

z p r a v o d a j

XXIV. ročník

1

2013

- 2 Editorial
Zajímavosti o Dublinu; učňovství a duální systém.
- 3 Z glosáře Cedefopu 14
Další část překladu termínů z glosáře.
- 4 Klíčové údaje o vyučování jazyků 2012
Publikace Eurydice.
- 6 Priority irského předsednictví EU
Erasmus pro všechny; Tvůrčí Evropa; Evropa pro občany; Evropa 2020.
- 6 Utváření profesní kariéry v 21. století
Globalizované profesní poradenství.
- 8 Demografický vývoj a poskytování kvalifikací
Očekávaný vývoj trhu práce v Německu.
- 10 Architektura pro moderní učňovství
Kritéria pro moderní duální odborné vzdělávání podle INAP.
- 12 Mobbing v profesních školách
Výsledky ankety provedené u žáků a ředitelů profesních škol.
- 13 Jak si osvojujeme dovednosti
*Vědecké poznatky z biologie a lékařství v research*eu.*
- 14 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education and Training, Vol. 64, 2012, no. 4.
- 15 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 15 Nové dokumenty EU
- 16 Zajímavé internetové adresy
Stránky irského předsednictví, Evropský rok občanů 2013, bezpečnější internet; Český jazyk a literatura, INAP, Poznejte Evropu.

Editorial



Obrázek ukazuje vchod do Dublinského muzea spisovatelů. Na stránkách irského předsednictví EU je v části věnované Irsku uvedeno „10 věcí, které jste o Dublinu nevěděli“ – i když asi jak kdo. ♦ Jméno Dublin je odvozeno od Dubh Linn, což v angličtině znamená Black Pool. (Black je černý, problém je s překladem slova pool – podle slovníku louže, tůň, rybník, stojatá voda... Nic z toho se moc nehodí, podle znalce irštiny a reálií by nejvýstižnější překlad sousloví byl černá hlubina, jako označení místa při

ústí řeky Liffey, kde Vikingové údajně kotvili své plachetnice. Francouzská autorka detektivek Fred Vargas vymyslela „svému“ komisaři Adamsbergovi v Paříži irskou hospodu Les Eaux Noires de Dublin, v českém překladu Černé vody Dublinu; detektivku Muž naru-by si můžete půjčit v knihovně.) Oficiální irské jméno města zní Baile Átha Cliath, anglicky Town of the Hurdled Ford. (Česky asi Haťový Brod. Hať je stezka zřízená v močálovitém terénu z otepí, klestí a kulatých dřev, Slovník spisovného jazyka českého, 1960. Pojmenování města musí být velmi staré, protože brzy po jeho založení byl postaven most.) ♦ Čtvrť Temple Bar – Sir William Temple zde žil v 17. století – nemá nic společného s bary, jak je známe dnes. Slovo bar v anglosaštině znamená gatehouse (strážní domek u brány, strážnice u plavidlové komory). ♦ Park Phoenix je největší park obehnaný zdí v Evropě. Hlavní cestu, Chesterfield Avenue, dosud lemují plynové lampy. ♦ Dublinský most, O'Connell Bridge, je jediným mostem v Evropě, který je stejně široký jako dlouhý. ♦ 53 % obyvatel Dublinu je mladších než 35 let. ♦ V Dublinu je přes tisíc hospod. The Brazen Head (mosazná hlava), údajně nejstarší, je v provozu již od roku 1168. ♦ Původní pivovar Guinness Brewery v Dublinu má nájemní smlouvu na pozemky a budovy uzavřenou na 9000 let za 45 irských liber ročně. Smlouva společně s právy na vodu vyprší v roce 10759 (to znamená, že byla uzavřena v roce 1759, před 254 lety). ♦ Čestní občané Dublinu, např. Bono z U2, mají právo pást ovce na trávníku v St. Stephen's Green – parku ve středu města. ♦ Bram Stoker, autor románu Dracula, se narodil v Dublinu. Existují domněnky, že jméno Dracula pochází z irského Droch Ola, což znamená zlá krev. ♦ Ostatky sv. Valentina, patrona zamilovaných, jsou uchovány v relikviáři v karmelitánském kostele na Whitefriar Street.

Několik článků tohoto čísla se zabývá učňovstvím – tématem, o kterém se na evropské scéně odborného vzdělávání dnes často diskutuje. Do popředí se dostává dualní systém někdy považovaný za lék na různé problémy od nedostatku kvalifikovaných pracovních sil až po vysokou míru nezaměstnanosti mládeže. (Právní status učňů v dualním systému je popsán na straně 11, v pravém sloupci.) Kolektiv autorů z Mezinárodní sítě inovativního učňovství (INAP) vypracoval memorandum o tom, jak by mělo vypadat učňovství 21. století. Terminologie memoranda je poněkud odlišná od terminologie používané v EU, protože pod záštitou předsedy rady INAP, Švýcara Philippa Gonona na něm spolupracovali autoři z Německa, Jižní Afriky, USA, Austrálie, Kanady a Číny. Samospasitelnost dualního systému popírá článek Demografický vývoj a poskytování kvalifikací (strana 8-9), který líčí chmurné vyhlídky německého trhu práce, na němž zanedlouho nebude dostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří by nahradili ty, kdo odejdou do důchodu. Kromě poptávky po vyučených se zvýší i poptávka po absolventech středních odborných škol (Fachschulen). V současné době je v Německu zhruba 350 učebních oborů, které se řídí učebními řádami (Ausbildungsordnungen). Učební řády zaručují stejnou přípravu na povolání ve všech spolkových zemích, které mají v rámci základních škol určitou autonomii. AK

Z glosáře Cedefopu 14

Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku podle angličtiny a doplněných českým překladem. Všechna pokračování nakonec spojíme do jednoho elektronického souboru. Předtím uvítáme vaše připomínky k českému překladu.

39

effect

Socioeconomic change resulting directly or indirectly from an intervention.

Comment: effects include results and impacts of an intervention, whether positive or negative, intended or not.

Source: based on European Commission, 1999; Cedefop, Descy & Tessaring, 2005.

Effekt / Wirkung

Sozioökonomische Veränderung, die direkt oder indirekt auf eine Intervention zurückgeht.

Anmerkung: dieser Begriff beschreibt die Ergebnisse und Wirkungen einer Intervention, ob positiv oder negativ, beabsichtigt oder unbeabsichtigt.

Quellen: leicht verändert übernommen aus Europäischen Kommission, 1999; Cedefop, Descy und Tessaring, 2006.

effet

Changement socioéconomique découlant directement ou indirectement d'une intervention.

Note: les effets incluent les résultats et les impacts d'une intervention, qu'ils soient positifs ou négatifs, volontaires ou non.

Source: adapté de la Commission européenne, 1999; Cedefop, Descy et Tessaring, 2006.

efekt / účinek

Sociálně-ekonomická změna vyplývající přímo nebo nepřímo z nějakého zásahu.

Poznámka: tento termín popisuje výsledky a účinky zásahu, ať pozitivní nebo negativní, zamýšlené či nezamýšlené.

40

effectiveness

Extent to which the objectives of a policy or an intervention are achieved, usually without reference to costs.

Source: Cedefop, Descy & Tessaring, 2005; ISO, 2000.

Effektivität / Wirksamkeit

Das Ausmaß, in dem die Ziele einer Politik oder Intervention erreicht werden, wobei die Kosten normalerweise nicht berücksichtigt werden.

Quellen: Cedefop, Descy & Tessaring, 2006; ISO, 2000.

efficacité

Niveau de réalisation des objectifs d'une politique ou d'une intervention, le coût n'étant généralement pas pris en compte.

Source: Cedefop, Descy et Tessaring, 2006; ISO, 2000.

efektivnost / účinnost / efektivita

Míra dosažení cílů určité politiky nebo zásahu obvykle bez přihlídnutí k nákladům.

41

efficiency

Relationship between results achieved (output) and resources used (input).

Source: ISO, 2000.

Effizienz / Kostenwirksamkeit

Verhältnis zwischen den erreichten Ergebnissen (Output) und den eingesetzten Mitteln (Input).

Quelle: ISO, 2000.

efficience

Rapport entre les résultats obtenus (extrants) et les ressources utilisées (intrants).

Source: ISO, 2000.

hospodárnost / výkonnost*

Vztah mezi dosaženými výsledky (*output*) a použitými prostředky (*input*).

* český též účinnost, efektivita, schopnost, zdatnost, užitečnost, užítkovost...

42

employability

Combination of factors which enable individuals to progress towards or get into employment, stay in employment and progress during their careers.

Comment: employability of individuals depends on:

- personal attributes (including adequacy of knowledge and skills);
- how these personal attributes are presented on the labour market;
- the environmental and social contexts (incentives and opportunities offered to update and validate their knowledge and skills);
- the economic context.

