

z p r a v o d a j

XXIV. ročník

12
2013

- 2 Editorial
Kaunas; filmy s titulky; Alexander Dumas o vzdělávání
- 3 Z glosáře Cedefopu 24
Další část překladu termínů z glosáře.
- 4 Metody a nástroje pro evaluaci systémů OVP
Z ročenky ETF 2012.
- 6 Rámce kvalifikací v Evropě: utvrzovat správná spojení
Překlad stručné zprávy Cedefopu.
- 8 Šest řešení pro efektivní OVP
Z konference pořádané v prosinci v Cedefopu.
- 9 „K+S podporuje MINT“
Surovinový koncern je pro lepší vzdělávání v matematice, informatice, přírodních vědách a technice.
- 10 Přehled vysokoškoláků – nedostatek odborných sil
Struktura profesních kvalifikací v Německu směřuje k vyšším úrovním, což není vždy žádoucí.
- 12 Bilance po roce platnosti akreditačního zákona
Uznávání kvalifikací získaných v jiných zemích pomáhá přistěbovalcům i trhu práce v Německu.
- 14 Co nového v časopisech
*Bref du Céreq, 2013, No. 312;
Formation Emploi, 2013, No. 123.*
- 15 Nové knihy v knihovně
Předpoklady úspěchu v práci i v životě; POSPOLU; Péče o nejmenší: boření mýtů ...
- 16 Zajímavé internetové adresy
Mapová sbírka UK; Evropská informační síť pro vzdělávání dospělých ...

Editorial



Pohledem na noční Kaunas se pomalu rozloučíme s předsednictvím Litvy EU. Obrázek je z webu, který láká potenciální studenty ke studiu lékařství na univerzitě, založené v tomto městě v roce 1922. Ottův slovník naučný (1899) se tak o ní ještě nezmiňuje: „Kovno má 73.543 obyvatel (1897), 71 ulic, 5 náměstí, sad, okružní třídu, tramway, 10 pravoslavných chrámů, 8 katolických, 1 jedinově-

recký, 1 lutheranský se školou, 1 modlitebnu baptistů, 4 synagogy s několika židovskými školami a 20 modlitebnami, 2 katolické kláštery, krásnou starobylou radnici, rozvaliny starého gotického hradu a chrámu Perkunova i jest sídlem gubernátora ... Vzdělávací ústavy: chlapecké a dívčí gymnasium, katolický kněžský seminář, řemeslnická škola, 2 farní školy, 16 škol obecních, židovská talmúd-tora, obecná škola židovská a 3 soukromé židovské školy.“

Několikrát jsme již psali o tom, jak filmy s titulky a televizní jazykové kurzy pomáhají dětem i dospělým zlepšit se v cizích jazycích. Byla by to laciná alternativa pobytu v zahraničí, Českou televizi však zajímá hlavně sledovanost. Jazykové kurzy byly zrušeny už před lety. Filmy s titulky se dávají jen velmi zřídka a v pozdních večerních hodinách, v době, kterou si ČT vyhrazuje pro vysílání určené vyspělým divákům. Vyspělí diváci, chcete-li, intelektuálové, se poznají podle toho, že běžně nechodí spát před jednou hodinou ranní. Když však my průměrní diváci někdy posedíme před televizí dlouho do večera, s překvapením zjistíme, že se nám nějaký film „pro intelektuály“ docela líbí. Jenže ráno musíme vstávat ...

První čtyři články tohoto čísla vycházejí z publikací a činnosti evropských institucí: Cedefopu a ETF. Poslední z nich seznamuje se šesti návrhy řešení současné nezaměstnanosti mládeže. Přednesl je ředitel Cedefopu na konferenci, která se v prosinci konala v Soluni. Překlad tohoto krátkého sdělení nebyl jednoduchý, protože to, čemu obvykle říkáme kvalifikace, je ve sdělení označováno jako skills, zatímco qualifications znamenají ukončené všeobecné vzdělání.

Náhodou jsme se na anglickém webu dočetli, jak se Alexander Dumas vyjádřil o vzdělávání: To learn is not to know; there are the learners and the learned. Memory makes the one, philosophy the other. Dalším hledáním na Internetu jsme zjistili, že tento výrok Dumas vložil do úst Abbého, mluvčího k Dantesovi v 17. kapitole 1. dílu románu Hrabě Monte Christo: apprendre n'est pas savoir ; il y a les sachant et les savants : c'est la mémoire qui fait les uns, c'est la philosophie qui fait les autres. Pak jsme chtěli najít český překlad od renomovaného překladatele. Přitom jsme zjistili, že webová stránka e-knihovna zdarma (viz Zpravodaj 10/2013) již nefunguje. Našli jsme jen Vilímkovo vydání z roku 1924, přeložila Ema Horká: naučiti se není totéž, co uměti, jsou vědoucí a vědci: paměť tvoří první, filosofie druhé. Najdete-li ve své knihovně novější překlad románu a bude se vám chtít tento výrok hledat (je přibližně v polovině kapitoly a uprostřed věty), můžete nám ho poslat i se jménem překladatele a rokem vydání. Bude-li vás víc, mohli bychom v lednovém editorialeu přinést přehled překladů moudrých slov Alexandra Dumase.

Přejeme vám šťastný start do roku 2014, ve kterém si možná připomeneme antické doby a učence, protože Evropské unii bude předsedat Řecko následované Itálií.

AK

Z glosáře Cedefopu 24

Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku a doplněných českým překladem.

70

job placement

Process of supporting individuals (students, unemployed) to find jobs matching their skills.

Comments:

- job placement can be carried out by public or private employment services, or by schools/universities;
- it encompasses activities such as drafting a CV, preparation for interviews, skills audit, guidance and counselling;
- job placement is also used in the sense of short-term work experience.

Source: Cedefop.

Arbeitsvermittlung

Der Begriff „Arbeitsvermittlung“ bezeichnet die Unterstützung des Einzelnen (Lernenden, Erwerbslosen) bei der Suche nach einer Stelle, die seinen Kompetenzen entspricht. Anmerkung:

- die Arbeitsvermittlung kann durch die öffentliche Arbeitsverwaltung oder durch private Arbeitsvermittlungsdienste erfolgen, aber auch durch Schulen und Universitäten.
- die Arbeitsvermittlung umfasst Tätigkeiten wie die Erstellung eines Lebenslaufs, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, eine Überprüfung der Kompetenzen sowie Beratung und Orientierung.

Quelle: Cedefop.

aide à la recherche d'emploi

Soutien apporté à une personne (étudiant, demandeur d'emploi) dans la recherche d'un emploi correspondant à ses compétences.

Note:

- l'aide à la recherche d'emploi peut être effectuée par les services de l'emploi, publics ou privés, ou par les écoles et universités;
- elle englobe des activités telles que: aide à la rédaction d'un CV, préparation aux entretiens, bilan de compétences, orientation et conseil;
- en anglais, *job placement* peut également désigner un stage en entreprise effectué par un élève ou un étudiant au cours de ses études.

Source: Cedefop.

pomoc při hledání zaměstnání

Podporování žáků, studentů, nezaměstnaných při hledání zaměstnání, která odpovídají jejich kompetencím.

Poznámky:

- zprostředkování práce mohou provádět veřejné nebo soukromé služby zaměstnanosti, nebo střední a vysoké školy;
- zahrnuje různé činnosti, např. sestavování životopisu, přípravu pro přijímací pohovory, přezkušování kompetencí, poradenství a orientaci;
- anglický termín umístování (*job placement*) je také používán ve smyslu krátkodobé praxe.

71

key skills / key competences

Sum of skills (basic and new basic skills) needed to live in a contemporary knowledge society.

Comment: in their recommendation on key competences for lifelong learning, the European Parliament and the Council set out eight key competences:

- communication in mother tongue;
- communication in foreign languages;
- competences in maths, science and technology;
- digital competence;
- learning to learn;
- interpersonal, intercultural and social competences, and civic competence;
- entrepreneurship;
- cultural expression.

Source: Cedefop, Tissot, 2008c; European Parliament and Council of the European Union, 2006.

Schlüsselkompetenzen / Kernkompetenzen / Kernfertigkeiten

Die Summe der Fertigkeiten (Grundfertigkeiten und neue Grundfertigkeiten), die in der modernen Wissensgesellschaft benötigt werden.

Anmerkung: in ihrer Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen führt die Europäische Kommission die folgenden acht Schlüsselkompetenzen auf:

- Kommunikation in der Muttersprache;
- Kommunikation in Fremdsprachen;
- mathematische, wissenschaftliche und technologische Kompetenz;
- Computerkompetenz;
- Lernkompetenz;
- zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenz sowie Bürgerkompetenz;
- unternehmerische Kompetenz;

- kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

Quellen: Cedefop, Tissot, 2008c; Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2006.

compétences clés

L'ensemble des compétences (compétences de base et nouvelles compétences de base) nécessaires pour vivre dans la société contemporaine, basée sur la connaissance.

Note: dans leur recommandation sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, le Parlement européen et le Conseil décrivent huit compétences clés:

- communication dans la langue maternelle;
- communication dans une langue étrangère;
- culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies;
- culture numérique;
- apprendre à apprendre;
- compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques;
- esprit d'entreprise;
- sensibilité culturelle.

