

z p r a v o d a j

XVI. ročník

9

2005

- 2 Editorial
Pokusy o harmonizaci a transparentnost odborného vzdělávání v Evropě.
- 3 Střednědobé priority pro CEDEFOP
Priority stanovené do roku 2008 navazují na Kodaňskou deklaraci a Maastrichtské komuniké.
- 3 Vzdělávání v Evropské unii v číslech
Vybrané údaje z publikace EURYDICE.
- 4 Půl století odborného vzdělávání v Evropě
Od roku 1953 do současnosti (navazuje na článek o historii OVP z minulého čísla).
- 5 Stručná historie testů a zkoušek
Způsoby měření předpokladů pro vykonávání určitého povolání.
- 6 Školy MET v USA
Veřejné střední školy poskytující personalizované kurikulum.
- 7 Typologie znalostí, dovedností a kompetencí
Definice termínů a návrh sjednoceného rámce kompetencí.
- 8 Informační technologie v Německu
Systém dalšího vzdělávání v informačních technologiích a vztahy s vysokoškolským vzděláváním.
- 11 A-levels ve Spojeném království
Letošní výsledky zkoušek a jejich hodnocení.
- 12 Reforma profesní přípravy v Lucembursku
Návrh zákona o celoživotním vzdělávání.
- 12 Pas pro trh práce v Nizozemsku
Nástroj navržený Skupinou pro nezaměstnanou mládež.
- 13 Informační systém o vzdělávání v Estonsku
Estonský systém informací o vzdělávání – EHIS.
- 14 Co nového v časopisech
Formation Emploi, 2005, č. 90; Wirtschaft und Berufserziehung, 5Z, 2005, č. 4.
- 15 Nové knihy v knihovně
EURYDICE, BIBB, ÚIV, NÚOV...
- 16 Znovuobjevené knihy
Samuel Noah Kramer: Mytologie starověku; Hippolyte Taine: Studie o dějinách a umění.
- 16 Zajímavé internetové adresy
Sdružení pro umělecká řemesla; Informační audit – cesta k rozvoji znalostní organizace.

Editorial

Pozornému čtenáři Zpravodaje jistě neunikne, že jsme z jednoho článku o dějinách odborného vzdělávání v Evropě převzatého z časopisu *Vocational training* udělali články tři. Dva z nich se v tomto čísle zabývají novější historií odborného vzdělávání v Evropě. V té se zpočátku objevovaly snahy o sjednocování odborného vzdělávání a přípravy v rámci Evropského společenství a o přenesení pravomocí v této oblasti na Společenství. Někteří politici viděli ve sjednocování odborného vzdělávání klíč k větší mobilitě pracovníků, která by pomohla snížit nezaměstnanost a zároveň odstranit nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v některých regionech. Snahy o přenesení odpovědnosti za odborné vzdělávání na Evropské společenství však nebyly úspěšné. Vzdělávací systém je součástí historie a kulturních tradic každé země a změny v něm se prosazují velmi těžko, zejména jsou-li vynucovány zvnějšku. I pouhé srovnávání programů odborného vzdělávání se ukázalo jako neproveditelné, protože rozdíly ve vzdělávacích systémech – různá délka povinné školní docházky, různá struktura školských institucí, nesteréjně vzdělávací dráhy žáků, odlišná koncepce přípravy na povolání apod. – uskutečnění tohoto úkolu znemožnily.

Proto se postupně upustilo od myšlenky sjednocování odborného vzdělávání a přešlo se k plánu na srovnávání jeho výsledků. Koncem osmdesátých a začátkem devadesátých let řídil Cedefop projekt, jehož úkolem bylo posoudit rovnocennost kvalifikačních dokladů o způsobilosti k výkonu jednotlivých povolání. V projektu bylo posuzováno více než dvě stě povolání úrovně 2, tzn. vyučených pracovníků (i když v některých státech je příslušná kvalifikace získávána ve středních odborných školách). Povolání byla rozdělena do 19 skupin a materiály týkající se rovnocennosti kvalifikačních dokladů byly v letech 1989-1993 uveřejňovány postupně v Úředním věstníku Evropských společenství. Názvy povolání byly překládány do všech (v té době) devíti jazyků ES. I s tímto překladem byly problémy. „Evropský“ název povolání byl vybrán jako nejvýstižnější, a proto se někdy lišil od názvu povolání běžně používaného v zemi, kde se mluví daným jazykem. (Z těchto materiálů sestavený anglicko-francouzsko-německý slovník názvů povolání doplněný o české ekvivalenty najdete ve Zpravodaji, 1998, č. 2, příloha I.) Výčty kvalifikačních dokladů byly v Úředním věstníku ES doplněny popisem pracovních úkolů a činností, které příslušný pracovník vykonává.

Nyní se v Evropské unii diskutuje o návrhu osmiúrovňového Evropského rámce kvalifikací, který by měl sloužit jako šablona, do níž se jednotlivé kvalifikace budou zařazovat podle toho, který popis (na jaké úrovni) se pro ně nejvíce hodí. Tím by se měl návrh vyhnout větším terminologickým problémům. I když, jak se můžete dočíst v článku na straně 7-8, jsou mezi odbornou veřejností určité nejasnosti o tom, co si představit pod termíny znalosti, dovednosti a kompetence. Především výraz „kompetence“ působí nejvíce nesnáží.

Úplný název návrhu zní *Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení*. A právě to slovo *učení* je v češtině trochu problematické. Odhlédneme-li od toho, že učení probíhá celoživotně, ať o něj člověk usiluje či ne (a někdy se nežádoucí věci učí snadněji a rychleji než ty, které mají tvůrci politiky celoživotního učení na mysli), stále ještě je tu otázka, zda je možné doslovně překládat některá slovní spojení. Česky například není možné „poskytovat učení“ tak, jako to dělají „learning providers“, poskytovat lze jenom příležitosti k učení, nebo na druhé straně „získat učení v neformálním uspořádání“ (*learning acquired in informal setting*). Získat je možné jen vědomosti (jiný překlad anglického slova „learning“), nabízí se však otázka, zda se informálně nezískávají snadněji dovednosti nebo kompetence než vědomosti.

V každém případě je se začátkem nového školního roku o čem přemýšlet.

AK

Střednědobé priority pro CEDEFOP

V květnu 2005 stanovil řídicí výbor Cedefopu střednědobé priority a programy práce na léta 2006, 2007, 2008. Cedefop se bude i nadále zaměřovat na cíle Lisabonské strategie a bude podporovat realizaci úkolů a priorit, které pro odborné vzdělávání a přípravu stanovila Kodaňská deklarace (2002) a Maastrichtské komuniké (2004)¹.

Obecným strategickým cílem Evropské unie, a tím i Cedefopu, je celoživotní rozvíjení kompetencí a kvalifikací občanů. Klíčové úkoly pro nadcházející období jsou:

- Zlepšit (odbornou) vzdělanost evropského obyvatelstva poskytováním celoživotního poradenství, preventivními opatřeními snižovat počet předčasných odchodů ze školy, analyzovat charakteristiky lidí s nízkou kvalifikací a poskytovat zacílená vzdělávací opatření.

Střednědobá priorita: Zaměřit se na potřeby lidí s nízkou kvalifikací a znevýhodněných skupin.

