

z p r a v o d a j

XXI. ročník

2

2010

- 2 Editorial
Březen jako měsíc čtenářů. Zpravodaj a jiné časopisy v elektronické podobě.
- 3 Ukončování středního vzdělávání v Evropě
Závěrečné shrnutí a celkový přehled jednotlivých pokračování seriálu.
- 4 Míra vstupu do vysokoškolského vzdělávání podle druhu bakalaureátu
Graf znázorňuje situaci ve Francii v roce 2005.
- 5 Vzdělávání a mobilita
Překlad stručné zprávy Cedefopu, která se zabývá Evropským systémem kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) a jeho zaváděním v jednotlivých zemích EU.
- 8 Vliv rodičů a vrstevníků při volbě povolání
Jací činitelé ovlivňují rozhodování o volbě povolání u mladých lidí. Význam praxe v podnicích.
- 9 Google je všechno, nebo ne?
Různé způsoby a možnosti vyhledávání vědeckých a odborných informací. Google Scholar.
- 11 Reforma odborného vzdělávání v Thajsku
Reformní politika thajské vlády ve vzdělávání. První zákon o odborném vzdělávání. Přebírání zkušeností s německým duálním systémem.
- 12 Struktury zaměstnání v nemocniční péči
Demografické změny a nutnost udržet zdravotnický personál děle v činné službě.
- 14 Co nového v časopisech
European journal of vocational training, 2009, No. 46; Céreq Bref, 2009, No 262 a 263.
- 15 Nové knihy v knihovně
- 16 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
Nově uspořádané stránky Cedefopu, VETBib, Orbis scholae, Březen – měsíc čtenářů.

Editorial

BŘEZEN MĚSÍC ČTENÁŘŮ



Napřed byl březen měsícem knihy. Poprvé se slavil v roce 1955. V roce 1998 vystřídal knihu Internet a po jedenáct následujících let byl březen měsícem Internetu. Od letošního roku máme březen – měsíc čtenářů. To je dobrý nápad, vždyť nebyť čtenářů ležely by ladem knihy skutečné i virtuální!

Shodou okolností právě letos v březnu přestane vycházet papírová verze Zpravodaje. (Tištný Zpravodaj budou nadále dostávat jen knihovny s právem

povinného výtisku a veřejné knihovny – viz seznam na třetí straně obálky.) Vyžadují to úsporná opatření, která se však dotknout jen formy, nikoliv obsahu. Nejsme sami, kdo museli sáhnout k takovému kroku. Šetří se i v Evropském středisku pro rozvoj profesní přípravy známém pod názvem Cedefop. Časopis Cedefop Info, do kterého přispívali pracovníci z oblasti odborného vzdělávání z členských států EU, nejprve přešel na elektronickou formu a pak přestal vycházet vůbec. Jeho funkci nyní pravděpodobně plní Cedefop Newsletter, také v elektronické verzi. Další časopis vydávaný Cedefopem třikrát ročně: European journal of vocational training skončil 45. číslem éru, v níž vycházel v tištěné podobě v pěti jazykových mutacích. Číslo 46 – viz rubrika Co nového v časopisech – vyšlo v elektronické podobě a pouze v angličtině. Příspěvky do tohoto časopisu se dříve přijímaly ve všech úředních jazycích EU, nyní se mohou předkládat pouze v angličtině, aby se ušetřilo na překladcích. Pouze v elektronické formě jsou i stručné zprávy v Cedefop briefing note, které si však ponechaly vícejazyčnost, vycházejí v šesti jazycích a v češtině si je můžete většinou přečíst ve Zpravodaji. Francouzské Středisko pro studium a výzkum kvalifikací (Céreq) vydává měsíčník Bref pouze v elektronické podobě od začátku roku 2008 – viz též rubrika Co nového v časopisech v tomto čísle.

Elektronické dokumenty mají své výhody. Dá se v nich fulltextově vyhledávat, odkazy na místa v Internetu mohou být funkční, i když nejsou modré a podtržené. Ve Zpravodaji jsou funkční všechny odkazy i ty, které jsou psány malým písmem, protože jsou moc dlouhé. Nemusíte luštit, co je tam napsáno, stačí stisknout ctrl a kliknout na odkaz. Můžete se tak podívat například na plné znění článků z rubriky Co nového v časopisech v tomto čísle Zpravodaje. Další výhodou elektronických dokumentů je, že nezabírají místo, jen to virtuální. Nevýhodou je, že si je nemůžete číst na příjemnějším místě než u počítače, pokud nepovažujete za nejpříjemnější místo na světě právě tuto židli.

V lednovém čísle jsme na tomto místě psali, že končíme s přehledem způsobů ukončování středního vzdělávání v Evropě. Přece jsme se však k tomuto tématu vrátili ještě jedním shrnujícím článkem, který poskytuje souhrnný přehled o pěti skupinách, do nichž jsme jednotlivé země rozdělili. U každé skupiny najdete odkaz nebo odkazy (skupina B) na příslušná čísla Zpravodaje, v nichž jsou podrobnější informace.

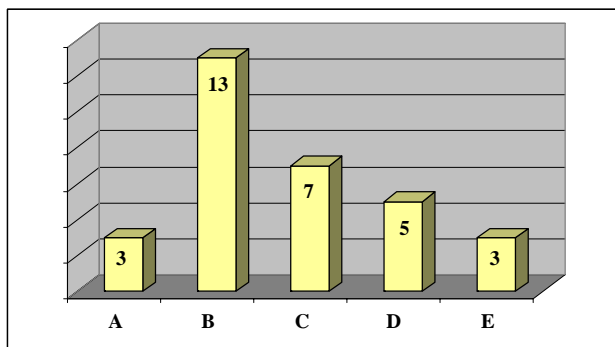
V jazykovém koutku můžeme opět potvrdit platnost výroku, že „Evropa je v rukou překladatelů“. V rubrice Co nového v časopisech jsou záznamy dvou článků (jeden z European journal of vocational training, druhý ze Céreq Bref), které pojednávají o francouzské VAE. Bez znalosti reálií byste to však z anglického textu těžko poznali.

AK

Ukončování středního vzdělávání v Evropě

V lednovém čísle vyšlo poslední pokračování seriálu o ukončování středního vzdělávání v evropských školách. Nyní reagujeme na připomínky čtenářů, kteří upozorňují na to, že vyhledávání informací v obsahu minulých čísel nebo s pomocí tematického rejstříku je zdouhavé. Tento článek proto přináší závěrečné shrnutí s odkazy na jednotlivá pokračování seriálu. Skupiny jsou v pozměněném pořadí, než jak vycházely ve Zpravodaji. V závorkách za jménem země je uveden název zkoušky v originále.

Rozdělení zemí* podle způsobů ukončování středoškolského vzdělávání do pěti skupin



* Spojené království je v tomto přehledu rozděleno na dvě části: Anglii, Wales a Severní Irsko; Skotsko.

Skupina A

Země, v nichž je celostátní zadání maturitní zkoušky alespoň v jednom vyučovacím předmětu shodné pro všeobecně vzdělávací i odborné školy:

Itálie (*Esame di Stato conclusivo dei corsi di studio di istruzione secondaria*)

Polsko (egzamin dojrzałości – matura)

Slovensko (*maturitná skúška*)

Zpravodaj 2009, č. 9, s. 4-7.

<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0909a.pdf>

Skupina B

Země, v nichž jsou jednotná zadání maturitních zkoušek různá pro střední všeobecně vzdělávací a střední odborné školy:

Dánsko (*Studentereksamen – STX; Højere Forberedelseseksamen – HF; Højere handelseksamen – HHX; Højere teknisk eksamen – HTX*)

Francie (*Baccalauréat général: ES – économique et sociale; L – littéraire; S – scientifique. Baccalauréat technologique: STG – sciences et technologies de la gestion; STI – sciences et technologies industrielles; STL – sciences et technologies du laboratoire; ST2S – sciences et technologies de la santé et du social; TMD – techniques de la musique et de la danse; hôtellerie. Baccalauréat professionnel – bac pro.*) viz též graf za článkem na straně 4 dole.

Kypr (*παγκύπριες εξετάσεις – pagkypries exetaseis*)

Lotyšsko (*centralizēts eksāmens; centralizēts profesionālās kvalifikācijas eksāmens*)

Lucembursko (*examen de fin d'études secondaires; examen de fin d'études secondaires techniques*)

Maďarsko (*szakközépiskolai érettségi-képesítő vizsga; szakmai vizsga*)

Malta (*matriculation certificate examination*)

Zpravodaj 2009, č. 10, s. 6-10.

<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0910a.pdf>

Norsko (závěrečné zkoušky ve všeobecném vzdělávání nemají zvláštní název, vysvědčení se jmenuje *Vitnemål*)

Portugalsko (*exame final de âmbito nacional; prova de aptidão profissional*)

Rumunsko (*examen de bacalaureat*)

Slovensko (*splošna matura; poklicna matura*)

Spojené království

Anglie, Wales a Severní Irsko (závěrečné zkoušky nemají zvláštní název)

Skotsko (závěrečné zkoušky nemají zvláštní název)

Zpravodaj 2009, č. 11, s. 4-9.

<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0911a.pdf>

Skupina C

Země, v nichž se celostátní maturitní zkoušky konají jen ve všeobecně vzdělávacích školách:

Bulharsko (*Durjaven zrelosten izpit – Държавен зрелостен изпит*). Je sporné, zda profilovaná gymnázia považovat za střední odborné školy.

Estonsko (*gümnaasiumi lõpueksamid*)

Finsko (*ylioppilastutkinto/studentexamen*)

Irsko (*Leaving Certificate examination*)

Litva (*Valstybinis brandos egzaminas*)

Německo (*Abiturprüfung*)

Nizozemsko (*centraal examen; staatsexamen*)

Zpravodaj 2010, č. 1, s. 7-12.