Source: Cedefop, Tissot, 2008c; European Parliament and Council of the European Union, 2006.

klíčové dovednosti / klíčové kompetence

Suma dovedností (základních a nových základních dovedností) potřebných pro život v současné společnosti.

Poznámka: Evropský parlament a Rada ve svém doporučení o klíčových schopnostech pro celoživotní učení¹, uvádí osm klíčových kompetencí:

- komunikace v mateřském jazyce;
- komunikace v cizích jazycích;
- matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií;
- počítačové kompetence;
- učit se učit;
- sociální a občanské kompetence;
- smysl pro iniciativu a podnikavost;
- kulturní povědomí a vyjádření.

¹ Překlad Doporučení EP a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení. Úř. věst. L 394, 30.12.2006, se poněkud rozchází s ustálenou terminologií - viz <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:CS:PDF>

Pramen: Cedefop. Glossary: Quality in education and training. 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>

Metody a nástroje pro evaluaci systémů OVP

Z ročenky ETF věnované otázkám evaluace a monitorování systémů OVP ve světě, jsme z kapitoly o metodách a nástrojích evaluace přeložili nejzajímavější části.

Úvod

V politice i v mezinárodních konzultacích a spolupráci vzrůstá poptávka po nástrojích, které by pomohly expertům, politickým činitelům a poradcům posoudit stav systémů OVP a jejich vývoj.

Tento trend přichází s pokračující debatou o udržitelnosti v mezinárodní a rozvojové spolupráci a nutností poskytnout mezinárodním dárcům a agenturám důkazy o úspěšnosti jejich intervencí. Výsledkem je myšlenkový posun v mezinárodní spolupráci od zaměření pouze na vstupy a výstupy ke zvýšené pozornosti věnované důsledkům intervencí.

Lze sledovat dva rozsáhlé trendy:

- *Zvyšující se poptávku* po nástrojích pomáhajících politickým činitelům a poradcům, kteří rozhodují o systémech OVP, protože je více uznáván vliv OVP na rozvoj společnosti a hospodářství.
- *Zvyšující se očekávání* – kvalita očekávaná od nástrojů, které jsou používány k ospravedlnění politických rozhodnutí, se v posledních letech zvýšila. To platí

zejména pro všeobecné přání, aby politika byla založena na *tvrdých datech*.

Prestiž nástrojů mezinárodní spolupráce v OVP

Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) svolal mezinárodní konferenci expertů, která se konala v prosinci 2009 v Königswinteru¹. Konference se zabývala těmito otázkami:

- Jak víme, co je třeba pro další rozvoj systémů OVP?
 - Jaká opatření jsou vhodná pro analýzu systémů OVP?
 - Jaké indikátory a kritéria se používají pro zaměřování *statu quo* nebo vývoje k určitým cílům?
 - Jaké mechanismy jsou vhodné pro *peer review* (posouzení kolegy) a *peer learning* (vzájemné učení se)?
 - Proč vybrat jednu metodu místo druhé?
 - Jaké výsledky jsou očekávány a jak je lze monitorovat?
- Prezentované metodiky pocházely z různého prostředí, jak z vyspělých průmyslových zemí (např. Spojeného království nebo Rakouska), tak ze zemí, které systémy OVP teprve vytvářejí (např. Omán a Černá

hora). Příspěvky spadaly do tří kategorií: podávání zpráv a monitorování na úrovni systémů; metody měření určitých aspektů systémů (např. testy kompetencí a nástroje dělení žáků podle prospěchu a zájmů); participační metody (např. *peer review* a *peer learning*).

Konference se zúčastnily také organizace fungující na mezinárodní úrovni, např. OECD, Cedefop, ETF (*European Training Foundation*) a GIZ (*Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit*)². Prezentovaly své přístupy k hodnocení systémů OVP a kontextové podmínky, mechanismy a standardy, které dodržují při své praktické práci, např. přístupy založené na programech a na principech Pařížské deklarace³.

Požadavky mezinárodní spolupráce v OVP

Diverzita obsahu

Vzhledem k diverzitě projektů, pokud jde o jejich úkoly, komplikovanost a prostředí, neexistuje jeden vhodný systém monitorování a evaluace těchto projektů. Jednou je zásad Pařížské deklarace je vyrovnání (*alignment*). V OVP to znamená nejen vyrovnání koncepcí a plánů zemí a dárců, nýbrž i překlenutí rozdílů mezi různými pojetími OVP a jeho role v hospodářském a společenském rozvoji, která dárci mají.

Stanovení základní linie

Komplikovanost reforem v mnoha zemích a odlišné skryté agendy politických rozprav o OVP způsobují, že je obtížné určit stav a pokrok systémů OVP. Změny však lze měřit jen srovnáním se situací před projektem. Základní linie je tak velmi relevantní a užitečná. Provedení studie základní linie co možná nejdříve může pomoci identifikovat existující monitorovací struktury a posoudit dostupnost a spolehlivost dat. Nasbírané zkušenosti mohou být také použity ke stanovení reálných hodnot pro indikátory a k přizpůsobení systému monitorování a evaluace místním podmínkám.

Zacházení se složitými a dynamickými řetězci výsledků

Uznává se, že OVP se osvědčuje v mezinárodní spolupráci a rozvojové pomoci, komplikovanost systému OVP však není brána v úvahu. V mezinárodní rozvojové spolupráci vedou obecné lineární neformální modely k velmi omezeným vysvětlením. Vztahy jsou zjed-

nodušovány na hledisko pozorovatelů a vnitřní logiku zásahu. Vezmeme-li v úvahu rostoucí složitost impaktních řetězců, je zřejmé, že modely riskují přeceňování vlivu zásahů a zároveň nepřikládají dostatečný význam vlivu kontextových faktorů, či je dokonce ignorují. To může být spojeno s pozorováním nazývaným *mikro-makro paradox*, který označuje skutečnost, že na mikroúrovni projektu ukazuje většina evaluací pozitivní výsledky, zatímco na makroúrovni nejsou vypátratelné téměř žádné pozitivní vlivy nebo zaznamenaný úspěch.

Efektivnost nákladů

Vzhledem k finanční situaci a nedostatku odborných zkušeností v mnoha zemích je dobrou praxí vytvářet monitorovací a evaluační systém, který je flexibilní a nákladově efektivní. Náklady a úsilí je třeba udržet v patřičných proporcích. Statistiky trhu práce a vzdělávání a národní nebo odvětvové zprávy poskytují snadno dostupná data. Obtížněji nebo nákladněji shromažďovaná data lze získávat spolu se strategickými partnery, čímž se rozloží náklady. Vyplatí se přemýšlet o pořadí a kombinaci metod použitých při shromažďování, zpracovávání a interpretaci dat.

Vytváření vlastnictví

Po Pařížské deklaraci se princip vlastnictví stal důležitým cílem v rozvíjení spolupráce. Proto je doporučováno integrovat partnera do vytváření systému monitorování a evaluace projektu od samého začátku. To posiluje schopnost příjemců pomoci a uvědomuje je o tom, že monitorování a evaluace jsou úzce spojeny se zajišťováním kvality (poskytování kontrolního nástroje veřejné správě), a pomáhá legitimizovat zásahy do sektoru OVP. Může také odhalit spolehlivé vstupy pro budoucí rozhodování.

Přínejmenším pro svět mezinárodní spolupráce v OVP by měl být činěn rozdíl mezi různými formami znalostí, které vstupují do poradenských procesů. Navrhujeme předběžný model klastrovaných metod a nástrojů založených na rozdílnosti mezi důkazem a zkušeností. Lze namítnout, že důkaz a zkušenost jsou v politické formulaci mezinárodní spolupráce v OVP stejně důležitými zdroji. Tabulka však ukazuje rozdíl mezi nimi.

Model metod a nástrojů		
Postup odvozený od...	Důkaz	Zkušenost
Základu znalostí	objektivní, vědecké metody	subjektivní, schopnosti lidí
Obsahu znalostí	znalost příčin a účinků za určitých okolností	znalost případů úspěšnosti a nezdaru v různém kontextu
Povahy znalostí	popisování a vysvětlování	porozumění a interpretace
Struktury znalostí	vytvořit a stanovit standardy a pravidla pro vývoj znalostí	nedostatek standardů a systematizace
Časového modu	analýza postupu ex-post, iterativní	synchrónní – sekvenční
Zaměření v poradenství	dobře definovaný problém	kontrolní ohlasy během realizace reformy na různých úrovních
Modu činnosti	jasná sekvence evaluace a aplikace	praktická realizace a ohlasy
Vlastnictví	aplikace znalostí vytvořených někým jiným	znalosti vytvořené v procesu učení a participace
Adekvátnosti	ustavené sociální struktury a metodiky	sociální situace, která má být zachycena, je extrémně dynamická

AK

¹ Konferenci je věnováno zvláštní číslo časopisu *Research in Comparative and International Education*, Vol. 6, No 3, 2011, <http://www.worlds.co.uk/rcie/>

² Německá společnost pro mezinárodní spolupráci – GIZ (do roku 2009 pro technickou spolupráci – GTZ) <http://www.giz.de/>

³ Pařížská deklarace <http://www.oecd.org/dac/effectiveness/parisdeclarationandaccraagendaforaction.htm>

Pramen: Grollmann, Philipp and Thomann, Birgit. *Methods and instruments for the evaluation of vocational education and training systems – requirements of practitioners and the claim for evidence*. In: *ETF Yearbook 2012 : Evaluation and monitoring of vocational education and training systems and the role of evidence-based policy in their reforms*. Luxembourg: PO of the EU, 2012, s. 121-124. ISBN: 978-92-9157-603-6 http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/ETF_Yearbook_2012

Rámce kvalifikací v Evropě: utvrzovat správná spojení

Národní rámce kvalifikací se vytvářejí a začínají fungovat, a proto by měly být nyní spojeny s dalšími politickými strategiemi. Zavádění rámců kvalifikací založených na výsledcích učení je v současnosti globálním fenoménem. Podle publikace, kterou nedávno společně vydal Cedefop, ETF a UNESCO, byly rámce kvalifikací buď ustaveny, nebo se vytvářejí ve 142 zemích.

