

# Zpravodaj

## Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 7-8/2002

(20. srpna)

|   |     |   |
|---|-----|---|
| Migranti a jejich problémy  | 3   | Situace ve vzdělávání a profesním uplatnění mladých migrantů v Německu.                             |
| IBQM  | 4   | Iniciativní pracoviště Poskytování odborné kvalifikace migrantům, které vzniklo v BIBB.             |
| Ekonomické a vzdělávací aktivity migrantů v Německu                         | 5   | Samostatně podnikající cizinci a otázky přípravy učňů v jejich podnicích.                           |
| Cizinci v České republice   | 6   | Statistické údaje. Koncepce integrace cizinců.  |
| Pracovní plán CEDEFOP na rok 2002   | 7   | Výčet plánovaných činností.   |
| elearning v zemích Evropské unie  | 8   | Výsledky šetření Cedefop.   |
| Itálie – Akreditace struktur profesní přípravy a kvalita profesní přípravy  | 9   | Systém akreditace struktur profesní přípravy a minimální požadavky kladené na vzdělávací instituce. |
| Další vzdělávání v podniku  | 9   | Výsledky šetření, které provedl BIBB.   |
| CO.BR.A.  | 10  | Seznam kompetencí a povolání pro trh práce - Belgie.  |
| Evropská komise o celoživotním učení  | 11  | Sdělení EK z 21. listopadu 2001.  |
| Nizozemský zákon o odborném a dalším vzdělávání                             | 11  | Hodnocení účinnosti zákona po pěti letech platnosti.  |
| Profesní licenciát ve Francii   | 12  | Profesní zaměření vysokoškolského studia.   |
| Francouzské distanční vzdělávání  | 13  | Otevřené a distanční vzdělávání - FOAD.   |
| Reforma učitelského vzdělávání ve Francii                                   | 14  | Plán reformy vyhlášený v lednu 2001.  |
| Nové pojetí přechodu ze školy do zaměstnání                                 | 16  | Proces postupného začleňování do zaměstnání.  |
| Evropské portfolio jazyků   | 17  | Doklad o jazykovém vzdělání a vybavení.   |
| Výsledky šetření PISA – podnět k úvahám o reformě vzdělávání v Německu      | 19  | Návrhy podané představiteli odborů.   |
| Proměny odvětví „čištění“   | 20  | Změny v kvalifikační struktuře pracovníků.  |
| Odborné vzdělávání v USA v 90. letech                                       | 21  | Stručná charakteristika situace.  |
| Mezinárodní úřad pro vzdělávání   | 21  | IBE – UNESCO.   |
| Vzdělávací systém v Nigérii   | 22  | Schéma a popis vzdělávací soustavy.   |
| Nové knihy v knihovně   | 24  |   |
| Příloha III/2002 - UNESCO   |     | <b>Doporučení pro odborné a profesní vzdělávání</b>   |
| Příloha IV/2002: Profesní příprava a učení směřující k získávání kompetencí | 1-8 | <b>Profesní příprava a zaměstnanost z hlediska podniků</b>  |

**P**rázdninové dvojčíslo je zčásti věnováno migraci a problémům s ní spojeným jak pro migranty, tak pro zemi, ve které pobývají. V jednotlivých člancích se uvažuje mimo jiné o tom, jak vzdělávání a profesní příprava přispívá k integraci přistěhovalců do většinové populace. Není náhodou, že se těmito otázkami zabývají především v Německu, kde v současné době pobývá deset miliónů cizinců. Právě v Německu bylo ve Spolkovém ústavu pro odborné vzdělávání založeno „Iniciativní pracoviště Poskytování odborné kvalifikace migrantům“, které koordinuje činnost poradenských středisek rozptýlených po celé zemi.

Přistěhovalectví bylo také jedním ze stěžejních témat červnového zasedání Evropské rady v Seville, které se konalo na závěr španělského předsednictví. Závěry jednání o přistěhovalectví se týkaly hlavně formálních a legislativních opatření (revidovat seznam států, jejichž občané podléhají při vstupu do EU vízové povinnosti; zavést společný identifikační systém vízových údajů; urychleně uzavřít smlouvy o repatriaci s třetími zeměmi; zavést koordinovanou a jednotnou kontrolu vnějších hranic EU; urychlit legislativní práce na imigrační a azylové politice).

V Evropě panují o přistěhovalectví různé mylné představy. Všeobecně se soudí, že Evropa je zaplavována ilegálními imigranty. Experti se však domnívají, že těchto lidí přichází mnohem méně, než legálních imigrantů, kteří se stěhují za svými příbuznými. Názor, že imigrace zvyšuje míru nezaměstnanosti, také není zcela pravdivý. Imigranti většinou pracují na místech, která by jinak zůstala neobsazena. Pokud mají přistěhovalci potíže s hledáním zaměstnání, týká se to spíše druhé generace, která již vyrostla v hostitelské zemi, lépe ovládá její jazyk a má vyšší vzdělání. Iluzorní je i představa, že je možné uzavřít hranice mezi EU a jedenácti sousedními státy tak důkladně, že se přes ně nelegální imigranti nedostanou. Čím méně je legálních možností pro vstup a podání žádosti o azyl, tím více se rozmáhá „pašování lidí“. Mluví se o tom, že Evropa je přeplněná. To je ovšem pouze relativní a je zajímavé, že vyšší hustota obyvatelstva není vždy důvodem pro volání po omezení přistěhovalectví.

Pro druhou polovinu roku 2002 se předsednické funkce v Evropské unii ujalo Dánsko. Toto „střídání stráží“ do jisté míry ovlivnilo i plán práce, který si na letošní rok stanovil Cedefop. Soluňské středisko se rozhodlo vydat aktualizované popisy národních systémů odborného vzdělávání a přípravy ve dvou letošních předsedajících zemích, Španělsku a Dánsku, a také v Řecku, které tuto funkci převezme 1. ledna 2003.

Na rok 2003 se plánuje vydání další zprávy o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy, která má vycházet ve dvouletých intervalech. Se zprávou publikovanou v roce 2001, která má šest částí, vás postupně seznamujeme v přílohách Zpravodaje. Příloha tohoto čísla ve známém žlutém odstínu je prvním pokračováním překladu další části zprávy.

Bleděmodrá příloha obsahuje překlad dokumentu UNESCO. Rozhodli jsme se tuto barvu vyhradit pro legislativní dokumenty, které se snažíme překládat téměř doslovně, pokud to jazyk dovolí. Překlad byl pořízen z anglické verze a pak korigován podle francouzské verze. Poslední strana této přílohy není součástí dokumentu. Informuje o změně postavení a zároveň i sídla Mezinárodního střediska UNESCO pro odborné a profesní vzdělávání a přípravu, známého pod akronymem UNEVOC. UNEVOC se podobně jako Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – BIBB přestěhoval z Berlína do Bonnu, aby tak zaplnil prázdné místo po německé vládě.

Přejeme vám dobrý start do nového školního roku a úspěchy v celoživotním učení. **AK, IŠ**

#### **Podíl cizích státních příslušníků\* na populaci 11 zemí Evropské unie v roce 2000, v procentech**

|          |     |          |     |               |     |                  |     |
|----------|-----|----------|-----|---------------|-----|------------------|-----|
| Rakousko | 9,3 | Francie  | 5,6 | Nizozemsko    | 4,1 | Španělsko        | 2,0 |
| Německo  | 8,9 | Švédsko  | 5,5 | Spojené král. | 4,0 | Finsko           | 1,7 |
| Belgie   | 8,3 | Dánsko** | 4,8 | Itálie        | 2,2 | Pramen: Eurostat |     |

\* Cizí státní příslušníci jsou lidé, kteří nemají občanství země, v níž pobývají.

\*\* Údaje za rok 1999.

## Migranti a jejich problémy

Většina evropských zemí se musí vyrovnávat s problematikou migrantů. Jsou to osoby, které v nich hledají nový domov a stávají se přistěhovalci, pracovníci, kteří získali tzv. zelenou kartu opravňující je vykonávat různé pracovní činnosti, i ti, kdo potřebují najít přechodné útočiště, z něhož se chtějí vrátit do svých mateřských zemí, až se v nich uklidní situace.

Zvláštní skupinou migrantů jsou ti, kdo se hodlají v zemi, do které přišli, usadit natrvalo. Před nimi stojí obtížný úkol včlenit se do společnosti. Neznamená to, že by se měli vzdát své kultury, náboženství a životních zvyklostí. Musí však získat základní předpoklady pro profesní a společenské uplatnění. K hlavním z nich patří schopnost domluvit se jazykem hostitelské země a profesní kvalifikace.

Jednotlivé evropské státy se staví k problematice migrantů různým způsobem. Ve většině z nich však nyní převládá snaha přísněji regulovat počty osob, které přicházejí s úmyslem usadit se v zemi natrvalo nebo i jen na přechodnou dobu. Nechtějí však zcela uzavřít své hranice, protože si uvědomují, že někteří z migrantů s sebou přinášejí nezanedbatelný potenciál využitelný pro ekonomický rozvoj země. Toto vědomí nyní sílí v především Německu, které sice má nepřehlédnutelné množství nezaměstnaných, ale zároveň stejně nepřehlédnutelné množství neobsazených pracovních míst. Navíc demografická křivka varuje před rostoucím úbytkem práceschopné populace.

V Německu je nyní registrováno přes 10 milionů migrantů. Asi dva miliony z nich jsou ti, kdo se jako „němečtí vysídlenci“ vrátili v devadesátých letech zpět do vlasti, zbývající 7,3 milionu osob jsou skuteční cizinci, kteří mají pas své mateřské země. Naprostá většina „německých vysídlenců“ žila dlouhou dobu – někdy i několik generací – v zemích Sovětského svazu, mnozí z nich se přizpůsobili tamním poměrům a téměř zapomněli mluvit německy. Přesto mají statut německých občanů, ovšem potýkají se při začleňování do společnosti se stejnými problémy jako ostatní migranti. Značná část cizinců žije v Německu desítky let, mnozí jsou potomci „gastarbeitřů“, kteří byli do Německa zváni v padesátých letech. Část z nich se však dodnes nevčlenila do německé společnosti, a to zvláště v těch případech, kdy žije v uzavřených společnostech, které se zaplnily celé čtvrti velkých měst. To se projevuje i v úrovni dosahovaného vzdělání a v uplatnění na trhu práce.

V roce 1999 ukončilo základní vzdělávání, aniž by dosáhli nějakého uznávaného vysvědčení, 19 % mládeže pocházející z rodin migrantů. 41 % těchto mladých lidí absolvovalo hlavní školu a 29 % reálnou školu. I v duálním systému je zastoupeno relativně méně mladých lidí z rodin migrantů než rodilých Němců. Zvláště velké rozdíly jsou v kategorii žen: z cizinek se v duálním systému vzdělává jen 33 %, zatímco z německých dívek 57 %. Ještě menší podíly mladých cizinců se účastní podnikového vzdělávání. Ve věkové skupině mládeže ve stáří od 15 do 18 let je v Německu 12 % cizinců. V průmyslu a v obchodě se však podnikového vzdělávání účastní jen 7 % cizinců, ve svobodných povoláních a v řemeslech 9 % a ve veřejných službách jen 3 %.

K oborům, o něž mají mladí cizinci a cizinky největší zájem, patří kadeřník – kadeřnice, prodavač – prodavačka, malíř – lakýrník, pomocnice lékaře a obchodník. Jde převážně o obory, v nichž je omezená možnost profesního vzestupu a v nichž jsou nepříznivé platové podmínky.

Mladí cizinci získávají obtížně příležitost k vyučení. V roce 2001 nenašlo učební místo 18 % z cizinců odpovídajícího věkového ročníku. Není to ovlivněno jen jejich nedostatečným vzděláním a nízkými jazykovými kompetencemi. Určitou roli hrají i předsudky zaměstnavatelů. Zvláštní zaujatost se u nich projevuje především vůči Turkům.

