. [Tichá reforma v americkém vzdělávání: Politické problémy a koncepční úkoly v přechodu ze školy do zaměstnání.] *Educational Policy*, 14, 2000, č. 2, s. 241-258. *Příklad celého článku je k dispozici v knihovně.*

Céreq – program činnosti na rok 2001

Výraz „středisko“ v názvu francouzského ústavu známého pod akronymem Céreq – *Centre d'études et de recherches sur les qualifications* (Středisko pro studium a výzkum kvalifikací) může vyvolávat dojem, že jde o nevýznamnou instituci, která ještě nemá vybudovanou dostatečnou infrastrukturu potřebnou pro provádění výzkumu. Takový dojem by však byl vzdálený pravdě. Jde o jeden z nejvýznamnějších evropských ústavů, který provádí závažné výzkumy týkající se profesní přípravy, uplatnění jejich absolventů na trhu práce, vývoje povolání a jejich kvalifikačních požadavků apod. Ono *Centre* v názvu ústavu vyjadřuje spíše skutečnost, že jde o centrum výzkumu kvalifikací, se kterým spolupracuje řada regionálních a odvětvových institucí i ústavy vysokých škol a ve kterém se soustřeďuje výzkumná činnost dané oblasti.

Program práce Céreq na rok 2001 počítá s tím, že bude řešeno 80 témat spadajících do tří okruhů:

- 1) **Informační systém:** V rámci tohoto okruhu se budou shromažďovat statistická data a údaje potřebné pro pochopení vývoje povolání a kvalifikací. Vedle toho se uskuteční další anketa sledující profesní kariéru absolventů odborných a profesních škol. Tentokrát půjde o ty, kteří své vzdělávání ukončili v roce 1998. Kromě toho bude provedeno šetření týkající se dalšího vzdělávání a jeho role v profesní kariéře.
- 2) **Výzkumy a studie:** Tento okruh zahrnuje tři tematické oblasti:
 - a) „Práce, kompetence, kvalifikace“,
 - b) „Profesní mobilita a příprava“,
 - c) „Činitelé a řízení nabídky profesní přípravy“.

Za klíčovou tematickou oblast výzkumu se považuje oblast „Profesní mobilita a příprava“. Výsledky jejího zkoumání by měly ovlivnit připravovanou reformu odborného vzdělávání.

- 3) **Expertní činnost:** Na Céreq se obracejí regionální orgány i zahraniční partneři se žádostí o vypracování různých expertíz, posudků a vyjádření k otázkám profesní přípravy a vývoje profesí.

Podrobnější informace o zaměření připravovaných studií lze získat na internetové adrese: www.cereq.fr ■

Pramen: Céreq, programme de travail 2001. Céreq Bref, 2000, č. 170, příloha Brèves, s. 5.

Změny ve struktuře pracovních sil v průmyslu

Ve vyspělých průmyslových zemích dochází v posledních letech k významným změnám při obsazování středních pracovních pozic v průmyslu. Jsou to pozice, které se v podnikové hierarchii nacházejí mezi pozicemi vedoucích pracovníků a pozicemi tzv. výkonných pracovních sil. Tradičně na ně byli zařazováni pracovníci, kteří mají dělnickou kvalifikaci, získali profesní zkušenosti a absolvovali speciální kursy, v některých zemích zakončované mistrovskou zkouškou. Nyní se na tyto pozice častěji přijímají pracovníci s vyšším nebo i s vysokoškolským vzděláním, kteří nemají zkušenosti s výkonem dělnických činností. K této proměně struktury pracovních sil zpravidla dochází při reorganizaci podniků, kdy se nově sestavují pracovní týmy, přijímají opatření k ochraně životního prostředí, zpřísňují podnikové normy kvality a zdokonalují prostředky zajišťující bezpečnost při práci. Očekává se totiž, že při realizaci všech těchto záměrů budou hrát důležitou roli pracovníci zastávající střední profesní pozice.

Průmyslové podniky mají pro přijímání osob s vyšší kvalifikací do středních pracovních pozic ve většině vyspělých zemí příznivé podmínky: na trhu práce je dostatek osob s vyšším vzděláním, které obtížně hledají uplatnění a ochotně nastupují i na pracovní místa neodpovídající svou úrovní jejich kvalifikaci. Kromě toho podniky většinou udržují trvalé kontakty se vzdělávacími institucemi a mohou si vybírat vhodné absolventy již během jejich studia, podporovat je a poskytovat jim různé výhody.