Osm úrovní Evropského rámce kvalifikací (*European qualifications framework – EQF*)¹ umožňuje srovnávat všechny druhy a úrovně kvalifikací z různých zemí, subsystémů a učebních prostředí. Na realizaci EQF nyní spolupracuje celkem 36 zemí: 28 členských států EU plus Bývalá jugoslávská republika Makedonie, Island, Lichtenštejnsko, Černá hora, Norsko, Srbsko, Švýcarsko a Turecko.

EQF jako referenční bod

Koncem letošního roku 22 z těchto zemí (Rakousko, Belgie/FL, W, Bulharsko, Chorvatsko, ČR, Dánsko, Estonsko, Francie, Německo, Island, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Malta, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko a Spojené království) formálně připojí své národní úrovně kvalifikací k EQF. Ostatní země by se měly připojit v průběhu příštích dvou let. Národní certifikáty, diplomy a dokumenty Europassu budou nakonec včleněny do odpovídající úrovně EQF. Tak už se stalo v případě Dánska, Estonska, Irska, Francie, Litvy a Portugalska.

Externí evaluace v letech 2012–13 potvrdila, že EQF je přijatelný jako referenční bod pro národní rámce kvalifikací. Klíčem k jeho úspěchu je však kontinuita. Spojení mezi evropskou a národními úrovněmi musí být pravidelně revidováno; vzájemné důvěry lze dosáhnout jen systematickou výměnou názorů mezi zeměmi.

EQF jako katalyzátor vývoje na národní úrovni

Před přijetím EQF v roce 2008² měly NRK založené na výsledcích učení jen tři země – Irsko, Francie a Spojené království (UK)³. Dnes vytváří a zavádí tyto rámce všech 36 zemí spojených do EQF.

1. Rámec kvalifikací pro evropský prostor vysokoškolského vzdělávání

Země zapojené do EQF se zúčastňují i Boloňského procesu a zavádějí rámec kvalifikací pro evropský prostor vysokoškolského vzdělávání (*European higher education area – QF-EHEA*). Některé nyní kombinují vlastní certifikaci pro QF-EHEA (17 zemí) s odkazy na EQF; to umožňuje komplexní národní rámce kvalifikací (NRK). Bulharsko, Estonsko, Chorvatsko, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Malta, Rakousko, Portugalsko a Slovinsko vypracovaly společné zprávy o obou rámcích.

To znamená, že EQF ovlivňuje to, jak jsou kvalifikace v jednotlivých zemích klasifikovány a zařazovány. Ve většině zemí to představuje novou cestu, občas vedoucí k přehodnocení hodnoty kvalifikací a vztahů mezi nimi. Příkladem může být rozhodnutí Německa přisoudit 6. úroveň NRK jak kvalifikaci mistra (*Meister*), tak bakalářské hodnosti.

2. Pátá úroveň EQF

Studie Cedefopu o kvalifikacích 5. úrovně EQF probírá tyto velmi různorodé kvalifikace z hlediska výsledků učení. Studie ukázala, že toto hledisko ovlivňuje kariérní postup (protože přibližuje kvalifikace k trhu práce) a ovlivňuje také možnosti přecházení lidí mezi odborným, všeobecným a vysokoškolským vzděláváním.

Čtyři fáze vytváření NRK

Dřívější zkušenosti Irska, Francie a UK napovídají, že vytváření NRK lze lépe charakterizovat jako neustálý kruh zlepšování, než jako lineární postup. Níže popisované čtyři fáze se mohou překrývat.

Návrh a vývoj: V této fázi jsou stanoveny základní principy, politické cíle a struktura NRK. Koncem roku 2013 si většina z 36 zemí odsouhlasila celkovou strukturu svých rámců. **Formální přijetí:** To znamená formální mandát, např. zákon o NRK, doplněk existujícího zákona, vyhláška nebo jiná forma. Dosud bylo formálně přijato 24 rámců, nejnověji v Chorvatsku; Španělsko, Rumunsko, Finsko a Švédsko se připravují na formální přijetí. **Počáteční operační fáze:** Instituce se musí držet struktur a metod NRK. Po formálním přijetí země pracují na praktickém uspořádání, např. stanovení rolí a odpovědnosti zainteresovaných stran, a vypracovávají kritéria a postupy pro přidělování kvalifikací na úrovni NRK. V tomto stadiu je nyní 11 zemí – Belgie (Flandry), Estonsko, Německo, Island, Lotyšsko, Litva, Lucembursko, Nizozemsko, Norsko, Polsko a Portugalsko. **Pokročilá operační fáze:** NRK tvoří integrální součást národního systému kvalifikací a je používán jako referenční bod veřejnou správou, soukromým sektorem a jednotlivými občany. Do této kategorie patří pět zemí – Dánsko, Irsko, Francie, Malta a UK.

Celkem 28 zemí přijalo osmiúrovňové rámce jako má EQF; zbytek pracuje s 5, 7, 9, 10 a 12 úrovněmi. Šest zemí zavedlo částečné NRK obsahující omezený rozsah kvalifikací. 30 zemí pracuje na **komplexních NRK** obsahujících všechny druhy a úrovně kvalifikací.

3. Příklad vývoje v jedné zemi: Dánsko

Dánsko přijalo komplexní NRK (osm úrovní) v roce 2009 a dokončilo přiřazení EQF v roce 2011. Dánský NRK lze nyní považovat za funkční a stává se pro žáky⁴ viditelnější. V lednu 2013 začalo Dánsko vydávat kvalifikace odborného vzdělávání a přípravy (OVP) s výslovnými odkazy na národní a evropskou úroveň. NRK je referenčním bodem pro koncipování kvalifikací v odborném i vysokoškolském vzdělávání. Úrovně NRK jsou také používány pro strukturování národních databází o kvalifikacích, což přispívá k širšímu pochopení přístupu k výsledkům učení. Do roku 2013 byly národní zainteresované strany s rámcem seznámeny (70 % respondentů externí evaluace odpovědělo, že *ho dobře zná*).

Výsledky učení v praxi

Popis úrovní NRK založených na výsledcích učení není všude stejný. Studie Cedefopu⁵ uvádí řadu strategií.

Některé země, např. Estonsko a Portugalsko, používají přímo úrovně EQF. Obě země také připravují vysvětlující tabulky nebo průvodce s podrobnější úrovní deskriptorů.

Druhá skupina zemí (Dánsko, Finsko, Maďarsko, Island, Norsko, Polsko, Rumunsko a Švédsko) rozšířila deskriptory EQF tak, aby lépe odrážely složitosti ná-

rodního systému nebo zdůrazňovaly národní priority. Např. termín *kompetence* je interpretován mnoha různými způsoby: *všeobecná kompetence* (Norsko), *sociální kompetence* (Polsko), *kompetence jako holistický koncept* zahrnující celou řadu znalostí, dovedností a postojů (Belgie, Německo a Nizozemsko). Další země (Finsko, Island a Malta) integrovaly klíčové kompetence EU do svých deskriptorů úrovní.

Otevření dveří pro externí kvalifikace

Většina NRK bere za výchozí bod regulované kvalifikace udělované národními úřady. Nedávno se však otázka externích kvalifikací – udílených jinými orgány – stala naléhavou.

Podle nového šetření má jedna třetina z 36 evropských zemí spolupracujících na EQF v úmyslu otevřít své NRK většímu rozsahu certifikátů, diplomů a kvalifikací. Tento krok vede k přesnějšímu přehledu existujících kvalifikací a může posilovat spojení mezi počátečním (odborným) vzděláváním, které je poskytováno obvykle veřejným sektorem, a dalším odborným vzděláváním nabízeným trhem práce. Všechny země zdůrazňují potřebu důkladného zajišťování kvality, některé z nich, včetně Nizozemska, Rakouska a Švédska, již zpracovávají kritéria zajišťování kvality.

4. Mezinárodní kvalifikace

Zvláštním tématem je začlenění kvalifikací vytvořených a udělovaných mezinárodními/multinacionálními organizacemi, asociacemi a podniky. Národní úřady přímo negarantují tyto kvalifikace, a proto panuje nejistota o jejich hodnotě na trhu práce a ve společnosti.

Rostoucí význam validace

Mnohé země chápou vytváření NRK jako příležitost k lepší integraci validace neformálního a informálního vzdělávání do svých kvalifikačních systémů. Validace umožňuje žákům získávat kvalifikace v průběhu doby a v různém prostředí a přispívá k flexibilitě národního systému. K dosažení této integrace je třeba splnit dvě podmínky: používat stejné standardy pro validaci jako u „normálních“ kvalifikací; definovat tyto standardy jako výsledky učení.