V rámci úsilí napomoci sociální integraci mladých migrantů bylo provedeno šetření, které sledovalo jejich vzdělávací a kvalifikační potenciál. Ukázalo se, že tuto část populace lze rozdělit do dvou skupin:

První skupinu tvoří ti, kteří jsou s to ihned absolvovat podnikové vzdělávání, protože úspěšně absolvovali všeobecně vzdělávací školu. Pocházejí z rodin, v nichž alespoň jeden z rodičů uspokojivě ovládá němčinu, rodiny jsou charakterizovány určitou dvojkulturností. Ve druhé skupině jsou ti, kteří nemají ukončené základní vzdělání a mají proto mají ztížený přístup do duálního systému. Ten mají ostatně i rodilí Němci postrádající odpovídající vzdělání. Je to patrné z následujících údajů: V řemeslných oborech se učí 5 % těch, kdo nemají ukončené základní vzdělání, v průmyslu a obchodu jen 1 % a ve veřejných službách 0,2 %. Tato skupina je dosti početná. Statistický úřad uvádí, že mezi dvaceti až devětadvacetiletými osobami nemá základní vzdělání 12 % Němců, ale 40 % cizinců.

Všichni sociální partneři jsou zajedno v tom, že začlenění migrantů do zaměstnání je jedním z nejdůležitějších činitelů jejich integrace. Vzdělávání těchto osob se stává hospodářsko-politickou záležitostí. S migranty se totiž počítá jako s důležitým činitelem pro zabezpečení konkurenceschopnosti Německa. S ohledem na to se hledají optimální prostředky pro zajištění jejich vzdělávání. Na plnění tohoto úkolu se podílí i Spolkový ústav pro odborné vzdělávání, který vytvořil zvláštní pracoviště nazvané *Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten*. O jeho úkolech informuje další článek v tomto čísle Zpravodaje.

Pramen: Granato, Mona: Intergration – ein Gebot der Vernunft. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2002, č. 2, s. 3-4; Bethschneider, Monika – Granato, Mona – Kath, Folkmar – Settmayer, Anke: Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen! Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2002, č. 2, s. 8-13. ■

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:  
Německo řeší problémy migrantů 1/2001*

## **IBQM**

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten – *IBQM* – „*Iniciativní pracoviště Poskytování odborné kvalifikace migrantům*“ vzniklo ve Spolkovém ústavu pro odborné vzdělávání – *BIBB*. Jeho úkolem je podporovat vznik poradenských sítí, výzkumných a vývojových projektů, které mají napomoci migrantům získat kvalifikaci nezbytnou pro jejich profesní a sociální integraci. Ukazuje se totiž, že přes značné úsilí, které se vynakládá na zlepšení sociálního postavení cizinců a navrátilců žijících v Německu, zůstává část z nich na okraji společnosti a jejich ekonomický i kulturní potenciál se nevyužívá.

Na podzim roku 2001 byl zahájen program Spolkového ministerstva vzdělávání a výzkumu nazvaný Podporovat kompetence – poskytování odborné kvalifikace cílovým skupinám vyžadujícím zvláštní podporu. Má probíhat po dobu pěti let a jedním z jeho záměrů je začlenit skupiny občanů vyžadujících zvláštní podporu do duálního systému profesní přípravy. Program je rozčleněn do čtyř okruhů, z nichž čtvrtý se týká migrantů. Je zaměřen na rozvíjení nabídky poradenských služeb, na vytváření a ověřování nových modelů těchto služeb a na zintenzívnění práce s veřejností.

V souvislosti se zahájením činnosti uvedeného programu vzniklo v prosinci 2001 ve Spolkovém ústavu pro odborné vzdělávání zmíněné Iniciativní pracoviště Poskytování odborné kvalifikace migrantům. Těžištěm jeho práce je rozvíjení, podněcování a koordinace práce Poradenských pracovišť pro poskytování kvalifikace zahraničnímu dorostu *BQN* – *Beratungstellen für die Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte*.

Iniciativní pracoviště IBQM připravuje pro poradenská pracoviště BQN rámcovou koncepci a stanovuje pro ně hlavní úkoly. Kromě toho vytváří projekty týkající se těchto tematických okruhů:

mimopodnikové vzdělávání a pomoc při vzdělávání (*ausbildungsbegleitende Hilfen – abH*);  
podnikové vzdělávání;  
další vzdělávání, rekvalifikace, přeškolení;  
zvýšení podílu učňů v sektoru veřejných služeb;  
mezikulturní učení v profesní přípravě.

Účinným nástrojem pro prosazování všech spolkových opatření sledujících integraci migrantů jsou Poradenská pracoviště pro poskytování kvalifikace zahraničnímu dorostu BQN. Ta vytvářejí lokální a regionální sítě. Každé BQN plní tyto úkoly:

- na základě analýzy místních potřeb rozvíjí aktivity ve prospěch kvalifikace migrantů;
- ve spolupráci s místními činiteli podněcuje podporu odborného vzdělávání uvedené cílové skupiny;
- spolu s poradenskými pracovišti úřadů práce a s organizacemi migrantů rozšiřuje informační služby pro migranty;
- podněcuje vytváření nových učebních míst pro migranty, a to především v podnicích vlastněných cizinci;
- posiluje možnosti přístupu migrantů ke vzdělávacím aktivitám, k počáteční profesní přípravě i k dalšímu vzdělávání;
- na celostátní úrovni se za podpory IBQM rozvíjí výměna zkušeností BQN.

Pramen: Granato, Mona – Schapfel-Kaiser, Franz: Den Stein ins Rollen bringen ... „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ im BIBB. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2002, č. 2, s. 14-18. ■

## **Ekonomické a vzdělávací aktivity migrantů v Německu**

První větší skupiny migrantů přišly do Německa v padesátých letech. Byli to tzv. *gastarbeitři*, kteří byli najímáni k výkonu prací, o které němečtí občané neměli zájem. Mnozí z nich se v Německu usadili, ale dodnes nezískali státní občanství a mají status cizích státních příslušníků. K nim se postupně přidávali další, kteří v Německu hledali ekonomické uplatnění. Během doby se změnilo sociální postavení některých z nich, a to v důsledku toho, že začali samostatně podnikat. Podíl samostatně podnikajících cizinců se v Německu postupně zvyšuje. V roce 1970 dosahoval málo přes dvě procenta, v roce 1998 činil 8,8 %. Tím se svou velikostí přiblížil k velikosti podílu samostatně podnikajících Němců, který v témž roce dosáhl 10,1 %.

Vyjádřeno absolutními čísly, k nejpočetnějším skupinám samostatně podnikajících osob patří 43 000 Turků, 38 000 Italů, 27 000 Řeků. Nejagilnější jsou Řekové, z nichž samostatně podniká 12,7 %, a Italové, mezi nimiž je samostatně podnikajících 11,3 %.

V současné době je v Německu přes 280 000 podniků, v jejich čele stojí cizinci. Jde především o podniky v odvětví obchodu (33 %) a v odvětví pohostinství (29 %). V minulosti se hospodářský a společenskopolitický význam těchto podniků spatřoval především ve funkci investorů a zaměstnavatelů nezanedbatelného počtu osob. V současnosti poznamenané nedostatkem učebních míst vystupuje do popředí i úloha, kterou by mohly za jistých podmínek hrát v profesní přípravě. V tomto směru se však zatím angažují nedostatečně. Důvodů, proč tomu tak je, je několik. V první řadě jde o to, že mnohé z těchto podniků jsou příliš malé na to, aby mohly zřídit pracoviště pro přípravu učňů. Nejsou také schopny investovat do přípravy svých zaměstnanců. Zpravidla jejich majitelům chybí i znalost

právních předpisů týkajících se profesní přípravy. Větší podniky, které by byly s to podmínky pro profesní přípravu vytvořit, narážejí na závažnou překážku: není v nich nikdo, kdo by měl kvalifikaci předepsanou spolkovými zákony pro vedení výcviku učňů. Tuto překážku má alespoň zčásti odstranit novela zákona o podpoře dalšího vzdělávání – *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz* – AFBG, která vstoupila v platnost 1. ledna 2002. Ta cizincům ulehčuje přístup k dalšímu vzdělávání, v němž mohou kvalifikaci potřebnou k vzdělávání učňů získat. Tato novelizace ovšem neodstraní překážky, které stojí v cestě mnoha uchazečům o funkci vzdělavatele učňů. Je to jednak nedostatečná znalost němčiny, která jim brání jak v pochopení odborných výrazů, tak v úspěšném složení písemných zkoušek. Nesnáze vyvolává i nedostatečná schopnost systematicky se vzdělávat. Další překážkou je mimořádné pracovní a časové zatížení většiny cizinců.

Přes nesnáze, s nimiž se musejí cizinci vyrovnávat při vzdělávání, však postupně roste počet těch, kteří absolvují některé z kursů dalšího vzdělávání. Spolkový úřad práce uvádí, že v roce 2000 zahájilo další vzdělávání okolo 46 000 cizinců, dalších 44 800 absolvovalo krátkodobé kursy a 9700 cizinců se zúčastnilo různých druhů zaškolování.

Pramen: Bethschneider, Monika – Granato, Mona – Kath, Folkmar – Settelmayer, Anke: Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen! Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2002, č. 2, s. 8-13. ■

## Cizinci v České republice

Migrace obyvatel zasahuje i Českou republiku, třebaže ne v tak velké míře jako některé země Evropské unie. K 31.12.2000 bylo v České republice evidováno 200 951 cizinců, což činí asi 2 % obyvatel. 66 851 z nich mělo povolený trvalý pobyt, zbývajících 134 060 pobyt dlouhodobý. Za dlouhodobý se považuje pobyt, který trvá déle než 90 dnů.

Posuzováno podle země původu, nejvíce cizinců pochází z Ukrajiny (50 407), z Vietnamu (23 782), ze Slovenska (23 381), z Polska (16 790) a z Ruské federace (13 269). V České republice však má povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt i 4966 Němců, 3141 Američanů, 1830 Rakušanů, 1394 Britů.

Ve sledovaném roce 2000 uzavřelo 3092 cizinců sňatek s občankou České republiky, 2160 cizinek se provdalo za občana České republiky. Mezi sebou uzavřelo sňatek jen 61 cizinců. Cizincům se narodila 1040 dětí.

Statistické údaje vypovídají i o účelu pobytu cizinců v České republice. 73 110 se přistěhovalo k některému členu rodiny, který již v republice pobýval, 58 549 cizinců začalo v republice podnikat na živnostenský list, 43 004 zde našlo jiné zaměstnání, 37 991 získalo povolení k trvalému pobytu. 3 418 cizinců přišlo do České republiky proto, aby zde studovali nebo absolvovali určitou praxi.

Jinou kategorií cizinců, než ti, kdo v České republice pobývají dlouhodobě nebo trvale, jsou tzv. azylanti nebo uznání uprchlíci. V roce 2000 bylo zahájeno řízení o udělení azylu s 8788 osobami a azyl získalo 133 z nich. K 31.12.2000 žilo v České republice celkem 1275 osob se statutem azylanta.

Pro podporu integrace dlouhodobě žijících cizinců přijala vláda České republiky dne 11. prosince usnesení č. 1266 o koncepci integrace cizinců na území České republiky a při Ministerstvu vnitra byla zřízena komise pro integraci cizinců. Ta kromě jiného doporučuje k realizaci projekty předkládané různými charitativními a vzdělávacími institucemi, které mají být financovány ze zvláštního fondu. Projekty pokrývají tyto tematické okruhy: sociálně právní poradenství, semináře, vzdělávací programy, konference, multikulturní centrum, průzkum, studie, výzkum.

