

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 2/2002

(20. února)

Kvalifikace, kompetence, validace	3	Chápání těchto výrazů v různých zemích EU.
Opatření ke zvýšení transparentnosti kvalifikací	6	Vysvětlující dodatek ke kvalifikačním dokladům, národní referenční místa pro kvalifikace, evropské curriculum vitae.
Kompetence vyrovnávat se se změnami	8	Sociální, institucionální a odborná úroveň této kompetence.
<i>Electronic Commerce</i> a kvalifikační požadavky	9	Různá podoba elektronického obchodování. Základní kompetence, které pracovníci potřebují.
Digitální budoucnost učení v Evropě	10	Setkání zástupců podniků, které se zabývají IKT.
Zrcadlo informačních technologií	10	Nástroj pro evaluaci pokroku škol při využívání informačních technologií vypracovaný v Dánsku.
Marketing vzdělávání	11	Nesoulad mezi nabídkou učebních míst a poptávkou po nich v SRN. Výzkum marketingu vzdělávání.
Mezinárodní kvalifikace	12	Internacionalizace národního hospodářství a její vliv na profesní přípravu v Německu.
Předchozí školní vzdělání německých učňů	12	Složení učňů podle předchozího vzdělání v pěti skupinách oborů. Doplněno tabulkou.
QCA - Úřad pro kvalifikace a kurikulum	14	Aktuální informace.
Nové proudy profesního a odborného vzdělávání ve Spojeném království	14	Zelená kniha „Školy: Budování na principu úspěchu“ a návrhy v ní obsažené.
Publikace BIBB v knihovně NÚOV	15	Publikační činnost Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání.
Nevládní organizace a Evropská unie	16	Postavení a úloha nevládních organizací v EU.
O nových povoláních	17	Charakteristické rysy povolání v oblasti IKT.
Co nového v časopisech	18	Vocational training, 2001, č. 23; Céreq Bref, 2001, č. 180, 181.
Nové knihy v knihovně	19	EURYDICE, CEDEFOP, ÚIV, BIBB ...
Příloha I/2002 Profesní příprava a učení směřující k získávání kompetencí	17-28	Překlad vybraných částí 2. zprávy CEDEFOP o současném výzkumu profesní přípravy v Evropě. Celoživotní učení a kompetence: očekávané úkoly a reformy. Dokončení v příštím čísle.

V odborné literatuře se nyní věnuje velká pozornost otázkám stability a proměnlivosti světa, a to zvláště světa práce. Zdůrazňuje se, že v mnoha jeho částech bude ve zkracujících se intervalech docházet k podstatným změnám, se kterými se člověk bude nucen vyrovnávat. Uvažuje se o tom, jak mu v tom může pomoci vzdělávání, a jakou podobu musí získat, aby žáky optimálně připravilo pro nejistou budoucnost. Předpokládá se, že s největšími změnami budou mladí lidé konfrontováni při výkonu povolání, a proto se úvahy zaměřují především na odborné vzdělávání.

V jistém ohledu se tyto záležitosti staly módním tématem, které se rozebírá se na obecné rovině, nejednou bez ohledu na skutečnost. Vzniká tak dojem, že se celý profesní svět od základu mění, a znejišťují se možnosti věrohodně anticipovat směry jeho vývoje. To relativizuje cíle odborného vzdělávání a profesní přípravy, které souvisejí s konkrétním povoláním a navrhuje se, aby toto vzdělávání redukovalo – či naopak rozšířilo – svůj obsah na obecné poznatky a rozvíjelo především transverzální, průřezové způsobilosti a klíčové kompetence, které lze uplatnit v různých profesních situacích. Zpochybňuje se význam osvojování speciálních vědomostí, hovoří se o zrychlujícím se poločasem jejich rozpadu a předpokládá se, že je bude možno v aktualizované podobě kdykoli získat prostřednictvím zdokonalujících se informačních a komunikačních technologií.

Jen málo publikací chápe tyto záležitosti v jejich diferencované a strukturované podobě a odolává pokušení vyjadřovat se formou „buď – anebo“. Přehlízejí se výsledky výzkumů, které ukazují, že obsah mnoha povolání zůstává relativně stabilní a neočekává se, že by v dohledné době došlo k podstatné změně. Zdaleka ne všichni zaměstnanci jsou nuceni rychle měnit svou kvalifikaci. Pracovních míst, která vyžadují, aby pracovníci měli vzdělání vysoké úrovně nepřibývá rychleji, než pracovních míst s opačnými kvalifikačními nároky.

To vše vyvolává do jisté míry protichůdné požadavky na vzdělávání a chaotické reakce vzdělávacích systémů. Uvedme několik z nich:

➤ Zaměstnavatelé požadují, aby absolventi profesní přípravy a odborného vzdělávání byli s to ihned po přijetí do zaměstnání vykonávat ty odborné činnosti, které výrobní proces na určitém pracovišti vyžaduje. Moderní koncepce odborného vzdělávání a profesní přípravy však předpokládá, že žáci budou získávat především obecně využitelné kompetence, které zvýší jejich mobilitu a flexibilitu. Tento rozpor vede k tomu, že se organizace zaměstnavatelů snaží vstupovat do systému profesní přípravy, navrhují vlastní vzdělávací programy a certifikáty platné jen v rámci podniku nebo odvětví. Vzdělávací systém naproti tomu hledá cesty, jak přizpůsobovat závazné programy vzdělávání a profesní přípravy požadavkům zaměstnavatelů. Známé jsou snahy německého duálního systému profesní přípravy poskytovat učňům dodatkové kvalifikace, nebo různé koncepce dvoustupňové tvorby vzdělávacích programů, jejichž jednu část mají vytvářet školy s ohledem na požadavky místního trhu práce.

➤ Tvůrci vzdělávacích programů začínají operovat s konstruktem kompetence, kterým se snaží nahrazovat kategorii kvalifikace. Cíle vzdělávání sice vyjadřují v podobě kompetencí, tedy způsobilostí subjektu vykonávat určité činnosti, ale přehlízejí nutnost vyvodit z toho důsledky pro proces vzdělávání a profesní přípravy a vytvářet v něm podmínky pro to, aby v jeho průběhu mohli žáci tyto kompetence získávat a rozvíjet. Zdá se, že podléhají známému omylu když vydávají slova za nové skutečnosti.

➤ Prosazují se snahy pojímat odborné vzdělávání nejen jako nástroj přípravy k výkonu povolání, ale i jako prostředek rozvoje člověka a jeho schopností orientovat se v různých životních a profesních situacích. Zdůrazňuje se, že účelem vzdělávání není poskytovat *know-how*, ale *know-how to know*. Proto se vyžaduje, aby si žáci kromě konkrétních odborných vědomostí osvojovali i metody, jimiž se získávají, zpracovávají a sdělují informace, i metody kritického myšlení, předvídání následků konceptů a metody sociální interakce. V obsahu vzdělávání však převažují ony „skladovatelné vědomosti“, které se prezentují tradičními

metodami a stávají se předmětem mnohonásobného ověřování, realizovaného někdy prostřednictvím jednoduchých testů. Projevuje se tendence evaluovat těmito způsoby i konečné a celkové výsledky určité etapy vzdělávání.

➤ Paradoxní situace se objevuje i v rámci Evropské unie, kde se ve vzdělávacích systémech jednotlivých zemí objevují dvě výrazné tendence. V některých z nich se prosazuje snaha „despecializovat“ odborné vzdělávání a posilovat jeho obecný charakter. Na druhé straně se přijímají radikální opatření k tomu, aby se „profesionalizovalo“ vzdělávání poskytované tradičními všeobecně vzdělávacími školami, tak aby i ono poskytovalo kvalifikaci k výkonu povolání. Zpravodaj uvedl již dříve několik příkladů těchto tendencí, které jsou patrné zejména ve Francii a ve Velké Británii.

Zdá se, že před pracovníky zabývajícími se tvorbou koncepce odborného vzdělávání a profesní přípravy stojí úkol vypracovat konsistentní představu o podobě odborného vzdělávání a profesní přípravy, které by plnilo svou úlohu v měnícím se světě. Těžko si však představit, že taková koncepce může vzniknout bez opory o průkazné výsledky výzkumů, které postihnou realitu v její diferencované podobě, a bez náležitých analýz možností různých forem a způsobů vzdělávání. To, co se někdy považuje za vznikající koncepce odborného vzdělávání a profesní přípravy jsou spíše nezávazné vize týkající se některých částí problematiky, jejichž platnost se nesnadno ověřuje a z nichž se jen těžko vyvozují představy o způsobech jejich realizace. **IŠ**

Kvalifikace, kompetence, validace

Tyto výrazy se nyní ve vyspělých zemích Evropské unie často objevují v odborných i politických diskusích, které se zabývají problematikou vymezení, uznávání a potvrzování předpokladů potřebných k výkonu povolání. Jejich obsah však není ustálený, považují se za mnohovýznamové. Je to dáno působením různých skutečností, z nichž některé ztěžují diskusi na mezinárodní úrovni, jiné i na úrovni národní. Posuzováno z mezinárodního hlediska, jsou rozdíly v jejich pojmání dány specifikami národních systémů profesní přípravy, používanými způsoby vytváření standardů či jiných norem určujících hranice a obsah profesí, formami a cíli kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnavateli apod. V rámci národním se v rozdílném pojmání uvedených výrazů odrážejí do značné míry rozporné zájmy jednotlivých zainteresovaných subjektů, zaměstnavatelů, odborů zastupujících zaměstnance, reprezentantů velkých podniků a odvětví, poskytovatelů profesní přípravy apod.

