

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 1/2004

(20. ledna)

Informační společnost	3	Zasedání WSIS v prosinci 2003 v Ženevě. Deklarace principů a akční plán.
Informačně gramotná společnost a jak k ní dospět	5	Setkání odborníků na informační gramotnost v září 2003 v Praze. Pražská deklarace.
Centre INFFO ve Francii	6	Středisko pro rozvoj informací o celoživotním vzdělávání a jeho nové úkoly.
Vzdělávání dospělých v Belgii	7	Validace kompetencí. Status dospělých žáků v profesní přípravě.
Podíl studentů středních škol, kterým bylo v roce 2002 poskytováno individuální kariérní poradenství	7	Statistické údaje OECD.
Dabování a učení se cizím jazykům	8	Výsledky šetření Eurobarometr. Zkušenosti z nizozemských škol.
Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání	8	Stručná informace.
Irena Palánová Spolupráce škol v Evropě z britského pohledu	9	Mezinárodní spolupráce škol jako regionální priorita hrabství Kent.
Priority irského předsednictví EU ve výzkumu a vzdělávání	10	Stimulování inovací a podnikání, realizace lisabonské strategie.
Odborné vzdělávání není výdaj, ale investice	10	Smlouva o profesní přípravě podepsaná sociálními partnery ve Francii v září 2003 a její důsledky.
Europass	12	Nový obsah starého termínu.
Z výzkumu rozvoje lidských zdrojů 3	13	Kritéria a indikátory učící se organizace. Rozvoj lidských zdrojů v podnicích.
Nové knihy v knihovně	15	
Moderní povolání v Německu	16	Modernizace oborů přípravy v duálním systému.
Příloha I/2004: Usnesení Rady ze dne 25. listopadu 2003	1-3	o společných cílech v oblasti participace mladých lidí a informací pro ně
Příloha I/2004: Závěry Rady ze dne 25. listopadu 2003	3-4	o „Rozvoji lidského kapitálu pro sociální soudržnost a konkurenceschopnost ve znalostní společnosti“

Začátkem letošního roku se Irsko ujalo předsednictví Evropské unie. Pod jeho vedením se Evropská unie rozšíří o deset nových států, což bude historický mezník, protože tolik států najednou do EU ještě nevstupovalo a pravděpodobně již nikdy vstupovat nebude. Irsko vybralo pro každou z nových zemí jedno irské město, ve kterém se bude vstup dané země nejvíc oslavovat. Pro Českou republiku to má být město Killarney ležící na jihozápadě Irska v hrabství Kerry. Irsky se nazývá Cill Airne – to je důležité vědět, protože Irové jsou na svůj jazyk hrdí, i když rodilých mluvčích (zatím) mnoho není. V Ottově slovníku naučném (1899) se píše, že „*Killarney ... má pěknou katedrálu, klášter dominikánský, ženský klášter, bohoslovecký seminář, polepšovnu, pracovnu, ústav pro choromyslné a 5510 obyv. (1891), kteří se živí vývozem másla, mouky a zemědělských plodin. V létě jest silně navštěvováno turisty.*“ Pravděpodobně kvůli blízkosti „*proslulých romantických jezer Killarnejských*“. Irsko však nechystá jenom oslavy, stanovilo si také priority, o které bude v průběhu svého předsednictví usilovat. Jejich výčet z oblasti vědy, výzkumu, inovací a vzdělávání najdete na straně 10 pod obrázkem jetele plazivého (anglicky *shamrock*), který je irským národním symbolem. Navazuje na to, co se v tomto směru již vykonalo, viz též závěry Evropské rady z 25. listopadu 2003 o rozvoji lidského kapitálu, které najdete v první letošní příloze.

Dva články tohoto čísla jsou věnovány informační společnosti a jejímu vytváření. Kvalita informační společnosti se neposuzuje podle množství vyprodukovaných informací, ale podle toho, zda tyto informace mohou a umějí využívat všichni členové této společnosti. To souvisí s výchovou informačně gramotných občanů obeznámených též s technickou stránkou věci, kterou představují informační a komunikační technologie (IKT). Vyznat se v tom, co se zhruba před třiceti lety (kdy IKT do běžného života ještě nezasahovaly) nazývalo informační explozí, není vždycky jednoduché. Mimo jiné je třeba sledovat posouvání významu některých termínů. Občas dojde i k radikální změně. To, co jsme před pěti lety znali pod označením *Europass*, se nyní jmenuje *MobiliPass*, zatímco výraz *Europass* dostal novou náplň. Podrobnosti najdete na 12 stránce. U informacích se mluví také v příloze; Evropská rada vydala usnesení týkající se informací určených speciálně pro mladé lidi.

Informace globálního významu, kterou čtenáři tištěné verze najdou na záložce a ostatní na webové stránce <http://www.iso.org/iso/en/prods-services/iso3166ma/02iso-3166-code-lists/index.html>, se týká mezinárodních kódů zemí. Používání těchto výhradně dvoumístných kódů je závazné (stejně jako uvádění názvu země v mezinárodním poštovním styku buď ve francouzštině, nebo v jazyce země určení). Záložku se zkratkami zemí, která byla v příloze Zpravodaje č. 4/2003, však nemusíte vyhazovat, protože se s těmito zkratkami setkáte v publikacích z loňského roku a starších.

V obsáhlém článku ze seriálu o výzkumu rozvoje lidských zdrojů se dozvíte, jak se pozná učící se organizace a jaké změny se v souvislosti s přeměnou nějakého podniku na „učící se podnik“ odehrávají v jeho oddělení rozvoje lidských zdrojů.

Dva články jsou věnovány otázkám vzdělávání dospělých ve Francii. V prvním se dočtete o nových úkolech střediska pro rozvoj informací o celoživotním vzdělávání – *Centre INFFO*. Druhý navazuje na článek uveřejněný v čísle 11/2003 a zabývá se smlouvou o profesní přípravě, kterou sociální partneři uzavřeli v září loňského roku. Jedná se v ní hlavně o financování další profesní přípravy zaměstnanců. Smlouva by měla být v dohledné době zakotvena v zákoně. Jakmile k tomu dojde, budeme o tom ve Zpravodaji informovat.

Vzdělávat se dá i příjemným způsobem, například sledováním filmů a pořadů v původním znění s titulky, jak se dozvíte z článku na straně 8, nebo mezinárodní spoluprací škol, kterou v případě hrabství Kent podporuje jeho rada, jak se dočtete o stránku dále.

V Německu modernizují obory přípravy v duálním systému. V loňském roce bylo zavedeno 7 zcela nových oborů, jeden z nich dokonce v pohřebnictví. Kromě řady elektroniků bylo však nutné zmodernizovat například obor cukrář, kameník a chovatel zvířat. **AK**

Informační společnost



Ve Zpravodaji č. 6/2003 jsme v krátkém článku seznámili čtenáře s historií a současným posláním Světové vrcholné schůzky o informační společnosti – WSIS. Summit byl rozvržen do

dvou fází; první zasedání proběhlo v prosinci 2003 v Ženevě. Vzešly z něho dva dokumenty: Deklarace principů¹ a Akční plán². Uvádíme stručný výtah z obou dokumentů.

Deklarace principů je rozdělena do tří oddílů.

