

z p r a v o d a j

XVII. ročník

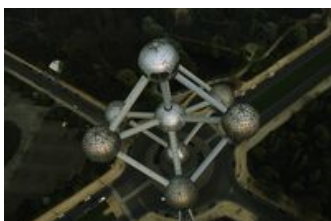
9

2006

- 2 Editorial
Sdělení Komise o ekonomickém a sociálním rozměru (odborného) vzdělávání, Evropský rámec kvalifikací, informační gramotnost...
- 3 Spolupráce EU-USA ve vzdělávání
Program spolupráce na léta 2006-2013.
- 3 Lidské zdroje ve vědě a technice
Statistické údaje o počtu pracovníků ve vědě a technice v zemích EU a výhledy do budoucna.
- 6 Gymnázia ve Švédsku
Podrobnější popis 17 národních programů, individuální programy, hodnocení.
- 8 Znalostní management a vzdělávání
Znalostní management v učebních podnicích v Německu.
- 10 Evropský rámec kvalifikací
Překlady názvu do úředních jazyků EU.
- 10 Školy Idea ve Švédsku
Síť škol určených pro multikulturní vzdělávání.
- 11 Migrační zázemí a přístup ke vzdělávání
Výsledky studie provedené v Rakousku. Vliv vzdělání dosaženého rodiči na vzdělávací ambice dětí.
- 13 Co nového v časopisech
L'enseignement technique, 2006, č. 210; Céreq Bref, 2006, č. 230, 231; Austrian Education News, 2006, ř. 46.
- 14 Nové knihy v knihovně
- 16 Zajímavé internetové adresy
Časopis Time; Země krásná neznámá; E-learning na portálu veřejné správy, Poradna Ústavu pro jazyk český.

Příloha III/2006: Odborné vzdělávání v Rakousku

Editorial



V září se v evropském odborném vzdělávání udály dvě důležité věci. 8. září přijala Komise sdělení, v němž zdůrazňuje, že vzdělávání a odborná příprava má kromě ekonomického také důležitý sociální rozměr. Přehlížení sociálního přínosu vzdělávání a odborné přípravy údajně stojí EU ročně miliardy eur. Zanedbávání sociálních

problémů vyplývajících z nerovného přístupu ke vzdělávání se může negativně projevit i v budoucnosti. Členské státy by proto měly zesílit snahu o zlepšení účinnosti a spravedlnosti systémů vzdělávání a všem občanům zajistit možnost plně se zapojit do společnosti. Měly by více investovat do předškolního vzdělávání, neměly by žáky příliš brzy specializovat, měly by zvýšit objem investic do vysokoškolského vzdělávání z veřejných a soukromých zdrojů včetně školného v kombinaci s podporou zaměřující se na sociálně znevýhodněné studenty, měly by si vytvořit „kulturu hodnocení“, protože při rozhodování o investičních prioritách musí být seznámeny s tím, co se v jejich systémech vzdělávání a odborné přípravy děje, tzn. vytvořit si statistickou infrastrukturu, která bude schopna shromažďovat příslušné údaje. Podrobněji si sdělení můžete přečíst na stránkách EU (<http://europa.eu>).

5. září Komise přijala návrh doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní vzdělávání (ERK). Návrh by měl být přijat do konce roku 2007. Předpokládá se, že členské státy přizpůsobí ERK své národní systémy kvalifikací (do roku 2009). Zpočátku to vypadalo, že se pro evropský rámec kvalifikací, který je jen jeden, bude používat jednotná zkratka EQF. Podle tiskové zprávy z 5. září však u ní zůstalo jen Dánsko, Finsko, Polsko a Slovinsko. Ostatní země si utvořily zkratky z názvu evropského rámce kvalifikací ve svých jazycích. Překvapivé je to hlavně u nás, kde se pro informační a komunikační technologie stále používá zkratka ICT. Možná proto, že aj si tý je zvukomalebnější než í kjů ef. ERK bude sloužit též k uznávání kvalifikací získaných informálním učením. Že informální učení může mít nečekanou podobu, dosvědčuje příběh Fredericka Mostellera, vynikajícího statistika a zakladatele katedry statistiky na Harvardské univerzitě. Ten si poprvé osvojil znalost zákonů pravděpodobnosti v mládí, kdy pracoval v partě cestářů, kteří když přišlo, hráli poker.

Informační gramotnost je v dnešní době velmi důležitá. Někdy se však zužuje jen na technické otázky práce s počítačem a opomíjejí se možnosti, které informační a komunikační technologie skýtají. Téměř každá významnější instituce chápe, jaký význam pro její image mají webové stránky. Takže si na jejich vytvoření dá záležet. Stále ještě však nejsou všude webové stránky považovány za skutečný informační nástroj. Jak se to pozná? Podle aktuálnosti informací na nich uvedených. Příklad: 7. července v pátek po dvou státních svátcích měli na úřadě nejmenované městské části zavřeno. Na webových stránkách o tom však nebyla ani zmínka. Jinak však nic nezanedbali, cedule s oznámením o tom, že „dnes je zavřeno“ visely na obou dveřích úřadu i ve všech přízemních oknech. (Měly pěknou grafickou úpravu a byly vytištěny na laserové tiskárně.)

Příloha tohoto čísla je věnována odbornému vzdělávání v Rakousku. Rakousko je jednou ze zemí, které nedají dopustit na svůj duální systém, a kde po povinné školní docházce studuje nebo se učí v institucích odborného vzdělávání téměř 80 % populace. Překlady názvů škol v příloze jsou pouze orientační. Nelze překládat doslova, takže „berufs“ je jednou „profesní“ (Berufsschule – profesní škola), jindy „odborný“ (berufsbildende Schule), což může být také „fach“ (Fachhochschule – odborná vysoká škola). Striktně to nemají rozlišené ani v Rakousku, protože některé berufsbildende mittlere Schulen se jmenují Fachschulen.

AK

Spolupráce EU-USA ve vzdělávání

Vrcholná schůzka představitelů Evropské unie a Spojených států amerických, která se konala 21. června 2006 ve Vídni, rozhodla o pokračování dlouhodobého programu spolupráce ve vysokoškolském a odborném vzdělávání ustaveného v roce 1995. Byla podepsána nová smlouva na léta 2006-2013.

V období let 2006-2013 by se programu v rámci aktivit spojených s mobilitou mělo zúčastnit 6000 lidí z EU a USA. Evropská komise hodlá přidělit na program 45 miliónů eur. Text smlouvy podepsané ve Vídni bude podporovat strukturální dlouhodobá partnerství mezi vysokými a odbornými školami a dalšími vzdělávacími zařízeními. Jsou plánovány zejména tyto činnosti:

- Projekty společného konsorcia poskytující multilaterálnímu partnerství institucí EU a USA podporu při zakládání společných studijních programů – včetně společných/dvojitých hodnot – a při transatlantické mobilitě studentů a učitelů;
- Projekty *Excellence Mobility* poskytující následnou finanční podporu za mobilitu studentů společným konsorciím, která mohou prokázat vynikající transatlantickou spolupráci;

- Politicky-orientovaná opatření zaměřená na otázky srovnávání vysokoškolského a odborného vzdělávání a podporující dialog o uznávání kvalifikací a akreditací;
- Program *Schuman-Fulbright* poskytující stipendia vysoce kvalifikovaným odborníkům určená k absolvování studia nebo profesní přípravy na druhé straně Atlantiku v oblastech, které jsou zvláště důležité pro vztahy mezi EU a USA.

Klíčovými aktivitami programu, který probíhá od roku 1995, jsou společné vytváření kurikul a výměna studentů v řadě disciplín, jako jsou například: rozvoj mezinárodního vzdělávání, životní prostředí a zemědělství, strojírenství, zdravotnictví a mezinárodní obchod.

Program umožnil vytvoření více než 100 transatlantických konsorcií zahrnujících více než 700 institucí. Možností výměn dosud využilo přes 4000 studentů.

Pramen:

http://ec.europa.eu/education/programmes/eu-usa/index_en.html

Lidské zdroje ve vědě a technice

Jedenácté číslo časopisu *Statistics in focus*, který vydává Eurostat, se zaměřuje na stárnutí pracovních sil s terciárním vzděláním v Evropě. Ukazuje se, že v této skupině pracovníků se vlivy stárnutí populace projevují méně než v jiných pracovních silách.

Zkoumání přineslo tato hlavní zjištění:

- Ve Španělsku je více než 38 % populace s terciárním vzděláním ve věku 25-34 let, v Německu je tato věková skupina zastoupena jen 16 %.
- Nejstarší populaci vysokoškoláků má Lotyšsko a Bulharsko.
- Míra nezaměstnanosti vysokoškoláků je v České republice velmi nízká a v Itálii velmi nerovnoměrná.
- Počet absolventů vysokých škol v oblasti vědy a techniky roste, ale nižším tempem než v jiných oblastech vzdělávání.