Diskuse týkající se uvedené problematiky bývají značně chaotické a nepřehledné nejen pro zmíněnou rozdílnost v chápání užívaných výrazů, ale i proto, že jejich účastníci vycházejí z rozdílného pojmání základních činitelů ovlivňujících jak vstup pracovníků na trh práce, tak i dráhy jejich profesionalizace. Jde především o rozdílné chápání povahy kvalifikačních předpokladů nezbytných pro výkon povolání. Z něho vyplývají závažné důsledky pro „řízení lidských zdrojů“ (jak se nyní nazývá personální politika podniků) týkajícího se nejen optimálního využití pracovníků, ale i jejich profesní přípravy, dalšího vzdělávání, vnitropodnikové, mezipodnikové i mezioborové mobility apod.

Potřebu nového chápání „kvality lidských zdrojů“ vyvolávají převratné změny, které se odehrávají v organizaci výroby a služeb i v postavení pracovníků v podnicích. Ty neprobíhají ve všech odvětvích a ve všech podnicích stejně rychle a stejně intenzivně. Lze však očekávat, že v delším časovém intervalu nějakým způsobem přímo nebo svými důsledky ovlivní celé národní hospodářství.

Abychom těm, kdo sledují zahraniční diskuse o otázkách týkajících se řízení lidských zdrojů, usnadnili orientaci v problematice, připravili jsme na základě materiálů uveřejňovaných

v časopisech Formation Emploi, Céreq Bref, L'Enseignement Technique a v některých časopisech německých následující poznámky.

„Logika kvalifikací“ a „logika kompetencí“

Tak se označují dvě rozdílná chápání kvalifikačních požadavků umožňujících pracovníkům vstup na trh práce, z nich vycházející způsoby identifikace a vyjadřování těchto požadavků. Podrobnou charakteristiku těchto způsobů uveřejnil Zpravodaj v článcích uvedených v rámečku na konci tohoto textu.

Donedávna se požadavky týkající se způsobilosti k výkonu povolání vyjadřovaly pomocí kategorie „kvalifikace“. Ta se odvozuje od charakteru pracovního místa. Šlo v podstatě o soupisy vědomostí a dovedností, o nichž se předpokládá, že jsou nezbytné k tomu, aby se pracovník mohl úspěšně uplatnit v určitém povolání či v konkrétním zaměstnání. Bylo nutno je formulovat dosti obecně, protože vycházely z analýzy celé širší pracovních míst, která v určité profesi existují. Definoval se tak abstraktní konstrukt „povolání“, ale nepostihovaly v plné šíři všechny kvality pracovníků, které úspěšný výkon profese, chápané jako zaměstnání na konkrétním pracovišti, podmiňují. Z takto formulovaných kvalifikací vycházely programy profesní přípravy a to vedlo k tomu, že se kvalifikace v podstatě ztotožňovaly s určitým vysvědčením či jiným certifikátem. Tento způsob definování povolání se začal uplatňovat ve druhé čtvrtině minulého století v zemích s rozvinutou výrobou. Potřeba vymezit obsah a rozsah povolání byla vyvolána nejen organizačními důvody, ale i důvody sociálními. Po zesílení vlivu odborových organizací se postupně prosadily různé způsoby kolektivního vyjednávání, jehož předmětem byly především otázky pracovního zařazení zaměstnanců s určitou kvalifikací a s tím související záležitosti minimální mzdy, sociálního zabezpečení apod. Výsledky tohoto vyjednávání se týkaly vždy celých skupin pracovníků, bez ohledu na to, na kterém pracovišti působí a v jaké míře využívají svou kvalifikaci. Vznikly seznamy, v nichž byla povolání kategorizována nejen podle předmětu pracovních činností, ale i podle kritérií vyjadřujících náročnost a složitost těchto činností. Zpočátku šlo pouze o rozřídění povolání na povolání dělnická, zaměstnanecká, inženýrská a manažerská. Později došlo k jemnějšímu rozlišování povolání podle míry odpovědnosti, samostatnosti, povahy pracovních činností a požadovaných vědomostí, dovedností a zkušeností. Kvalifikace odvozené od povahy pracovního místa jsou díky své obecnosti široce přenositelné a usnadňují tak mobilitu pracovníků. Kvalifikační průkazy a obdobné certifikáty totiž vypovídají o tom, k výkonu kterých pracovních činností byl jejich držitel na základě absolvování profesní přípravy uznán za způsobilého.

Na vymezování kvalifikací se zpravidla podílejí sociální partneři a k výslednému produktu se dospívá po složitém vyjednávání na základě konsensu. To zajišťuje, že se kvalifikace obecně uznávají a jsou považovány za závazné jako cílové kategorie pro vzdělávací instituce, i pro zaměstnavatele, kteří se podle nich rozhodují o přijetí pracovníků do zaměstnání a určují jim odpovídající mzdu. Takový způsob tvorby kvalifikací se někdy označuje jako korporativistický. Uplatňuje se nejen v zemích, kde se profesní příprava realizuje především na pracovištích, jako je tomu v Německu a v Dánsku, ale i v zemích, v nichž je profesní příprava scholarizovaná, jako například v Nizozemsku nebo ve Švédsku.

V poslední době se však ukazuje, že vyjadřovat požadované kvality práce pomocí relativně statických a obecných kvalifikací nevyhovuje podnikům, v nichž došlo k podstatným změnám v organizaci práce, při kterých byly narušeny tradiční systémy povolání. Obsah pracovních činností již není stabilní a činnosti nejsou beze zbytku určovány pevně danými a závaznými předpisy. V důsledku toho se po pracovnících požaduje, aby byli schopni samostatně řešit vzniklé problémy, aby byli ochotni nést odpovědnost za svá rozhodnutí, aby svou práci pružně přizpůsobovali požadavkům klientů, aby byli způsobilí pracovat v proměnlivých týmech, aby přemýšleli o plnění pracovních úkolů a navrhovali eventuální inovace postupů a

aby byli ve všech ohledech loajální vůči firmě. Tyto vlastnosti pracovníků nelze vyjádřit tradiční formou kvalifikace. Proto řízení lidských zdrojů v uvedených podnicích začalo operovat s kategorií kompetence. Ty se v praxi projevují tím, že zaměstnanci jsou s to efektivně plnit uložené pracovní úkoly. Je totiž zřejmé, že určité pracovní úkoly mohou vykonávat pracovníci s různou formální kvalifikací, pokud disponují odpovídajícími kompetencemi. Na vzniku těchto kompetencí se podílí nejen profesní příprava, ale i zkušenost a další vzdělávání, organizované často podnikem a probíhající „na pracovním místě“.

Jak je patrné, pro definování kompetencí již není možné vycházet z charakteristiky pracovních míst, ale odvozují se od výkonu pracovní činnosti. To znamená, že se individualizují, protože charakterizují především samotného zaměstnance nacházejícího se v pracovním procesu. Pro podniky z aplikace logiky kompetencí při řízení lidských zdrojů plynou značné výhody. Pracovníci jsou v rámci podniku mobilnější, neboť jejich zařazení není omezováno ohledem na kvalifikace vymezené v kolektivních smlouvách. Problémy však vznikají s definováním kompetencí. To je v pravomoci podniků, a nejsou zatím dohodnuty metodické postupy, které by zajišťovaly mezipodnikovou srovnatelnost kompetencí. Tím jsou znevýhodňováni pracovníci přecházející do jiného podniku či do jiného oboru, protože nemohou věrohodně prokázat své profesní způsobilosti. Vydávají se jim sice různé podnikové doklady o pracovní způsobilosti – ve Francii to je například „zápisník kompetencí“, ale ty nejsou obecně uznávány pro svou malou transparentnost a vázanost na situaci v jednotlivých podnicích. Odbory poukazují na diskriminaci pracovníků, jejichž pracovní způsobilost je vyjadřována pomocí výčtu kompetencí. Tuto skutečnost si uvědomují i odvětvové svazy zaměstnavatelů a hledají cesty, jak postupy používané pro vymezení kompetencí v rámci odvětví sjednotit. Uvědomují si totiž, že usnadnění mezipodnikové i meziodvětvové mobility pracovníků je i v jejich zájmu, a to tehdy, kdy se v podnicích mění výrobní programy nebo se výroba zcela zastavuje, a zaměstnavatelé jsou sociálními smlouvami zavazováni k tomu, aby napomáhali hledat uplatnění pro propouštěné zaměstnance.

Validace

Výrazu validace se používá k označení postupů, jimiž se získané vědomosti, dovednosti a zkušenosti hodnotí a potvrzují určitým dokladem. Obsah výrazu je blízký výrazu certifikace, ale v jistém smyslu je širší, protože zahrnuje i takové postupy, které nevedou bezprostředně k získání obecně uznávaného kvalifikačního dokladu. Tak je tomu například v souvislosti s tzv. bilanční diagnostikou, poměrně často využívanou ve Francii. Tam má každý pracovník právo nechat si ve zvlášť k tomu zřízených střediscích posoudit své profesní způsobilosti a na základě vypracovaného *bilan des compétences* může snadněji hledat cesty, jak své způsobilosti prohloubit, rozšířit, usoustavnit tak, aby odpovídaly certifikačním normám a mohly být stvrzeny příslušným dokladem.

Problematika validace získaných způsobilostí se otevřela tehdy, když bylo pracovníkům, kteří neabsolvovali profesní přípravu, umožněno požádat po určité době profesní praxe o udělení těchto certifikátů, které se vydávají po absolvování profesní přípravy. K získání takových certifikátů je zapotřebí absolvovat kurzy dalšího vzdělávání a složit zkoušky, nebo alespoň absolvovat hodnotící pohovor. Problémem je, podle jakých standardů či norem je nutno hodnotit způsobilosti získané neformálně, tj. jiným způsobem než předepsanou profesní přípravou. V systémech, v nichž existují obecně uznávané kvalifikace popsané v odpovídajících dokumentech, není odvození norem pro validaci neformálně získaných způsobilostí zvlášť složité. Ty vycházejí z oněch kvalifikací a liší se od nich nanejvýš v těch částech, které mají postihnout zvláštnosti způsobilostí vyvolané specifickými pracovními podmínkami.