První z nich má název **Naše společná vize informační společnosti**. Začíná slovy: „My, zástupci lidí celého světa, shromáždění v Ženevě ... vyhlášíme naše společné přání a závazek vybudovat informační společnost pro všechny lidi zaměřenou na další vývoj, v níž každý bude mít přístup k informacím a znalostem, bude je moci vytvářet, využívat a podílet se o ně s ostatními, společnost umožňující jednotlivcům, obcím a národům dosáhnout plného potenciálu v podpoře udržitelného rozvoje a zlepšování kvality života, založenou na cílech a principech Charty Spojených národů a plně respektující a dodržující Všeobecnou deklaraci lidských práv.“

Dále se píše o využívání možností informačních a komunikačních technologií (IKT) při odstraňování chudoby a nemocí a při zajišťování základního vzdělávání pro všechny. Komunikace je označována za sociální proces a základní lidskou potřebu a je pro informační společnost ústřední podmínkou. Nikdo nesmí být vylučován z využívání výtěžků informační společnosti. V informační společnosti má zásadní úlohu věda. Vzdělávání, znalosti, informace a komunikace jsou základem lidského pokroku, úsilí a blahobytu. IKT mají vliv na všechny aspekty našeho života. Mohou odstranit mnohé tradiční překážky, zejména pokud jde o čas a vzdálenost, přístup k nim však není spravedlivě rozdělen. Je třeba věnovat zvláštní pozornost různým znevýhodněným skupinám, lidem v méně vyvinutých zemích, na malých ostrovech apod. IKT je třeba považovat za prostředky, nikoliv za cíl.

Budování inkluzivní informační společnosti vyžaduje novou formu solidarity, partnerství a spolupráce. Cílem je překlenutí digitální propasti mezi státy, skupinami obyvatel apod.

V druhém oddílu jsou vyjmenovány **klíčové principy informační společnosti pro všechny**:

1. Úloha vlády a všech zainteresovaných stran v podpoře IKT sloužících k rozvoji informační společnosti.
2. Informační a komunikační infrastruktura – základ pro inkluzivní informační společnost.
3. Přístup k informacím a znalostem pro všechny.
4. Vytváření kompetencí nezbytných pro život v informační společnosti – úloha vzdělávání.
5. Budování důvěry v používání IKT (bezpečnost v kybernetickém prostoru, opatření proti spamu atd.).
6. Prostředí umožňující vznik informační společnosti (zákony, směrnice, hospodářský rámec, politika, mezinárodní management Internetu).
7. Aplikace IKT do všech aspektů života společnosti.
8. Kulturní diverzita a identita, jazyková rozmanitost a místní kontext.
9. Nezávislost, pluralita a diverzita médií.
10. Etická dimenze informační společnosti.
11. Mezinárodní a regionální spolupráce.

Třetí oddíl je věnován **směřování k informační společnosti pro všechny založené na sdílených znalostech**.

¹ Declaration of Principles. Building the Information Society: a global challenge in the new Millennium. Geneva, WSIS 2003. 9 s.

² Plan of Action. Geneva, WSIS 2003. 13 s.

Akční plán podrobněji rozpracovává výše uvedených 11 bodů. Vzdělávání se nejvíc týká čtvrtý bod: Vytváření kompetencí nezbytných pro život v informační společnosti – úloha vzdělávání (v angličtině stručně *Capacity building*). Proto zde uvádíme jeho úplný překlad.

Každý by měl mít dovednosti nezbytné k tomu, aby mohl plně využívat výhod informační společnosti. Proto je podstatné vytváření kompetencí a gramotnosti v IKT. IKT mohou přispívat k dosažení určitého stupně vzdělání na celém světě tím, že budou poskytovat vzdělávání a přípravu učitelů a nabízet lepší podmínky pro celoživotní učení, zahrnující lidi, kteří stojí mimo formální proces vzdělávání, a zlepšovat profesní dovednosti.

a) Rozvíjet domácí politiku zajišťující, aby IKT byly plně integrovány do vzdělávání a profesní přípravy na všech úrovních, včetně vytváření kurikulů, vzdělávání učitelů, institucionální správy a managementu a podpory konceptu celoživotního učení.

b) Rozvíjet a podporovat programy odstraňující negramotnost s použitím IKT na národní, regionální a mezinárodní úrovni.

c) Podporovat dovednosti elektronické gramotnosti (*e-literacy*) pro všechny, např. vytvářením a nabízením kurzů pro veřejnou správu, s využitím již existujících zařízení, např. knihoven, víceúčelových obecních středisek, veřejně přístupných míst, a ustavováním místních školicích středisek pro IKT ve spolupráci se všemi zainteresovanými stranami. Zvláštní pozornost by měla být věnována znevýhodněným a zranitelným skupinám.

d) V kontextu národní vzdělávací politiky a s vědomím nutnosti odstraňovat negramotnost dospělých zajistit, aby mladí lidé byli vybaveni znalostmi a dovednostmi nutnými k využívání IKT, včetně schopnosti analyzovat informace a zacházet s nimi tvůrčím a inovačním způsobem, podílet se o své zkušenosti a plně se účastnit informační společnosti.

e) Vlády budou ve spolupráci s dalším zainteresovanými stranami vyvíjet programy pro vytváření kompetencí s důrazem na budování rozhodující většiny kvalifikovaných a kompetentních odborníků a expertů v IKT.

f) Vyvíjet pilotní projekty demonstrující dopad alternativních systémů vzdělávání založených na IKT na dosahování cílů „Vzdělávání pro všechny“, včetně cílů základní gramotnosti.

g) Pracovat na odstraňování genderových bariér v přístupu ke vzdělávání v IKT a podporovat rovné příležitosti ke vzdělávání v oblastech vztahujících se k IKT pro ženy a dívky. Včasné intervenční programy ve vědě a technice by se měly zaměřovat na mladé dívky s cílem zvýšit počty žen v povoláních IKT. Podporovat výměnu dobrých praktických zkušeností z integrace genderových hledisek do vzdělávání v IKT.

h) Posilovat místní společenství, zejména v zemědělských a odlehlých oblastech, v používání IKT a podporovat produkci užitečného a společensky smysluplného obsahu ve prospěch všech.

i) Tam, kde je to možné, zahajovat pro kočovné a domorodé národy s použitím informačních sítí programy vzdělávání a profesní přípravy, které by jim poskytly příležitost k plné účasti na informační společnosti.

j) Navrhovat a realizovat regionální a mezinárodní spolupráci za účelem zvýšení schopnosti zejména předních představitelů a řídicího personálu v rozvojových a méně vyvinutých zemích používat efektivně IKT v celém rozsahu vzdělávacích činností. To by mělo zahrnovat poskytování vzdělávání mimo vzdělávací systém, např. na pracovišti a doma.

k) Vytvářet specifické školicí programy ve využívání IKT za účelem uspokojení vzdělávacích potřeb informačních specialistů, např. archivářů, knihovníků, muzejních odborníků, vědců, učitelů, novinářů, poštovních úředníků a dalších podobných profesních skupin. Vzdělávání informačních specialistů by se nemělo zaměřovat pouze na nové metody a techniky pro rozvoj a poskytování informačních a komunikačních služeb, nýbrž i na příslušné manažerské dovednosti zaručující nejlepší využití technologií. Vzdělávání učitelů by se mělo zaměřovat na technické aspekty IKT, na vyvíjení obsahu a na potenciální možnosti a úkoly IKT.

l) Rozvíjet distanční vzdělávání a jiné formy vzdělávání jako součást programů vytváření kompetencí nezbytných pro život v informační společnosti. Věnovat zvláštní pozornost rozvojovým zemím a zejména méně vyvinutým zemím na různých úrovních rozvoje lidských zdrojů.

m) Podporovat mezinárodní a regionální spolupráci v oblasti vytváření kompetencí včetně programů pro jednotlivé země vyvíjených Organizací spojených národů a jejími specializovanými agenturami.

n) Zahájit pilotní projekty pro vytváření nových forem zapojování do sítí, spojujících vzdělávací a výzkumné instituce v rozvinutých a v rozvojových zemích a v zemích, kde je hospodářství přechodu.

o) Dobrovolnictví, je-li prováděno v souladu s národní politikou a místní kulturou, může být cenným aktivem pro zvyšování lidské schopnosti produktivně využívat nástroje IKT a budovat inkluzivnější informační společnost. Aktivovat dobrovolnické programy, které pomáhají vytvářet kompetence v IKT pro rozvoj, zejména v rozvojových zemích.

p) Navrhovat programy, které budou školit uživatele k tomu, aby se naučili samostatně učit a byli schopni se samostatně rozvíjet.