- Posilovat odborné vzdělávání a přípravu (OVP) na všech úrovních poskytováním flexibilnějších a přístupnějších vzdělávacích cest, vytvářením větší návaznosti s vysokoškolským vzděláváním a podporováním dohod o celoživotním vzdělávání uzavíraných se sociálními partnery.

Střednědobá priorita: Zlepšovat image a přitažlivost OVP pro zaměstnavatele a pro jednotlivce.

- Uznávat kompetence získané různými způsoby a zlepšovat transparentnost a mobilitu prostřednictvím Europassu, systému kreditů a Evropského rámce kvalifikací.

Střednědobá priorita: Spojit OVP s poptávkou po vysoce kvalifikovaných pracovních silách, zejména aktualizováním a zvyšováním kompetencí starších pracovníků.

- Posilovat investice do lidského kapitálu a profesní přípravy, zajišťovat kvalitu a podporovat inovace, včetně

ně zlepšování statusu a rolí učitelů a instruktorů v OVP.

Střednědobá priorita: Dosahovat vysoké úrovně kvality a inovací v systému OVP.

Uvedené čtyři priority budou obsaženy ve všech aktivitách, v plánech jednotlivých oblastí a v plánech individuální práce v rámci Cedefopu, bude se k nim však přistupovat z různých úhlů. Například druhá priorita „zlepšovat image a přitažlivost OVP pro zaměstnavatele a pro jednotlivce“ bude uskutečňována různými způsoby, včetně:

- poskytování relevantních výsledků výzkumu (též vývoje na trhu práce), analyzování účasti různých cílových skupin v OVP a identifikování překážek učení – to je v Cedefopu úkol pro **oblast A (výzkum)**;

- podporování Evropské komise při propagaci Evropského rámce kvalifikací a zvyšování zřetelnosti kurikul profesní přípravy používáním Europassu – to patří pod **oblast B (podávání zpráv o OVP)**;

- organizování debat a výměn prostřednictvím programu studijních pobytů, podporování účasti sociálních partnerů na těchto akcích a rozšiřování výsledků programů Leonardo da Vinci – to jsou úkoly pro **oblast C (výměna a podporování partnerství)**.

¹ Viz Zpravodaj, 2005, příloha II/2005.

Pramen: CEDEFOP. The backbone of our work: the new medium term priorities. Cedefop Info, 2005, č. 2, s. 5.

Vzdělávání v Evropské unii v číslech

Podíl 20-24letých lidí, jejichž nejvyšší dosažená kvalifikace je na úrovni ISCED 0 – 2 (2002), v procentech

EU-25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
23,4	18,9	8,3	20,4	26,7	19,6	18,7	35,1	18,3	16,1	30,9	14,7	26,8	20,7	30,2	14,2	61,0	26,7	15,0	11,9	56,3	10,0	6,0	13,8	13,3	22,8

Podíl 20-24letých lidí, jejichž nejvyšší dosažená kvalifikace je na úrovni ISCED 3C (2002), v procentech

EU-25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
12,1	9,4	33,2	25,1	-	-	3,5	0,6	22,1	7,4	6,2	-	10,5	8,3	27,4	27,1	-	13,3	-	27,1	-	25,6	27,0	-	-	18,6

Podíl 20-24letých lidí, kteří uspokojivě dokončili alespoň vyšší sekundární vzdělávání (ISCED 3), 2002, v %

EU-25	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SE	UK
76,6	81,1	91,7	79,6	73,3	80,4	81,3	64,9	81,7	83,9	69,1	85,3	73,2	79,3	69,8	85,8	39,0	73,3	85,0	88,1	43,7	90,0	94,0	86,2	86,7	77,2

Pramen: Key Data on Education in Europe. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005.

Půl století odborného vzdělávání v Evropě

V roce 2002 uspořádal CEDEFOP ve Florencii konferenci s názvem „Dějiny odborného vzdělávání a přípravy v Evropě ze srovnávacího hlediska“. Z příspěvků přednesených na této konferenci byl zpracován článek pro časopis Vocational training. V minulém čísle jsme uveřejnili překlad první části článku, která se věnovala historii odborného vzdělávání a přípravy (OVP) od středověku do konce 19. století. Nyní přinášíme druhou část, která se zabývá více než padesátiletou historií OVP od roku 1953 do současnosti.

V roce 1953 se řídicí orgán Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO), nejvyšší úřad, ve své první zprávě zmiňoval nejen o hospodářských, nýbrž také o sociálních důvodech společné činnosti. Například o tom, že OVP zlepšuje bezpečnost práce v hornictví, kde byly při nehodách každoročně zabity či zraněny stovky horníků.

Po roce 1953 byl postupně uskutečňován tento program: shromažďování dokumentace, pořádání pravidelných schůzí a výměna informací mezi činiteli odpovědnými za OVP v jednotlivých členských státech a ustavení Stálé komise pro profesní přípravu.

Další důležitou iniciativou bylo financování profesní přípravy pro nezaměstnané horníky.

Potřeba OVP byla v Římské smlouvě vyjádřena jasněji než v dohodě o ESUO. Odborné vzdělávání v ní bylo například popsáno jako prostředek dosažení „harmonické sociální situace s politikou plné zaměstnanosti“. Společná činnost v oblasti OVP byla označena za předpoklad volné mobility pracovních sil a výměny mladých pracovníků v rámci Evropského hospodářského společenství (EHS).

12. května 1960 rozhodla Rada ministrů o urychlení realizace programu OVP z roku 1957. Cílem bylo odstranit nedostatek kvalifikovaných pracovníků, snížit vysokou míru nezaměstnanosti v některých regionech, např. na jihu Itálie, a zlepšit životní podmínky pracovníků.

Po konzultacích s odborníky v členských státech, s odborovými svazy a se zaměstnavateli předložila Komise desetibodový program společné činnosti. Plánu na přenesení odpovědnosti v oblasti OVP na Společenství oponovaly zejména Francie a Německo.

V 60. letech byla tato politická opozice silná, ale vše se změnilo po summitu v Haagu v roce 1969. Do řešení sociálních problémů měli být zahrnuti sociální partneři a OVP mělo být podporováno.

Tento trend byl posílen hospodářskou krizí v roce 1973 po říjnové (či jomkipurové) válce – čtvrté arabsko-izraelské válce.

Myšlenka společné politiky OVP se rozvíjela pomalu a setkávala se s opakovanou vážnou opozicí ze strany členských států. Panovaly obavy, že vyzkoušené formy profesní přípravy by mohly být nahrazeny něčím novým.

Po roce 1970 došlo ke změně. Vlády a zejména odborové svazy se začaly zabývat otázkou počáteční a další profesní přípravy. OVP se mělo zlepšit prostřednictvím výzkumu. V mnoha zemích byly založeny instituce, které měly výzkum provádět.

V roce 1975 vydala Rada ministrů směrnici zakládající Cedefop – Evropské středisko pro rozvoj profesní přípravy. Výběr Berlína za sídlo Cedefopu měl demonstrovat skutečnost, že západní sektor města je nedílnou součástí ES. Evropské středisko bylo založeno 10. února 1975.

Cedefop byl pověřen těmito úkoly:

- dokumentovat vývoj, výzkum a instituce OVP;
- rozšiřovat informace;
- podporovat iniciativy usnadňující harmonizovaný přístup k OVP;
- jednat jako styčné místo pro zúčastněné strany.