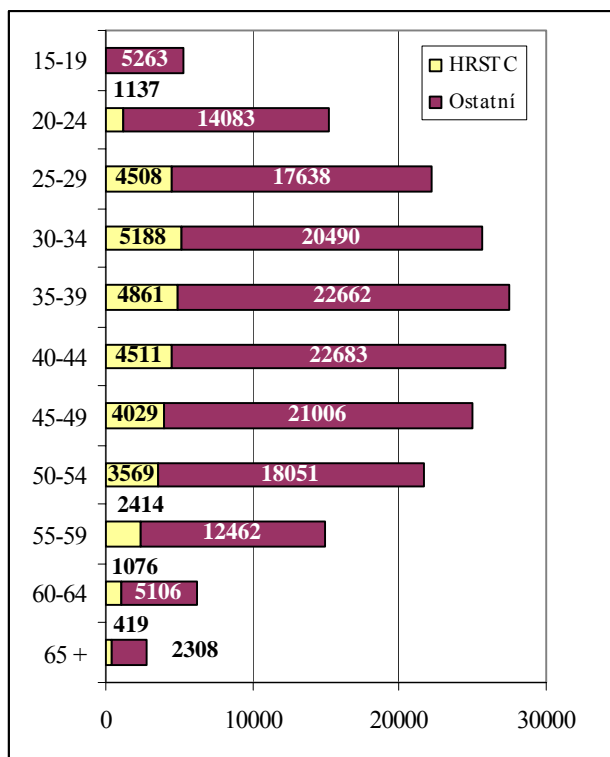
Ze 193 miliónů zaměstnanců EU v roce 2004 bylo 32 miliónů (16 %) klasifikováno jako klíčové lidské zdroje ve vědě a technice (*core human resources in science and technology* – HRSTC), protože mají postavení odborných pracovníků a vysokoškolské vzdělání. Jejich zastoupení v celkovém počtu zaměstnanců rozdělených

podle věkových skupin v roce 2004 (v tisících) ukazuje graf na další stránce.

Největší počet HRSTC je ve věkové skupině 30-34, tzn. ve věku, kdy většina pracovníků ukončuje své formální vzdělávání. (Ve věkové skupině 15-19 nejsou HRSTC pochopitelně zastoupeni vůbec.) Na obrázku je jasně vidět, že pracovníků v mladších věkových kategoriích je méně, a proto se dá v budoucnosti očekávat nedostatek pracovních sil. Ten však bude v HRSTC menší než u pracovníků s nižším vzděláním.

Zastoupení žen mezi HRSTC je nejvyšší ve věkové skupině 25-29 (25,2 %) a postupně se snižuje, až dosáhne minima ve věkové skupině 65 let a více. U mužů je podíl HRSTC rovnoměrněji rozdělen do jednotlivých kategorií, nejvyšší v kategorii 60-64 let (18,2 %), nejnižší pro 45-49 let (14,4 %). (Tyto údaje v grafu nejsou uvedeny.)

Zastoupení HRSTC v celkovém počtu zaměstnanců podle věkových skupin v roce 2004 (v tisících)



Další analýza zahrnuje všechny osoby, bez ohledu na jejich povolání nebo postavení na trhu práce, které úspěšně absolvovaly vysokoškolské vzdělávání – HRSTE. Tyto osoby jsou v rámci jednotlivých států rozděleny pouze do čtyř věkových skupin a země jsou seřazeny podle velikosti podílu HRSTE ve věkové skupině 25-34 let. Jak již bylo uvedeno, největší podíl vysokoškoláků v této věkové skupině má Španělsko (2,8 milionů, tj. 38 %), nejmenší Německo (2,2 milióny, tj. 16 %). Česká republika je na 19. místě s 25 %. Průměr 25 členských států EU činí 27,6 %. Estonsko má nejstarší vysokoškolskou populaci ze všech sledovaných zemí, protože 113 000 lidí, tj. 42 %, je ve věkové skupině 45-64. Mnohé další země, např. Švédsko, Německo, Dánsko, Finsko a Německo, mají téměř tak vysoké podíly HRSTE v této věkové skupině. V České republice je to 319 000 lidí, tj. 37 %.

Vědci a inženýři (*scientists and engineers* – S&E) jsou často považováni za klíčovou skupinu v procesu vytváření vědeckých znalostí a zavádění inovací. V roce 2004 bylo zaměstnáno v povoláních, které je kvalifikují jako S&E, více než 9 miliónů lidí, tj. zhruba 4 % ekonomicky aktivní populace.

V tabulce, která ukazuje zastoupení S&E v jednotlivých zemích, jsou použity stejné věkové skupiny jako v analýze HRSTE. O něco méně než jedna třetina S&E ve 25 zemích EU se nalézá buď ve věkové skupině 25-34 let (29,2 %), nebo ve věkové skupině 35-44 let

(30,5 %). O něco více než jedna třetina (35,5 %) je ve věkové skupině 45-64, zbývajících 4,8 % je zahrnuto v rubrice "ostatní", kde jsou lidé mladší než 25 a starší než 64 let.

Věkové rozdělení S&E v roce 2004, v procentech z celkového počtu

Země	25-34 let	35-44 let	45-64 let	< 25 > 65
EU-25	29,2	30,5	35,5	4,8
EU-15	29,0	31,2	35,1	4,7
BE	33,5	32,7	27,1	6,7
CZ	29,4	26,5	38,3	5,8
DK	24,2	31,8	44,0	-
DE	22,6	34,4	38,7	4,3
EE	-	31,2	39,6	-
EL	28,1	31,2	38,3	2,4
ES	40,3	26,6	28,3	4,7
FR	27,0	32,1	37,5	3,3
IE	40,0	26,1	26,0	7,9
IT	23,9	33,0	39,2	3,8
CY	39,0	22,6	33,8	4,5
LV	20,5	27,8	51,8	-
LT	21,0	33,1	36,6	9,3
LU	31,3	32,1	36,6	0,0
HU	30,7	21,4	42,7	5,2
MT	55,0	-	-	-
NL	32,2	31,7	31,6	4,5
AT	29,9	34,3	30,5	5,3
PL	24,3	23,5	38,0	4,3
PT	37,5	28,3	26,7	7,5
SI	35,8	26,0	34,6	3,6
SK	28,3	24,6	39,7	7,5
FI	35,6	26,0	34,2	4,2
SE	29,2	29,6	38,9	2,3
UK	32,1	28,8	32,0	7,0
IS	24,4	35,3	40,3	-
NO	25,9	32,3	41,8	-
EHP	29,2	30,5	35,6	4,7
CH	28,7	30,1	34,5	6,8
BG	20,1	32,6	47,3	-

Vysvětlivka: Tam, kde údaje nebylo možné spolehlivě zjistit pro malý rozsah, je pomlčka (-).

37 % celkového počtu tvoří pracovníci ze tří zemí; z Německa, Spojeného království a Francie. V Německu je tato skupina největší (2 milióny) a nejstarší. Věkové rozložení této skupiny ve Spojeném království a ve Francii je bližší průměru EU.

Nejstarší populaci S&E ze všech 25 zemí EU má Lotyšsko, téměř 52 % ve věkové skupině 45-64 let oproti 21 % ve věkové skupině 25-34. Bulharsko má svých 84 000 S&E rozdělených podobně: 47 % ve věkové skupině 45-64 let a 20 % ve skupině 25-34 let. Litva má ve skupině 25-34 též jen 21 %, avšak S&E

jsou tam rovnoměrněji rozděleni do věkových skupin 35-44 (33 %) a 45-64 (36,6 %).

Malta s poměrně malou populací S&E má relativně nejmladší S&E populaci ze všech zemí EU. Většina

vědů a inženýrů (55 %) je ve skupině 25-34 let. Španělsko má v této skupině 40,3 %, následováno Irskem se 40 %. Dalším v pořadí je Kypr (39 %), Portugalsko (37,5), Slovinsko (35,8) a Finsko (35,6).

Přehled sledovaných skupin

			HRSTE Vzdělání			Nižší než terciární vzdělání ISCED < 5
			Terciární vzdělání			
HRSTO Povolání	ISCO 2	Odborníci	Klíčové HRST - HRSTC		HRST bez terciárního vzdělání	
		ISCO 3	Technici	HRST neklíčové		Zaměstnaní ne HRST
	ISCO 1	Manažeři	Nezaměstnaní HRST- HRSTU		Nezaměstnaní ne HRST	
	ISCO 0, 4-9	Ostatní povolání	Neaktivní HRST		Neaktivní ne HRST	
		Nezaměstnaní				
		Neaktivní				

V roce 2004 bylo více než 2,6 miliónu lidí, kteří úspěšně ukončili vysokoškolské vzdělávání, nezaměstnaných. Ve srovnání s celkovým počtem vědeckých a technických pracovních sil je to míra nezaměstnanosti ve výši 3,5 %. Kolem 1,1 miliónu nezaměstnaných HRST je ve věkové skupině 25-34 let, což znamená míru nezaměstnanosti ve výši 5,1 %. U věkových skupin 35-44 a 45-64 byly zaznamenány nejnižší absolutní počty nezaměstnaných i nejnižší míry nezaměstnanosti. Nejvyšší celkové míry nezaměstnanosti HRST jsou ve Španělsku (7,1 %), v Řecku (6,5 %) a v Litvě (5,4 %). Ve Španělsku a v Řecku je většina nezaměstnaných HRST mezi 25-34 lety, 9,5 % (Španělsko) a 10,2 % (Řecko). V Litvě je nezaměstnanost rozložena rovnoměrněji (4,9 %, 4,2 % a 4,6 %).

Nezaměstnanost ve věkové skupině 25-34 je také vysoká v Itálii (5,8 %). Zároveň má Itálie nejnižší nezaměstnanost ve skupině 45-64 let (0,3 %) a druhou nejnižší pro skupinu 35-44 let (0,9 %).

Česká republika, Rakousko, Irsko, Nizozemsko a Spojené království často vykazují relativně nízkou míru nezaměstnanosti vysokoškoláků. V České republice je nezaměstnaných pouze 14 000 HRST a míra nezaměstnanosti se v jednotlivých věkových skupinách pohybuje od 0,7 % do 0,9 %. V Rakousku, Irsku, Nizozemsku a ve Spojeném království nepřekračují míry nezaměstnanosti 2 % v žádné věkové skupině.