Pramen: <http://www.itu.int/wsis/>

Informačně gramotná společnost a jak k ní dospět

V září 2003 se v Praze sešli odborníci na informační gramotnost z celého světa. Bylo to první setkání svého druhu (*Information Literacy Meeting of Experts*). Přijelo 40 účastníků z 23 zemí. Setkání pod záštitou UNESCO organizovaly Národní komise pro knihovny a informatiku (*National Commission on Libraries and Information Science – NCLIS*) a Národní fórum pro informační gramotnost (*National Forum on Information Literacy*) z USA. Diskutovalo se o tom, jak zařídit, aby lidé ve větší míře využívali možností informačních a komunikačních zdrojů a technologií, a jak odstranit digitální propast či nerovnost, která se s rozvojem IKT dále zvětšuje. Účastníci se shodli na tom, že stávající situaci mohou zlepšit tři věci: 1) snadný přístup k IKT, 2) neomezovaná dostupnost potřebných informací, 3) informačně gramotní občané.

Informační gramotnost byla definována jako schopnost identifikovat, nalézat, hodnotit, pořádat, efektivně vytvářet, používat a sdělovat informace se zaměřením na určitý problém.

Účastníci v souvislosti s celoživotním vzděláváním označili informační gramotnost za základní lidské právo.

Informační gramotnost je nezbytnou podmínkou efektivní účasti na informační společnosti. Vytvoření informační společnosti je velmi důležité pro společenský, kulturní a hospodářský rozvoj států a obcí, institucí a jednotlivců v 21. století.

Účastníci setkání sepsali tzv. Pražskou deklaraci „K informačně gramotné společnosti“ (*The Prague Declaration: Toward an Information Literate Society*), v níž vyjmenovali šest principů informační gramotnosti a doporučili další kroky v této oblasti. Tato doporučení budou hodnocena na Mezinárodním kongresu o informační gramotnosti, který se bude konat v první polovině roku 2005. Český překlad Pražské deklarace najdete na níže uvedené webové stránce, nebo v tištěné podobě v knihovně NÚOV.

Pramen:

<http://www.nclis.gov/libinter/infolitconf&meet/post-infolitconf&meet/post-infolitconf&meet.html> ■

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Informační a komunikační technologie ve vzdělávání **11/2003**

Informační gramotnost **10/2003**

Informační společnost **6/2003**

Gramotnost pro 21. století **4/2003**

Středisko pro rozvoj informací o celoživotním vzdělávání

V březnu 2003 podepsali ministr sociálních věcí, práce a solidarity a vedení Centre INFFO smlouvu o cílech, kterých má být dosaženo v letech 2003 – 2006. Tato smlouva umístila Centre INFFO (založené v roce 1976 předsedou vlády) do středu systému rozšiřujícího informace o poskytování profesní přípravy a o akreditaci předchozího učení. Postavení Centre INFFO je posíleno účastí regionálních rad (*Conseils Régionaux*) ve správní radě.

Za čtyři roky trvání smlouvy má být dosaženo osmi cílů:

- Zlepšit informace o nabídce vzdělávání a o postupech validace vzdělání získaného zkušeností (*Validation des acquis de l'expérience* – VAE). Centre INFFO se svými partnery a s podporou veřejných úřadů navrhne společnou soustavu databází o nabídce vzdělávání, která bude standardizovaná a přístupná odborníkům z praxe (Paritním orgánům pověřeným shromažďováním příspěvků na další vzdělávání – OPCA, podnikům, Národní unii pro zaměstnání v průmyslu a v obchodu – UNEDIC, úřadům práce, regionům atd.). Středisko bude také pomáhat při rozšiřování informací o způsobech přístupu k certifikaci a k VAE.
- Centre INFFO má také za úkol „usnadňovat rovný přístup k informacím o vzdělávání“. Má klíčovou roli v navrhování, realizaci a fungování internetového portálu o profesní přípravě, který pomáhá propojit informace dostupné na národní a regionální úrovni.
- Centre INFFO se podílí na vytváření Národního rejstříku profesních certifikátů (*Répertoire national des certifications professionnelles* – RNCP). Ve spolupráci s Národní komisí profesní certifikace (*Commission nationale de la certification professionnelle* – CNC) a specializovanými institucemi, např. Střediskem pro studium a výzkum kvalifikací (*Centre d'études et de recherches sur les qualifications* – CEREQ), odpovídá za shromažďování a technickou správu úřední databáze.
- Středisko pokračuje ve spolupráci ustavené v této oblasti s institucemi pro pojištění v nezaměstnanosti; tato iniciativa je sledována na národní a regionální úrovni.
- Dalším úkolem je profesionalizace a informování aktérů VAE. Středisko navrhuje vzdělávací nástroje pro síť činitelů VAE a učitelů.
- Důležitým aspektem je pokrok v integraci regionální a lokální dimenze do činnosti střediska. Je potvrzena jeho role národního zdrojového střediska ve vztahu k regionálním informačním mechanismům. Pokrok v tomto směru usnadňuje účast zástupců regionálních rad ve správní radě Centre INFFO. Užší spojení se Středisky pro pomoc a zdroje informací o odborné přípravě (*Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation* – CARIF) pomůže vyjasnit jejich očekávání pokud jde o poskytování služeb.
- Středisko zodpovídá za shromažďování informací o Evropské unii a pro ni, včetně přístupujících zemí. To zahrnuje informace o tom, co se děje v Evropě nového, výměnu dobrých praktických zkušeností, podporování francouzské vzdělávací praxe a opatření. Ve spolupráci s evropskými institucemi shromažďuje dostupné informace z partnerských zemí z EU. Výběr z informací produkovaných střediskem je k dispozici též v angličtině (na webových stránkách nebo v tištěné formě).
- Již shromážděné mezinárodní informace se dále sledují a rozšiřují.

Pramen:

<http://www.centre-inffo.fr/maq100901/index.htm> ■

Vzdělávání dospělých v Belgii

Validace kompetencí

Vzdělávání pro sociální vzestup (*l'enseignement de promotion sociale*) zlepšuje možnosti profesního začlenění a přístupu ke studiu. V Belgii má poměrně dlouhou tradici. (Zákon o sociálním vzestupu byl přijat v roce 1963.)

Na podzim roku 2002 schválila vláda dohodu o spolupráci uzavřenou mezi Francouzským společenstvím, Valonským regionem a Komisí francouzského společenství, která byla podepsána v lednu 2002 a týká se validace kompetencí v oblasti další profesní přípravy. Na základě této dohody se zavádí obecný systém validace kompetencí získaných mimo školský systém. Ten umožňuje zaměstnancům a lidem, kteří hledají práci, aby si nechali uznat kompetence, které získali neformálním vzděláváním v průběhu života, v zaměstnání i ve formální profesní přípravě. Profesní kvalifikace osvědčuje tzv. *Titre de compétences* (diplom kompetencí).

Různí poskytovatelé veřejného vzdělávání dospělých (FOREM – Komunitní a regionální úřad pro odbornou přípravu a zaměstnanost ve Valonsku, *Bruxelles-Formation*, IFPME – Ústav celoživotního vzdělávání živností a malých a středních podniků) a vzdělávání pro sociální vzestup jsou spojeni systémem obecné validace. Dohoda o spolupráci tak usnadňuje a zjednodušuje profesní začleňování.