Nesnáze vznikají tehdy, kdy se mají validovat kompetence pracovníků, které neodpovídají formálním a normativně vymezeným kvalifikacím. Tyto kompetence vznikají v rámci podniků do značné míry nezávisle na počáteční profesní přípravě. Nelze je tedy posuzovat

podle norem aplikovaných při závěrečných zkouškách. Tyto kompetence mají význam pro mobilitu na „vnitřním trhu práce“, tedy v rámci jednotlivých podniků. Nejsou však téměř vůbec použitelné v rámci „vnějšího trhu práce“. Jak již bylo řečeno, jednotlivá odvětví se snaží tento problém alespoň zčásti vyřešit tím, že se pokoušejí formulovat standardy kompetencí uplatnitelné ve všech podnicích, které by alespoň zčásti zajistily jejich přenositelnost.

Ve Francii se Hnutí francouzských podniků Medef pokusilo na základě paritního vyjednávání vytvořit profily některých profesních aktivit, které by byly přijatelné pro většinu podniků v určitém odvětví. V souvislosti s tím vyvstávají další otázky, týkající se například toho, jaký vztah bude mít validace opírající se o uvedené profily pracovních aktivit k validaci probíhající v rámci formální profesní přípravy. Půjde o překrývání nebo o alternativu či vznikne vztah komplementární? A další, snad základní otázka: nedochází tak k narušení vlastní podstaty logiky kompetencí a nevznikají – ve svém důsledku – seznamy nově koncipovaných kvalifikací?

Pramen: Validation des acquis de l'expérience professionnelle. L'Enseignement Technique, 2001, č. 190, s. 8-10; Lefresne, Florence: Compétences et enjeux sociaux dans les pays européens. Formation Emploi, 2001, č. 74, s. 5-20; Campinos-Dubernet, Myriam: Mobilité externe et compétences. Formation Emploi, 2001, č. 74, s. 21-35; Liaroutzos, Oliver – Sulzer, Emmanuel – Besucco, Nathalie – Lozier, Françoise: La validation des qualifications. Quelle place pour une régulation paritaire et interprofessionnelle? Céreq Bref, 2001, č. 177, s. 1-4. ■

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Kvalifikace nebo kompetence 10/99

Nové téma – kompetence 1/2000

Profesionalizace – nová kategorie konceptu přípravy k výkonu povolání? 10/2000

Opatření ke zvýšení transparentnosti kvalifikací

Orgány Evropské unie si uvědomují, že pro praktické uskutečnění proklamovaného principu volného pohybu pracovních sil je nezbytné vytvořit náležité předpoklady. K nim patří i zajištění větší srozumitelnosti certifikátů o získané kvalifikaci. To by napomohlo zaměstnavatelům k tomu, aby měli při rozhodování o přijetí občanů jiných států do zaměstnání k dispozici lepší informace o jejich pracovních způsobilostech. Takové opatření by bylo prospěšné i pro občany Evropské unie, protože by zvýšilo jejich šanci uplatnit se na trhu práce v zahraničí. O zlepšení informační hodnoty kvalifikací se hovoří jako o zvýšení jejich transparentnosti. Podle zvyklostí Evropské komise se těmito kvalifikacemi myslí především doklady o odborné způsobilosti, které je dosvědčují.

Zpravodaj již několikrát informoval o tom, jaké kroky Evropská komise v tomto směru učinila, i o tom, jak se postupně měnil přístup k řešení této problematiky. Je známo, že se od neúspěšných snah o sjednocení obsahu odborného vzdělávání a profesní přípravy brzy přešlo k posuzování rovnocennosti kvalifikačních dokladů. I to však narazilo na velké nesnáze, a proto byly založeny programy, jejichž cílem je „zvýšit transparentnost kvalifikací“. V rámci těchto programů se hledají způsoby, jak zajistit co nejlepší přístup k informacím o povaze, úrovni a obsahu kvalifikace potvrzované různými kvalifikačními doklady, vysvědčeními, osvědčeními, výučními listy, průkazy a dalšími certifikáty vydávanými v jednotlivých členských zemích Evropské unie.

Zpravodaj v člancích uvedených níže v rámečku upozornil na vznik Evropského fóra pro transparentnost kvalifikací (1999), které má být místem pro diskuse a zpracování návrhů na zvýšení informační hodnoty kvalifikačních dokladů v rámci Evropské unie, a přinesl zprávu o prvních výsledcích práce tohoto Fóra. Tu nyní doplňujeme na základě článku uveřejněného v bulletinu CEDEFOP INFO 2/2001.

Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací navrhlo, aby politické orgány Evropské unie doporučily zavést tato tři opatření, jejichž účelem je usnadnit vzájemné uznávání kvalifikačních dokladů v členských zemích.

➤ **Vysvětlující dodatek ke kvalifikačním dokladům.** Takový dokument by měl být vydáván ke všem kvalifikačním dokladům. Měl by jednotnou formou popisovat získané způsobilosti. Na rozdíl od kvalifikačního dokladu by však takový dodatek neměl žádnou právní váhu. Neobsahoval by hodnocení získaných profesních způsobilostí, jen by je charakterizoval. Vydával by se v národním jazyce, ve kterém je vystaven kvalifikační doklad, ale byl by formulován tak, aby ho bylo možno jednoznačně přeložit do jazyků členských zemí Evropské unie.

➤ **Národní referenční místa pro kvalifikace.** Předpokládá se, že by v každé zemi Evropské unie bylo zřízeno jedno referenční místo, které by bylo kompetentní k tomu, aby poskytovalo informace o kvalifikacích, a to jak zájemcům z příslušné země, tak zájemcům ze zahraničí. Pro usnadnění mezinárodních kontaktů by se národní referenční místa měla sdružovat do evropské sítě, v níž by byla spojena personálně i elektronickými prostředky. S ohledem na to, aby je bylo možno snadno identifikovat, by měla mít jednotné, nebo alespoň podobné označení.

➤ **Evropské curriculum vitae.** Návrh na vypracování jednotného vzoru pro životopis postihující profesní způsobilost občana vyšel z jednání Evropské rady v Lisabonu. Skupina expertů již takový vzor vypracovala a předložila k diskusi.

Ve všech třech návrzích se počítá s tím, že bude nutno informace o kvalifikacích, popřípadě o žadatelích o přijetí do zaměstnání, překládat do cizích jazyků. S tím bývají spojeny značné obtíže, protože přes značné úsilí nedošlo ještě ke sjednocení terminologie a nebyl dostatečně definován obsah výrazů používaných v jednotlivých zemích. Cedefop se snaží tyto obtíže minimalizovat a pořídil proto překlad vzoru vysvětlujícího dodatku ke kvalifikačním dokladům do všech jazyků používaných v Evropské unii a požádal jednotlivé země, aby zajistily korekturu překladu a vznesly k němu eventuální připomínky.

Návrhy, které Fórum předložilo, byly orgány Evropské unie přijaty příznivě a staly se součástí doporučení Evropského parlamentu a Evropské rady nazvaného *Mobilita studentů, vzdělávajících se osob, mladých dobrovolníků a učitelů*.¹ Návrhy týkající se vysvětlujícího dodatku ke kvalifikačním dokladům a referenčních míst byly do textu doporučení zahrnuty v části II.3(b), návrh týkající se vzoru *curricula vitae* v části 1(d). Tato skutečnost je důležitá, protože Evropské fórum samo o sobě nemůže prosazovat ani politická ani praktická opatření. Prostřednictvím zmíněného doporučení Evropského parlamentu a Evropské rady byly s uvedenými opatřeními seznámeny všechny členské státy, které je nyní budou uvádět v život.

Pramen: Werden berufliche Qualifikationen allmählich transparenter? CEDEFOP INFO, 2001, č. 2, s 1-2. ■

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací 3/2001

Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací 2/2000

¹ 301H0613

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 10 July 2001 on mobility within the Community for students, persons undergoing training, volunteers, teachers and trainers.

(Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 10 juillet 2001 relative à la mobilité dans la Communauté des étudiants, des personnes en formation, des volontaires, des enseignants et des formateurs.

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Juli 2001 über die Mobilität von Studierenden, in der Ausbildung stehenden Personen, Freiwilligen, Lehrkräften und Ausbildern in der Gemeinschaft.)

Official Journal, L 215 09.08.2001 p.30. http://europa.eu.int/eur-lex/en/lif/reg/en_register_1630.html

Kompetence vyrovnávat se se změnami

I do oblasti odborného vzdělávání a profesní přípravy vstoupila diskuse o využitelnosti koncepce kompetencí, která byla rozpracována především francouzskými odborníky zabývajícími se problematikou kvalifikací a jejich vytváření. (Zpravodaj o jejich názorech informoval v čísle 1/2000). Začíná se uznávat, že pojetí kompetencí umožňuje lépe postihnout profesní i společenské požadavky, které by mělo odborné vzdělávání uspokojovat. Jedním z podnětů k rozšíření koncepce kompetencí v odborném vzdělávání byly úvahy týkající se potřeby rozvíjet obecné způsobilosti, označované někdy výrazem klíčové kompetence. Aktuálním tématem v diskusích o kompetencích se nyní stává „kompetence vyrovnávat se se změnami“. Té věnují zvýšenou pozornost zejména němečtí pedagogové odborného vzdělávání, kteří hovoří o Veränderungskompetenz. Poukazuje se na to, že lidé jsou ve vzrůstající míře vystaveni tlaku změn, které jsou vyvolávány rozvojem technologií, proměnami organizace a způsobů výroby i společenskými konflikty, a obtížně se s nimi vyrovnávají. Vzniká tedy oprávněný požadavek, aby na tuto skutečnost reagovalo i vzdělávání a aby žáky učilo vyrovnávat se s nejistotou. Ta získává konkrétní podobu v profesním životě. Žáci by si měli být vědomi toho, že se v jejich profesním curriculum vitae pravděpodobně budou střídát období výkonu určitého povolání, nezaměstnanosti, přeškolení, nového zaměstnání, dalšího vzdělávání apod. Proto by tuto problematiku nemělo odborné vzdělávání přehlížet.