Pramen: Cizinci v České republice. Praha, Scientia – Český statistický úřad 2001. ■

# Pracovní plán CEDEFOP na rok 2002

Pracovní plán je uspořádán do pěti kapitol a doplněn sedmi přílohami.

**První kapitola** pojednává o výzkumu.

Cedefop bude i nadále podporovat rozvoj odborného vzdělávání a přípravy a pomáhat při vytváření dynamické znalostní společnosti. Základním vodítkem pro pracovní plán na letošní rok jsou střednědobé tematické priority pro léta 2000-2003: Podporování kompetencí a celoživotního učení, usnadňování nových způsobů učení pro měnící se společnost, podporování zaměstnanosti a konkurenceschopnosti, zlepšování evropského porozumění a transparentnosti.<sup>1</sup>

Velký význam je v práci Cedefop přikládán výzkumu odborného vzdělávání a přípravy v Evropě. CEDRA (*CEDEFOP Research Arena*)<sup>2</sup> je platformou výzkumu, která se zabývá jednak vlastním výzkumem, jednak výzkumem prováděným na objednávku a zároveň organizuje sdílení poznatků mezi evropskými institucemi a výzkumnými pracovníky. V tomto směru Cedefop pokračuje v rozvíjení ERO (*European Research Overview*) jako interaktivního elektronického komunikačního nástroje pro výzkumné pracovníky.

Cedefop rovněž podporuje rozvoj sítí v těchto oblastech: Znalosti získávané v pracovním procesu, učení vztahující se k práci, klíčové kvalifikace, učení v sítích a časné rozeznávání potřeb nových kvalifikací.

Pokračují práce na třetí zprávě o výzkumu profesní přípravy, která se zaměřuje na vliv opatření uskutečňovaných v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) na úrovni jednotlivců a podniků a na hospodářský růst, zaměstnanost a konkurenceschopnost.

Dalším nástrojem sloužícím k podpoře výzkumu a výměně zkušeností je evropský časopis *Vocational Training*, který vychází ve čtyřech jazykových mutacích (anglicky, francouzsky, německy a španělsky; některá starší čísla jsou k dispozici i v jiných jazycích).



Forum pro diskuse a seznamování s nejnovějšími výsledky výzkumů poskytuje expertům z oblasti OVP *Agora Thessaloniki*.<sup>3</sup> Pro letošní rok jsou plánovány tři semináře:

Agora XIV – Image a postavení odborného vzdělávání a přípravy: Co dělat? (27. – 30. dubna);

Agora XV – Vzdělávat jinak. Uzpůsobovat k samostatnému učení (2. – 3. září);

Agora XVI – Učení v podnicích (4. – 5. listopadu).

**Druhá kapitola** se zabývá podáváním zpráv a harmonizací přístupu k otázkám OVP.

Vydávání zpráv o vývoji v národních systémech OVP poskytuje základ pro harmonizovaný evropský přístup k problémům relevance OVP. Cedefop drží krok s rychlými změnami, k nimž v OVP dochází, neustálou aktualizací své informační strategie. Vyžaduje podrobné informace o vývoji v odvětvích a regionech a vydává shrnující a srovnávací publikace. V Evropské vesnici profesní přípravy se kromě tří čísel bulletinu CEDEFOP INFO plánuje vydání celé řady elektronických publikací včetně aktualizovaných popisů národních systémů OVP ve Španělsku, v Dánsku a v Řecku v souvislosti s předsednickou funkcí těchto zemí v letošním roce a v první polovině roku 2003 (tyto popisy budou publikovány také v tištěné formě).

Cedefop se zabývá také celoživotním učením; otázkami přístupu k němu, úlohou sociálních partnerů v této oblasti, inovativními nástroji a pracovištěm, které vede k učení. Připravuje se velká mezinárodní konference o celoživotním učení, která se bude konat ve spolupráci s OECD v červnu 2003.

<sup>1</sup> Viz Zpravodaj, 2000, č. 6, s. 17-18.

<sup>2</sup> Viz Zpravodaj, 2000, č. 10, s. 13.

<sup>3</sup> Viz Zpravodaj, 2000, č. 11, s. 13, č. 12, s. 14-15.

Síť pro vzdělávání vzdělavatelů – TTnet – se v průběhu roku rozšíří, protože se k ní přidruží Německo a Švédsko. Klíčovou oblastí spolupráce v této síti bude realizace sdělení Evropské komise o celoživotním učení z hlediska učitelů a instruktorů a o akčním plánu eLearning. Cedefop bude ve spolupráci s Eurydice zkoumat, jak se zlepšují kompetence učitelů a instruktorů. Při realizaci akčního plánu eLearning také poslouží analýza budoucích profesních profilů, kterou Cedefop provádí ve spojení s partnery ze světa práce. Cedefop vytváří databázi profesních a kvalifikačních profilů v sektoru informačních a komunikačních technologií (IKT) a účastní se práce ve skupině monitorující dovednosti v IKT (*ICT Skills Monitoring Group*), kterou vede Evropská komise. Cedefop bude spolu se Spolkovým ústavem pro odborné vzdělávání (BIBB) stanovovat kritéria kvality pro vzdělávání prostřednictvím Internetu. V rámci dvouletého projektu bude vyvíjen evropský systém pro pozorování eLearning.

Ve spolupráci s Evropskou komisí bude Cedefop připravovat statistické údaje o celoživotním učení a na podzim bude ve spolupráci s Eurostatem publikovat klasifikaci učebních činností. Tématem letošní zprávy o politice profesní přípravy bude učení a zaměstnání. V průběhu letošního roku uspořádá Cedefop dvě setkání Evropského fóra pro transparentnost profesních kvalifikací, která se budou zaměřovat na úpravu doplňku certifikátu, národních referenčních institucí a formuláře *Curriculum vitae* (viz příloha Zpravodaje č. 4/2002). Forum bude také monitorovat pokroky při uznávání neformálního učení a posuzovat evropské standardy pro vysvědčení o odborném vzdělávání.

Také Evropské fórum kvality se má v tomto roce sejít dvakrát a má podat zprávu o pokroku učiněném v kvalitě řízení a sebehodnocení institucí OVP, o praxi v druzích zkoušení a certifikace a o indikátorech evropské kvality ve strategii OVP. V této souvislosti má Cedefop zpracovat glosář termínů z oblasti kvality vzdělávání.

Ve spolupráci s Univerzitou ve Florencii a Evropským univerzitním institutem, který sídlí tamtéž, uspořádá Cedefop první mezinárodní konferenci o historii odborného vzdělávání.

**Třetí kapitola** mluví o výměně zkušeností a podpoře partnerství.

V rámci výměny zkušeností a podpory partnerů bude hlavní důraz kladen na program studijních pobytů Společenství, kterého se účastní celkem 31 zemí, včetně 13 kandidátských států. V Evropské vesnici profesní přípravy se pro kandidátské země vytvářejí speciální informační zdroje.

**Čtvrtá kapitola** se zabývá informacemi, jejich sdělováním a rozšiřováním a **pátá kapitola** se týká ředitelství, administrativy, zařízení a prostředků pro činnost Cedefop.

Pramen:

Work programme 2002. Cedefop. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. 56 s.

Cedefop takes further steps towards the dynamic knowledge society with its 2002 work programme. CEDEFOP INFO, 2002, č. 1, s. 1-2. ■

## eLearning v zemích Evropské unie

Před dvěma roky doporučila Evropská komise, aby jednotlivé země podporovaly iniciativy týkající se elektronicky zprostředkovaného učení, pro které se vžilo označení eLearning. Cedefop provedl šetření, v kterém sledoval, jak se v zemích EU daří tento způsob učení rozšiřovat a využívat.

Ukazuje se, že situace není jednoznačná. Zájem o eLearning se projevuje ve Finsku, ve Francii, v Německu a ve Španělsku. V ostatních zemích je nabídka kurzů založených na eLearning i poptávka po nich menší. Rozpačitý je i vztah vyučujících k eLearning. Sice proklamují velký význam tohoto způsobu učení, ale sami ho nevyužívají, protože pochybují o svých schopnostech ho ovládnout.

Cedefop se domnívá, že by tuto situaci měly řešit vlády jednotlivých zemí a vytvořit podmínky pro plné využití možností nabízených eLearning. Měly by zajistit více informací o nabídkách kurzů využívajících eLearning. Cedefop na svých webových stránkách poskytuje možnost výměny informací o eLearning. Stránky jsou dostupné na adrese [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr).

Pramen: eLearning: noch mehr Anstrengungen erforderlich. CEDEFOP INFO, 2002, č. 1 s. 3. ■



## Itálie – Akreditace struktur profesní přípravy a kvalita profesní přípravy

Ministerstvo práce svým výnosem č. 166 z 25.5.2001 zavedlo systém akreditace struktur profesní přípravy a stanovilo minimální požadavky, které musí dodržovat každá vzdělávací instituce. Vytvořilo tak nová pravidla zaručující vysokou kvalitu profesní přípravy.

Vzdělávací instituce budou muset splňovat požadavky uvedené ve výnosu od června 2003. Prostřednictvím akreditace udělí příslušný úřad vzdělávací instituci oprávnění vykonávat vzdělávací a poradenskou činnost financovanou z veřejných prostředků v souladu se souborem standardů kvality stanovených na základě objektivních parametrů. Akreditace se zaměřuje na všechny veřejné nebo soukromé instituce, které provádějí informační, poradenskou a vzdělávací činnost podporující zařazení do zaměstnání. Instituce, která chce získat akreditaci, musí například vlastnit manažerské, logistické a lidské zdroje, dosáhnout určitého stupně efektivity ve svých předchozích aktivitách a spolupracovat s místním světem práce.

Činnosti prováděné v oblasti profesní přípravy jsou rozděleny do tří kategorií:

- 1) povinné vzdělávání – trasy absolvované jako součást systémů profesní přípravy nebo učňovství;
- 2) vyšší vzdělávání, které zahrnuje profesní přípravu následující po ukončení povinného vzdělávání, např. vysokoškolské technické vzdělávání a příprava (*Istruzione e formazione tecnica superiore*);
- 3) další vzdělávání dospělých (zaměstnaných, ohrožených nezaměstnaností nebo nezaměstnaných) a učňů, kteří dokončují povinné vzdělávání.

Každý druh vzdělávání a profesní přípravy má své specifické rysy a požadavky, které závisí na používaných metodách a na povaze uživatelů. Kromě toho výnos:

- určuje procedury pro akreditaci;
- stanovuje spojení mezi akreditací a certifikací kvality systému podle normy ISO 9001 a jejích pozdějších verzí;
- ustavuje dobu trvání a validitu akreditace, která může být pozastavena nebo odvolána, nejsou-li splněny podmínky, na nichž byla původně založena.

Do 31.12.2001 mělo Ministerstvo práce stanovit minimální profesní dovednosti pro různé funkce vykonávané pracovníky v odborném vzdělávání (například v managementu, administrativě, vyučování, koordinaci, evaluaci a v poradenství).

Pramen: Accreditation of training structures and the quality of training. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s. 14. ■

## Další vzdělávání v podniku

Další vzdělávání v podniku je jednou z klíčových aktivit v rámci celoživotního učení. 85 % podniků v Německu si uvědomuje jeho význam pro zaměstnance. 53 % podniků považuje cíle podnikového vzdělávání za významné. Zároveň však uznávají, že jde o jisté břemeno, které vyplývá z konceptu „celoživotního učení“. 85 % zdůrazňuje stále častější mnohonásobnou zátěž způsobenou prací, rodinou a učením, 81 % se zmiňuje o nepolevujícím tlaku na pracovní síly, aby se učily něco nového, 56 % pozoruje zvýšenou nejistotu pracovníků týkající se jejich kariérního postupu a 54 % se domnívá, že vzrůstá soukromé finanční zatížení.

