

# z p r a v o d a j

XVI. ročník

1

2005

- 2 Editorial
- 3 Priority lucemburského předsednictví EU  
*Dosavadní průběh Lisabonského procesu, priority v oblasti vzdělávání, mládeže a kultury. Informační společnost.*
- 4 Přírodní vědy v dnešním vzdělávání  
*Studie UNESCO o klesajícím zájmu žáků a studentů v průmyslově vyspělých zemích o přírodní vědy a techniku.*
- 5 Neformální historie e-learningu  
*Od výukového software, přes kompaktní disky až po využívání Internetu a blended learning.*
- 8 Reforma odborného vzdělávání v Německu  
*Reforma odborného vzdělávání jako stálý proces. Novela zákona o profesní přípravě.*
- 10 Polytechnická škola v Rakousku  
*Hlavním úkolem polytechnické školy je usnadnit žákům přechod do další profesní přípravy.*
- 11 Profesní poradenství v Německu  
*Profesní orientace a poradenství z hlediska celoživotního vzdělávání.*
- 14 Odborné vzdělávání ve Flandrech  
*Absolventi odborných škol a jejich vyhlídky na trhu práce podle šetření VDAB.*
- 14 Nezaměstnanost mládeže v Nizozemsku  
*Cíle akčního plánu a činnost komise pro nezaměstnanost mládeže.*
- 15 Co nového v časopisech  
*Vocational training, 2004, č. 30 a 31.*
- 16 Nové knihy v knihovně  
*NÚOV, OECD ...*
- 16 Zajímavé internetové adresy  
*Eurostat, Evropský portál pro mládež.*
- Příloha I/2005:  
*Maastrichtské komuniké o budoucích prioritách zvýšené evropské spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě (Revize Kodaňské deklarace z 30. listopadu 2002).*

## Editorial



Začátkem letošního roku se předsednictví Evropské unie ujalo Lucembursko, jeden ze zakládajících členů všech tří organizací, z nichž se postupně vyvinula dnešní EU. Lucembursko je malé rozlohou i počtem obyvatel. Mluví se v něm třemi jazyky, z nichž nejoblíbenější je údajně lucemburština, následovaná francouzštinou (která se používá nejčastěji jako úřední jazyk) a němčinou. V běžném rozhovoru prý lidé jazyky střídají podle rčení: „Jak se do lesa volá, tak se z lesa ozývá“. V Lucembursku žije necelého půl miliónu obyvatel, z toho zhruba 62 procent Lucemburčanů a 38 procent cizinců. Největší národnostní menšinu tvoří Portugalci, kterých je v Lucembursku téměř 64 tisíc, dále Francouzi (necelých 22 tisíc), Italové a Belgičané. Tyto informace, mnohé další a, budete-li mít čas, i zajímavé fotografie najdete na webové stránce, kterou Lucembursko pro své předsednictví připravilo (viz třetí stránka dole). Stránky byly nejprve uvedeny ve francouzštině a spuštění anglické verze bylo ohlášeno na 1. ledna. Tak se také stalo, a i z toho lze usoudit, že Evropská unie je na půl roku v dobrých rukou. Od 1. července převezme předsednickou funkci Spojené království.

Vyspělé země současného světa spoléhají na vědu a techniku. Těžko si lze představit život bez technických vymožeností, kterých často využíváme, aniž bychom měli tušení, jak fungují. Podle průzkumu UNESCO se však dnešní žáci a studenti přestávají zajímat o studium přírodních věd a techniky a vybírají si obory, které považují za snadnější a v očích společnosti prestižnější. Jak učinit z vědců a inženýrů vzory přitažlivé pro mladou generaci se dozvíte z článku na čtvrté stránce.

Termín „e-learning“ se dostal do odborné i populární literatury poměrně nedávno a nemá (ještě) ustálený způsob psaní. Přesto už má učení s pomocí elektronických prostředků zhruba dvacetiletou historii. S tou, z pohledu amerického pedagoga, seznamuje obsáhlejší článek na páté až osmé stránce. S e-learningem úzce souvisí Internet, s jehož pravopisem jsou také problémy. Má se používat malé nebo velké „i“? Záleží na tom, co máme na mysli. Termín internet označuje několik sítí propojených prostřednictvím mechanismu pro propojování síťových segmentů, zatímco Internet chápeme jako označení největší celosvětové sítě.\*

V minulém ročníku Zpravodaje jsme uveřejnili několik článků o probíhající reformě odborného vzdělávání v Německu. Tentokrát si na stránkách osm a devět můžete přečíst, jak na reformu pohlíží bývalý ředitel Spolkového ústavu odborného vzdělávání. Zajímavé je například to, že se u některých (převážně netechnických) profesí přimlouvá spíše za školní vzdělávání než za profesní přípravu v rámci duálního systému.

Situaci v Německu, konkrétně v profesním poradenství, se věnuje obsáhlejší pojednání na jedenácté až třinácté stránce. Autorka podkladového článku z představenstva Odborového svazu pro výchovu a vědu je k současnému fungování profesního poradenství velmi kritická. Článek byl pro potřeby Zpravodaje zkrácen a kritické vyznění bylo poněkud oslabeno. Předloha v originále je, stejně jako u všech článků publikovaných ve Zpravodaji, k dispozici v knihovně. I když se snažíme o nestrannost a objektivitu, může překlad a zpracování článků jeho původní vyznění poněkud pozměnit. Někdy proto stojí za to, seznámit se s originálem. K podobnému účelu slouží též anotace časopiseckých článků (viz patnáctá stránka), které jsme (zatím) nepřekládali, totiž nalákat k četbě celého článku.

AK

\*Pužmanová, Rita – Šmrha, Pavel: Propojování sítí s TCP/IP. České Budějovice, Kopp 1999, s. 15.

# Priority lucemburského předsednictví EU

**Lucembursko uspořádalo priority svého předsednictví do deseti kapitol. Zaměřili jsme se na dvě z nich. První se týká revize Lisabonského procesu v jeho polovině, druhá má název Ekonomické a sociální záležitosti a vnitřní trh a zahrnuje mimo jiné otázky vzdělávání, mládeže, kultury, telekomunikací a informační společnosti.**

## Lisabonský proces v půli cesty

Strategickým cílem zasedání Evropské rady v březnu 2000 v Lisabonu bylo zajistit to, aby se Evropská unie stala „nejkonkurenčnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou světa, schopnou udržitelného hospodářského růstu, s větším počtem lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržností.“

Evropská rada na svém zasedání v březnu 2005 projedná dosavadní průběh Lisabonského procesu. Podkladem pro to bude orientační zpráva, kterou má předložit Evropská komise začátkem února.

Lucembursko využije prováděné revize k tomu, aby:

- udělalo „inventuru“ strategie a přeorientovalo ji;
- zlepšilo řízení a uskutečňování strategie;
- zrealizovalo specifickou komunikační strategii pro jednotlivé cílové skupiny.

Jak ukázala tzv. Kokova zpráva<sup>1</sup>, jsou reformy, které mají zmodernizovat evropský sociálně-ekonomický model, velmi důležité pro dosažení cíle lisabonské strategie – udržitelného blahobytu občanů. Tohoto cíle lze dosáhnout pouze rozvíjením synergie mezi ekonomickými, sociálními a environmentálními pilíři, která je charakteristickým rysem strategie.

Lisabonská strategie je nejambicióznějším souborem sociálně ekonomických reforem v posledních letech. Transformace, o níž členské státy v rámci této strategie usilují, je tak náročná, že do roku 2010 sotva bude naplněna. Lucembursko navrhuje potvrdit rok 2010 jako dobu, do které budou členské státy schopny nezávisle demonstrovat znatelné změny trendu.

Zvláštní pozornost je věnována vytváření evropského prostoru znalostí. Podniky získávají prostřednictvím různých dimenzí tohoto prostoru (informační společnosti, inovací, výzkumu, vzdělávání, profesní přípravy a celoživotního vzdělávání) nové konkurenční faktory.

Pokud jde o řízení strategie a o racionalizaci existujících procesů, chce Lucembursko dále rozvíjet hlavní myšlenky Kokovy zprávy a vytvořit národní akční programy, které přinesou:

- celkový obraz činnosti vlády při realizaci lisabonských cílů;
- větší koherenci vyplývající z potřeby každé vlády posilovat spolupráci mezi ministerstvy v oblastech zahrnutých ve strategii;

▪ větší odpovědnost jednotlivých vlád vůči evropským partnerům, národním parlamentům, sociálním partnerům, občanské společnosti a veřejnému mínění;

▪ diferenciaci mezi členskými státy, protože každá vláda si bude moci zvolit své prioritní cíle.

Tento nový nástroj bude efektivní pouze tehdy, bude-li zajištěno jeho monitorování a budou-li existující procedury zracionalizovány. Žádoucí je také dohoda o omezení počtu zpráv, které mají členské státy pravidelně produkovat.

## Vzdělávání, mládež a kultura

Kokova zpráva označuje vzdělávání za jeden ze základních vektorů pro oživení lisabonské strategie. Lucembursko bude v průběhu svého předsednictví věnovat velkou pozornost návrhu „integrovaného akčního programu v oblasti vzdělávání a celoživotního vzdělávání“. Bude klást také důraz na integraci vyučovacího předmětu s vyučováním jazyku.

Budou pokračovat rozhovory o programu „Mládež v akci“. Jiným důležitým tématem bude aktualizace tzv. otevřené metody koordinace a oblast účasti a informací pro mladé lidi.

Programy „Kultura 2007“ a „MEDIA 2007“ zůstanou v agendě Rady pro vzdělávání, mládež a kulturu. Lucembursko bude též iniciovat uskutečnění pracovního plánu ve prospěch kultury tím, že se zaměří na témata interkulturního dialogu a kulturního turismu.