Absolventi vysokoškolského vzdělávání jsou nejdůležitějším zdrojem přílivu do zásob lidských zdrojů ve vědě a technice.

Počet absolventů ve všech oblastech vysokoškolské vzdělávání od roku 1998 do roku 2003 stále stoupal. V roce 1998 činil celkový počet absolventů 2,4 miliónu. V roce 2003 činil 3,1 miliónů, což dává průměrnou roční míru nárůstu o 4,6 %.

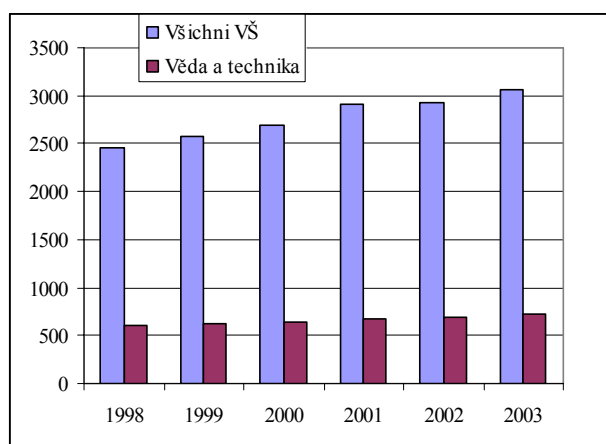
Nižší sloupce ukazují počty absolventů z oborů přírodních věd, matematiky, výpočetní techniky, strojí-

renství, průmyslové výroby a stavebnictví označovaných jako věda a technika. Počty absolventů ve vědě a technice mají také stoupající trend, z 599 000 v roce 1998 na 716 000 v roce 2003.

Průměrná roční míra nárůstu absolventů ve vědě a technice je jen 3,6 %. V důsledku toho se podíl absolventů ve vědě a technice ve srovnání s celkovým počtem absolventů vysokých škol snížil z 24,4 % v roce 1998 na 23,3 % v roce 2003.

V roce 2004 bylo v 25 zemích EU 76 miliónů HRST ve věku 25 až 64 let. V roce 2000 činila tato populace 68 miliónů, což dává průměrnou roční míru nárůstu 2,8 %. Počet osob zaměstnaných jako odborní pracovníci, a tedy vytvářejících podskupinu HRSTO, vzrostl za stejné období ze 48 na 51 miliónů, tj. průměrná roční míra nárůstu 1,9 %.

Roční příliv absolventů vysokých škol v letech 1998 až 2003 pro 25 zemí EU



Populace HRSTE činila v roce 2000 kolem 47 miliónů. Jejich počet při průměrné roční míře nárůstu 3,6 % v roce 2004 dosáhl 54 miliónů a předstihl HRSTO. To znamená, že "znalostní pracovní síly" rostou rychleji než "znalostní pracovní místa" a že

potenciál vysoce kvalifikovaných pracovních sil nemusí být na trhu práce plně využíván.

Tento údaj je ještě silnější, vezmeme-li v úvahu velikost průniku mezi HRSTO a HRSTE. Tato skupina, HRSTC, byla v roce 2004 menší než 30 miliónů, pouze 54 % HRSTE. Průměrná roční míra nárůstu pro HRSTC (2,8 %) byla také nižší než pro HRSTE.

Počet vědců a inženýrů (S&E) se zvyšuje mnohem menším tempem než ostatní podskupiny s průměrnou

roční mírou nárůstu za období let 2000-2004 jen 0,4 %. V roce 2004 působilo v pracovních silách EU 8,7 miliónů neboli 4 % v povoláních klasifikovaných jako S&E.

Pramen: Wilén, Håkan: Ageing work force – how old are Europe's human resources in science and technology? Statistics in focus, 2006, č. 11, s. 1-8.

www.europa.eu.int/comm/eurostat/

Gymnázia ve Švédsku

O tom, že švédská gymnázia poskytují kromě všeobecného středoškolského vzdělávání také odborné vzdělávání, jsme ve Zpravodaji psali již několikrát. Tento článek podrobněji popisuje strukturu 17 nabízených programů.

Právo na studium v gymnáziu mají absolventi povinné školní docházky až do věku 20 let. (Starší studenti mohou gymnaziální programy studovat v obecním vzdělávání dospělých – *Komvux*.) Školský zákon z roku 1994 stanovuje všeobecné cíle, kterých mají školy dosáhnout. Kurikulum poskytuje základní hodnoty, vodítka a úkoly. Vzdělávání se řídí cíli jednotlivých programů, sylaby kurzů a kritérii hodnocení.

Národní programy

Od roku 2000 existuje 17 národních tříletých programů. Absolvování těchto programů opravňuje ke vstupu na vysokou školu.

Každý program obsahuje 2500 kreditů. Počet vyučovacích hodin se liší podle programu. Programy přírodních věd, společenských věd a umění mají celkem 2180 hodin, ostatní programy 2430 hodin. Všechny programy obsahují osm základních předmětů: angličtinu, estetickou výchovu, tělesnou a zdravotní výchovu, matematiku, přírodní vědy, společenské vědy, švédštinu (nebo švédštinu jako druhý jazyk) a náboženství. Základní předměty zabírají dohromady 750 kreditů.

Charakter každého programu utvářejí specifické vyučovací programy, které celkem zabírají 1450 kreditů. Do tohoto počtu je zahrnuta i projektová práce (100 kreditů). Specifické vyučovací předměty každého programu určuje vláda. Třináct programů obsahuje alespoň 15 týdnů praxe na pracovišti mimo školu. Ve čtyřech programech (umění, přírodní vědy, společenské vědy a technika) není praxe na pracovišti povinná, avšak možnost absolvovat část programu na pracovišti existuje.

Většina programů se specializuje ve 2. a 3. ročníku. *Skolverket*¹ určuje, které kurzy jsou pro danou národní

specializaci povinné. Žáci mohou navštěvovat zvolený program ve škole v jiné obci, pokud ho jejich domovská obec neposkytuje.

Výčet národních programů

Dítě a volný čas – *Barn- och fritidsprogrammet* (využití volného času, pedagogické a sociální činnosti)

Stavebnictví – *Byggprogrammet* (plánování, stavby budov, malířství, pokrývačství)

Elektřina – *Elprogrammet* (automatizace, elektronika, elektrotechnika, výpočetní technika)

Energie – *Energiprogrammet* (obsluha a údržba, námořní technika, vytápění, ventilace, mrazírny)

Umění – *Eстетiska programmet* (umění a design, tanec, hudba, divadlo)

Dopravní prostředky – *Fordonsprogrammet* (letecká technika, karoserie, osobní a nákladní vozidla, stroje, doprava)

Obchod a administrativa – *Handels- och administrationsprogrammet* (obchod a služby, turismus a cestovní ruch)

Řemesla – *Hantverksprogrammet* (různá řemesla)

Hotely a restaurace – *Hotell- och restaurangprogrammet* (hotely, restaurace a stravovací služby)

Průmysl – *Industriprogrammet* (místní specializace, přijímání žáků z celé země)

Potravinářství – *Livsmedelsprogrammet* (místní specializace, přijímání žáků z celé země)

Media – *Medieprogrammet* (mediální produkce, polygrafie)

Využití přírodních zdrojů – *Naturbruksprogrammet* (místní specializace)

Přírodní vědy – *Naturvetenskapsprogrammet* (matematika a počítačová věda, ekologie, přírodní vědy)

Zdravotnictví – *Omvårdnadsprogrammet* (žádná národní specializace)

Společenské vědy – *Samhällsvetenskapsprogrammet* (ekonomie, kultura, sociální vědy, jazyky)

Technika – *Teknikprogrammet* (místní programy).

Speciálně navržené programy

Obce mohou schválit specializace odpovídající místním či regionálním potřebám. Získají je kombinováním specifických vyučovacích předmětů z různých programů. Speciálně navržený program také zahrnuje osm základních předmětů a projektovou práci a má stejnou míru obtížnosti a počet vyučovacích hodin jako národní program. Speciální programy mohou být také vytvářeny kvůli jednotlivým žákům se specifickými učebními potřebami.

Individuální programy

Individuální programy mohou mít různou délku i obsah a jsou přizpůsobeny potřebám jednotlivých žáků. Absolventi těchto programů buď přejdou do úplných programů, nebo dostanou závěrečné vysvědčení z individuálního programu.

PRIV je individuální program určený žákům, kteří nemohou vstoupit do národního programu, protože nespĺňujú prijímací požadavky ve švédštině, angličtině a matematice.

Kurzy a známky

Vyučovací předměty jsou rozděleny do kurzů. Kurzy mohou zahrnovat 50, 100, 150 nebo 200 kreditů. Samostatné kurzy již neexistují. Známkuje se každý absolvovaný kurz. Znáмка vždy udává počet kreditů schválených pro daný kurz bez ohledu na to, zda žák potřeboval méně nebo více než obvyklý počet hodin pro dosažení cílů kurzu.

Každý kurz má učební plán, který stanovuje cíle, jichž má být dosaženo. Obsahuje také kritéria známkování každého kurzu, která určují požadovaný výsledek pro udělení známky „prospěl“, „prospěl s vyznamenáním“, „prospěl se zvláštním vyznamenáním“.