To jsou výsledky šetření, které provedl Spolkový ústav pro odborné vzdělávání (BIBB) na objednávku Spolkového ministerstva pro vzdělávání a výzkum v souvislosti s druhým celoevropským šetřením dalšího vzdělávání v podnicích (CVTS-II). V rámci provedeného šetření financovaného Evropskou komisí bylo 10 000 podniků v Německu (90 000 podniků v 25 zemích Evropy) dotazováno na činnosti, které vyvíjejí v dalším vzdělávání.

Kromě toho bylo 474 podniků, které v Německu nabízejí další vzdělávání, dotazováno na vliv strukturálních změn a globalizace na přijímání pracovníků a kvalifikační strategie, na příspěvek podniků k celoživotnímu učení zaměstnanců a na přístup účastníků dalšího vzdělávání k vytváření a udržování znalostí.

Výsledky šetření mezi jiným ukázaly:

- Hlavními důsledky globalizace a strukturálních změn je zvyšující se počet inovací. To má důsledky pro kvalifikační požadavky na pracovní síly, které zvyšují tlak na náklady;
- Hlavní odpovědí na bezprostřední změny jsou projekty dalšího vzdělávání v podniku, následované změnami v organizaci práce;
- Význam dalšího vzdělávání je ve většině podniků nesporný;
- Podniky také očekávají měnící se strukturální rámcové podmínky pro profesní přípravu;
- Pokud jde o (re)integraci nezaměstnaných do trhu práce, je podniková kvalifikace považována za zvláště důležitou.

BIBB již publikoval první výsledky doplňkového německého šetření a přehled postavení a vyhlídek dalšího odborného vzdělávání v Německu a v Evropě:

I. část předkládá údaje o situaci na národní a evropské úrovni, popisuje přístupy přijaté Evropskou komisí pro překonání existujících nedostatků a současnou situaci německých statistik o dalším odborném vzdělávání a zkoumá, jaké požadavky by měl splňovat holistický koncept statistik dalšího odborného vzdělávání.

II. část prezentuje hlavní výsledky dodatečného šetření (2001) provedeného v Německu v roce 2000.

Grünewald, Uwe – Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung, Teil 1 und 2 (jen v němčině). In: Forschung spezial, Nr. 3, 2002.

Pramen: BIBBnews, 2002, č. 2, s. 3-4. ■

## **CO.BR.A.**

Vlámský úřad pro zprostředkování práce a pro odborné vzdělávání VDAB vypracoval Seznam kompetencí a povolání pro trh práce známý pod zkratkou CO.BR.A. – *COmpetenties en Beroepen Repertorium voor de Arbeidsmarkt*. Obsahuje 550 skupin povolání, kterým jsou přiřazeny kompetence, vědomosti, dovednosti a postoje potřebné pro jejich výkon. Do jednotlivých skupin jsou zařazena povolání, která mají společný základ. Skupiny povolání jsou rozříděny podle oborové příslušnosti do 22 kategorií a ty jsou dále rozčleněny do 63 oblastí.

Vytvoření Seznamu CO.BR.A. sledovalo několik cílů:

- poskytnout osobám, které hledají zaměstnání, podstatné informace o povoláních,
- zachytit a uspořádat všechna povolání, která se vyskytují na trhu práce,
- ulehčit komunikaci mezi těmi, kdo hledají zaměstnání, a těmi, kdo je nabízejí,
- představit kompetence, které se uplatňují v povoláních,
- nabídnout systém usnadňující profesní mobilitu.

Vlámský úřad pro zprostředkování práce a pro odborné vzdělávání VDAB spolupracuje s Vlámskou sociálně ekonomickou radou SERV (*Sociaal Economische Raad Vlaanderen*), která vytváří profesní profily sloužící odbornému vzdělávání. V souvislosti s tím Rada v úzké spolupráci se sociálními partnery shromažďuje údaje o struktuře a profilech jednotlivých povolání, a tak v jistém směru doplňuje činnosti VDAB při tvorbě Seznamu CO.BR.A.

V rámci projektu CO.BR.A. vzniká i banka údajů, která je dostupná pomocí Internetu. Tyto údaje se průběžně aktualizují, a tak je možno rychle reagovat na vznik požadavků týkajících se nových kompetencí.

Informace o Seznamu CO.BR.A a o materiálech SERV jsou dostupné na internetových adresách <http://vdab.be/cobra> a <http://www.serv.be>.

Pramen: Belgien: CO.BR.A.: Klassifizierungssystem auf der Grundlage von Kompetenzen. CEDEFOP INFO. 2001, č. 3, s. 9. ■

## Evropská komise o celoživotním učení

V listopadu 2000 vydala Evropská komise Memorandum o celoživotním učení (Memorandum uveřejnil Zpravodaj jako přílohu II/2001) a vyzvala všechny členské země Evropské unie, země Evropského hospodářského prostoru a kandidátské státy, aby je prodiskutovaly, a to nejen na úrovni ústředních orgánů, ale i na úrovni regionů, v zařízeních poskytujících celoživotní učení a v institucích sociálních partnerů. Na základě výsledků této diskuse vznikl nový materiál nazvaný Vytvořit evropský prostor pro celoživotní učení. Ten byl ve formě sdělení Evropské komise uveřejněn 21. listopadu 2001.

Materiál nově definuje celoživotní učení tak, aby byly jasné čtyři jeho hlavní cíle, kterými je podpora

- občanského uvědomění,
- seberealizace jednotlivce,
- sociální přizpůsobivosti,
- zaměstnatelnosti.

Celoživotní učení v jeho novém pojetí charakterizují tři základní znaky:

- orientace na učícího se jednotlivce,
- rovnost šancí,
- vysoká kvalita a relevantnost.

Sdělení Evropské komise naznačuje i strategie, jichž by mělo být v celoživotním učení využito:

- partnerská spolupráce všech subjektů, které se podílejí na celoživotním učení,
- soustavné shromažďování informací o poptávce po celoživotním učení,
- využívání adekvátních prostředků,
- bezproblémový přístup k celoživotnímu učení,
- rozvíjení kultury celoživotního učení,
- úsilí o špičkovou kvalitu.

Ve druhém dílu Sdělení se v návaznosti na Memorandum a šest v něm uveřejněných hlavních myšlenek rozvádějí priority, jichž má být dosaženo. V myšlenkách týkající se oceňování učení, nové koncepce poradenství a investic do lidských zdrojů se zdůrazňuje jejich evropská dimenze. V myšlenkách nazvaných Přiblížit učení k domovu, Nové základní dovednosti pro všechny a Inovace ve vzdělávání se vyžaduje účast lokálních, regionálních a státních orgánů při jejich uvádění v život.

Sdělení Evropské komise požaduje, aby se všichni partneři celoživotního učení podíleli na jeho zdokonalování. Na úrovni Evropské unie k tomu budou využity existující programy a projekty. Specifické úkoly budou plnit Cedefop, Eurydice a Evropská nadace profesní přípravy (ETF). Půjde zejména o shromažďování a zpracovávání statistických údajů, o rozšiřování dobrých zkušeností a informací. Nově uspořádána bude i síť pro vzdělávání vzdělavatelů TTnet.

Pramen: Lebensbegleitendes Lernen: Eurepaweiter Konsultationsprozess. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s 1, 15. ■

## Nizozemský zákon o odborném a dalším vzdělávání

Od 1. ledna 1996 platí v Nizozemsku zákon o odborném a dalším vzdělávání (*Wet educatie en beroepsonderwijs* - WEB). Ten vedl ke sjednocení mnoha malých odborných škol do regionálních středisek odborného vzdělávání, která poskytují nejen počáteční přípravu, ale i další vzdělávání, a k zavedení nového systému kvalifikací. Očekávalo se, že tato opatření přispějí k integraci všech druhů profesní přípravy a dalšího vzdělávání.

Po pěti letech platnosti zákona se realizovalo šetření, které mělo vyhodnotit, do jaké míry se podařilo zákon prosadit, a jaké důsledky jeho přijetí mělo pro odborné vzdělávání. Obecným

závěrem provedeného šetření je, že zákon sice vytváří rámcové podmínky pro vznik jednotného systému odborného vzdělávání, který zahrnuje jak počáteční profesní přípravu, tak i další vzdělávání, ale těchto podmínek se nedostatečně využívá.

Výsledky šetření naznačily i hlavní problémy vyskytující se v odborném vzdělávání:

- Systém kvalifikací je stále nevyhovující. Nebere ohled na internacionalizaci profesí, na vývojové tendence trhu práce, není dostatečně transparentní a nenaznačuje možné přechody mezi počátečním a dalším odborným vzděláváním.
- Není jasné rozdělení odpovědnosti za profesní přípravu mezi podniky, které zajišťují praktickou část přípravy, a ostatními činiteli – vzdělávacími středisky a grémii.
- Závěrečné zkoušky mají nízkou úroveň.
- Financování profesní přípravy je ztrnulé, což ovlivňuje dosažitelnost vzdělávání. Nejsou vytvářeny optimální vazby mezi předprofesní přípravou na nižším stupni střední školy (*Voorbereidendes middelbaar beroepsonderwijs* – VMBO) a odborným vzděláváním na vyšší sekundární úrovni.
- Není uspokojivě vyřešen status vzdělávajících se.
- Vzdělávací zařízení nedostatečně zajišťují a kontrolují kvalitu vzdělávání, postavení vnější inspekce není jednoznačné.
- Problémy vznikají ve vztazích regionálních úřadů a vzdělávacích středisek. Rozdílné způsoby financování počáteční profesní přípravy a dalšího vzdělávání jsou překážkou pro vytváření kombinovaných vzdělávacích cest. Další vzdělávání je pro některé skupiny populace nedostupné.

Šetření však přineslo i některá pozitivní zjištění:

- Nový kvalifikační systém se postupně vyvíjí tak, že zahrnuje všechny základní kvalifikace. Vytváření kvalifikačního systému pro další vzdělávání probíhá *bottom up process*, tedy „zezdola nahoru“, a začíná být obecně uznáván.
- Vzdělávací instituce vyvíjejí velké úsilí, aby nabídly odpovídající způsoby přípravy různým rizikovým skupinám. Úspěšně se zapojily do boje proti předčasnému opouštění školy.
- Vzrostl počet těch, kteří pokračují v odborném vzdělávání vyššího stupně; absolventi profesní přípravy se dobře uplatňují na trhu práce.

Uznává se, že zákon o profesní přípravě a dalším vzdělávání vytvořil dobré podmínky pro rozvoj odborného vzdělávání. Je však nutno odstranit některé dílčí nedostatky, které se při jeho aplikaci objevily.

Pramen: Niederlande: Evaluierung des Gesetzes über die Berufs- und Erwachsenenbildung. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s. 6. ■

## Profesní licenciát ve Francii

Studium na francouzských vysokých školách je rozděleno na několik částí. Po úspěšném absolvování každé z nich studenti získávají určitý diplom. Po základní tříleté části je to např. *Diplôme d'études universitaires générales* – DEUG. V následném studiu lze získat nejprve první vysokoškolský gradus, jímž je licenciát (*licence*), a po dalším studiu druhý vysokoškolský gradus – *maîtrise*. Nejvyšší tituly a diplomy se udělují absolventům postgraduálního studia.