## Telekomunikace a informační společnost

Budou zahájeny rozhovory o akčním plánu eEvropa 2010. Zájem o televizi s vysokou rozlišovací schopností (*high-definition television* – HDTV) by se měl zvýšit a stimulovat rozvoj digitální technologie.

Přípravy na druhou fázi Světové vrcholné schůzky o informační společnosti (WSIS)<sup>2</sup>, která se bude konat v Tunisu v listopadu 2005, by měly pokračovat.

<sup>1</sup>*Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 51 s. ISBN 92-894-7054-2*

<sup>2</sup>*Viz též Zpravodaj, 2004, č. 1, s. 3-5 a 2003, č. 6, s. 3.*

# Přírodní vědy v dnešním vzdělávání

**Současný svět závisí jako nikdy dříve na inovacích ve vědě a technice. Přitom zájem mladých lidí o studium těchto disciplín klesá, zejména ve vyspělých zemích. V rámci UNESCO byl proto vytvořen nový program, na kterém spolupracují sektory této organizace pro vzdělávání a pro přírodní vědy, a jehož úkolem je zlepšit kvalitu a zvýšit význam a přitažlivost přírodovědného vzdělávání ve školách všech stupňů.**

U žáků a studentů ve Velké Británii, Francii, Německu a v jiných průmyslově vyspělých zemích se projevuje nejnižší zájem o přírodní vědy za posledních třicet let. Počet absolventů přírodovědných a technických oborů klesá, přičemž poptávka po nich narůstá. Paradoxem je, že o využívání nových technologií, mobilních telefonů, Internetu a osobních počítačů, se mladí lidé v současné době velmi zajímají. Malá přitažlivost přírodovědných a technických oborů má několik příčin:

- Vědci a inženýři již nepředstavují pro mladé lidi modely rolí. Vědec v laboratoři, pilně pracující a špatně placený není tím správným hrdinou.
- Studium přírodních věd je ve srovnání s jinými obory náročné.
- Přírodní vědy jsou považovány za nudné, abstraktní a teoretické.

Svůj podíl viny na tomto stavu mají kurikula a učebnice přírodovědných předmětů. Ty často neposkytují žákům možnost probíranou látku pochopit a vedou k mechanickému memorování předkládaných faktů. Žáky pak tyto předměty nudí a vyvolávají v nich averzi. Vyučování matematice a přírodním vědám ve třídě je většinou autoritativní: přednášení, psaní poznámek a odpovědi na otázky. V mnoha zemích předvádí pokusy učitel a žáci se dívají a dělají si poznámky. Rozvoj vědeckého systému myšlení je zanedbáván a místo toho se žáci učí definice a standardní postupy. Navíc panuje přesvědčení, že „opravdovou vědu“ lze hledat jen v nákladně vybavených laboratořích, nikoliv v běžném životě.

Má-li přírodovědné a technické vzdělávání odpovídat potřebám žáků, je důležité zjistit, o co se zajímají. Studie provedená u 10 000 třináctiletých žáků z jednadvaceti zemí zjistila, že chlapci i dívky v tomto věku se nejvíce zajímají o život mimo Zemi, o počítače, dinosaury, zemětřesení a vulkány. Naopak předměty, které jsou bližší jejich každodennímu životu, rostliny, zpracování potravin, detergenty a mýdlo, je přitahovaly méně. Tato zjištění zpochybnila stanovisko, že mladí lidé se chtějí učit o věcech, které jsou pro ně konkrétní a dobře známé. Tatáž studie prokázala, že děti v rozvojových zemích se rády učí téměř o všem, pravděpodobně proto, že považují vzdělávání za přepych a výsadu.

Špatně připravení učitelé, kteří často nestudovali nebo neměli rádi přírodní vědy, pro ně nemohou nadchnout mladé lidi. Ve třídě se setkávají s žáky, kteří mají často lepší dovednosti v informačních a komunikačních technologiích než učitelé, i když někdy zcela postrádají porozumění fyzikálním principům, na nichž jsou tyto technologie založeny. Vzdělávací instituce a učitelé mohou novými a vynalézavými způsoby stavět na těchto dovednostech mladých lidí.

Další úkolem je odstraňovat přetrvávající genderové stereotypy. Představa vědce jako muže je velmi zakořeněná a tuto psychologickou bariéru je třeba překonat, má-li více dívek studovat přírodovědné předměty.

V Africe usiloval o to, aby se více dívek zapojilo do studia přírodních věd, projekt nazvaný *Ženské vzdělávání v matematice a přírodních vědách (Female Education in Mathematics and Science in Africa – FEMSA)*, který probíhal ve dvou fázích v letech 1996 až 2001.

Nedostatečný zájem o vědu se odráží i na politické úrovni. Podle zjištění UNESCO nemají mnohá ministerstva školství přístup k informacím o inovacích na tomto poli. V důsledku toho není v mnoha zemích vytvářena politika přírodovědného vzdělávání.

Více než šedesát zemí se však již řídí doporučeními dvou mezinárodních konferencí: Světové konference o přírodních vědách (Budapešť 1999) a Mezinárodní konference expertů o přírodovědném, technickém a matematickém vzdělávání pro rozvoj lidstva (Goa, Indie 2001) a používá Směrnice pro tvorbu politiky v přírodovědném a technickém vzdělávání v sekundárních školách, které vytvořila UNESCO v roce 2003.

V roce 1999 založila UNESCO Mezinárodní síť vládních úředníků v přírodovědném a technickém vzdělávání (*International network of government officers in science & technology education – INGOSTE*), která má za úkol spojit všechny zainteresované činitele.

Evropská unie si vytkla za cíl zvýšit do roku 2010 výdaje na výzkum a vývoj na tři procenta HDP, což bude vyžadovat 700 000 nových výzkumníků.

Kde se vezmou všichni ti noví vědci? Velká naděje je vkládána do skrytého potenciálu ženské populace.

---

*Pramen: Education Today Newsletter, 2004, October – December, s. 1-4. <http://portal.unesco.org/education/en>*

# Neformální historie e-learningu

**Autor pojednání o historii e-learningu Jay Cross žije a pracuje ve Spojených státech. Je zakladatelem *Internet Time Group* a hlavním výkonným úředníkem (CEO) *eLearning Forum*. Proto se jeho příspěvek zabývá především vývojem e-learningu v Americe. Obsahuje i osobní vzpomínky a zážitky a svým stylem místy připomíná přednášku určenou studentům. Původní článek byl při překladu pro Zpravodaji dosti zkrácen. (Originál v angličtině je k dispozici v knihovně.)**

Intelektuální kapitál se stává mnohem cennější než hmotná aktiva. Hierarchické uspořádání je nahrazováno budováním sítí. Čas se zrychluje. Spolupráce vytlačuje konkurenci. Inovace překonávají efektivnost. Flexibilita vítězí nad silou. Všechno je globální. Minulost již neosvětluje budoucnost. Potřebujeme čerstvé myšlení. Odpovědi na tento vývoj by měl být e-learning.

## Co to je e-learning?

Ve skutečnosti víme jen velmi málo o procesu učení, o tom, jak mysl funguje, když se člověk učí. Části mozku označujeme jako synapsi, neuron a kortex a máme teorie o tom, jak dohromady fungují a umožňují nám učit se, učení však zůstává jednou z velkých životních záhad. Řečeno prakticky je učení to, co nám umožňuje úspěšně participovat v životě a v prostředích, které pro nás mají význam. K učení patří přidávání nové látky k tomu, co už víme. Učení vytváří nervová spojení a nová vedení v našem mozku. Úspěšná spojení budují znalosti, které nám pomáhají prosperovat. Učení je řadou oprav kurzu, které nás udržují ve správném směru. Pokus, omyl, úspěch a nový pokus – to je učení. Neustává, dokud nezemřeme.

Totéž platí pro organizace (podniky, instituce). Z hlediska učení je organizace vlastně volně spojená skupina mozků. Lze říci, že podnik má podnikové IQ. To se může zvyšovat i snižovat. Organizace se učí stejně jako jeden člověk. Je-li přitom úspěšná, její IQ se zvyšuje.

## Jak se lidé učí?

Jedním z nejlepších způsobů, jak se učit, je sociální způsob; učíme se spolu s jinými lidmi a od jiných lidí. Učíme se děláním. Konfucius řekl: „Slyším a zapomenou. Vidím a pamatuji si. Děláním a porozumím.“

## Proč se lidé učí?

Lidé se učí, protože mají vnitřní touhu vyniknout, kvůli slíbené odměně, strachu z potrestání, kouzlu zlepšení, společenskému tlaku, tlaku vrstevníků, ze zvědavosti, ze snahy o pochopení problému, pro uspokojení z dosaženého výkonu, pro zvýšení statusu apod. Každý má své vlastní důvody. Manažeři podniků financují učení, protože chtějí, aby zaměstnanci a part-

neři pracovali rychleji a lépe, aby vytvářeli hodnoty prostřednictvím inovace, aby poráželi konkurenci a vydělávali více peněz.

## Čím byl e-learning?

Dříve než se koncem roku 1997 začal používat termín e-learning, říkalo se onlinové učení (*online learning*). Podle jedné definice znamená onlinové učení použití technologie sítě k vytváření, dodávání, vybírání, spravování a rozšiřování učení. V roce 1999 se objevila charakteristika e-learningu jako učení umožňovaného Internetem.