Pracovníci odpovídající za personální politiku podniků zdůvodňují přijímání osob s vyšším nebo s vysokoškolským vzděláním na střední profesní pozice tím, že se změnil obsah práce mistrů a obdobných pracovníků. To vyjadřuje i nové pojmenování jejich funkce. Ta se nyní označuje výrazy *team coach* nebo *team leader*, *chef de module*, vedoucí úseku, vedoucí sektoru apod. Uvedené názvy signalizují, že pracovníci, kteří je zastávají, musí mít dobré formální vzdělání, schopnost používat nové způsoby výběru spolupracovníků a způsobilosti přihlížet k obchodním aspektům řízení provozu.

Z uvedeného je patrné, že přístup do středních profesních pozic již není podmiňován získáním profesních zkušeností v dělnických funkcích. To do jisté míry omezuje profesní kariéru dělníků, kteří dříve měli perspektivu postupu do kategorie mistrů. Tato změna se pravděpodobně projeví i v růstu zájmu o vyšší vzdělání. Na druhé straně se zlepšují šance profesního uplatnění absolventů vyšších a vysokých škol na trhu práce.

Přes uvedenou obecnou tendenci preferovat při přijímání pracovníků do středních profesních pozic absolventy vyšších a vysokých škol, jsou v evropských zemích patrné určité odlišnosti v prosazování této tendence, které jsou podmíněny národní tradicí.

Ve Velké Británii jsou hranice mezi kategorií dělníků a kategorií *supervisors* málo zřetelné. Příprava pracovníků pro střední profesní pozice probíhá přímo v podnicích. Situaci ovlivňuje skutečnost, že v posledních desetiletích výrazně poklesl počet učňů, takže není dostatek pracovníků s dělnickou kvalifikací, z nichž by bylo možno vybírat odborníky pro střední profesní pozice. Nedostatek kvalifikovaných dělníků má za následek, že *graduates* nastupují i na místa kvalifikovaných dělníků, především operátorů.

Ve Francii je oproti jiným evropským státům hierarchie pozic v podniku členitější, a to zvláště v jejím středním pásmu. Působí tam nejen *les agents de maîtrise*, ale i *les chefs d'ilot*, *les chefs de secteur*, vedoucí operátoři apod., jejichž pozice není svou úrovní rovnocenná. Podniky mají dostatek vhodných kandidátů pro obsazování středních profesních pozic nižší úrovně mezi absolventy profesních lyceí, kteří od poloviny osmdesátých let přicházejí na trh práce s profesním bakalaureátem. Pro obsazování středních profesních pozic vyšší úrovně jsou k dispozici absolventi tzv. krátkých oborů terciárního vzdělávání označovaných jako Bac+2, tedy ti, kteří získali vysvědčení středního technika BTS nebo univerzitní technologický diplom DUT. Stejně jako ve Velké Británii tak i ve Francii organizují přípravu

pracovníků pro střední profesní pozice samy podniky a neexistují celostátně uznávané certifikáty mistrů a obdobných pracovníků. Do této přípravy jsou zpravidla přijímáni pracovníci s vyšším vzděláním, kteří získali profesní zkušenosti.

V Německu jsou rozdíly mezi dělníky a *Meister* jasně vymezeny a pravomoci mistrů jsou přesně definovány. Příprava mistrů tradičně probíhá mimo podniky, formou dalšího vzdělávání, které navazuje na počáteční profesní přípravu. Má jednotnou strukturu v rámci odvětví a její absolventi získávají vysvědčení o složení mistrovské zkoušky. Rozhodnutí o účasti na této přípravě je záležitostí pracovníků samých. Její absolvování jim nezaručuje, že budou na svém pracovišti zařazeni do kategorie mistrů. Tento systém přípravy pracovníků pro střední profesní pozice zčásti omezuje možnost přijímat jako mistry absolventy *Fachhochschulen*, kteří nesložili mistrovské zkoušky.