Source: based on Scottish Executive, 2007; Tamkin and Hillage, 1999.

Beschäftigungsfähigkeit

Kombination von Faktoren, mit der eine Person sich so entwickelt, dass eine Beschäftigung möglich wird oder die Person einen Arbeitsplatz findet, diesen behält und sich in ihrem Berufsleben weiterentwickelt.

Anmerkung: die Beschäftigungsfähigkeit beruht auf

- den persönlichen Eigenschaften (einschließlich der Angemessenheit von Kenntnissen und Kompetenzen);
- der Art und Weise, wie diese persönlichen Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt dargestellt werden;
- dem Umfeld und den sozialen Bedingungen (d. h. vorhandene Anreize und Möglichkeiten,
- Kenntnisse und Kompetenzen aufzufrischen und zu validieren);
- dem wirtschaftlichen Hintergrund.

Quellen: leicht verändert übernommen aus Scottish Executive, 2007; Tamkin and Hillage, 1999.

employabilité

La combinaison des facteurs qui permettent aux individus de se préparer et d'accéder à l'emploi, de s'y maintenir, et de progresser au cours de leur carrière.

Note: l'employabilité d'un individu dépend

- de ses atouts personnels (notamment l'adéquation des savoirs et compétences);
- de la manière dont il présente ces atouts sur le marché de l'emploi;

- du contexte social et de l'environnement (par ex. aides et dispositifs de mise à jour et de validation des savoirs et compétences);
- du contexte économique.

Sources: adapté de Scottish executive, 2007; Tamkin and Hillage, 1999.

zaměstnatelnost

Kombinace faktorů, které umožňují lidem připravovat se na zaměstnání, vstoupit do něj, udržet si ho a pokračovat ve své profesní dráze.

Poznámka: zaměstnatelnost jednotlivce závisí na:

- osobních přínosech (včetně adekvátních znalostí a dovedností);
- způsobu prezentace těchto osobních přínosů na trhu práce;
- sociálním kontextu a na okolí (např. nabízených stimulech a možnostech k aktualizaci a validaci znalostí a dovedností);
- na hospodářském kontextu.

Source: Cedefop, 2008c; Landsheere, 1979.

AK

Pramen: Cedefop. *Glossary/Glossar/Glossaire. Quality in education and training = Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung = La qualité dans l'enseignement et la formation Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011, 232 p. ISBN 978-92-896-0740-4*
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>

Klíčové údaje o vyučování jazyků 2012

Nová publikace přinášející statistické i jiné údaje o vyučování cizích jazyků v evropských zemích vyšla po sedmi letech od předešlé studie. Pro Zpravodaj jsme vybrali některá zajímavá zjištění, celou publikaci si můžete vypůjčit v knihovně nebo stáhnout z webových stránek.

Zpráva obsahuje statistická data a kvalitativní informace z 32 evropských zemích. Ty jsou získány převážně ze čtyř zdrojů: Eurydice, Eurostat, Evropské šetření jazykových kompetencí (*European Survey on Language Competences – ESLC*)¹ a mezinárodní šetření OECD PISA 2009. Zaměřuje se na 61 indikátorů.

Jazyková diverzita žáků uvnitř škol

- V průměru jen 7,1 % 15letých žáků mluví doma jiným než vyučovacím jazykem. Nejvíce z nich žije v Lichtenštejnsku 15 %, v Belgii (Francouzské společenství 17,7 %; německy mluvící společenství 19 %), ve Španělsku 18,1 % a hlavně v Lucembursku 88,9 %, kde je mateřtinou lucemburština a vyučovacím jazykem francouzština nebo němčina. (V ČR 1,3 %.)
- Podíl 15letých žáků, jejichž rodiče byli narozeni v zahraničí, je nejvyšší v Lucembursku (40,2 %) a nu-

lový v Polsku. (V ČR 2,27 %.) Ve většině zemí mluví polovina těchto žáků vyučovacím jazykem i doma.

- Podpora při učení se vyučovacím jazyku je poskytována ve všech zemích kromě Turecka. Používají se dva modely: integrace žáků do normálních tříd stejné, popř. nižší věkové skupiny, nebo oddělené časově omezené vyučování přizpůsobené potřebám těchto žáků.

Postavení cizích jazyků v kurikulu

- Žáci se obvykle začínají učit cizí jazyk mezi 6 až 9 lety. V Belgii (německy mluvící společenství) se žáci učí první cizí jazyk již od 3 let.
- V kurikulu primárního vzdělávání je cizím jazykům přidělován časový rozsah, který obvykle nepřekračuje 10 % z celkové vyučovací doby. V některých zemích činí dokonce méně než 5 %. Výjimku tvoří Belgie (německy mluvící společenství) 14,3 %, Lucembursko

Priority irského předsednictví EU

EYCS: Education,
Youth, Culture &
Sport

Irsko předsedá EU (dříve ES) již po sedmé za 40 let svého členství v této organizaci. Nabyté zkušenosti se projevují v uspořádání webových stránek. Priority jsou na nich rozděleny do 10 oddílů, z nichž poslední se zabývá vzděláváním, mládeží, kulturou a sportem.

Klíčové priority v této oblasti jsou:

- Dosáhnout dohody o novém programu EU pro vzdělávání, profesní přípravu, mládeže a sport nazvaném ERASMUS pro všechny (*ERASMUS for All*).
- Pokročit v programech Tvůrčí Evropa (*Creative Europe*) a Evropa pro občany (*Europe for Citizens*).
- Politikou zaměřenou na mládež a na kvalitní práci mládeže přispět k dosahování rozvoje, blahobytu a sociálního začleňování mladých lidí i k dosahování cílů

strategie Evropa 2020 zejména v oblasti zaměstnanosti mládeže.

Koncem ledna (30. – 31. 1.) se bude v Dublinu konat konference o vysokoškolském vzdělávání, která má název Hodnocení a viditelnost kvalitních výstupů v evropském prostoru vysokoškolského vzdělávání.

AK

Pramen: <http://eu2013.ie/ireland-and-the-presidency/the-eu-and-policy-areas/>

Utváření profesní kariéry v 21. století

Na počátku 21. století se s novým sociálním uspořádáním práce objevují nové otázky a úkoly pro odborníky, kteří pomáhají lidem plánovat a utvářet profesní život. I v profesním poradenství dochází ke globalizaci, a proto je třeba, aby poradenští pracovníci spolupracovali nejen na národní, nýbrž i na mezinárodní úrovni.

Model profesního poradenství musí brát v úvahu pět předpokladů: podmínky prostředí, dynamické procesy, nelineární postup, vícečetné perspektivy a vzory individuálního chování.

Internacionalizace profesního poradenství znamená, že poradci zkoumají transnacionální platnost svých teorií a technik. Potenciálně inovativní koncepce je třeba formulovat na mezinárodním fóru tak, aby modely a metody vytvářené v jednotlivých zemích byly mezinárodně použitelné.

Profesní možnosti se dnes dají mnohem méně určit a předvídat, což je spojeno s častějšími a obtížnějšími přechody v práci. To vyžaduje rozvíjet kompetence, odlišné od znalostí a dovedností potřebných ve 20. století. Zaměstnanci se musí stát celoživotními žáky, zvládat složité technologie, být flexibilní. Profesní kariéra se nyní vztahuje na osobu, nikoliv na organizaci.

Krise modelů a metody profesního rozvoje

Teorie životní dráhy a metody profesního poradenství 20. století jsou nedostatečné a musejí být přepracovány, aby vyhovovaly postmodernímu hospodářství.

Teorie 21. století by měly životní dráhy vytvářet jako individuální koncepce. Stupně životní dráhy jsou určovány hlavně společenskými potřebami. Lidské

chování je ve skutečnosti nejen funkcí osoby, ale i prostředí. Je jedno, jak jsou individuální charakteristiky stabilní, prostředí se mění rychle. Proto nové teoretické modely zdůrazňují lidskou flexibilitu, přizpůsobivost a celoživotní vzdělávání.

Současná teorie užité psychologie a profesního poradenství by měla vytvořit empiricky podložený model životní dráhy, přiměřený globální společnosti a podporující fundované způsoby postupu.

Proces navrhování životní dráhy

Rovnováha mezi pracovními a rodinnými povinnostmi je při individuálních úvahách o kompetencích a aspiracích velmi závažná. Interakce mezi různými životními oblastmi je problémem pro periferní zaměstnance s nejistou, samostatnou, časově omezenou, mimopodnikovou prací na částečný úvazek nebo příležitostnou. Proto se dnes mluví spíše o životní než o profesní dráze a etické uvažování má v současné společnosti vyšší psychologickou hodnotu. Lidé jsou nuceni přemýšlet o tom, co pro ně má největší význam a jsou si vědomi nových rizik spojených s formami moderního života. Experti na životní dráhu se pokoušejí navrhnout kontextový model, který by lidé mohli používat tak, aby pochopili a zvládli své nezaměnitelné životní poměry.