## Čím je e-learning dnes?

Pět let po prvním použití termínu e-learning žijeme v elektronickém světě. Sítě usnadňují prakticky veškeré učení. Většina podnikového vzdělávání alespoň částečně zahrnuje e-learning. Je banální poukazovat na to, že na „e“ nezáleží a počítá se jediné „learning“.

Avšak důležitější než učení je „dělání“, které z učení vyplývá. Řídící pracovníci se nestarají o učení, zajímá je následný výkon. Proto je někdy lepší používat místo termínu „učení“ termín „zlepšování výkonu“.

K učení ve zvýšené míře dochází tam, kde člověk opustí své zažité koleje, například při cestování.

## Prehistorie e-learningu

V roce 1984 byla založena firma *CBT Systems* (CBT = *computer-based training* – vzdělávání založené na počítači). Založil ji v Kalifornii irský podnikatel Bill McCabe. Jeho myšlenka školit počítačové specialisty pomocí CBT byla velmi radikální. Velké počítačové firmy v té době poskytovaly školení zdarma spolu se softwarem, který spojovaly se svým hardwarem. Všechno se odehrávalo ve třídě. Nebyl žádný důvod k tomu, aby se za školení platilo. Právě když se zdálo, že se McCabe vrátí do Irsku s nepořízenou, podařilo se mu najít firmu, která měla složitý software, žádný hardware a nedostatek lidí k tomu, aby uspokojila poptávku lidí, kteří se chtěli naučit software používat. Tato firma se stala prvním zákazníkem *CBT Systems*. Většina výukového softwaru byla zpracována v Irsku, kde byly v té době velmi nízké mzdy. Možnost školení bez nákladů na instruktory a místnosti lákala vedoucí

pracovníky firem v počítačovém průmyslu, který podléhá periodickým ekonomickým výkyvům. Zanedlouho se *CBT Systems* stala předním poskytovatelem vzdělávání založeného na počítači.

Obchodníci se softwarem potřebovali kvalifikované zákazníky v okamžiku, kdy dávali na trh nový produkt, a proto pracovníci *CBT Systems* měli možnost seznámit se s novými produkty dříve, než se objevily na trhu, a tím získávali jasnou konkurenční výhodu. Firma ovládla trh. Když se v polovině osmdesátých let stal CD-ROM novou vzdělávací pomůckou, převedla firma *CBT Systems* na toto médium všechny své vzdělávací programy a začala vydávat množství nových výukových materiálů. Koncem devadesátých let nabízela nejvíce titulů ze všech podniků na světě; 95 % z nich se zaměřovalo na informační technologii (IT).

Podniky měly o vzdělávání založené na CD velký zájem, protože CD byly ve srovnání se živými učiteli za babku. IT se najednou jevila jako nepostradatelná součást podnikání a zachování konkurenceschopnosti.

Na sklonku devadesátých let se začalo mluvit o tom, že kurzy založené na používání CD nesplňují očekávání, a jejich prodej prudce poklesl. Lidé se většinou nechťeli učit sami pomocí levné náhražky za instruktora ve třídě. Jakmile byli v koncích nebo udělali chybu, neměli na koho se obrátit. Postrádali spolužáky, s nimiž by se poradili. Na seminářích, které navštěvovali dříve, je nikdo nevyrušoval tak, jako u psacího stolu v zaměstnání nebo doma.

### E-learning přichází na scénu

V roce 1998, kdy se na modelech CD projeví první trhliny, se stal novým prezidentem a CEO firmy *CBT Systems* Greg Priest. Ten pochopil, že Internet nahradí CD. Firma pod jeho vedením vytvořila projekt pro firmu UNISYS a pomohla jí založit *UNISYS University*, která dodávala obsah prostřednictvím Internetu, poskytovala však také personalizovaný vzdělávací portál, trasovací systémy, onlinové zpravodaje, diskusní skupiny a jiné věci představitelné v té době. Bylo to o osm měsíců dříve než firma IBM zavedla *Learning on Demand* (učení na požádání). Greg Priest předpokládal, že se nakonec všichni přikloní k této formě vzdělávání. Najal odborníka na marketing, který přizval ke spolupráci Jaye Crosse (autora článku) jako odborníka na e-learning, protože jeho jméno bylo v internetových vyhledávacích v souvislosti s e-learningem nejčastěji citováno. Zabýval se vzdělávacími programy pro počítače od konce sedmdesátých let a přes CD došel až k využití Internetu pro účely vzdělávání. Produkty, které navrhoval, přebíraly různé firmy, např. Bank of America, NASA, IBM, Atari aj.

Začátkem roku 1999 měla firma *CBT Systems* kolem 250 zaměstnanců. Tehdy se vedení firmy rozhodlo změnit její název a s ním i image. V říjnu 1999 bylo oznámeno, že firma se bude nazývat *SmartForce, The eLearning Company*.

### Učení/školení

Typická situace při školení vypadá tak, že v centru je školitel a frekventanti jsou shromážděni okolo něj. Ví se, kdo určuje pravidla, řídí činnosti, vybírá učební látku a organizuje testy. Ve scénáři podnikového e-learningu je v centru učící se pracovník, obklopený řadou nástrojů, neboli příležitostí k učení. Jsou to: počítačová síť, kolegové, instruktor, CBT, mentor, FAQ, pomoc v nouzi apod.

Posun od frekventanta kurzu k pracovníkovi se měl uskutečnit už dávno a pravděpodobně by se dostavil s e-fenomémem.

Učení nespočívá v obsahu ani v infrastruktuře. Učení je proces vytváření nervových spojení. Nové myšlenky jsou zapojovány do mozkové sítě. E-learning přišel v pravý čas tak, aby mohl zahrnout hledisko, podle něhož je člověk, který se učí, umístěn ve středu.

### E-learning se rozšiřuje

Na *TechLearn*<sup>1</sup> 1999 získala podniková elektronická příprava respekt.

V roce 2000 se při stejné příležitosti sešli lidé, kteří si uvědomovali, že učení v kybernetickém prostoru je poněkud těžko uchopitelné. Dívali se proto po nějakém systému řízení vzdělávání (*learning management system* – LMS). LMS mají různou podobu, některé jsou pouze registračními systémy, jiné vyhledávají, poskytují, hodnotí, označují a personalizují všechno možné. Poplatky za LMS jsou dosti vysoké, mnozí tak utratili všechny peníze za LMS a na vzdělávací programy jim nezbylo.

Poblázněnost LMS (zřejmě poslední pokus příkazujících a řídicích organizací jak dohlížet na nepoddajný Internet) zakrývala ještě větší nesnáz. V některých oblastech se e-learning neosvědčil lépe než předtím vzdělávání pomocí CD-ROM. Učení u počítače bylo vyčerpávající, protože telefon nepřestával zvonit, kolegové vyrušovali a pro šéfa vypadalo učení jako flákání se. Podniky navrhovaly přenést učení domů, dokonce dávaly zaměstnancům počítače, aby je k tomu povzbudily, to však přivodilo více mrzutostí než učení.

*TechLearn* 2001 byla charakterizována množstvím pojednání o návratnosti investic (*return of investment* – ROI). Diskuse, které se na konferenci o ROI vedly, byly nesmyslné. Zastánci ROI nebrali v úvahu hodnotu lidského kapitálu a vzdělávání nepovažovali za investici, nýbrž za výdaj.

Důvody pro zavedení e-learningu v podniku jsou však přesvědčivé. E-learning zvyšuje intelektuální kapitál organizace. To je nesporná konkurenční výhoda. Co ovlivňuje úspěšnost podniku? Z 95 procent je to výběr správných lidí. Asi ze tří procent pak vzdělávací technologie. Heslo „Naším nejdůležitějším aktivem jsou lidé“ se psalo do mnoha výročních zpráv, málokdy se však podniky tímto heslem opravdu řídily.

Podniky začaly hodnotit výdaje na e-learning podle účetnických měřítek. Úspory ve výdajích na cestování a lektory byly značné. Výzkumná studie však ukázala, že zaměstnanci nemají o e-learning zájem. Ti, kdo ho vyzkoušeli, prohlašovali, že je nudný a nebaví je. Odmlítali rozlišovat mezi různými druhy e-learningu. Bylo to jako by říkali, že už jednou četli nějakou knihu, nelíbilo se jim to, a proto už žádnou jinou knihu číst nebudou.

Mnohé z programů e-learningu jsou nudné, strnulé a irelevantní. Tak jako je tomu s klasickým učením ve třídě. Měřítko úspěšnosti ve škole navíc pokaždé nekorreluje s úspěšností a spokojeností v dalším životě.

V polovině roku 2002 se začalo mluvit o „*blended learning*“<sup>42</sup>. Tento termín označuje učení pomocí počítače spojené s učením ve třídě. Lidé, kteří krátkozrace definovali e-learning jako vzdělávání výhradně s pomocí počítače, mluvili o kombinaci e-learningu s „živými“ semináři. Někteří lidé nadále definují *blended learning* jako sendvič vytvořený ze střídajících se plátků počítačového a živého vzdělávání. Zkušenější odborníci z praxe tvrdili, že ta směs (*blend*) může obsahovat porce počítačem zprostředkovaného učení, práci ve třídě, v laboratoři, spolupráci, znalostní management, učňovství, diskusi na dané téma – což je nejlepší způsob, jak dosáhnout výsledku.

*TechLearn 2002* byla zasažena recesí. Technický sektor byl vždy hlavní oporou e-learningu. Software se rychle vyvíjí a člověk se musí buď učit, nebo bude zaostávat. Ve světě je nedostatek programátorů a systémových inženýrů. Počítače byly nejlepším prostředkem pro vyučování samotné výpočetní techniky, to je přirozené. Jakmile byl trh s technikou narušen a poptávka po technicích se snížila, zeslábl i technický e-learning.