Změny kvalifikačních požadavků na výkon činností ve středních profesních pozicích v průmyslových podnicích vyvolávají řadu otázek, na něž dosud nelze přesvědčivě odpovědět: Jaké důsledky tyto změny přinesou pro možnosti profesní kariéry dělníků? Jak ovlivní volbu učebních a studijních oborů počátečního profesního vzdělávání a jak se změní zájem o další vzdělávání? Jaká opatření bude nutno přijmout k tomu, aby byly zajištěny možnosti profesního vzestupu různých kategorií pracovníků? ■

Pramen: Möbus, Martine – Gérardin, Frédéric – Lhotel, Hervé: L'encadrement intermédiaire dans l'industrie. Quelles formes de renouvellement en Allemagne, en France et au Royaume-Uni? (Střední pracovní pozice v průmyslu. Jak se přijímají pracovníci v Německu, ve Francii a ve Spojeném království?) Céreq Bref, 2000, č. 170, s. 1-4.

TQM a zvyšování kvality práce škol

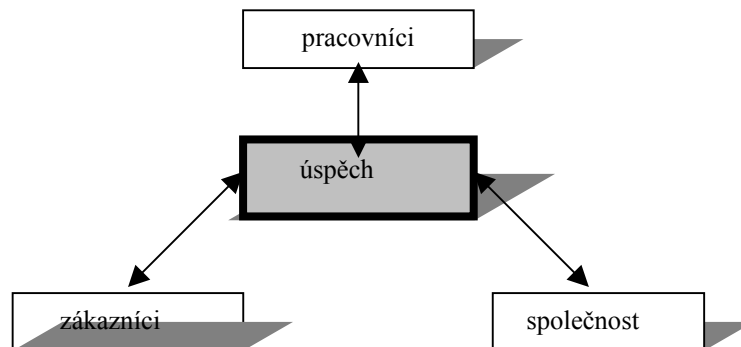
Mezi výrazné společenské trendy patří nyní decentralizace a dekoncentrace řízení a správy různých oblastí veřejného života. Je tomu tak i ve školství. Zvyšuje se míra autonomie institucí zajišťujících vzdělávání, profesní přípravu i další vzdělávání. Tím ovšem roste jejich odpovědnost za výsledky vzdělávání, sílí potřeba mít k dispozici nástroje umožňující průběžně posuzovat výkony, zvyšovat jejich kvalitu a prokazovat ji na veřejnosti. Školy a zařízení profesní přípravy se musí naučit chovat jako učící se organizace. K tomu jim může napomoci systém *Total Quality Management* – TQM (komplexní management jakosti).

Total Quality Management je komplexní celostní strategie, jejímž cílem je neustálé zvyšování kvality, a to nejen výsledků činnosti, ale i procesů, které vedou k jejich dosažení. Někdy se uvádí, že TQM je nástrojem sloužícím k rozvíjení podnikové kultury zaměřené na zlepšování kvality výkonů a uspokojování požadavků klientů. Slovem *Total* se vyjadřuje skutečnost, že na procesu zvyšování kvality se podílejí všechny složky organizace, i ty, které ovlivňují výsledný efekt její činnosti jen nepřímo. Proto i *Quality* se týká všech činností v rámci organizace.

Pro realizaci strategie TQM je možné využít tzv. *EFQM Model Excellence Process*. Toto málo srozumitelné označení vyžaduje vysvětlení: V roce 1988 založili představitelé 14 nejvýznamnějších evropských podniků *European Foundation for Quality Management* – *EFQM* (Evropskou nadaci pro management jakosti). Nadace, kterou podporuje Evropská unie, sídlí v Bruselu a jejími členy je nyní asi 900 evropských podniků a organizací. Zakladatelé nadace vycházeli z přesvědčení, že trvalou úspěšnost jakékoli organizace – podniku, nemocnice, univerzity, školy apod. – lze zabezpečit jen soustavným využíváním metod TQM směřujícím k dosažení ideálního stavu, označovaného anglickým slovem *excellence*. Nadace vypracovala vzor postupu při použití strategie TQM, pro který se vžil název model *Excellence Process*. Tento model má obecnou povahu, takže ho lze aplikovat

v organizacích různého druhu. Organizace si ovšem musí sama definovat, co lze považovat za úspěch její činnosti.

Model *Excellence Process* vychází z toho, že klíčovými činiteli při dosahování úspěchu organizace jsou její pracovníci, klienti a společnost, v jejímž rámci působí. Mezi těmito činiteli a úspěchem organizace existují přímé i nepřímé vazby a vztahy: Motivovaní pracovníci, přístupní inovacím, zlepšují výsledky organizace a zlepšující se výsledky je motivují k lepším pracovním výkonům. Spokojení klienti zvyšují odbyt výrobků či služeb organizace, tím podněcují výkonnost organizace a ta pozitivně ovlivňuje rozhodování klientů znovu nakupovat její výrobky či využívat jejích služeb. Společenská akceptace organizace zvyšuje její image a důvěru zákazníků.