Na konci programu žáci dostanou závěrečnou známku, která je výslednicí známek obdržných za všechny kurzy v programu. Žáci mohou skládat zkoušky v kurzu dříve než v obvyklém termínu. Ti, kdo dostanou nedostatečnou známku, mohou zkoušku opakovat. Zkoušky ze všech kurzů tvořících součást národního programu mohou skládat i lidé, kteří nejsou žáky školy

Práva žáků

Nové kurikulum umožňuje žákům značně ovlivňovat obsah a plánování vzdělávání a školní docházku všeo-

becně. Žák má právo zvolit si program a specializaci. Každý národní program obsahuje též některé volitelné kurzy, jejichž počet se v jednotlivých programech liší.

Programy rovněž umožňují individuální výběr z kurzů (celkem 300 kreditů) nabízených obcí.

Volba školy a samostatné školy (*fristående skolor*)

Většina gymnázií patří obci a žáci většinou navštěvují školu v místě svého bydliště. Mohou si však vybrat i školu v jiné obci, pokud škola v jejich bydlišti nenabízí program, o který mají zájem. Nebo si mohou zvolit soukromé (samostatné) gymnázium.

Nezávislá gymnázia nabízejí národní programy a dostávají subvence od obce, pokud *Skolverket* rozhodne, že kvalita školy ji opravňuje k obdržení subvence. Toto oprávnění může být též zrušeno. Samostatná gymnázia jsou otevřena pro všechny. V některých případech žáci platí školné.

Jiným typem samostatné školy poskytující postobligatorní vzdělávání je škola poskytující doplňující vzdělávání (*Kompletterande utbildning*) na úrovni ISCED 4. Mezi tyto školy patří ty, které poskytují programy v oblastech výtvarného umění a řemesel.

Gymnázia pro žáky s obtížemi v učení

Obce jsou povinny nabízet žákům, kteří nespĺňujú požadavky pro návštěvu běžného gymnázia, místo v programu pro žáky s obtížemi v učení. Tyto programy jsou jak národní, tak speciálně navrhované. Počet národních programů je nižší a specializují se na profesní přípravu. Všechny programy jsou čtyřleté a obsahují 3600 vyučovacích hodin.

Gymnaziální vzdělávání dospělých (*komvux*)

Lidé starší 20 let mohou navštěvovat programy vzdělávání dospělých. V rámci vzdělávání jsou nabízeny též programy dalšího vzdělávání poskytující specializované znalosti a dovednosti v určitém oboru.

¹ Švédský školský úřad.

Prameny:

Upper secondary school. (*Gymnasieskolan.*) *Skolverket*.

http://www.skolverket.se/content/1/c4/12/39/Upper_secondary.pdf

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Reforma gymnázia ve Švédsku – 5/2005

Odborné vzdělávání ve Švédsku – 4/2000

Znalostní management a vzdělávání

Koncept znalostního managementu obsahuje systematické vytváření, sdílení a využívání znalostních fondů organizace. Článek z časopisu, který vydává BIBB, si klade otázku, zda znalostní management změní podnikové vzdělávání.

Znalosti jednotlivých zaměstnanců se zpřístupňují tak, aby byly k dispozici ostatním zaměstnancům. Tím je dán styčný bod s podnikovým vzděláváním a dalším vzděláváním, jejichž hlavním cílem je rovněž poskytování a rozšiřování znalostí. Vystává otázka, zda by úzké spojení aktivit znalostního managementu a forem práce podnikového vzdělávání nemohlo být pro obě sféry užitečné.

Touto otázkou se zabývá po účincích úspěšného aplikování znalostního managementu na podnikovou vzdělávací práci projekt Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) „Znalostní management a podniková vzdělávací práce“. S vědci a pracovníky z některých vybraných německých podniků zodpovědnými za znalostní management a vzdělávání se v průzkumných rozhovorech a na semináři diskutovalo o žebříčku hodnot, možnostech uskutečnění a očekávaném rozvoji. K doplnění kvalitativních výsledků byly v rámci standardizované ankety (referenční systém podniků BIBB)¹ v listopadu 2003 dotazovány podniky ohledně jejich aktivit týkajících se znalostního managementu a vzdělávání a statisticky byly vyhodnoceny odpovědi z 629 učebních závodů.

Jakou roli hraje dnes znalostní management v učebních podnicích?

Za posledních 15 let se publikovalo množství různých definic znalostního managementu, které se více lišily v teoretické formulaci a ve filozofii, která jim byla základem, než ve svém významu pro praktické zacházení se znalostmi v běžném podnikatelském životě. Podle některých odborníků obsahuje znalostní management čtyři základní procesy:

- reprezentaci znalostí;
- znalostní komunikaci;
- generování znalostí;
- využívání znalostí.

Co to však znamená pro chápání znalostního managementu a jeho prosazování v podnikatelské praxi?

Navzdory intenzivní vědecké diskusi o konceptu znalostního managementu je jeho postavení v žebříčku hodnot v podnicích velmi nízké. Četné citáty z podnikatelské praxe a citáty expertů na znalostní management dokládají, že se sice již uskutečňují opatření pro organizační rozvoj, která vědeckým a teoretickým požadavkům znalostního managementu zčásti odpovídají,

ale že existuje málo ucelených koncepcí a tato opatření nejsou označována za znalostní management.

Podle vlastních výpovědí zavedl znalostní management v celém podniku dnes přibližně jeden z deseti učebních závodů. To, že 48 % podniků s více než 500 zaměstnanci se systémy znalostního managementu pracuje alespoň v jednotlivých úsecích, naznačuje, že systematická koncepce uchování znalostních fondů je spíše nutností pro velké podniky. Za tohoto stavu vývoje značně předstihují malé a střední podniky. Více než 30 % dotázaných malých podniků není znalostní management jako nástroj známý vůbec. To nezáleží pouze na termínu. Velké a malé podniky se liší mnohem výrazněji ve využívání nástrojů, které mohou sloužit k systematickému získávání a výměně informací, znalostí a zkušeností. Mnoho těchto nástrojů využívá IT: databankové systémy, informační systémy na intranetu a Internetu, virtuální znalostní mapy. Jen 12 % malých podniků udává časté využívání intranetového systému oproti 69 % velkých podniků. Jen 9 % malých podniků často využívá databanky oproti 31 % velkých podniků. Také ve využívání tradičních forem získávání znalostí, jako jsou setkání zaměstnanců, návštěvy konferencí a další vzdělávání, malé podniky silně zaostávají za velkými a středními podniky. Také ve velkých podnicích klesá podíl častých uživatelů s tím, jak stoupá inovativnost nástrojů. Využívání komunikačních fór a znalostních portálů (15 %, popř. 9 % častého využívání) jsou dnes i u velkých podniků stále ještě vzácností.

Které metody znalostního managementu se používají v profesní přípravě a v dalším vzdělávání ?

Podobně jako u znalostního managementu v podnicích všeobecně to vypadá i při využívání tohoto nástroje v profesní přípravě a v dalším vzdělávání. Méně než 10 % učebních závodů se orientuje při utváření profesní přípravy a dalšího vzdělávání „ve velké míře“ podle představ znalostního managementu, zhruba 40 % přinejmenším „částečně“. Nezávisle na označení znalostní management patří k nejvíce používaným aktivitám v profesní přípravě a v dalším vzdělávání spíše běžné než inovativní formy. Vedle klasických prezenčních seminářů (časté využívání mezi 18 a 23 %) jsou nejvíce využívanými metodami přístup k databankám, vyhledávačům a Internetu. Tyto nástroje mají

mnohem větší význam pro další vzdělávání než pro profesní přípravu. Učební stavební kameny, kde se využívá výpočetní technika a síť, se uplatňují v podnikové vzdělávací práci často v méně než 11 % učebních závodů. Komunikační fóra nebo *newsgroups* slouží v 11 % podniků jako častý nástroj dalšího vzdělávání, ale jen u 7 % v profesní přípravě. Učební platformy a znalostní portály nejsou běžné ani v profesní přípravě ani v dalším vzdělávání.

Jaký vývoj se očekává v budoucnu v podnikové práci zaměřené na zvyšování kvalifikace?

Navzdory současnému stagnujícímu využívání učebních forem, které nejsou časově a místně vázané, jsou si podniky velmi dobře vědomy rostoucího významu změněných učebních situací: To, že podnikové učení bude v budoucnu více začleněno do práce a obchodních procesů a posílí pravidelná výměna zkušeností mezi zaměstnanci, považuje 30 % dotázaných podniků za „velmi“ pravděpodobné.

Ačkoliv mnoho dotázaných považuje také větší vlastní zodpovědnost učících se formou vzdělávacích koncepcí využívajících výpočetní techniku a síť (14 %), pracovní týmy (20 %) a individuální strategie k aktualizaci potřebných znalostí (16 %) za „velmi pravděpodobnou“, neumí si zároveň představit ústup od organizovaných učebních forem, jako jsou prezenční semináře (4 %). Tím se současně vysvětluje, že úspěch takovýchto výměnných procesů závisí mnohem méně na funkční důkladnosti technického systému, než na opatřeních pro personální a organizační rozvoj. Běžné pracovní procesy a organizační struktury je třeba přehodnotit a popřípadě přizpůsobit požadavkům znalostního managementu.

Jaké souvislosti mezi znalostním managementem a podnikovou vzdělávací prací jsou vidět?

Znalostní management dává jako disciplína v podniku rámcové podmínky pro úspěšný rozvoj znalostí. Vzdělávací práce se zabývá explicitně zprostředkováním znalostí. Existuje-li zřetelná styčná plocha obou disciplín, je třeba vycházet z toho, že dochází k oboustrannému ovlivňování.