Cíle zásahů do životní dráhy

Při vytváření výzkumného programu je smysluplné rozlišovat mezi kmenovými zaměstnanci a periferními a marginálními zaměstnanci. Kmenoví zaměstnanci s trvalou pracovní smlouvou se učí, jak nejlépe využívat současné kompetence a rozvíjet nové, aby obstáli na otevřeném trhu práce.

Pracovní svět periferní zaměstnanců se rozvíjí v sekvencích minicyklů životní dráhy, jejich další rozvoj může, ale nemusí navazovat na dřívější profesní zkušenosti. Jejich důležitou kompetencí je zaměstnatelnost. Marginální zaměstnanci se často soustřeďují jen na zítřejší práci.

Předpoklady poradenství pro utváření životní dráhy

- Profesní identity je třeba považovat za měnící se vzory chování, které vycházejí z životopisů klientů.
- Místo jediné volby profese se konstrukce životní dráhy a vytvoření identity stávají trvalým úkolem. V době Internetu lidé trpí spíše nadbytkem než nedostatkem informací. Je nutné se soustředit na strategie přežití a procesy zvládnutí situací, a ne na poskytování dalších informací.
- Od lineární kauzality k nelineární dynamice, tzn. rozšiřování perspektivy, posun od prostého udílení rad k expertíze ve spoluvytváření životního plánu.
- Od vědeckých faktů k narativní realitě, protože různé způsoby interpretace vlastních životních zkušeností umožňují různé životní perspektivy a plány. Poradci podporují emancipaci a flexibilní přizpůsobování nebo rekonstrukci ekosystému klientů.
- Zjišťování účinnosti profesního poradenství modelováním fraktálních vzorů tak, aby se dospělo k předpovědi možných stabilních konfigurací proměnných a jednotlivé výsledné proměnné pro evaluaci poradenství se méně uváděly do souvislosti.

Základní konstrukce zásahů do utváření životní dráhy

- Systém podpory při utváření životní dráhy pomáhá určovat dovednosti a znalosti, kterým lidé přiřkládají hodnotu a které jim mohou při utváření životní dráhy výrazně pomoci
- Lidé plánující svůj život by měli používat holistický přístup a mít na zřeteli všechny základní role ve stejné míře.
- Faktory prostředí mají při utváření životní dráhy velký význam. Vztahy rolí a prostředí důležité pro člověka se mají stát součástí zásahů, které vytvářejí životopisy a životní plány.
- Profesní poradenství by mělo hrát preventivní roli, tzn. zajímat se o budoucnost lidí dříve, než se vyskytnou problémy. Účinnost profesního poradenství lze měřit schopností vyvolat změny v závěrech životopisu.

Cíle utváření životní dráhy

- Přizpůsobivost se zaměřuje na posilování pěti C v teorii konstruktivismu v profesním poradenství: zájem (concern), kontrola (control), zvědavost (curiosity), důvěra (confidence) a angažovanost (commitment).
- Schopnost sdělovat, tzn. umět popsat svou subjektivní identitu, způsob, jakým vnímá sebe a ostatní v kontextu, v němž si vytváří vztah k ostatním lidem.
- Aktivní jednání a interakce s jinými mění sebepojetí a může vést k jiné interpretaci životních témat.
- Záměrnost je podstatnou součástí utváření životní dráhy. Ve světě plném nejistoty a ubývajících možností nemá smysl se soustřeďovat na samotnou volbu. Ve středu zájmu by mělo být záměrné postupování v běžných životních plánech.

Model zasahování v šesti krocích

- Klient a poradce společně definují problém a vyjasní si, co klient od poradenství očekává.
- Klient prozkoumá aktuální systém svých subjektivních identit a poradce mu pomáhá v utváření představ o budoucnosti.
- Vyprávěním se historie mění z implicitní na explicitní a je objektivnější a jasnější. Poradce zjišťuje nevyužití možnosti.
- Umístění problému do nové historie a do nové perspektivy.
- Aktualizace nové identity znamená, že klient vypracuje návrh plánu toho, co má v úmyslu podniknout.
- Následuje krátkodobá i dlouhodobá následná péče. Zajištění kvality vyžaduje od poradce zkoumání výsledků poradenství a, je-li to je nutné, poskytnutí dalšího poradenství.

Kvalifikace poradce pro utváření životní dráhy

Profesní poradenství mělo být považovat za *disciplínu změny* a poradci za *činitele změny*. Těžiště kvalifikace pro práci poradce by mělo spočívat:

- v aktivní účasti na budoucí činnosti (cvičení, skupinová práce a praxe) již během vzdělávání;
- ve zmenšování propasti mezi světem výzkumu a světem vzdělávání a praxe;
- v zajištění toho, aby studenti sami na sobě prokázovali jednoznačnou identitu a dobrou přizpůsobivost, ke kterým později povedou klienty;
- v přípravě na spolupráci ve společných projektech.

Formulace výzkumného programu pro poradenství při utváření životní dráhy

V zásadě jsou možné dva doplňující se způsoby výzkumu – jeden vycházející z teorie a druhý založený na analýze praxe.

Teoretický výzkum chápe utváření životní dráhy jako management možností. Objevuje se tu např. termín

zaměstnatelnost, který spojuje individuální charakteristické rysy a rysy vztahující se k okolí. Tento výzkum může pomoci při identifikaci konstelací rizik a tvorbě preventivních opatření.

Studie založené na analýze praxe mohou být např. případové. Silnou stránkou výzkumu prostřednictvím případových studií je možnost zjišťovat existenci jevů (nelineárních nebo dynamických procesů), které by porovnáváním skupinových průměrných hodnot neby-

ly zjistitelné. Kromě toho lze získávat informace prováděním pohovorů nebo sledováním.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Ertelt, Bernd-Joachim und Ruppert, Jean-Jacques. Life designing: Ein Paradigma für berufliche Laufbahngestaltung im 21. Jahrhundert. Die Übersetzung des Originalartikels. W & B, 2011, Nr. 8-9, S. 44-51; Nr. 10, S. 31-37.

Demografický vývoj a poskytování kvalifikací

Pracovní trh v Německu stojí před velkými výzvami. Od roku 2020 dosáhne v průběhu deseti let věku odchodu do důchodu kolem 12,6 milionu lidí. Ve stejném období však na trh práce nastoupí jen kolem 7,7 milionu pracovníků, takže mezery v počtu odborných sil způsobené odchodem do důchodu nebudou zaplněny. Mezi odcházejícími je kolem 8,6 milionu vyučených nebo absolventů odborných škol. Dále je třeba nahradit 2,1 milionu akademiků.

Na demografickou výzvu lze reagovat pomocí řady opatření. Je možné zlepšit přístup na trh práce zde žijícím migrantům a Německo by se mohlo pokusit v konkurenci v získávání kvalifikovaných přistěhovalců vytvářet atraktivnější rámcové podmínky. Dále by se mohl zvětšit objem práce tím, že by se prodloužila roční a životní pracovní doba. Třetí opatření se zaměřuje na produktivitu výdělečných osob. Zde je třeba odstraňovat nedostatky ve vzdělání, umožnit získávání vyšší kvalifikace, posilovat technické know-how a realizovat celoživotní vzdělávání intenzivněji než dosud.

Strategie poskytování kvalifikací potřebovala kvůli nedostatečným veřejným finančním prostředkům dobré argumenty. Lepší podpora v raném dětství a rozšiřování podpůrné infrastruktury jsou spojeny s nároky na veřejné finance. Opatření pro zvyšování kvalifikace při přechodu ze školy do profesní přípravy vyžadují ročně miliardové veřejné výdaje. Kromě toho vznikají podnikům vysoké náklady na počáteční odborné vzdělávání a podnikové další vzdělávání. Na podnikové další vzdělávání podniky v roce 2007 podle výpočtů Ústavu německého hospodářství (*Institut der deutschen Wirtschaft – IW*) vydaly 27 miliard eur. Podniky se kromě toho angažují v oblasti vysokoškolského vzdělávání, v poskytování stipendií a v mnoha iniciativách ve školách a na vysokých školách. Aktuální výpočty Ústavu německého hospodářství ukazují, že podniky v roce 2009 zde vynaložily 2,2 miliard eur. Vzdělávání přináší náklady i lidem, kteří se vzdělávají. V průběhu vzdělávání lidé přijdou o příjem a musejí si kupovat učební materiály nebo platit poplatky. Z tohoto důvodu je třeba zajistit,

aby pracovníky k absolvování vyššího vzdělávání podněcovaly finanční příspěvky.