Model *Excellence Process* bere v potaz vzájemné vztahy uvedených klíčových činitelů úspěchu organizace ve všech svých krocích. Ty jsou čtyři:

- ① Provádí se podrobná analýza všech aktivit organizace a jejích složek.
- ② Na základě výsledků analýzy se definují pozitiva v činnostech organizace a jejích složek i oblasti, které vyžadují zlepšení.
- ③ Po zvážení svých možností organizace vypracovává akční plán, který obsahuje prioritní opatření směřující k odstranění nedostatků a k posílení pozitiv v činnosti.
- ④ Realizuje se akční plán.

Uvedené čtyři kroky Modelu *Excellence Process* se cyklicky opakují.

Pro analýzu aktivit organizace se používá devět kritérií. Prvních pět se považuje za kritéria způsobilosti organizace dosáhnout úspěchu. Jimi se posuzují: řízení, pracovníci, politika a strategie organizace, partneři a zdroje, procesy. Zbývající čtyři kritéria se týkají výsledků ovlivňovaných pracovníky organizace, klienty, společnostmi a celou organizací.

S využitím uvedených kritérií lze identifikovat ty oblasti, které je nutno zlepšit. Podle povahy nedostatků se stanoví proces inovací a učení, který do jisté míry představuje zpětnou vazbu mezi tím, co bylo zjištěno pomocí kritérií hodnotících výsledky aktivit organizace, a mezi tím, co se posuzovalo pomocí kritérií způsobilosti.

Model *Excellence Process* se používá asi deset let a využily ho i některé evropské vzdělávací instituce. Ty oceňují, že jde o způsob hodnocení, který provádí organizace sama, bez zásahu vnějších činitelů, a přesto umožňuje využít objektivních kritérií, nezávislých na domněnkách a představách hodnotitelů. Vyjádření škol často při posuzování výhodnosti použití modelu *Excellence Process* poukazují na to, že *Excellence Process* umožňuje

- stanovit, co musí pro zlepšení výkonnosti a výsledků organizace udělat každý její pracovník;
- průběžně vzdělávat pracovníky s cílem vštípit jim zásady TQM;
- integrovat různé iniciativy směřující ke zdokonalení práce organizace do jejího běžného života;
- diagnostikovat výchovně vzdělávací potenciál instituce;
- objektivně stanovit priority v procesu zdokonalování práce instituce;
- periodické hodnocení pomocí stálých kritérií a hodnocení míry dosaženého zlepšení;

- účelnou komunikaci a výměnu zkušeností mezi institucemi zapojenými do sítě EFQM, využívajících společného jazyka vymezeného v modelu *Excellence Process*. ■

Pramen: Kotter, Karl-Heinz – Dell Joachim: Qualitätsdiskussion in Berufsbildungseinrichtungen. Das Europäische Modell für Excellence – einige Aspekte seiner Anwendung in Bildungseinrichtungen; Emmerich, Rolf: Qualitätsmanagement in der beruflichen Ausbildung. Berufsbildung, 2000, č. 66

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:

Jak překládat *Total Quality Management* a zůstat přitom v normě 10/97

Systém včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků

V roce 1998 dalo německé spolkové ministerstvo vzdělávání a výzkumu podnět k vytvoření systému včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků - Früherkennung von Qualifikationsanforderungen. (Někdy se také mluví o systému včasného rozpoznání vývoje kvalifikací.) Vycházelo z toho, že účinnost odborného vzdělávání, ať již v jeho počáteční fázi nebo v etapě dalšího vzdělávání, je závislá na tom, do jaké míry uspokojuje požadavky světa práce týkající se kvalifikace těch, kdo se v něm mají uplatňovat. Tyto požadavky se rychle mění a pokud by na to odborné vzdělávání nereagovalo včas, docházelo by k diskrepancím, jejichž následky by mohly negativně ovlivnit nejen výkonnost hospodářství, ale i stabilitu společnosti. Na iniciativu ministerstva reagovaly významné instituce zabývající se výzkumem různých aspektů práce, odborného vzdělávání a profesní přípravy. Patří k nim Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB, Kuratorium německého hospodářství pro odborné vzdělávání – KWB, Fraunhofer Institut Arbeitswirtschaft und Organisation – FhIAO, Infratest Burke Sozialforschung – IBS, Institut für angewandte Sozialwissenschaft – infas, Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung – ISW a Wissenschaftszentrum Berlin – WZB. Ty navrhly a uskutečnily řadu pilotních projektů, jejichž cílem bylo vytvořit nástroje umožňující průběžně sledovat změny v požadavcích na kvalifikaci pracovníků vyvolávané rozvojem nových technologií a zaváděním nových forem organizace práce v podnicích. Pilotní projekty se realizovaly převážně v roce 1999 a o rok později byly publikovány výzkumné zprávy či informace o dosažených výsledcích.