<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2010/Zp1001a.pdf>

Skupina D

Země, v nichž maturitní zkoušky pořádají jednotlivé školy:

Belgie

Francouzské společenství (většina škol zkoušky pořádá)

Německý mluvící společenství (o závěrečném vysvědčení rozhoduje třídní rada, nebo se skládají zkoušky před externí zkušební komisí)

Vlámské společenství (uděluje se osvědčení o pravidelné docházce, které není podmínkou přijetí do terciárního vzdělávání)

Island (*stúdentapróf*)

Lichtenštejnsko (*Maturaprüfung; Berufs maturaprüfung*)

Rakousko (*Reifeprüfung*)

Řecko (*Panelladikes exetaseis – Πανελλαδικές εξετάσεις*)

Zpravodaj 2009, č. 12, s. 4-8.

<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0912a.pdf>

Skupina E

Země, v nichž se studium ve středních školách ukončuje bez závěrečné zkoušky:

Španělsko

Švédsko

Turecko

Zpravodaj 2009, č. 9, s. 8-9.

<http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0909a.pdf>

Závěrečné shrnutí a malý výlet do minulosti

Při přípravě seriálu o ukončování středního vzdělávání v Evropě jsme informace o jednotlivých zemích čerpali hlavně z materiálů Eurydice. Ty jsou uspořádány podle jednotného vzoru a jsou průběžně aktualizovány (viz rubrika Zajímavé internetové adresy, Zpravodaj 2009, č. 7/8, s. 24).¹

Situace v jednotlivých zemích se různí, i když lze najít některé společné trendy.

Ve všech zemích se zvyšuje podíl úspěšných absolventů středních škol v příslušné věkové skupině. Tím se zároveň snižuje hodnota připisovaná maturitnímu vysvědčení na trhu práce. Dochází pak k tomu, že jsou mladí lidé přijímáni na místa, která mohou vykonávat pracovníci s nižší kvalifikací. Tomuto jevu se říká nadbytečná kvalifikace (*overqualification*) nebo zaměstnání pod úrovní kvalifikace (*underemployment*).

Ve většině zemí je maturitní vysvědčení předpokladem pro vstup na vysokou školu, někde postačujícím, jinde je třeba absolvovat přijímací zkoušky, nebo skládat další zkoušky, které teprve poskytují přístup na vysokou školu. V některých zemích opravňují maturit-

ní vysvědčení udělená absolventům středních odborných škol pouze ke vstupu na odborné vysoké školy.

Maturitní zkoušky mají v zemích, kde se konají, většinou dlouhou tradici (např. ve Francii přes 200 let, viz Zpravodaj 2008, č. 6, s. 3), o čemž svědčí i rozmanité staré názvy. V anglicky psaných materiálech Eurydice se jako obecný název používá termín *matriculation examination*, podobně jako v tomto článku píšeme *maturitní zkouška*.

Maturita se v českém školství objevila jako součást významných reforem v letech 1848-1849.² V loňském roce tedy bylo maturitě již 160 let. O reformách gymnasia se píše na stránkách *Časopisu k prospěchu času přiměřených oprav na gymnasiích*, kterým si můžete virtuálně zalistovat díky digitální knihovně Kramerius³ (viz rubrika Zajímavé internetové adresy, Zpravodaj 2009, č. 12, s. 16). Listování je však dosti zdlouhavé, protože 200 stránek periodika lze převádět do formátu PDF jen po 20 stránkách. Pravděpodobně tam bude i zmínka o zavedení maturity. Přístupnější je však Ottův slovník naučný (Praha, 1900), kde má maturita samostatné heslo.

Maturita (z lat.), zralost. **Maturitní vysvědčení**, t. j. vysvědčení dospělosti, vydává se absolventům středních škol (gymnasií, reálék, ústavů učitelských), kteří vykonali zkoušky maturitní a tím prokázali svoji způsobilost k návštěvě škol vysokých.

Navzdory silným tradicím se i maturitní zkoušky vyvíjejí, takže nezbyvá, než nadále pozorně sledovat, co se v jednotlivých zemích na tomto poli děje.

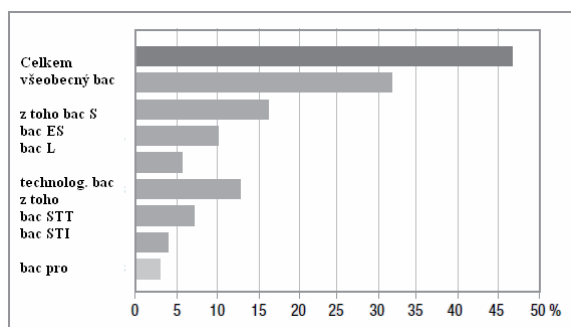
AK

¹ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

² MORKES, František. *Historický přehled postavení maturitní zkoušky a analýza jejích funkcí*. Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 2003. 71 s. ISBN 80-211-0438-4 Sg. 25474

³ <http://kramerius.nkp.cz/kramerius/PShowPage.do?it=čid=8650741>

Míra vstupu do vysokoškolského vzdělávání podle druhu bakalaureátu (Francie 2005)



Graf je převzat z článku *Profesní bakalaureát: brána do vysokoškolského vzdělávání?* (EJVT, 2001, No 46, p. 4-27) – viz rubrika Co nového v časopisech.

Vysvětlení zkratk:

bac S – přírodovědný bakalaureát; bac ES – ekonomický a sociální bakalaureát; bac L – literární bakalaureát;

bac STT – bakalaureát nauky a technologie využívané v terciární sféře; bac STI – bakalaureát nauky a technologie využívané v průmyslu; bac pro – profesní bakalaureát.

AK

Vzdělávání a mobilita

Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) je jedním z několika evropských nástrojů, které slouží k tomu, aby systémy kvalifikací v Evropské unii byly pro své uživatele pochopitelnější a flexibilnější, a tím podporují mobilitu pracovníků a vzdělávajících se lidí.

Národní politiky celoživotního vzdělávání jsou doplňovány evropskými iniciativami zavádějícími rámce a společné nástroje. ECVET je dobrovolný a vznikl jako výsledek několikaleté úzké a konstruktivní spolupráce Evropské komise, členských států a sociálních partnerů. Cedefop je do této spolupráce zapojen od roku 2002. Provádí různé analýzy vytváření a využívání systémů přenosu kreditů. Doporučení ustavující ECVET vstoupilo v platnost 18. června 2009. Poskytlo členským státům vodítka pro zavedení nového nástroje. Zavedení ECVET bude vyžadovat ještě užší spolupráci v odborném vzdělávání mezi evropskou a národní úrovní i uvnitř členských států a mezi nimi. Má-li být úspěšné, bude třeba, aby všichni partneři byli angažováni, tvůrčí a ochotní se na tom podílet. Bude nutné překonat mnoho překážek a nacházet inovativní řešení.

ECVET – odpověď na změny

ECVET umožní, aby ohodnocené výsledky učení byly uznávány a lidé, kteří chtějí získat kvalifikaci, si je mohli přenášet a shromažďovat. ECVET předpokládá, že veškeré učení může vést k nějaké kvalifikaci, a nedělá žádné rozdíly v tom, jak bylo výsledků učení dosaženo. Umožňuje získat kvalifikaci mnoha různými způsoby v různých životních obdobích.

Stručně o ECVET

ECVET je založen na koncepci a postupech pro stanovení společného a srozumitelného jazyka pro transparentnost, přenos a uznávání výsledků učení.

Skládá se z těchto částí:

- výsledky učení uvádějí znalosti, dovednosti a kompetence, které si lze osvojit v různém vzdělávacím kontextu;
- jednotky výsledků učení jsou složky kvalifikací; jednotky mohou být hodnoceny, validovány a uznávány;
- body ECVET poskytují dostatečné informace o jednotkách a kvalifikacích v číselné podobě;
- kredit udělováný za ohodnocené a zdokumentované výsledky učení; kredity lze přenášet do jiného kontextu a shromažďovat pro dosažení kvalifikace;
- vzájemná důvěra a partnerství mezi participujícími organizacemi jsou vyjádřeny v memorandu o porozumění a v dohodách o vzdělávání.

Silná mezinárodní konkurence a vznik evropského prostoru vzdělávání a práce činí nástroje, jako je

ECVET, důležité pro evropské a národní strategie celoživotního vzdělávání. Za tímto vývojem stojí několik faktorů. Evropské pracovní síly stárnou a potřebují lepší přístup ke vzdělávání v průběhu delšího pracovního života. Změny v obsahu povolání se zrychlují. Lidé častěji mění zaměstnání. Vznikají nové příležitosti ke vzdělávání a nové způsoby vzdělávání. Lidé s nízkou kvalifikací jsou zvláště zranitelní na trhu práce a podíl lidí, kteří nedokončí střední vzdělávání, zůstává dosti vysoký. Obě skupiny potřebují větší podporu k tomu, aby se integrovaly do trhu práce.

Tento vývoj vede členské státy k tomu, aby rozšiřovaly rozsah znalostí, dovedností a kompetence, které jsou ve společnosti oceňovány a využívány, uznáváním výsledků učení získaných mimo formální systém vzdělávání, např. při práci, ve volném čase nebo během vzdělávání v zahraničí.

Uznávání výsledků učení, které splňují požadovaný standard, bez ohledu na to, jak byly získány, usnadní lidem postup ve vzdělávání a v práci v průběhu celého života. V členských státech se již vytvářejí mechanismy validace, sblížuje se počáteční a další odborné vzdělávání s vysokoškolským vzděláváním a zároveň se rozšiřuje postsekundární a terciární odborné vzdělávání.