Téměř každý čtvrtý dotázaný vidí „silný vliv“, jaký má znalostní management na vyšší hodnocení znalostí a zkušeností zaměstnanců. Dotazované podniky jsou si vědomy toho, že zprostředkování takových zkušenostních znalostí na rozdíl od odborných nebo procesních znalostí nutně vyvolá nové učební situace. 17 % uznalo „silný vliv“ na učební obsahy a učební metody. Podpůrné systémy IT mohou být koncipovány a programovány náročně a inteligentně, avšak znalosti potřebné k reprezentaci vždy potřebují odborné ohodnocení a

zpracování člověkem s fundovanými zkušenostmi. S novými nástroji, které znalostní management k výměně znalostí a k jejich generování nabízí, vznikají pro zaměstnance také nové úkoly. Jak pro úspěšnou znalostní komunikaci, která musí nezřídka probíhat v interdisciplinární výměně, tak i pro reprezentaci identifikovaných znalostí jsou nutné výrazné komunikační a týmové dovednosti, kreativita, schopnost analytického myšlení a dovednost řešit problémy – tzn. dovednosti, které zdaleka přesahují explicitní odborné znalosti, a tím obtížněji se osvojují.

Znalostní management žije z výměny, z dobrovolného poskytování individuálních znalostí pro všeobecné využívání. Výhrady, které vůči této otevřené manipulaci se znalostmi u mnoha zaměstnanců převažují, sahají od obávané práce navíc přes chápání znalostního managementu jako kontrolního nástroje až po strach ze ztráty moci a prestiže, a tím též nepostradatelnosti pro organizaci.

Při odpovědích na otázku, jak důležité je v podnikové vzdělávací práci zprostředkování dodatkových kompetencí pro zacházení s informacemi a znalostmi, se rýsuje jasný obraz: důležitější než umět vyhledávat a osvojovat si znalosti je chtít znalosti sdílet. Motivace ke společnému získávání a výměně znalostí a týmová dovednost a sociální kompetence by měly být podle mínění 36 %, popř. 42 % dotázaných učebních podniků „velmi důležité“ nástroje podnikové vzdělávací práce zaměřené na zacházení s informacemi a znalostmi (viz graf).

Podíl učebních podniků, které považují zprostředkování dodatkových kompetencí pro zacházení s informacemi a znalostmi v podnikové vzdělávací práci za velmi důležité, v procentech

Práce v týmu, sociální kompetence	42
Motivace ke společnému získávání a výměně znalostí	36
Schopnost vyhledávat a třídit informace	28
Kompetence sebevzdělávání (učební strategie)	23
Kompetence v informačních technologiích	20
Kompetence sdílet a zprostředkovávat	18

Také mistři odborné výchovy ve změněné učební situaci cítí, že jsou konfrontováni s novou rolí („velmi silný vliv“ podle 21 % dotázaných). 20 % zástupců podniků považuje za „velmi pravděpodobné“, že mistři v této situaci budou v učebním procesu zaujímat více roli poradce nebo moderátora než roli klasického učitele.

Shrnutí

Učební závody uznávají pozitivní vliv, jaký mohou mít koncepty znalostního managementu na hodnocení znalostí získaných ze zkušeností a na otevřenější zacházení s nimi.

To staví podnikovou vzdělávací práci před změnou učební situací, které se musejí přizpůsobit učební obsahy, ale také učební a vyučovací metody. V popředí přitom jsou lidské a sociální kompetence. Pouze když zaměstnanci organizace uznají znalostní management jako nástroj, který jejich práci ulehčuje místo toho, aby jim škodil, je zajištěna kontinuální a svědomitá podpora, která je pro trvalé fungování znalostního managementu nutná. Jen pak se stanou činnosti, jimiž se musí podporovat znalostního management, součástí trvalé,

samozejmě vnímané oblasti úkolů. Avšak koncepce personálního rozvoje nemohou v současné době pro iniciování takovýchto učebních procesů, které by podporovaly motivaci a měnily postoje, ještě nabídnout žádná standardní řešení.

To je důvod, proč jsou ucelené realizační koncepce dosud spíše vzácností.

¹ Viz *Referenční systém podniků – stálý vzorek respondentů pro výzkumy BIBB. Zpravodaj, 1997, č. 10, s. 8.*

Pramen: Herget, Hermann – Weis, Uta – Zinnen, Heike: Verändert Wissensmanagement die betriebliche Bildungsarbeit? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2004, č. 6, s. 45-47.

Evropský rámec kvalifikací

Evropský rámec kvalifikací (ERK) vstoupil do další fáze svého vývoje (viz editorial). Tiskové zprávy o tom byly zveřejněny ve všech úředních jazycích Evropské unie. Přehled překladů názvu ERK v jednotlivých jazycích uvádíme jako orientační pomůcku, protože ne všechny překlady jsou doslovné.

Dánština: Den europæiske referenceramme for kvalifikationer (EQF)

Němčina: Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Řečtina: Το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (EΠΠ)

Španělština: El marco europeo de cualificaciones (MEC)

Estonština: Euroopa kvalifikatsiooniraamistik

Finština: Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF)

Francouzština: Le cadre européen des certifications (CEC)

Maďarština: Európai Képesítési Keretrendszerének (EKKR)

Italština: Il Quadro europeo delle qualifiche (QEQ)

Lotyština: Eiropas Kvalifikāciju sistēma (EKS)

Litevština: Europos kvalifikacijų sąrangą (EKS)

Nizozemština: Het Europees kwalificatiekader (EKK)

Malština: Il-Qafas Ewropew għall-Kwalifiki (EGF)

Polština: Europejskie ramy kwalifikacji (EQF)

Portugalština: Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)

Slovenština: Európsky kvalifikačný rámec (EKR)

Slovinština: Evropski okvir kvalifikacij (EQF)

Švédština: Europeisk ram för kvalifikation

Pramen: <http://europa.eu/rapid>

Školy Idea ve Švédsku

Na jaře 2006 bylo v různých částech Švédska otevřeno kolem dvaceti škol určených pro multikulturní vzdělávání. Postupně má být vytvořena síť složená ze 100 až 200 těchto škol.

Pilotní školy odvádějí vynikající inovativní práci při integraci dětí přistěhovalců. Nová síť je součástí širšího úsilí švédské vlády, která chce ve spolupráci s odborovými svazy a zaměstnavateli v soukromém i veřejném sektoru dále zlepšit kvalitu vzdělávání v této oblasti. Cílem je přivést více žáků do odborného vzdělávání a snížit míru předčasných odchodů ze školy. Toho se má dosáhnout lepší spoluprací mezi školami a světem práce a posílením regionální spolupráce mezi

obecními úřady. Účelem je soustředit dostupné prostředky do menšího počtu lepších programů profesní přípravy pro každý region.

Práce, která je koordinována vládní komisí pro odborné vzdělávání, byly zahájena koncem roku 2004. Komise analyzuje a identifikuje faktory, které podporují pozitivní vývoj, nebo mu naopak brání, a podle toho pak radí vládě. S výsledky práce komise s názornými příklady budou školy seznámeny začátkem příštího roku. Je to první rozsáhlý rozvojový program švédské vlády v oblasti odborného vzdělávání.

Pramen: Sweden. Embedding Idea Schools more securely in their environment. Cedefop Info, 2006, č. 1, s. 17.

Migrační zázemí a přístup ke vzdělávání

Souvislost migračního zázemí a chování při vzdělávání je po léta známým vícevrstevným fenoménem. Děti migrantů bydlí často v „sociálních ohniscích“ vzdálených vzdělávání a pocházejí z dělnických domácností, což jsou dva brzdicí faktory při dosahování vyššího vzdělání. Důsledkem mohou být jazykové problémy, horší možnosti učení, nedostatečná podpora při potížích ve škole i nedostatek zkušeností z mimoškolní oblasti.

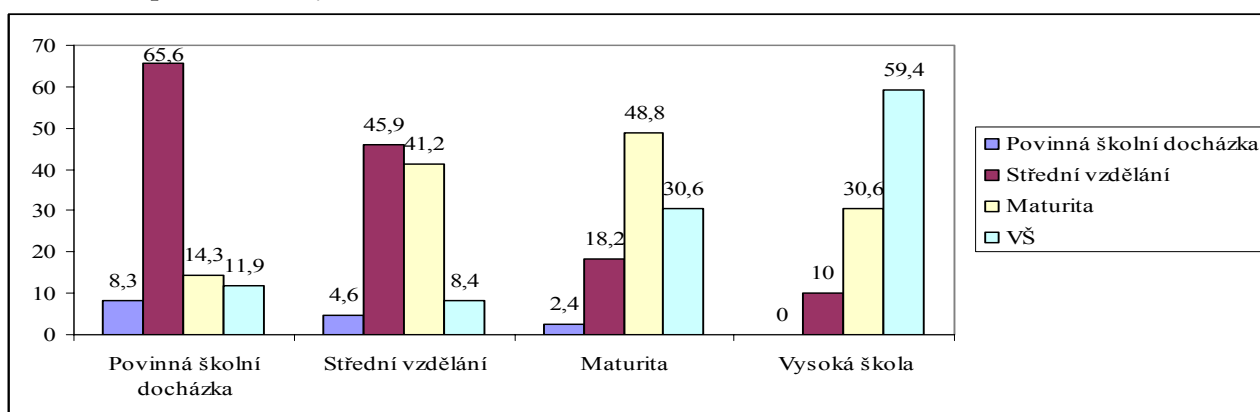
Na základě podobných rámcových podmínek jsou někdy, pokud jde o vzdělávání, vyvozovány paralely v chování dětí z migračních rodin a dělnických dětí v Německu v šedesátých letech. Například chování při volbě školy mezi „domácími“ a „cizinci“ může být do značné míry analogické: Většinou nižší úroveň vzdělání u migrantů ovlivňuje socioekonomické rodinné zázemí, které je podstatným faktorem ve vztahu k šancím a kariéře ve vzdělávání.