Na podiu *TechLearn* se objevila etika, jakmile skupina hlavních úředníků pro vzdělávání začala mluvit o tom, zda by dobré vzdělávání mohlo eliminovat podvody ve firmách *Enron*, *Tyco*, *Arthur Andersen* a *World.com*. Vysoký úředník pro vzdělávání z jedné velké banky řekl, že každý ze zaměstnanců absolvoval kurz etického chování. CEO obecní softwarové společnosti poukázal na to, že v *Enronu* lhalo nanejvýš deset lidí, ti ostatní inovovali, objevovali a tvrdě pracovali. Paul Hersey, autor konceptu situačního vedení (*Situational Leadership*), si získal posluchače poznámkou, že lidé se učí etiku doma, nikoliv v kurzu.

E-learning bude úspěšný tehdy, až ho lidé přestanou vnímat. To je proces, který nyní probíhá. Vydavatelé obrovských monolitických knihoven zanikají, např. i výše zmíněná společnost *SmartForce*. Podniky si vytvářejí e-learning samy, vzdorují nepříznivým ekonomickým podmínkám tím, že využívají to, co mají, a improvizují, jen aby nemusely nakupovat nové věci. Doktrinářský, formulkovitý přístup, který nařizuje celkovou kontrolu s LMS, se uvolňuje. K důkladně zpracovaným multimediálním programům se připojují narychlo spíchnuté kurzy a prezentace v PowerPointu doplněné mluveným komentářem. Učí se každý to, co se potřebuje naučit?

V době *TechLearn 2003* byl e-learning v depresi. Ekonomika byla v recesi a technický sektor také. Návržnost e-learningových konferencí byla nejméně o 50 procent nižší. E-learningové časopisy snižují periodicitu nebo zanikají. Příjmy obchodníků v této oblasti klesají.

Podniky však vytvářejí a realizují více e-learningu než kdy dříve. Zprávy o tom nejsou zveřejňovány, protože se jedná o interní projekty a „domácí“ výrobu. Organizace konečně začínají používat e-learningový software nakoupený v předchozích letech.

*TechLearn* v roce 2003 byla optimističtější než v roce 2001 a 2002. Odborníci se shodli v tom, že učení se stává nepostradatelným a že časem nebude možné rozlišovat mezi prací a učením.

E-learning se připojuje k nástrojům, které zlepšují ekonomickou výkonnost. Úspěch e-learningu je poměřován spokojeností zákazníků, rychlejším dodáváním výrobků na trh, vyššími prodeji a menším množstvím chyb. E-learning prokázal, že je užitečný pro to, aby podniky:

- urychlily pracovní procesy;
- zlepšovaly produktivitu prodejních kanálů;
- pomáhaly zákazníkům stát se poučenějšími kupujícími;
- umožnily prodávajícím a partnerům úzeji a rychleji spolupracovat;
- urychlovaly orientaci nových zaměstnanců;
- rychleji zapracovávaly nové vedoucí pracovníky;
- vyrovnaly pracovní síly se současnou strategií;
- uvedly v život nové produkty a služby v globálním měřítku;
- rozvíjely podnikové systémy, např. CRM (*Customer Relationship Management* - řízení vztahů se zákazníky) a ERP (*Enterprise Resource Planning* - plánování podnikových zdrojů);
- pravidelně dokumentovaly dosažené cíle.

Mnohé koncepce v Americe začínají v New Yorku nebo v Bostonu, v San Franciscu nebo v Los Angeles – a pak přeskočí na opačné pobřeží. Do středu země se dostávají pomalu, často to trvá roky. E-learning postupuje také podle tohoto vzoru. Na pobřežích se „e“ bere v úvahu, kdykoliv se mluví o vzdělávání. Ve středu země pohlížejí mnohé podniky skepticky na svět za svými branami a po troškách přidělují obecné vzdělávací programy vydávané za e-learning.

E-learning slibuje lepší využití času, urychlené učení, globální dosah, rychlé tempo a odpovědnost. Je zvládnutelný. Omezuje papírování a administrativní zásahy. Avšak dříve než podepíšete smlouvu, mějte na paměti, že přinejmenším v polovině případů e-learning nesplní očekávání.

Slyší-li vedoucí pracovní o učení, představují si „vyučování ve škole“ nikoliv „učení na pracovišti“. Zkušenosti podniků poskytujících e-learning ukazují, že nejlepší praxe je zacházet s těmi, kdo se učí, jako se zákazníky. Tím se formální školní model změní a ze žáka se stane rovnocenný partner, který spoluvytváří znalosti, místo aby je pouze přijímal.

---

<sup>1</sup>TechLearn je konference a výstava každoročně pořádaná v USA, viz [www.techlearn.com](http://www.techlearn.com).

<sup>2</sup>Viz též Zpravodaj, 2003, č. 9, s. 10.

---

Pramen: Cross, Jay: *An informal history of eLearning. On the Horizon*, 12, 2004, č. 3, s. 103-110.

---

## Reforma odborného vzdělávání v Německu

**Stálá konference ministrů kultu (KMK) předložila v prosinci 2003 iniciativní dokument s titulem „Zajištění profesní přípravy a kvalifikace mladých lidí“ a „efektivní využití všech zdrojů v profesní přípravě“. Ministři kultu jednotlivých spolkových zemí tímto dokumentem preventivně odpověděli na „základní hodnoty“, které se staly do té doby známé, a na nejpodstatnější reformní návrhy novely zákona o profesní přípravě (BBiG), kterou mezitím ministryně školství předložila ve Spolkovém sněmu.**

Mluví se o reformě zákona, který obsahuje nejdůležitější normy pro duální systém podnikové/školní profesní přípravy, která v Německu převládá. Odborné další vzdělávání, které získává stále více na významu, na reformu teprve čeká.

Je třeba zdůraznit, že jde o reformu zákonných předpisů, neboť reforma profesní přípravy je stálý proces, který za posledních deset let získal na dynamice. Značně vzrostl význam profesní školy (*Berufsschule*) s tím, jak se zvýšila důležitost jazyků a matematiky, systémového myšlení a znalostí souvislostí pro výkon všech povolání. Zákon se musí těmto změnám přizpůsobit a ještě více se otevřít budoucímu vývoji.

Důvodem pro novelizaci zákona o profesní přípravě však není nepopiratelná potřeba změn v obsahu vzdělávání, nýbrž to, že duální systém nenabízí dostatek počet učebních míst v podnicích a ve správě, což v době vysoké míry nezaměstnanosti zhoršuje situaci mnohých mladých lidí na trhu práce.

Vzdělávání pro všechny uvádějí proto zemští ministři kultu i spolková ministryně školství jako hlavní cíl své politiky týkající se odborného vzdělávání. Zastávají názor, že podniky jsou povinny poskytovat více učebních míst. Méně se mluví o nevalné perspektivě

mnohého podnikového vzdělávání, o přáních mladistvých a o školních alternativách profesní přípravy. Ministři kultu si dokonce stěžují, že „jsou nuceni přebírat v přibývajícím míře pro duální systém profesní přípravy náhradní funkce“. Stáli za touto formulací ministři financí spolkových zemí („Jen žádné další školy s celodenním vyučováním!“)? Nese za mizérii ve vzdělávání zodpovědnost pouze duální systém profesní přípravy? V posudku Spolkového ústavního soudu z 10. prosince 1980 se dočteme, že hlavní zodpovědnost za dostatečnou nabídku učebních míst mají zaměstnavatelé, stát má však konečnou zodpovědnost za mladistvé. Zapomněli ministři kultu, že absolventi obchodních škol byli ještě v sedmdesátých letech přijímáni firmami převážně ze školních lavic? A veskrze pro náročné činnosti. Profesní odborné školy (*Berufsfachschulen*) by měly své obsahy a cíle zaměřovat více na to, co bude třeba dnes a v budoucnu v moderních profesích. Podniky a správa, které z finančních důvodů profesní přípravu neposkytují, by si měly lépe prověřit úspory ve finančních nákladech, které přináší zaměstnávání osmnáctiletých absolventů profesních odborných škol, i když krátká „doba na doučení“ je nutná. Proč by měli tito mladí lidé ještě prodlévat v duálním



systemu? Odhadem 50 000 až 80 000 podnikových učebních míst by mohlo zůstat volných pro ty, na které se dnes nedostalo. Profesní příprava v duálním systému poskytuje ve srovnání s dvouletým nebo tříletým studiem v profesní odborné škole bezprostřednější profesní dovednost. Absolventi profesních odborných škol však mohou v určitých profesích v relativně krátké době vyrovnat náskok v praxi z duální přípravy. To platí pro značnou část povolání v obchodě, informační technice a pro malou část technických profesí.

Hlavní myšlenky novely zákona směřují k přenesení větší odpovědnosti na regiony a na školního partnera v duálním systému, k zajištění rychlého přizpůsobování vzdělávacích standardů změnám, ovšem ne za každou cenu, a k větší internacionalizaci duální přípravy. Zkoušky se zmodernizují, předprofesní příprava se zákonně zakotví ve vzdělávacím systému tak, aby se vyrovnaly školní nedostatky slabších uchazečů o učební místa. Tato a další opatření tvoří soubor novinek, které jsou základem novelizace:

1) Regionální výbory odborného vzdělávání mají plánovat vzdělávání ve své oblasti v souvislosti s potřebou tak, aby se všechny dostupné kapacity propojily a další se v případě potřeby zaktivovaly. To zohledňuje dobré zkušenosti se vzdělávacími konferencemi v místě. Profesní školy hrají v této síti důležitou roli. Učitelé profesních škol získají plné hlasovací právo ve všech výbo-  
rech odborného vzdělávání.