Realizace ECVET je složitý úkol

Principy ECVET jsou dosti jednoduché, přesto však je jeho zavedení těžkým úkolem, protože se musí přizpůsobit rozmanitým systémům odborného vzdělávání a kvalifikací v EU. V rámci doporučení jsou členské státy povzbuzovány k tomu, aby vytvořily podmínky pro využívání ECVET jako součásti kvalifikací odborného vzdělávání do roku 2012 (viz tabulka). Obecné principy stanovené na evropské úrovni prostřednictvím experimentů a testování v letech 2009 až 2012 budou postupně převedeny do praxe na národní, místní a odvětvové úrovni.

Rozvrh zavádění ECVET

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Testování a vytváření					Zpráva a přehled	
Země vytvářejí podmínky pro postupné zavádění ECVET						
Zavádění ECVET						

Členské státy budou muset analyzovat své systémy vzhledem k hlavním principům ECVET, institucionálním pravomocím a řídicím mechanismům a svým

strategiím celoživotního vzdělávání. V důsledku toho je testování extenzivní. Evropská komise zaznamenala více než 100 projektů ECVET financovaných programem celoživotního vzdělávání, které v Evropě probíhají nebo již byly ukončeny.

Je třeba vyřešit mnohé problémy, má-li ECVET fungovat. Země definují a popisují své kvalifikace velmi rozdílně, takže je obtížné identifikovat ty, které jsou srovnatelné a vhodné pro shromažďování a přenos mezi různými systémy. Tuto překážku má překonat fakt, že ECVET je založen na výsledcích učení, které uvádějí znalosti, dovednosti a kompetence osvojitelné v různém učební kontextu. Výsledky učení umožňují identifikovat oblasti, v nichž se různé kvalifikace v jedné zemi nebo v různých zemích překrývají a kde může docházet k přenosu výsledků učení. Jednotky výsledků učení budou umožňovat mobilitu učení započítávaného do kvalifikací.

Obtížný úkol spočívá v tom, že mnohá kurikula nejsou dosud založena na výsledcích učení. Existují také různé interpretace toho, co výsledky učení znamenají, není žádná obecná metoda na to, jak je identifikovat, definovat a hodnotit. Některé členské státy pomocí projektů zkoumají a vytvářejí přístupy k navrhování jednotek výsledků učení. Jedním z přístupů je popisování výsledků učení pomocí znalostí, dovedností a kompetencí, jsou však testovány i další metody. Členské státy vidí i některé další problémy. Například, jak identifikovat oblasti společné různým kvalifikacím, jak mohou být využity k vytvoření společných jednotek pro různé kvalifikace a dokonce, jak vytvořit společné profily kvalifikací nebo standardy, které mohou sdílet jednotlivé obory, povolání nebo země.

Definovat výsledky učení a identifikovat společné oblasti mezi kvalifikacemi však nestačí. Získané výsledky učení musí být ohodnoceny tak, aby se zjistilo, zda splňují vzdělávací standardy. To znamená, že hodnotící metody musí být také založeny na výsledcích učení, být schopny hodnotit části kvalifikací a brát v úvahu výsledky neformálního a informálního učení při udělení kreditů. Většina hodnotících systémů však není strukturována tímto způsobem, jsou založeny na testování plného osvojení požadovaných dovedností v závěrečné zkoušce. Při hodnocení je třeba nalézt rovnováhu mezi znalostmi, dovednostmi a kompetencemi. Je nezbytné vypracovat cesty, jak učinit body ECVET srozumitelné a používat je transparentním způsobem. Všeobecné popisy výsledků učení mohou být dostačující ke zjištění míst, kde se kvalifikace překrývají, pro hodnocení jsou však potřebné specifitější deskriptory.

Validace a uznávání dosažených výsledků učení na individuální úrovni předpokládá zapojení institucí

odpovědných za udělení kvalifikací a za národní validační a certifikační standardy.

Podporovatelé a partneři pilotních projektů ECVET navrhuje a experimentálně ověřují různé způsoby vytváření a využívání ECVET. Samozřejmě nepracují v izolaci. Podílejí se o zkušenosti s ostatními, s nimiž směřují ke společným výsledkům za podpory Evropské komise a Cedefopu. Země mimo EU, které se zajímají o ECVET, podporuje Evropská nadace odborného vzdělávání (*European Training Foundation – ETF*). Práce na projektech přesahují individuální cíle a úkoly. Jsou velmi důležité pro realizaci ECVET.

Spojení ECVET s jinými evropskými nástroji

ECVET je jedním z několika společných evropských nástrojů pro podporu celoživotního vzdělávání a mobility. Tyto nástroje se vzájemně posilují a všechny musí být používány tak, aby se vztahovaly jeden k druhému a byly relevantní pro lidi.

Rámec Europassu, který poskytuje standardní způsob vyjádření znalostí, dovedností a kompetencí, již umožňuje popisovat kvalifikace pomocí výsledků učení. Jiným úkolem spojeným s realizací ECVET je integrování termínů ECVET do dodatku k osvědčení v Europassu a do dokumentů o mobilitě tak, aby se jimi popsaly kvalifikace a kredity, které jednotlivci získal.

Dalším velkým úkolem je spojit ECVET s Evropským rámcem kvalifikací (*European Qualifications Framework – EQF*) a se vznikajícími národními rámci kvalifikací (NRK). EQF a NRK, které jsou také založeny na výsledcích učení, poskytují strukturu úrovní, jež umožňuje vidět, jak se kvalifikace uvnitř zemí a mezi nimi k sobě vztahují. Poskytují rámec pro kredity ECVET tak, aby byly pojmány ve vztahu k tomu, co člověk umí dělat a jak se tyto schopnosti vztahují ke kvalifikacím a certifikátům.

Stavět na pevných základech

Realizace ECVET představuje obtížný úkol, avšak EU staví na zkušenostech shromažďovaných po mnoho let a některé členské státy už se připravují. Například Španělsko, Francie, Finsko a Švédsko používají kredity nebo jednotky vzdělávání po mnoho let. Nové rámce kvalifikací a kreditů pro Anglii, Wales a Severní Irsko a maltský rámec kvalifikací posilují roli přenosu kreditů. Belgie (Vlámské společenství), Lotyšsko a Lucembursko také aktualizují své národní směrnice tak, aby mohly obsahovat přenos a shromažďování kreditů.

Při práci na přípravě ECVET se zkoumá použití přenosu kreditů pro nadnárodní mobilitu i pro národní „prostupnost“, zejména usnadnění přesunu mezi různými částmi formálního vzdělávání a systému pro-

fesní přípravu, např. mezi všeobecně vzdělávacími a odbornými programy.

FINECVET¹ z Finska je příkladem použití ECVET pro nadnárodní mobilitu ve vybraných sektorech pro mezinárodní přenos umožňující žákům naučit se něco, co se při studiu doma běžně neučí. Usiluje o zvýšení mobility v počáteční profesní přípravě. FINECVET srovnává výsledky učení získané doma a v jiných zemích snadněji, protože považuje učební zkušenost v zahraničí za normální součást profesní přípravu. Zaměřuje se na průběh, dokumentaci a zajišťování kvality v ECVET a snaží se učinit ECVET pochopitelnější, zejména pro učitele.

V zásadě jsou pro organizační uspořádání v rámci ECVET profesní a vzdělávací standardy začleněny do dohody o mobilitě nebo učení uzavřené mezi poskytovatelem a učícím se člověkem. To umožňuje identifikovat výsledky učení tvořící jádro projektu mobility. Během období stráveného v zahraničí jsou k validaci výsledků učení používány hodnotící standardy domovské i hostitelské země. Tyto standardy poskytují důležité a již existující výchozí body pro zajišťování důvěry v hodnotící a uznávající kredity.

Německo používá ECVET pomocí DECVET² k podpoře domácích reforem. Německý duální systém počáteční profesní přípravu poskytuje vysokou kvalitu a relevantní přípravu pro trh práce, trpí však nedostatečnou přístupností a slabými ve validaci a uznávání výsledků učení z jiných částí systému profesní přípravu. Pro Německo je význam flexibility mezi různými částmi systému vzdělávání a profesní přípravu zdůrazněn demografickými změnami a hospodářskou krizí. V současné době přijímají podniky méně učňů a méně absolventů základních škol chce vstoupit do duálního systému. Naopak přijímání do školního odborného vzdělávání a přípravných tříd zůstává na vysoké úrovni. Mezi těmito značně oddělenými systémy existuje jen malé spojení. Žáci, kteří chtějí pokračovat ve vzdělávání v duálním systému, musí začít v učňovství od začátku bez ohledu na to, čeho již dosáhli. Podobně ti, kteří předčasně opustili jeden druh vzdělávání a později se integrovali do jiného, nedostanou žádné formální uznání výsledků předchozího učení.

Mobilita a flexibilita jsou odměnou

Zavedení ECVET je především otázkou koordinace, což pro mnohé členské státy znamená provést reformu vzdělávacího systému. Koordinace vyžaduje stimulování a udržování spolupráce mezi různými organizacemi a zainteresovanými stranami na různých úrovních, s různými zájmy a pocházejících z různých zemí s různými systémy.

Koordinace musí být vyvážená, ale pevná. Zavedení ECVET bude vyžadovat flexibilitu, ochotu a značnou trpělivost. Je třeba udělat různá technická opatření, např. zavést používání výsledků učení k popisu kvalifikací a k poskytnutí základu pro standardy a hodnocení. To v mnohých členských státech povede k podstatným změnám. Kromě toho bude mít zavedení ECVET přímý vliv na národní systémy validace výsledků neformálního a informálního učení a na další evropské nástroje, především EQF a Europass. Ačkoliv by rozsah úkolů neměl být podceňován, neměl by být podceňován ani dosud dosažený pokrok. ECVET, EQF a Europass jsou jasným důkazem odhodlání spolupracovat v odborném vzdělávání. ECVET bude zaveden postupně na základě výsledků testování a experimentů tak, aby se našel nejlepší způsob pro ECVET v různorodosti evropských systémů odborného vzdělávání.