Sledování vývoje kvalifikací je aktuální i v České republice. Je proto účelné seznámit se s nástroji a prostředky, jichž se k plnění obdobného úkolu používá v zahraničí. Zpravodaj proto bude i nadále této tematice věnovat zvláštní pozornost. V tomto čísle uveřejňujeme článek nazvaný WIP 2000, který se zabývá osobitým způsobem podněcování podniků k tomu, aby samy vypracovávaly zprávy o inovativních opatřeních, jimiž se vyrovnávají se vznikem nových kvalifikačních požadavků. Pro další číslo Zpravodaje je připraven článek nazvaný ADeBar, v němž se popisuje metoda použitá pro zjišťování informací o změnách ve výrobních úkolech podniků a s nimi souvisejících proměnách kvalifikačních požadavků. Ta spočívá ve vypracování případových studií založených na polostandardizovaných rozhovorech s vybranými pracovníky podniků a na studiu podnikové dokumentace.

Spolkové ministerstvo vzdělávání a výzkumu soustavně usiluje o shromažďování informací, které jsou nezbytné pro zajištění plánovitého rozvoje vzdělávání a profesní přípravy. Ještě dříve, než iniciovalo vznik systému včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků, objednalo v roce 1996 dvě výzkumná šetření, z nichž jedno se týkalo potenciálu budoucí znalostní společnosti (*Wissens-Delphi*) a druhé důsledků, které vznik znalostní společnosti

bude mít pro vzdělávání (*Bildungs-Delphi*). O způsobu provedení a o výsledcích *Bildungs-Delphi* informoval Zpravodaj č. 2/99 a 3/2000.

V rámci *Bildungs-Delphi* experti uvedli jako nejnaléhavější problémy vzdělávání, které je nutno vyřešit, reformu a modernizaci odborného školního vzdělávání, diferenciaci počáteční profesní přípravy, terciarizaci duálního systému, skloubení počátečního a dalšího odborného vzdělávání, vývoj multimediálních způsobů vyučování a učení a internacionalizaci odborného vzdělávání. Za žádoucí označili dosažení rovnocennosti odborného a všeobecného vzdělávání, ale vyjádřili zároveň pochybnosti o tom, zda se tohoto cíle podaří v dohledné době dosáhnout. Stejně pochybnosti měli i o tom, zda se zlepší žádoucí podpora vzdělávání znevýhodněných osob.

Přes ocenění role všeobecného vzdělávání experti podtrhli význam vzdělávání odborného, třebaže uznávali, že i ono musí poskytovat širší, nadoborové kompetence. Upozornili také na to, že měnící se přístup k informacím může prohlubovat propast mezi skupinami, které mají lepší možnosti získávat informace a skupinami, které tyto možnosti nemají. V té souvislosti hovořili o riziku „*Knowledge-Gap*“ (tzn. propastných rozdílů v množství vědomostí) ve společnosti.

V návaznosti na poznatky získané pomocí šetření *Bildungs-Delphi* se ukázalo, že je nezbytné intenzívně shromažďovat detailní poznatky o potřebách vzdělávání a kvalifikací. Statistické údaje, které jsou k dispozici v delších časových řadách, vypovídají o situaci na makroúrovni vzdělávání. Informace týkající se jeho mikroúrovně však nejsou dostačující. Z toho důvodu došlo k vytvoření systému včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků.

Systém včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků využívá pluralitních postupů. Proto bylo přijato několik různých projektů, jejichž výsledky se mají doplňovat a umožní postihnout různé aspekty sledované problematiky. Ministerstvo podporovalo diskusi předkladatelů různých projektů, výměnu informací o projektech a vytvářelo příznivé podmínky pro smysluplnou kooperaci. Akceptovalo skutečnost, že některé z projektů počítají s využitím klasických výzkumných metod, jiné navrhují nové postupy, jedny akcentují spíše kvantitativní aspekty šetření, druhé kvalitativní, že hodlají čerpat informace z různých zdrojů a že výsledky budou zpracovány na různých úrovních konkrétnosti.