Za kompetenci vyrovnávat se se změnami se považuje způsobilost individua pozitivně reagovat na měnící se požadavky vyplývající z životních a pracovních situací a využívat je k osobnímu rozvoji. Tuto kompetenci lze využít na třech úrovních:

- Na sociální úrovni se v rámci odborného vzdělávání může kompetence vyrovnávat se se změnami uplatnit při interakci s neznámými osobami, s nimiž žáci přicházejí do styku a musí s nimi komunikovat. Tato kompetence zbavuje žáky strachu ze společenské interakce a prohlubuje jejich zájem poznávat nové lidi.
- Na institucionální úrovni kompetence vyrovnávat se se změnami usnadňuje žákům zařadit se do nových organizačních struktur, přejímat v nich uznávané hodnotové systémy a normy, osvojovat si způsoby chování.
- Na odborné úrovni se kompetence vyrovnávat se se změnami projeví jako způsobilost využívat odborných vědomostí a profesních zkušeností v nových situacích. Tato kompetence umožňuje transfer individuálních způsobilostí tak, že není nutné je přebudovávat, ale stačí je přizpůsobovat novým požadavkům.

Jak je patrné, kompetence vyrovnávat se se změnami umožňuje využívat nových situací a z nich vyplývajících požadavků k osvojování nových kvalifikací a k rozšiřování profesních zkušeností i k posilování způsobilosti přijímat netradiční a riskantní rozhodnutí.

Závažnou otázkou je, jakým způsobem lze v rámci odborného vzdělávání a profesní přípravy kompetenci vyrovnávat se se změnami vytvářet. V tomto směru úvahy nepokročily příliš daleko. Existuje shoda v přesvědčení, že se kompetence vyrovnávat se se změnami může rozvíjet především v praxi. Nejde však o pouhé *learning by doing*. Otázky vytváření této kompetence je nezbytné promýšlet a postupy reflektovat. K tomu se nabízejí dva typy pedagogických opatření: zařazení tematiky kompetence vyrovnávat se se změnami do obsahu vzdělávání a vytváření příležitostí pro to, aby žáci mohli získat zkušenost s uplatňováním této kompetence v reálných situacích.

Pramen: Wittwer, Wolfgang – Witthaus, Udo: Veränderungskompetenz – Navigator in einer zunehmend vernetzten Arbeitswelt. *berufsbildung*, 2001, č. 71, s. 3-8; Haeske, Udo: Wie Ausbilder Veränderungskompetenz „vorleben“. *Berufsbildung*, 2001, č. 71, s. 22-24. ■

Electronic Commerce a kvalifikační požadavky

Podstatou elektronického obchodování, pro které se v jednotlivých jazycích vžilo označení začínající malým písmenem „e“ – eCommerce, eBusiness apod., je využívání elektronických prostředků jak pro komunikaci se zákazníky a s jinými podniky, tak i pro řízení různých vnitropodnikových procesů a činností v oblasti marketingu, logistiky, personalistiky apod. Nejde tedy jen o prodej uskutečňující se na základě objednávek, které zákazníci zasílají jinou než „papírovou“ formou.

Elektronické obchodování má různou podobu, která je ovlivněna povahou oborů a podniků, v nichž se uskutečňuje. S ohledem na to se nese snadno stanovují jednotné kvalifikační požadavky, kterým by měla odpovídat profesní příprava pracovníků pro elektronické obchodování. Ta se v současné době realizuje především formou dalšího vzdělávání, jehož obsah je odvozován od potřeb konkrétního pracoviště. Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – BIBB provedl začátkem roku 2001 šetření, jehož cílem bylo postihnout požadavky podniků využívajících elektronické obchodování na kvalifikaci pracovníků. Vzniklo sedm případových studií, které se opírají o výpovědi pracovníků velkých podniků z oblasti informačních a komunikačních technologií, multimedií, obchodu, dopravy, logistiky a managementu vzdělávání. Kromě jiného se tyto studie zabývají otázkou základních kompetencí, které by měli mít pracovníci působící v oblasti elektronického obchodování. K těmto kompetencím patří:

- Odborné kompetence umožňující
 - porozumět obchodním procesům realizovaným pomocí elektronických prostředků,
 - *Customer Relationship Management* (řízení vztahu k zákazníkům) realizované pomocí elektronických prostředků,
 - poskytovat poradenské služby prostřednictvím Internetu,
 - zajišťovat prodej pomocí Internetu,
 - analyzovat pomocí Internetu trh a trendy na něm,
 - analyzovat náklady na elektronicky řízený provoz.
- Informačně technické kompetence vytvářející
 - přehled o informačních a komunikačních technologiích využitelných v podniku,
 - porozumění logice sítí,
 - možnosti operovat pomocí různých elektronických prostředků,
 - znalost právních a bezpečnostních předpisů.
- Sociální a komunikativní kompetence zakládající
 - způsobilost komunikovat v síti,
 - vnímavost pro kulturu využití sítě,
 - dovednost komunikovat v cizích jazycích.
- Metodické kompetence uplatňující se při
 - plánování a řízení procesů využívajících elektronických prostředků,
 - práci v rámci projektů na využívání elektronických prostředků,
 - provádění rešerší pomocí Internetu,
 - využívání médií,
 - vytváření strategií učení s využitím Internetu.

Pramen: Rein, Volker: *Electronic Commerce – Neue Anforderungen an die Qualifizierung von Kaufleuten*. Ergebnisse einer BIBB-Untersuchung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2001, č. 5, s. 14-18. ■



Služby elektronického obchodování v ČR můžete vyzkoušet třeba na adrese <http://www.knihservis.cz/>

Digitální budoucnost učení v Evropě

V rámci evropské iniciativy *eLearning* se v mezinárodním vzdělávacím středisku firmy IBM, které je umístěno v belgickém městě La Hulpe, uskutečnilo setkání zástupců významných podniků zabývajících se vývojem informačních a komunikačních technologií s představiteli veřejného sektoru evropských zemí nazvané *A digital future for European learning*. Cílem setkání bylo navázat partnerské vztahy mezi všemi subjekty zainteresovanými na rozšiřování informačních technologií v oblasti vzdělávání.

Na setkání se v pracovních skupinách diskutovalo o pěti základních tématech: Možnosti přístupu (k informačním technologiím) a způsobilost navázat spojení; Přetváření současných modelů učení; Rozvíjení obsahu učení; Dovednosti zacházet s digitálními technologiemi; Mezery v kvalifikacích týkajících se informačních technologií.

Výsledky diskusí byly shrnuty do deseti doporučení, která byla předložena dne 28. května 2001 Radě ministrů školství. Tato doporučení vyžadují, aby byl umožněn snadný přístup k informačním technologiím, které podporují profesní rozvoj, urychlují inovační a rozvojové procesy v rámci *eLearning*, zlepšují úroveň kvalifikací a dovedností umožňují využívat informační technologie při celoživotním učení.

Úplné znění doporučení lze vyhledat na adrese >www.trainingvillage.gr<.

Pramen: Eine digitale Zukunft für das Lernen in Europa. CEDEFOP INFO, 2001, č. 2, s. 3. ■

Zrcadlo informačních technologií

Dánsko patří ke třem zemím světa, které stojí v čele pomyslného žebříčku sestaveného podle intenzity využívání informačních technologií. Tyto technologie získaly pevné místo i v praxi vzdělávacích zařízení. Stávají se součástí obsahu studia, školy nabízejí *eLearning*, prosazují se strategie využití informačních technologií při řízení škol apod.

Tři dánská ministerstva – Ministerstvo školství, Ministerstvo práce a Ministerstvo pro výzkum a informační technologie – vypracovala tzv. Zrcadlo informačních technologií, které má sloužit jako nástroj pro evaluaci pokroku dosaženého vzdělávacími zařízeními při využívání informačních technologií.

Účast na aktivitách spojených se „Zrcadlem“ je dobrovolná. Školy, které se chtějí do nich zapojit, požádají o přidělení hesla umožňujícího jim přístup na webové stránky „Zrcadla“ (www.netskolen.dk). Vyplňují potom řadu dotazníků, obracejících se na vedení školy, na učitele i na žáky. Získané údaje se centrálně zpracovávají a výsledky mohou využívat jak školy tak i řídicí orgán.

- ▶ Jednotlivým vzdělávacími zařízeními shromážděné údaje umožňují srovnávat se s ostatními školami, se školami stejného oboru, se školami jednoho regionu apod. Pomocí „Zrcadla“ lze analyzovat i podrobnější údaje naznačující, jak informačních technologií využívají vedoucí pracovníci, učitelé a žáci. Z výsledků analýz lze vyvozovat závěry o potřebě dalšího vzdělávání pracovníků apod.
- ▶ Na národní úrovni umožňují údaje získané pomocí „Zrcadla“ posuzovat míru dosažení cíle vytyčeného vládou, kterým je zabezpečení vedoucí pozice Dánska mezi zeměmi využívajícími informačních technologií.

Pramen: Der IT-Spiegel – ein Instrument zur IT-Evaluierung. CEDEFOP-INFO, 2001, č. 2, s. 1 a 15. ■

Marketing vzdělávání

Marketing je opomíjeným tématem v přípravě pracovníků vzdělávacích zařízení i v jejich dalším vzdělávání. Stojí také stranou zájmu výzkumných pracovníků. V Německu si význam této problematiky postupně uvědomují, neboť se již delší dobu potýkají s nesouladem mezi nabídkou učebních míst a poptávkou po nich.

Běžné koncepty marketingu uplatňující se v národním hospodářství nelze beze zbytku aplikovat v oblasti vzdělávání. Jádro klasických teorií trhu, především vyrovnávání nabídky a poptávky pomocí cen, není použitelné, protože tržní ceny vzdělávání jsou problematické. Neexistuje žádná „neviditelná ruka“, která by se starala o vyrovnání nabídky s poptávkou vzdělávání. Kdyby taková neviditelná ruka existovala, nebylo by zapotřebí žádných marketingových činností. Moderní výzkum marketingu vychází z toho, že neviditelná ruka trhu patří do legendární říše platonismu.