Již několik let se ve francouzském vzdělávacím systému projevuje snaha profesionalizovat všechny druhy vzdělávání. Ta spočívá v tom, že se do obsahu všech druhů studia zařazují takové prvky, které poskytují určitou profesní kvalifikaci a umožňují absolventům přímý vstup na trh práce. V souvislosti s touto tendencí vznikají i nové druhy odborného vzdělávání. V posledních letech byly vytvořeny nové obory vysokoškolského studia, které vedou k získání profesního licenciátu (*licence professionnelle*). Jde o odborné vzdělávání vysoké

úrovně, k jehož obsahu se vyjadřují sociální partneři, což zajišťuje, že studium bude odpovídat požadavkům světa práce. Profesionálnímu zaměření jsou přizpůsobeny i způsoby vzdělávání. Studijní plány vyžadují, aby každý absolvoval stáž v podnicích v délce dvanácti až šestnácti týdnů. Jejich účastníci řeší praktické úkoly, a to především takové, které se týkají využívání informačních a komunikačních technologií. Absolventi mají dobré uplatnění na trhu práce a kromě toho mohou pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání.

Ke studiu vedoucímu k získání profesního licenciátu je poměrně široký přístup. O přijetí se mohou ucházet absolventi prvního cyklu vysokoškolského vzdělávání, kteří získali diplom DEUG, absolventi různých druhů vyššího vzdělávání i absolventi různých forem vzdělávání dospělých. Studium se realizuje nejen na univerzitách a na technologických univerzitních ústavech, ale i v inženýrských školách a ve vybraných technologických a všeobecných lyceích.

Oborová struktura studia je taková, že pokrývá asi dvě třetiny povolání v sektoru služeb a třetinu povolání v průmyslu. Jde o povolání dvojího druhu: jsou to jednak povolání, která se prudce rozvíjejí, jednak povolání, do nichž se obtížně získávají pracovní síly.

Zájem o tento druh studia roste. V roce 2000 bylo přijato 4364 zájemců, v roce 2001 více než 9000. Z nich se 86 % přihlásilo ke studiu ihned po ukončení předchozího vzdělávání a 14 % po absolvování dalšího vzdělávání.

Pramen: Licences professionnelles. En avant, vers un franc succès! L'Enseignement Technique, 2001, č. 192, s. 9. ■

## Francouzské distanční vzdělávání

Teprve 11. října 2000 byla ve Francii podepsána dohoda mezi představiteli Národního střediska distančního vzdělávání, univerzit, inženýrských škol a univerzitních ústavů pro přípravu učitelů o poskytování vzdělávání pomocí elektronických sítí. Do té doby mělo distanční vzdělávání převážně tradiční podobu, při níž se využívaly korespondenční formy doplňované programy šířenými pomocí televize. Jen ojediněle se děly pokusy založit distanční vzdělávání na nových informačních a komunikačních technologiích.

Od roku 2000 se sektor otevřeného a distančního vzdělávání FOAD (*Formations ouvertes et à distance*) rychle strukturuje. Do distančního vzdělávání se větší mírou zapojují univerzity a Střediska univerzitního dálkového vzdělávání CTU (*Centres de télé-enseignement universitaire*). Ta však jen obtížně přecházejí od dřívějších forem dálkového studia k modernímu otevřenému a distančnímu vzdělávání. Nesnáze vznikají i z důvodu organizační roztržitosti a malé koordinovanosti nabídky studijních programů. Chybí instituce podobná britské *Open University*, na níž je zapsáno přes dvě sta tisíc posluchačů, kteří mají spojení s tutori v některém z 330 regionálních středisek.

V současné době vzniklo velké moderní multimediální vzdělávací středisko v Grenoblu a začíná fungovat digitální kampus pro studium ekonomie a řízení Canége (*Campus numérique en économie et gestion*), na jehož práci se podílí pět univerzit a Národní středisko pro distanční vzdělávání.

Značným problémem francouzského distančního vzdělávání jsou jednak vysoké náklady institucí, které toto vzdělávání poskytují, jednak malá úspěšnost studentů. Ze zapsaných zájemců dokončuje studium méně než polovina. Překážkou pro rozšíření počtu studentů jsou i vysoké poplatky, které musí uhradit. V případě studia vedoucího k získání nejnižšího univerzitního diplomu DEUG studenti platí ročně 2134 €, v případě studia vedoucího k získání magisterského diplomu 3658 €. Studium v digitálním kampusu Canége stojí 3048 € ročně.

Pramen:

Séry, Macha: Etudes à distance: la France se réveille. Le Monde de l'éducation, 2001, č. 296, s. 34-35. ■

## Reforma učitelského vzdělávání ve Francii

V lednu 2001 vyhlásil francouzský ministr školství plán reformy vzdělávání budoucích učitelů. Reagoval tím na kritické hlasy upozorňující na to, že Univerzitní ústavy pro přípravu učitelů IUFM (*Institut universitaire de la formation des maîtres*) zaostávají za vývojem společnosti. Záměrem reformy je

- rozšířit přípravu budoucích učitelů i do třetího ročníku univerzitního studia, v němž studenti získávají první vysokoškolský gradus, tzv. licenciát,
- změnit koncepci prvního ročníku studia na IUFM, který je rokem přípravy na konkurs,
- reformovat studium ve druhém, profesionalizačním ročníku IUFM,
- posílit význam dalšího vzdělávání.

### *Ročník licenciátu (L'année de licence)*

Prvním akademickým titulem, který lze získat ve druhém cyklu univerzitního studia, je licenciát. Reforma předpokládá, že by vzdělávání budoucích učitelů začalo souběžně s přípravou na licenciát. Studium v té době zůstává jako dosud oborově zaměřeno, nejsou v něm zahrnuty prvky specializace na určitý stupeň. Zájemci o přípravu k výkonu povolání učitele v počáteční škole nebo profesora na lyceu však budou povinni absolvovat již v této době dvacetihodinovou stáž v některém ze školských zařízení, při níž se obeznámí s problematikou práce a postavení učitele.

Požadavek, aby se budoucí učitelé začali na své povolání připravovat již v době, kdy skládají zkoušky vedoucí k získání titulu licenciát, je však nesnadno uskutečnitelný v případě těch, kdo chtějí vyučovat na profesních a technologických lyceích technickým předmětům. Na univerzitách totiž zpravidla neexistují odpovídající obory studia, v nichž by bylo možno získat licenciát. Proto se počítá s tím, že tito zájemci budou moci získat tzv. upravený licenciát, při němž se bude přihlížet k jejich zkušenostem z praxe. Absolventi dvouletých vyšších forem studia, kteří mají vysvědčení vyššího technika BTS nebo technologický univerzitní diplom DUT, se mohou o udělení upraveného licenciátu ucházet po pěti letech praxe, absolventi technologických nebo profesních lyceí po sedmi letech praxe. Uvažuje se i o zavedení víceoborových licenciátů.

### *Ročník přípravy na konkurz (1. ročník IUFM)*

Studium v prvním ročníku IUFM, do něhož jsou přijímáni absolventi univerzitního studia, kteří získali licenciát (popř. absolventi vyššího studia, kteří získali upravený licenciát), bude sjednoceno a bude se řídit jednotnými učebními plány. Účelem studia v tomto ročníku je připravit studenty tak, aby uspěli u konkurzu, který je předpokladem pro pokračování v učitelském vzdělávání. Při konkurzech se ověřují oborové kompetence studentů a jejich předpoklady pro výkon povolání učitele. K nim patří schopnost vést diskusi, účinně komunikovat, realizovat praktická cvičení a znalost problematiky práce učitele. Od roku 2003 budou kandidáti muset prokazovat i znalost cizího jazyka, a to buď osvědčením o studiu cizího jazyka v rámci vysokoškolského vzdělávání CLES (*Certificat de langues de l'enseignement supérieure*) nebo diplomem o jazykových kompetencích DCL (*Diplôme de compétences en langues*).

Studium v prvním ročníku je zaměřeno podle toho, k jakému učitelskému povolání se studenti připravují. Ti, kteří uspějí u konkurzu, se stávají profesory – stážisty a získávají příslušné osvědčení: osvědčení o způsobilosti vyučovat v mateřských a v počátečních školách - CAPE (*Certificat d'aptitude à l'enseignement*), osvědčení způsobilosti vyučovat ve školách druhého stupně - CAPES (*Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré*), osvědčení způsobilosti ke specializovaným pedagogickým činnostem týkajícím se školní adaptace a integrace - CAPSAIS (*Certificat d'aptitude aux actions pédagogiques spécialisées d'adaptation et d'intégration scolaires*), osvědčení způsobilosti pro technické

vyučování - CAPET (*Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique*), osvědčení způsobilosti vyučovat na profesním lyceu CAPLP (*Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel*), osvědčení způsobilosti vyučovat tělesnou výchovu a sport - CAPEPS (*Certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive*) nebo osvědčení hlavního výchovného poradce – CPE (*conseiller principal d'éducation*).

#### *Ročník profesionalizace (2. ročník IUFM)*

Vyučování v tomto ročníku má prohlubovat odborné oborové vědomostí a rozvíjet kompetence potřebné pro práci učitele. Přípravuje se jednotný program vzdělávání ve druhých ročnících všech IUFM. Kromě stáží je součástí vzdělávání příprava v oboru (v disciplíně, kterou budou studenti v budoucnu vyučovat), rozvíjení všeobecných vědomostí a osvojování dovedností využívat didaktických prostředků a techniky.

Budoucí učitelé základních škol si osvojují didaktiku čtení, psaní a počítání. Získávají i základy vyučování sportovním disciplínám, uměleckým oborům a živým jazykům. Jednu z těchto oblastí si vybírají jako „dominantní“. Tím se vytvářejí předpoklady pro to, aby se i v základních školách mohla uskutečňovat optimální dělba práce mezi učiteli.

Všichni studenti, kteří se připravují k výkonu povolání profesora v lyceích, si ve 2. ročníku prohlubují znalosti své disciplíny a kromě toho získávají dovednosti potřebné k dokonalému písemnému a ústnímu vyjadřování ve francouzštině. Na jazykovou vybavenost se klade důraz u vyučujících všech předmětů. Ve druhém ročníku se studenti seznamují s různými didaktickými postupy, včetně individuální práce se žáky, podpory samostatné práce žáků apod. Součástí všeobecné přípravy profesorů jsou základy filozofie, sociologie, práva, psychologie dítěte. Seznamují se i s etikou učitelské profese. Zvláštní součástí vzdělávání profesorů je příprava na řešení problémů souvisejících s násilím ve školách, se sníženou adaptabilitou žáků a s heterogeností vzdělávané populace.

Velká pozornost se v rámci reformy studia věnuje otázce stáží. Ty mají být podnětem k rozvíjení úvah o všech aspektech práce učitele. Budoucí profesori lyceí se při svých stážích seznamují nejen s vyučováním v lyceích, ale i s vyučováním ve všech třech cyklech počátečních škol a v nižších sekundárních školách. Zkušenosti získané při stážích jsou předmětem práce v seminářích.

Prostředkem pro hodnocení výsledků přípravy probíhající ve 2. ročníku je písemná práce, kterou v rozsahu asi třiceti stran zpracovává každý student. Jde o strukturovaný rozbor zkušeností získaných v průběhu stáží, který vypovídá i o schopnostech studenta analyzovat problémy a navrhnout jejich řešení. Písemnou práci studenti obhajují při ústních zkouškách. Za jistých podmínek mohou úspěšní absolventi získat gradus „maitre“, který je rovnocenný titulu „master“ udílenému zahraničními univerzitami. Tento titul absolventy opravňuje k tomu, aby vyučovali i na zahraničních školách.

Absolventi IUFM, kteří začali učit ve školách, mají právo účastnit se speciálního školení. To jim má napomoci řešit problémy, které se v jejich práci vyskytnou. Toto školení je v prvním roce praxe třítydenní, ve druhém roce dvoutýdenní. Kromě toho jim jsou přiděleni zkušení učitelé jako poradci.

Závažná rozhodnutí byla při reformě přijata o doplňování profesorského sboru IUFM. Jako vyučující mají být přijímáni zkušení školští pracovníci, kteří si budou i při své práci v IUFM udržovat kontakt se školskými zařízeními. Počítá se s tím, že někteří z nich budou zaměstnáni jednou částí svého úvazku v IUFM a druhou ve škole.