2) Za uznávání učebních výsledků v profesní škole, předmětu sporů od roku 1969, budou odpovídat zkušební výbory při komorách. Podle vzoru praktikovaného v Bádensku-Württembersku rozhodují o tom, které učební výsledky z profesních škol se nemusí prokazovat ještě jednou u zkoušky organizované komorou. Může být též vyžádán neutrální posudek od odborníka.

3) Zvýší se hodnota výsledků vzdělávání v profesních odborných školách. Návrhy k rovnocennosti vzdělání získaného ve školách s celodenní výukou („Připuštění ke zkoušce ve zvláštních případech“ a „Rovnocennost vzdělání“), které jsou již ve Spolkovém ústavu odborného vzdělávání k dispozici, se rozšiřují. Absolventi profesních odborných škol, jejichž učební plány se orientují podle osnov Spolku, budou mít právní nárok na připuštění ke zkoušce organizované komorou. Tím by se měl zredukovat počet vzdělávacích cyklů.

4) Alternativní formy zkoušek, které umožňují složit části závěrečné zkoušky v průběhu profesní přípravy („zkrácené zkoušky“), budou zákonně zakotvené.

5) Poprvé bude možné vzdělávat se v rámci učební smlouvy delší dobu v zahraničí.

Těmito zamýšlenými změnami zákona o profesní přípravě spolková vláda reaguje na dlouholetou kritiku

slabých míst duálního systému a plní základní požadavky ministrů kultu. Ovšem o tom, zda spolková vláda vyhoví požadavku začlenit „aspekt kultu do procesu vývoje úkolů pro postup tvorby nového řádu a do principu konsensu, dosud omezeného na sociální partnery“, se dá pochybovat. Při takovémto pokusu by se spolková vláda mohla dostat do role zvědavé krejčovské známé z pověsti vyprávěné v Kolíně, která neuváženě zahrnala nápomocné skřítky, zde sociální strany, a potom musela „všechno udělat sama“. Kdyby se toto přihodilo spolkové vládě a Spolkovému ústavu odborného vzdělávání, dosud úspěšná historie by rychle skončila. To neznamená, že by se dosažení shody o budoucích standardech mělo odehrát bez ministrů kultu. Ministři kultu už vzhledem ke své sebeúctě nemohou požadovat pouhé omezené právo veta, jaké mají sociální strany a které může být spolkovou vládou na základě jejího právního postavení vydavatele nařízení, při tlaku vzniklém při jednání „převálcováno. Svršek (Spolek) přebíjí spodka (země)? To nejde! Proto v otázce, zda nový učební obor vznikne a jak bude vypadat, patrně zůstane při trojí rundě.

Celkově vzato se spolkové vládě při pohledu na to, jak se problémy kolem reformy utěšeně kupí, podařil dobrý únik. Odborné další vzdělávání je však zmiňováno pouze okrajově. Přistoupit zároveň k jeho – rovněž nutné – reformě se jí už asi zdálo být velkým soustem. Neboť touto novelou a zákonem o zajištění učebních míst se beztoho již značně dotkla zájmů mocných v organizacích komor a zaměstnavatelů a v odborech. Hrozba odvodů zaměstnavatele poprvé přiměla k tomu, že přislíbili konkrétní počet míst, ovšem je otázka, zda to dodrží. Tento pakt spolková vláda mohla uzavřít ve vlastní kompetenci. Pro novelu zákona potřebuje opozici. Bude-li opozice naslouchat svým ministrům kultu, pak bude muset ve Spolkové radě hlasovat pro.

---

*Pramen: Schmidt, Hermann: Initiativen und Eckwerte. Zum Start einer Berufsbildungsreform. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33, 2004, č. 4, s. 3-4.*

*Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:*

Klíčové cíle reformy odborného vzdělávání v Německu – 9/2004

Cíle reformy zákona o odborném vzdělávání v Německu – 7-8/2004

Reforma zákona o profesní přípravě v Německu – 6/2004

Reformy odborného vzdělávání v Německu – 5/2004

# Polytechnická škola v Rakousku

**Polytechnická škola (*Polytechnische Schule* – PTS) je součástí rakouského vzdělávacího systému. Její úkoly a postavení jsou definovány ve spolkovém zákoně o organizaci škol (*Schulorganisationsgesetz*) z roku 1962, v paragrafech 28 – 33.<sup>1</sup>**

Do polytechnické školy vstupují žáci z 8. ročníku hlavní školy (*Hauptschule*), všeobecně vzdělávací vyšší školy (*Allgemeinbildende höhere Schule*) nebo ze speciální školy (*Sonderschule*), kteří chtějí získat vysvědčení o ukončení povinné školní docházky nebo absolvovat předprofesní přípravu.

Polytechnická škola trvá jeden rok a má tyto úkoly:

- rozšířit a prohloubit všeobecné vzdělání;
- poskytovat praktickou profesní orientaci jako přípravu na volbu povolání;
- zprostředkovat základní profesní znalosti;
- brát v úvahu zájmy, sklony nadání a dovednosti žáků;
- zprostředkovat dovednosti a kompetence potřebné pro přechod do duálního systému profesní přípravy nebo na střední školu
- podporovat žáky, kteří neukončili úspěšně 8. ročník.

## Všeobecné vzdělávání

Všeobecné vzdělávání v povinných předmětech navazuje na vyučování poskytované v předchozích osmi ročnících. Rozšiřuje a prohlubuje znalosti žáků. Zvláštní pozornost je věnována výuce jednoho cizího jazyka a matematiky. Interní uspořádání podle nadání a zájmů žáků umožňuje poskytovat individuální podporu.

## Profesní orientace

Profesní orientace navazuje na profesní orientaci z předchozích ročníků. Na začátku školního roku jsou žáci praktickým způsobem uváděni do světa práce. Tato orientační fáze trvá až osm týdnů.

Profesní orientace je součástí povinných předmětů a prochází celým školním rokem.

Polytechnická škola spolupracuje s místními podniky, s profesními školami a mimoškolními institucemi tak, aby žáci měli příležitost seznámit se se světem práce. Důraz je přitom kladen na otevřené formy učení a na projektové vyučování. Exkurze, dny pracovní praxe, tzv. „učení na přičichnutí“ („*Schnupperlehre*“), přednášky odborníků a používání moderní komunikačních prostředků a technologií vytvářejí spojení se světem práce a přispívají k profesní orientaci.

## Zprostředkovávání základních profesních znalostí

Alternativní povinné předměty seskupeny do odborných okruhů. Žáci si vybírají podle svých zájmů.

Odborné okruhy zahrnují hlavní profesní obory obchodu a průmyslu a jsou rozděleny na technická povolání (kovoobory, elektroobory, dřevařské obory a stavební obory) a hospodářská/sociální/komunikační povolání (v obchodě, v kanceláři, ve službách, v turistice).

Školy mohou podle zájmů žáků a učebních míst, která jsou k dispozici v daném regionu, nabízet vlastní specializované odborné okruhy (např. informační technologii, mechatroniku, módní návrhářství a oděvnictví, zdravotnická a sociální povolání).

Základní profesní znalosti se zaměřují na odbornost, která je podstatná pro individualizovanou profesní orientaci, a poskytují základ pro další profesní přípravu. Zvláštní důraz je kladen na využívání moderních technologií a prostředků.

Propojování jednotlivých vyučovacích předmětů a projektové vyučování jsou určeny k rozvíjení schopnosti žáků samostatně jednat v osobních i profesních záležitostech. Samostatnou činností, plánováním, učením a jednáním a týmovou prací žáci získávají osobní, sociální a profesní kompetence.

Žáci mají získat vhled do postavení zaměstnance a zaměstnavatele a rozvíjet své vlastní životní a pracovní perspektivy. Mají se naučit, jak se ucházet o zaměstnání na trhu práce a být motivováni k dalšímu odbornému vzdělávání.

V rámci odborných okruhů polytechnická škola poskytuje základní a rozšířené obory tak, aby vhodným způsobem podporovala jak zaostávající, tak nadané žáky.

V rámci pilotních projektů je nyní poskytována péče handicapovaným žákům s cílem přispět k jejich integraci do společnosti.

Ukazuje se, že polytechnická škola je velmi úspěšná v plnění svého hlavního úkolu, kterým je zajistit hladký přechod žáků do další profesní přípravy.

<sup>1</sup>Plné znění zákona je na webové stránce

<http://www.bmbwk.gv.at/schulen/recht/gvolschog.xml>

*Pramen: Die Polytechnische Schule – Nahstelle zwischen Schule und Berufsausbildung. Austrian Education News, 2004, č. 39, s. 6-8.*

# Profesní poradenství v Německu

**Poradenství, které provází člověka celoživotním vzděláváním a celým pracovním životem, bylo dosud spíše tématem pro zasvěcené a pro zástupce poradenské profese. Nyní proniká do podvědomí veřejnosti a aktérů ve vzdělávací politice. Na konferenci o financování celoživotního vzdělávání, kterou v říjnu 2003 společně uspořádaly Spolkové ministerstvo školství a výzkumu (BMBF) a OECD, panoval konsensus, překračující rámec hranic spolkových zemí a pozic ve vzdělávací politice, o nutnosti komplexních nabídek poradenství jako integrální součásti celoživotního vzdělávání. Začátkem června 2004 pak BMBF, Spolkové ministerstvo hospodářství a práce (BMWA) a Spolková agentura práce (BA)<sup>1</sup> na společném zasedání na toto téma jednaly a přitom také navázaly na návrh rozhodnutí EU o „Rozšíření politiky, systémů a praxe v oblasti poradenství provázejícího život“. V návaznosti na zasedání se předběžně konstitovala iniciativa, která má podporovat propojení a výměnu mezi různými poradenskými pracovišti a institucemi a zařadit tuto tematiku na seznam jednání o vzdělávací politice. Již v koaliční dohodě z roku 2002 se počítalo se „zlepšením vzdělávacího poradenství tak, aby byl každý člověk na své cestě vzděláváním optimálně podporován“.**

## I. Cíle a úlohy poradenství

Poradenství:

- zajišťuje individuální právo na vzdělávání každému, kdo hledá radu;
- prosazuje rovnost šancí ve školství, odstraňuje pohlavně, etnický a sociálně podmíněné znevýhodnění ve vzdělávání a v profesích;
- podporuje celoživotní vzdělávání;
- čerpá rezervy ve vzdělávání;
- odstraňuje nezaměstnanost a podřadná zaměstnání.