Trhy jsou místem střetávání komplexních sociálních vztahů, které se snaží o vyrovnání nabídky a poptávky. To vyžaduje zkoumat rozporná očekávání účastníků, analyzovat struktury trhu a cílové skupiny, které na trhu vyvíjejí nějaké aktivity.

Základní význam pro marketing vzdělávání má zdánlivě samozřejmá otázka týkající se produktů vzdělávání, které mohou být nabízeny. V pozici toho, kdo vyjadřuje poptávku, jsou podniky, které hledají kvalifikované pracovníky. Z tohoto hlediska jsou požadovaným produktem kvalifikované služby absolventů odborného vzdělávání a profesní přípravy, jejichž kvalita se však prokáže až v budoucnosti. V tomto smyslu je přijímání absolventů rizikovou záležitostí. To má za následek, že vzdělávací instituce musí vyvíjet specifické marketingové strategie, založené na důvěře. Ta je sociálním kapitálem, který se musí vytvářet a pečlivě střežit. K otevřeným otázkám, které by měl výzkum objasnit, patří otázka, jak funguje trh bez cenových mechanismů, co je ekvivalentem ceny a co znamená důvěra pro strategii marketingu.

Jiným problémem je, jaké vlastnosti má mít produkt nabízený na trhu vzdělávání. Podniky působící v odvětvích, v nichž je velké riziko spojené s výběrem vhodných pracovníků, musí být přesvědčeny o tom, že toto riziko se snižuje, pokud přijímají absolventy uznaných učebních oborů, které byly vytvořeny na základě širokého konsensu sociálních partnerů. Je zřejmě oprávněná teze, která tvrdí, že čím je větší riziko při výběru pracovníků, tím větší význam má příprava odpovídající potřebám konkrétního povolání založená na tzv. *Berufskonzeptu*.

Otázku flexibilizace a diferenciací profesní přípravy je nutno posuzovat i z hlediska marketingu. To problematizuje návrhy, které počítají s redukcí oborů přípravy na několik jádrových oborů (*Kernberufe*). Na první pohled se zdá, že tento návrh přispěje ke zvýšení transparentnosti trhu vzdělávání a k rozšíření šancí absolventů uplatnit se na trhu práce. Je zajímavá i ta část návrhu, která směřuje k tomu, aby byl jednotně vymezován obsah přípravy jen pro jednu polovinu učební doby, zatímco obsah pro zbývající učební dobu by byl stanoven s ohledem na regionální a podniková specifika. Pro podniky, v nichž existuje velké riziko spojené s výběrem pracovníků, by však takové změny nebyly přijatelné.

Z hlediska marketingu vzdělávání je přínosný návrh na to, aby bylo možno v průběhu profesní přípravy získat i dodatkové kvalifikace.

Ukazuje se, že všechny návrhy týkající se modernizace odborného vzdělávání a profesní přípravy je nutno posuzovat z hlediska toho, jak je přijímá trh vzdělávání. Žádný marketing se tedy nemůže obejít bez analýzy trhu.

Pramen: Kutscha, G.: Bildungsnotstand – Qualifikationslücke – betriebliches Ausbildungs-marketing. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2001, č. 4, s. 41-45. ■

Mezinárodní kvalifikace

Činnost nejen velkých, ale už i malých a středních podniků stále více ovlivňují mezinárodní aspekty. Projevuje se to různým způsobem:

- začleňují se do mezinárodně organizovaných koncernů nebo mají zahraniční vlastníky,
- soustředují se na „klíčový produkt“ a chtějí s ním proniknout na světové trhy,
- získávají subdodavatele v celém světě,
- přizpůsobují své výrobky požadavkům odběratelů z různých zemí,
- získávají pracovní síly v zahraničí a využívají různých mezinárodně působících služeb.

Z toho vyplývá řada důsledků. Firmy musí být s to poskytovat své servisní služby všude tam, kam dodávají své výrobky. V případě *global sourcing* musí řízení kvality přesahovat hranice jedné země. S ohledem na redukci úrovně řízení musí být zaměstnanci schopni navazovat přímé kontakty se zahraničními zákazníky a partnery.

Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – BIBB sleduje již delší dobu důsledky, které taková internacionalizace probíhající v národním hospodářství má pro profesní přípravu. Zjistil potřebu internacionálních kvalifikací, definoval jejich obsah a vytvořil koncept mezinárodních kvalifikací.

Z provedeného šetření vyplývá, že zaměstnavatelé požadují, aby součástí kvalifikace pracovníků, kteří se chtějí uplatnit v nových podmínkách, byly dobré jazykové způsobilosti, mezikulturní kompetence a vynikající odborné znalosti, týkající se nejen technických záležitostí, ale i záležitostí ekonomických a organizačních. Novou složkou kvalifikace jsou uvedené mezikulturní kompetence. Ty spočívají v porozumění kulturním a náboženským odlišnostem cizích zemí, které může zabránit různým nechtěným a nežádoucím konfliktům. Mezikulturní kompetence se uplatní i v mateřské zemi, pokud podniky zaměstnávají i cizince.

Koncept mezinárodních kvalifikací se nyní rozšiřuje o „síťové kompetence“ – *Netzkompetenzen*. Ty souvisejí s využíváním komunikačních sítí, zvláště Internetu. Síťové kompetence se neomezují na technické aspekty ovládnutí práce s Internetem nebo s intranetem. Jde i o ovládnutí způsobů asynchronní komunikace, o způsobilost jednat s lidmi jiných kultur bez výhod bezprostředního kontaktu, s vyloučením vlivu mimojazykových prvků komunikace. Mottem síťových kompetencí je „síťově myslet a síťově jednat“.

Pramen: Borch, Hans – Wordelmann, Peter: Internationalisierung des dualen Systems – Strategien und Forderungen. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2001, č. 4, s. 5-10. ■

Předchozí školní vzdělání německých učňů

Do německých oborů přípravy v duálním systému se mohou hlásit zájemci bez ohledu na to, jaké mají předchozí vzdělání. V učebních oborech se proto setkávají učni, kteří neukončili základní vzdělávání s těmi, kdo mají maturitu nebo dosáhli tzv. *Hochschulreife* jiným způsobem.

Ve složení učňů, posuzováno podle jejich předchozího vzdělání, se v posledních letech zřetelně projevují dva trendy:

- Ti, kdo neukončili základní vzdělávání, mají minimální šanci získat učební místo. Mezi učni všech oborů jejich podíl poklesl na 2,5 %.
- Příznivé podmínky k navázání učebního poměru mají absolventi vyšších sekundárních škol. Podíl absolventů gymnázií, *Gesamtschulen* a reálek činí téměř 54 %.

Je samozřejmé, že se velikost podílů jednotlivých kategorií učňů vytvořených podle jejich předchozího vzdělání liší podle odvětví a podle učebního oboru. O celkovém zastoupení učňů jednotlivých kategorií v odvětvích vypovídá tato tabulka:

Předchozí vzdělání učňů	Průmysl a obchod	Řemesla	Veřejné služby	Svobodná povolání	Ostatní ¹⁾	Celkem
neukončené základní vzdělání	1,0 %	4,5 %	0,3 %	0,4 %	11,1 %	2,5 %
hlavní škola (<i>Hauptschule</i>)	22,8 %	47,6 %	7,4 %	19,5 %	36,7 %	31,3 %
střední vzdělání (<i>Mittlere Reife</i>)	37,3 %	31,8 %	59,8 %	54,2 %	27,2 %	37,0 %
úplné střední vzdělání (<i>Abitur-Hochschulreife</i>)	23,9 %	5,4 %	27,0 %	20,8 %	9,4 %	16,8 %
profesní přípravný rok (<i>Berufsvorbereitungsjahr</i>)	1,6 %	2,2 %	0,03 %	0,2 %	3,7 %	1,7 %
profesní základní rok (<i>Berufsgrundbildungsjahr</i>)	1,7 %	5,1 %	1,1 %	0,5 %	7,7 %	3,0 %
odborná škola (<i>Berufsfachschule</i>)	11,6 %	3,5 %	4,4 %	4,5 %	4,3 %	7,7 %

1) Mezi ostatní patří zemědělství, osobní služby, námořní plavba.

Ani v jednotlivých odvětvích nejsou učni uvedených kategorií zastoupeni ve všech učebních oborech rovnoměrně. Tak v odvětví průmyslu a obchodu se učni, kteří získali *Hochschulreife*, koncentrují v oborech bankovní služby, knihkupec, pracovník letecké dopravy. Absolventi reálek často volí obory z oblasti informačních a komunikačních technologií.

Řemesla přijímají do učení nejčastěji absolventy hlavních škol. Spolu s těmi, kteří ukončili tzv. profesní přípravný rok a profesní základní rok, jejich podíl přesahuje 50 %. Ti, kdo neukončili základní vzdělávání, se uplatňují nejčastěji v oborech zedník, malíř, lakýrník, kadeřník. Téměř třetina učňů v oborech řemesel absolvovala reálnou školu. Ti se učí především v oborech oční optik, zubní technik a fotograf.

V učebních oborech spadajících do oblasti veřejných služeb nacházejí uplatnění především absolventi středních škol. Ti, kdo ukončili vzdělávání v hlavní škole, se ve veřejných službách učí především v oborech zabývajících se likvidací odpadků.

K zaměstnání ve svobodných povoláních se připravují nejvíce absolventi reálných škol, vyšších odborných škol a gymnázií. Ti volí obory pomocník lékaře nebo daňový poradce.

V oblasti osobních služeb se dobře uplatňují i ti, kdo absolvovali profesní přípravný rok nebo profesní základní rok. V učebních plánech těchto profesních přípravných kurzů je totiž poměrně mnoho času vyhrazeno profesní praxi.