Tento přístup, který je v souladu s evropskou strategií, se zaměřuje na posílení zaměstnatelnosti, mobility a sociálního souladu. Systém validace kompetencí doplňuje školní certifikační systém a je uznáván všemi účastníky.

Prameny: Belgium. A single system of skills validation. CEDEFOP Info, 2002, č. 3, s. 19.

<http://www.cfwb.be/actu/actuPage.asp?option=une&mode=art&themeId=1&uneId=2082&artId=1699%20>

Status (dospělých) žáků v profesní přípravě

Vláda Valonského regionu Belgie vydala výnos, který harmonizuje administrativní a finanční postavení žáků v profesní přípravě. Od 1. ledna 2002 všichni lidé, kteří hledají zaměstnání nebo jsou zaměstnání na částečný úvazek a zároveň se účastní programů profesní přípravy poskytovaných autorizovanými institucemi, dostávají jednotný příspěvek 1 EUR na hodinu přípravy a mají stejný nárok na náhradu výdajů za dopravu a péči o děti.

Záměrem je vytvořit rovné podmínky pro všechny osoby hledající zaměstnání a přitáhnout více lidí do programů profesní přípravy. Dříve byla odlišná legislativní opatření nepříznivá zejména pro nejvíc znevýhodněné. V důsledku toho mnozí účastníci předčasně opouštěli jinak vyhovující kurzy kvůli finančním omezením.

Pramen: Belgium. Harmonisation of the administrative and financial status of trainees. CEDEFOP Info, 2002, č. 3, s. 10.

Přeložil Petr Viceník

Podíl studentů středních škol, kterým bylo v roce 2002 poskytováno individuální kariérní poradenství; v odborném vzdělávání (ve všeobecném vzdělávání); v procentech

Irsko	87 (91)	Maďarsko	64 (77)
Korea	79 (84)	Dánsko	59 (93)
Francie	78 (77)	Norsko	51 (61)
Španělsko	77 (74)	Itálie	38 (39)
Finsko	76 (95)	Belgie (Vlámské spol.)	34 (69)
Švédsko	68 (69)	Mexiko	28 (56)
Portugalsko	66 (60)	Švýcarsko	28 (44)

Pramen: *Education Policy Analysis 2003*. Paris, OECD 2003. 111 s. ■

Dabování a učení se cizím jazykům

V průběhu Evropského roku jazyků (2001) byla zahájena kampaň, jejímž úkolem je přimět Evropany k tomu, aby se kromě své mateřštiny naučili ovládat ještě dva další jazyky. Mluvílo se též o tom, že významným prostředkem při učení se cizím jazykům jsou filmy s titulky.

Již na podzim roku 2000 bylo uskutečněno šetření Eurobarometr, které zjišťovalo názory Evropanů na dabování a titulky. Šetření ukázalo, že 30 % Evropanů raději sleduje cizí filmy a televizní programy v původní verzi s titulky. Také se zjistilo, že Evropané se často chodí do kina na zahraniční filmy, dívají na televizi nebo poslouchají rozhlas v cizích jazycích, aby využili a dále si upevnili své jazykové znalosti.

V Dánsku, Řecku, Irsku, Nizozemsku, Portugalsku, Finsku a Švédsku respondenti uváděli televizi, filmy a rozhlas jako druhý nejčastěji používaný prostředek udržování kompetencí v cizích jazycích (hned za dovolenou strávenou v zahraničí). Respondenti ve Francii a v Belgii umístili sledování médií na třetí místo. Zájem o filmy s titulky v poslední době vzrůstá i v zemích, ve kterých dříve převažovalo dabování (ve Francii, v Německu, v Itálii a ve Španělsku). Z deseti nově uváděných filmů je nyní osm dabovaných a dva jsou s titulky.

Náklady na opatření filmu titulky tvoří jen třetinu nákladů na dabování. V zemích s malým počtem obyvatel je tento faktor většinou rozhodující.

Vzhledem k tomuto ekonomickému argumentu a k užitečnosti titulkovaných filmů pro učení se cizím jazykům by se měl v Evropě počet filmů s titulky zvyšovat. Dosud však chybí obecné povědomí o výhodách filmů v původním znění pro zlepšování jazykových kompetencí. Výzkum důsledků titulkovaných televizních programů a filmů však již prokázal, že vedou k velmi efektivní formě učení. V Nizozemsku provedená studie potvrdila pozitivní vliv doma sledovaných televizních programů s titulky na vytváření slovní zásoby v cizích jazycích (v tomto případě v angličtině) u žáků základní školy. Děti si zároveň procvičují dovednost čtení v mateřském jazyce. Dospělí, kteří nemají čas na zlepšování svých jazykových kompetencí, mohou používat filmy v původním znění s titulky jako prostředek, který bez zvláštního úsilí přináší uspokojivé výsledky.

Je těžké předvídat, zda se televizní programy odkloní od dabování a vrátí se k titulkům, které v počátcích převažovaly z ekonomických důvodů. Lze však doufat, že s rozvojem nových technologií si televizní diváci budou sami volit dabovanou nebo titulkovanou verzi, protože obě budou vysílány simultánně na dvou různých kanálech.

Pramen: Koch, Nils – Holdsworth, Paul: Dubbing or subtitles? That is the question. Le Magazine, 2002, č. 17, s. 22 – 23. ■

Evropská



**agentura pro rozvoj speciálního
vzdělávání**

European Agency for Development in Special Needs Education

Agentura je nezávislá, samosprávná organizace podporovaná ministerstvy školství 18 členských zemí: 15 států EU, Islandu, Norska a Švýcarska. Česká republika, Estonsko, Litva a Lotyšsko se zúčastňují jako pozorovatelé.

Sekretariát agentury sídlí v dánském městě Middelfart, kancelář pro koordinaci je v Bruselu.

V současné době se činnost agentury zaměřuje na tyto oblasti:

- Faktory, které příznivě ovlivňují inkluzivní vzdělávání ve třídě;
- Přechod ze školy do zaměstnání (problémy osob se speciálními vzdělávacími potřebami při hledání zaměstnání, databáze, informace apod.);
- SEN-IST-NET společná síť pro pracovníky z oblasti speciálních vzdělávacích potřeb (*Special Educational Needs*) a technologií informační společnosti (*Information Society Technologies*).

Pramen: <http://www.european-agency.org> ■



Spolupráce škol v Evropě z britského pohledu

Irena Palánová³

Kent – hrabství v jihovýchodní Anglii bylo založeno germánskými Juty ve 2. polovině 5. století.
Rozloha: 3731 km²
Počet obyvatel: více než 1,5 miliónu
Správní středisko: Maidstone (v roce 1765 nahradilo Canterbury na místě nejvýznamnějšího města hrabství Kent).

Začleňování evropské dimenze do vzdělávání a profesní přípravy je v podmínkách sjednocující se Evropy velmi aktuální. Mladí lidé většinou považují účast v mezinárodních aktivitách za samozřejmou. Stačí jim k tomu znalost cizího jazyka a chuť poznávat. Záleží však také na tom, jak učitelé dokáží žákům pomoci a otevřít jim prostřednictvím dalšího jazyka nové kulturní obzory. (Učitelé v Británii a

Německu již nepoužívají termín *cizí jazyk*, ale jen *jazyk*, popř. *moderní jazyk*.) A na schopnostech vedení školy organizovat mezinárodní výměnu a spolupráci.