Tyto cíle ukazují, že poradenství působí mezi póly zájmů individua a jeho nároku na pokud možno komplexní a trvale zhodnotitelné vzdělání na jedné straně, a ekonomickou a společenskou potřebou vzdělání a kvalifikací na straně druhé, která je v profesním a pracovním poradenství určována cílem co nejrychlejšího (opětneho) zařazení do vzdělávacího, popř. pracovního poměru, a tím v podstatě trhem učebních míst, trhem práce nebo dokonce jednotlivými podniky.

Poradenství by mělo vycházet z přání jednotlivce, brát v úvahu jeho sklony a osobní charakteristiky, zkušenosti a kompetence a zaměřovat se na komplexní získávání kvalifikací a vzdělání. To by mělo být prioritou pro každou formu vzdělávacího a profesního poradenství, zatímco ostatní zájmy (poptávka zaměstnavatelů, zájmy poskytovatelů vzdělávání, úspora nákladů apod.) by měly být zohledňovány až v druhé řadě. Znamená to, že ten, kdo hledá radu, je informován o důsledcích jednotlivých alternativ pro uplatnění na trhu práce, a na tomto základě se rozhoduje.

Tato zásada platí pro všechny typy poradenství, od školní docházky přes profesní a studijní poradenství až

po pracovní poradenství a poradenství v dalším vzdělávání. Většinou také dlouhodobě zvyšuje efektivitu hospodářství a politiky trhu práce. Zohledňování individuálních zájmů ve vzdělávání a vyvarování se kvalifikace orientované na krátkodobé potřeby podniků a trhu práce vede k lepším perspektivám v zaměstnání.

## II. Výzvy pro poradenství v aktuálním společenskopolitickém kontextu a v kontextu vzdělávací politiky

Potřeba poradenství se v důsledku společenského vývoje a paradigmatu individuální zodpovědnosti za vzdělávání zvyšuje.

### Celoživotní učení

Nemá-li celoživotní vzdělávání zůstat jen okřídleným heslem, je třeba vyvinout značné úsilí v oblasti nabídky vzdělávacích příležitostí v průběhu všech fází života a doprovodných podpůrných systémů, neboli kontinuálního vzdělávacího a profesního poradenství.

### Posílení vlastní zodpovědnosti, samostatně organizované vzdělávání

S paradigmatem celoživotního vzdělávání se očekává, že za své vzdělávání a jeho průběh převzmu odpovědnost sami jednotlivci. Má-li si však člověk organizovat vzdělávání sám, je třeba mu poskytnout podporu a poradenství. To platí zvláště při vydávání poukazů na vzdělávání, tohoto sporného nástroje v odborném dalším vzdělávání, podporovaného Sociálním zákoníkem III. Zaprvé je problematické vydávat poukazy na vzdělávání nezaměstnaným, kteří potřebují získat především orientaci a podporu. Zadruhé tento systém ztroskotá, nebude-li doplněn informacemi a poradenstvím o dosti nepřehledných nabídkách dalšího vzdělávání.

Pokud tato poradenská a orientační pomoc chybí nebo je nedostatečná, působí nároky celoživotního vzdělávání a samostatně organizovaného učení i vydávání poukazů na vzdělávání sociálně selektivně. To znamená, že se si s nimi poradí spíše lidé, kteří se nepřestali vzdělávat a mají lepší postavení ve společnosti. Pro lidi, kteří mají ke vzdělávání daleko, nebo jsou sociálně znevýhodněni, to je bez pomoci podstatně těžší.

### Změněné druhy výdělečné činnosti

Normální průběh celoživotní výdělečné činnosti zaměstnance v určité profesi stále více ustupuje složitějším vzorcům, jako je změna zaměstnání, pracovní činnost na částečný úvazek, bez příjmu, nejisté zaměstnanecké poměry (noví samostatní podnikatelé, zdánliví zaměstnanci, zaměstnanci půjčovaní jinému podniku), a častější přechod z jedné situace do druhé se stává stále „normálnější“. Termín „podnikatel s pracovní silou“ („*Arbeitskraftunternehmer*“) označuje eufemisticky nový typ zaměstnání, při kterém se pracovník často pohybuje na pokraji existenčního minima a bez perspektivy řádného zaměstnaneckého poměru. Pro tyto lidi bývá poradenství poskytované pracovní správou nedostupné. Přitom potřebují poradenství při plánování další profesní cesty a kvalifikace i v konkrétních problémových situacích (např. sociální pojištění, uzavírání smluv aj.) To znamená, že diverzifikace a individualizace vzdělávacích a profesních drah musí být doprovázená kvantitativní a kvalitativní intenzifikací poradenství.

### Přibývání „problémových skupin“

Tendenci ke stále větším segmentacím a znevýhodněním způsobují především společenské a ekonomické podmínky. V Německu je vysoký počet lidí, kteří nedokončili školu nebo profesní přípravu, nedostatek učebních a pracovních míst, chybí schopnost společnosti integrovat menšiny, přibývá nezaměstnaných a „problémových mladistvých“ a dlouhodobě nezaměstnaných. Tento vývoj dokazuje zvýšenou potřebu kvalitního poradenství specifického pro cílové skupiny.

### Nová média a poradenství

Mohlo by se zdát, že zvýšenou poptávku po poradenství lze uspokojit pomocí elektronických médií, jako je Internet a specifické elektronické info-nabídky. Elektronická média mohou poskytovat informace, a tak doplňovat osobní poradenství, nemohou však institucionální a osobní poradenství nahradit:

- Stále ještě je mnoho lidí, kteří nemají k elektronickým médiím z finančních důvodů přístup a/nebo mají potíže s orientací v daných nabídkách;
- Většina z těch, kdo hledají radu, potřebuje pomoc a poradenství při využívání a vyhodnocování nabídek v elektronických médiích;

- Mnozí lidé potřebují osobní individuální pomoc při rozhodování, jakou počítač poskytnout nemůže.

Možnost využívání informací v e-médiích klade na poradenství nové kvalitativní požadavky.

### III. Aktuální stav poradenství a poradenských institucí v SRN

#### Vzdělávací poradenství všeobecně

Vzdělávací poradenství po ukončení školy ve srovnání s evropskými zeměmi a USA zaostává. Poradenské nabídky se soustřeďují především na podporu při rozhodování v krizových situacích a na přechody mezi jednotlivými vzdělávacími a profesními fázemi. Pojetí poradenství jako celoživotní doprovodné orientace není v německé vzdělávací politice zakotveno.

Existují velké rozdíly mezi jednotlivými obory a institucemi. Poradenství pro studující se etablovalo lépe a profesní poradenství je přinejmenším kvantitativně zakotveno u Spolkové agentury práce (BA), v dalším vzdělávání však chybějí plošné nabídky poradenství, nezávislé na jeho poskytovatelích.

Vzhledem k nepřehlednosti, rozmanitosti a rozdílné kvalitě zařízení pro další vzdělávání, existuje naléhavá potřeba poradenství, které by bylo nadřazeno jeho poskytovatelům. Nedávno zveřejněný průzkum nadace *Bildungstest*, zařízení pro testování kvality v dalším vzdělávání, zjistil značné deficity právě v poradenství.

Nedostatky jsou v koordinaci jednotlivých poradenských služeb a v kvalitativních standardech jednotlivých poradenských odvětví, např. pokud jde o kvalifikace poradců a poradenské koncepty. Nabídka je nedostatečná také kvantitativně.

#### Poradenství prostřednictvím Spolkové agentury práce

Spolková agentura práce (BA) a její odborná vysoká škola v Mannheimu poskytly důležité podněty a návrhy na změny kvality a metodiky poradenství, které bohužel nebyly vždy realizovány.

Při vzdělávání a zaměstnávání poradců v BA se projevují problémy s kvalitou, které souvisejí s poměrem mezi (příliš krátkým) vzděláváním pracovníků BA na odborné vysoké škole v Mannheimu a externím nábořem poradců (středoškoláků a vysokoškoláků). Vzdělávání velké části poradců ve vlastní vysoké škole, v sobě skrývá nebezpečí úzkého zaměření na specifické činnosti BA, a tím omezení kvalifikace absolventů.

Poradenství v BA je spojeno s přílišnou byrokracií a také s možností, že se poradenství použije k vyloučení některých lidí z těch, kdo žádají o radu. K těmto obavám přispívá plánovaná kategorizace těch, kdo hledají vzdělávání, podle schopnosti vzdělávat se, a tzv. kompetenční zkoušky, kterých se mají podle nedávno uzavřeného Vzdělávacího paktu účastnit komory, jako

zástupci podniků. Profesní poradenství se tak používá k redukci počtu uchazečů.