Aktuální studie z Rakouska

Rakouský ústav pro výzkum odborného vzdělávání (*Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – öibf*) se z pověření Dělnické komory Vídeň (*Arbeiterkammer Wien – AK Wien*) a Rakouského odborového svazu (ÖGB) na podzim 2003 dotazoval téměř 3000 rodičů žáků z různých stupňů a typů škol. Relevantním definičním kritériem migrace je zde jazyk, kterým se převážně hovoří doma: Srovnávají se „jen německy mluvící“ rodičovské domovy (85 % nebo 2438 případů) s domovy s „výlučně jinými jazyky“ (turečtina, srbština/chorvatština nebo jiné, 6,8 %) popř. „s dvěma jazyky (němčina a další jazyk, 4,8 %).

Pro účast v anketě se předpokládá minimální znalost němčiny. Proto je třeba vycházet z toho, že rodiče s malými jazykovými kompetencemi jsou zastoupeni málo. Materiál s údaji ukazuje celkově heterogenní skupiny s migračním zázemím: vysoce a málo kvalifikované domácnosti, nikoliv však zevšeobecněnou migrační rodinu.

Vzdělávací aspirace německy mluvících domácností v Rakousku



Nejvyšší školní vzdělání, o něž se usiluje

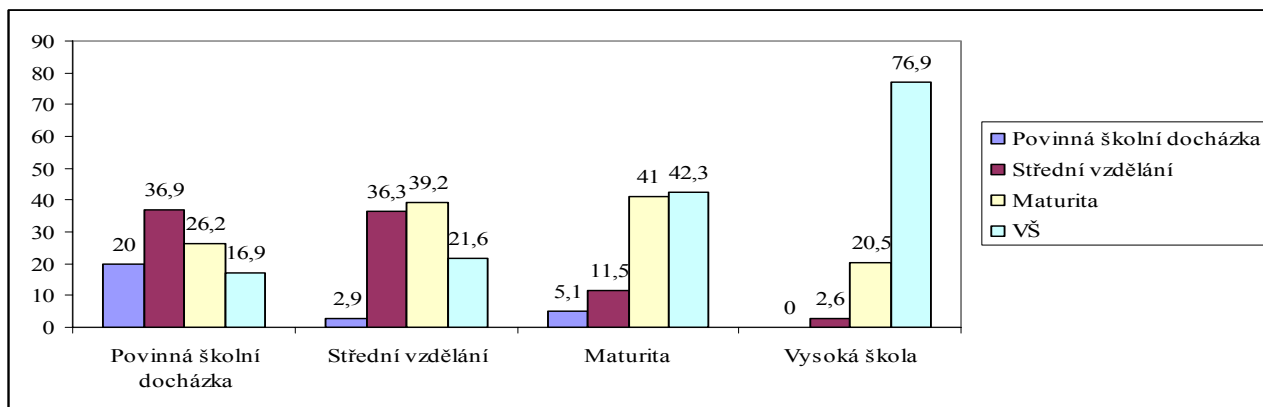
U rodičů je maturita (oprávnění ke studiu na vysoké škole) celkově nejvíce uváděná ambice ve vzdělávání, následovaná střední kvalifikací a absolvováním vysoké školy. Zatímco se při ukončení povinné školní docházky u zkoumaných skupin nevyskytly žádné rozdíly, tak zvláště dvojjazyčné, ale také cizojazyčné domácnosti nadměrně často usilují o vyšší vzdělání dítěte.

Bereme-li v úvahu ambice rodičů ve vzdělávání na základě jejich vlastního vzdělání, tak se ve zvýšené míře ukazuje udržení statusu a jeho rozšíření. (Jako udržení statusu se může většinou zařadit avizování vlastní kvalifikační úrovně).

Jednoznačně expanzivní sklon ve vzdělávání se vyskytuje v domácnostech s ukončenou povinnou školní docházkou. Dvě třetiny německy mluvících domácností má u vlastního dítěte za cíl střední vzdělání. U porovnávané skupiny migrantů naproti tomu tento podíl dosahuje jen jedné třetiny, zatímco podstatně vyšší je podíl zacílený na maturitu nebo dokonce vysokou školu. Zároveň ovšem je u nich patrný nadměrný podíl ambicí na stejně nízké úrovni (20,0 % vs. 8,3 %). U domácností na druhém „konci“ formálního vzdělání, vysokoškolského vzdělání, se rovněž ukazuje značně vyšší aspirace na udržení statusu u domácností migrantů než u porovnávané skupiny (76,9 % vs. 59,4 %).

Celkem se dá na všech kvalifikačních úrovních zjistit vyšší aspirace týkající se maturity a vysoké školy u domácností migrantů.

Vzdělávací aspirace domácností migrantů v Rakousku



Motivy při volbě školy

U více než dvaceti udaných motivů volby školy rodiče s migračním zázemím vidí vcelku tendenčně silnější působení na rozhodování než porovnávaná skupina „jen německy mluvících domácností“. Zvláště výrazně se to projevuje při udílení rad od druhých lidí, délece vzdělávání, očekávaném výdělku a celodenním dohledu, ale tuto tendenci také ukazuje bývalá škola, současní učitelé, kamarádi ze školy a vliv příbuzných. Je zajímavé, že tři vcelku nejvíce uváděné motivy volby školy (těžiště školy, široce rozvětvené všeobecné vzdělání a dobrá pověst školy) jsou u dotázaných domácností s migračním zázemím uváděné méně. Rozdíly v tom, jak dalece se rodiče informují o školních záležitostech a aktivně se podílejí na učebním procesu dítěte, jsou znatelné. „Výkonnostní myšlenka“ (důležitost dobrých známek a rodičovský tlak na dobré výsledky ve škole) je u cizojazyčných domácností výraznější než u porovnávané skupiny německy mluvících domácností, naproti tomu méně silně je zastoupena dimenze „rodičovské podpory prostřednictvím komunikace“ (hovořit s dítětem o školních záležitostech, informovat se o škole, učit se s dítětem do školy).

Hodnocení stavu informací a šancí absolventů na trhu práce

Subjektivní stav informací o současných možnostech vzdělávání a o šancích na trhu práce na základě školního vzdělání jsou zařazovány všemi podskupinami stejně. Výrazné rozdíly se projevují u odhadu šancí absolventů na trhu práce: domácnosti s migračním zázemím odhadují šance absolventů univerzit a žáků všeobecně vzdělávacích vyšších škol (AHS) jako mnohem větší, a proto odborným vysokým školám a učení dávají menší šance, než tomu je u německy mluvících domácností. U odborné vyšší školy, odborné střední školy a hlavní školy se nedají zjistit žádné výrazné rozdíly.¹

Samostatné vyhledávání informací rodiči a informace z příslušných míst jsou dotazovanými z migračních

domácností uváděné podprůměrně málo. Navíc cizojazyčné rodiny zřídka kdy uvádějí, že četly brožury obsahující informace o volbě školy a profese a využívaly školních nabídek (den otevřených dveří atd.). Naproti tomu neexistují žádné rozdíly ve vyhledávání informací dítětem a využívání osobního poradenství.

Sociální indikátory domácností

Index vrstvy z formálního vzdělávání a profesní činnosti v rodičovské domácnosti ukazuje významné rozdíly v tom, že se každá druhá cizojazyčná domácnost migrantů nachází v nejnižší vrstvě. Dvojazyčné domácnosti se nacházejí více ve střední a lehce nadměrně ve vyšší vrstvě.

Cizojazyčné domácnosti migrantů jsou zastoupeny značně nadprůměrně při ukončení povinné školní docházky, při maturitě a absolvování vysoké školy jen lehce slaběji. Dvojazyčné domácnosti jsou při vyšším formálním vzdělání dokonce silněji zastoupeny než porovnávaná německy mluvící skupina, která při středních kvalifikacích představuje zřetelné těžiště. Významný rozdíl se ukazuje u migračního zázemí a příjmu domácnosti: Čím je příjmová kategorie nižší, tím více se setkáváme s „jen cizojazyčnými“ migranty. Zvláště málo jsou tyto osoby zastoupeny v nejvyšší příjmové skupině. „Dvojazyční“ migranti se nacházejí blíže očekávaných hodnot, ale v nejvyšší příjmové skupině se vyskytují rovněž velmi málo.

Velmi významně se vyšší podíl domácností s migračním zázemím dá prokázat ve Vídni: 51 % dotázaných s migračním zázemím se nachází ve Vídni (přepokládaná hodnota 20 %).

¹ Podrobné informace o druzích rakouských škol jsou v příloze.

Pramen: Lachmayr, Norbert: *Migrationshintergrund und soziale Selektion beim Bildungszugang. Berufsbildung*, 2005, č. 94/95, s. 72-73.