Některé země (včetně Španělska a Nizozemska) zavedly společné standardy pro OVP a profesní kvalifikace; i vysokoškolské vzdělávání je otevřenější k validaci.

Validace je sice záležitostí národní politiky, žáci jsou však hodnoceni v rámci cílů programu stanovených jednotlivými institucemi. To vede k velmi rozdílné praxi, takže pro jednotlivce je obtížné posoudit, zda vysoké školy budou přihlížet k výsledkům neformálního a informálního učení.

Většina z 36 zemí spolupracujících na EQF musí ještě ustavit jasně definované spojení mezi svými NRK a validačním uspořádáním. Doporučení Rady o uznávání (výsledků) neformálního a informálního učení⁶ dodá zemím nezbytnou dynamiku pro utvrzení spojení mezi NRK a validací.

Politické úkoly

Zavádění NRK je stále na začátku a jejich dlouhodobý vliv je nejistý. Političtí činitelé by měli zajistit, že země i žáci z nich budou mít opravdový prospěch, tím, že se zaměří na tři hlavní témata: *viditelnost, integraci s jinými politickými strategiemi a spojení s trhem práce.*

- Obyčejní občané – žáci, studenti, rodiče, pracovníci a zaměstnavatelé – nemusí vždycky vědět o existenci NRK. Některé země (např. ČR, Estonsko, Irsko, Portugalsko a UK) však dělají kroky ke zvýšení povědomí – např. uvádějí úroveň NRK a EQF na nových certifikátech, diplomech, dokumentech Europassu nebo v databázích kvalifikací.

- Mají-li NRK zlepšit přístup k (odbornému) vzdělávání, bořit překážky mezi subsystémy a vést k obnově kurikul a hodnotících metod, musí být úzce spojeny s dalšími politickými strategiemi, např. s validací, poradenství, kurikulární reformou a přenosem kreditů.

- Ačkoliv většina NRK vychází ze vzdělávání, musí zapojit také aktéry z trhu práce, má-li být všeobecně akceptována. Otevírání rámců vůči externím kvalifikacím, včetně kvalifikací ze soukromého sektoru, může podpořit dialog mezi vzděláváním a trhem práce.

- Rozhodování o úrovních NRK by měla ve všech stadiích zapojovat sociální partnery. Ve vývojové fázi

by se měli podílet na definování úrovně deskriptorů; v průběhu realizace mohou pomáhat určit, které kvalifikace by měly být přiděleny na jednotlivé úrovně. V praxi to znamená, že integrace politických strategií a zapojení trhu práce také vyžaduje úzkou spolupráci mezi různými ministerstvy a službami.

Jako vždy je nejtěžším úkolem spojit politiku a nástroje do jednoho integrovaného celku. Kvalifikace nikdy nemohou být záležitostí pouze vzdělávací sféry. AK

¹ V textu ponecháváme anglickou zkratku EQF pro její jednoznačnost.

² Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení. Úř. věst. C 111, 6.5.2008, s. 1-7.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:CS:PDF>

³ Viz K čemu slouží národní rámce kvalifikací? Zpravodaj 12/2005, s. 9-12.

⁴ Slovo žák v tomto článku zastupuje neobratný termín učící se.

⁵ Cedefop (2013). Analysis and overview of NQF level descriptors in European countries.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21919.aspx>

⁶ Doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení. Úř. věst., C 398/1, 22. 12. 2012. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:CS:PDF>

Pramen:

Cedefop. Qualifications frameworks in Europe: forging the right links. Briefing note, November 2013. 4 p. Přeloženo s přihlédnutím k francouzské (Cadres de certifications en Europe: établir les liens appropriés) a německé (Qualifikationsrahmen in Europa – die richtigen Verbindungen schaffen) verzi.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22181.aspx>

Šest řešení pro efektivní OVP

Začátkem prosince 2013 se v Cedefopu konala konference na téma Kompetence a mobilita pro konkurenceschopnost. Ředitel Cedefopu zdůraznil, že v Evropě jsou miliony volných pracovních míst, zatímco 27 milionů lidí je nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti mládeže dosahuje v některých zemích až 60 %.

Šest navrhovaných řešení stávající situace:

- Zajistit co nejdříve snadný přístup k poznání potřeb trhu práce, k poradcům a učitelům, kteří poskytují kariérní poradenství ve školách. Je třeba, aby se žáci během povinné školní docházky seznamovali s trhem práce, zároveň však usilovali o co nejlepší výsledky ve škole.

- Prognózy kompetencí by měly jít ruku v ruce s formálními kvalifikacemi. Lidé potřebují získat vzdělání. Do OVP by měli vstupovat žáci, kteří úspěšně absolvovali alespoň povinnou školní docházku.

- Sociální partneři by měli připisovat větší význam dalšímu i počátečnímu OVP. Mělo by být viditelnější a atraktivnější pro mladé lidi.

- Dialog se školami a se všeobecným vzděláváním by měl být intenzivnější. Pracovníci OVP, vysokoškolského a všeobecného vzdělávání by spolu měli častěji mluvit, protože lidé by se měli snažit osvojovat si kompetence co možná nejdříve.

- Systémy učnovství, učení založené na práci a učení se na pracovišti – to jsou řešení, která jsme již navrhovali. Tyto propozice rozpracovává Evropský prostor

pro dovednosti a kvalifikace (*European Area for Skills and Qualifications*), který založila Komise, a též Evropská aliance pro učňovství¹.

▪ Je třeba přesvědčit více institucí o tom, že je výhodné používat evropská nástroje. Vysoké školy se již takto organizují a synergie mezi nimi funguje v celé Evropě. OVP má fungující systém kreditů, politiku zajišťování kvality, Europass a ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*)². Zavádí se uznávání výsledků neformálního a informálního vzdělávání. Tyto

nástroje podporují zaměstnatelnost, kvalifikace a mobilitu a zvyšují konkurenceschopnost. **AK**

¹ Viz *Evropská aliance pro učňovství. Zpravodaj 7-8/2013, s. 8.*

² Viz *Německý rámec kvalifikací a zákon o uznávání. Zpravodaj 11/2012, s. 11.*

Pramen: Six solutions for effective vocational education and training – proposed by the Cedefop Director James Calleja. <http://www.cedefop.europa.eu/FR/news/22179.aspx>

„K+S podporuje MINT“

Vytvořením koncepce pro zajišťování dorostu odborných sil v oborech MINT se dlouhodobě zajišťuje konkurenceschopnost surovinového koncernu K+S s mezinárodní působností. Koncepce zahrnuje všechny cílové skupiny. Začíná v mateřské škole a sahá až k vedení absolventů vysokých škol při nástupu do zaměstnání.

Téměř každý podnik v západních průmyslových zemích se musí zabývat demografickými změnami, chceli v budoucnu obstát na trhu. Z analýzy prognóz vývoje v Německu vyplývá, že do roku 2030 přejde z výdělečného do důchodového věku kolem 22 milionů lidí. Nahradit je však může jen 14 milionů. Tato demografická změna je především citelná v takzvaných oborech MINT (*Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik*). Pro obory MINT se dnes rozhoduje pouze necelá třetina všech studujících. Potřeba absolventů VŠ v MINT představuje ročně kolem 105 000 lidí při stoupající tendenci, v roce 2009 však přišlo na trh práce pouze 95 000 osob.

K+S jako těžařský podnik stojí před zvláštními úkoly
Vedle těchto všeobecných dílčích aspektů demografických změn se přidávají rysy charakteristické pro odvětví a podnik. Těžařství bylo koncem 20. století považováno za stagnující odvětví s neatraktivními kariérami vyhlídkami, to se však během enormní poptávky po surovinách z rozvíjejících se zemí v posledních zhruba 10 letech zásadně změnilo. V Německu není ve veřejném mínění známo, jak velký význam mají domácí suroviny. Německo je ve světovém měřítku stále považováno za významnou těžařskou zemi.

Po analýze situace bylo jasné, že se musí včas něco udělat, aby uskupení K+S mohlo úspěšně zvládat úkoly v zajišťování odborných sil v oblasti MINT. Strategie MINT byla přizpůsobena zvláštnostem podniku.

Včas získávat dorost pro profese MINT

Základními prvky koncepce je propagace profesí MINT a podpora potenciálů. S tím je třeba začít již

v dětském věku. Je důležité udržovat kontakty s mateřskými školami, základními a středními školami, s rodiči a učiteli. Rozšiřovat kontakty s vysokými školami. Dílčí cíle koncepce jsou: udržení zaměstnanců a zdokonalování image K+S jako podniku a zaměstnavatele. Pro obory MINT se má získávat více žen.

Koncepce s pěti pilíři pro různé věkové stupně

Koncepce „K+S podporuje MINT“ spočívá na pěti pilířích, které jsou rozděleny podle věku účastníků:

Technika k vyzkoušení (univerzita na pískovišti) má vzbudit zvědavost dětí v předškolním věku v oblasti přírodních věd a techniky a navázat první kontakt se světem K+S. Děti objevují svět všemi smysly, a proto chtějí samy utvářet i získávat vlastní zkušenosti. Při profesní orientaci a rozhodování hrají důležitou roli především rodiče, a proto je důležité, aby byli do akcí zapojeni. Stavebními kameny pilíře jsou dětská média (knihy nebo stavebnice), které hrou přibližují profily povolání u K+S a zároveň budí zájem. K+S nabízí v lokalitě Kasselu letní prázdninové hry a má s tím pozitivní zkušenosti.