Evropská komise ustavila silný systém pro projekty, které mají pomoci koordinovat zavedení ECVET. Práci bude vykonávat skupina uživatelů ECVET a evropská síť ECVET, která bude poskytovat příležitost pro neustálou výměnu zkušeností a informací. Cedefop poskytuje své odborné znalosti prostřednictvím analýz, informací a seminářů tak, aby zvýšil povědomí o výhodách a nástrahách ECVET. To pomůže zasadit vytváření ECVET do širšího kontextu vývoje vzdělávací politiky a trhu práce. Cedefop analyzuje obecné vztahy mezi evropskými nástroji pro vzdělávání a profesní přípravu. Uvažuje o racionální podpoře jejich dlouhodobého vývoje a osvětluje témata, která jsou pro ně společná (výsledky učení, zajišťování kvality, akreditace, certifikace nebo dynamika kvalifikací poskytovaných systémy odborného vzdělávání nebo hospodářskými sektory). Projekty, které testují a zkoušejí ECVET, a lidé zapojení do jeho zavedení zjistí, zda ECVET splní očekávání, která jsou do něj vkládána.

Mírně upraveno a zkráceno.

AK

¹ *Projekt FINECVET 1 probíhal v letech 2005-2006. Navazující FINECVET 2 byl zahájen v srpnu 2006 a ukončen v prosinci 2007. Podíleli se na něm zástupci Francie, Itálie, Litvy, Maďarska, Německa, Nizozemska, Rakouska, Španělska, Švédska a Turecka. FINECVET 2 Project. Application of the European Credit Transfer System for Vocational Education and Training (ECVET) in Finland. Final report summary, 2008. Zdroj: Internet.*

² *Pilotní iniciativa DECVET viz <http://www.decvet.net/en/>*

Pramen: On the move: learning and mobility come closer. Step by step Member States set out on the road to implementing European credit system for vocational education and training. Cedefop briefing note, December 2009, 4 p. ISSN 1831-2411 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/14951.aspx>

Vliv rodičů a vrstevníků při volbě povolání

Článek německého odborníka v oboru profesního poradenství se zabývá otázkou, jak velký vliv mají rodiče a vrstevníci na rozhodování mladých lidí o budoucím povolání.

Vliv rodičů

V dosavadním výzkumu se zjistilo, že mezi informačními zdroji, které ovlivňují volbu povolání, jsou nejdůležitější rodiče a podniková praxe. Požadované informace se sdružují do komplexního celku zahrnujícího věcné a emoční součásti a součásti založené na vlastní zkušenosti. Informační zdroje vytvářejí tři pilíře:

- rodiče a zapojení činitelé, mj. vrstevníci a dobře známí lidé z okolí;
- profesní poradci z pracovních agentur a středisek profesních informací;
- školy organizující i podnikovou praxi, která tak představuje část kurikula profesní volby.

Vliv skupin vrstevníků (*peer groups*¹)

Role vrstevníků je v průběhu přechodu ze školy do profesní přípravy, kdy musí docházet k nové orientaci ve způsobech chování, velmi důležitá. Dospívající shromažďují informace, které potřebují pro přípravu na rozhodování o svém budoucím povolání, společně se svými přáteli. Vzájemně si sdělují, co našli. To podporuje proces ujasňování zájmů a možností.

Vliv vrstevníků ve vztahu k profesní orientaci a informacím pro volbu povolání v současné době vzrostl. Pro volbu povolání však zatím není rozhodující. Rozšiřování vlivu vrstevníků je známkou toho, že skupiny mladých lidí stále více přebírají úlohu rodičů a mladiství svá rozhodnutí formují v diskusi s vrstevníky, kteří jsou ve stejné nebo podobné školní a životní situaci. Je možné, že vliv vrstevníků časem převáží nad vlivem rodičů.

Při dosavadních výzkumech účinnosti institucionálních a individuálních informací se zkoumalo, jaký podíl na celkovém výsledku měli u mladých lidí určití informační činitelé, kde existují problémy ve spojení mezi informátorem a informovaným a jaký vliv mají funkční informace na rozhodování lidí, kteří si volí povolání. Celkově bylo zaznamenáno, že v individuálním poradenství poskytovaném profesními poradci byly podle názoru mladých lidí výsledky spíše průměrné, poněkud horší než v poradenství poskytovaném učiteli. Naproti tomu podniková praxe má značnou váhu a tato váha se u žáků ještě zvýšila soustředěnou orientací na zkoumání kýžené profese. Rodiče mají nadále velmi důležitý vliv, vliv přátel sice roste, spíše však zdůrazňováním emočního upevnění profesních

přání. Surfování na Internetu na vlastním počítači a v databázích je ještě příliš nové na to, aby se již dala prokázat jeho účinnost. Navíc nemá žádný velký význam, protože neodpovídá potřebám těch, kdo si volí povolání. Individuálně požadované informace a struktura databází se nedají dobře sloučit.

Ve výzkumu volby povolání se dosud nepodařilo přezkoumat výpovědi a uvést je do vzájemného vztahu. Tím vzniká problém srovnatelnosti výsledků. Např. ve studii Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – IAB*) jsou rodiče a příbuzní shrnuti do jedné položky, učitelé a škola rovněž. Nějaké všeobecné výpovědi se však z výzkumů vyfiltrovat dají. Podněty k volbě profese pocházejí nejspíše z podnikové praxe, pak ze středisek informací o povoláních (*Berufsinformationszentrum – BIZ*), těstě následované rodiči a příbuznými. Také zde se učitelé a škola umístili s velkým odstupem. Diferenciace podle kvality těchto podnětů je zvláště poučná. Nejvyšší hodnotu s nejvyšším úsudkem má podniková praxe, za ní se kvalitativně umístila pomoc rodičů, téměř na stejném místě jako střediska informací o povoláních.

Ukazuje se, že četné rozhovory s vrstevníky o otázkách týkajících se kariéry byly významně asociované s intenzitou chování při hledání informací a dalo se předpokládat, že hledání informací o profesích a zaměstnáních se zintenzívnilo.

Rodiče a skupiny přátel svým poradenstvím pokrývají emocionálně afirmativní oblast ještě necíleně a tento vliv se pravděpodobně dále upevňuje ve věku třinácti let. Tím se starají o stabilitu mladých lidí, kteří jsou postiženi nejistotou a neklidem, čím více se termín vlastního rozhodování blíží. Snaží se nejistotu zmírňovat cíleným přijímáním a zpracováváním informací. Zdá se, že rodiče a podniková praxe jsou k tomu vhodnější než učitelé a profesní poradci.

Rodiče a vrstevníci mají značný vliv, který byl dříve pokládán téměř výhradně za negativní. Argumentace spočívala v tom, že rodiče mají jen nedostatečný přehled o šancích na trhu práce a na trhu učebních míst a pouze omezené zkušenosti a znalosti o širokém spektru profesí. Vliv vrstevníků, který byl sledován jen z negativní perspektivy gangů, byl hodnocen dokonce jako neblahý a nebezpečný.

Vliv, který na sebe mladí lidé v procesu volby povolání mají, účinkuje dvojitým způsobem:

- Je určován stejným věkem všech zúčastněných a společnými specifickými zájmy při volbě povolání.
- Existuje určitá shoda způsobená identickým věkem a školní formou, která vede k širokému spektru porozumění pro tematiku, a pomocí školní formy se také specifikuje sociální vrstva poskytující identitu.

Role vrstevníků je proto velmi důležitá.

Přímé kontakty s profesním polem nebo profesí získané na vlastní oči jsou pro rozhodování v procesu volby povolání nejdůležitější. Vlastní zážitky a osobní rozhovory s rodiči a přáteli mají hlavní roli, brožury a jiné informační materiály mají roli jen okrajovou.

Také role učitelů není příliš významná. Učitelé, kteří mají být průvodci v procesu volby povolání, nemají v této oblasti dostatečné kompetence.

Kdo tedy nakonec rozhoduje? 54 % mladých lidí si myslí, že oni sami, za 46 % rozhodli rodiče.

Patronáty

Pomoc, kterou mladým lidem poskytují rodiče a vrstevníci, spočívá hlavně v tom, že v nejistotě přechodu a rozhodování poskytuje silnou emocionální podporu, která pomáhá redukovat věcně strukturované informa-

ce a vlastní získané zkušenosti z podnikové praxe na individuální potřeby.

Skupina vrstevníků ztrácí okamžitě svoji účinnou sílu, když se na ni někdo obrátí s přáními, nebo dokonce klade požadavky. V tom by mohly pomoci patronáty (*Patenschaften*). Patronáty jsou vzájemná spojení mladých lidí s podobnými zájmy. Během kontaktů mladých lidí budou mít neformální rozhovory vzhledem k podobnostem zájmů poradenský charakter. To je podstatou tohoto modelu.

V rámci praxe se v podnicích vytváří kontaktní poměr. V něm žák profesní školy/učebň přebírá vůči žákům hlavní/reálné školy roli kouče, která se u učňů rozšiřuje do učebních podniků. Kouč žákům, kteří se rozhodují o budoucím povolání, poskytuje zprostředkované zkušenosti.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ *Co to je, když se řekne Peer? Zpravodaj, 2003, č. 9, s. 6.*

Pramen: BEINKE, Lothar. Der Einfluss der Eltern und der Peergroups auf Berufswahlentscheidungen. Berufsbildung, 2008, Nr. 109/110, S. 69-71.

Google je všechno, nebo ne?