Během studijního pobytu v Kentu jsem se přesvědčila, že mezinárodní spolupráce je ve školách ve Velké Británii velmi rozšířená. Britové mají nespornou výhodu v tom, že angličtina se stala skutečně mezinárodním jazykem. V mezinárodní spolupráci se nezaměřují pouze na evropské země.

Průřezový předmět **globální dimenze společnosti** je v Anglii součástí národního kurikula. Výchova k pochopení dění v současné společnosti je považována za stejně důležitou jako osvojování jiných znalostí a dovedností. K základním tématům předmětu patří kromě výchovy k občanství a lidským právům také trvale udržitelný rozvoj, pochopení pro kulturní rozdíly a porozumění pro rozmanitost (*intercultural understanding and appreciation of diversity*).

Globální dimenze ve školním kurikulu se projevuje i ve společných projektech a aktivitách pořádaných se školami z jiných zemí (výjimkou není Afrika). Mezinárodní spolupráce je v Kentu součástí života školy. Zvyšuje prestiž školy, obohacuje školní kurikulum, podporuje další vzdělávání pedagogických pracovníků a výměnu dobrých příkladů z praxe. Zapojení školy do mezinárodních aktivit navíc zvyšuje v delším časovém horizontu její šance na účast ve větších projektech se širším zaměřením a tím i přístup k jiným zdrojům financování, např. z Evropského sociálního fondu nebo z programu Comenius.

Mezinárodní spolupráce se rozvíjí na všech úrovních vzdělávacího systému. Malé děti v mateřské škole se v rámci projektového vyučování dozvídají o různých zemích, jejich kultuře a tradicích a vyměňují si obrázky a hračky s dětmi ze školy v zahraničí. Žáci základních škol mají medvídky ve funkci velvyslance a dopisují si s dětmi v partnerských školách. Starší žáci si obvykle posílají e-maily, účastní se mezinárodních výměn, stáží a praxí v zahraničí a řady společných projektů. Výměnné pobyty mají podobu workshopu, na který se žáci pečlivě připravují a po jehož skončení odevzdávají konkrétní výstupy.

K mezinárodní spolupráci jsou nejprve motivováni učitelé v souvislosti se svým dalším vzděláváním, které školy podporují a platí. Na týdenní zahraniční výměny jezdí i samotní učitelé. Ve výuce pak mohou uplatňovat vlastní zkušenosti a lépe motivovat své žáky.

Rada hrabství Kent má stanovenou mezinárodní spolupráci pro nynější volební období jako regionální prioritu. Koncepce mezinárodní spolupráce v Kentu se týká především školství a mladé generace. Rada Kentu se jako partner účastní řady mezinárodních projektů se vzdělávací tematikou, mnohé z nich i organizuje a zastřešuje. Patronát regionálního úřadu je pro řadu z nich neocenitelný. Rada působí též jako poradenská instituce pro otázky partnerství ve vzdělávání. ■

³ Autorka navštívila hrabství Kent v rámci programu Arion.



Priority irského předsednictví EU ve výzkumu a vzdělávání

Irsko se bude snažit stimulovat inovace a podnikání tím, že bude:

- pracovat na dosažení shody o potřebných akcích na základě akčních plánů;
- nadále zdůrazňovat význam politiky výzkumu a inovací jako prostředku ke splnění lisabonského cíle učinit do roku 2010 z Evropy nejkonkurenceschopnější znalostní ekonomiku světa;
- podporovat další rozvoj Evropské oblasti výzkumu (*European Research Area – ERA*) lepší koordinací zahajování národních programů a akcí v členských státech.

V oblasti vzdělávání se zaměří na realizaci lisabonské strategie a jejich tří cílů:

- usnadnit všem přístup ke vzdělávání a profesní přípravě;
- zvýšit kvalitu a efektivnost systémů vzdělávání a profesní přípravy v EU (mimo jiné použitím kritérií – *benchmarking*);
- podporovat evropskou dimenzi ve vzdělávání a otevřít vzdělávání širšímu světu.

Na jarním zasedání Evropské rady se bude mimo jiné diskutovat o nové generaci programů Leonardo, Sokrates a Mládež. Irsko také zahájilo Evropský rok výchovy sportem, který ukončí Nizozemsko.

Pramen: http://www.hillandknowlton.be/irish_presidency/glosslinks.html ■

Odborné vzdělávání není výdaj, ale investice

Sociální partneři ve Francii podepsali 20. září 2003 smlouvu o profesní přípravě. O tom, co to bude znamenat pro rozvoj dalšího odborného vzdělávání, jsme informovali ve Zpravodaji č. 11/2003. V současné době se očekává zakotvení smlouvy a hlavně individuálního práva na vzdělávání v příslušném zákoně, proto se k tomuto tématu vracíme. Po přijetí zákona uveřejníme článek, který tento miniseriál uzavře.

Francouzská demokratická konfederace práce (*Confédération française démocratique du travail – CFDT*) považuje smlouvu o profesní přípravě (*l'accord sur la formation professionnelle*) za velmi přínosnou, a to i pro patnáct milionů pracujících v soukromém sektoru. Smlouva je významná zvláště proto, že vytvořila pas profesní přípravy (*passeport formation*), který umožňuje každému pracovníkovi absolvovat profesní přípravu, stáže a prohlubovat si své odborné znalosti. Zároveň založila individuální právo na vzdělávání (*droit individuel de formation – DIF*) a upravuje alternativní způsob vzdělávání; umožňuje tak každému, aby se vzdělával. Pracovník o nárok na vzdělávání nepřichází ani v případě výpovědi z důvodu restrukturalizace nebo z jiného důvodu (kromě vážného porušení pracovních povinností), neboť veškerá práva s tím spojená jsou přenosná z jednoho podniku na druhý, a i během výpovědní lhůty má pracovník právo pokračovat ve vzdělávání, absolvovat stáže a čerpat veškeré studijní úlevy.

Reforma z roku 1971, která poprvé upravila pracovní podmínky a stabilizovala kariérní růst, je již u konce s dechem (*à bout de souffle*).

Nový systém rozšiřuje možnosti zaměstnanců i odborových organizací. Jedná se tedy o smlouvu nejen přínosnou, ale také historickou; poprvé ji totiž podepsaly všechny odborové organizace.

Obsahem smlouvy je, že zaměstnavatelé budou více finančně přispívat na vzdělávání svých pracovníků. Nyní už jen zbývá, aby vláda smlouvu změnila v zákon.

Zaměstnavatel musí nyní rozlišovat tři typy vzdělávání:

- *Formations d'adaptation à l'emploi* – vzdělávání pro přizpůsobení se pracovním podmínkám. Probíhá zásadně v pracovní době a pracovník pobírá svoji normální mzdu.
- *Formations liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi* – vzdělávání vedoucí k dalšímu profesnímu vývoji nebo k tomu, aby pracovník mohl nadále setrvat na svém místě. Nejčastěji probíhá v pracovní době, ale pokud ji překračuje, je to posuzováno jako práce přesčas. Počet hodin nesmí být vyšší než padesát hodin ročně a je k tomu zapotřebí výslovného souhlasu pracovníka. Pracovník v takovém případě pobírá plnou mzdu.
- *Formations de développement des compétences* – vzdělávání vedoucí k rozšiřování kompetencí. Stáže se mohou konat mimo pracovní dobu, avšak počet hodin nesmí být vyšší než osmdesát ročně. Tyto hodiny jsou placeny 50 % čisté mzdy. Zaměstnavatel se musí před zahájením vzdělávání písemně zavázat, že po úspěšném zakončení studia nabídne zaměstnanci lépe placené místo odpovídající jeho nové kvalifikaci, a to nejpozději do jednoho roku. Tím je zajištěn kariérní růst.