Politika OVP se neustále dotýká uspořádání společnosti. Zabývá se nejen vyučováním, dovednostmi, znalostmi a hospodářskými výkony, ale také sociálními institucemi.

Pro práci Cedefopu je proto klíčové rovné zastoupení čtyř zainteresovaných stran. Řídicí výbor je složen ze zástupců vlád a organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců a Komise EU.

Svaz průmyslových a zaměstnavatelských konfederací Evropy (UNICE), Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) a státy Evropského hospodářského prostoru, které nejsou členy EU (Island, Lichtenštejnsko, Norsko), posílají své pozorovatele.

Svou odbornou a vědeckou činností středisko významně přispívá k tomu, že se další vývoj OVP v Evropě ubírá směrem od divergence ke konvergenci.

Od poloviny 80. let dochází mezi členskými státy k užší spolupráci v OVP. Vedle jednotlivých „akčních

programů“ jsou postupně zakládány nadace pro společnou politickou činnost.

Evropské akční programy byly zavedeny v roce 1986. Příkladem je společný akční program známý jako „Leonardo da Vinci“, který se stal základem pro testování inovací v oblasti celoživotního vzdělávání. Tento program od roku 1995 podporuje projekty, v nichž vzdělávací instituce, podniky, obchodní komory apod. z různých zemí spolupracují na podpoře mobility a inovací a pomáhají lidem zlepšovat profesní dovednosti v průběhu celého života.

Evropská nadace odborného vzdělávání (ETF) zahájila činnost v roce 1995 jako agentura EU pracující pro více než 40 nečlenských zemí EU, včetně kandidátských zemí, kterým pomáhá a podporuje je při reformování a modernizaci systémů OVP. Nadace úzce spolupracuje s Cedefopem.

Na **zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000** se hlavy států a vlád poprvé zabývaly problémy vztahujícími se ke vzdělávací politice. Evropská unie stanovila jako svůj strategický cíl stát se do roku 2010 nejkonkurenčnější a nejdynamičtější znalostní společností na světě.

Na **zasedání ve Stockholmu v roce 2001** stanovila Evropská rada tři cíle:

- zlepšení kvality a efektivnosti systémů vzdělávání a profesní přípravy v Evropské unii;
- usnadnění přístupu k systémům vzdělávání a profesní přípravy pro všechny;
- otevření systémů vzdělávání a profesní přípravy širšímu světu.

Bruggsko-kodaňský proces ukazuje, že společné snahy o plný a harmonický osobní a pracovní život mohou být v Evropě úspěšně rozvíjeny a naplňovány.

Proces je pojmenován po bruggské iniciativě hlav odborného vzdělávání a přípravy (říjen 2001), která vedla k tomu, že v listopadu 2002 ministři školství 31 evropských zemí (členských států EU, kandidátských zemí a zemí EHP) přijali **Kodaňskou deklaraci o zvýšené evropské spolupráci v OVP**.

„*Ekonomický a sociální vývoj v Evropě v posledních deseti letech zdůrazňuje potřebu evropské dimenze vzdělávání a profesní přípravy. Navíc přechod ke znalostní ekonomice schopné udržitelného hospodářského růstu s větším počtem lepších pracovních příležitostí přináší nové úkoly pro rozvoj lidských zdrojů.*“ Citace z Kodaňské deklarace.

Bruggsko-kodaňský proces podporuje „*cíl zvýšit dobrovolnou spolupráci v OVP tak, aby se stimulovala vzájemná důvěra, transparentnost a uznávání kompetencí a kvalifikací, a tím byl stanoven základ pro zvyšování mobility a usnadňování přístupu k celoživotnímu vzdělávání.*“ Citace z Kodaňské deklarace.

Členské státy, země EHP, sociální partneři a Evropská komise zahájili spolupráci na praktické úrovni, která má mít několik konkrétních výstupů:

- jednotný rámec pro transparentnost kompetencí a kvalifikací;
- systém přenosu kreditů v OVP;
- společná kritéria a principy kvality v OVP;
- společné principy pro validaci neformálního a informálního učení;
- celoživotní poradenství.

Pramen: Reuter-Kumpmann, Helga: From divergence to convergence. A history of vocational education and training in Europe. Vocational training, 2004, č. 32, s. 6-17.

Stručná historie testů a zkoušek

Přijímací zkoušky se dnes používají téměř všude. Pro mnoho činností existuje postup, který má testovat a hodnotit vhodnost uchazečů – pro přijetí do školy, do profesní přípravy a do zaměstnání.

První procedury pro měření profesních schopností byly vyvinuty německými psychology během 1. světové války. Testy měly ukázat, kteří kandidáti budou nejlépe schopni řídit motorová vozidla v bojových podmínkách. Selektivní proces byl vytvořen tak, aby pomohl německé armádě.

Po válce používala německá vláda a odbory tak zvané „psychotechniky“ v jiných oblastech. Mladí lidé měli být vybíráni pro profesní přípravu spíše podle

svých schopností, než podle svého původu. Testy schopností byly také určeny k tomu, aby snižovali nebezpečí hrozící veřejnosti, např. na železnici.

Jiné země, např. Francie, si mnohé z těchto psychotechnik vypůjčily a vyvinuly nové. Bylo založeno Mezinárodní sdružení pro psychotechniky (*l'Association Internationale de Psychotechnique*).

V dnešní době slouží testy schopností k tomu, aby odhalily silné stránky testované osoby a podpořily další vývoj ve prospěch této osoby a jejího zaměstnavatele.

Pramen: Reuter-Kumpmann, Helga: From divergence to convergence. A history of vocational education and training in Europe. Vocational training, 2004, č. 32, s. 6-17.

Školy MET v USA



Pedagogové Dennis Littky a Elliot Washor byli v roce 1993 požádáni příslušným ministerstvem školství, aby pomohli zlepšit vzdělávací systém ve státě Rhode Island. Začali zjišťováním vzdělávacích potřeb a na jeho základě navrhli a vytvořili

Metropolitní regionální kariérní a odborné středisko (*The Metropolitan Regional Career and Technical Center – MET*). Středisko v současné době spravuje šest škol MET, které fungují ve městě Providence. V roce 1995 založili Littky a Washor národní neziskovou organizaci pro změny ve vzdělávání, *The Big Picture Company*. Ta nyní úzce spolupracuje s MET. V sedmi amerických státech působí 23 škol sítě *Big Picture Schools*, včetně šesti škol MET. Do roku 2006 se plánuje vybudování dalších osmi škol.

Charakteristika škol MET

MET je skupina malých inovativních veřejných středních škol (*public high schools*) v Providenci (Rhode Island). Každý žák si vytváří personalizované kurikulum podle svých zájmů a četných projektů uskutečňovaných ve světě práce. V MET nejsou tradiční třídy, ale spíše „poradny“ – skupiny 14 žáků s učitelem nebo-li „poradcem“, který s žáky úzce spolupracuje po celé čtyři roky střední školy. Učební tým každého žáka se skládá z něho samého, rodičů, poradce a mentora z pracovní praxe. Tým se schází jednou za čtvrt roku, plánuje žákovo učení a hodnotí dosažený pokrok.