V obtížné situaci se nacházejí mladí lidé, kteří neukončili základní vzdělávání. Jde asi o 9 % každého populačního ročníku. Pro ně jsou určena různá opatření, která jim mají usnadnit vstup na trh práce. Jde například o základní kurz profesní přípravy v kovodělných oborech (*Grundausbildungslehrgang Metall*) nebo o obdobná opatření v chemickém průmyslu.

Pramen: Klein, Helmut. E. – Zedler, Reinhard: Schulische Vorbildung bei Ausbildungsbeginn. Der Ausbilder, 2001, č. 8, s. 8-11. ■

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:

Profesní příprava pro německá svobodná povolání 7-8/2001

Do německého duálního systému vstupuje více žáků s vyšším vzděláním 12/98



Úřad pro kvalifikace a kurikulum

Qualifications and Curriculum Authority

83 Piccadilly, London W1J 8QA

V prosincovém čísle Zpravodaje byl uveřejněn podrobný článek o Národních profesních kvalifikacích (NVQ) a o Všeobecných národních profesních kvalifikacích ve Velké Británii. Koherentní a transparentní národní rámec pro tyto kvalifikace vyvíjí QCA ve spolupráci s partnerskými ústavu ve Walesu – ACCAC (<http://www.accac.org.uk/>) a v Severním Irsku – CCEA (<http://www.ccea.org.uk/>).

O Úřadu pro kvalifikace a kurikulum, který vznikl na podzim roku 1997 sloučením Národní rady pro profesní kvalifikace (NCVQ) a Úřadu pro školní hodnocení a kurikulum (SCAA), jsme informovali ve Zpravodaji č. 7-8/1998. Od té doby přibyly QCA některé úkoly, například v oblasti testování a hodnocení klíčových dovedností a základní gramotnosti dospělých. (V roce 1999 se šetřením zjistilo, že 7 miliónů dospělých ve Velké Británii neumí číst a psát a pokud jde o počítání, je situace ještě horší.)

QCA také trochu pozměnila své logo, ve kterém se objevilo heslo *Guarding standards* – volně přeloženo jako „střežení standardů“. Zároveň se změnila i její reálná a virtuální adresa.

Pramen: <http://www.qca.org.uk> ■

Nové proudy profesního a odborného vzdělávání ve Spojeném království

Vláda Spojeného království oznámila opatření zaměřená na podporu individualizovanějších učebních cest pro studenty v sekundárním vzdělávání. Patří mezi ně i návrhy umožnit mladým lidem, aby mohli absolvovat profesní a odborné vzdělávání jako součást běžného školního programu. Studenti s různou mírou schopností by měli mít k dispozici širokou možnost volby profesního a odborného studia. Od 14 let věku si žáci budou moci vybírat především profesní programy studia. Vláda zdůrazňuje, že tyto vzdělávací cesty zůstanou flexibilní, aby mladí lidé, jejichž zájmy a schopnosti se budou vyvíjet, mohli přejít do těch oblastí studia, které budou vzhledem k jejich individuálním potřebám a možnostem nejvhodnější. I v případě, že si student zvolí směs profesních a všeobecně vzdělávacích kurzů, bude mít jasně stanovený žebříček pro další postup, takže každý student, který dosáhne požadovaných vstupních standardů, bude moci pokračovat ve studiu na vysoké škole.

Návrhy jsou součástí zelené knihy s názvem *Schools: Building on Success** (Školy: Budování na principu úspěchu), která popisuje změny ve školství od příchodu labouristické strany k moci a uvádí její plány pro příští léta. V knize se zdůrazňuje rozvoj individualizovaného učení založeného na zkušenostech, které staví na silných stránkách a zájmech studentů, a přitom si udržuje vysokou úroveň. Vláda chce radikálně rozšířit dobré zkušenosti z praxe. Podporuje systém, v němž by střední školy mohly pokročit ze současného standardního modelu jednotné školy a stát se specializovanými školami zaměřenými na určité oblasti kurikula, včetně profesních kurzů.

Podle zelené knihy: „Postupové cesty vedoucí do základního a potom pokročilého moderního učňovství určené pro 14-16leté žáky budou směřovat k učení vztahujícímu se k práci a dodávat mladým lidem sebedůvěru k tomu, aby po opuštění školy dále rozvíjeli své způsobilosti. Předpoklady vyžadované pro vstup do učňovství by tak mohli mladí lidé získat ještě ve škole a v učení pak pokračovat rychleji.“

Návrhy předpokládají, že školy, odborné školy a místní podniky budou podílet o finanční zdroje a odborné zkušenosti. Budou úzce spolupracovat při poskytování individualizovaných

učebních cest podporovaných sítěmi poradců a mentorů včetně *Connexions Services* (integrované služby profesního poradenství pro mladé lidi).

*Úplný text zelené knihy je k dispozici na webové stránce Ministerstva školství a zaměstnanosti Spojeného království <http://www.dfes.gov.uk/buildingsuccess/>. 4. kapitola: *Transforming secondary education*, ze které čerpá tento článek, je k dispozici v tištěné i elektronické (PDF) podobě.

Pramen: United Kingdom. New vocational and technical education streams in secondary education. CEDEFOP INFO, 2001, č. 2, s. 8. ■

Publikace BIBB v knihovně NÚOV

Na základě dohody o vzájemné výměně publikací mezi německým Spolkovým ústavem pro odborné vzdělávání a NÚOV docházejí do knihovny periodické i neperiodické publikace, které BIBB vydává v nakladatelství Bertelsmann v Bielefeldu.

Časopis *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (v německých pramenech bývá citován pouze pod zkratkou **BWP**) vychází 6x ročně a články v něm obsažené se zabývají současnými tématy z oblasti odborného vzdělávání a profesní přípravy. Časopis doplňuje osmistránková příloha **BIBB aktuell** obsahující krátké zprávy, grafy a bibliografické informace. Články z *BWP* jsou v knihovně dokumentačně zpracovávány pro celostátní pedagogickou bibliografickou databázi a představují také významný zdroj informací pro Zpravodaj.

BIBB news je čtyřstránkový bulletin vydávaný v angličtině a určený pro zahraničí. Obsahuje stručné zprávy o výzkumných projektech, nových publikacích, webových stránkách atd.

V uplynulém roce přibylo do knihovny NÚOV také čtrnáct neperiodických publikací, vydaných buď samostatně, nebo jako součást ediční řady nazvané *Berichte zur beruflichen Bildung*. Je na nich možné pozorovat širší záběr výzkumné činnosti BIBB. Zabývají se otázkami učících se organizací, Internetem jako prostředníkem učení, vlivy ekologického zákonodárství EU na kvalifikace apod. Pro zájemce uvádíme úplný seznam publikací BIBB vydaných v roce 2001, které jsou k dispozici v knihovně.

Hensge, Kathrin – Schlottau, Walter: Lehren und Lernen im Internet – Organisation und Gestaltung virtueller Zentren. [Vyučování a učení na Internetu – Organizace a podoba virtuálních středisek.] 144 s.	Feller, Gisela: Auf dem Schulweg zum Beruf. Befunde zur Ausbildung als Teil des deutschen Berufsbildungssystems. [Na školní cestě k povolání. Posouzení profesní přípravy jako součásti německého systému odborného vzdělávání.] 156 s.
Hering, Ekbert – Pförtsch, Waldemar – Wordelmann, Peter: Internationalisierung des Mittelstandes. Strategien zur internationalen Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen. Mit Checkliste zu Qualifikationen für die Internationalisierung. [Internacionalizace středního stavu. Strategie pro mezinárodní kvalifikování v malých a středních podnicích. S kontrolním seznamem kvalifikací pro internacionalizaci.] 117 s.	Grünewald, Uwe – Moraal, Dick: Duale Ausbildungssysteme. Institutionelle Rahmenbedingungen und Leistungsfähigkeit der dualen Ausbildung im Baugewerbe. [Duální systémy profesní přípravy. Institucionální rámcové podmínky a výkonnost duální profesní přípravy ve stavebnictví.] 151 s.
Hövels, Ben – Kutscha, Günter: Berufliche Qualifizierung und Lernende Region. Entwicklungen im deutsch-niederländischen Systemvergleich. [Profesní kvalifikace a učící se region. Vývoj v německo-nizozemského systémovém srovnání systému.] 143 s.	Blötz, Ulrich: Planspiele in der beruflichen Bildung. Abriss zur Auswahl, Konzeptionierung und Anwendung von Planspielen. [Plánovací hry v profesním vzdělávání. Nástin výběru, pojetí a použití plánovacích her.] 159 s. + CD-ROM.
Bau, Henning – Schemme, Dorothea: Auf dem Weg zur Lernenden Organisation. Lern- und Dialogkultur im Unternehmen. [Na cestě k učící se organizaci. Kultura učení a dialogu v podnicích.] 251 s.	Scheme, Dorothea: Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeitern und Mitarbeitern. [Kvalifikace, personální a organizační rozvoj se staršími pracovníky.] 123 s.