Co nového v časopisech

<p>L'enseignement technique</p> <p>Rochereau, Sabine Le rayonnement international des Maisons familiales et rurales. [<i>Mezinárodní působení rodinných a venkovských statků.</i>] L'enseignement technique, 2006, č. 210, s. 29-30. Rodinné venkovské statky (MFR) existují ve 34 zemích. Jejich úkolem je vzdělávat venkovskou mládež a přispívat k rozvoji životního prostředí. První MFR byly ve Francii založeny v roce 1937. Nyní funguje ve Francii 521 sdružení MFR (450 místních, 69 departementálních nebo regionálních a dva teritoriální výbory pro Novou Kaledonii a Polynésii. V roce 1975 bylo v Dakaru ustaveno mezinárodní sdružení MFR, které existují v Evropě (Španělsko, Itálie, Portugalsko), v Africe, v Latinské Americe a ve Vietnamu. Viz též Zpravodaj, 2006, č. 7/8, s. 10-11.</p>	<p>Les métiers du Bâtiment et des Travaux publics. Choisir un métier, dossier no 36. [<i>Povolání ve stavebnictví a veřejných pracích. Vybrat si povolání, složka č. 36.</i>] L'enseignement technique, 2006, č. 210, s. I-XVI. Povolání ve stavebnictví. Popis odvětví a jeho významu pro hospodářství. Statistické údaje o odvětví. Popisy povolání pro hrubou stavbu a pro dokončovací práce. Veřejné práce jako dynamicky se rozvíjející sektor. Popisy jednotlivých povolání ve stavebnictví jsou doplněny seznamy a odkazy na školy, které poskytují příslušné vzdělávání, a příspěvky pracovníků, kteří vykonávají jednotlivá povolání a píší o svých zkušenostech.</p>
<p>Céreq Bref</p> <p>Labruyère, Chantal La VAE, quels candidats, pour quels diplômes? [<i>Validace vzdělání získaného ze zkušenosti, jací uchazeči, o jaké diplomy?</i>] Céreq Bref, 2006, č. 230, s. 1-4, 3 tab., 1 graf. Validace vzdělání získaného ze zkušenosti (<i>validation des acquis de l'expérience</i> – VAE) byla vytvořena v roce 2002 a od svého zavedení vyvolala příval žádostí o informace. Mezi osobami, které se zajímají o její zařízení, lze odhadnout jen z poloviny ty, kdo se rozhodli, že se budou aktivně angažovat. Mezi těmito kandidáty převažují ženy a velký počet tvoří žadatelé o zaměstnání. Většina z nich usiluje o získání diplomu odpovídajícímu první úrovni kvalifikace. Zdá se, že VAE plní poslání, pro něž byla vytvořena – pomáhat lidem, kteří mají na trhu práce největší potíže. Nicméně s výhradou, že by měla skutečně nabízet novou cestu k získání diplomů, nikoli nahrazovat ty, které již existují.</p>	<p>Cadet, Jean-Paul – Diederichs-Diop, Laurence – Dupray, Arnaud – Legay, Agnès – Monchatre, Sylvie Les multiples incidences de la formation initiale en début de carrière. [<i>Několikanásobné důsledky počátečního vzdělání na začátku kariéry.</i>] Céreq Bref, 2006, č. 231, s. 1-4. Retrospektivní pohled na dvanáct prvních let aktivního života ukazuje, že účinky počátečního vzdělání se neomezuje jen na fázi vstupu na trh práce. Vzdělání má své důsledky v době orientace a při rozvíjení profesní dráhy, zejména v případě její proměny nebo větvení. Navíc se jeho příspěvky neomezuje jen na úroveň a specializaci získaného diplomu. Počáteční vzdělání poskytuje další zdroje, např. sítě vztahů, profesní akulturaci, přivedení k novým zájmům. Jeho význam se může projevit také negativně, je-li nedostačující.</p>
<p>Austrian Education News</p> <p>Übergang Schule – Beruf. Berufsorientierung und Berufsvorbereitung auf der 9. Schulstufe: Polytechnische Schule = Transition from school to career. Career guidance and preparation in grade nine: Pre-vocational school. [Přechod škola – povolání. Profesionální orientace a profesní příprava v 9. ročníku: Polytechnická škola.] Austrian Education News, 2006, č. 46, s. 6-8. Článek v bulletinu, který vydává rakouské Spolkové ministerstvo vzdělávání, vědy a kultury (BMBWK) vysvětluje význam a postavení polytechnické školy v rakouském školském systému. Polytechnická škola je určena zejména žákům, kteří ještě nejsou rozhodnuti o svém budoucím povolání, a také žákům s potížemi v učení. Žáci v ní absolvují poslední ročník povinné školní docházky.</p>	<p>eLSA (e-Learning im Schulalltag): ein Projekt des BMBWK = eLSA – e-Learning im Schulalltag (e-learning as part of the school routine): A project of the Ministry of Education, Science and Culture (BMBWK). [eLSA (e-learning v běžném školním vyučování): projekt BMBWK.] Austrian Education News, 2006, č. 46, s. 4-6. Pokus se zaváděním e-learningu a <i>blended learningu</i> na druhém stupni základních škol (<i>Sekundarstufe I</i>). Projekt probíhal v letech 2002-2005. V době zahájení projektu mělo kompetence v oblasti informačních a komunikačních technologií jen 58 % učitelů. Do ukončení projektu tento podíl stoupl na 80 %. Ředitelé škol, ve kterých projekt probíhal, jej hodnotili příznivě. Další informace: http://elsa.schule.at</p>

Nové knihy v knihovně

Doležalová, Gabriela: **Vývoj profesních nároků ve vybraných odvětvích národního hospodářství a náměty pro jejich reflexi v odborném vzdělávání. Souhrnná syntetická publikace.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006.

64 s.

Sg. 26049

Česká republika patří k zemím s vysokou lesnatostí. Lesní pozemky pokrývají v současné době 33,4 % z celkového území státu. Výměra lesů se od druhé poloviny dvacátého století soustavně zvyšuje.

Kalousková, Pavla: **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol - šetření v terciární sféře.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 38 s.

(Vzdělávání - informace - poradenství)

Sg. 26050

Nejvyšší podíly odpovědí „zcela nezbytné“ přitom nalézáme u zběhlosti v používání výpočetní techniky (52 % respondentů), čtení a porozumění pracovním instrukcím a schopnosti nést zodpovědnost.

Švingalová, Dana: **Kapitoly z psychologie.** 1. díl. 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2002. 93 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-613-X

Sg. 25997

Kutínová, Zdeňka – Wiedenová, Marie: **Úvod do psychologie pedagogické a sociální.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2001. 88 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-550-8

Sg. 25998

Müllerová, Stanislava: **Kapitoly z etiky.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2000. 38 s. ISBN 80-7083-430-7

Sg. 25999

Müllerová, Stanislava: **Komunikační dovednosti.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2000. 109 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-475-7

Sg. 26000

Wiedenová, Marie: **Komunikační dovednosti a řešení konfliktních situací.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2002. 41 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-439-0

Sg. 26001

Vágnerová, Marie: **Vývojová psychologie.** Učební texty pro mistry odborného výcviku. Dospívání. 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 1999. 78 s. (Studijní texty pro dálkové studium) ISBN 80-7083-335-1

Sg. 26002

Winterová, Lenka: **Kapitoly z ekologické výchovy.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2004. 68 s., 26 příl. ISBN 80-7083-788-8

Sg. 26003

Anděl, Petr: **Ochrana životního prostředí.** 2., oprav. vyd. Liberec, Technická univerzita 2005. 102 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-923-6

Sg. 26004

Kubias, Sáva: **Úvod do managementu - 2001.** 2., oprav. vyd. Liberec, Technická univerzita 2002. 127 s. ISBN 80-7083-557-5

Sg. 26005

Dědková, Jaroslava – Honzáková, Iveta: **Základy marketingu.** 2. sešit. 2. vyd. Liberec, Technická univerzita, 2001. 83 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-530-3

Sg. 26006

Rendeková, Vilma: **Základy první pomoci.** 2. vyd. Liberec, Technická univerzita 2004. 34 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-860-4

Sg. 26007

Rendeková, Vilma: **Somatologie.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2005. 71 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-993-7

Sg. 26008

Müller, Hans-Joachim: **Handlungsorientierte Prüfungen in der beruflichen Fortbildung. Eine subjekt- und arbeitsprozessorientierte Konzeption für die Konstruktion situation-sbezogener Prüfungsmodule am Beispiel der Textilwirtschaft. [Zkoušky orientované na jednání v dalším odborném vzdělávání. Koncepce sestavování zkušebního modulu orientovaná na předmět a pracovní proces na příkladu textilnictví.]** Bielefeld, Bertelsmann 2006. 235 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1079-4

Sg. 26013

Seyfried, Brigitte: **Berufsausbildungsvorbereitung aus betrieblicher Sicht. [Předprofesní příprava z podnikového hlediska.]** Bielefeld, Bertelsmann 2006. 103 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1082-4

Sg. 26023

Čechurová, Jana – Kuklík, Jan: **Z historie Úřadu vlády České republiky 1918-1992.** Praha, Úřad vlády ČR 2006. 106 s. ISBN 80-86734-62-5

Sg. 26018

Okupační síly tedy počítaly s vytvořením tzv. dělnicko-rolnické vlády v čele s Aloisem Indrou, prezident Ludvík Svoboda však odmítl nejen nějakou novou vládu jmenovat, ale i signovat jakoukoli listinu bez zákonných stranických a státních činitelů. Moskevský protokol, pod nímž byl podepsán i premiér Černík, ovšem osud obrodného procesu zpečetil. Přesto je právě toto období dobou, kdy se vláda poprvé od roku 1948 emancipovala od přímého stranického vedení.

Argumentář ke Smlouvě o Ústavě pro Evropu. 1. vyd. Praha, Úřad vlády ČR 2005. ISBN 80-86734-86-2

Sg. 26034

Ústavní smlouva ruší dosavadní rozdělení EU do tří oddělených regulačních pilířů: Evropské společenství (I. pilíř), Společná zahraniční a bezpečnostní politika (II. pilíř) a Soudní a policejní spolupráce v trestních věcech (III. pilíř). Podle ústavní smlouvy by měl být zaveden jednotný systém, který kopíruje stávající stav v I. pilíři.