Jednotlivé školy mají maximálně 110 žáků. Jsou financovány státem a rozpočet na jednoho žáka je podobný jako v jiných veřejných školách ve městě Providence. O přijetí do školy se losuje, takže všichni uchazeči mají stejné šance.

Oficiální název škol (MET) je odvozen od zkratky Metropolitního regionálního kariérního a odborného střediska, což může vzbuzovat dojem, že jde o profesní školy připravující na kariéru v technických oborech. Hlavním úkolem škol však je vést žáky k tomu, aby se nadchli pro celoživotní učení, ať budou působit kdekoliv. Školy nepřipravují na specifická povolání, i když někteří žáci mohou zpracovávat projekty a absolvovat praxi v určitém oboru, technickém i netechnickém.

Statistické údaje o žácích ve školním roce 2002/03:

- 52 % dívek, 48 % chlapců;
- 40 % žáků jsou Hispánci, 30 % Afroameričané, 26 % běloši, 1 % Asiaté;
- více než 60 % žáků má nárok na bezplatné nebo lacinější školní stravování;
- 75 % žáků bydlí v Providenci, 25 % bydlí v jiných městech státu;
- 34 % žáků bydlí v domácnostech, kde se angličtina používá jako druhý jazyk;
- školy MET mají 93% docházku ve srovnání s 89% docházkou v ostatních veřejných školách v Providence.

Vzdělávací proces

U nového žáka se nejprve zjišťuje, jaké má zájmy, jaký je jeho učební styl a dosavadní průběh školního vzdělávání. Na základě toho se vytvoří učební plán, který kombinuje zájmy žáka a celoškolské vzdělávací cíle a požadavky. Základem učebního plánu je obvykle praxe ve světě práce, při níž žák spolupracuje s dospělým mentorem, který má stejné zájmy. Žák také zpracovává učební projekty, účastní se čtenářských kroužků, píše si deník, mluví na veřejnosti, pracuje ve školních výborech, účastní se workshopů, podílí se na složitějších projektech, letních projektech apod. Každého čtvrt roku žák předvádí a vystavuje, čeho dosáhl, a je hodnocen učebním týmem. Poradce pak místo známky hodnotí žáka písemnou zprávou.

Efektivnost škol MET

Míra předčasného odchodu ze školy a míra absence je o dvě třetiny nižší než míry v ostatních veřejných školách v Providenci a míra vyloučení ze školy je ještě mnohem nižší. Každý absolvent MET byl přijat do *college*, přestože více než polovina z nich pochází z rodin, v nichž nikdo *college* nenavštěvoval.

Rozvrh

Týdenní rozvrh se obvykle skládá ze tří dnů ve škole (pondělí, úterý, středa) a dvou dnů praxe (čtvrtek, pátek).

Školní den začíná obvykle celoškolským setkáním, na kterém se oznamují různé věci a promluví některý z žáků nebo nějaký host. „Poradny“ se sejdou na hodinu a žáci se zabývají skupinovými učebními činnostmi z různých předmětů. Pak žáci pracují dvě hodiny na svých projektech. Po obědě se účastní čtecích kroužků, workshopů, výborů, městských schůzí a jiných aktivit. Také pokračují v práci na projektech. Na poslední půlhodinu se znovu sejdou „poradny“. Ve čtvrtek a v pátek žáci buď pracují na praxi v podniku, nebo se snaží nalézt vhodnou praxi tím, že zkoumají zájem,

provádějí informační rozhovory nebo pozorují odborníky při práci (*job shadows*).

Úloha učitele/poradce

Učitel pomáhá žákům vytvářet učební plány, identifikovat zájmy, rozvíjet praxi a jiné projekty. Podporuje rozvoj „poradny“ jako celku i rozvoj jednotlivých žáků. Učitel nemusí být odborník na veškerou učební látku, musí však být schopen žákům pomáhat. Spolupracuje s rodiči a s mentory a zúčastňuje se též praxe žáků.

Obvykle si s žáky vytváří úzký vztah a stane se jejich koučem i důvěrníkem. Ve škole pracují též další poradci pro různé zájmové oblasti, například hudbu, válečné umění, počítače atd.

Učitelé/poradci musí mít smlouvu aspoň na čtyři roky, aby mohli doprovázet žáky po celou dobu studia.

Prameny:

<http://www.metcenter.org> <http://www.bigpicture.org>

Typologie znalostí, dovedností a kompetencí

Vytvoření Evropského rámce kvalifikací a Evropského systému přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), obdoby ECTS pro vysokoškolské vzdělávání, vyžaduje shodu v chápání základních termínů. O definici těchto termínů se pokusili dva francouzští odborníci. Z jejich příspěvku předneseném na sympoziu nazvaném Konstrukce evropských kvalifikací, které se konalo ve Štrasburku na podzim 2004, jsme pro Zpravodaj vybrali části pojednávající o tom, co si odborná veřejnost představuje pod termíny znalost, dovednost a kompetence, a o návrhu sjednoceného rámce kompetencí.

Znalosti, dovednosti a kompetence

Jednou z klíčových výhod zaměření se na znalosti, dovednosti a kompetence (*knowledge, skills, competences* – KSC) je to, že se vztahují k výsledkům či výstupům vzdělávání a učení bez ohledu na to, jakými cestami jich bylo dosaženo. Vytvoření vhodné typologie KSC je důležité pro podporu mobility pracovních sil v trojím smyslu: vertikálním, jako postup v kariéře; horizontálním, jako pohyb mezi sektory; prostorovým, jako pohyb v rámci rozšířené EU. Rozsáhlý průzkum významu připisovanému jednotlivým termínům KSC odhalil zmatení a nekonzistenci v jejich používání.

Znalosti jsou někdy chápány jako konkrétní manifestace abstraktní inteligence, ve skutečnosti jsou však výsledkem interakce mezi inteligencí (schopností učit se) a situací (příležitostí učit se), takže jsou více sociálně konstruovány než inteligence. Znalosti zahrnují podpůrnou teorii a pojmy, ale také neuvědomované (*tacit*) znalosti, které vyplývají ze zkušeností s vykonáváním úkolů.

Porozumění se vztahuje k holističtějším znalostem procesů a kontextů a může být označeno za „vědět proč“ na rozdíl od „vědět, že“. Často se rozlišuje mezi všeobecnými znalostmi, které jsou podstatné bez ohledu na jakýkoliv profesní kontext nebo tak základní, že jsou považovány za „životně důležité“ znalosti, a znalostmi, které jsou specifické pro odvětví nebo pro určitou skupinu povolání a člověk se s nimi pravděpodobně setká jen v takovém kontextu.

Dovednosti jsou někdy charakterizovány jako to, co se týká výhradně kvantity a kvality motorického výstupu, většina definic se však soustřeďuje na psychomotorické dovednosti. Výzkumy kvalifikovaných výkonů berou stále častěji v úvahu kognitivní dovednosti vyšší úrovně, např. řešení problémů a rozhodování. To ukazuje na potíž s považováním takových kognitivních kompetencí spíše za „znalosti“ než za „dovednosti“. Existují opravdu podstatné důkazy o tom, že osvojování si dovedností a demonstrování „kvalifikovaného výkonu“ zahrnuje kombinaci podkladových percepčních, kognitivních a motorických dovedností, a že zachování si i relativně jednoduchých motorických dovedností závisí na verbalizovaných znalostech a na pracovní paměti.