Vyhledávače, například Google, Yahoo nebo Live Search, se vlivem obrovského nárůstu informací na Internetu staly v poslední letech nejvíce využívanými webovými nástroji. Příspěvek dokládá užitečnost a omezení vyhledávačů při hledání odborných vědeckých informací a zabývá se otázkou, zda vědecké vyhledávací služby mohou být alternativou k odborným databankám.

Vyhledávače jako zdroje primárních informací

Výsledek aktuálního průzkumu provedeného z pověření Německé ústřední knihovny hospodářských věd (*Deutsche Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften – ZBW*) ukázal, že výzkumníci volí na prvním místě Google. Na otázku: *Na kterých internetových stránkách hledáte vědeckou literaturu?* odpovědělo 82 % dotázaných, že tento vyhledávač používá více než desetkrát za měsíc. Google tak odsunul do pozadí onlinové knihovní katalogy (OPAC) a Wikipedii. Podobný výsledek přinesla onlinová anketa týkající se spokojenosti uživatelů s databankou literatury z oblasti odborného vzdělávání (*Literaturdatenbank Berufliche Bildung – LDBB*), která se uskutečnila na podzim 2008. Na otázku: *Jaké informační zdroje využíváte jako doplněk k LDBB?* odpovědělo 87 % procent dotázaných, že vyhledávače. Odborný portál *Pädagogik* zaměřený na

oblast vzdělávání a interdisciplinární internetový portál pro vědecké informace Vascoda jsou naproti tomu využívány jen málo nebo dokonce velmi málo.

Užitečnost a omezení vyhledávačů

Pro obrovský úspěch vyhledávačů existuje mnoho důvodů. Zaprvé je to dosti jednoduchá obsluha. Na hlavní stránce se při jednoduchém vyhledávání nachází vyhledávací pole, kde se při zadání hledaného výrazu může prohledávat celý index. Zadruhé rychlá odpověď a obsáhlý výčet výsledků zajišťují (subjektivní) rešeršní úspěšnost.

Při vyhledávání vědeckých informací pomocí vyhledávačů se však objevují – přinejmenším ve srovnání s vyhledáváním v klasických databázích – některé nedostatky. To platí zvláště pro srovnatelně malou disciplinu, jakou je výzkum zaměřený na profesní přípravu.

- Podle odhadů a průzkumů je část Internetu, jako např. tematicky specifické databáze nebo knihovní katalogy, ve kterých se nedá hledat pomocí vyhledávačů (*neviditelný web*), 40-500krát větší než viditelná část webu (*viditelný web*).
- Způsob, objem, struktura a kvalita množství dat na Internetu jsou pro uživatele zcela neznámé tak, jako postupy topologického uspořádání linků, které provádějí zdánlivé třídění seznamu výsledků podle relevance (v běžném případě se výsledek hledání orientuje podle četnosti a postavení hledaného výrazu v daném hledaném dokumentu a podle četnosti odkazů na uvedené linky). Odkazy, které se nenacházejí na první straně seznamu výsledků, jsou většinou zřídka vidět.
- Nedostatečné možnosti používání zástupných znaků při nahrazování částí slov a nezohledňování synonym mohou hledání na Internetu ztěžovat.

Na základě tohoto zjištění byla v posledních letech zpracována velká množství dat *neviditelného webu* tak, že se nyní dají hledat pomocí vyhledávačů. Německá národní knihovna (*Deutsche Nationalbibliothek* – DNB) poskytla celosvětovému katalogu *WorldCat* zpřístupňovanému Onlinovým počítačovým knihovnickým střediskem (*Online Computer Library Center* – OCLC) již přes osm milionů záznamů od roku 1913.

To platí též o FIS (*Fachinformationssystem*) *Bildung Literaturdatenbank* (databázi literatury o vzdělávání) nebo o výše zmíněné databázi LDBB vytvářené Spolkovým ústavem odborného vzdělávání (BIBB), jejichž odkazy vyhledávače mohou najít.

Google Scholar¹ – nová hvězda mezi vědeckými vyhledávacími službami

Google přišel před třemi lety na trh s vědeckou vyhledávací službou Google Scholar v německé verzi. Ten má podporovat vědeckou obec při vyhledávání vědeckých prací. Výše uvedené nedostatky mají být kompenzovány mj. tím, že jsou a priori identifikovány pouze vědecky relevantní obsahy. Google Scholar postupuje podle principu Citačního rejstříku vědecké literatury (*Science Citation Index* – SCI) a zkouší rozpoznat odbornou literaturu citovanou v odborném příspěvku a jako takovou ji zpřístupňovat pro vyhledávání. Výsledky jsou řazeny podle *pagerankingu*² Googlu a četnosti citací. Google Scholar prohledává vědecké servery, včetně plných textů placených dokumentů komerčních poskytovatelů. Jak velký je podíl vědeckých publikací zachycených vyhledávačem Google Scholar v síti, ze kterých oborů pocházejí a jak jsou aktuální se nedá přesně ověřit.

V průzkumu na Univerzitě Karlsruhe se porovnávaly výsledky literárních rešerší v odborných databázích ve

čtyřech tematických oblastech z nabídky oborů jedné německé univerzity s výsledky služby Google Scholar a byly hodnoceny z hlediska relevance. Vědci došli k názoru, že navzdory značným obsahovým nedostatkům lze předpokládat, že se okruh uživatelů Google Scholar bude nadále zvětšovat. V přístupu k tematice nebo pro doplňující rešerši je Google Scholar v každém případě užitečný, i když při vyhodnocování pramenů chybí transparentnost, která je samozřejmá u odborných databank, a kvalita bibliografických údajů.

V dřívějších průzkumech autoři uvádějí, že v Google Scholar jsou málo zastoupeny s časopisy s otevřeným přístupem (*Open-Access-Journals*), mnohé výsledky jsou málo aktuální a stále se objevují *nejasné prameny*.

Závěrečné poznámky

Známa jehla v kupce sena se pravděpodobně pomocí Googlu nebo Yahoo nenajde. Kdo je při své práci v odborném vzdělávání odkázaný na odborné informace a snaží se získat obsažný a přesný výsledek vyhledávání, ten může kromě odborných portálů, informačních systémů a databází (které budou předmětem dalšího příspěvku v časopise *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*) také využívat vyhledávače jako eventuální doplnění výsledku rešerše. Zvláště vědecké vyhledávače mohou poskytnout – podle tématu výzkumu – relevantní odkazy na literaturu, popřípadě plné texty. Práce vynaložená na rešerši slibující úspěch asi bude vzhledem k heterogenitě oblasti odborných informací relativně hodně náročná; pravděpodobnost, že se určitá odborná publikace pro vlastní práci nenajde, je však velmi malá.

Vědecké vyhledávače

Google Scholar

<http://scholar.google.com>

BASE

<http://base.ub.uni-bielefeld.de/index.html>

OAIster...find the Pearls

<http://www.oaister.org>

Scientific Commons

<http://www.scientificcommons.org>

Scirus (Elsevier)

<http://www.scirus.com>

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Viz též *Internetový vyhledávač pro učence. Zpravodaj, 2005, č. 7/8, s. 14.*

² *Pageranking* = řazení vyhledaných internetových stránek podle počtu odkazů, které na ně vedou z jiných stránek.

Pramen: LINTEN, Markus. Alles Google, oder was? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2009, Nr. 2, S. 51-52.

Reforma odborného vzdělávání v Thajsku



Reforma odborného vzdělávání v Thajsku byla zahájena v roce 2003 po restrukturalizaci Ministerstva školství. V roce 2008 vstoupil v platnost první zákon o odborném vzdělávání a stal se v zemi motorem změn. Příspěvek představuje reformní strategii a milníky na cestě k posilování odborného vzdělávání v Thajsku.

Reformní politika

Po prvním zákonu o vzdělávání v roce 1999 došlo v thajském vzdělávacím systému k závažným změnám. Od té doby funguje dvanáctiletý vzdělávací systém s devítiletou povinnou školní docházkou. Zároveň došlo k restrukturalizaci ministerstva školství. Za odborné vzdělávání je nyní na ministerstvu školství zodpovědný Úřad národního výboru pro odborné vzdělávání (*Office of Vocational Education Commission – OVEC*). Pod jeho pravomoc spadá 404 veřejných odborných škol v celé zemi. OVEC zodpovídá za politické řízení, tvorbu standardů a evaluaci a monitorování všech nabídek odborného vzdělávání, které poskytují veřejná a soukromá zařízení. Nejdůležitější reformy se týkaly decentralizace, stanovení standardů, flexibilizace a zakládání partnerství a sítí.

Decentralizace

Národní výbor pro odborné vzdělávání rozhoduje o národních politických strategiích a plánech a stanovuje standardy; je složen ze zástupců veřejného a soukromého sektoru. Také na úrovni odborných škol jsou zapojeni do práce vedoucích a poradních grémií zástupci z hospodářské sféry. Příslušná místa nebo školy mají rozhodovací kompetence v otázkách rozpočtu a vzdělávání. Ředitelům škol přísluší také personální plánování, s výjimkou pevného zaměstnávání pracovních sil. V rámci národních předpisů je přípustná tvorba nových, regionálních kurikul. V budoucnu se mají na odborné školy přenést další úkoly tak, aby jejich personál mohl pracovat efektivněji.

Stanovení standardů

V reformním procesu byly vytvořeny národní standardy pro odborné vzdělávání, které se mají stát kritérii pro interní a externí kontrolu kvality. Standardy potřebné pro každou úroveň odborného vzdělávání byly vytvořeny ve spolupráci s danými hospodářskými odvětvími a profesní skupinou. Po absolvování stupně vzdělávání učni musejí při zkoušce prokázat, že splňují příslušné požadavky a mají odpovídající dovednosti a kompetence. Kromě zajištění kvality odborného vzdělávání byly vytvořeny standardy pro vyučující a správní personál odborných škol.