Podniky, které zaměstnávají méně než deset pracovníků (*très petites entreprises* – TPE), budou nyní přispívat na vzdělávání více; od roku 2004 to je 0,40 % z celkového objemu mezd (původně přispívaly pouze 0,25 %). Zároveň je stanoveno, že od roku 2005 vzroste tato částka na 0,55 %. Částka bude použita ve prospěch pracovníků v malých podnicích, kteří mají většinou ztížený přístup ke vzdělávání (matky a otcové po mateřské dovolené, pracovníci nad 45 let věku, pracovníci zdravotně hendikepovaní, mladí lidé).

Pas profesní přípravy je dokument, který v písemné podobě podává přehled o veškerém vzdělání, které pracovník získal během života, včetně znalostí získaných praxí. Je osobním majetkem pracovníka po celou dobu jeho aktivního života. Pracovník může požadovat lepší uplatnění na základě přehledu svých kompetencí (*bilan des compétences*)⁴ a také, aby jeho znalosti byly ověřeny a náležitě oceněny prostřednictvím validace vzdělání získaného ze zkušenosti (*validation des acquis de l'expérience* – VAE). Tato nová úprava vede také k pracovní stabilitě seniorů, neboť mají všichni stejná práva, tedy i ti, kteří již odpracovali 20 let nebo dosáhli 45 let věku. Předpokládá se, že se každé dva roky uskuteční odborné pohovory, při nichž se ověří odborné znalosti držitele pasu. Tyto pohovory mají pomáhat pracovníkům při prosazování jejich práv.

Tento systém umožňuje pracovníkům lépe čelit mobilitě na trhu práce i uvnitř vlastního podniku. Zároveň je účinnou ochranou před nezaměstnaností. Rozvoj vzdělávání vede rovněž k lepšímu řízení kompetencí v každém podniku, k lepšímu hodnocení kvalifikací a umožňuje lepší přípravu na změnu profese. Zlepšuje také situaci seniorů, kteří bývají často první obětí každé restrukturalizace. Smlouva považuje ženy za prioritní skupinu (*public prioritaire*).

Pokaždé, když se hovoří o ekonomice, je nutné zdůraznit, že vzdělávání není výdaj, ale investice, uvádí se v časopise vydávaném Francouzskou demokratickou konfederací práce.

Na základě níže uvedených pramenů připravila Ladislava Chateau

Prameny:

Prené, Séverin: Une réforme à cinq voix. CFDT Magazine, 2003, č. 296, s. 6, 8.

Perrin, Isabelle: Annie Thomas, secrétaire nationale „La formation n'est pas plus un coût, mais un investissement“. CFDT Magazine, 2003, č. 296, s. 7.

Des avancées pour les salariés du privé. CFDT Magazine, 2003, č. 296, s. 8 – 9.

⁴ Viz též Zpravodaj, 1999, č. 3. s. 4.

Europass

O existenci Europassu jsme ve Zpravodaji informovali v roce 1998, kdy Evropská komise přeložila Evropské radě návrh na rozhodnutí o podpoře evropských cest pro profesní přípravu spojenou s prací, včetně učňovství, ve kterém se termín Europass-profesní příprava (Europass-training, Europass-Berufsbildung atd.) poprvé objevil.⁵ O rok později jsme o Europassu psali podrobněji v článku, který vycházel z již přijatého rozhodnutí; to se od původního návrhu poněkud lišilo.⁶ Podle tohoto rozhodnutí sloužil Europass k zaznamenání získaných kompetencí učňům, žákům nebo studentům (používal se i na vysokoškolské úrovni), kteří absolvovali část profesní přípravy v zahraničí. Nově přijatý návrh rozšířil použití termínu Europass na soubor dokumentů, který bude zaveden jako „nový nástroj pro lepší uznávání kvalifikací a dovedností v rozšířené Evropě“. Původní Europass-profesní příprava, který je jedním z dokumentů tohoto souboru, byl přejmenován na MobiliPass.

Evropská komise začátkem ledna 2004 přijala návrh pro rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o jednotném rámci pro transparentnost kvalifikací a kompetencí – Europass. Návrh byl koncipován s přihlédnutím k celoživotnímu vzdělávání a integruje různé nástroje podporující transparentnost do jednotného rámce označeného termínem „Europass“. Europass bude přístupný na Internetu a v budoucnu k němu mohou být přidávány další nástroje. Klíčovými pojmy návrhu jsou koordinace, racionalizace a komputelizace. Nutnost zlepšit transparentnost kvalifikací a kompetencí se stává ještě naléhavější s očekávaným vstupem deseti nových členských států. To zdůraznili ministři školství evropských zemí, sociální partneři a Evropská komise v listopadu 2002 v Kodaňské deklaraci, na kterou je vznik Europassu konkrétní odezvou.

Návrh pro rozhodnutí začleňuje do **Europassu** pět existujících dokumentů, které zahrnují kvalifikace a kompetence z hlediska celoživotního vzdělávání a zaměřují se na:

- osobní a profesní kompetence (**Evropské curriculum vitae**⁷; formulář Evropského CV je na webových stránkách CEDEFOP již přes rok a za tu dobu si ho stáhlo více než půl miliónu zájemců), jazykové znalosti (**Evropské portfolio jazyků**⁸);
- zkušenosti s mezinárodní mobilitou (**MobiliPass**, který již použilo více než 50 000 lidí);
- profesní kvalifikace (**Doplňěk certifikátu**⁷) a vysokoškolské diplomy (**doplňěk diplomu**, který se začne využívat v roce 2005).

Počítá se s tím, že do rámce, který Europass vytváří, budou postupně přidávány další dokumenty osvědčující specifitější kvalifikace a dovednosti.

Oficiálně bude fungování Europassu zahájeno na konferenci v prosinci 2004 v Maastrichtu (za nizozemského předsednictví EU). V průběhu letošního roku budou probíhat přípravné práce na národní (v každém státě bude za koordinaci a racionalizaci realizačních činností odpovídat jedna instituce) a evropské (CEDEFOP a Pracovní skupina pro transparentnost ustavená Evropskou komisí v souvislosti s Kodaňským procesem již vyvíjejí prototyp elektronického Europassu) úrovni.

Je zřejmé, že vzhledem k velkému počtu lidí, kteří budou Europass využívat, musí být zároveň s jeho plným fungováním v praxi zavedeno technické zázemí využívající možnosti informačních a komunikačních technologií.

Pramen: <http://europa.eu.int/> ■

⁵ Zpravodaj, 1998, č. 5, s. 18 – 20.

⁶ Zpravodaj, 1999, č. 7-8, s. 9 – 10.

⁷ Zpravodaj, 2002, č. 4, s. 6, + příloha; 2003, č. 5, s. 5.

⁸ <http://www.coe.int/portfolio>

Z výzkumu rozvoje lidských zdrojů 3

Kritéria a indikátory, které charakterizují učící se organizaci

Fischer a Roben⁹ navrhli pět kritérií umožňujících určit, že se organizace přetváří v učící se organizaci, a indikátory pro posouzení míry splnění jednotlivých kritérií:

1. Pracovní a organizační postupy jsou vyhodnocovány a zkvalitňovány

- Postavení organizace na trhu je pod neustálým dohledem; strategické cíle a hospodářský plán jsou průběžně revidovány;
- Fungují skupiny, které identifikují a řeší problémy standardních operačních postupů a navrhují jejich změny;
- Hledají se způsoby, jak zlepšit výkonnost, a diskuse o nich s kolegy a řídicími pracovníky je považována za součást práce každého jednotlivce;
- Organizační rozvoj, který vytváří příležitosti k učení, je integrován do pracovního procesu;
- Ochota měnit postupy tak, aby odpovídaly požadavkům řízení kvality a stálého zlepšování.