Dobrou zprávou je, že vzdělání se vyplatí v přibývajícím míře. Ekonomové vypočítali návratnost vzdělávání (*die Rendite*). Používá se pojetí pocházející z teorie trhu práce týkající se hodnocení Mincerových funkcí, při němž se zjišťuje rendita dalšího roku ve formálním vzdělávání, nebo vypočítávání finančních matematických ukazatelů podle investiční teorie, pomocí které se vypočítává např. výše výnosu studia (interní rendita).

Ústav německého hospodářství v jedné studii vypočítal vzdělávací rendity pro Německo: Pro rok 2007 je pro západní Německo vzdělávací rendita dalšího školního roku 9,9 %. Ve východním Německu rendita dosahuje 9,6 %. Vzdělávací rendity v posledních letech navzdory pozorovatelné expanzi vzdělávání stouply. Tento vývoj lze vysvětlovat především technickoorganizační změnou v posledních letech, která vedla k relativně stoupající poptávce po vysoce kvalifikovaných zaměstnancích. Vyšší ukončené vzdělání je také spojeno s vyšší mzdou. Například absolvent vysoké školy v západním Německu v roce 2007 vykazoval v průměru hrubou hodinovou mzdu o 78 % vyšší než člověk, který neabsolvoval sekundární stupeň II (maturita nebo ukončená profesní příprava). Mzdová prémie u mistra nebo technika činí kolem 46 %, ukončená profesní příprava je spojena se mzdovou prémie přibližně 26 %.

V mzdových prémiech existují mezi jednotlivými obory značné rozdíly. Mzdové prémie jsou v právnických profesích a v profesích ve vedení podniku velmi

vysoké. Také vysokoškoláci v oborech matematika, informatika, přírodní vědy a technika mají mzdové prémie zvláště vysoké a vydělávají mnohem více než vysokoškoláci v jiných oborech. V roce 2000 to činilo u hodinové mzdy oproti vysokoškolákům v jiných oborech jenom 15 %, v roce 2009 tento náskok stoupl na 25 %.

Vedle vlivu vzdělávání na příjem se dají identifikovat další následující nemonetární individuální vlivy:

- Se stoupajícím ukončeným vzděláním stoupají šance na získání zaměstnání, nebezpečí nezaměstnanosti klesá. Podle toho se stoupající kvalifikací značně klesá podíl osob se starostmi o pracovní místo.
- Rovněž značně stoupá spokojenost s prací. Dvě třetiny vysoce kvalifikovaných jsou se svou prací spokojeny. Zde mohou být rozhodující dva důvody: Zprv s přibývajícím vzděláním stoupá průměrná profesní prestiž, zadruhé dvě třetiny vysoce kvalifikovaných lidí mají velkou autonomii při profesním jednání v porovnání se 17 % středně kvalifikovaných a 7 % lidí s nízkou kvalifikací.
- Se stoupajícím vzděláním přibývá účast na kulturních akcích, sportovní činnosti, angažovanost v čestných úřadech a zájem o politiku, a tím i všeobecná životní spokojenost.

Demografické změny budou nadále vzdělávací rendity tendenčně zvyšovat. To se již ukazuje při vývoji počtu odborných sil (osob s ukončenou profesní přípravou), které v příštích letech opustí trh práce a budou muset být nahrazeny. V současné době každoročně odchází z výdělečného života přibližně 568 800 osob s vyučením nebo odbornou školou (*die Fachschule*). Roční demografická potřeba nahrazování bude v letech 2014–2018 stoupat na 640 000 osob s vyučením nebo odbornou školou a v letech 2019–2023 stoupne přibližně na 705 000 osob. Při současných podílech učňů v populačním ročníku by nabídka nastupujících odborných sil však pravděpodobně mohla v příštích 10–15 letech ročně klesnout přibližně na 400 000. Na základě toho posun nabídky a poptávky povede ke stoupajícím mzdovým prémie. To zvyšuje podněty ke vzdělávání a dalšímu vzdělávání jak u mladistvých a dosud zaučených a nevyučených, tak i v podnicích, které by jinak utrpěly ztráty v čerpání hodnot. Finanční podněty jsou však závislé na tom, zda jsou lidé schopni se vzdělávat.

Za zralost mladých lidí pro vzdělávání nese zodpovědnost především stát tím, že poskytuje kvalitativně hodnotné vzdělávání v raném dětství a školním věku. Nehledě na soukromé výnosy lze snadno spočítat, do jaké míry se veřejné výdaje na vzdělávání vyplatí státu. Se stoupajícími příjmy osob s vyšší kvalifikací se zvyšují

jejich daňové platby. Dále klesají náklady na podporu v nezaměstnanosti a sociální pojištění, protože osoby s vyšší kvalifikací jsou zřídka bez zaměstnání. Výdaji na vzdělávání stát dociluje vysoké rendity. Přitom se ukazuje, že se vyplácejí zvláště investice do raných vzdělávacích fází. Studie týkající se ekonomických účinků budování struktur péče o děti a základního vzdělávání jasně ukazují, že se tyto výdaje při renditě 8–14 % státu dlouhodobě vyplatí. Zvláště děti z těch vrstev obyvatelstva, které mají ke vzdělávání daleko, a děti s migračním zázemím mohou pomocí nabídek jazykové podpory v mateřských školách a včasnou individuální podporou dosáhnout výrazně lepšího startu na školní dráze a později v důsledku toho profitovat z vyšší zralosti pro vzdělávání a ze snadnějšího přechodu do profesní přípravy. Zvyšováním kvalifikace stoupají šance absolventů při přechodu na trh práce. Když se rendity spolu porovnájí, ukáže se obraz, který je doložen mnoha studiemi týkajícími se ekonomiky vzdělávání: Rendita u výdajů na vzdělávání je v raných vzdělávacích fázích ještě velmi vysoká a v průběhu života klesá. Prevence v raných životních fázích je efektivnější než opravy v pozdějších životních fázích. Proto by stát měl začít především tam a poté se může vyhnout méně efektivním dodatečným kvalifikacím.

Z investic do vzdělávání konec konců profituje také ekonomika. Demografickými posuny a s tím spojeným nedostatkem odborných sil v období let 2020–2035 dynamika růstu značně klesne. Dnešní investice do kvalitní infrastruktury výchovy a vzdělávání mohou přispět k tomu, že se dlouhodobě zvýší nabídka středně a vysoce kvalifikovaných zaměstnanců, posílí se inovační síla, a tak bude možné reagovat na pokles dynamiky růstu. Tímto způsobem se lze lépe vyrovnat s demograficky podmíněným zatěžováním systémů sociálního pojištění. Vyšší kvalifikace dětí zvláště ve vrstvách vzdálených od vzdělávání rovněž posiluje kariérní mobilitu této skupiny a přispívá k tomu, že se stoupající rozdíly ve mzdách mezi vysoce kvalifikovanými pracovníky a pracovníky s nízkou kvalifikací v důsledku jejich nedostatku sníží. Investice do vzdělávání tak představují úspěšnou cestu k většímu růstu a efektivitě rozdělování a přispívají k trvalému zajištění sociálního tržního hospodářství.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

Plünnecke, Axel. Mit Qualifizierungsstrategien der demografischen Entwicklung begegnen. W & B, 2011, Nr. 5, S. 22-23.

Architektura moderního učňovství

Mezinárodní síť inovativního učňovství (International Network on Innovative Apprenticeship – INAP) zveřejnila v dubnu loňského roku memorandum, které se zabývá budoucností učňovství a dotýká se i obecnějších otázek odborného vzdělávání a kvalifikací v dnešním světě. Pro Zpravodaj jsme připravili výběr z úvodu a první kapitoly memoranda.

Učňovství, nejstarší druh odborného vzdělávání, v posledních letech znovu ožívá. Některé země nově zavádějí učňovství založené na tzv. duálním systému. Čtyři hlavní úkoly pro duální systém jsou:

- lepší koordinace mezi systémy odborného vzdělávání a přípravy (OVP) a systémy zaměstnanosti a trhu práce;
- podporování zaměstnaneckých příležitostí pro mladé lidi a usnadňování přechodu ze školy do zaměstnání;
- zlepšení konkurenceschopnosti podniků;
- otevření uspokojivých kariérních drah pro větší segment populace.

Podle mezinárodního srovnávacího výzkumu inovací se projevuje spojení mezi těmito úkoly a zavedením duální profesní přípravy kvalifikovaných zaměstnanců na středně pokročilé úrovni – kvalifikovaných dělníků, řemeslnických mistrů atd. Úspěšné zavádění duálních systémů profesní přípravy v dalších zemích závisí na dosahování požadavků a standardů kvality.