Pracovníci zákaznických a servisních center v agenturách, které fungují jako první útočiště pro cílové skupiny profesního poradenství, jsou novými úkoly přetížení a nemají dostatečnou kvalifikaci. Aspekty racionálního osobního nasazení tím získávají převahu na úkor kvality kontaktu se zákazníkem a poradenského výkonu. Není dosud jasné zůstává, jak mají pracovní agentur zvládnout požadavky vyplývající z poradenství pro nové cílové skupiny těch, kdo pobírají podporu v nezaměstnanosti podle *Arbeitslosengeld II*.

Neúspěšnost profesního a pracovního poradenství a její ne vždy pozitivní image jsou často dávány za vinu nikoliv poradcům, nýbrž deficitní situaci na trhu učebních míst a na trhu práce. Stížnosti na nedostatek kvality je však třeba brát vážně. Lékem není další standardizace nástrojů, zvýšené používání dotazníků a zkrácení hodin v poradenství, nýbrž zlepšení rámcových podmínek. Kontrola v poradenství by měla řídit požadavky zajištění kvality.

Zprostředkovatelé práce a poradci mají příliš málo času na jednotlivé případy. Tlak na zprostředkování pomoci, začlenění do zaměstnání a vedení statistiky ohrožuje kvalitu poradenství. Poradenství spojené s možnými sankcemi negativně ovlivňuje důvěrný vztah potřebný pro poradenský pohovor. Tento problém se bude dále zhoršovat vzhledem k zostření situace v důsledku reformy *Hartz IV*.

Zrušení funkce pracovních poradců při reorganizaci agentur v zákaznických centrech je v rozporu se snahami o lepší poradenství a zprostředkování práce „zákazníkům“ pracovní správy, což sama BA deklaruje jako prioritní cíl. Zprostředkovatelé práce nejsou pro poradenství v dalším vzdělávání školení, a to je při vydávání poukazů na vzdělávání důležitější, než kdy předtím. Již zmíněný průzkum nadace *Bildungstests* zjistil závažné nedostatky v kvalitě poradenství pracovní správy speciálně v dalším vzdělávání.

#### **IV. Shrnující doporučení pro koherentní koncept týkající se vzdělávacího a profesního poradenství a poradenství v dalším vzdělávání**

Vytvoření rozsáhlé a kvalitní nabídky poradenství ve veřejné odpovědnosti se musí projednat a následně realizovat. To bude vyžadovat některé zásahy.

Nabídka poradenství musí doprovázet všechny vzdělávací a životní fáze. Proto je potřeba vytvořit mezi aktéry na všech úrovních shodný koncept, který by se v prvním stupni mohl zaměřit na dosud okrajové cílové skupiny (např. na lidi bez ukončené školní docházky, migranty, ženy, které se chtějí znovu vrátit k profesi)

s cílem zvýšit jejich účast na vzdělávání a integrovat je. Zásadně by však měl být určen pro všechny. S profesní orientací je třeba začít ve škole, tzn. zařadit ji do školních kurikul.

Poradenství musí být nezávislé na jednotlivých institucích a musí být bezplatně přístupné pro každého. Má-li poradenství, jak to požadují příslušné dokumenty, sloužit též vývoji a posílení schopnosti sebeřízení, a to je důležité zejména pro lidi bez kontaktu se vzděláváním a pro handicapované, pak se přístup k poradenství nesmí vyhrazovat podle sociálních či materiálních kritérií. To znamená, že poradenství musí být financováno z veřejných prostředků, přičemž stát nemusí být zřizovatelem poradenských zařízení, musí však garantovat nabídku, přístup a kvalitativní standardy.

Organizace a struktura poradenských služeb by měla vyplynout z komplexního konceptu, který by odpovídal nejširším potřebám poradenství cílových skupin. Na počátku by si měli kvalifikovaní odborní poradci na pracovišti daný problém ujasnit, a pak případně poslat žadatele o radu do další specializované poradny. Analýza má poradci poskytnout informace o zájmech, kompetencích a deficitech žadatelů, nemá však sloužit k jejich segmentaci s tím důsledkem, že jim budou určité možnosti odepřeny.

Jednotlivé poradenské nabídky musejí být vzájemně sladěny a řídit se určitými jednotnými kvalitativními standardy. K tomu jen nějaká hesla: kontinuální další vzdělávání poradců, formy informací a poradenství vhodné pro cílové skupiny, smysluplné kombinace elektronických informací a osobního poradenství. Výzkum a evaluaci kvality a účinnosti poradenství je potřeba provádět v dlouhodobém, kvalitativním smyslu, protože kvantitativně se dají sotva měřit.

Komplexní a obtížná oblast úkolů poradců vyžaduje rozsáhlé a dobré vzdělání. To by se mělo poskytovat zpravidla formou vysokoškolského studia vhodného oboru, doplněného dalším vzděláváním pro poradce. Vzdělává-li nějaká instituce, např. BA, svůj poradenský dorost ve „své“ vysoké škole, měla by tato škola zůstat integrovaná v odborných vysokých školách Spolku a poskytovat poradenskou kvalifikaci, která by se dala uplatnit také mimo danou instituci.

---

<sup>1</sup>*Informaci o činnosti Spolkové agentury práce přineseme v některém z příštích čísel Zpravodaje.*

---

*Pramen: Herdt, Ursula: Thesen zur Berufs- und Weiterbildungsberatung. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2004, č. III, s. 33-36.*

# Odborné vzdělávání ve Flandrech

**V roce 2004 provedl Vlámský úřad pro zaměstnání a odbornou přípravu (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding – VDAB*) šetření, z něhož vyplývá, že odborné vzdělávání nabízí mladým lidem mnohem lepší vyhlídky na uplatnění na trhu práce.**

VDAB registruje každoroční příliv absolventů na trh práce. Studie VDAB v roce 2004 rozšířila vzorek tak, aby zahrnoval celkem 80 250 mladých lidí, včetně těch, kdo přišli z odborného vzdělávání. Studie ukazuje, že některé kvalifikace nabízejí lepší a rychlejší vyhlídky na nalezení zaměstnání, zejména vzdělávací programy ve stavebnictví, turismu nebo sportu (druhý cyklus), hotelový management, zemědělství/ zahradnictví, strojírenství, *public relations* (třetí cyklus), pečovatelský o staré lidi a pečovatelský obecně (vysokoškolské vzdělávání) a studium pro pozici asistenta architekta.

Výsledky částečně odrážejí srovnávání údajů, poskytnutých absolventy škol, s povoláními, v nichž jsou největší problémy. 1800 studentů každoročně předčasně odejde ze školy po jednom nebo dvou ročnících sekundárního vzdělávání. 6500 přeruší studium, aniž by dokončili sekundární cyklus, mají však stále možnost pokračovat ve studiu v odborném vzdělávání.

---

*Pramen: Belgium. Technical education offers better job market prospects in Flanders. Cedefop Info, 2004, č. 2, s. 10.*

## Nezaměstnanost mládeže v Nizozemsku

**Míra nezaměstnanosti je v Nizozemsku relativně nízká, stoupá však rychleji než průměr EU, zejména mezi mládeží. Vzhledem ke stárnutí populace bude tato skupina hrát podstatnou roli na (budoucím) trhu práce.**

Ministři školství a sociálních věcí v listopadu 2003 společně formulovali akční plán a sestavili komisi pro nezaměstnanost mládeže (*Taskforce Jeugdwerkloosheid*).

Cílem akčního plánu je zajistit, aby

- míra nezaměstnanosti mládeže nebyla více než dvakrát vyšší než národní průměr;
- se předešlo dlouhodobé nezaměstnanosti tím, že každý mladý nezaměstnaný do šesti měsíců získá práci nebo se vrátí do vzdělávání.

Organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, střediska pro práci a výdělek (*Centrum voor Werk en Inkomen – CWI*), obce a další instituce už přijaly různé iniciativy proto, aby zabránily dalšímu zvýšení míry nezaměstnanosti mládeže. Snaží se pomoci mladými lidem k tomu, aby se dostali zpátky do školy, pokud to potřebují, nebo získali zaměstnání, pokud je to možné. Výzva Nadace práce (sociálních partnerů) žádá podniky a zaměstnanecké organizace, aby v kolektivních smlouvách stimulovaly zaměstnanost mládeže, budovaly místa praktické přípravy a vytvářely více startovních pracovních míst nebo funkcí pro absolventy škol.

Komise pro nezaměstnanost mládeže podpořila realizaci těchto cílů:

- 40 000 pracovních míst určených mladým, např. učení se při práci, učňovství, práce na smlouvu (na

dobu určitou) atd. má být zaručeno a realizováno do konce roku 2007;

- dalších 10 000 pracovních míst pro mladé má být zaregistrováno v CWI;
- 7500 mladých lidí by mělo skutečně nastoupit v zaměstnání pro mladé.

Další aktivity komise:

- podporovat obce při zajišťování spolupráce mezi vzděláváním, péčí o mládež a službami trhu práce;
- informovat mladé lidi a jejich rodiče o významu práce a vzdělávání prostřednictvím národních a regionálních kampaní;
- zprostředkovávat výměnu dobrých a inovativních zkušeností z praxe;
- stimulovat větší dostupnost krátkých individuálně zaměřených kurzů pro absolventy škol prostřednictvím regionálních středisek profesní přípravy;
- vyměňovat si zkušenosti s fiskálními opatřeními;
- iniciovat Pas znalostí (jednotný průkaz pro mládež spojený s vývojem Europassu) tak, aby kompetence mladých lidí byly na trhu práce transparentní.