Pramen:

Dubosq, F.: La réforme de la formation des enseignants. L'Enseignement Technique, 2001, č. 192, s. 12-14. ■

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:  
Příprava učitelů ve Francii 11/2001*

## Nové pojetí přechodu ze školy do zaměstnání

Jedním z živých témat, kterému se v zahraničních časopisech věnuje velká pozornost, je problematika přechodu žáků ze školy do zaměstnání. Jednoduchá frekvenční analýza dokumentačních záznamů ukazuje, že se toto téma nejčastěji objevuje v časopisech francouzských. Přechod ze školy do zaměstnání se v nich označuje výrazem *l'insertion*. Tak jak je nová problematika přechodu ze školy do zaměstnání, je nový i význam slova *l'insertion*. Dostupné slovníky ho ještě neuvádějí, znají jenom významově blízké „zařazení“, „vsunutí“, „vpravení“, „vlození“. Ostatně ani vymezení obsahu výrazu *l'insertion* není ustálené. Jedni kladou důraz na objektivně zjistitelné charakteristiky situace, v níž se jednotlivec nachází: buď je, nebo není začleněn do povolání. Jde tedy o konečný stav určitého procesu – začlenění, jehož známkou je navázání pracovního poměru. Jiní vidí podstatu problematiky v procesu přechodu ze školy do zaměstnání, v němž se poznatky získané teoretickým vzděláváním ve školách a střediscích postupně proměňují v kvalifikaci. Tento proces má různé etapy, v nichž se může střídat nezaměstnanost s dočasným zaměstnáním, dalším vzděláváním apod. Na rozdíl od výše uvedeného pojetí výrazu *l'insertion* nekončí začleňování do zaměstnání navázáním pracovního poměru, ale pokračuje i v rámci pracovního procesu.

Výraz *l'insertion* označující určitý stav jednotlivce se objevuje především v pracích sociologické povahy, které sledují, kdy a jak určité skupiny mládeže vstupují po absolvování školy do zaměstnání, o která zaměstnání jde, jak odpovídají získané kvalifikaci apod. Procesuální pojetí přechodu ze školy do zaměstnání je vlastní těm autorům, kteří mají zájem o profesionalizační dráhy jednotlivců a hledají prostředky, jak odstranit překážky, které se v nich mohou vyskytovat. Ti přijímají definici výrazu *l'insertion*, kterou vytvořil M. Vernières: „Jde o proces, jímž jednotlivec, který nikdy nebyl součástí ekonomicky aktivní populace, získává stabilizovanou pozici v systému zaměstnání.“ Tato definice vychází z toho, že absolventi škol ještě nejsou plně kvalifikováni. To, co získali v průběhu vzdělávání a profesní přípravy se musí pomocí profesních zkušeností získávaných v pracovním procesu v kvalifikaci teprve transformovat. Podle tohoto pojetí končí přechod ze školy do zaměstnání až po získání počáteční kvalifikace, tedy až tehdy, kdy má mladý člověk dostatek profesních zkušeností, které mu umožní uplatnit se na trhu práce jako kvalifikovaný pracovník. Pokud se v definici mluví o „stabilizované pozici“, nemusí jít o pozici stabilní. I v nestabilním prostředí může pracovník získat stabilizovanou pozici založenou smlouvou o pracovním poměru uzavřeném na dobu neurčitou.

V souvislosti s tím, že nové pojetí začleňování do zaměstnání prodlužuje tento proces tak, že přesahuje až do doby výkonu zaměstnání, stala se součástí tohoto začleňování i integrace do profesního života pracoviště. Ta se chápe jako proces osvojování profesních norem a přístupů a ztotožnění se s kolektivem spolupracovníků. Jedna z definic charakterizuje integraci jako „proces osvojování společných hodnot vymezených nezávisle na jedinci“.

Integrace v naznačeném smyslu má velký význam pro to, aby mladý pracovník získal skutečnou profesní kvalifikaci. Ta vzniká konfrontací školních vědomostí s profesní praxí, přizpůsobováním se mladého člověka světu práce, jeho socializací a akulturací.

Nové pojetí začleňování do zaměstnání má významné praktické důsledky pro řízení lidských zdrojů. Upozorňuje na to, že absolventi škol nejsou při vstupu do zaměstnání „hotovými pracovníky“ a je jim proto nutno věnovat soustředěnou pozornost.

Pramen: Guy, T.: *L'intégration, une phase de l'insertion*. Formation Emploi. 2002, č. 77, s. 21-35. ■

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:*

Ještě k tématu „*l'insertion* – přechod ze školy do zaměstnání“ 2/98



## Evropské portfolio jazyků

*Od padesátých let minulého století se hledají způsoby, jak formálně popsat a prezentovat různé kompetence získané nejen v rámci školního vyučování, ale i mimo ně, a charakterizovat tak kvalifikační profil jednotlivců. Vznikly návrhy různých výkazů – o učení, o evaluaci, o kvalifikaci – pasů, „portfeju“ kompetencí, deníků vzdělávání apod. Většina z nich měla plnit jednak funkce podněcovací, jednak funkce osvědčovací. K podněcovací funkcím patří povzbuzování sebehodnocení zaměřeného na zlepšování výkonů, podporování samostatného učení, usnadnění komunikace s rodiči, zaměstnavateli a jinými subjekty. Osvědčovací funkce se naplňuje vytvářením přehledů získaných kompetencí, certifikací vědomostí a dovedností, validací znalostí apod.*

*V současné době vzbudily pozornost dva pokusy o vytvoření nástroje, který by plnil uvedené funkce. Je to jednak „všeobecný hodnotící dokument“ – dossier d'évaluation général, používaný ve Francii, v němž jsou zachyceny výsledky všech druhů hodnocení žáka během jeho školní docházky, jednak Evropské portfolio jazyků, které postihuje výsledky formálního i neformálního jazykového vzdělávání studentů vyšších sekundárních škol a dospělých. Toto Evropské portfolio by mělo být využitelné v celé Evropské unii a proto mu chceme věnovat pozornost.*

Na semináři Rady Evropy o transparentnosti a logickém uspořádání jazykového vzdělávání v Evropě, který se konal v roce 1991 ve švýcarském Rüşchlikonu, vznikla v souvislosti s úvahami o koncepci vyučování cizím jazykům myšlenka vytvořit evropské portfolio jazyků. Portfolio bylo definováno jako strukturovaný soubor dokumentů, který slouží k vyjádření kvalifikací, výsledků a zkušeností získaných při jazykovém vzdělávání. Jeho účel a obsah srozumitelněji naznačuje výčet cílů, které se zavedením portfolia jazyků sledují.

Evropské portfolio jazyků má

- podporovat mobilitu v Evropě tím, že bude poskytovat informace o jazykových kompetencích, a to takovým způsobem, aby je bylo možno srovnávat;
- povzbuzovat ke studiu cizích jazyků;
- zdůrazňovat význam znalosti cizích jazyků a kultur a podílet se tak na zlepšování vzájemného porozumění v Evropě;
- podporovat samostatné vzdělávání a schopnost sebehodnocení.

Má uspokojovat tři požadavky:

- jednotlivci má napomáhat při plánování jeho jazykového vzdělávání a při sestavování přehledu o získaných jazykových kompetencích;
- vzdělávacím institucím má usnadnit optimalizovat nabídku programů jazykového vzdělávání vedoucích k získání uznávaného osvědčení;
- zaměstnavatelům má sloužit k rozpoznání jazykových kompetencí, které odpovídají jejich potřebám.

To znamená, že portfolio musí být konstruováno tak, aby umožnilo

- **žákům:**

popsat jejich jazykové způsobilosti a zhodnotit je podle měřítek stanovených Radou Evropy, prohlubovat zkušenosti získané při jazykovém vzdělávání, prokázat při přechodu na jinou školu, při konkurzech a při vstupních pohovorech se zaměstnavateli jazykové kompetence a plánovat cíle a etapy dalšího jazykového vzdělávání;

- **vyučujícím, školám a vzdělávacím zařízením:**

rozpoznat motivaci a potřeby žáků, nabízet vhodné programy jazykového vzdělávání, informovat o dosahovaných výsledcích, hodnotit výkony žáků podle kritérií stanovených Radou Evropy;

- **zaměstnavatelům**

vytvořit si představu o jazykovém vybavení zaměstnanců nebo uchazečů o přijetí, plánovat rozvoj kompetencí zaměstnanců, zhodnotit jazykové způsobilosti zaměstnanců při jednání se zahraničními partnery.

Evropské portfolio jazyků obsahuje kromě osobních údajů o držiteli tři části: jazykový pas, biografii učení cizím jazykům a tzv. *dossier*.

Jazykový pas se týká formálních i neformálních kvalifikací držitele. Podává celkový přehled o aktuálních jazykových znalostech a o dokladech, které je potvrzují. Jazykový pas uvádí jednak údaje subjektivní povahy, neboť přehled aktuálních jazykových znalostí vypracovává sám držitel portfolio na základě sebehodnocení, jednak údaje objektivní, které se týkají získaných diplomů, vysvědčení, složených zkoušek, absolvovaných jazykových stáží apod.

Biografie učení cizím jazykům popisuje proces učení a získávání jazykových zkušeností. Uvádějí se v něm absolvované kurzy, stáže a jiné způsoby jazykového vzdělávání.

*Dossier* prezentuje vybrané osobní práce držitele portfolio.

Sebehodnocení jazykových kompetencí se zakládá na evaluačních kritériích, která umožňují vyjádřit úroveň způsobilostí aktivně písemně i ústně komunikovat v cizím jazyce. Tato kritéria jsou vyjádřena 294 deskriptory rozdělenými do deseti úrovní. Jejich příklad je uveden v této tabulce.

| Úroveň | Psaní   |
|--------|---|
| A1     | <i>Dovedu napsat jednoduchý text na pohlednici, např. pozdrav z prázdnin. Mohu vyplnit formulář, např. v hotelu, který obsahuje mé jméno, adresu, národnost apod.</i>       |
| A2     | <i>Dovedu napsat krátké a jednoduché sdělení, jednoduchý osobní dopis, v němž například za něco děkuji.</i>   |
| B1     | <i>Dovedu napsat jednoduchý souvislý text, osobní dopis, ve kterém vyprávím své zážitky a popisuji své dojmy.</i>   |
| B2     | <i>Dovedu napsat jasný a podrobný text o tom, co mě zajímá. Mohu zachytit informace ve zprávě, rozvíjet myšlenky, uvádět argumenty a protiargumenty.</i>                    |
| C1     | <i>Dovedu jasně a strukturovaně vyjadřovat své myšlenky, psát o komplexním předmětu a zachycovat body, které považuji za významné. Dovedu volit vhodný styl psaní.</i>      |
| C2     | <i>Dovedu psát jasně a plynulé texty, stylisticky přizpůsobené okolnostem. Mohu napsat dlouhou zprávu nebo článek o různých složitých záležitostech, recenzi a kritiku.</i> |

Uznává se, že Evropské portfolio jazyků umožňuje zvýšit transparentnost informací o jazykových kompetencích jejich držitelů. Na rozdíl od školních známek nebo bodů postihuje i úroveň těchto kompetencí a umožňuje ji srovnávat s úrovní kompetencí jiných osob. Diskuse, které se v souvislosti s tvorbou a ověřováním portfolio rozvíjejí, se týkají především toho, zda je vhodné některé jeho části zakládat na hodnocení prováděném samým držitelem. Názory na tuto otázku jsou určovány preferencí některé z teorií hodnocení, a to buď teorie založené na paradigmatu „hodnocení – sankce“, nebo na paradigmatu „hodnocení – regulace“ či na paradigmatu „hodnocení – integrace“. Zastánci první uvedené teorie vyžadují, aby hodnocení prováděla nezávislá osoba, zastánci druhé teorie dávají přednost sebehodnocení. Zastánci třetí teorie také vyžadují, aby své kompetence posuzoval sám hodnocený subjekt, ale toto hodnocení uvádějí do souvislosti s rozvíjením jeho autonomie, odpovědnosti a rozhodnosti. Zdůrazňují, že hodnocení musí respektovat okolnosti a projevy přirozené povahy.