Memorandum má tři kapitoly:

- Kritéria pro moderní duální systémy OVP, včetně ustavení pevné a spolehlivé vzdělávací cesty;
- Standardy pro řízení duálních systémů OVP;
- Struktura a vytváření profesních kurikul.

Pracovní skupina INAP tvrdí, že nové mezinárodní iniciativy mohou využít standardy učňovství, uvedené v memorandu a odvozené ze zemí se zavedenými duálními systémy, např. Švýcarska, Německa a Austrálie.

Kritéria pro moderní duální odborné vzdělávání

Kvalitní a holistické kompetence v profesním poli

Úkolem OVP je připravit lidi tak, aby mohli pracovat samostatně v souladu se standardy definovanými jejich profesním profilem a byli uznáváni jako odborníci ve své profesním společenství.

Kompetence formovat svou práci – utváření kompetence, schopnost samostatně kontrolovat a řídit své úkoly

Osm dimenzí, které kvalifikovaní pracovníci musí být schopni obsáhnout při výkonu pracovních úkolů: tvořivost, přehlednost/prezentace, funkcionalita, udržitelnost/užitečnost, výkonnost/efektivnost¹, orientace na podnikání a pracovní proces, sociální přijatelnost, environmentální kompatibilita. Ke všem těmto dimenzím je třeba přistupovat holistickým způsobem v souladu s danou situací, má-li být úkol úspěšně splněn.

Považovat pracovní kontext za podstatný rys odborné práce

Pracovním kontextem je míněna identifikovatelná pracovní oblast, která zahrnuje mnohé složité, avšak integrované pracovní úkoly. Uchylování se k abstraktním teoretickým znalostem a shromažďování mnoha různých modulů kvalifikace je překážkou ve vyvíjení kompetence integrované odborné činnosti či kompetence utváření (německy *Gestaltungskompetenz*). Z podobného důvodu nelze popisovat profesní kvalifikace termínem „klíčové kvalifikace“, který je bez kontextu.

Koncept „základních povolání“ (core occupations) omezuje horizontální a vertikální dělbu práce

V posledních desetiletích zavedly země s tradicí učňovství širší profesní profily (*core occupations*) a podařilo se jim značně snížit počet povolání, na něž učňovství připravuje (např. ve Švýcarsku na zhruba 220 povolání a v Německu z 900 povolání v roce 1945 na dnešních 350). Princip specializace byl nahrazen principem příkladnosti (*exemplarity*).

Zavedení plochých organizačních struktur v dnešních podnicích vede k přeměně vertikální dělby práce a otevírá možnost převedení odpovědnosti na úroveň produktivní práce podniku, kterou vykonávají kvalifikovaní pracovníci.

Vytváření udržitelných profesních profilů

Technická a provozní povolání postrádají základní charakteristiky moderních pracovních procesů a kontextů. Povolání sazeče (*typesetter*) je příkladem provozního povolání, které souvisí s vnějšími aspekty specifické tiskařské techniky. Pokud by však odborná činnost sazeče byla definována od začátku s odkazem na textový design jako obsah práce a ne zúžena na sázení kovových typů do matrice, mohla by historie tohoto povolání nabrat jiný kurz. Za současných podmínek tištění pomocí počítače (*desktop publishing*) by vedla spíše k pozvednutí tohoto povolání než k jeho zániku.

Otevřené dynamické profesní profily

Absolventi otevřeného profesního profilu přípravy si mohou uchovat pocit své profesní identity, i když pracují v oblasti, která se přímo nevztahuje k jejich profesní přípravě. Dovedou si přinést vědomí profesionalismu do nových území s sebou, což se projeví zejména

sebedůvěrou při přizpůsobování prostředí s použitím kompetence utváření. Vytváření otevřených dynamických profesních profilů znamená, že profily jsou flexibilní a dosti široké k tomu, aby obstály v čase. Veřejná diskuse bude také vedena potřebou omezit počet povolání v profesní přípravě na 200–300 mezinárodně uznávaných nevyšších odborných povolání.

Stabilita v profesních profilech je nutná pro kariérní poradenství a rozvoj profesní identity. Zaměřuje se i na škody způsobené neustálým opětovným vynalézáním názvů povolání v podnicích s organizací práce omezenou na jednotlivé úkoly. Mezinárodní a národní klasifikační systémy pro statistiky trhu práce nejsou vhodné pro rozvoj politiky odborného vzdělávání. Zaměření na úzké specializované profily povolání nebo zaměstnání není vhodným základem pro rozvíjení politiky odborného vzdělávání, stejně jako jím není systém modulových kvalifikací a certifikace, který se nachází v mnoha národních a mezinárodních rámcích kvalifikací.

Podporování profesní identity

Názvy povolání přispívají k jejich atraktivitě. Jsou při volbě profesní dráhy často rozhodující. Měly by být srozumitelné, výstižné a dlouhodobě stabilní.

Flexibilní trhy práce nevedou k erozi profesní identity, zvyšují však význam odborného vzdělávání a angažovanosti při práci. Zachování profesní identity při přechodu k jinému zaměstnavateli přispívá ke zvýšení významu subjektivních aspektů moderních povolání.

Žádoucí časové rozmezí pro učení se tomu, jak být kompetentní v povolání

Průměrná doba profesní přípravy se pohybuje od tří do čtyř let. Dostatečná doba přípravy je důležitá, protože pohroužení do profesní kultury a proces profesní socializace jsou významnými faktory v rozvíjení profesní kompetence.

Potřeba dalšího odborného rozvoje

V obsahu práce dochází k neustálým změnám, které jsou součástí změn pracovního procesu. Vzdělávání v externích kurzech za účelem aktualizace pracovních procesů téměř nevyhnutelně zaostává za změnami pracovního procesu. Zlepšení vyučovací kvality počítačového softwaru je proto klíčovým úkolem výzkumu a vývoje v pedagogice odborného vzdělávání.

Moderní duální odborné vzdělávání obsahuje další vzdělávání, které staví na základě poskytnutém počáteční profesní přípravou. Nejlepší je, jsou-li pracovní procesy organizovány zároveň jako učební procesy. Stanou-li se profesní činnosti rutinou a nejsou náročné, začíná se kvalifikace ztrácet. Efektivita jakékoliv externí další profesní přípravy závisí na míře integrace vzdělávání do pracovního procesu.

Spolupráce mezi učebními místy

Spolupráce mezi učebními místy je klíčovým principem duálního odborného vzdělávání. Je založena na názoru, že pro každé povolání je třeba se připravovat především ve skutečném pracovním procesu. Tento princip je realizován ve třech verzích:

- **jednofázová (integrováná) dualita** neboli učňovství, tzn. systém, v němž se vyučování ve třídě a učení se na pracovišti střídá v krátkých intervalech, což umožňuje bezprostřední systematickou pracovní zkušenost;
- **alternační dualita**, kdy jsou relativně dlouhé fáze celodenního školního odborného vzdělávání následovány podobnými fázemi učení se na pracovišti v podniku, např. praxe nebo stáž (internships²);
- **informální dualita**, tzn. neusměrňované praktické seznamování se s profesí při zaměstnání na pracovišti.

Právní status učňů

Učni v podniku mají status budoucích kvalifikovaných pracovníků. Proto to nejsou žáci, kteří absolvují praxi či stáž, ale zaměstnanci, kteří mají s podnikem uzavřenou smlouvu o profesní přípravě. Úřady pro OVP dohlížejí na legálnost smluv, které usměrňují: profesní přípravu v podniku; časový rámec učení se na pracovišti a vyučování ve třídě; mzdu nebo finanční podporu na vzdělávání; strukturu profesní přípravy v souladu se stanovenými profesními profily a kurikuly.

Mzda učňů je založena na poměru mezi vstupy a výstupy jejich praktické práce (učení se v produktivním pracovním procesu) a čase stráveném v profesní přípravě.

Ekonomická efektivnost přípravy učňů v podniku

Analýza ekonomické efektivnosti učňovství ukazuje, že tří až čtyřleté programy profesní přípravy mohou být uspořádány tak, aby pokrývaly náklady učňů, v případě, že finanční podpora učňů činí přibližně jednu třetinu mzdy kvalifikovaného pracovníka.

Profesní domény a odborné disciplíny

Ve vyspělých duálních systémech OVP se podíl učňů na zaměstnanosti pohybuje mezi 4 až 10 %. Průměrná míra 5 % je považována za přiměřenou. V zemích, kde je duální odborné vzdělávání vstupní cestou na vysokou školu, např. ve Švýcarsku, se tato míra zvyšuje.