<p>EG-Öko-Audit-Verordnung und Qualifizierung. Forschungs- und Entwicklungsergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung, Informationen und praktische Erfahrungen aus Betrieben. [Nařízení ES o ekologickém auditu a kvalifikace. Výsledky výzkumu a vývoje Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání, informace a praktické zkušenosti z podniků.] 183 s.</p>	<p>Bauer, Hans G. – Böhle, Fritz – Munz, Claudia – Pfeiffer, Sabine – Woicke, Peter: Hightech-Gespür. Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. [Cit pro vyspělou techniku. Zkušenostmi vedená práce a učení ve vysoce technizovaných pracovních oborech.] 207 s.</p>
<p>Dehnbostel, Peter – Holz, Heinz – Novak, Hermann – Schlemme, Dorothea: Mitten im Arbeitsprozess: Lerninseln. Hintegründe – Konzeption – Praxis – Handlungsanleitung. [Uprostřed pracovního procesu: ostrovy učení. Pozadí – koncepce – praxe – návod k jednání.] 175 s.</p>	<p>Brüggemann, Wilfried – Hall, Anja, Schade, Hans-Joachim: Qualifikationsprofile innovativer Weiterbildung. Methode und Ergebnisse des Weiterbildungs-Innovations-Preises (WIP) 2000. [Kvalifikační profily inovativního dalšího vzdělávání. Metody a výsledky Ceny za inovativní další vzdělávání (WIP) 2000.] 56 s. <i>Vydáno v roce 2000.</i></p>
<p>Gawlik, Edith – Schaaf, Maria Clara – Rübsaat, Ralf: Integration von Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen durch Bildungsmaßnahmen. Chancen und Hindernisse ihrer beruflichen Integration. [Integrace imigrantek do povolání v oblasti služeb prostřednictvím vzdělávacích opatření. Šance a překážky jejich profesní integrace.] 80 s.</p>	<p>Keune, Saskia – Frohnenberg, Claudia: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen. Lehrgangsempfehlung. [Zkoušené pracovní síly pro pracovní a profesní podporu v dílnách pro postižené. Doporučení pro kurzy.] 75 s.</p>

Nevládní organizace a Evropská unie

Nevládní organizace jsou důležitou složkou občanské společnosti. Výrazem „občanská společnost“ se označují takové organizace, které nejsou součástí politických a administrativních struktur a nepatří ani k systému vzdělávání. Vytvářejí široký soubor zahrnující jak malá místní sdružení, tak velké nevládní organizace, které působí na národní úrovni, na úrovni evropské i světové.

Součástí občanské společnosti jsou i sociální partneři – odbory a instituce zaměstnavatelů, s nimiž Evropská unie již delší dobu rozvíjí sociální dialog. V současnosti se začíná se sdruženími a nevládními organizacemi rozvíjet i „dialog občanský“, který významným způsobem doplňuje evropskou parlamentní demokracii.

Nevládní organizace hrají v tomto dialogu klíčovou úlohu, a to jak proto, že působí v různých oblastech společenského života, tak proto, že mají těsné kontakty se sociální realitou. To jim umožňuje citlivě vnímat nedostatečně uspokojované potřeby, angažovat se v akcích vyjadřujících solidaritu a prosazovat celospolečenské zájmy (v oblasti životního prostředí, ochrany spotřebitelů apod.) i zájmy menšin.

Nevládní organizace sledující podobné cíle se sdružují a vytvářejí sítě či akční platformy. Působí převážně na základě dobrovolnosti. Na internetové stránce Evropské komise (její adresa je uvedena na konci článku) je uveřejněn seznam téměř 800 neziskových organizací, které působí v rámci Evropské unie.

Nevládní organizace komunikují s orgány Evropské unie převážně prostřednictvím Sociálního a hospodářského výboru, který je poradním orgánem Evropské komise. Tento výbor vypracoval konvenci o občanské společnosti, která byla přijata v roce 1999. Připravil i evropské fórum o občanské společnosti svolané na dny 8.-10. listopadu 2001 do Bruselu.

Evropská komise publikovala v lednu 2000 dokument nazvaný „Evropská komise a nevládní organizace. Posílení partnerských vztahů“. Ten se stal podkladem pro dialog s nevládními organizacemi, jehož výsledky budou publikovány v připravované bílé knize.

Uvedený dokument poskytuje pohled na různorodé vztahy nevládních organizací a Komise, naznačuje problémy, které se v nich vyskytují, a navrhuje způsoby, jak je odstranit.

Předpokládá, že vznikne pevnější rámec vzájemné spolupráce, jehož součástí budou opatření týkající se postupů při dialogu Komise s nevládními organizacemi, rozpočtových otázek, a to zvláště těch, které souvisejí se subvencováním nevládních organizací, řízení projektů a programů nevládních organizací, informačního systému apod.

Dokument a nejzávažnější reakce nevládních organizací i Sociálního a hospodářského výboru je dostupný na této internetové adrese:

http://www.europa.eu.int/comm/secretariat_general/sgc/ong/fr/index.htm

Pramen: Sociétés civile. Les ONG sur les chantiers de l'Europe. Le Magazine. Éducation et culture en Europe. Direction générale de l'éducation et de la culture. 2001, č. 4, s. 32. ■

O nových povoláních

Časopis L'Enseignement Technique uveřejnil rozhovor s André Danzinem, prezidentem Mezinárodního fóra věd o člověku, který se týkal vzniku a zániku povolání. Z něj jsme vybrali části týkající se charakteristiky nových povolání a požadavků na profesní přípravu, která by uzpůsobovala k výkonu těchto povolání.

V odborné literatuře se uvádí, že v posledních letech vzniklo 75 nových povolání spojených s rozvojem informačních a komunikačních technologií a s jejich aplikacemi. Tato povolání se některými rysy výrazně odlišují od povolání tradičních. Jde zejména o tyto charakteristiky:

- fyzická síla a manuální dovednosti nejsou pro výkon povolání důležité, pracuje se s nemateriálními předměty a prostředky;
- strukturace pracovní doby a pracovního místa ztrácí na významu, pracuje se v různém prostředí a v různou dobu;
- mizí nesnáze spojené se začleněním do velkých pracovních skupin, pracuje se distančně, člověk je zapojen do sítí, rutinní úkoly vykonávají počítače a roboty;
- pravidlem se stává „nomádismus“: technologické změny jsou tak rychlé, že není možná trvale platná specializace; stabilita zaměstnání přestala existovat;
- pyramidální hierarchie se zplošťuje a pracovní vztahy získávají charakter sítí, do nichž jsou pracovníci začleňováni jako články navzájem propojených řetězců;
- mateřský jazyk přestává být jediným komunikačním prostředkem; ovládnutí angličtiny je nezbytné, optimální je znalost více jazyků;
- potřebná je schopnost orientovat se v nepřehledných tocích údajů a informací;
- roste význam osobní odpovědnosti, pracovníci musí neustále hodnotit vlastní výkony, což vyvolává trvalý stress;
- klient je pánem, má možnost svobodného výběru v prostředí totální konkurence.

Je samozřejmé, že tyto charakteristiky se netýkají všech povolání. Lze však očekávat, že se v nějaké podobě během času projeví ve většině oblastí lidské činnosti.

Nové povaze výkonu zaměstnání se musí přizpůsobit i profesní příprava. Jejím úkolem je vytvářet nové způsobilosti a uvádět mladé lidi do nových profesních situací. K tomu patří:

- důvěrné obeznámení s prostředky informačních a komunikačních technologií a s možnostmi jejich využití v různých oblastech profesních aktivit;
- otevřenost vůči inovacím;
- schopnost chápat problémy v jejich celistvosti a souvislostech;
- „dvojitý vzdělání“ – přírodovědné i humanitní;
- schopnost komunikace a vytváření vhodných mezilidských vztahů.

Tyto úkoly jsou pro profesní přípravu do značné míry nové. Jejich úspěšné plnění je závislé na vytváření dobrých vztahů ke světu práce. Hranice mezi vzděláváním a prací se budou stírat a zvláštní význam získá samostatné učení.

Pramen: André Danzin: Création-destruction des métiers. L'Enseignement Technique, 2001, č. 190, s. 4-7. ■

Co nového v časopisech

VOCATIONAL TRAINING EUROPEAN JOURNAL	
<p>Rodríguez, Lorenzo Cachón</p> <p>The Leonardo da Vinci programme (1995-1999) in Spain: Results of an evaluation report. [Program Leonardo da Vinci (1995-1999) ve Španělsku: Výsledky evaluační zprávy.]</p> <p>Vocational training, 2001, č. 23, s. 5-16. 1 obr.</p> <p>Popis systému odborného vzdělávání a přípravy ve Španělsku a jeho vztahy s trhem práce. Schéma španělského vzdělávacího systému platného od roku 1990, kdy byl vydán školský zákon (LOGSE). Změny profesních profilů zavedených zákonem LOGSE. Hodnocení všeobecných aspektů fungování a vlivu programu Leonardo da Vinci ve Španělsku. Z něho vyplývající doporučení.</p>	<p>Trautmann, Jacques</p> <p>Training in the context of a reduction in working hours. [Profesní příprava v kontextu snižování délky pracovní doby.]</p> <p>Vocational training, 2001, č. 23, s. 17-26. Lit. 19.</p> <p>Vývoj profesní přípravy ve Francii od 50. let do současnosti. Jiné klasifikování profesní přípravy jako práce. Řízení profesní přípravy odehrávající se v pracovní době. Profesní příprava probíhající mimo pracovní dobu. Omezení doprovázející přesun profesní přípravy do mimopracovní doby. Politika profesní přípravy uskutečňované ve volném čase.</p>
<p>Kreysing, Matthias</p> <p>Vocational education in the United States: reforms and results. [Odborné vzdělávání ve Spojených státech: reformy a výsledky.]</p> <p>Vocational training, 2001, č. 23, s. 27-35. Lit. 8.</p> <p>Historie odborného vzdělávání a přípravy v USA. Čtyři hlavní místa odborného vzdělávání: střední školy (<i>high schools</i>), dvouleté koleje (<i>two-year colleges</i>), příprava v zaměstnání, učňovství. Vývoj v odborném vzdělávání v posledních 20 letech. Zákon o možnostech přechodu ze školy do práce z roku 1994 a jeho doplněk Zákon o národních kvalifikačních standardech (<i>National Skill Standards Act</i>). Požadavek nového systémového přístupu k odbornému vzdělávání jako celku.</p>	<p>Kristensen, Søren</p> <p>Developing transnational placements as a didactic tool. [Rozvoj nadnárodního umístování (v profesní přípravě) jako didaktický nástroj.]</p> <p>Vocational training, 2001, č. 23, s. 36-44. Lit. 16.</p> <p>Profesní příprava v zahraničí je využívána k získání lepší zběhlosti v cizích jazycích, k osvojení interkulturních a osobních kompetencí i profesních dovedností. Jako didaktický nástroj je však zatím využívána velmi málo. Článek ukazuje, čím by se měl zabývat další výzkum v této oblasti, zabývá se typologií cílových skupin, způsoby financování, úlohou hostitelských podniků apod.</p>
<p>Manning, Sabine</p> <p>What can we learn from the use of qualifications with a dual orientation across Europe? [Co se můžeme naučit z používání kvalifikací s duální orientací v Evropě?]</p> <p>Vocational training, 2001, č. 23, s.45-52. 6 tab., lit.13.</p> <p>Článek referuje o výsledcích spolupracujícího výzkumu a vzájemného učení uskutečňovaného v rámci dvou projektů programu Leonardo da Vinci. Projekt INTEQUAL (1995-97) se zabýval získáváním integrované kvalifikace pro profesi a studium a zúčastnilo se ho 7 evropských zemí. Projekt DUOQUAL (1997-2000) se zabýval kvalifikacemi s dvojí orientací na zaměstnání a vysokoškolské vzdělávání. Zúčastnila se ho také Česká republika (VÚOŠ).</p>	<p>Halfpap, Klaus</p> <p>Towards learning for the future: some practical experiences. [K učení pro budoucnost: některé praktické zkušenosti.]</p> <p>Vocational training, 2001, č.23, s.53-59. 2 obr., lit.19.</p> <p>Článek prezentuje výsledky tří pilotních projektů provedených v Německu: Spojení práce a učení v profesní přípravě (1985-88), Vzdělávání učitelů a vytváření žádoucích podmínek ve škole (1992-95), Nové role pro učitele a pro žáky (1990-93). Proces vývoje škol jako „učebních středisek“. Úkoly učebního střediska.</p>