Evropské portfolio jazyků bylo několik let ověřováno ve Francii, v Lucembursku, v Itálii, ve Švýcarsku, v Německu, ve Finsku a v Maďarsku. Jeho rozšíření je nyní záležitostí politických rozhodnutí jak na národní, tak na mezinárodní úrovni.

Pramen. Weiss, Jacques: Le portfolio, instrument de légitimation et de formation. *Revue Française de Pédagogie*, 2000, č. 132, s. 11-22. ■

## Výsledky šetření PISA – podnět k úvahám o reformě vzdělávání v Německu

Špatné výsledky německých žáků starších patnácti let v mezinárodním šetření PISA (*Programme for International Student Assessment*), o nichž informoval Zpravodaj v čísle 3/2002, vyvolaly v Německu bouřlivé reakce. Je pozoruhodné, jak široké veřejnosti se dotkly, a kolik institucí cítí potřebu se k nim vyjadřovat. Byla publikována oficiální stanoviska Svazu zaměstnavatelů, odborů, i různých zájmových organizací. Všechna požadují reformu vzdělávání.

Nejrozsáhlejší návrhy podali představitelé odborů. Shrnuli je do pěti bodů:

- Je nezbytné zajistit celostní vzdělávání, které by „zasahovalo hlavu, srdce i ruce“. Takové vzdělávání musí být orientováno na praxi, aby byli žáci náležitě připraveni pro život.
- Je nezbytné zajistit hlubší sociální integraci žáků a poskytnout jim rovné šance. Školský systém svým uspořádáním v současnosti prohlubuje sociální rozdíly: zkušenosti Japonska, Švédska, Kanady a především Finska ukazují, že dobrých výsledků lze dosáhnout tehdy, pokud žáci navštěvují co nejdéle jednotnou školu. Ve Finsku skládá maturitu až 70 % žáků, v Německu, kde se žáci od deseti let vzdělávají ve školách různého druhu, jen 33 %.
- Je nezbytné zajistit více míst v mateřských školách, které by dětem poskytovaly v rámci celodenní péče přiměřené vzdělávání. To by mělo rozvíjet řečové dovednosti dětí, zvláště těch, které pocházejí z rodin imigrantů. Docházka do ročníku, který předchází začátek povinné školní docházky, by měla být povinná a bezplatná.
- Je nezbytné zajistit více škol, které nabízejí celodenní péči o žáky. Spolu s Rakouskem je Německo jedinou evropskou zemí, v nichž převážný počet škol žáky vyučuje pouze během poloviny dne. Je přitom prokázáno, že ve školách, které se o žáky starají po celý den, klesá počet těch, kteří přerušují školní docházku a nedokončí vzdělávání. Vytvářejí se v nich lepší předpoklady pro uplatnění nových metod vyučování založených na řešení projektů, přesahujících jednotlivé vyučovací předměty. Podle provedeného výzkumu značná část zaměstnaných rodičů preferuje školy s celodenní péčí, které je zbavují starostí o děti v době, kdy se jim nemohou věnovat.
- Je nezbytné zajistit intenzivnější podporu učitelů. Měli by mít možnost podílet se na vytýčování cílů školy. V rámci dalšího vzdělávání by si měli osvojovat dovednost týmové práce, měli by se učit vytvářet podpůrné projekty pro jednotlivé žáky. Je samozřejmé, že pro úspěšnou práci učitelů jsou nutné optimální organizační podmínky. To vyžaduje snížit počet žáků ve třídách, oprostít učitele od administrativních úloh a poskytnout jim kvalifikovanou pomoc ze strany školních psychologů a sociálních pedagogů.

Své stanovisko k výsledkům německých žáků v šetření PISA předal ministerstvu vzdělávání i Německý svaz filologů. I on v něm kromě jiného požaduje zlepšení přípravy učitelů. Ti by si měli osvojovat nové metody vzdělávání a lepší strategie učení, měli by získat dovednosti využitelné při podporování slabších žáků a při vnitřní diferenciaci vyučování. Mělo by se zvýšit množství nabídek dalšího vzdělávání učitelů a zlepšit jeho kvalita. Učitelé by měli být častěji uvolňováni pro dalšího vzdělávání.

Pramen:

Sehrbrock Ingrid: Orientierung mit PISA. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2002, č. 3-4, s. 2-4; Klintzig, H. G. – Meidinger, H. G. - Meidinger, H.-P. - Lin-Klintzig, S.: PISA: Analysen und Folgen für das Gymnasium. Profil, 2002, č. 4, s. 4-8. Klintzig, H.G. - Lin-Klintzig, S: Lehrerfortbildung - neue Konzepte sind befragt. Profil, 2002, č. 4, s. 14-15. ■

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:  
Německé reakce na výsledky šetření PISA 3/2002

## Proměny odvětví „čištění“

Služby zabývající se úklidem a různými druhy čištění stojí zpravidla na okraji pozornosti těch, kdo sledují vývoj jednotlivých povolání, k němuž dochází v důsledku změn v organizaci práce a využívání nových technologií.

Jde totiž o odvětví, které se v posledním charakteru: objevují se v něm nové netradiční technologie a rozšiřuje se i na strukturu povolání i na kvalifikační

V zemích Evropské unie je v odvětví čištěním zaměstnán značný počet asi o 300 000 osob, z nichž 63 % jsou v 6000 živnostech. Většina těchto středních podniků, 70 % z nich zaměstnává méně než 9 pracovníků.

Donedávna se úklidové a čisticí služby prováděly převážně manuálně, s malým využitím strojů a zařízení. Nyní však dochází k výrazné změně. Větší podniky využívají různé roboty a automaticky řízené stroje, vyvíjejí se nové typy vysavačů, čističek vzduchu, zametacích strojů, mycích linek apod. V řízení se uplatňuje výpočetní technika, která umožňuje nejen efektivněji provádět běžné administrativní práce, ale i optimalizovat harmonogramy práce, sledovat výkonnost jednotlivých pracovníků a kvalitu prováděných činností. Existují programy pro registraci reklamací, pro jejich analýzu a vypracování návrhů na odstranění opakujících se nedostatků.

Na základě rozsahu a komplexnosti nabízených služeb se podniky pracující ve sledovaném odvětví dělí do dvou skupin. V jedné jsou podniky, zaměstnávající převážně rodinné příslušníky, které se soustřeďují na tradiční úklidové práce v domácnostech a v kancelářích. Ve druhé skupině jsou podniky, které zajišťují komplexní služby různým subjektům, nemocnicím, hotelům, leteckým společnostem, školám apod. Ty musí svou nabídku přizpůsobovat speciálním potřebám zákazníků. Vyvíjejí se například nové postupy úklidu v nemocnicích, kde se klade mimořádně velký důraz na odstraňování všech možných zdrojů nákazy, zavádějí se efektivní způsoby umývání podnosů, na nichž se podává jídlo v závodních jídelnách a v podnicích rychlého občerstvení, užívají se speciální metody odstraňování bakteriologických rizik v potravinářském průmyslu apod. K nejnověji nabízeným službám patří i čištění počítačů a ostatních prostředků využívajících informačních a komunikačních technologií.

Přes všechny změny, k nimž v odvětví služeb zajišťujících čištění, uplatňuje se v něm stále značný počet nekvalifikovaných pracovníků. Jde převážně o ženy, z nichž mnohé pracují jen na částečný pracovní úvazek. V roce 1991 bylo na plný úvazek zaměstnáno jen 1,2 % pracovníků zařazených do dělnických pozic. Je pochopitelné, že v podnicích existuje jen malá možnost služebního postupu.

Specializace a rozšiřování poskytovaných služeb však vyvolaly potřebu změnit kvalifikační strukturu pracovních sil a zajistit dostatečný počet pracovníků s různou úrovní kvalifikace. Podařilo se vybudovat systém oborů přípravy zahrnující obory poskytující vyučení, vzdělávání ukončené bakalaureátem, vyšší vzdělání i vzdělání vysokoškolské. Jde o obory „údržba a hygiena místností“ (CAP) „bioslužby“ (BEP), profesní bakalaureát „hygiena a prostředí“, „hygiena, čistota a prostředí“ (BTS) a licenciát (bac+3) „management hygieny a služeb provádějících čištění“.

Pramen:

Djellal, Faridah: Le secteur du nettoyage face aux nouvelles technologies. Formation Emploi. 2002, č. 77, s. 37-49. ■



Tento nezámek však není opodstatněný. ních letech rychle vyvíjí a mění svůj nástroje a zařízení, pronikají do něho okruh nabídky služeb. To vše má vliv požadavky vznášené na pracovníky.

služeb zabývajících se úklidem a pracovníků. Například ve Francii jde ženy. Ty pracují v 11 000 podnicích a podniků patří do kategorie malých a

## Odborné vzdělávání v USA v devadesátých letech

V roce 2000 vstoupila v platnost dohoda mezi Spojenými státy a Spolkovou republikou Německo o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání. V rámci této dohody se realizuje výměna poznatků týkajících se kvalifikací. Při zpracování projektu této výměny vznikla stručná charakteristika situace, v níž se odborné vzdělávání ve Spojených státech v devadesátých letech minulého století nacházelo. Z ní vyjímáme podstatné informace.

Již v roce 1992 označil prezident Clinton při svém prvním nástupu do úřadu vzdělávání za prioritu své budoucí politiky. Jedním z důvodů pro to byla vysoká nezaměstnanost mládeže, která se obtížně uplatňovala na trhu práce pro své nedostatečné vzdělání. Odborníci na základě analýzy situace označili za hlavní nedostatky vzdělávacího systému

- malou angažovanost hospodářských subjektů v odborném vzdělávání,
- výlučně školské formy odborného vzdělávání, které nabízelo malý počet studijních oborů a bylo vzdáleno od světa práce,
- převažující krátkodobou profesní přípravu realizovanou jako *on the job training*,
- kvalifikační vzdělávání poskytované až po absolvování všeobecně vzdělávacích škol, které mnoha mladým lidem neumožňuje získat kvalifikaci dříve než v 19-20 letech.

Byla zpochybněna představa, že všichni mladí Američané absolvují *college*. Ukázalo se, že certifikát o úspěšném absolvování *college* získává jen asi čtvrtina populačního ročníku. Kritika se týkala i obsahu vzdělávání v *college* a upozorňovalo se na to, že neodpovídá reálným požadavkům.

Clintonova administrativa reagovala na zjištěné nedostatky poměrně rychle a už v roce 1994 byl přijat *School-to-Work Opportunities Act*. Tento zákon si kladl za cíl vytvořit podmínky pro to, aby většina mládeže mohla systematicky získávat vzdělání odpovídající trhu práce. Podniky a vzdělávací instituce, které se podílely na prosazování tohoto zákona, měly nárok na finanční podporu udílenou z federálních prostředků. Tyto prostředky rozdělovaly jednotlivé státy, které rozhodovaly o tom, které projekty budou přijaty. Zákon však byl kritizován a vytýkalo se mu, že umožňuje, aby federální úřady zasahovaly do pravomocí jednotlivých států. Proto byl přijat nový zákon, který řešil i záležitosti dalšího vzdělávání. Opozice však kritizovala i tento zákon a poukazovala na to, že uvolňuje velké prostředky na další vzdělávání mládeže. Upozorňovala, že podpora dalšího vzdělávání může vést k opětovné izolovanosti počátečního vzdělávání od světa práce.