Flexibilizace

V minulosti se profesní příprava skládala převážně z normovaných studijních oborů v sekundární a postsekundární oblasti; kurikula se formalizovala a výuka probíhala v pevnou dobu. Různá místa, mezi nimi také zařízení poskytující profesní přípravu, nabízela diferenciované formy vzdělávání, které však nevedly k vyššímu absolutoriu odborného vzdělávání. S reformou se odborné vzdělávání stalo flexibilnější: učení již neprobíhá jen ve třídách nebo v dílnách. Na významu získalo učení na pracovišti jak v soukromém hospodářství, tak i u veřejných zaměstnavatelů. Výdělečně činným a žadatelům o práci se nabízejí flexibilní studijní obory. Byly vytvořeny krátké programy, které umožňují přechod do formálních studijních oborů. Navíc byly pro lidi, kteří si při výdělečně činnosti osvojili dovednosti a znalosti, vytvořeny možnosti validace profesní zkušenosti a byl zaveden program pro započítávání kreditů. Byla rozšířena spolupráce s podniky a profesními skupinami tak, aby se zlepšila kvalita vzdělávání a usnadnily se přechody ze vzdělávání do zaměstnání.

Partnerství a propojení

Všechny odborné školy musejí do plánování strategií, směrnic a kurikul zapojovat zástupce z odvětví a místní úřady. Partnerství s podniky se značně rozšířilo. Ve snaze zvýšit atraktivitu profesní přípravy se přikládá zvláštní hodnota:

- učení na pracovišti,
- možnosti vydělávat si na vlastní živobytí během vzdělávání,
- poskytování šance získat zaměstnání,
- podpoře přechodu do vyšších studijních oborů.

Hlavními cíli partnerství a propojení není jenom zprostředkování učebních míst nebo řízení nabídky pracovních sil, nýbrž také zjišťování potřeby kvalifikací podniků. Partnerství a propojení se v současné době nejvíce rozvíjejí v těchto odvětvích: petrochemie, výroba šperků, textilní a oděvní průmysl, automobilový průmysl, turismus, pohostinství a potravinářský průmysl. Pomocí tohoto partnerského systému se může organizovat a provádět vzdělávání učitelů, tvorba kurikul a vzdělávání založené na kompetencích.

Zákon o odborném vzdělávání

První zákon o odborném vzdělávání vstoupil v platnost na začátku roku 2008. Zákon připravuje v odborném vzdělávání tři velké změny, které se týkají těchto oblastí: vzdělávání, správa a úloha podniků.

Vzdělávání

Podle zákona o odborném vzdělávání z roku 2008 má odborné vzdělávání probíhat ve studijních oborech na školách s nepřetržitou výukou a v duálních studijních oborech i prostřednictvím neformálního učení. Tyto tři modely mají být spojeny. Duální zaměření se však má v odborném vzdělávání stát pevnou součástí vzdělávání. Jinak řečeno – praktické vzdělávání má obsahovat učení v reálných pracovních situacích a přitom se mají brát na zřetel normy stanovené hospodářskou sférou.

Správa

Existuje 404 odborných škol škol, které podléhají doзору Úřadu národního výboru pro odborné vzdělávání. Školy jsou na sobě nezávislé a jsou přímo podřízeny centrální správní úrovni. Plánuje se, že sloučením několika škol budou vytvořena multikampusová zařízení pro odborné vzdělávání. Podle předlohy zákona může Úřad delegovat na tato multikampusová zařízení pravomoci. Kromě toho jsou zařízení oprávněna nabízet jak praktické, tak i odborně teoretické studijní obory se závěrečnými zkouškami potvrzujícími kvalifikaci. Hlavní úlohou multikampusových zařízení má být zajišťování kvality odborného vzdělávání a flexibilní používání zdrojů. Tím se má zamezit tomu, aby se v některých hraničních regionech studijní obory nabízeily dvakrát. Zařízení se mají podle zákona stát nezávislejší tak, aby lépe reagovala na místní potřeby. Slučování odborných škol do multikampusových zařízení probíhá u stejných nebo podobných profesních polí podle geografických regionů. Přitom se bere v úvahu angažovanost partnerů a podniků. Lepší možnosti

spolupráce a výměny znalostí a zkušeností vznikají také pro vyučující a správní personál.

Role podniků

Zákon obsahuje ustanovení, že podniky mohou ve spolupráci s odbornými školami nabízet odborné studijní obory. K tomu musí Národní výbor pro odborné vzdělávání musí vytvořit standardy a směrnice pro spolupráci hospodářské sféry a škol. Zároveň je třeba podniky podněcovat k účasti. Podnikoví mistři odborné výchovy musejí podle zákona o odborném vzdělávání splňovat profesně odborné, metodické a pedagogické požadavky. Jsou nejdůležitějším faktorem pro úspěch učňů. Úzká spolupráce s hospodářskou sférou představuje pro odborné školy výzvu.

Závěrečné shrnutí

Nejdůležitějším aspektem reformní strategie je nová role veřejného a soukromého sektoru. Pokud jde o veřejný sektor, má se Úřad národního výboru pro odborné vzdělávání soustředit na tvorbu politických strategií, standardů a systému pro zajišťování kvality. Hlavním úkolem přitom je spolupráce a koordinace všech zájmových skupin, zvláště hospodářských svazů a profesních skupin. Soukromý sektor by se měl zapojit více a přebírat spoluzodpovědnost za odborné vzdělávání. Duální profesní příprava, v níž se oddělení Národního výboru pro odborné vzdělávání orientuje podle německého modelu, má být, jak je stanoveno v zákoně, integrována do thajského vzdělávacího systému, musí se rozšiřovat rychle a být přizpůsobována podmínkám thajské společnosti. Při spolupráci s hospodářskou sférou se mohou poučit z německých zkušeností.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: CHOOMNOOM, Siripan. Die Reform der beruflichen Bildung in Thailand. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2008, Nr. 5, S. 41-42.

Struktury zaměstnání v nemocniční péči

Demografické změny byly dlouhou dobu pokládány v první řadě za výzvu pro systémy sociálního pojištění. Systém se měl upevnit a dlouhodobě zajistit pomocí různých reforem. V dalším kroku se v hospodářské sféře v různých odvětvích zjistilo, že demografické změny mají též výrazné účinky na podniky. Studie a modelové projekty se snaží vzhledem k demografickým změnám vytvářet struktury trvalého zaměstnání.

Naproti tomu odrazu demografických změn v nemocniční oblasti se věnovala jen malá pozornost. Otázky zvyšování efektivity a racionalizace byly v centru zájmu

managementu. Zvláště v rámci zavedení účtování podle skupin s podobnou diagnózou (*diagnosis related groups* – DRG) práce v nemocnicích přibýla.

Zhuštění pracovních procesů se projevuje také v číslech. V posledních letech je možné zaznamenat jak zvyšování počtu lékařského personálu, tak i značné snižování počtu pečovatelských sil. Za posledních 10 let se v nemocniční péči zrušilo 48 000 míst na plný pracovní úvazek, což odpovídá poklesu cca o 13,5 %. O současném stavu zaměstnanců zainteresovaní pracovníci prohlašují, že se již dále redukovat nedá. Přesto však s další redukcí počítají.

Vysoké profesně specifické zatížení

Důsledkem redukce personálu je to, že profesně specifické zatížení je zařazeno jako relativně vysoké. Kromě fyzické zátěže, která často vede k onemocnění svalů/kostry a dýchacích cest, se vyskytují psychická onemocnění, jako syndrom vyhoření nebo deprese. Každodenní časová tíseň a tím způsobený stres zátěž zvyšují. Pomocná zdvihací zařízení se nedají patřičně využívat a celkově se péče nemůže provádět žádoucím způsobem. Bezprostředními důsledky jsou vysoká míra případů pracovní neschopnosti a velká fluktuace.

Sledujeme-li profesně specifické zátěže v kontextu trendů demografického vývoje, jsou výzvy, které se týkají nemocniční péče, jasné. Jakmile do profese nastoupí méně mladších pracovníků, dá se základna potřebných odborných sil zajistit jen za předpokladu, že zkušené síly zůstanou déle aktivní. Věkový průměr pečovatelských sil bude stoupat. Nemocnice budou muset být úspěšné se starším personálem. To předpokládá, že zaměstnanci v této oblasti zůstanou dlouhodobě schopni vykonávat zaměstnání: Musejí být vytvořeny takové podmínky, aby se pracovní neschopnost zapříčiněná prací udržovala pokud možno na nejnižší míře. Pokud se to nepodaří, dojde k nedostatku kompetentních pracovních sil.

V příbuzném oboru péče o staré lidi musí dnes mnoho zařízení bojovat s nedostatkem odborných sil. Zde byly v posledních letech iniciovány studie a modelové projekty, které byly zaměřeny na vytvoření struktury trvalého zaměstnání za účelem odvrácení demografických rizik a které předložily různé koncepty. U nemocniční péče odpovídající průzkumy chybějí. Jak se dá realizovat trvalá personální politika zajišťování dovednosti být zaměstnán v oblasti nemocniční péče, je téměř neprozkoumané. Výzkumný ústav Podnikové vzdělávání (*Forschungsinstitut Betriebliche Bildung – f-bb*) se této otázce věnuje v rámci projektu *Stárnout v péči* podporovaného nadací Roberta Bosche a prováděného společně s Profesní společností pro zdravotnickou službu a péči o blaho (*Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege – BWG*).