Nejvíce zmatku panuje v diskusích o termínu **kompetence**. Je nemožné identifikovat koherentní teorii nebo dospět k definici, která by pojala a sladila všechny různé způsoby používání tohoto termínu. Tento terminologický zmatek je odrazem sjednocení rozdílných konceptů a nekonzistentního používání termínů a zároveň odlišných kulturních tradic. Kompetence se mohou vztahovat k modelům osobnosti, k modelům výsledků nebo k modelům vzdělávání a profesní přípravy i k metodě standardů, v níž jsou použita benchmarkingová kritéria.

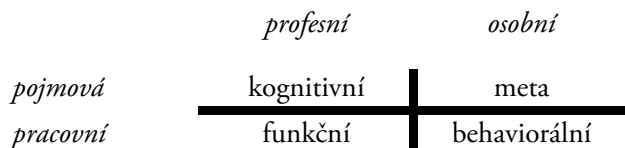
Zavedení termínu kompetence je připisováno Robertu Whitovi¹, který ho použil pro popsání osobnostních charakteristik spojených s nadprůměrným výko-

nem a s vysokou motivací. Měření kompetencí bylo vyvinuto jako alternativa k používání tradičních testů kognitivní inteligence, které se ukázaly jako nevhodné pro předpovídání výkonu v zaměstnání. Kompetence zachycuje dovednosti a dispozice přesahující kognitivní schopnosti, např. sebeuvědomění, sebeřízení a sociální dovednosti, a i když některé z nich lze nalézt také v taxonomiích osobnosti, jsou kompetence v podstatě behaviorální a na rozdíl od osobnosti a inteligence mohou být naučeny vzděláváním a vývojem. Tato tradice má vliv zejména v USA, kde jsou kompetence definovány jako fundamentální charakteristiky lidí, které jsou příčinně spojeny s efektivním nebo nadprůměrným výkonem v zaměstnání, obecně aplikovatelné v různých situacích a trvající po dostatečně dlouhou dobu.

Modelová typologie KSC

Ukazuje se, že jednodimenzionální rámce znalostí, dovedností a kompetencí nejsou adekvátní a ustupují vícedimenzionálním rámcům. Proto by vytvoření typologie pro ECVET mělo navázat na dobrou praxi a přijmout jako výchozí bod vícedimenzionální a analytičtější koncept znalostí, dovedností a kompetencí. Na obrázku, který tvoří celkový rámec pro vytváření typologie znalostí, dovedností a kompetencí, jsou rozlišeny čtyři dimenze kompetence.

Sjednocený rámec kompetencí



S použitím tohoto rámce mohou být vzdělávací a pracovní opatření úžeji spojena a mohou využívat synergii

mezi formálním vzděláváním a učním se ze zkušeností pro rozvíjení profesní kompetence.

Celková architektura modelové typologie znalostí, dovedností a kompetencí byla schválena odbornou pracovní skupinou (TWG) spolu s matricovým přístupem k zahrnutí různých úrovní a rozsahu kompetencí, které je třeba vytvářet nebo demonstrovat na každé úrovni. Jako výchozí bod byl přijat rámec, který má osm úrovní a je zhruba kompatibilní s úrovněmi Cedefopu, ISCED a dokonce i s ISCO a s novými úrovněmi rámce navrženého pro uznávání kvalifikací a regulovaných povolání.

Matrice typologie znalostí, dovedností a kompetencí

Úroveň	Kognitivní kompetence (znalosti)	Funkční kompetence (dovednosti)	Sociální kompetence (chování a postoje)
8. úroveň			
7. úroveň			
6. úroveň			
5. úroveň			
4. úroveň			
3. úroveň			
2. úroveň			
1. úroveň			

¹ White, R. W. (1959). *Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review*, 66, 297-333.

Prameny:

Winterton, Jonathan – Delamare - Le Deist, Françoise: *Developing a prototype typology of knowledge, skills and competences. In: Construction des qualifications européennes. Actes du symposium. Strasbourg 30 septembre - 1^{er} octobre 2004. Haut Comité éducation-économie-emploi. Strasbourg, Béta-Céreq - Université Louis Pasteur 2005, s. 107-116. Sg. 25688*

Informační technologie v Německu

Informační technologie (IT) získaly v posledních desetiletích na významu. Tento dynamický a inovativní obor vyžaduje vysoce kvalifikované odborné pracovníky. S učebními obory IT a se systémem dalšího vzdělávání v IT se vytvořily struktury, které podnikům i odborníkům ukazují možnosti rozvoje. Systém dalšího vzdělávání v IT je příkladem prostupnosti vzdělávacího systému – zde se poprvé spojují veřejnoprávní absolutoria s personální certifikací ze soukromé hospodářské sféry. Dalším krokem je vytváření možnosti uznávání výsledků z profesní přípravy na vysokých školách.

Nejnovější studie OECD opět Německu vytýká, že cesty z profesní přípravy k akademickým titulům v něm téměř neexistují. Německý systém profesní přípravy je všeobecně málo flexibilní, a tím produkuje potenciální nezaměstnané. V posledních letech byly

vytvořeny nové koncepty pro strukturování profesní přípravy a dalšího vzdělávání. Dobrým příkladem prostupnosti systému profesní přípravy a návaznosti vysokoškolského studia je systém dalšího vzdělávání v IT. Ke strukturování systému dalšího vzdělávání v IT došlo

při zařazování nových oborů v letech 2000-2002. Institut Fraunhofer-ISST (*Institut für Software und Systemtechnik*) vypracoval v projektu „APO-IT (Další vzdělávání v oboru IT orientované na pracovní proces)“, podporovaném Spolkovým ministerstvem školství a výzkumu, inovativní koncept dalšího vzdělávání a odpovídající kurikula orientovaná na proces pro 35 profilů systému.

Další vzdělávání orientované na pracovní proces

Další vzdělávání orientované na pracovní proces znamená učení v pracovním procesu a z pracovního procesu. Zvládnání úkolů běžného pracovního dne je podnětem k učení a učební látkou zároveň. Cílem dalšího vzdělávání orientovaného na pracovní proces je rozvíjet kompetence profesního jednání. Práce a učení se integrují. Učí se v reálných projektech v reálném čase. Pilíře metodického konceptu tvoří sebeřízení učících se a reflexe jednání a učení.

Základem tohoto konceptu jsou kurikula orientovaná na proces. Pracovní procesy jsou uspořádány tak, že tvoří bázi pro systematické zvyšování kvalifikace. Průběh činností charakteristických pro daný profil je popsán v „referenčních procesech“. Ty jsou představeny v referenčních projektech ISST (www.apo-it.de).

Typickým příkladem je referenční proces „e-marketingového developera“. E-marketingoví developeři v podniku zodpovídají za onlinovou komunikaci. Mohou patřit do oddělení IT nebo marketingu. Vyznají se v obou oborech a fungují mezi nimi jako zprostředkovatelé. E-marketingoví developeři organizují kampaně pro podniky, které chtějí cílové skupiny kontaktovat on-line. K činnostem e-marketingového developera mimo jiné patří technická inventura před začátkem nové kampaně a analýza externí podnikové onlinové komunikace, brainstorming k aktuální kampani se všemi zúčastněnými, odhadování účinnosti a nákladů, vymezení nápadů a vytvoření konceptu. E-marketingový developer koordinuje technickou stránku realizace, dokumentuje a testuje řešení a závěrem předává projekt pracovníkovi zodpovědnému za jeho správu. Kromě toho podporuje strategie PR (*public relations* – styku s veřejností), spravuje a zlepšuje současná řešení onlinové komunikace a kontinuálně spolupracuje s partnery a s onlinovým výzkumem trhu.