Je nesporné, že opatření přijatá ve Spojených státech v devadesátých letech zvýšila angažovanost hospodářské sféry v záležitostech vzdělávání. To umožnilo, aby se obsah odborného vzdělávání rychle přizpůsoboval novým požadavkům vznášeným na pracovní síly.

Pramen: Foster, Helga: Wissenstransfer und transatlantische Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2000, č. 5. s. 40-44. ■



## Mezinárodní úřad pro vzdělávání

Mezinárodní úřad pro vzdělávání – IBE (též BIE a OIE) byl založen v roce 1925 jako soukromá instituce. V roce 1929 se stal první mezivládní organizací v oblasti vzdělávání. Od roku 1969 je samostatnou institucí v rámci UNESCO.

Mezinárodní úřad pro vzdělávání:

- organizuje zasedání mezinárodní konference o vzdělávání,
- shromažďuje, analyzuje a rozšiřuje dokumentaci a informace o vzdělávání, zvláště o inovacích v oblasti kurikula a vyučovacích metod;
- provádí šetření a studie ve srovnávací pedagogice.

Pramen: <http://www.ibe.unesco.org> ■

CD *Word data on education 2001*, které vydal Mezinárodní úřad pro vzdělávání, je k dispozici v knihovně.

# Vzdělávací systém v Nigérii

Rozloha: 923 768 km<sup>2</sup>

Počet obyvatel: 115 020 000

Hrubý domácí produkt na hlavu (odhad za rok 2000): \$950

Odhadovaný podíl negramotných v celkové populaci: 43,5 %

Nigerie je federací třiceti států a má celkem 593 místních správ. Obyvatelstvo se skládá z 250 etnických skupin.

V zemi se mluví více než 270 místními jazyky.

Úřední jazyk: angličtina

Hlavní domorodé jaz.: hausa, igbo, yoruba

Hlavní město: Abuja

Měnová jednotka: naira (NGN)



V nigerijském školském systému existují značné rozdíly v kvalitě mezi městskými a venkovskými školami, mezi školami spravovanými federální vládou a školami, které patří jednotlivým státům nebo soukromým organizacím.

V roce 1992 vláda zavedla devítiletou školní docházku, která se skládá ze šesti let primární školy a tří let nižší sekundární školy. Toto opatření má

- rozšířit přístup k základnímu vzdělání,
- odstranit rozdíly v účasti na vzdělávání mezi chlapci a dívkami a mezi dětmi z měst a z venkova,
- snížit míru předčasného opouštění školy,
- zvýšit míru gramotnosti obyvatelstva.

V roce 1999 byl zahájen projekt Univerzálního základního vzdělávání (*Universal Basic Education – UBE*), který obsahuje: devítileté školní vzdělávání; vzdělávání dětí kočovných pastevců a migrujících rybářů; formální a neformální vzdělávání dětí, které opustily školu, mládeže a dospělých.

V roce 1993 byla znovu ustavena Národní komise pro primární vzdělávání (*National Primary Education Commission – NPEC*). Na řízení primárního vzdělávání se podílí federální vláda, vlády jednotlivých států, místní správy, obecní a školské výbory.

Federální ministerstvo školství uvádí v soulad školskou politiku a opatření jednotlivých států federace prostřednictvím Národní rady vzdělávání (*National Council of Education – NCE*).

V Nigérii je 25 univerzit, 13 polytechnik, 19 vysokých pedagogických škol a 66 středních škol, které spravuje a financuje Federální ministerstvo školství. Ostatní terciární instituce a střední školy financují vlády jednotlivých států, některé střední školy také obce a soukromé organizace. Střední školy musí splňovat zákonem předepsané minimální standardy.

## Schéma vzdělávací soustavy

| Věk | 3                   | 4 | 5 | 6               | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12                       | 13 | 14 <sup>1</sup> | 15                       | 16 | 17                    | 18 | 19 | 20 | 21 <sup>2</sup> |
|-----|---------------------|---|---|-----------------|---|---|---|----|----|--------------------------|----|-----------------|--------------------------|----|-----------------------|----|----|----|-----------------|
|     | Pre-primary schools |   |   | Primary schools |   |   |   |    |    | Junior secondary schools |    |                 | Technical colleges       |    | Colleges of education |    |    |    |                 |
|     |                     |   |   |                 |   |   |   |    |    |                          |    |                 | Senior secondary schools |    | Universities          |    |    |    |                 |
|     |                     |   |   |                 |   |   |   |    |    |                          |    |                 |                          |    | Polytechnics          |    |    |    |                 |

<sup>1</sup> Devítiletá povinná školní docházka dosud nebyla uzákoněna.

<sup>2</sup> Délka vysokoškolského studia se pohybuje v rozmezí od 3 do 7 let podle druhu programu.

## Sekundární vzdělávání

Obecným úkolem sekundárního vzdělávání je připravit žáky pro uplatnění ve společnosti a pro studium na vysoké škole. Sekundární vzdělávání je rozděleno do dvou tříletých cyklů: nižšího a vyššího sekundárního stupně. Na obou stupních se vyučuje v angličtině.

**Nižší sekundární školy** (*junior secondary schools*) poskytují jak předprofesní přípravu, tak všeobecné vzdělávání. Základní kurikulum obsahuje: angličtinu, matematiku, místní jazyk učený jako první jazyk, další nigerijský jazyk učený jako druhý jazyk, přírodovědné předměty, společenskovedné předměty, hudbu a umění, zemědělství, náboženství, tělesnou výchovu a vyučovací předměty v rámci předprofesní přípravy. Školy, které mají potřebné vybavení, mohou učit jeden nebo oba dva volitelné předměty: arabská studia a francouzštinu. Po absolvování nižší sekundární školy a složení zkoušky organizované federálními zkušebními výbory je studentům uděleno vysvědčení – *Junior School Certificate*.

Po ukončení nižší sekundární školy mohou žáci pokračovat ve vzdělávání ve čtyřech druhích vzdělávacích zařízeních, do nichž jsou rozdělováni podle výsledků testů a podle svých profesních zájmů. Nejvíce žáků (asi 60 %) přechází do vyšší sekundární školy (*senior secondary school*), 20 % vstupuje do střední odborné školy (*technical college*) a zbývajících 20 % žáků jde buď do střediska profesní přípravy (*vocational training centre*), nebo do systému učňovství (*apprenticeship scheme*).

**Vyšší sekundární školy** (*senior secondary schools*) mají základní kurikulum složené ze šesti předmětů, které studenti musí absolvovat. Jsou to: angličtina; matematika; jeden z hlavních nigerijských jazyků; jeden z přírodovědných předmětů (biologie, chemie, fyzika nebo integrované přírodní vědy); jeden předmět z výběru anglická literatura, dějepis, zeměpis nebo společenské vědy; jeden odborný předmět (z celkem 17 – např. zemědělství, psaní strojem, technické kreslení, účetnictví, automechanika, truhlářství). K těmto šesti povinným předmětům si studenti musí přibrat minimálně dva a maximálně tři volitelné předměty. Úspěšní absolventi vyšší sekundární školy, kteří složili národní zkoušku řízenou Západoafrickou zkušební radou (*West African Examination Council*), získají *Senior School Certificate*.

### **Profesní vzdělávání**

Hlavním úkolem profesního vzdělávání je připravovat dělníky, řemeslníky a mistry pro obchod, průmysl, zemědělství a pomocné služby. Patří sem střední odborné školy (*technical colleges*) a střediska BEST (*Business and Engineering Skills Training – Příprava v obchodních a technických kvalifikacích*). Střediska BEST mají nižší postavení než střední odborné školy.

Střední odborné školy (*technical colleges*) jsou jedinou alternativní cestou k dalšímu formálnímu vzdělávání po ukončení nižší sekundární školy pro ty, kdo nechtějí pokračovat ve studiu na vyšší sekundární škole.

### **Odborné vzdělávání**

Odborné vzdělávání terciární úrovně nemá univerzitní status. Jeho úkolem je připravovat střední technicko-hospodářské pracovníky pro obchod, průmysl, zemědělství, zdravotnictví a učitelství. Do sektoru odborného vzdělávání patří polytechniky (*polytechnics*) jednooborové vysoké školy technické (*colleges of technology*) a vysoké školy pedagogické (*colleges of education*), které v tomto sektoru vzdělávají učitele pro odborné školy. Tyto instituce udělují Národní diplom (*National Diploma – ND*) po dvou letech studia, které následuje po absolvování vyšší sekundární školy, a Vyšší národní diplom (*Higher National Diploma – HND*) po dalším dvouletém studiu, před kterým však studenti musí absolvovat alespoň roční praxi v podniku. Vysoké školy pedagogické udělují Nigerijský certifikát pedagogiky (*Nigerian Certificate in Education*). Od roku 1998 musí mít učitelé ve všech školách v zemi přinejmenším tuto kvalifikaci.

Pramen:

Word data on education. 4th ed. Paris, UNESCO – IBE 2001. CD.

Internet: [www.nigeria.gov.ng](http://www.nigeria.gov.ng) ■

Sellin, Burkart: **Antizipation von Berufs- und Qualifikationsentwicklungen.** Empfehlungen und Schlussfolgerungen aufgrund einer Untersuchung neuer, innovativer Methoden und Instrumente in der Europäischen Union. **Anticipating occupational and qualificational developments.** Recommendations and conclusions based on a review of recent innovations in methods and instruments applied in the European Union. **Prévoir le développement des professions et des qualifications.** Recommandations et conclusions basées sur une étude des innovations récentes relatives aux méthodes et aux instruments utilisés dans l'Union européenne. [Anticipace vývoje v povoláních a kvalifikacích. Doporučení a závěry založené na přehledu inovací metod a nástrojů používaných v Evropské unii.] "Panorama."

Luxembourg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2001. 37 s.

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2001. 32 s.

Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes 2001. 35 s.

Český překlad viz Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí, příloha I/2001.

**Work programme 2002. Cedefop.** [Pracovní program 2002. Cedefop.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. 56 s.

Přílohy: Střednědobé priority a operační linie Cedefop (2000-03); Rozpočet na rok 2002; Organizační schéma; Spolupráce s Evropskou nadací profesní přípravy (ETF); Spolupráce mezi Cedefop, ETF a Eurydice; Seznam publikací vydaných v roce 2002.

Janssens, Jos: **Innovations in lifelong learning. Capitalising on ADAPT.** [Inovace v celoživotním učení. Využívání iniciativy ADAPT.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. 112 s. "Panorama 25."

**Consultation process on the European Commission's Memorandum on lifelong learning.** Analysis of national reports. [Proces konzultací k Memorandu Evropské komise o celoživotním učení. Analýza národních zpráv.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. "Panorama 23."

**Konsultationsprozess zum Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen.**

Analyse der Länderberichte. [Proces konzultací k Memorandu Evropské komise o celoživotním učení. Analýza národních zpráv.]

Luxembourg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2002. 57 s. "Panorama 22."


**Profesní příprava – celoživotní učení – podmínka budoucí prosperity.** Sborník příspěvků z mezinárodního semináře. Kroměříž 23.-24. května 2002.

Kroměříž, Personální agentura PASK 2002. 115 s.

**Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání.**

Praha, Ministerstvo práce a sociálních věcí 2000. 39 s.

## Nový časopis v knihovně

 Časopis pro střední odborné a učňovské školství

První číslo 1. ročníku čtvrtletníku **Polytechné** je k dispozici v knihovně. Bližší informace najdete na webové stránce [www.polytechne.cz](http://www.polytechne.cz).

### Připravujeme:

- **Evropský řídicí průkaz na počítače**
- **Zpráva o stavu odborného vzdělávání – *Berufsbildungsbericht***
- **Kvalifikace a mobilita v Evropské unii**

**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](mailto:konopask@nuov.cz) Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.