Integrace odborného vzdělávání do struktury vysokoškolského vzdělávání – paralelní dráhy

Přechod z duálního systému učňovství do terciárního vzdělávání může být usnadněn systémem duálních drah se čtyřmi postupnými kvalifikačními úrovněmi: sekundární, terciární, duální magisterské studium, doktorandské studium.

Anna Konopásková

¹ Viz též *Z glosáře Cedefopu 14 na s. 3.*

² *Někdy se používá též termín traineeship.*

Pramen: An Architecture for Modern Apprenticeships – Standards for Structure, Organisation and Governance. Bremen : INAP, 2012. 23 s.

http://www.inap.uni-bremen.de/dl/memorandum_inap_commission_architecture_apprenticeship_2012.pdf

Uvedeným tématem se loni zabývaly i tyto články Zpravodaje:

Systémy přípravy učňů v Evropě, 11/2012, s. 7

Učňovství a nezaměstnanost, 11/2012, s. 8

Austrálie a učňovství, 11/2012, s. 9

Rozvíjet učňovství?, 10/2012, s. 5

Alternativní profesní příprava a učňovství – evropská karta?, 10/2012, s. 7

Učňovství v Anglii, 10/2012, s. 8

Profesní příprava v Kanadě (včetně učňovství), 10/2012, s. 11

Co to je, když se řekne *traineeship*?, 9/2012, s. 4

Modularizace v profesní přípravě v Evropě, 9/2012, s. 10

Odborné vzdělávání v Dánsku, příloha I/2012

Učení v podniku: ekonomické a pedagogické zájmy, 6/2012, s. 9

Obchodní vzdělávání ve Švýcarsku, 3/2012, s. 8

Rehabilitace učňovství v postmoderním světě, 1/2012, s. 5

Mobbing v profesních školách

Výsledky studie výskytu mobbingu v profesních školách zjištěné na základě písemné ankety provedené u žáků profesních škol a v rozhovorech s řediteli škol.

Od začátku 90. let věnuje odborná veřejnost mobbingu ve školách velkou pozornost. Odhady vycházejí z toho, že na všeobecně vzdělávacích školách má s mobbingem zkušenosti 5–11 % žáků zkušenosti buď jako oběti, nebo jako původci a že na německých školách je až 500 000 šikanovaných žáků. Přesné a spolehlivé údaje však nejsou k dispozici. Chybějí reprezentativní studie a metodické problémy omezují objektivitu zjištění, která jsou k dispozici. Ještě méně uspokojivý je stav poznatků týkajících se mobbingu v profesních školách, protože výzkum tohoto prostředí byl dosud opomíjen. Pravděpodobnost výskytu mobbingu a násilí je vysoká právě na přechodu ze školy do vzdělávání a profese, protože zde se rozhoduje o tom, zda se mladým lidem podaří uskutečnit jejich životní profesní plán, nebo ne. Bezperspektivnost a obecná potíže mladých lidí s nalezením svého místa ve společnosti může vyústit v agresi. Profesní přípravu absolvuje až 60 % populačního ročníku, a tito žáci navštěvují celodenní nebo necelodenní profesní školu.

Problematika studie a koncepce výzkumu

V popředí výzkumu jsou otázky týkající se četnosti a způsobu jednání při mobbingu mezi žáky profesních škol a opatření prevence a intervence. Písemně bylo dotázáno 166 žáků profesních škol z pěti škol ze tří spolkových zemí. Byl při tom použit dotazník *Žáci-mobbing (Schüler-Mobbing-Fragebogen)* rozšířený na všeobecně vzdělávacích školách. Položky doplňující tento arch se týkají oblasti vysvětlování mobbingu, prevence a intervence v kontextu profesních škol. Kromě toho se s řediteli škol hovořilo o míře výskytu mobbingu, o již vynaloženém úsilí o klima ve škole bez násilí a o hranicích úsilí škol v antimobbingu. Dotázaní žáci profesních škol jsou v průměru ve věku 19 let a

většinou muži. Téměř jedna třetina navštěvuje celodenní školu. Mezi řediteli škol, s nimiž byl pořizován rozhovor, byli čtyři muži a jedna žena. Všech pět profesních škol nabízí jak necelodenní, tak celodenní formu vzdělávání, počet žáků ve škole se pohybuje mezi 500 až 1000 žáky. Velikost škol neměla žádný vliv na výsledky výzkumu.

Výsledky

Z pohledu dotazovaných žáků profesních škol je násilí ve školním kontextu běžné. Kvantitativně jsou v popředí projevy verbálního násilí, které se projevují negativně na vážnosti spolužáků a učitelů. Více než čtvrtina dotázaných se vyjádřila, že jsou za zády pomlouvání (rozšiřování fám nebo lží), přibližně 20 % uvádí, že jsou ve třídě zesměšňováni nebo častováni nadávkami. Jiné verbální útoky směřují k odmítání sociálního kontaktu s oběťmi. Každý pátý zažívá od spolužáků urážlivé narážky a téměř 13 % mluví o pohrdavých pohledech a gestech. Je rozšířené i přímé vykonávání psychického nátlaku, např. stálá kritika, které dosahuje 12 %. Zvláště na pováženou jsou výpovědi, které se vztahují k chování učitelů. Každý čtvrtý žák konstatuje, že mu jeho učitel nenaslouchá nebo ho nenechá mluvit, 15 % informuje, že učitelé na ně křičí a 12 % udává, že učitelé o nich mluví špatně. Ve výsledku dominují ústní útoky a neverbální zásahy. Představují téměř polovinu a zahrnují většinu negativních vzorů jednání. O hanobení nebo obtěžování prostřednictvím internetu nebo mobilu informuje 22 % a 14 % dotázaných již utrpělo od žáků psychické útoky.

Při těchto násilných zásazích se automaticky nejedná o mobbing. Mobbing je spíše definován jako negativní jednání, které se vyskytuje často (nejméně jednou týdně a dochází k němu delší dobu (nejméně 6 měsíců).

Dále se každý projev mobbingu vyznačuje výraznou asymetrií mezi původcem a obětí. Tyto tři charakteristické znaky se ve studii týkají 9 % dotázaných žáků profesních škol. Všechny oběti mobbingu jsou muži, v průměrném věku 17 let a většinou navštěvují necelodenní školu. Ze strany původců se zpravidla jedná o více osob (76 %), především ze stejné třídy, které oběť napadají ve třídě (64 %) nebo o přestávkách na dvoře (27 %). Většina postižených mobbingem si přeje podporu, ale nemají nikoho, komu by se mohli, popř. chtěli svěřit (62 %). Za kontaktní partnery, kteří přicházejí v úvahu, jsou považováni přátelé, mnohem méně pověřeni učitelé, sociální pedagogové (profesní pomoc mladistvým, školní sociální práce) nebo rodiče. To, že pomoc není požadována, tkví pravděpodobně také v okrajové tematizaci problému ve školním dění. Více než polovina vypovídá, že se v jejich třídě při vyučování o mobbingu mluví zřídka nebo vůbec ne, ačkoliv to je požadováno (60 %) a všeobecným přáním je školní klima bez násilí (86 %).

Také ředitelé škol, se kterými se hovořilo, o problému vědí a s vnímáním žáků naprosto souhlasí v tom, že k verbálním a neverbálním zásahům na jejich školách dochází častěji než k tělesným útokům. Vládu mobbingu na svých školách hodnotí velice rozdílně, což lze pravděpodobně vysvětlit tím, že jim připadá těžké určit hranici mezi násilím a mobbingem. Jejich odhady se pohybují mezi 2 % až 30 %. Všech pět ředitelů škol vidí důležitou koncepci práce v antimobbingu v pre-

venci. Dosud prováděná opatření na školách zahrnují programy policie pro prevenci násilí a nabídky školních psychologů a mediátorů. Účastníci rozhovorů mají zájem na tom, aby se již uskutečňovaná opatření systematizovala a doplňovala, ale až na výjimku se sami necítí dostatečně o tématu informováni. Myslí si, že připravenost učitelů k angažovanosti v antimobbingu existuje, ovšem větší zatížení, které tím pro učitelské kolegium vznikne, hodnotí jako problematické.

Výhled

Tyto výsledky ukazují, že mobbing v profesních školách je závažným tématem. I když se zdá, že míra výskytu je menší než v oblasti všeobecně vzdělávacích škol, musí se prevence a intervence zvýšit. Požaduje se antimobbingová práce, která přesahuje vysvětlování a informaci a přihlíží ke specifickým rámcovým podmínkám kontextu profesní školy. Zdá se, že základní předpoklady pro to existují, neboť většina žáků profesních škol je připravena se s touto tematikou intenzivněji zabývat a zájem je i ze strany učitelů. Pro vytvoření koncepce antimobbingové práce v profesních školách je však nutný další výzkum, tato studie může a má být jen prvním příspěvkem.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Brungs, Matthias und Schumacher, Tobias. Mobbing in beruflichen Schulen. Berufsbildung, 2012, Nr.135, S. 42-43.