Poznávat technický pracovní svět (žákovská dílna) seznamuje děti ve věku 5 až 15 let hravým způsobem s profily přírodovědných a technických povolání. Např. v parku technických zážitků nebo v dětské univerzitě MINT, kde mohou poznat jednotlivá povolání a svět práce. K+S nabízí dětem prázdninové zaměstnání a praktika i dny profesních informací a dny otevřených dveří tak, aby získaly potřebné informace.

Objevovat a rozvíjet talenty (učňovský kompas) oslovuje mládež ve věku 15 až 20 let. Většina forem, které zde přicházejí v úvahu, je integrována do vzdělávání

orientovaného na praxi v podniku. Učňům jsou poskytovány správné nástroje a kompetence pro další profesní rozvoj v podniku. Vedle standardního vzdělávání je to i podpora nadaných a učňovské semináře. Specifické dovednosti v MINT jsou podporovány a prohlubovány účastí ve výzkumných projektech a soutěžích. K+S chce získávat kvalifikované síly hlavně z vlastních řad.

Získávat a udržet TOP studenty (sít akademiků) poskytuje studentům a absolventům různé možnosti, aby poznali K+S jako podnik i jako zaměstnavatele. Udržuje kontakt s vhodnými studenty a absolventy i profesory a katedrami. Studenti ve věku 20 až 25 let mohou v podniku absolvovat praxi, psát diplomové/závěrečné práce a studentské pracovní činnosti tak, aby si vytvořili vazbu k podniku již během studia.

Stát se součástí K+S (startovní dráha absolventů) systematicky seznamuje zaměstnance, kteří nastoupili do profese, s jejich budoucí činností v podniku. Absolventi se zúčastňují kvalifikačních programů dalšího vzdělávání, poznávají různá místa a odborné oblasti podniku. Součástí aktivit je další vzdělávání techniků s různými těžišti pro vhodné zaměstnance v Odborné škole pro ekonomiku a techniku (*Fachschule für Wirtschaft und Technik – FWT*) v Clausthal-Zellerfeld. Podle možnosti se otevírají různé interní programy dalšího vzdělávání a formy zvyšování kvalifikace pro absolventy vysokých škol.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Blannarsch, Holger. „K+S fördert MINT“. Wirtschaft und Beruf, 2013, Nr. 1, S. 20-22.

Přehled vysokoškoláků – nedostatek odborných sil

Struktura profesních kvalifikací v Německu vykazuje tendenci k vyššímu kvalifikování. Podle OECD je však počet vysokoškoláků v Německu v mezinárodním srovnání stále nízký a měl by se zvýšit. Jaké následky by mělo jednostranné zaměření na zvyšování počtu vysokoškoláků pro vývoj struktury kvalifikací německého obyvatelstva?

Volání po stoupajícím počtu vysokoškoláků

Nárůst počtu vysokoškoláků probíhá v Německu ve srovnání s ostatními zeměmi OECD příliš pomalu. I když se podíl absolventů VŠ v letech 1995–2010 v Německu více než zdvojnásobil (ze 14 na 29 %), je pod průměrem OECD (39 %) a Německo by tak neudrželo krok s poptávkou po vysoce kvalifikovaných lidech. V ostatních zemích OECD byl naopak zaznamenán vysoký nárůst (např. Slovensko z 15 na 61 %; Portugalsko z 15 na 40 %).

Volání OECD po vyšších kvótách vysokoškoláků v Německu je z různých stran kritizováno. Kritika se zaměřuje např. na nedostatečné přihlížení ke specifickým německého systému profesní přípravy, který v této podobě v jiných zemích neexistuje a porovnávání ztěžuje. V Německu existuje duální profesní příprava (např. v oblasti IT), jejíž obsah se v jiných zemích vyučuje na VŠ nebo v odborných školách. Kdyby se k této skutečnosti při přepočítávání kvót vysokoškoláků pro Německo přihlíželo, vyrovnaly by se průměru OECD. V mezinárodních srovnáních je třeba přihlížet k rozdílům v systémech vzdělávání a zaměstnávání, protože německý vzdělávací systém připravuje personál pro obsazování míst s vysokými požadavky také cestami profesní přípravy. Podle toho vysoký podíl výdělečně činných v hlavních profesích znalostně náročných oborů (41 %) má profesní přípravu úrovně ISCED 4a.

Vývoj počtů studujících

Údaje Spolkového statistického úřadu ukazují, že počet přechodů na vysoké školy stále stoupá. Zároveň s nárůstem kvóty oprávněných ke studiu se od poloviny 90. let zvýšila také kvóta začínajících studentů, která vykazuje velký vzestup, přičemž v roce 2011 ve srovnání s rokem 2010 došlo téměř ke stejnému nárůstu jako v období 2006–2010.

S debatou o kvótách vysokoškoláků se zároveň stále objevuje otázka demografických změn a nedostatku odborných sil. Vzhledem k ubývajícimu počtu narozených také klesá počet absolventů škol. Počet absolventů oprávněných ročně ke studiu v příštích letech setrvá na přibližně stejné úrovni jako v současné době, což by mohlo vést k větší konkurenci mezi cestami profesní přípravy a vysokoškolského vzdělávání v získávání těchto osob. Analýzy Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) ukazují, že složení výdělečně činných však není výhradně formováno vývojem ve všeobecně vzdělávacím školství.

Přechody mezi kvalifikačními oblastmi

Přechody mezi různými úrovněmi kvalifikací mají kvantitativní význam v systému profesní přípravy pro různé věkové kategorie. Z 35 až 44letých výdělečně činných s oprávněním přístupu na vysokou školu (nenabytým dodatečně) získalo 40,2 % vysokoškolský diplom, aniž by dospěli k dalšímu absolutoriu. Ve

srovnání s tím je tento podíl v kategorii 25 až 34letých o něco pod touto úrovní (38,8 %) a v kategorii 45 až 55letých výrazně vyšší (51,7 %). Zdá se, že profesní přípravě je dávana přednost před studiem. Ovšem u 35 a 44letých s oprávněním přístupu na VŠ zůstává pouze 28,7 % těch, kteří vzdělávání ukončí bez absolvování vysoké školy. V kategorii 45 až 55letých je to dokonce pouhých 20,3 %. U mnoha sledovaných osob by asi existoval přechod do oblasti akademických kvalifikací.

Odkazy na podklady údajů a metody

Mikrocensus a projekce QuBe: Projekce BIBB a Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání (IAB) týkající se kvalifikací a profesních polí jsou koordinované projekce nabídky a poptávky na základě společně definovaných profesních polí a generování dat. Základ údajů zde představuje mikrocensus, úřední reprezentativní statistika Spolkového statistického úřadu obyvatelstva a trhu práce, která zahrnuje každý rok jedno procento domácností v Německu. Mikrocensus je přizpůsobený ukazatelům Celkových ekonomických výpočtů.

U 35 až 44letých výdělečně činných bez oprávnění k přístupu na vysokou školu absolvovalo profesní přípravu 90,6 %, přičemž podíl v kategorii 25 až 34letých je vyšší (91,9 %) a v kategorii 45 až 54letých je nižší (88,6 %). Osoby v ukončenou profesní přípravou v kategoriích 35 až 44 let (10,3 %) a 45 až 54 let (8,2 %) absolvovaly kariérní další vzdělávání častěji než osoby v nejmladší věkové skupině (4,4 %). Zde je třeba si povšimnout, že kariérní další vzdělávání se absolvuje často až v pozdějším průběhu života.

Sledujeme-li výdělečně činné s dodatečně získaným oprávněním k přístupu na VŠ, vykáže se vysoký podíl ukončené profesní přípravy (mezi 79 % až 87 %). Vysokoškolský diplom získalo 35 % v kategorii 25 až 34letých a 55 % v kategorii 45 až 54letých. U 34 až 44letých tento podíl dosahuje 48,7 %. To dosvědčuje, že své oprávnění k přístupu na VŠ získali během profesní přípravy popř. v návaznosti na ni a teprve potom zahájili studium.

Údaje ukazují, že profesní příprava má i pro osoby s oprávněním k přístupu na VŠ velkou přitažlivost oproti studiu a často je absolvována dodatečně. Mnozí z nich však střední kvalifikační oblast opouští. To se ukazuje také u těch, kteří oprávnění k přístupu na VŠ získali dodatečně. V těchto případech by nedostatek na úrovni odborných sil pokračoval dále. Politika a hospodářská sféra by se měly při utváření přechodů ve vzdělávacím systému více zaměřit na kvalifikování odborných sil, než mít na zřeteli téměř výhradně zvyšování počtu vysokoškoláků.

Status quo: převisy nabídek na všech stupních

Podíváme-li se na nabídku a potřebu profesních kvalifikací, ukazuje vývoj v letech 1996–2008, že potřeba je dosud na všech kvalifikačních stupních více než pokryta. U profesních kvalifikací (ISCED 3b, 4) nabídka dokonce značně převyšuje potřebu. Poptávka i nabídka kvalifikačního stupně 5b (mistr, technik) zůstávají téměř stejné. Nabídka a poptávka jsou těsně u sebe, potřeba je ovšem o málo nižší než nabídka.