Základním požadavkem, který ministerstvo vzdělávání a výzkumu vznášelo na projekty, je požadavek, aby výsledky šetření přispěly k zlepšení „budoucnostní orientace“ duálního systému a dalšího vzdělávání. Předpokládalo, že pomocí různých výzkumných metod a technik získá i dostatek informací o vývoji na trhu vzdělávání a dalšího vzdělávání, na trhu práce a o problematice zaměstnanosti. Očekávalo také, že se podaří shromáždit poznatky o zkušenostech, které s modernizací odborného vzdělávání a profesní přípravy získaly evropské země.

Hlavním účelem všech prací prováděných v rámci systému včasného rozpoznání kvalifikačních požadavků je vytvořit dobré předpoklady pro to, aby se odborné vzdělávání a profesní příprava mohly průběžně přizpůsobovat požadavkům světa práce, aby mohly vznikat nové obory přípravy, a tím aby bylo zajištěno, že odborné vzdělávání a profesní příprava budou poskytovat potřebné a na trhu práce upotřebitelné kvalifikace. ■

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Německý systém včasného rozpoznání vývoje kvalifikací – úspěchy i selhání **2/2001**

WIP 2000 **3/2001**

AdeBar **4/2001**

Německý systém včasné identifikace vývoje kvalifikací **10/98**

WIP 2000

Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – BIBB vypracoval systém postupů pro včasné rozpoznávání nových kvalifikačních požadavků. Jak již Zpravodaj několikrát informoval, k těmto postupům patří analýzy inzerátů nabízejících zaměstnání, přímé dotazování podniků, sledování vývoje kvalifikačních potřeb v oblasti osobních služeb a analýza nabídek inovativního dalšího vzdělávání. K tomu, aby bylo možno analyzovat nabídku dalšího vzdělávání a sledovat, zda se v ní objevují signály vzniku potřeby nových kvalifikací, bylo nutno podnítit zájem institucí poskytujících další vzdělávání o spolupráci na plnění uvedeného úkolu a shromáždit co nejvíce podrobných informací o nabídkách inovativního dalšího vzdělávání. Tomu mělo napomoci vyhlášení soutěže o získání Weiterbildungs-Innovations-Preis – WIP 2000 (Ceny za inovace v dalším vzdělávání). Záměr a výsledky prvního ročníku této soutěže jsou charakterizovány v publikaci Wilfrieda Brüggemanna, Anje Hallové a Hanse-Joachima Schadeho, Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung. Methode und Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2000.

Snahy využít pro zjišťování nových kvalifikačních požadavků informací o nabídce dalšího vzdělávání vycházejí z předpokladu, že instituce, které další vzdělávání poskytují, nejrychleji identifikují vznik nových požadavků na kvalifikaci pracovníků a reagují na něj nabídkou speciálních kurzů. Činí tak dříve, než se nové kvalifikace stanou součástí profesních profilů a než na jejich vznik stačí reagovat duální systém profesní přípravy nebo odborné školy. Zařízení dalšího vzdělávání jsou také zpravidla schopny rychle rozeznat, které požadavky vyplývají ze specifických potřeb určitých podniků, a které z nich odpovídají obecnému trendu a mají naději, že se vbrzku stanou součástí široké nabídky profesní přípravy a dalšího vzdělávání.

Shromažďování informací o tom, jaké inovativní další vzdělávání jednotlivá školicí zařízení nabízejí, není jednoduchou záležitostí. Na písemné vyžádání informací je ochotno odpovědět jen málo institucí a získané odpovědi jsou zpravidla pro daný účel málo použitelné. Školicí zařízení také nesnadno rozeznávají, co lze považovat za inovativní další vzdělávání. Některé mají sklon – patrně z propagačních důvodů – označovat tímto přívlastkem jakékoli kurzy, které nabízejí, jiné nerady zveřejňují podrobnosti o připravovaných kursech, protože se obávají, že by jich mohla využít konkurence. Pracovníci odpovědní za realizaci tohoto druhu šetření o vzniku nových kvalifikačních potřeb proto hledali cesty, které by jim umožnily efektivním způsobem dospět k relevantním poznatkům o nabídce dalšího vzdělávání. Svě práce zahájili pilotním šetřením ve čtyřech institucích poskytujících další vzdělávání.