Referenční projekty ISST obsahují také dílčí procesy a kompetence a příklady typických projektů a reálných procesů z praxe, včetně výčtu potřebných schopností, dovedností a znalostí a použitelných metod a nástrojů.

Specialisté v systému dalšího vzdělávání v IT

Systém dalšího vzdělávání v IT poskytuje odborným pracovníkům IT možnost zvyšování kvalifikace cíleně a

podle jednotlivých standardů. V systému dalšího vzdělávání je celkem 35 profilů: 29 specialistů rozdělených do šesti funkčních skupin, čtyři operativní a dva strategičtí profesionálové.

Cílovými skupinami systému dalšího vzdělávání v IT jsou systémoví elektronici IT, odborní informatici IT, systémoví a informační obchodníci IT, odborní pracovníci s podobným vzděláním a ti, kteří mění kariéru v oboru IT. Mají možnost prohloubit své zkušenosti a znalosti a nechat si je nezávisle certifikovat. 29 specialistů IT je rozděleno do šesti skupin: tvůrci softwaru, koordinátoři, řešitelé, technici, administrátoři, poradci se zaměřením na výrobky a zákazníky.

Personální certifikace v soukromé hospodářské sféře

Pro specialisty IT byl vytvořen nový zkušební postup. Spočívá ve stanovených referenčních procesech. Budoucí specialista IT si vyhledá příslušný „kvalifikační projekt“. V referenčním procesu jsou popsány činnosti, které musí provést. Přitom sbírá zkušenosti, získává základní znalosti a pracuje na svém rozvoji.

Budoucí specialista IT dokumentuje činnosti vykonávané v různých projektech a získané zkušenosti. Referenční proces přitom slouží jako základ. Dokumentaci při zkoušce předkládá zkušenému odborníkovi ze stejného oboru. Ten posuzuje, zda zkoušený procesy přiměřeně zvládl. Při odborném pohovoru zkoušený představuje a obhajuje svůj kvalifikační projekt.

Potvrzení kompetencí probíhá prostřednictvím certifikačních řízení organizovaných v soukromé hospodářské sféře. Vykonávají ho certifikační orgány, které se řídí mezinárodními normami a získaly povolení od Společenství pověřeného akreditováním (dalšího vzdělávání) (*Trägergemeinschaft für Akkreditierung* – TGA).

V systému dalšího vzdělávání v IT se poprvé v profesní přípravě propojuje certifikace ze soukromé hospodářské sféry a veřejně právní zkoušky. Konkrétně to znamená, že:

- vstupním předpokladem pro certifikaci na úrovni specialistů je zpravidla profesní příprava ukončená veřejnoprávní zkouškou před Průmyslovou a obchodní komorou (IHK) včetně zkušeností v oboru IT;
- profily úrovně specialistů a jejich certifikace v soukromé hospodářské sféře jsou stanoveny sociálními partnery v „Dohodě o profilech specialistů v rámci řízení k řádu dalšího vzdělávání v IT“; certifikace je prováděna podle mezinárodně platné normy DIN EN ISO/IEC 17024.
- certifikace specialistů je předpokladem pro získání kvalifikace na profesionální úrovni, která je ukončena veřejně právní zkouškou před Průmyslovou a obchodní komorou.

Obsahová flexibilita a rychlejší realizace jsou základní přednosti certifikace ze soukromé hospodářské sféry. Sociální partneři se dohodli, že se aktuálnost referenčních procesů specialistů IT bude každoročně prověřovat. Jakmile se odborníci sektoru IT dohodnou na změnách v profilech specialistů, musí certifikační orgány tyto změny zahrnout.

Profesionálové IT

Operativní profesionálové IT, systémoví manažeři IT, obchodní manažeři IT, obchodní konzultanti IT a marketinkoví manažeři IT řídí projekty a organizační jednotky. Zpravidla mají personální a/nebo rozpočtovou zodpovědnost. Všichni operativní profesionálové IT přebírají také plánovací a vedoucí úlohy, které přesahují rámec projektu a souvisejí s průběhem daného obchodního období. Získávají zakázky, vedou a kvalifikují pracovníky nad rámec projektů a optimalizují podnikové procesy.

Zkouška operativního a strategického profesionála probíhá ve veřejnoprávním řízení před Průmyslovou a obchodní komorou.

Kromě absolvování úrovně operativního profesionála IT umožňuje přístup k úrovni strategických profesionálů také absolutorium příslušné vysoké školy. Strategičtí profesionálové jsou dva: technický inženýr IT a obchodní inženýr IT.

Strategičtí profesionálové mají zcela jiné perspektivy než operativní profesionálové. Vytvářejí dlouhodobé strategie pro obchodní pole IT v podniku, získávání pozic a další rozvoj.

Přemostění mezi odborným dalším vzděláváním a vysokou školou

Strukturování dalšího vzdělávání v IT a koncept referenčních procesů má za cíl dosažení vysokoškolské úrovně pro profesionály. Úroveň operativních profesionálů přitom odpovídá bakalářskému studiu, úroveň strategických profesionálů magisterskému studiu. Prostřednictvím systému dalšího vzdělávání v IT může být učiněn rozhodující krok k rovnocennosti odborného dalšího vzdělávání a vysokoškolského vzdělávání.

Špičkové organizace sociálních partnerů, Spolkové ministerstvo školství a výzkumu (BMBF) a Spolkové ministerstvo hospodářství a technologie (dnes hospodářství a práce) požadovaly uznávání této rovnocennosti již ve svém společném prohlášení v březnu 2002. Má se umožnit započítávání profesně získaných kvalifikací k vysokoškolskému studiu a má se zvýšit prostupnost mezi oběma systémy.

V červnu 2002 přijala Konference ministrů kultury usnesení týkající se „započítávání znalostí a dovedností získaných mimo vysoké školství k vysokoškolskému

studiu“. Na základě toho byly vysoké školy ve společném doporučení BMBF, Konference ministrů kultury a Konference rektorů vysokých škol vyzvány, aby započítávaly výkonnostní body, které byly uděleny za rovnocenné výkony při studiu a zkouškách v profesní přípravě, ve výši, která by odpovídala výkonnostním požadavkům v daném studijním oboru.

Ve společném projektu Spolkového ústavu odborného vzdělávání a Fraunhofer ISST jsou již položeny koncepční základy pro dokládání profesně získaných kompetencí podle systému výkonnostních bodů (*credit points* podle *European credit transfer system* – ECTS), který se používá na vysokých školách.