I ve vysokoškolském sektoru (ISCED 5a, 6) v kvalifikacích dosud neexistuje mezera. Ukazuje se, že v obou sektorech, profesní přípravě a akademickém vzdělávání nabídka a poptávka časem stále stoupají, i když s malými výkyvy. Klesá potřeba i nabídka u osob bez ukončeného odborného vzdělání (ISCED 1–3a). Tato skupina osob má nejhůřší šance získat zaměstnání.

Dosavadní vývoj naznačuje spíše nedostatek v terciárních kvalifikacích (ISCED 5a+6 a 5b) a nadbytek u lidí s odborným vzděláním. Avšak u posledně uvedených již dnes existují v určitých profesích, např. montér elektrických přístrojů, pracovník v chemickém provozu, strojní zámečnick či zubní technik úzké profily.

Mezera u odborných sil a nadbytek akademiků

Demografický vývoj povede k tomu, že v letech 2010–2030 z trhu práce odejde cca 19 milionů výdělečně činných osob, zatímco na trh práce přijde nových pouze cca 15,5 milionů. Tito nově přichodí se však na různé kvalifikační úrovně nerozdělí proporcionálně.

Vývoj kvalifikací do roku 2030 dává jasnou představu. Nabídka a potřeba stupňů ISCED 5a a 6 stoupá stále. Avšak přibližně od roku 2019 nabídka poptávku značně převyší, což znamená nadbytek vysokoškoláků. Nabídka a potřeba stupňů ISCED 5b zůstane přibližně na stejné úrovni, ovšem i zde bude nabídka o trochu vyšší než potřeba. Naproti tomu přibližně ve stejnou dobu nabídka na středním kvalifikačním stupni klesne při téměř stejné velké potřebě. Na tomto místě tedy vznikne mezera, přičemž pokles v nabídce nastane již od roku 2013. Nedostatkem odborných sil budou zasažena různá profesní pole v různé míře.

Na stupních ISCED 1,2 a 3a dochází k redukci jak na straně nabídky, tak poptávky, ovšem nabídka zůstává větší než potřeba. Šance získat zaměstnání budou u těchto osob v budoucnu ještě horší. Nabízejí se však možnosti včasných protiopatření (programy dalšího kvalifikování podporované politikou a hospodářskou sférou) k získání potřebného potenciálu pro odborné síly střední úrovně, a tím by se hrozící nedostatek odborných sil mohl přinejmenším ztlumit.

Z dnešního pohledu by budoucí mezera mezi nabídkou a potřebou byla největší u profesně kvalifiko-

vaných. Nabídka kvalifikací na stupních 5a a 6 kryje do roku 2016 potřebu téměř přesně, ale od roku 2022 ji bude výrazně překračovat. O očekávaném nedostatku vysokoškoláků tedy nemůže být řeč.

Duální profesní příprava jako atraktivní alternativa

Kdybychom vyslyšeli volání OECD po zvýšení kvóty vysokoškoláků v Německu, byl by výše uvedený obraz ještě zřetelnější. Kolem roku 2020 bude značný nadbytek vysokoškoláků, naproti tomu budou chybět odborné síly. Tyto rozdílné pohledy jsou výsledkem především toho, že OECD nezohledňuje zvláštnosti německého systému profesní přípravy. K mezinárodně různým vzdělávacím praktikám by se ve srovnávacích studiích mělo více přihlížet. Neboť větší zaměřování na vysokoškolské vzdělávání by v Německu budoucí problémy se zhodnocením kvalifikací nezmírnilo, nýbrž naopak zvětšilo. Německý systém profesní přípravy s duálním odborným vzděláváním je oblíben jak u podniků, tak u učňů. Většina mladých lidí po školní dráze nastupuje do duálního vzdělávání, avšak analýzy přechodů ukazují, že po ní často nejsou na trhu práce na střední kvali-

fikační úrovni k dispozici, protože pokračují ve studiu. Politika a hospodářská sféra by tedy měly – místo podpory vysokoškolského vzdělávání – poskytovat lidem s nízkou kvalifikací vyšší kvalifikaci a duální profesní přípravu dále atraktivně utvářet. Místo větší konkurence mezi vzdělávacími cestami by se mělo usilovat o větší komplementárnost. Přitom by se měly více zdůrazňovat zvláště možnosti získání přístupu na vysokou školu cestou profesní přípravy a dalšího vzdělávání tak, aby k tomu mladí lidé při rozhodování o vzdělávání více přihlíželi. Tyto možnosti by se měly dále rozšiřovat ve smyslu zvyšování prostupnosti mezi vzdělávacími oblastmi tak, aby se umožnilo flexibilní plánování *celoživotního vzdělávání*.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

Akademikerüberhang und Fachkraftmangel: Wie entwickelt sich die berufliche Qualifikationsstruktur? BWP 2012, Nr. 4, S. 11-15.

Bilance po roce platnosti akreditačního zákona

V dubnu 2013 uběhl rok od zavedení Akreditačního zákona Spolku (*Anerkennungsgesetz des Bundes*). Bilance jeho využívání je pozitivní.

Cíle zákona a dosažené milníky

Hlavním cílem zákona je zlepšit šance na získání zaměstnání v absolvovaném oboru pro lidi se zahraniční profesní kvalifikací – ať již v zemi již žijí, nebo se právě přistěhovali. Zákon je důležitým prvkem strategie spolkové vlády týkající se odborných sil. Zkušenosti z prvního roku ukazují, že se podařilo aktivovat domácí kvalifikační potenciály a zatraaktivnit Německo pro naléhavě potřebné zahraniční odborné síly. Roli přitom hraje i změna pohledu na potenciál migrantů. V poradenství agentur práce, poradnách Integrace kvalifikováním (*Integration durch Qualifizierung* – IQ) a komorách hraje otázka zahraničních kvalifikací velkou roli.

Akreditační zákon změnil struktury hlavně v oblasti komor. V krátké době byly vytvořeny a uplatněny správní struktury a expertízy pro používání nového řízení při zjišťování rovnocennosti dle zákona o hodnocení profesních kvalifikací (*Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz* – BQFG). Provázány byly kompetence a know-how – pro profese Průmyslové a obchodní komory u IHK FOSA (*Foreign Skills Approval*)¹, u řídicích komor v řemeslech a u zemské lékařské a stomatologické komory.

Hlavním úkolem akreditačního zákona je uvést ve spolkových zemích do chodu procesy pro stanovení práva a sjednocení výkonu správy. Jako doplněk ke spolkovému zákonu vstoupily v platnost akreditační zákony pro profese již v pěti spolkových zemích. Ukazuje se však, že ne u všech profesí došlo v řízení ke zlepšení. Ve snaze o pokud možno větší sjednocení postupů jak v oblasti komor, tak i v zemských úřadech by se mělo pokračovat.

Větší rovnoprávnosti bylo dosaženo v učebních oborech v duálním systému. Novými postupy podle BQFG se s rozhodnutím o rovnocennosti spojují stejné právní důsledky jako s německým závěrečným vysvědčením. To například znamená, že vlastníci rozhodnutí o rovnocennosti mají přístup k dalšímu vzdělávání mistrů a k vysokoškolskému studiu i bez oprávnění přístupu na vysokou školu. Jak zdůrazňuje hodnocení spolkového výboru Německého odborového svazu, tato rozhodnutí se nyní musejí uplatňovat u podniků ještě více, aby se šance na trhu práce skutečně zlepšily.

Účinky akreditačního zákona se ukáží v blízké budoucnosti také v oblasti přistěhovaleckého práva. Spolková vláda novelizací ustanovení o zaměstnávání za-

mýšlí otevřít možnosti přistěhovalců pro odborné síly z třetích států s ukončeným odborným vzděláním (tedy bez ukončeného vysokoškolského vzdělání), které je podle akreditačních zákonů Spolku nebo zemí uznáváno jako rovnocenné. Tím bude právo zaměstnávání cizinců více přizpůsobeno cílům akreditačního zákona.

První úspěchy jsou viditelné

Zájem o nové postupy je velký. I když reprezentativní data k vykonávání zákona budou k dispozici až ve spolkové úřední statistice koncem roku, první údaje o výskytu žádostí a uzavřených řízeních lze získat.

Velká část žádostí je podávána v reglementovaných (regulovaných) profesích (např. lékaři), protože v těchto profesích je uznání zahraničních profesních kvalifikací předpokladem pro vykonávání profese. Země, které jsou v těchto profesích kompetentní pro vykonávání správy spolkových nařízení, obdržely od dubna 2012 do konce února 2013 celkem 11 100 žádostí (z toho 8490 od lékařů, 2620 od zdravotních sester). Přibližně 2000 lékařům ze států mimo EU (třetích států) již byla udělena aprobace buď bez vyrovnávacího procesu, nebo po jeho úspěšném absolvování, a jen 12 žádostí bylo zamítnuto. U zdravotních sester s ukončeným vzděláním ve třetích státech již bylo uděleno přibližně 300 uznání a jen 42 žádostí bylo zamítnuto.

Velký zájem u regulovaných profesí je potvrzen údaji o uživatelích informačních a poradenských služeb, které poskytuje spolková vláda. Informace týkající se regulovaných profesí (lékař, učitel, inženýr nebo zdravotní sestra, byly zdaleka nejvíce žádány jak na akreditačním portále², tak i v poradenství podpůrného programu IQ a na centrální telefonické horké lince. O možnostech profesní akreditace se jen prostřednictvím akreditačního portálu informovalo více než čtvrt milionu lidí, z toho 40 % ze zahraničí.