2. Formální a informální učení je vyhodnocováno a zkvalitňováno

- Procesy organizačního učení jsou zkoumány a z identifikovaných nedostatků jsou vyvozovány závěry;
- Lidé jsou připraveni pochybovat o předpokladech, klást otázky a vyměňovat si myšlenky, aby získali z učení maximum;
- Aktivní výměna myšlenek a informací probíhá často mimo hranice podniku;
- Učební proces je stimulován, podporován, vyhodnocován a jeho výsledky jsou šířeny dále;
- Manažeri přejímají role koučů, mentorů a usnadňují učení;
- Existuje pluralita moderních forem učení;
- Pracovní role a průběh kariéry jsou pružně strukturovány, aby umožnily experimentování, růst a přizpůsobování.

3. Dochází k transformaci kultury práce v organizaci

- Zaměstnanci si uvědomují rozdíly mezi současnými standardy organizace a tím, jaké by měly být;
- Zaměstnanci se cítí povinni tyto rozdíly zmenšovat;
- Zaměstnanci jsou oprávněni dělat změny a aktivně se na nich podílejí;
- Přípravenost ke změnám struktury práce a učení;
- Přípravenost zavádět a zlepšovat nástroje tak, aby se zvyšovala příležitost k učení;
- Přípravenost měnit pravidla a obecné předpoklady;
- Zpětná vazba pro hodnocení zásahů reagujících na vnější podněty.
- Funkční systém umožňující, aby pracovníci byli diferencovaně odměňováni za diferencované přispívání.

4. Vědomosti jsou vytvářeny uvnitř organizace na všech úrovních (nejen na úrovni řídicí/vědeckí pracovníci) a jsou sdíleny v rámci organizace

- Projekty utváření vědomostí jsou oficiálně sponzorovány v celé organizaci;
- Neformální utváření vědomostí je podporováno;
- Existuje formální systém šíření vědomostí v organizaci a každý má aktuální informace o výkonnosti společnosti ve srovnání s jejími cíli;
- Systémy a struktury pro kodifikování a ukládání vědomostí jsou k dispozici a jsou dostupné těm, kdo je potřebují a mohou využít.

⁹ Fischer, M. – Röben, P.: Organisational learning and knowledge sharing: The use, documentation and dissemination of work process knowledge. Též prezentace na konferenci ECER 2002, 11.-14. 9. v Lisabonu.

5. Učení se z okolního prostředí je podporováno a vyhodnocováno. Výsledky jsou asimilovány a přizpůsobovány cílům organizace a místním omezením a možnostem

- Učení uvnitř podniku je přijímáno jako součást celkové politiky podniku;
- Pracovníci, kteří jsou v kontaktu s okolím, působí jako „snímače“ okolního prostředí;
- Externí audity prováděné soukromými a veřejnými orgány a hodnotící výkony společnosti jsou považovány za cennou příležitost k učení;
- Existují systémy a postupy pro získávání a sdílení informací z okolí podniku;
- Interní profesní příprava je svěřována externím poskytovatelům, kteří nabízejí vnější pohled na výkon organizace;
- Vytváření neformálních a formálních sítí je podporováno.

Autoři ověřili možnosti využití navržených kritérií v německém chemickém koncernu. Ve svých závěrech konstatují, že s rostoucím podílem samostatného učení došlo k poklesu učení kontrolovaného a určovaného středními řídicími pracovníky (mistry a předáky).

Role řídicích pracovníků a specialistů na rozvoj lidských zdrojů (RLZ) je vzhledem k organizačním změnám, které by měly předcházet, provázet a být důsledkem procesu přerodu v učící se organizaci, zajímavým tématem pro teorii i praktické zkoumání.

Změna procesu učení, dříve spojovaného s procesem profesní přípravy, v proces učení se ze zkušeností a sebevzdělávání vyžaduje změnu funkcí v oblasti RLZ. Předpokládá se proměna výkonných lektorů v konzultanty a poradce, a to jak ve vztahu k řadovým pracovníkům, tak k liniovému managementu. Základní představy o předpokládaných aktivitách oddělení RLZ v učících se organizacích shrnuje studie zabývající se rolí těchto oddělení při tvorbě příležitostí pro celoživotní učení.¹⁰

Za nejvýraznější změnu je považováno rozšíření působnosti oddělení RLZ, která není omezena pouze na profesní přípravu, ale podporuje i informální a bezděčné učení. Oddělení se nezaměřuje jen na individuální učení, ale snaží se usnadňovat kolektivní učení skupin a organizační učení (Stewart 1996).

Další změnou je sdílení odpovědnosti managementu, pracovníků a oddělení RLZ za učení. Role oddělení RLZ spočívá především v podpůrné a konzultační činnosti.

Poslední změnou je, že učení se stává organickou součástí pracovního procesu. Profesní příprava mimo pracoviště zůstává zachována, není však dominantní.

Zmíněná studie zpracovaná na základě dotazníkového šetření mezi vedoucími pracovníky oddělení RLZ u velkých společností, které lze označit za organizace orientované na učení, sledovala jejich názory na vývoj funkcí těchto oddělení a srovnává je s výsledky dosaženými v rámci mezinárodního projektu.

Ze srovnání vyplývá, že belgickým profesionálům v oblasti RLZ ještě není zcela zřejmá přeměna jejich role z lektorů v konzultanty a ačkoli souhlasí se sdílením odpovědnosti za učení, stále za něj nesou většinu odpovědnosti.

Klíčovým problémem podle pracovníků RLZ je, jak zapojit liniový management a zaměstnance do úkolů v RLZ. Manažeři často posuzují pouze pracovní výsledky bez vztahu ke kvalifikacím a dovednostem pracovních sil. Značný počet pracovníků si stále spojuje učení pouze s profesní přípravou v učebnách.

Zajímavé podněty k úvahám o tom, jak narušit tento stereotypní pohled manažerů a zaměstnanců, přináší příspěvek Grahama Gesta „Evropská perspektiva RLZ. Profesionálové jako flexibilní pracovníci aneb portfolioví lidé“.¹¹

„Znalostní společnost nadřazuje celek jednotlivým částem. Vidíme to v nových organizačních strukturách na základě systémových přístupů, kde profesně specifická hierarchie

¹⁰ Wouters, K. – Buyens, D. – Dewettinck, K.: The role of HRD in creating opportunities for lifelong learning: An empirical study in Belgians organisations. ECER 2001, Lille 5-8 September 2001.

¹¹ Guest, G.: The European Perspective of HRD. Professional as flexible workers or portfolio people. ECER 2002, Lisabon 11 – 14 September 2002.

umožňuje utvářet multifunkční týmy nebo sítě a kde práce znamená více, než prostou cestu k výdělku. Pracovníci zapojení do sítí působí ve světě, ve kterém byl model „katedrály“ s její jasně stanovenou, ale omezující hierarchií nahrazen chaotičtějším, avšak volnějším prostředím „bazaru“ (Raymond, 1999).

S technologickými změnami dochází ke změnám pracovních struktur. Lidé nadále nemají jednotlivá zaměstnání nebo funkce spíše určité portfolio práce. Vyjádření typu jsem inženýr, svářeč, bankéř, architekt zanedlouho zastarají. Alan Briskin (1998) říká: „Role je mentální konstrukt, který je pohyblivý a stále se mění, protože svět kolem je také dynamický a proměnlivý“.