Při jednom celostátním reprezentativním šetření bylo dotazováno 200 vedoucích pracovníků pečovatelských služeb na téma demografické změny v nemocniční péči. Je třeba ujasnit, jaký vývoj se dá očekávat v budoucnu, jaká zátěž má zvláštní relevanci a jaké strategie ke zvládnutí se mohou zavést nebo se již uplatňují. Výsledky se objeví v několika modelových studiích.

ské služby na téma demografické změny v nemocniční péči. Je třeba ujasnit, jaký vývoj se dá očekávat v budoucnu, jaká zátěž má zvláštní relevanci a jaké strategie ke zvládnutí se mohou zavést nebo se již uplatňují. Výsledky se objeví v několika modelových studiích.

Dlouhodobý rozvoj kompetencí

Jak víme z ostatních oborů, k dlouhodobému udržení kompetence být zaměstnán absolvování zdravotnických kurzů pro pracovníky a ergonomické zařízení pracoviště nestačí. Musejí se přidat opatření k rozvoji kompetencí. Je žádoucí, aby pracovníci ve své práci viděli perspektivu rozvoje. Zařízení pracoviště podporující vzdělávání může značně přispět k tomu, že pracovníci zůstanou dlouhodobě výkonní.

Oblast péče poskytuje šance na postup pouze ve velmi omezeném rozsahu. Profesní rozvoj však není nutně spojen s vertikální kariérou. Odborné a meziorbové kvalifikace mohou v každém případě pomáhat registrovat nové činnosti a úkoly, které představují osobní výzvu pro jednotlivého pracovníka. To zvyšuje flexibilitu při nasazení a umožňuje optimální využívání kompetencí, které jsou v podniku. Pro nemocniční péči se rýsují dvě perspektivy další kvalifikace udržující zaměstnatelnost:

- **Péče:** Koncepte jako zvládnutí jednotlivých případů (*case-management*) nebo primární ošetřovatelství (*primary nursing*) umožňují odborný rozvoj pečovatelských sil v samotné oblasti péče. Síly přebírají více zodpovědnosti tím, že se podílejí na procesu uzdravování pacientů i mimo stanici popř. mimo službu. Činnost se rozšíří o plánovací úkoly, které vyžadují větší zkušenosti. Kompetence zkušených pracovníků se při tom mohou cíleně zapojovat.
- **Léčení:** Odborná další kvalifikace pečovatelských sil zahrnuje speciální lékařské odborné oblasti, a tak podporuje reorganizaci procesů v nemocnici. Při tom je potřeba uvést jak činnosti, které odlehčují lékařskou službu, jako je péče o rány nebo zvládnutí bolesti, tak specializace v oblasti úkolů různých klinik nemocnice. Další kvalifikace tohoto druhu nyní již probíhají. Při strategickém plánování mohou přispět k utváření kariéerní cesty, která dlouhodobě zajišťuje zaměstnatelnost.

Obě varianty umožňují produktivní zapojení kompetencí zkušených pracovníků a zbavují je jednostranné fyzické zátěže. Za jakých podmínek se tyto strategie dají realizovat a jaké účinky vyvolávají, to je předmětem projektu *Stárnout v péči*.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: KNAPP, Kornelius. Nachhaltige Beschäftigungsstrukturen in der Krankenhauspflege. Wirtschaft und Berufserziehung, 2009, Nr. 4, S. 25-26.

Co nového v časopisech

<p>European journal of vocational training</p> <p>GENDRON, Bénédicte. The vocational baccalaureate: a gateway to higher education? [<i>Profesní bakalareát - brána do vysokoškolského vzdělávání?</i>] EJVT, 2009, No. 46, p. 4-27, 6 tab., 5 obr., lit 17.</p> <p>Přístup k získání bakalareátu a k vysokoškolskému vzdělávání se stává demokratičtější než dříve. Zavedení profesního bakalareátu (<i>bac pro</i>) je součástí tohoto procesu, zbývá však ještě docílit vyšší účasti v kurzech směřujících k <i>bac pro</i>. Mají-li se cesty profesního vzdělávání stát opravdovou branou do vysokoškolského vzdělávání a k sociální mobilitě, musí být kariérní poradenství a celoživotní vzdělávání efektivnější a vysokoškolský systém znovu zvažován tak, aby se dosáhlo integrovaných cest, které se budou navzájem doplňovat a zároveň se různit, a nahradit jimi sterilní, kontraproduktivní hierarchický systém.</p>	<p>MEYER, Thomas. Can 'vocationalisation' of education go too far? : the case of Switzerland. [<i>Může „profesionalizace“ vzdělávání zajít příliš daleko? Příklad Švýcarska.</i>] EJVT, 2009, No. 46, p. 28-40, 2 obr., lit. 14.</p> <p>Zatímco země s převážně všeobecným školním vzděláváním začínají objevovat odborné vzdělávání a přípravu (OVP), země s profesionalizovanými vzdělávacími systémy (Rakousko, Německo a Švýcarsko) kriticky hodnotí svou situaci. Švýcarsko může v několika ohledech sloužit jako laboratoř OVP v životní velikosti. Článek se snaží kriticky osvětlit zvláštnosti, poslední vývoj, výhody a nedostatky postobligatorního vzdělávacího systému směřujícího tak silně k profesionalizaci, jako je tomu ve Švýcarsku.</p>
<p>PILZ, Matthias. After Abitur, first an apprenticeship and then university? : why German Abitur holders are taking vocational training in the financial services sector. [<i>Po maturitě nejprve do učení a pak na univerzitu? Proč němečtí maturanti jdou do profesní přípravy v sektoru finančních služeb.</i>] EJVT, 2009, No. 46, p. 41-65, 2 obr., 6 tab., lit. 65.</p> <p>V sektoru finančních služeb v Německu je zvláště vysoký podíl učňů, kteří by mohli jít rovnou na univerzitu. Šetření více než 500 učňů v bankovníctví a pojišťovnictví zkoumalo motivaci pro volbu této vzdělávací cesty. Ukázalo se, že nejčastějším důvodem pro učební poměr bylo udržet si otevřené další cesty a dosáhnout dobré kombinace teorie a praxe. Ti dotazovaní, kteří neměli v úmyslu pokračovat ve studiu na univerzitě, si zvolili další profesní přípravu především proto, že je prakticky zaměřená a nabízí rychlou cestu k dobrému platu a kariérním vyhlídkám.</p>	<p>TRIBY, Emmanuel. Accreditation of prior experiential learning and the development of higher education. [<i>Validace vzdělání získaného ze zkušenosti a rozvoj vysokoškolského vzdělávání.</i>] EJVT, 2009, No. 46, s. 114-128, 1 tab., lit. 20.</p> <p>Specifičnost francouzského systému validace vzdělání získaného ze zkušenosti (<i>Validation des acquis de l'expérience – VAE</i>) ve vysokoškolském vzdělávání z hlediska celoživotního vzdělávání. Změny, které může přinést rozsáhlejší používání tohoto systému ve vysokoškolském vzdělávání. Systém VAE byl zaveden v roce 2002 a je jedinečný v tom, že umožňuje získat úplnou nebo dílčí kvalifikaci bez absolvování výuky. K pochopení toho, jakou roli by VAE mohla hrát v rozvoji vysokoškolského vzdělávání je třeba zhodnotit povahu tohoto certifikačního systému a jeho možnosti otevřené celoživotním vzděláváním. <i>EJVT – online:</i> http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/46-en.pdf</p>
<p>Céreq Bref</p> <p>Fournier, Christine et Sigot, Jean-Claude. Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes. [<i>Sladit rodinný život a další vzdělávání, záležitost žen.</i>] Céreq Bref, 2009, No 262, p. 1-4, 2 tab., 1 graf.</p> <p>Ženy musí častěji než muži reorganizovat svůj osobní život kvůli vzdělávání. Uvádějí, že tato reorganizace je spojena s nemalým úsilím a náklady. Volný čas žen a mužů většinou není stejný, protože ženy ho obvykle tráví s dětmi. Matky se nemohou účastnit dalšího vzdělávání, nemají-li hlídání pro děti. Individuální právo na vzdělávání (<i>Droit individuel à la formation – DIF</i>) zavedené zákonem z roku 2004 tak matkám příliš nepomáhá.</p> <p><i>Bref – online:</i> http://www.cereq.fr/pdf/b262.pdf</p>	<p>LABUYÈRE, Chantal, QUINTERO, Nathalie et DELANÖE, Anne. Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche de VAE. [<i>Nerovnosti v podpoře různých kandidátů při VAE.</i>] Céreq Bref, 2009, No 263, p. 1-4, 2 tab.</p> <p>Cesta, která vede k VAE je vždy dlouhá a složitá. Někteří zaměstnavatelé však kandidátům pomáhají více než jiní. Studie, na níž je článek založen, se zabývala kandidáty, kteří chtěli dosáhnout titulů a diplomů na úrovni V, tzn. ekvivalenty osvědčení profesní způsobilosti (<i>certificat d'aptitude professionnelle – CAP</i>) a vysvědčení o profesním vzdělání (<i>brevet d'études professionnelles – BEP</i>) ve školském systému. 70 % ze zkoumaného vzorku bylo ze zdravotnického a sociálního sektoru. http://www.cereq.fr/pdf/b263.pdf</p>

Nové knihy v knihovně

CEDEFOP.

Accreditation and quality assurance in vocational education and training : selected European approaches. [Akreditace a zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě : vybrané evropské přístupy.] Luxembourg : Publication Office of the European Union, 2009. 52 s. ISBN 978-92-896-0622-6

Sg. 26953

Z obsahu: akreditační proces, národní a odvětvové příklady akreditace, sebehodnocení v akreditaci, podobnosti a rozdíly v přístupech k akreditaci, akreditace a zajišťování kvality v OVP, akreditace v evropské perspektivě.

GIRSA, Václav, HANZL, Miloslav, MICHONOVÁ, Dagmar, WIZOVSKÝ, Tomáš.

Hrad Bečov - projekt konzervace a prezentace. Loket : Národní památkový ústav, územní odborné pracoviště v Lokti, 2009. 123 s. Obsahuje fotografie a plány.