Velký zájem je i u neregulovaných učebních oborů. Od dubna 2012 došlo přibližně 3900 žádostí. Uděleno bylo kolem 1500 rozhodnutí. Nejvíce žádostí se týká obchodních profesí, kovo a elektro profesí. Žadatelé absolvovali vzdělávání v 90 zemích světa; u většiny jsou zeměmi původu Polsko, Rusko a Turecko.

Pozoruhodný je zde velký počet rozhodnutí – přibližně dvě třetiny, která potvrzují plnou rovnocennost. Jak je zdůrazněno ze strany zaměstnavatelů, rozhodnutí o rovnocennosti i potvrzená částečná rovnocennost zvyšují transparentnost zahraničních kvalifikací. Neboť diferencovaný popis existujících kvalifikací obsažený v rozhodnutí a rozdíly s německými závěrečnými

zkouškami většinou často stačí, aby se zaměstnavatel přesvědčil o hodnotě zahraniční kvalifikace, a navíc poskytuje návazné body pro další vzdělávání. Tento užitek rozhodnutí o částečné rovnocennosti musí být podnikům ještě více zdůrazňován.

Akreditačním zákonem jsou zahraniční profesní kvalifikace transparentnější. To pomáhá jak zahraničním absolventům, tak podnikům, které kvalifikované odborné síly zoufale hledají.

Co zbývá učinit?

Positivní zkušenosti ve výkonu správy komor by neměly budít zdání, že zvláště v činnosti spolkových zemí není třeba nic zlepšovat. Vytvoření jednotných a nebyrokratických předpisů akreditačních postupů, na kterém se v říjnu 2010 usnesli předsedové vlád spolkových zemí, potřebuje další konkretizaci. Záměrem musí být silnější provázání kompetencí a pravomocí. U zdravotnických profesí by se měl brzy realizovat naléhavý úkol Konference ministrů zdravotnictví, jímž je zřízení expertního úřadu přesahujícího země při Centrálním úřadu pro zahraniční vzdělávání při Konferenci ministrů kultu. Centrální úřad pro zahraniční vzdělávání by měl mít k dispozici finanční a personální prostředky. Země by navíc měly otevřít akreditační řízení pro kvalifikace ze třetích států právě u učitelských a inženýrských profesí, které jsou v Německu velice žádány; to platí jak tam, kde se na zemské akreditační zákony ještě čeká, tak i tam, kde zákony již vstoupily v platnost.

I když zájem o otázky týkající se hodnocení zahraničních kvalifikací je velký, ne všechna poradenství vedou k podání žádosti. Mnohým může pomoci poradenství Spolkové agentury práce, poraden IQ nebo komor jinými formami, například rekvalifikací. Přesto existuje potřeba dalších informací. Na portále *Anerkennung in Deutschland*² byla zahájena široce pojatá informační ofenzíva. Formami cílené reklamy v devíti různých jazycích mají být potenciální zájemci portálem více upoutáni a upozorněni na přednosti zákona a na nabídky služeb portálu.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ <http://www.ihk-fosa.de/>

² www.anererkennung-in-deutschland.de

Pramen: Maier, Ralf. Bilanz nach einem Jahr Anerkennungs-gesetz. BWP 2013, Nr. 2, S. 48-49.

Přečetli jsme za vás: Hníková, Eva. *Fenomén doby kancelářské: Open space*. Ekonom, 2013, č. 49, s. 9-13. Vtipně psaný článek o kladech a záporech společného pracovního prostoru. Pracovníci NÚV si mohou časopis vypůjčit v knihovně.

Co nového v časopisech

Bref du Céreq	Formation Emploi
<p>MIGNOT, Jean-François. Formation continue des salariés en Europe : les écarts entre pays se réduisent encore. [<i>Další vzdělávání zaměstnanců v Evropě : rozdíly mezi zeměmi se ještě snižují.</i>] Bref du Céreq, No. 312 (2013), p. 1-4, 2 grafy. Evropští zaměstnanci se v roce 2010 vzdělávali v mnohem větším počtu než před 10 lety. Poslední evropské šetření o dalším vzdělávání v podnicích také ukazuje, že rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou sice ještě patrné, mají však tendenci se snižovat. Kurzy a stáže zůstávají převažujícím způsobem vzdělávání v podnicích, jen malý počet se odlišuje tím, že používá jiné druhy vzdělávání. http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Formation-continue-des-salaries-en-Europe-les-ecarts-entre-pays-se-reduisent-encore</p>	<p>Coursaget, Solène. Les salariés de première ligne d'un FONGECIF : un nouveau rapport au travail dans la prise en charge des usagers. [<i>Zaměstnanci v první linii ve Fongecifu (Fond řízení individuální dovolené na vzdělávání) : nová zpráva o práci v péči o uživatele.</i>] Formation Emploi, No. 123 (2013), p. 7-26, lit. 27. V kontextu hospodářských změn a rostoucí nezaměstnanosti vyvstává otázka vzdělávání dospělých a jejich profesní orientace v celkové nabídce. Článek zkoumá profesionální zastoupení aktérů ve službách v první linii ve vztahu k veřejnosti ve Fongecifu na případu regionální pilotáže a řízení vzdělávání a vztah, který mají ke svým činnostem. Tito aktéři jsou konfrontováni s významnými transformacemi jak interními, tak externími, které zpochybňují jejich vztah k práci.</p>
<p>GUIBERT, Pascal, LAZUECH, Gilles et TROGER, Vincent. Les femmes de chambre de l'hôtellerie de luxe ou le déclassement d'une élite invisible. [<i>Pokojské v luxusních hotelích neboli pokles sociálního statusu neviditelné elity.</i>] Formation Emploi, No. 123 (2013), p. 27-44, lit. 27. Pokojské v luxusních (čtyřhvězdičkových) hotelích tvoří chráněnou elitu v sociálně defavorizovaném povolání. Pozorování terénu ukazuje, že zatímco pracovní podmínky jsou objektivně lepší, manažerské změny a vývoj klientely skoncovaly se „srdečnými vztahy“, které tento personál měl s klienty se zděděnými aristokratickými hodnotami, i s materiálními a symbolickými výhodami, které s tím byly spojeny.</p>	<p>MANSUY, Michele et MARQUIER, Rémy. Les aides à domicile : un engagement dans la formation tributaire du mode d'exercice. [<i>Pomocníci v domácnosti : účast ve vzdělávání podle způsobu, jakým je práce vykonávána.</i>] Formation Emploi, No. 123 (2013), p. 45-65, 2 tab., 3 grafy, lit. 30. Pomocníci v domácnosti pečující o oslabené osoby se účastní v dalším vzdělávání nestejným způsobem. Tyto rozdíly lze částečně vysvětlit počátečním vzděláním, avšak i při stejném vzdělání není chuť do dalšího vzdělávání u všech stejná. Klíčovou roli hraje způsob vykonávané profese. Pracovníci, kteří jsou zaměstnanci podniku služeb, mají lepší přístup k dalšímu vzdělávání, hlavně mají-li nižší vzdělání. Profesní zkušenost má stejně významný vliv. VAE je také lépe známá u kvalifikovaných pomocníků v domácnosti, než u těch bez kvalifikace. Téměř třetina z nich uvažuje o účasti v dalším vzdělávání.</p>
<p>BARET, Christophe. La formation permanente des travailleurs handicapés : vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale ? [<i>Další vzdělávání handicapovaných pracovníků : k novému místu práce ve zdravotnicko-sociálním poslání?</i>] Formation Emploi, No. 123 (2013), p. 67-88, 1 tab., lit. 19. Zařízení a služby pomoci prací (<i>Établissements et services d'aide par le travail – ESAT</i>) pečují o 100 000 handicapovaných pracovníků. Článek vycházející z 18 případových studií ESAT v regionu Rhône-Alpes provedených v roce 2009 analyzuje vliv finančních opatření na podněcování rozvoje vzdělávání. Výsledky ukazují, že přes všeobecně zvýšené financování výdajů na vzdělávání je úsilí věnované v jednotlivých zařízeních velmi rozdílné. Rozvoj vzdělávání je významný zejména pokud ESAT vnímá, že jeho poslání se neomezuje na poskytnutí práce uživatelům a rozšiřuje svůj projekt.</p>	<p>SIMHA, Jules. Formation et territoires : les contraintes d'une construction partenariale. [<i>Vzdělávání a území : překážky vytváření partnerství.</i>] Formation Emploi, No. 123 (2013), p. 89-107, lit. 20. Článek zkoumá logiku procesu teritorializace veřejné politiky. Opírá se o evaluaci regionálního systému teritorializace profesního vzdělávání a analyzuje resorty podniku, který nemá vztah k teritoriu, nebo vztahy mezi různými sdruženými aktéry pro konečné zdůraznění dimenze institucionálního kutilství.</p>

Nové knihy v knihovně

DRNEK, Martin a kol.

Společenské vědy pro střední školy : průvodce pro učitele.

3. díl. 1. vyd. Brno : Didaktis, 2011. 191 s.

ISBN 978-80-7358-165-7

Sg. 6856

Jaký je plat úředníka? Na rozdíl od minulosti v současné době platí, že státní správa se nesnaží být uzavřená před občany své země, ba spíše naopak. Dnes je zajištěn přístup k informacím o činnosti veřejné správy, které se dříve zdály zcela nedostupné. Jednou z takových informací jsou i platy úředníků. Nemůžete se sice zeptat, jaký je plat konkrétního úředníka – to by byl zásah do soukromí, který by se asi nelíbil nikomu. Můžete však zjistit, jaké finanční prostředky jsou na mzdy úředníků určeny a jaký je průměrný plat na konkrétním úřadě.