Časopis *Vocational Training European Journal* je čtenářům k dispozici v tištěné a digitální podobě (PDF) v knihovně NÚOV. Je možné ho získat také na stránkách *European training village*

<http://www.trainingvillage.gr>

Tam je však třeba se nejprve zaregistrovat. Teprve potom se uživatel dostane do virtuálního knihkupectví kliknutím na *bookshop*, pak klikne na *publications*, a konečně na *Vocational Training European Journal*, kde si může prohlédnout nebo stáhnout jednotlivá čísla ve čtyřech jazycích (angličtina, francouzština, němčina, španělština).

<p>VOCATIONAL TRAINING EUROPEAN JOURNAL Kreber, Stefan Virtual enterprises and vocational training. [Virtuální podniky a profesní příprava.] Vocational training, 2001, č.23, s.60-67, 6 obr., lit.14. Zkušenosti z projektu Leonardo da Vinci „Virtuální podniky v počáteční profesní přípravě“. Struktury virtuální organizace. Typy virtuálních podniků. Virtuální vzdělávání zaměstnanců. Různé formy virtuálních učebních středisek.</p>	<p>Garrido, Julio Fernández – Higuera, Luis Aramburu-Zabala Vocational training for professionals in the field of equal opportunities for women. [Profesní příprava odborníků v oblasti rovných příležitostí pro ženy.] Vocational training, 2001, č. 23, s.68-74, 5 tab., lit.12. Proces, který vede k uznávání profesních profilů a přístupových cest pro odborníky v oblasti rovných příležitostí ve Španělsku. Analýza profesních profilů a jejich uznávání v národní klasifikaci povolání. Certifikace profesní odbornosti.</p>
<p>CÉREQ BREF Guitton, Christophe – Legay, Agnès La professionnalisation de l'emploi associatif. L'exemple des associations intermédiaires. [Profesionalizace zaměstnání ve sdruženích. Příklad zprostředkovatelských sdružení.] Céreq Bref, 2001, č. 180, s. 1-4. Zprostředkovatelská sdružení jsou veřejně prospěšné neziskové organizace, které mají za cíl hledat profesní uplatnění pro nezaměstnané. Vznikla v roce 1987 a pracovali v nich zpočátku převážně dobrovolníci, kteří postrádali odbornou přípravu i zkušenosti. Sledují se změny, k nimž docházelo v důsledku rozšiřování úkolů zprostředkovatelských sdružení ve složení pracovníků, projevující se nárůstem placených pracovních sil a jejich postupnou profesionalizací.</p>	<p>Épiphane, Dominique – Giret, Jean-François – Hallier, Pierre – Lopez, Alberto – Sigot, Claude-Jean Génération 98. À qui a profité l'embellie économique? [Generace 98. Komu přinesla zisk ekonomická stabilizace?] Céreq Bref, 2001, č. 181, s. 1-8, 8 grafů. Výsledky výzkumu profesního uplatnění absolventů všech druhů škol z roku 1998 ve 3 letech po ukončení školy (Generace 98). Srovnání s výsledky obdobného dříve provedeného výzkumu absolventů všech druhů škol z roku 1992 a jejich profesního uplatnění po pěti letech (Generace 92). Výzkum sledoval, které skupiny absolventů při vstupu do zaměstnání nejvíce ovlivnilo obnovení ekonomické konjunktury na konci 90. let. Využíval přitom údajů o stabilitě zaměstnanosti, změnách zaměstnání a nezaměstnanosti. Nejvíce se zlepšila situace absolventů vysokých a vyšších škol, situace absolventů s nižší úrovní vzdělání zůstala nezměněna.</p>

Nové knihy v knihovně

Analýza vzdělávací politiky 2001. Vzdělávání a odbornost.

Praha, ÚIV 2001. 150 s.

Překlad publikace: Education Policy Analysis 2001. Paris, OECD – Centre for Educational Research and Innovation 2001. 150 s.

Machalová, Tatiana: **Lidská práva proti rasismu.** 1. vyd.

Brno, Doplněk 2001. 263 s.

Dnešní moderní multikulturní společnost vytváří podmínky pro nové oživení patriotismu a nacionalismu.

Basic Indicators on the Incorporation of ICT into European Education Systems. Facts and figures.

2000/01 Annual Report. [Základní ukazatele o začlenění IKT do evropských vzdělávacích systémů. Fakta a čísla. Výroční zpráva za rok 2000/01.]

Brussels, EURYDICE 2001. 38 s.

Indicateurs de base sur l'intégration des TIC dans les systèmes éducatifs européens. Faits et chiffres.

Rapport annuel 2000/2001. [Základní ukazatele o integraci IKT do evropských vzdělávacích systémů. Fakta a čísla. Výroční zpráva za rok 2000/2001.]

Bruxelles, EURYDICE 2001. 38 s.

European Glossary on Education. Volume 3. Teaching Staff. [Evropský glosář vzdělávání. 3. svazek.

Vyučující.]

Brussels, EURYDICE 2001. 221 s.

Dvacet let reforem vysokého školství v Evropě po roce 1980. Studie EURYDICE. Přeloženo z anglického originálu zpracovaného Evropským oddělením Eurydice „Two Decades of Reform in Higher Education in Europe: 1980 Onwards“.

Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání 2001. 182 s.

V některých zemích, jako např. v Německu a v Řecku, akademické tradice nevyžadují, aby studenti dokončili studium ve stanoveném čase a dávají jim volnost v rozhodování o tom, kdy budou absolvovat závěrečné zkoušky. To v minulosti vedlo k určitému podílu pasivních studentů, kteří byli zapsáni, ale neúčastnili se přednášek a neskládali zkoušky.

Viturka, Milan – Malach, Antonín: **Vzdělávání a reforma veřejné správy.** 2. díl. Soubor příspěvků z konference konané 12.-13. září 2001 v Brně.

Brno, Masarykova univerzita 2001. 198 s.

Budoucí role učitelů přesto ale není zcela jasná. Změní se jeho funkce „učitel – zdroj znalostí“ na funkci „učitel – vynálezce znalostí“?(s. 135).

Skar, Mariann: **Mobility in the European health sector.** The role of transparency and recognition of vocational qualifications. [Mobilita v odvětví zdravotnictví v Evropě. Úloha transparentnosti a uznávání profesních kvalifikací.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 69 s. CEDEFOP “Panorama.”

Nyysölä, Kari – Hämäläinen, Kimmo: **Lifelong learning in Finland.** The extent to which vocational education and training policy is nurturing lifelong learning in Finland. [Celoživotní učení ve Finsku. Míra, do níž politika odborného vzdělávání a přípravy ve Finsku podporuje celoživotní učení.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 96 s. CEDEFOP “Panorama.”

Cotton, Paul: **Vocational education and training in Belgium.** Brief description. [Odborné vzdělávání a příprava v Belgii. Stručný popis.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 39 s. CEDEFOP “Panorama”.

Simon, Roselyne – Saint-Hubert – Griethuysen, Claire-Anne van – Hellemans, Jacques – Verhelpen, Pierre – De Streef, Jean-Marc: **Vocational education and training in Belgium.** [Odborné vzdělávání a příprava v Belgii.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 140 s. CEDEFOP.

Generic ICT skills profiles. [Profily obecně použitelných dovedností v informačních a komunikačních technologiích.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. CEDEFOP - Career Space, future skills for tomorrow's world.

Online Surveys. CEDEFOP 2000-2001.

Thessaloniki, CEDEFOP 2001. 65 s.


A European Comparison of Controlling in Corporate Continuing Training. [Evropské srovnávání řízení podnikového dalšího vzdělávání.]

Bielefeld, Bertelsmann 2001. 57 s. Vydal BIBB – Spolkový ústav pro odborné vzdělávání.

Minogue, Kenneth: **Velmi krátký úvod do politiky.** 1. vyd.

Brno, Barrister & Principal 2001. 109 s.

Za morální útok internacionalismu je možné považovat jeho snahu identifikovat národní zájem se sobectvím. Dodržování mezinárodních smluv a implementace práv jsou naopak chápány jako ctnost. Čtenář si však asi už uvědomil, že v politice není nic čistě morální nebo čistě ekonomické, čistě duchovní nebo čistě cokoliv jiného. Co je ekonomicky účelné, může být duchovně destruktivní, a co je univerzálně morální, může být pro určitou kulturu fatální.

Zpravodaj	Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)
	Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80. E-mail: konopask@nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.