---

*Pramen: The Netherlands. The threat of a lost generation – strong commitment to fight growing youth unemployment. Cedefop Info, 2004, č. 2, s. 17.*

# Co nového v časopisech

Vocational training	
<p>Skåbrevik, Karl J. – Bergem, Randi – Båtevik, Finn Ove  <b>Higher education entrance exam or craft certificate for disadvantaged adolescents.</b> [<i>Přijímací zkouška na vysokou školu nebo řemeslnický certifikát pro znevýhodněné mladistvé.</i>]            Vocational training, 2003, č. 30, s. 13-19. 2 tab., lit. 8.            Norské střední školy a systém učňovství by měly přijmout opatření, která by pomohla znevýhodněným žákům získat oprávnění ke vstupu na vysokou školu nebo řemeslnický certifikát. Článek prezentuje výsledky projektu iniciovaného norským ministerstvem školství. V rámci projektu se zjišťovalo, jak školy mohou plánovat, organizovat a realizovat individuální vzdělávací plány pro znevýhodněné žáky.</p>	<p>Milagre, Cristina – Passeiro, João – Almeida, Victor  <b>New trainer profiles for socially disadvantaged groups.</b> [<i>Nové profily pedagogických pracovníků pro sociálně znevýhodněné skupiny.</i>]            Vocational training, 2003, č. 30, s. 20-28, lit. 18.            Potřeba větší efektivity v profesní přípravě sociálně znevýhodněných skupin v Portugalsku vedla k reorganizaci vzdělávání a k zavedení nových vzdělávacích metod. Výzkumné organizace včele s INOFOR navrhly 5 nových profilů pedagogických pracovníků a systém jejich vzdělávání: auditor dovedností; člověk sledující průběh profesní přípravy; mediátor mezi rodinou, spolupracovníky a vrstevníky; člověk podporující osobní a sociální rozvoj učňů; člověk, který učňům pomáhá při hledání praxe a zaměstnání.</p>
<p>Nisar, Tahir M.  <b>Training as a strategy in value-creation processes.</b> [<i>Profesní příprava jako strategie v procesech vytvářejících hodnotu.</i>]            Vocational training, 2004, č. 31, s. 3-9. 1 tab., lit. 19.            Podniky navrhují vzdělávací programy, aby zajistily, že zaměstnanci budou efektivně přispívat k podnikatelskému úspěchu. Článek vypočítává faktory určující podnikové vzdělávání: větší firmy s odpovídajícími technologickými systémy, zavedené interní trhy práce a podniky, které zaměstnávají vzdělané pracovní síly, pravděpodobněji přijmou dobře definovanou strategii vzdělávání. Podnikové vzdělávání ovlivňuje také veřejná politika. Podniky by měly provést hodnotovou analýzu, která by jim pomohla vybrat optimální vzdělávání.</p>	<p>Troger, Vincent  <b>Vocational training in French schools: the State/ employer alliance.</b> [<i>Profesní příprava ve francouzských školách: dohoda mezi státem a zaměstnavateli.</i>]            Vocational training, 2004, č. 31, s. 10-14, lit. 12.            V dnešní Francii poskytuje většinu počáteční profesní přípravy školský systém v profesních lyceích (<i>lycées professionnels</i>) a v odborných směrech všeobecných lyceí. Tento charakteristický rys francouzského systému pochází z konce 19. století a je důsledkem vzdělávací politiky třetí republiky ve spojení s potřebami strojírenského a elektrotechnického průmyslu. Od 60. let postavení tohoto vzdělávání trpí, protože systematicky přebírá žáky, kteří neuspějí ve všeobecném sekundárním vzdělávání. Zaměstnavatelé, kteří podporovali úsilí státu v době, kdy byl nedostatek kvalifikovaných pracovních sil, se nyní snaží převzít kontrolu nad situací. Postupně se objevují nové formy spolupráce mezi podniky a školami.</p>
<p>Abrahamsson, Kenneth – Abrahamsson, Lena – Johansson, Jan  <b>From overeducation to underlearning: a survey of Swedish research on the interplay between education, work and learning.</b> [<i>Od nadbytečného vzdělávání k nedostatečnému učení: šetření švédského výzkumu o vzájemném působení mezi vzděláváním, prací a učením.</i>]            Vocational training, 2004, č. 31, s. 15-26, lit. 59.            Ve většině evropských zemí je podporována expanze vzdělávání, menší pozornost je však věnována tomu, jak jsou získané znalosti a dovednosti využívány při práci. Článek se věnuje otázce nadbytečného vzdělávání z hlediska rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Ukazuje, jak se profesní požadavky mění nebo zůstávají stejné, a jaké jsou překážky a podmínky pro učení na pracovišti.</p>	<p>Pollmann, Olaf  <b>E-Learning – Virtual universities in context.</b> [<i>E-learning – virtuální univerzity v kontextu.</i>]            Vocational training, 2004, č. 31, s. 46-51, 6 obr., lit. 3.            Virtuální učení hraje v celoživotním vzdělávání důležitou roli. Je třeba vyvinout techniky, které splňují mezinárodní požadavky. Kulturní rozdíly v obsahu vzdělávání. Vysvětlení termínu <i>blended learning</i>, při kterém se střídají onlinové fáze a fáze výuky tváří v tvář. Například: internetové fórum – vzájemné poznávání – internetové fórum a e-mailová pošta – srovnávání úrovně znalostí – individuální e-mailová pošta. Statistické údaje o využívání Internetu ve světě. Podíl uživatelů Internetu z celkové populace činí v Asii/Pacifiku, v Evropě a v Severní Americe něco přes 30 procent, celosvětový průměr je pouhých 10 procent.</p>

# Nové knihy v knihovně

Trhlíková, Jana – Úlovcová, Helena – Vojtěch, Jiří  
**Přechod absolventů středních škol do praxe a jejich uplatnění - SOŠ - I. etapa.**

Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2004. 83 s. (Projekt: Informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce - ISA) Sg. 25 428

*Porovnáme-li subjektivní náhled studentů jednotlivých oborů na nabídku volných pracovních míst v jejich oboru se statistickými údaji o míře nezaměstnanosti studentů, můžeme konstatovat, že hodnocení studentů poměrně věrně kopíruje zjištěné statistické údaje.*

Kalousková, Pavla – Štastnová, Pavlína – Úlovcová, Helena – Vojtěch, Jiří

**Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů pro vstup na trh práce – 2004.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2004. 43 s. Sg 25 429

*Další očekávání zaměstnavatelů se týkají pružnějšího reagování školského systému na měnící se profesní potřeby. Respondenti požadují především zavádění, rozšiřování a omezování studijních či učebních oborů, popřípadě změnu jejich obsahu, a to v závislosti na potřebách trhu práce.*

**Career Guidance. A handbook for policy makers.** [Kariérní poradenství. Příručka pro rozhodující politické činitele.] Paris, OECD 2004. 76 s. Sg 25 435  
ISBN 92-64-01519-1

*Kapitoly: Zlepšování kariérního poradenství pro mladé lidi (Kariérní vzdělávání a poradenství ve školách, Kariérní poradenství pro ohrožené mladé lidi, Kariérní služby v terciárním vzdělávání). ♦ Zlepšování kariérního poradenství pro dospělé (Kariérní poradenství pro nezaměstnané dospělé, Kariérní poradenství pro zaměstnané dospělé, Kariérní poradenství pro starší dospělé). ♦ Zlepšování*

*přístupu ke kariérnímu poradenství (Rozšiřování přístupu ke službám kariérního poradenství, Služby kariérního poradenství pro znevýhodněné skupiny). ♦ Zlepšování systémů, které podporují kariérní poradenství (Zlepšování kariérních informací, Profesní příprava a kvalifikace, Financování kariérního poradenství, Koordinace a strategické vedení, Zajišťování kvality kariérního poradenství, Hodnocení efektivnosti kariérního poradenství). ♦ Charakteristiky systému celoživotního poradenství.*

**Completing the Foundation for Lifelong Learning. An OECD survey of upper secondary schools.** [Dokončování základů pro celoživotní vzdělávání. Šetření středních škol provedené OECD.] Paris, OECD 2004. 171 s. ISBN 92-64-10372-4 Sg. 25 436

*Z obsahu: Středoškolského vzdělávání jako přechod mezi základní školou a vstupem do světa práce nebo do vysokoškolského vzdělávání. Kvalita učitelského sboru. Dostupnost prostředků IKT. Přizpůsobování středoškolského vzdělávání novým technologiím. Jedenáct orientačních indikátorů charakteristik středních škol.*

Šlosar, Dušan – Steklík, Jan

**Jazyčník.** 1. vyd. Praha, Dokořán 2004. 143 s. ISBN 80-7363-005-2

*... v předložce díky už pozitivní hodnocení netkví... Mohli bychom se odevzdaně s tímto europeismem smířit ale ... Ale znamená to ochuzení, protože se tím zřikáme existujících vypracovaných možností hodnotících odstínů: díky pro okolnosti příznivé (díky krásnému počasí), vzhledem k pro jevy hodnocené neutrálně (vzhledem k nejistému počasí) a vinou (vinou povodní) pro věci nemilé nebo přímo zlé.*

## Zajímavé internetové adresy

Statistický úřad Evropské unie – Eurostat zpřístupnil od 1. října 2004 všechny své údaje a publikace **bezplatně na Internetu**. Zajišťuje tak volný přístup k ekonomickým a sociálním informacím o eurozóně, o Evropské unii a o všech 25 členských státech. V současné době je k dispozici více než 300 miliónů dat z různých oborů. Stránky jsou k dispozici v angličtině, francouzštině a v němčině.

<http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

**Evropský portál pro mládež** byl otevřen 26. května 2004 a v současné době funguje ve všech úředních jazycích EU, tedy i v češtině. Vedou z něj spojení na více než 10 000 webových stránek s informacemi, které mohou zajímat mladé lidi. <http://europa.eu.int/youth>