Šetření v každém z vybraných podniků začínalo polostandardizovaným rozhovorem, jehož cílem bylo zjistit, zda jsou subjekty poskytující další vzdělávání schopny popsat způsoby, jimiž odhalují nové kvalifikační požadavky, a charakterizovat, jak na ně reagují svou nabídkou dalšího vzdělávání. Ukázalo se, že každé ze sledovaných zařízení dalšího vzdělávání chápe obsah výrazu „inovativní další vzdělávání“ jinak, a že také volí jiná „inovativní opatření“ ve své nabídce vzdělávání. Rozhovor končil otázkami týkajícími se metod inovativního dalšího vzdělávání, jeho výsledků a úspěšnosti na trhu práce. Pracovníci, kteří rozhovor řídili, ve všech čtyřech případech dospěli k závěru, že vzdělávací zařízení jsou schopna vypracovat kvalitní expertizní vyjádření k záležitostem nabídky inovativního dalšího vzdělávání.

Při úvahách o dalším postupu zjišťování nabídek inovativního dalšího vzdělávání se dostala do popředí otázka ekonomické únosnosti šetření. Ukázalo se totiž, že standardizované nebo polostandardizované písemné dotazování zařízení poskytujících další vzdělávání je s ohledem na malou návratnost dotazníků neúměrně nákladné a neefektivní. Pro volbu dalšího postupu

bylo rozhodující zjištění, že vhodně motivované instituce dalšího vzdělávání jsou schopny vypracovat adekvátní popisy způsobů, jimiž zjišťují nové kvalifikační požadavky určitých povolání, a důsledků, které z těchto zjištění vyvozují pro svou práci. Jako vhodný prostředek motivace vzdělávacích zařízení k tomu, aby zveřejnila své zkušenosti, bylo zvoleno vypsání soutěže, jejíž výsledky jsou ohodnoceny zvláštní cenou WIP – *Weiterbildungs-Innovations-Preis 2000*.

Vypsání ceny WIP bylo oznámeno začátkem roku 2000 v časopisech *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* a *managerSeminare*. Reakce byla příznivá. Propozice soutěže si vyžádalo 300 zařízení poskytujících další vzdělávání a 203 z nich vypracovalo požadované informace o svých postupech a přijatých opatřeních. Zpracované materiály posuzovali čtyři na sobě nezávislí odborníci. V případech, kdy se jejich posudky výrazně rozcházel, byli přizváni další experti. Posuzovatelé hodnotili především to, zda popisovaná opatření jsou opravdu inovativní a zda jsou šířeji využitelná, ať již v počátečním odborném vzdělávání nebo v dalším vzdělávání. Zvláště pečlivě se posuzovala možnost uplatnění nových kvalifikací na trhu práce.

Celkem byly uděleny čtyři ceny, ve výši od 10 000 DM do 1000 DM. Popisované nové kvalifikace byly značně různorodé: Trenér osob upoutaných na invalidní vozík, *Webmaster* (odborník na využití Internetu při prodeji, tzv. *E-Commerce*), poradce pacientů zubního lékaře, technický pracovník ve správě budov, zkušený servisní technik v autoopravnách, *Certified Electronic-Commerce Supporter*.

Analýza nabídek inovativního dalšího vzdělávání samozřejmě není univerzálním prostředkem k tomu, aby bylo možno postihnout všechny signály vzniku nových kvalifikačních potřeb. Zřejmě však vhodně doplňuje ostatní postupy, zahrnuté do systému včasného rozpoznání vývoje kvalifikací. ■

Brüggemann, Wilfried – Hall, Anje – Schade, Hans-Joachim: Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung. Methode und Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2000. Bonn – Bielefeld, Bertelsmann, 2000, 56 s. „Früherkennung von Qualifikationsentwicklung, Heft 2.“ Vydává BIBB.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Německý systém včasného rozpoznání vývoje kvalifikací – úspěchy i selhání **2/2001**
Německý systém včasné identifikace vývoje kvalifikací **10/98**

Nové knihy v knihovně

Dudák, Vladislav: **Pražský poutník aneb Prahou ze všech stran**. 4. aktualizované a rozšířené vyd. Praha, Baset 2001. 259 s.