STRAKOVÁ, Jana a VESELÝ, Arnošt, eds.

Předpoklady úspěchu v práci a v životě : výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. Praha : Dům zahraniční spolupráce, 2013. 228 s.

ISBN 978-80-87335-53-6

Sg. 6857

Ve většině zemí, včetně České republiky, dosahují nejnižších kompetencí pracující v nekvalifikovaných profesích, za nimi následují dělnické profese, dále profese administrativní a nejvyšší kompetence demonstrují pracující v odborných profesích. V Estonsku, Polsku, Finsku a Dánsku vykazují nekvalifikovaní pracující stejné nebo dokonce vyšší kompetence než pracující v dělnických profesích. V jiných zemích (například v Norsku, Rakousku a Vlámku) naopak existují mezi těmito dvěma skupinami relativně vysoké rozdíly.

PIAAC – Programme for the International Assessment for Adult Competencies (Program mezinárodního hodnocení kompetencí dospělých) http://www.piaac.cz/attach/PIAAC_publicace_web.pdf

ŠNAJDROVÁ, Lucie a kol.

POSPOLU – Podpora spolupráce škol a firem : informace o aktivitách projektu a možnostech zapojení do nich.

Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 18 s.

ISBN 978-80-7481-015-2 Sg. 6858

Návrh kooperativního modelu odborného vzdělávání vzešel v projektu Pospolu z diskuzí se sociálními partnery. Model umožňuje spolupráci škol a firem s využitím prvků duálního systému při realizaci odborného výcviku a odborné praxe žáků v reálném pracovním prostředí. Kooperativní model vychází ze stávajících možností a podmínek v ČR. Jeho cílem je vyhovět požadavkům škol i zaměstnavatelů na větší zapojení firem do vzdělávacího procesu, a přispět tak k rozvoji odborného vzdělávání.

<http://www.nuv.cz/pospolu/vysla-informacni-brozsura-o-projektu>

HAŠKOVÁ, Hana, SAXONBERG, Steven (eds.) a MUDRÁK, Jiří.

Péče o nejmenší : boření mýtů. 1. vyd. Praha : Slon ; Sociologické nakladatelství, 2012. 199 s. (Sociologické aktuality ; sv. 29) ISBN 978-80-7419-114-5 Sg. 6859

Psychologický diskurs je v českém kontextu tradičně jedním ze zdrojů státní politiky v oblasti časné institucionální péče o děti,

proto je nutné mu věnovat kritickou pozornost. Pokusili jsme se ukázat, že tvrzení o škodlivosti jeslí pro dětský vývoj nejsou podpořena dostatečnými argumenty. Vjše citovaní psychologové a psycholožky ve snaze prosadit rodinnou politiku, která nepočítá s podporou jeslí, nadměrně generalizují, užívají nepřiměřené interpretace a opomíjejí výsledky dostupných výzkumů.

Znovuobjevené knihy

HADAČ, Emil.

Ekologické katastrofy. 1. vyd.

Praha : Horizont, 1987. 213 s.

Sg. 3763

K pronikavým změnám klimatu docházelo na celém světě v historické a předhistorické době mnohokrát. Dokázat podíl člověka na klimatických změnách není snadné, právě na pozadí toho, že se například ve střední Evropě vystřídala během několika tisíciletí doba ledová s teplejší dobou poledovou. ... Přesto však by nebylo správné, kdybychom se nezamyslili nad argumentací některých klimatologů, kteří se domnívají, že dnes už člověk mimoděk zasahuje do globální cirkulace vzduchu, a tím vyvolává radikální změny klimatu v mnoha oblastech.

PATOČKA, Jan a PALOUŠ, Radim.

Osobnost a komunikace : příspěvky k filosofii výchovy.

Praha : Pedagogická fakulta UK, 1990. 83 s.

(Studia paedagogica ; Sv. 5)

Sg. 3942 B

U Komenského rozum není přirozené světlo, které ve zkoumaných věcech nalézá své principy, tj. sám sebe. Aby vnímal věci tak, jak jsou, musí se napřed naučit chápat, že jeho tendence měřit věci sebou samým jen tehdy může dojít k pravým výsledkům, když se člověk otevře a podrobí celou svou duši něčemu zcela jinému, vyššímu.

KLEGA, Vilém.

Příprava továrního dorostu a další profesní vzdělávání u firmy Baťa, a.s. Zlín, v letech 1894-1945.

Prešov : Krajský pedagogický ústav, 1991. 52 s. + příl.

ISBN 80-85410-00-1

Sg. 4020 B

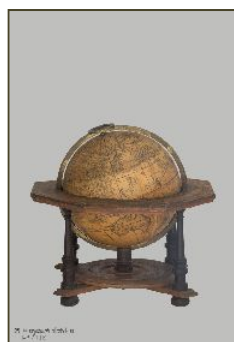
To, že na základě organizace práce v závodech i vlivem organizace svého učebního procesu odváděli prakticky hned jistý díl produktivní práce a byli sami sobě živiteli, vedlo k tomu, že se v Baťových závodech neužívalo označení učeň, ale názvu mladý muž, resp. mladá žena.

PÁNEK, Jaroslav.

Jan Amos Komenský. 1. vyd. Praha : Středočeské nakladatelství a knihkupectví, 1990. 54 s. Sg. 4070 B

Komenský se nespokojoval s dílčím vylepšováním výuky a v jednotlivých předmětech, nýbrž směřoval k ucelené teorii vyučování a výchovy. Neustále hledal východisko z labyrintu současného světa a právě výchova se mu jevila jako vhodný nástroj k dosažení lepší budoucnosti.

Zajímavé internetové adresy



Mapová sbírka Univerzity Karlovy

Mapová sbírka Přírodovědecké fakulty UK má v současnosti 83 glóbů, mezi nimi i velmi vzácné exempláře. Webová stránka má přispět k tomu, aby si je mohlo prohlížet co nejvíc lidí, byť jen virtuálně. U fotografií každého glóbu je bibliografický popis a některé jsou doplněny i trojrozměrnými virtuálními modely. Najdete tam také ukázky digitalizace glóbů a výsledky práce restaurátorů, které jsou demonstrovány fotografiemi před opravou a po opravě (např. *Opravy kolem jižního pólu se opravdu povedly*).

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



Evropská informační síť pro vzdělávání dospělých

Síť *European InfoNet Adult Education* byla vytvořena v rámci Programu celoživotního vzdělávání / Grundtvig Network. Přináší zprávy o vývoji vzdělávání dospělých v evropských zemích. Nejnovější letošní zprávy jsou ze Švýcarska, Francie a Slovinska. Můžete si také nechat zasílat *InfoNet Newsletter*, nebo si ho číst na webu.

<http://www.infonet-ae.eu>

☆ **accountability** audio

Definition See Examples Save to Favorites

The **obligation** of an individual or organization to **account** for its activities, accept **responsibility** for them, and to **disclose** the **results** in a **transparent** manner. It also includes the responsibility for **money** or other entrusted **property**.

Definice z *BusinessDictionary*

O tomto webovém slovníku jsme zde již psali v čísle 6/2013. Nyní uvádíme na ukázkou definici termínu, který se do češtiny překládá jako *odpovědnost*.

Povinnost jednotlivce nebo organizace zodpovídat za své činnosti, přijmout za ně odpovědnost a transparentním způsobem přiznat výsledky. Zahrnuje také odpovědnost za peníze nebo jiný svěřený majetek.

Vpravo vedle termínu je symbol reproduktoru, kliknete-li na něj, uslyšíte správnou výslovnost, která vás možná překvapí. <http://www.businessdictionary.com/definition/accountability.html?nl=bdtod>

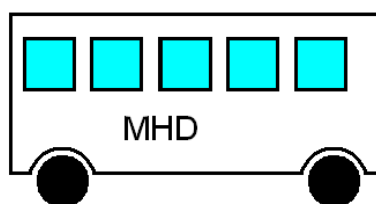


Vánoční (knihovnické) pečeni

Kuchařku receptů na dobroty pro vánoční stůl připravila Městská knihovna Sokolov na základě sbírky, kterou vyhlásila v roce 2007. Takže recepty by měly být za tu dobu už řádně vyzkoušeny. Je to trochu na poslední chvíli, ale třeba tam nějakou inspiraci najdete. Na stránkách můžete také obdivovat vtipné logo knihovny, které vychází z toho, že knihovna sídlí na zámku, nebo se podívat, kolik akcí knihovna pořádá.

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

<http://www.mksokolov.cz/index.php/pro-dospeli/info/197-vanoni-knihovnicke-peeni.html>



A něco na Silvestra a vánoční prázdniny

Vtipy, hádanky, rébusy, hlavolamy a další zajímavosti najdete na jedné webové stránce. Rodiče upozorňujeme, že vtipy pro dospělé a děti nejsou moc dobře odděleny. (Pojede autobus doleva nebo doprava?)

<http://vtipy.atropin.cz>

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, Redakce: anna.konopaskova@nuv.cz, tel. 274 022 133.

<http://www.nuv.cz/publikace/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>