Jak si osvojujeme dovednosti

Evropští vědci zkoumají zapojení různých neuronálních okruhů v mozku v průběhu učení se dovednostem a jejich provádění. Výsledky projektu by mohly být využity k pochopení mechanismů, které zapříčiňují potíže v učení.

Učení se novým dovednostem probíhá ve specifické části mozku známé jako striatum. Pro přenos signálů striatem existují dvě konkurenční cesty, přímá a nepřímá, přičemž obě dvě ovlivňují pohyb. Podrobné mechanismy a okruhy, které jsou základní pro roli striata při získávání a konsolidaci dovedností, však nejsou srozumitelné.

Předběžné experimentální důkazy získané nahráváním nervové činnosti v striatu myši odhalily změny specifické pro určité partie v průběhu různých fází učení se dovednostem. Tyto změny odpovídaly dlouhotrvajícím a učení odpovídajícím modifikacím ve stimulujícím synaptickém přenosu.

Na základě těchto pozorování by projekt *Neuroaction* mohl popsat přesné zapojení přímé a nepřímé cesty do získávání a konsolidace dovedností. Vědci používají myši, které vysílají fluorescenční proteiny v přímé a nepřímé striální cestě, k tomu, aby analyzovali různé aspekty motorického

učení. Mají též zařízení, na němž myši musí tisknout páčku stále rychleji, aby dostaly za odměnu pamlskek.

Dosavadní pozorování ukazují, že stimulování přímé a nepřímé cesty před nebo po zahájení sekvence má různé účinky na provádění dovedností. Rychlost a přesnost závisí na různých okruzích. Neurony z přímé a nepřímé cesty jsou různě zapojeny v různých fázích provádění dovedností.

Zjištění budou mít významné důsledky pro pochopení procesů učení a provádění dovedností a poruch pozorovaných u poškozených bazálních uzlin při Parkinsonově nebo Huntingtonově nemoci. **AK**

*Pramen: Dissecting the processes of skill learning. research*eu results magazine. December 2012/January 2013, N° 18, p. 13. ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/news/research-eu/docs/research-results-182012_en.pdf*

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>BARABASCH, Antje. Meeting the challenge: between depopulation and new industrialization. Innovation in VET in Eastern Germany. [Seznámení s problémem: mezi poklesem populace a novou industrializací. Inovace v OVP ve Východním Německu.] JVET, Vol. 64, no. 4 (2012), p. 403-416, 4 tab., lit. 36.</p> <p>Přes významné investice do hospodářského rozvoje východoněmeckého průmyslu čelí tento region stále imanentním strukturálním změnám, které ovlivňují poskytování odborného vzdělávání a přípravy (OVP), zejména učnovství, a dostupnost kvalifikovaných pracovních sil. Článek nastiňuje hospodářskou situaci a nové trendy v uspořádání OVP v regionu, a tím poskytuje nezbytné podkladové informace pro pochopení různých inovačních přístupů, které mají uspokojit současnou a budoucí potřebu pracovních sil. Zkoumání vybraných projektů ukazuje, že jde o inovativní pokusy vedoucí k pozitivním změnám, budou však potřebovat další finanční pomoc z veřejných prostředků.</p>	<p>DENNIS, Carol Azumah. Quality: an ongoing conversation over time. [Kvalita: konverzace pokračující v čase.] JVET, Vol. 64, no. 4 (2012), p. 511-527, 2 tab., lit. 38.</p> <p>Článek zkoumá různé významy termínu kvalita při jeho používání v postobligatorním vzdělávání a přípravě. Na základě studie zkoumající názory pracovníků v kolejích dalšího vzdělávání a vzdělávání dospělých (<i>further and adult education colleges</i>), kteří byli známkováni jako dobří nebo vynikající v poslední inspekci úřadu pro standardy a vzdělávání, popisuje napětí mezi kvalitou jako něčím, nač se aspiruje, v kontrastu s kvalitou jako něčím, co po nich požaduje politika. Tato osa mezi kvalitou, o niž se usiluje, a kvalitou, než je požadována, byla ovlivněna dalším napětím mezi kvalitou jako abstrakcí a kvalitou jako každodenní zkušeností - tato napětí vytvářejí jak příležitost, tak nepohodlný kompromis. Prostřednictvím série polostrukturovaných rozhovorů s odborníky z praxe prochází autor tímto sporným a kontrastním terénem.</p>
<p>TIMMERMANS, Anneke C., BOSKER, Roel J., DOOLAARD, Simone and WOLF, Inge de. Value added as an indicator of educational effectiveness in Dutch senior secondary vocational education. [Přidaná hodnota jako indikátor efektivity vzdělávání v nizozemském středním odborném vzdělávání.] JVET, Vol. 64, no. 4 (2012), p. 417-432, 3 grafy, 3 tab., lit. 35.</p> <p>Možnosti odhadování přidané hodnoty jako indikátoru výkonu ve středním odborném vzdělávání. Přidaná hodnota je považována za spolehlivý nástroj pro srovnávání efektivity vzdělávacích institucí. Ačkoliv jsou indikátory přidané hodnoty pro primární a sekundární vzdělávání vytvářeny již od 80. let, výzkum efektivity škol se většinou nezabýval odborným vzděláváním pro jeho složitost. Ve studii byly využity údaje o 90 000 žácích středního odborného vzdělávání. Významnými prediktory výsledků žáků jsou: etnický původ, bydlení v problematické oblasti a předchozí školní výsledky žáků. Výsledky ukazují značné rozdíly v efektivitě mezi klastry programů profesní přípravy, zatímco mezi vzdělávacími institucemi jsou rozdíly nepatrné. Celková odchylka mezi výsledky žáků, která činí 14 %, se vztahuje na klastry programů profesní přípravy.</p>	<p>INGLEBY, Ewan. "How can you survive in the world if you can't use a computer?" Exploring the vocational education and training needs of early years practitioners in England. ["Jak můžete přežít v tomto světě, když neumíte používat počítač?" Zkoumání profesních potřeb učitelů primárních škol v Anglii.] JVET, Vol. 64, no. 4 (2012), p. 475-490, lit. 41.</p> <p>Článek je založen na údajích shromážděných od studentů a tutorů spojených se základním stupněm učitelství pro děti do 8 let na šesti vysokých školách ve Spojeném království. Učitelé v těchto školách považují využívání informačních a komunikačních technologií (IKT) při vzdělávání žáků do 8 let za prioritu svého dalšího profesionálního rozvoje (<i>Continuing Professional Development</i> – CPD). Ačkoliv se ukazuje, že IKT je klíčovou oblastí profesní práce, účastníci výzkumu považují IKT s počítači a softwarem za protiklad zaměřený na širší pedagogické vzdělávání spojené s technologií. To odhaluje, že v CPD je třeba se zamýšlet nad tím, jak zdůvodnit používání IKT pro pedagogy pracujícími s dětmi do 8 let věku.</p>
<p>AGRAWAL, Tushar. Vocational education and training in India: challenges, status and labour market outcomes. [Odborné vzdělávání a příprava v Indii: úkoly, status a výsledky na trhu práce.] JVET, Vol. 64, no. 4 (2012), p. 453-474, 13 tab., 1 graf, lit. 23.</p> <p>Systém odborného vzdělávání a přípravy (OVP) v Indii a diskuse o jeho úkolech a problémech. Uplatnění absolventů OVP na trhu práce je srovnáváno s uplatněním absolventů všeobecně vzdělávacích škol s použitím celostátního šetření domácností. Míra nezaměstnanosti absolventů OVP ve věku 15-29 let je dosti vysoká (11 %), avšak nižší než míra nezaměstnanosti absolventů všeobecného vzdělávání. Průměrné denní mzdy absolventů OVP jsou také vyšší jak u stálých, tak u příležitostných zaměstnanců ve srovnání s absolventy všeobecného vzdělávání. V posledních desetiletích se značně zvýšil počet institutů/středisek průmyslové profesní přípravy, jejich úroveň se však v jednotlivých státech liší.</p>	<p>NICHOLAS, Karen, FLETCHER, Jo and DAVIS, Niki. Raising numeracy and literacy to improve vocational opportunities. [Zvyšování znalosti počtů, čtení a psaní ke zlepšení profesních příležitostí.] JVET, Vol. 64, no. 4 (2012), p. 433-451, lit. 48.</p> <p>Na Novém Zélandu byly vedeny rozhovory s 34 lidmi – tutorů, organizátory a analytiků vzdělávání dospělých, kteří pracovali ve vzdělávání dospělých v oblasti čtení, psaní a počítání. Rozhovory umožnily autorům článku vybudovat jasnější obraz současného stavu, plánů, prospěšnosti a překážek vztahujících se k tomuto vzdělávání. Zvláštní důraz byl kladen na nové technologie, např. e-learning, smíšená média a distanční poskytování výuky, které zvyšují angažovanost žáků a umožňují lépe přizpůsobovat vzdělávání jejich potřebám.</p>

Nové knihy v knihovně

TRHLÍKOVÁ, Jana.