V budoucnu by cesta vzděláváním mohla vypadat takto: Odborná informační pracovnice v aplikovaném vývoji absoluuje kvalifikaci multimediální vývojářky a nechá si svoji profesní zkušenost certifikovat jako specialistka IT. Jelikož pracuje u dodavatele aut, hraje velkou roli pro tvorbu softwaru technická omezení hardwaru a odpovídající závislosti. Multimediální vývojářka chce tyto souvislosti rozpoznávat, zvládat a spoluutvářet. Proto se zúčastňuje speciálních technických školení a dále si doplňuje vzdělání pro systémového manažera IT s orientací na proces. Ve vývojovém oddělení vede malý tým, který má na starosti vývoj uživatelských rozhraní pro navigační přístroje. Protože ji zajímá a technický rozvoj, přihlásí se k magisterskému studiu „*multimedia engineering*“. Na základě svých profesních zkušeností a nabytých kompetencí, které má doložené certifikací a zkouškou z dalšího vzdělávání, získá celkem 200 kreditních bodů. Na vysoké škole, kam je přijata, jí je v rámci přijímací a ekvivalenční zkoušky započteno 180 bodů, takže je přijata k magisterskému studiu, které pak také po šesti (zkrácených) semestrech úspěšně zakončí.

Tento scénář zatím není uskutečnitelný, protože dosud chybí postupy pro ekvivalenční zkoušku a uznávání rovnocennosti. Podniky, komory a vysoké školy zatím v oblasti dalšího vzdělávání v IT nespouštěly. Vytvoření tohoto postupu a regionální prověření forem kvalitního zvyšování kvalifikace pro profesionály IT přijatelného pro všechny zúčastněné se stane předmětem budoucích projektů. Hlavním cílem je posílení důvěry mezi všemi zúčastněnými, aby se ulehčilo budoucí uznávání a otevřely se další možnosti pro vzdělávání a budování kariéry.

Pramen: Rogalla, Irmhild – Weber, Herbert: Diagonale Karriere. Verbindungen zwischen öffentlichrechtlichen Abschlüssen, privatwirtschaftlicher Zertifizierung und Hochschulausbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2004, č. 6. s. 29-32.

A-levels ve Spojeném království

Výsledky zkoušek A-levels, které jsou obdobou naší maturity, byly zveřejněny v polovině srpna a opět ve Velké Británii vyvolaly diskusi. Ta se týká hlavně obav o to, zda neklesá kvalita. Výsledky se totiž stále zlepšují – letos již 23. rok v řadě.

Celková míra úspěšnosti se zvýšila o 0,2 % na 96,2 %, přičemž podíl studentů, kteří získali nejlepší známku (A grade) stoupl o 0,4 % na 22,8 %.

Potvrdily se obavy zaměstnavatelů, pokud jde o výběr vyučovacích předmětů, z nichž žáci zkoušky skládají. Největší nárůst zaznamenal předmět náboženská studia, který si zvolilo 16,9 % žáků, dále politika, psychologie, média a sociologie. Naopak zájem o předměty, které jsou důležité pro národní hospodářství, včetně cizích jazyků a přírodních věd, byl opět nízký.

Celkově se počet zkoušek skládaných z cizích jazyků nepatrně zvýšil a někteří žáci si místo tradiční francouzštiny a němčiny zvolili italštinu a čínštinu.

Poprvé skládalo více žáků zkoušku z předmětů média, film a televize než z fyziky.

Dívky jsou s 97procentní úspěšností stále o 1,6 % před chlapci, i když chlapci se již druhým rokem zlepšují rychlejším tempem než dívky, takže náskok dívek se snižuje.

Deník *The Independent* uveřejnil na svých webových stránkách tabulky, které ukazují pořadí středních škol podle výsledků A-levels.

Tabulky jsou sestaveny zvláště pro *grammar schools*, *sixth form colleges & further education colleges* a pro *comprehensive schools*. Výsledky nejlepší *college* se zhruba rovnají 45. místu v pořadí *grammar schools*. Nejlepší *comprehensive school* by se mezi *grammar schools* umístila na 51. místě.

Uvádíme výsledky prvních pěti škol z každé skupiny. (Maximální, teoreticky dosažitelný počet bodů je 600, počet bodů jsme zaokrouhlili na celá čísla. Úplné tabulky jsou k dispozici v knihovně NÚOV.)

Grammar schools

Škola, oblast	Počet žáků	Počet bodů
Colyton Grammar, East Devon	90	529
Colchester Royal Grammar, Essex	127	522
Chelmsford County High School for Girls, Essex	127	493
Colchester County High School for Girls, Essex	108	488
Pate's Grammar School, Cheltenham	183	481

Sixth form colleges & Further education colleges

Škola, oblast	Počet žáků	Počet bodů
Winstanley, Lancashire	781	405
Greenhead, Huddersfield	841	396
Hills Road, Cambridge	816	388
Godalming, Surrey	614	378
Farmborough, Hampshire	1020	378

Comprehensive schools

Škola, oblast	Počet žáků	Počet bodů
Farlingaye High School, Suffolk	119	398
The King's School, Peterborough	142	396
Bullers Wood School, Bexley	125	385
The Coopers' Company and Coburn School, Havering	177	384
Moorlands Sixth Form Centre, Staffordshire	134	382

Vysoká úspěšnost žáků u A-levels má za následek zvýšený počet uchazečů o studium na vysokých školách. Navíc se v příštím roce bude za studium na univerzitách platit 3000 liber, a proto se letos hlásí i ti, kteří zatím studium odkládali. Vysoké školy budou nuceny přijímat studenty prostřednictvím clearingového procesu, který zajišťuje Služba pro přijímání na univerzity a koleje (*University and Colleges Admissions Service – UCAS*). UCAS hlásí že nárůst uchazečů o vysokoškolské studium činí 8,3 %; například na Boltonské univerzitě, která získala status univerzity teprve v loňském roce, je to však 36 %.

Prameny:

Curtis, Polly: Rise in A-level passes the smallest for 20 years. Guardian, 2005, 18. 8.

Students facing Clearing battle. Guardian, 2005, 17. 8. <http://www.independent.co.uk>

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

A-levels ve Spojeném království **10/2004**

Návrhy změn závěrečných zkoušek **7-8/2004**

Závěrečné zkoušky ve středních školách ve Velké Británii **9/2003**

Reforma profesní přípravy v Lucembursku

V průběhu posledních několika let byla zavedena řada iniciativ, které mají celkově přizpůsobit lucemburský systém profesní přípravy úkolům, jež na ně klade stále se měnící prostředí světa práce.

Velkovévodství nemá dosud vytvořenou jednotnou a integrovanou politickou strategii vzdělávání a profesní přípravy z hlediska celoživotního vzdělávání. Profesní příprava je v zásadě regulována dvěma zákony, z roku 1945 a 1990.

Následující vlády zahájily reformy učňovství s cílem modernizovat systém profesní přípravy a zavést novou dimenzi – celoživotní vzdělávání.

Dvě vládní prohlášení vedla k navržení zákona zavádějícího celoživotní vzdělávání jako klíčový princip systému profesní přípravy. Předpokládá se, že realizaci této reformy bude doprovázet řada opatření.

Navržený zákon zahrnuje čtyři hlavní prvky:

- **Modulový přístup k profesní přípravě**
Zavedení modulového přístupu znamená, že vzdělávání může být diferencováno a sříženo na míru – tento způsob pomáhá žáky motivovat. Flexibilní vzdělávací proces postupně vede žáky k novým učebním metám, a tím přispívá k realizaci principu celoživotního vzdělávání.

- **Validace výsledků předchozího učení**
Validace výsledků předchozího učení umožňuje těm, kdo přerušili formální vzdělávací proces, návrat do vzdělávacího programu. Navíc nabízí těm, kteří ještě neabsolvovali formální profesní přípravu příležitost účastnit se kurzu, aniž by museli projít celým programem.