Velká rozloha Karlova náměstí (80 550 čtverečních metrů) nebyla pravděpodobně dána pouze potřebami tržiště, ale i tím, že se zde v době Karla IV. každoročně ukazovaly vždy na první pátek po Velikonocích nejvzácnější relikvie, patřící k říšskému korunovačnímu pokladu (mimo jiné i hřeb z kříže a kopy sv. Longina, jímž byl Kristus proboden).

Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – Bundesinstitut für Berufsbildung

Zusatzqualifikationen in der Berufsausbildungspraxis. Aktuelle Ergebnisse aus empirische Untersuchungen und Fördervorhaben.

Bielefeld, Bertelsmann 2000. 154 s. „Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 241.“ Vydává BIBB.

Marchl, Gabriele: **Ergebnisse der Begleitforschung zur Umsetzung der Artikel 7 und 9 des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit 1999**. Abschlussbericht. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung 2000. 46 s.

Berufliche Umweltbildung und Umweltberatung. Grundlagen, Konzepte und Wirkungsmessung. Bielefeld, Bertelsmann 2000. 278 s. Vydává BIBB.

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS). Partner für moderne Berufsbildung. Dokumentation der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen vom 3. und 4. November 1999 in Münster. Bielefeld, Bertelsmann 2000. 382 s.

Schenkel, Peter: **Lerntechnologien in der beruflichen Bildung.** Zehn Thesen. Bielefeld, Bertelsmann 2000. 40 s. Vydává BIBB.

Schmidt, Jens U. – Bertram, Bärbel – Ebbinghaus, Margit: **Integrierte Prüfung: erprobt – bewährt – beibehalten.** Bielefeld, Bertelsmann 2001. 92 s. Vydává BIBB.

Balli, Christel – Harke, Dietrich – Ramlow, Elke: **Vom AFG zum SGB III: Qualitätssicherung in der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Weiterbildung – Strukturen und Entwicklungen.**

Bielefeld, Bertelsmann 2000. 82 s., 5. příloh. „Materialien zur Beruflichen Bildung. Sv. 106.“ Vydává BIBB.

Gidion, Gerd – Kuwan, Helmut – Schnalzer, Kathrin – Waschbüsch, Eva: **Spurensuche in der Arbeit.** Ein Verfahren zur Erkundung künftiger Qualifikationserfordernisse.

Bielefeld, Bertelsmann 2000. 295 s. „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten. Sv. 2.“

Gülker, Silke – Hilbert, Christoph – Schömann, Klaus: **Lernen von den Nachbarn.** Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD.

Bielefeld, Bertelsmann 2000. 126 s. „Qualifikationen erkennen – Berufe gestalten. Sv. 3.“

Evropská nadace odborného vzdělávání – European Training Foundation

Entrepreneurial training for the growth of small and medium-sized enterprises. Lessons from Central and Eastern Europe. [Podnikatelská příprava pro růst malých a středních podniků. Poučení ze střední a východní Evropy.]

Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities 2000. 153 s. Vydává ETF.

Linking Labour Market Analysis and Vocational Training. Skill needs. Report. [Spojení analýzy trhu práce a profesní přípravy. Potřeba dovedností. Zpráva.]

Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities 1998. 135 s. Vydává ETF.

Development of Standards in Vocational Education and Training. Qualifications and training methods.

Manual. [Vývoj standardů v odborném vzdělávání a přípravě. Kvalifikace a metody přípravy. Příručka.]

Luxembourg, Office for Official Publication of the European Communities 1998-1999. 2 sv.

Volume 1: July 1998 (reprinted with updates 1999).

Volume 2: Specification, Experience, Examples. July 1999 (reprinted with updates 2000).

Co to je, když se řekne „akronym“?

Akronym je zkratkové vlastní jméno vzniklé spojením začátečních písmen několika slov, např. UNESCO, CEDEFOP, Céreq nebo NÚOV. **Zkratky** se na rozdíl od akronym vyslovují po písmenech, protože k tomu, aby se daly vyslovovat jako slovo, mají nedostatek samohlásek (BIBB, ÚIV, OECD).

Páté, rozšířené a přepracované vydání **Zkratek a akronym** z oblasti odborného vzdělávání, přípravy a trhu práce vyjde v první polovině letošního roku.

Připravujeme:

- Doprovodný výzkum v Německu
- Alternační vzdělávání ve Francii
- Modernizace odborného vzdělávání v Polsku

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)



Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková
Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80.

E-mail: konopask@nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.