Předčasné odchody ze vzdělávání na středních školách : kvalitativní analýza rozhovorů s experty a příklady dobrých praxí. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 40 s.

Sg. 6367

Motivací pro setrvání ve škole může být například i zprostředkování kontaktu mezi současnými žáky a úspěšnými absolventy. ... Podstatnou otázkou, na kterou se rozhovory soustředily, byla možnost identifikace žáků ohrožených předčasným odchodem ze vzdělávání, která je zásadní podmínkou prevence ...

KLINGORA, Zdeněk a VOLNÝ, Josef.

Organizace a vedení výuky učňů v praktické přípravě. 1. vyd. Praha : Fortuna, 1994. 84 s. Určeno pro pracoviště praktického vyučování a střediska praktického vyučování
ISBN 80-7168-158-X Sg. 6368

Dovednost je schopnost používat vědomostí. ... Vedle dovedností podmíněných jen rozumovými schopnostmi rozeznáváme jiné, zajištěné schopnostmi psychomotorickými. Některé jsou zcela jednoduché (mytí rukou), jiné tvoří celou strukturu pohybových dovedností, dokonce někdy spojenými s paměťnými, myšlenkovými nebo fantazijními procesy.

CEDEFOP.

Necessary conditions for ECVET implementation. [Nezbytné podmínky pro zavádění ECVET.]

Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. 31 s. ISBN 978-92-896-1103-9 Sg. 6369

ECVET – Evropský systém (přenosu) kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu. Publikace se zabývá vytvářením ECVET a podmínkami, které jsou nezbytné pro jeho úspěšnou realizaci.

CEDEFOP.

Working and ageing : the benefits of investing in an ageing workforce. [Práce a stárnutí. Prospěšnost investování do stárnuoucích pracovních sil.]

Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. 315 s. ISBN 978-92-896-1124-4 Sg. 6370

*Z obsahu: Investice do vzdělávání ve vyšším věku * V organizacích a odvětvích se objevují modely beroucí v úvahu stárnutí pracovníků * Mezinárodní, interdisciplinární a další perspektivy práce, stárnutí a vzdělávání.*

MŠMT.

Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy České republiky v roce 2011 : vzdělávání v roce 2011 v datech. Praha : Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, 2012. 147 s. ISBN 978-80-87601-14-3 Sg. 6371

Cílem Evropské unie tak je, aby podíl lidí s nedosaženým středním vzděláním činil v roce 2020 okolo 10 %. Pro Českou republiku nepředstavuje tento cíl žádný výraznější problém, protože do středního vzdělávání nastupují u nás téměř všichni absolventi základních škol. Je však nezbytné věnovat rozvoji středního vzdělání neustálou pozornost, neboť zajištění struktury

středního vzdělání odpovídající potřebám jeho účastníků je nezbytným předpokladem pro jejich dobré uplatnění na trhu práce či pro jejich vstup do terciárního případně dalšího vzdělávání.

Znovuobjevené knihy

Člověk jako součást vzdělávacího systému : sborník studií k otázce schopností, zájmů a učebního výkonu žáků. Red. Dana Tollingerová. Praha : Pedagogický ústav J. A. Komenského ČSAV, 1972. 348 s. Sg. 2816 B

Výborní studenti byli výkonnější v situaci autoregulace, průměrní naopak v situaci, kdy o obtížnosti řešených úloh rozhodoval experimentátor; část pokusných osob pozitivně prožívala a preferovala situaci vlastního rozhodování o parametrech své činnosti, druhá část naopak lépe pociťovala a dávala přednost vnější regulaci.

PRŮCHA, Jan.

Didaktická prognostika. 1. vyd. Praha : Výzkumný ústav odborného školství, 1980. 89 s. Sg. 2840

... problém společenských potřeb a požadavků na vzdělání se začíná nastolovat, zejména v ekonomice a sociologii vzdělání. Ve vlastní pedagogické teorii se studium daného problému zatím spokojovalo jen s několika ojedinělými pokusy, jimiž se teprve ujasňuje samotná existence tohoto problému. Jeden z těchto průkopnických pokusů je obsažen v projektu A. Kodýtky a M. Štumpfové, zaměřeném na výzkum cílů a obsahu přípravy mládeže pro dělnická povolání, a to z hlediska společenských požadavků, které se na tuto přípravu budou vztahovat v 80. letech.

Nové dokumenty EU

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů.

Přehodnocení vzdělávání: investice do dovedností pro dosažení lepších socioekonomických výsledků.

COM(2012) 669 final. Ve Štrasburku dne 20.11.2012.

http://ec.europa.eu/education/news/rethinking/com669_cs.pdf

Spolupráce v oblasti odborného vzdělávání na podporu strategie Evropa 2020. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 8. června 2011 o evropské spolupráci v oblasti odborného vzdělávání na podporu strategie Evropa 2020. (2010/2234(INI))

Úř. věst. C 380, 11.12.2012, s. 67-81.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:380E:0067:0081:CS:PDF>

Usnesení Rady a zástupců vlád členských států zasedajících v Radě o přehledu týkajícím se strukturovaného dialogu s mladými lidmi o účasti mládeže na demokratickém životě v Evropě.

Úř. věst. C 380, 11.12.2012, s. 1-4.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:380:0001:0004:CS:PDF>

Zajímavé internetové adresy



Stránky irského předsednictví

Na stránkách se dozvíte informace o programu, prioritách a práci předsednictví a blíže se seznámíte s Irskem, jeho historií i současností. Můžete virtuálně listovat irskou kuchařkou a uvařit si třeba vepřové maso s jablky a cidrem. Doplnit si znalosti o irské literatuře, hudbě, filmu, architektuře, designu... <http://www.eu2013.ie/>



Evropský rok občanů 2013

Letošní rok je věnován občanům EU. 10. ledna byl slavnostně zahájen v Dublinu. Po zahájení mohli občané v obecnstvu diskutovat s vicepresidentkou EK Viviane Redingovou a irskou ministryní zahraničních věcí pro evropské záležitosti Lucindou Creightonovou.

<http://europa.eu/citizens-2013/cs/home>



Národní centrum bezpečnějšího internetu (NCBI)

Centrum přispívá k bezpečnějšímu užívání internetu, moderních IKT, k osvojování etických norem v online komunikaci a pomáhá předcházet možným sociálním rizikům spojeným s jejich užíváním. 5. února proběhne již desátý celosvětový *Den bezpečnějšího internetu 2013* (SID 2013).

<http://www.saferinternet.cz/>



Český jazyk a literatura

Na webu je mnoho užitečných informací z oblasti literární teorie, dějin literatury, pravopisu, české gramatiky i fonetiky. Např. je tam vysvětlena výslovnost souhlásky *j* v tvarech pomocného slovesa *být* i v jiných spojeních. V tvarech *jsm*, *jste*, *jsme*, *jsou* se počáteční *j* nevyslovuje. Výslovnost *j* se zachovává: ve slovesných tvarech záporných a tam, kde sloveso být plní funkci slovesa plnovýznamového (obvykle je na něm ve větě větný přízvuk): *Myslím, tedy jsem*; na počátku slov, jako např.: *jméno, jdu, jmění, jde o to*; uvnitř slov *půjdu, přijde, přijmi, půjčím*. „Věděli jste to?“ <http://www.stredoskolskaliteratura.kvalitne.cz/>



International Network on Innovative Apprenticeship

Mezinárodní síť inovativního učnovství je sdružení výzkumných pracovníků a institucí zabývajících se odborným vzděláváním a přípravou. Byla založena v roce 2006 v rámci 14. *Hochschultage Berufliche Bildung* (Vysokoškolské dny – odborné vzdělávání; viz Zpravodaj 5/2001, s. 9). Od svého založení pravidelně pořádá konference. Nejbližší se bude konat 23. a 24. dubna v Johannesburgu. INAP vydala memorandum – viz s. 10-12. <http://www.inap.uni-bremen.de>



Poznejte Evropu

Ilustrovaná knížka určená dětem seznamuje s dějinami Evropy a se současným uspořádáním. Zaujme i dospělé.

<http://europa.eu/europago/explore/pdf/flip-book/lets-explore-europe-cs/index.html>