Denis Waitley (1995) radí: „Jednejte jako samostatně výdělečná osoba, ale buďte týmovým hráčem. Znamená to, že musíte být svým vlastním vedoucím. Začněte myslet na sebe jako na podnik služeb s jedním zaměstnancem.“

Nový svět práce a učení vyzývá každého z nás, abychom ve spolupráci s ostatními překonali stará paradigmatu příkazů a řízení. Klíčovým konceptem je flexibilita, její míru však musí určovat jednotlivec, nikoli zaměstnavatel. Učící se organizace nabízí všem účastníkům možnost učením doplnit mezery v kvalifikaci zapříčiněné vývojem okolního prostředí a rozšiřovat své osobní portfolio.

Jak vypadá vývoj vzdělávacích institucí směrem k učícím se organizacím? Odpovědět se pokusila Palmira Jucevičienė z Litvy. Nejprve cituje výsledky vědců ze západních zemí, kteří zaznamenali, že podnikatelské organizace jsou v tomto směru pokročilejší než vzdělávací instituce, které jsou mnohem konzervativnější vzhledem ke svému tradičnímu poslání. Ve svém vlastním šetření nachází v litevských školách diferencovaně a nerovnoměrně rozložené dílčí charakteristiky učící se organizace. Proto nemůže potvrdit ani vyvrátit tvrzení západních autorů. Jako první krok však doporučuje posílit spoluúčast pracovníků a manažerské kompetence v těchto organizacích.¹²

Studie uvedené v poznámkách jsou dostupné v plném znění na webové stránce <http://www.ecer.wifo-gate.org> shrnující prezentace a studie, které byly náplní jednání konferencí ECER 2000 – 2003.

Zpracoval Petr Viceník

Nové knihy v knihovně

Projekt POSUN – pomozme školám učit nově. NUTS II Severozápad. Fond rozvoje lidských zdrojů. Závěrečná zpráva. Číslo programu: CZ 10.01.02.0010. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2003. 16 s.

Focus on the Structure of Higher Education in Europe 2003/04. National Trends in the Bologna Process. [Pohled na struktury vysokoškolského vzdělávání v Evropě – 2003/2004. Vývoj v jednotlivých zemích v rámci Boloňského procesu.] Brussels, EURYDICE 2003. 90 s. **Sg. 25 261**

Focus sur les structures de l'enseignement supérieur en Europe - 2003/2004. Évolutions nationales dans le cadre du Processus de Bologne. [Pohled na struktury vysokoškolského vzdělávání v Evropě – 2003/2004. Vývoj v jednotlivých zemích v rámci Boloňského procesu.] Bruxelles, EURYDICE 2003. 90 s. **Sg. 25 262**

Blings, Jessica – Spöttl, Georg: **Eco-Recycler: ein europäisches Kernberufsprofil für die Kreislauf- und Abfallwirtschaft, a European Core Occupational Profile for the Closed Loop and Waste Economy.** [Ekologický recyklovatel: klíčový evropský profesní profil pro uzavřený cyklus a hospodaření s odpadem.] Flensburg, biat - Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, 2003. 176 s. **Sg. 25 263**

Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries. Synthesis report July 2003. [Přehled politiky kariérového poradenství v 11 přistupujících a kandidátských zemích. Shrnující zpráva z července 2003.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2003. 85 s. Situace v Bulharsku, na Kypru, v Estonsku, v Maďarsku, v Lotyšsku, v Litvě, na Maltě, v Polsku, v Rumunsku, na Slovensku a ve Slovinsku. **Sg. 25 265**

Omezený počet výtisků je pro zájemce volně k dispozici v knihovně.

¹² Jucevičienė, P: Learning organization in a Pre-accession Country: Vision or Reality?, ECER 2002 Lille.

Sukup, Robert – Vojtěch, Jiří: **Analýza profesní struktury pracovních sil v České republice z pohledu sféry vzdělávání – 2003. Vývojové trendy zaměstnanosti v období let 1991 a 2002.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2003. 82 s. **Sg. 25 266**

Education Policy Analysis 2003. [Analýza vzdělávací politiky 2003.] Paris, OECD 2003. 111 s. **Sg. 25 270**
Publikace obsahuje 4 kapitoly: 1. Diverzita, začleňování a rovnost z hlediska uspokojování speciálních potřeb; 2. Kariérní poradenství – nové cesty vpřed; 3. Měníci se modely řízení vysokoškolského vzdělávání; 4. Strategie udržitelného investování do celoživotního vzdělávání dospělých.

MAES, Martine: **Vocational education and training in the Netherlands.** Short description. [Odborné vzdělávání a příprava v Nizozemsku. Stručný popis.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2003. 47 s. „Cedefop Panorama series. Sv. 72.“ **Sg. 25 271**

The vocational education and training system in Italy. Short description. [Odborné vzdělávání a příprava v Itálii. Stručný popis.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2003. 50 s. „Cedefop Panorama series. Sv. 77.“ **Sg. 25 272**

Sistema di istruzione e formazione professionale in Italia. Breve descrizione [Odborné vzdělávání a příprava v Itálii. Stručný popis.] Lussemburgo, Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee 2003. 50 s. „Cedefop Panorama series. Sv. 76.“ **Sg. 25 273**

Frič, Pavol a kol.: **Češi na cestě za svou budoucností.** Budoucnost a modernizace v postojích a očekáváních obyvatelstva. 1. vyd. Praha, G plus G 2003. 233 s. Vydalo CESES. **Sg. 25 278**
Celkový pohled na varietu preferovaných orientací poskytuje zjištění, že životní strategie naprosté většiny českého obyvatelstva stojí na dvou základních pilířích: spoléhat hlavně na sebe, ale neodmítat spolupráci s jinými. ... Nicméně obyvatelstvo ČR se vyznačuje silnou preferencí kooperace před potenciálně konfliktním soutěžením.


Chromá, Marta: **Česko-anglický právní slovník s vysvětlivkami.** Czech-English law dictionary with explanations. 2. oprav. a dopl. vyd. Voznice, LEDA 2003. 481 s. **Sg. 25 264**

Moderní povolání v Německu

Od roku 1996 probíhá v Německu modernizace oborů přípravy v duálním systému. V letech 1996 – 2003 bylo nově zavedeno 200 oborů přípravy, z toho 54 zcela nových a 146 modernizovaných. Zatím posledních 28 oborů přibýlo 1. září 2003. V tabulce uvádíme pro lepší představu názvy povolání, k nimž tyto nové nebo modernizované obory přípravy vedou. U některých názvů povolání neexistuje ekvivalentní český termín, proto bylo třeba je opsat. (Originál je k dispozici v knihovně.) Všechna povolání jsou určena mužům i ženám.

Nová povolání	Modernizovaná povolání		
Povrchová úprava budov a objektů	Mechanik zařízení sanitární, topné a klimatizač. techniky	Vnitřní vybavení vozidel	Mechanik opracovávání přírodního kamene
Kvalifikovaný pracovník v pohřebnictví	Elektronik	Mechanik karoserií a stavby vozidel	Návrhář – textil
Elektronik systémů budov a infrastruktury	Elektronik automatizační techniky	Cukrář	Kameník a umělecký kameník
Lakýrník motorových vozidel	Elektronik provozní techniky	Mechatronik motorových vozidel	Systémový elektronik
Obchodník s cennými papíry	Elektronik přístrojů a systémů	Malíř a lakýrník	Textilní laborant
Kosmetik	Elektronik systémů letecké techniky	Mechanik údržby karoserií	Chovatel
Systémový informatik	Elektronik strojů a hnací techniky	Mechanik zemědělských strojů	Mechanik jednostopých vozidel

Pramen: 28 moderne Berufe starten 2003. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2003, č. 5, s. 5. ■

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. 274 862 251, fax 274 863 380. E-mail: konopask@nuov.cz http://www.nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.