Česká republika v roce 1. 1. vyd. Praha, Úřad vlády ČR 2005. 47 s. ISBN 80-86734-87-0 Sg. 26035

Postoj značné části veřejnosti k budoucímu vývoji EU lze charakterizovat jako spíše opatrný, obezřetný, prováděný kritickým odstupem a hodnocením fungování EU. Česká společnost je ve svých očekávaních nadále spíše podchlazená než příliš optimistická.

Jay, Ros – Templar, Richard: **Velká kniha manažerských dovedností.** 1. vyd. Praha, Grada Publishing 2006. 514 s. ISBN 80-247-1279-2 Sg. 26020

Pokud jdou všichni o polední přestávce na oběd do hospody, dejte novému zaměstnanci jasně na vědomí, že nechce-li, nemusí s nimi jít. Možná na to nemá peníze nebo netouží po alkoholu. Možná potřebuje ticho a klid. Neměl by sám odvalu odmítnout, takže mu jasně řekněte, že si může dělat co chce a nenechat se nikým nutit. Pokud půjde s ostatními, sledujte, kolik toho vypil a dbejte na to, aby nepil příliš a nepokoušel se tak zklidnit svou nervozitu.

Archan, Sabine – Mayr, Thomas: **Vocational education and training in Austria.** Short description. [Odborné vzdělávání a příprava v Rakousku. Krátký popis.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2006. 83 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 125) ISBN 92-896-0432-8 Sg. 25926 A

Progress towards the Lisbon Objectives in Education and Training. 2005 Report. Commission staff working paper. [Pokrok v dosahování lisabonských cílů ve vzdělávání a profesní přípravě. Zpráva z roku 2005. Pracovní dokument personálu Komise.] Brussels, European Commission – Directorate General for Education and Culture 2005. 135 s. Sg. 26033 (Viz též *Plnění lisabonských cílů ve vzdělávání. Zpravodaj, 2005, č. 4, s. 3-4; Jak se plní lisabonské cíle. Zpravodaj, 2006, č. 6, s. 6-7.*)

Kosíková, Věra: **Evaluace ŠVP pro střední odborné školy.** 1. vyd. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 54 s. Sg. 26038

Kleňhová, Michaela – Vojtěch, Jiří: **Přechod absolventů středních škol do terciárního vzdělávání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 67 s. Sg. 26039

Pravidla českého pravopisu. Zpracoval kolektiv pracovníků Ústavu pro jazyk český Akademie věd České republiky. 2. vyd. Praha, Academia 2006. 391 s. + s Dodatkem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR ISBN 80-200-1327-X Sg. 26040

Podobně se píše 20x = 20krát (bez mezery), 20násobný (nikoli 20tinásobný) = dvacetinásobný.

Světlík, Jaroslav: **Marketingové řízení školy.** 1. vyd. Praha, Aspi 2006. 300 s. (Řízení školy) ISBN 80-7357-176-5 Sg. 26042

Výroba kvalitních a účinných prostředků PR však vyžaduje profesionální přístup. Grafické řešení je podobně jako napsání kvalitního propagačního textu často nad síly vyučujícího výtvarné výchovy nebo výpočetní techniky.

Švec, Vlastimil: **Pedagogické znalosti učitele : teorie a praxe.** Praha, Aspi 2005. 136 s. ISBN 80-7357-072-6 Sg. 26043

Vznik obecného pojmu implicitní znalosti (implicit knowledge, resp. tacit knowledge) je nejčastěji spojován s prací, jejichž autorem je M. Polanyi, který na filozofickém základě rozvíjí teorii tzv. osobních znalostí. (Viz též Zpravodaj, 2004, č. 3, s. 3.)

Chvalovský, Václav: **Řízení projektů aneb překážkový běh na dlouhou trať.** 1. vyd. Praha, ASPI 2005. 130 s. (Lidské zdroje) ISBN 80-7357-085-8 Sg. 26044

Hierhold, Emil: **Rétorika a prezentace.** Jak s jistotou prezentovat a působivě přednášet. Tipy a triky pro úspěšnou prezentaci, vizuální a verbální techniky, přesvědčovací a argumentační strategie, od flipchartu po PowerPoint. 1. vyd. Praha, Grada publishing 2005. 392 s. (Expert) ISBN 80-247-0782-9 Sg. 26046

Je-li váš vztah k posluchačům spíše neformální a uvolněnější, můžete beze všeho klidně sedět. Jestliže jde spíše o napjatý vztah, kritický nebo formální, potřebujete uplatnit veškerou váhu své osobnosti – pak vám doporučuji, abyste při prezentaci stáli.

Tegze, Oldřich: **Neverbální komunikace.** 1. vyd. Praha, Computer Press 2003. 482 s. + CD. (Praxe manažera) (Business books) ISBN 80-251-0183-5 Sg. 26047

Protože skutečně existuje úzké spojení mezi vyjádřením např. upřímnosti a otevřenosti a přímým pohledem do očí, není pro podvodníky nejružnějšího typu nic jednoduššího než tohoto automatického spojování zneužít. Udát se to může jak v přímém kontaktu mezi lidmi, tak třeba pomocí reklamního billboardu.

Žák, Petr: **Kreativita a její rozvoj.** 1. vyd. Brno, Computer Press 2004. 315 s. (Business books) ISBN 80-251-0457-5 Sg. 26048

Obecný překlad termínu brainstorming je „bouře v mozku“. Původní vize Alexe Osborna však zněla jinak. Osborn chápe brainstorming jako „útok mozku na problém“.

CD
Současné metodologické přístupy a strategie pedagogického výzkumu. Sborník příspěvků 14. konference České asociace pedagogického výzkumu. Plzeň – září 2006. Plzeň, Západočeská univerzita 2006

Zajímavé internetové adresy

TIME

Na webových stránkách časopisu TIME si můžete přečíst některé aktuální články a také vyhledávat v archivu. V srpnovém dvojčísle 6/7, které je věnováno Asii (*a je k nahlédnutí také v knihovně*) se dozvíte, odkud pochází slovo kečup (z čínštiny, přesněji z kantonského nářečí), které dvě kuchyně se nejvíce rozšířily po světě (čínská a italská), jaké údaje shromažďuje indická Digitální knihovna tradičních znalostí – TKDL (o ájurvédě a způsobech léčení), kolik kontejnerů se ročně přepraví v Singapurském přístavu (20 miliónů), kolik z toho se ročně ztratí (méně než 10), proč chrám Božího hrobu v Jeruzalémě střeží od roku 638 příslušníci jedné muslimské rodiny (jsou nestranní na rozdíl od soupeřících křesťanských skupin). <http://www.time.com/time/>



Země krásná neznámá

Výstava fotografií francouzského fotografa Yanna Arthus-Bertranda je v současné době k vidění na pražské Kampě. Pokud to na Kampu máte „z ruky“ nebo se na některé obrázky chcete podívat znovu, můžete si otevřít webové stránky. Na první straně je nejlepší zvolit 3. sloupec, který vede na stránku s geografickým seznamem (v levém dolním rohu). Česká republika mezi zobrazenými zeměmi není, ale mnoho jiných pro nás exotičtějších míst ano. Zajímavé je, jak se „obyčejná“ práce, třeba v zemědělství, viděna s větším odstupem, změnila v umělecký obraz. <http://www.yannarthusbertrand.com>



portal.gov.cz
NA ÚŘAD PŘES INTERNET

E-LEARNING na Portálu veřejné správy

Na Portálu veřejné správy jsou od poloviny ledna zpřístupněny pro veřejnost bezplatné e-learningové kurzy se zaměřením především na počítačovou gramotnost. V seznamu kurzů je 7 kurzů z oblasti práce s počítačem – Teorie, Windows, Word, Excel, Access, PowerPoint, Internet a e-mail, dále kurz Krok za krokem Portálem veřejné správy a Kurz o elektronickém podpisu. <http://portal.gov.cz/wps/portal/>

ÚSTAV PRO JAZYK ČESKÝ
AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY



Poradna Ústavu pro jazyk český

O těchto důležitých stránkách jsme již ve Zpravodaji psali několikrát. Na stránkách poradny najdete odpovědi na nejčastější problémy s českým jazykem. Nenačnete-li tam to, co potřebujete, můžete poslat dotaz elektronickou poštou a dostanete stejnou cestou například takovéto vysvětlení: „*Obecně platí, že přídavná jména s příponou -icí vyjadřují stálou vlastnost, většinou účel, k němuž něco slouží (kropící vůz - vůz na kropení, honící pes - pes využívaný na honění zvěře atp.). Přídavná jména s příponou -ící jsou dějová - vyjadřují tedy, že někdo/něco právě něco dělá (kropící vůz - vůz, který právě kropí silnici, pes honící kočku - pes, který právě honí kočku atd.). Slovníky spisovné češtiny (Slovník spisovného jazyka českého, Slovník spisovné češtiny) zachycují např. honící, kropící, řídicí atd., adjektivum "hodnotící" však nikoliv. Domníváme se, že by se i v jeho případě mělo analogicky dodržovat výše uvedené pravidlo - stejně jako u řídicí (je např. řídicí počítač, systém, ale řídicí orgán, tj. orgán, jenž řídí). Ve všech Vámi uváděných příkladech bychom Vám doporučili psát krátce i: hodnotící kritérium (kritérium pro účely hodnocení), hodnotící standardy (ale např. hodnotící zpráva). Dobrou pomůckou pro užití tohoto systémového pravidla je dosazení si jiného slova, jež tento protiklad nemá - např. testovací kritéria vs. testující osoba.“ www.ujc.cas.cz/poradna/porfaq.htm*