ISBN 978-80-87104-49-1

Sg. 26954

Místnosti by měly být ponechány převážně volné, bez mobilizá-ře. Jsou natolik atraktivní (... s bohatou malířskou výzdobou a s řadou autentických detailů), že by se případně nepůvodní zařízení mohlo stát rušivým prvkem. ... Atraktivitu dojmu z prohlídky silně akcentují fascinující výhledy do krajiny a na historickou zástavbu zámku a městečka. [Tato tvrzení si můžete ověřit na kvalitních fotografiích, kterými je publikace vypravena.]

BYČKOVSKÝ, Petr, ČIHÁKOVÁ, Hana, MARINKOVÁ, Helena, STRETTI, Mario, VAŠUTOVÁ, Jaroslava, VELETA, Richard.

TTnet – partnerská síť vzdělavatelů v odborném vzdělávání. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 58 s. ISBN 978-80-87063-24-8

Sg. 26930

Proč vlastně síť vznikla? Výzkumy naznačují, že roste počet lidí zapojených do poskytování přípravy či podpory učení jako součásti jejich zaměstnání. To zahrnuje učitele či lektory na plný úvazek, ale také např. manažery a kvalifikované dělníky, kouče a vývojáře e-learningu. Navíc evropské strategie a prováděcí politiky celoživotního učení přeorientovaly své centrální zaměření na pracovníky odborného vzdělávání jako klíčové aktéry procesu učení.

ARMSTRONG, Michael.

Řízení lidských zdrojů : nejnovější trendy a postupy. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 789 s. (Expert). Název originálu: *A handbook of human resource management practice.*

ISBN 978-80-247-1407-3

Sg. 26948

Grafologii lze definovat jako zkoumání sociální struktury lidské bytosti prostřednictvím jejího rukopisu. Smyslem použití této metody při výběru pracovníků je učinit si na základě ucha-zečova rukopisu závěry o jeho osobnosti a na této základně předpovídat jeho budoucí pracovní výkon v nějaké roli. ... použití grafologie jako jediného nebo standardního prediktoru nelze doporučit. ... skutečná přitažlivost grafologie pro některé lidi spočívá v tom, že ji lze použít bez vědomí autora rukopisu.

KOUKOLÍK, František.

Mozek a jeho duše. Ilustrace Vladimír Renčín. 3., rozš. a přeprac. vyd. Praha : Galén, 2008. 263 s. (Makropulos) ISBN 978-80-7262-314-3

Sg. 26933

Lidská komunikace je záměrná. Komunikace zvířat pravděpodobně není. Jestliže příslušník opičího druhu vydá signál nebezpečí oznamující, že se blíží leopard a jeho bližní si jej splete se signálem oznamujícím, broznýše a začne se podle toho chovat, nebývá na chybu upozorněn. Šimpanzi, ani dobře trénovaní, nejsou s to pochopit myšlenku „Honzik si myslí, že Mařenka si myslí, že Františkův cíl je přeprat Tonička.“

BEHÚN, Dalibor a BEHÚN, Petr.

Pište správně česky : poradna šilených korektorů. 1. vyd. Brno : Zoner Press, 2010. 207 s. ISBN 978-80-7413-067-0

Sg. 26934

Dostáváme se k jedné z nejčastějších a zároveň nejnápadnějších chyb, které se v souvislosti s číslovkami objevují. Pokud se číslovky nevyjadřují slovy, ale číslicemi, má řada lidí tendenci naznačovat tvar dané číslovky tím, že za číslici ještě doplní jakousi koncovku (například 9-ti násobné zvětšení, od 25ti metrů). Číslice se ale neskloňují, podobně jako například značky a většina zkratek. Málokoho by například napadlo napsat v ČRce nebo po 30 km-ech. Správný tvar číslovky totiž vyplývá z kontextu. Píšeme tedy: Obrázek uveřejňujeme v 9násobném zvětšení. Plnoletým se člověk stává v 18 letech.

ČERNÝ, Karel.

Vzdělanostní společnost po česku? : rozhovory o životě a škole pro 21. století. Dotazovaní: Václav Cílek, Tomáš Halík, Karel Hvizďala, Helena, Illnerová, Kateřina Jacques, Jana Hybášková, Jaroslav Míl, Šimon Pánek, Petra Procházková, Martin C. Putna, Jan Sokol, Helena Třeštková. 1. vyd. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 2009. 213 s. ISBN 978-80-7106-582-1

Sg. 26935

Problém integrace menšin je navíc vysoce individuální záležitost. Proto i programy Člověka v tísní pracují s jednotlivci z řad Romů. Maximálně s jednotlivými rodinami. U některých se povede dotáhnout reintegrační programy do úspěšného vyústění, u jiných se to naopak nepovede. ... Sociální práce s těmito lidmi je v podstatě během na hodně dlouhou trať... (Š. Pánek)

KUCHAŘ, Pavel.

Trh práce : sociologická analýza. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3

Sg. 26950

... v populaci 25-64 let máme v roce (2002) ze všech vyspělých evropských zemí nejvyšší podíl lidí, kteří dosáhli vyššího sekundárního vzdělání, tj. po základní škole absolvovali nějaké další vzdělávání (v našem případě vyučení, střední školu s maturitou, nástavbové nebo pomaturitní studium). Rozšíříme-li tento pohled také na ty, kteří mají nejméně tuto úroveň (tj. po vyšším sekundárním vzdělávání absolvovali ještě nějaké terciární vzdělávání), dosáhneme tak podílu 88 % a jsme tak před Norskem, Německem a Dánskem (jejichž podíly přesahují 80 %).

Znovuobjevené knihy

BROOKNEROVÁ, Anita.

Antonie Watteau. 1. vyd. Praha : Odeon, 1969. 39 s., obr.přil. (Světové umění ; Sv. 35) Sg. 21386

... v srpnu 1719, odjel do Anglie. O tomto pobytu v Anglii, který trval skoro rok, je málo známo. Podle tradice se Watteau chtěl poradit se slavným dr. Meadem o stavu své plicní choroby, která tehdy značně pokročila, ale stejně houževnaté zvěsti napovídají, že zatoužil spíše po penězích. Byli snad Angličané ochotni platit za jeho obrazy víc než Francouzi? Londýnský kouř zhoršil Watteauovu nemoc, ale jeho zoufale špatný zdravotní stav se v jeho díle z této doby nikde neodráží – spíše naopak.

ZÍTEK, Odolen.

Lidé a móda. 1. vyd. Praha : Orbis, 1962. 365 s. (Malá moderní encyklopedie ; Sv. 30) Sg. 16723

Vyznamenání a výjimečnost nesmí vylučovat možnost zařazení do sociálního řádu. Výjimečnost může být zároveň vyznamenáním jen tehdy, když je uznávána okolím. Výjimečnost se musí sklonit před všeobecným sociálním soudem v tom okamžiku, kdyby měla přerůst společnost, ve které existuje. Výjimečnost může být pro obě strany nebezpečná a směšná.

TOMAN, Jiří.

Organizace a technika duševní práce. 1. vyd. Praha : Svoboda, 1970. 237 s. (Členská knižnice). Sg.21408

Mladí lidé, kteří se domnívají, že se při cestách do zahraničí bez předchozího učení naučí cizímu jazyku, by si měli uvědomit, že pobyt v zahraničí umožňuje jen prohloubit znalosti jazyka, s kterými jsme do cizí země přišli. Bez předchozích pevných základů, to znamená bez znalosti sice jednoduché, ale celé gramatiky, aktivní znalosti alespoň 2000 slov a pasivní znalosti dalších 2000 až 3000 slov a znalosti určitého počtu základních frází, nepřinese ... pobyt v zahraničí trvalý jazykový prospěch.

Zajímavé internetové adresy



Cedefop a jeho nově uspořádané webové stránky



Přehlednější uspořádání stránek by mělo podle tvůrců lépe vycházet vstříc všem druhům uživatelů. Stránky mají jednodušší úpravu, text je doplněn pouze grafikou. Odkazy, které byly na předešlé hlavní stránce, najdete i zde. Přes odkaz *Information services* (v levém sloupci dole) se dostanete do bibliografické databáze VET-Bib, kde můžete vyhledávat podle jmen autorů, názvů nebo deskriptorů, pokud se neukáže hláška, že systém je přetížen (*System is overloaded. Try later.*). K tomu dochází poměrně často, takže tam buď stále hledá velké množství lidí, nebo systém není ještě dostatečně vyladěný. <http://www.cedefop.europa.eu>



Časopis Orbis scholae

Odborný recenzovaný časopis zaměřený na problematiku školního vzdělávání v jeho širších sociálně kulturních souvislostech. Vychází třikrát ročně, vždy jedno číslo v každém ročníku je v angličtině. Jeho úkolem je přispět k porozumění a rozvoji školního vzdělávání, k řešení problémů praxe a vzdělávací politiky. <http://www.orbisscholae.cz/>



Březen – měsíc čtenářů

Svaz knihovníků a informačních pracovníků (SKIP) vyhlásil nultý ročník nové celostátní akce *Březen – měsíc čtenářů*. Akce má mimo jiné za úkol zjistit, jak je to skutečně se čtenářstvím či nečtenářstvím v naší zemi, proč někteří čtenáři nechodí do knihoven a co by se mělo změnit, aby chodili, a jak jinak podporovat čtení a lásku ke knihám.

Na webové stránce najdete ke stažení různé tematické plakáty. Zjistíte například, že židlička pro malé čtenáře může mít i pruhovanou sukničku. Rozhodně si prohlédněte plakát Adolfa Borna, na kterém proti knižním vandalům bojuje neohrožený detektiv Skotland Jarda. No, a pak přijďte do knihovny! <http://skip.nkp.cz/akcBMC2010.htm>