- **Celoživotní poradenství**

Získat modulovou profesní přípravu a validaci výsledků informálního učení není možné bez vhodného celoživotního poradenství, které musí začínat ve škole a rozšířit se na celý pracovní život. Poradci pro dospělé jsou stejně jako poradci pro mládež školeni k tomu, aby pomáhali dospělým, kteří přerušili formální vzdělávání, k návratu do procesu profesní přípravy na základě jejich kvalifikací a skutečného potenciálu.

- **Vzdělávání dospělých**

V kontextu celoživotního vzdělávání musí být přijat a diferencován odpovídající pedagogický přístup podle dané cílové skupiny. Má být vytvořena nová funkce splňující tento požadavek: učitel dospělých.

V současné době je předběžný návrh zákona dán k vyjádření sociálním partnerům. Po zapracování jejich připomínek bude návrh zákona předložen parlamentu ke schválení.

Pramen: Luxembourg. Vocational training reform underway. Cedefop Info, 2005, č. 1, s. 20.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje: Odborné vzdělávání v Lucembursku 2/2003

Pas pro trh práce v Nizozemsku

V roce 2004 navrhla Skupina pro nezaměstnanou mládež (Taskforce Jeugdwerkloosheid) vytvoření nástroje, který by měl pomoci nezaměstnaným mladým lidem tím, že „zviditelní“ jejich způsobilosti pro potenciální zaměstnavatele. Tato iniciativa se přímo vztahuje k evropským aktivitám týkajícím se akreditace předchozího učení a zavedení jednotného rámce pro transparentnost kvalifikací a kompetencí - Europassu.

Jako základ pro svou práci převzala Skupina pro nezaměstnanou mládež evropský formát životopisu.

V zásadě jsou pouze dva aktéři: ti co hledají zaměstnání a zaměstnavatelé

Pro ty, kdo vstupují na trh práce přímo po skončení (odborného) vzdělávání nebo z nezaměstnanosti, je důležité, aby mohli prokázat svou způsobilost. Nizo-

zemsko je první zemí, která zavedla specifickou aplikaci Europassu pro podporu nezaměstnaných, kteří hledají práci ve své zemi. Pas pro nezaměstnanou mládež popisuje způsobilosti a pracovní zkušenosti a pomáhá lépe se připravit na žádost o práci. Zaměstnavatelé mohou snadněji zjistit, jaké způsobilosti žadatel má. Tento specifický nástroj by vyvíjen v různých podmínkách ve čtyřech pilotních experimentech, na základě požadav-

ků trhu práce a zaměstnavatelů. Do projektů byli zapojeni pracovníci z oblasti neintegrováných služeb, akreditace předchozího učení, z úřadů práce, ze zaměstnavatelských organizací v sektoru kovo, z organizací pro nezaměstnanou mládež a pro osoby, které předčasně opustily školu.

Pilotních aktivit přinesly tato zjištění:

- mladí lidé mají o pas zájem a umějí ho využít;
- pas pro trh práce poskytuje mladým lidem odlišný pohled na sebe sama a zvyšuje sebedůvěru;
- pas vyhovuje i zaměstnavatelům;
- pas pomáhá při hledání práce;
- pas stimuluje k dalšímu rozvíjení způsobilosti.

Ukazuje se, že mladí lidé si při vyplňování pasu pro trh práce testují svou volbu zaměstnání.

System, který byl vyvinut v jednom z pilotních pokusů zaměstnavatelskými organizacemi v sektoru kovo (*Koninklijke Metaalunie*), byl použit pro další rozvoj. Jeho podstatou je, že mladí lidé mohou v počítačovém programu zjistit, čeho dosáhli v šesti kompetencích používaných zaměstnavateli při výběru úspěšných kandidátů. Jsou to schopnost spolupracovat, samostatnost,

mysl pro zodpovědnost, schopnost zasvěceně a pečlivě pracovat, mysl pro iniciativu a sociální způsobilost.

Pro pilotní zkoušky bylo významné zapojení zaměstnavatelů. Skutečnost, že mladí lidé jsou motivováni k vyplnění pasu pro trh práce, považují zaměstnavatelé za klad.

Skupina pro nezaměstnanost mládeže předložila národním orgánům doporučení pro další rozvíjení pasu. Dala podnět k tomu, aby nezaměstnaným, kteří vyplní pas pro trh práce bylo nabízeno poradenství a test pro výběr kariéry. Skupina také doporučila ministerstvu školství, aby absolventi škol odcházeli nejen s vysvědčením, ale také s pasem pro trh práce.

Expert Evropské komise na základě nizozemských zkušeností zdůrazňuje, že zatímco digitální nástroj by měl být vyplňován prostřednictvím Internetu, místní provedení zůstává na rozhodnutí jednotlivých zemí.

Přeložil Petr Viceník

Pramen: Netherlands. Labour market passport, based on the European CV. Cedefop Info, 2005, č. 1, s. 13.

Informační systém o vzdělávání v Estonsku



Eesti Hariduse
Infosüsteem

V mnoha zemích je pro vzdělávací systém typické, že dostupné zdroje ne vždy odpovídají jeho současným potřebám. Pokud v takovém případě nemohou být navýšeny finanční zdroje, je složité nalézt racionální a účinné využití toho, co je k dispozici.

Přijímání a realizace dobrých rozhodnutí na různých stupních řízení závisí na kvalitě informací o vzdělávacím systému. Ty musí být aktuální, snadno dostupné a jednotné.

V současnosti je v Estonsku několik institucí, které odpovídají za sběr, analýzu a prezentování informací o vzdělávání. Přístup k informacím komplikuje i to, že instituce používají při zpracování a prezentaci dat různé klasifikace. Právní nástroje nejsou všemi institucemi interpretovány stejným způsobem a v některých oblastech legislativa chybí. Vývoj a unifikace informačního systému o vzdělávání znamená víc než pouhé zavedení informační technologie a vyžaduje též změny právního rámce.

Ministerstvo školství a výzkumu, které potřebuje spolehlivé a dostupné informace pro účinné rozhodování, zahájilo projekt, jehož úkolem je zapojit různé partnery zabývající se sběrem a analýzou informací o vzdělávání do jednoho systému nazvaného EHS (*Eesti Hariduse Infosüsteem* – Estonský systém informací o vzdělávání). V Národním zkušebním a kvalifikačním středisku bude vytvořeno oddělení, které bude

nový systém spravovat. System bude obsahovat data o školách, studentech, kurikulu a zaměstnancích škol a bude zahrnovat všechny stupně vzdělávání a druhy škol. Bude používat jednotný klasifikační systém. Školy budou předkládat požadované dokumenty elektronicky a pouze jednou. Nové zdroje dat budou k dispozici též Estonskému statistickému úřadu, který bude relevantní informace předávat EUROSTATu.

Projekt, který začal před dvěma lety, již přinesl první výsledky.

Přeložil Petr Viceník

*Prameny: Estonia. Information system on education – a basis for the right decisions. Cedefop Info, 2004, č. 3, s. 8.
<http://www.innove.ee>*

Co nového v časopisech

<p>Formation Emploi</p> <p>Metzger, Jean-Luc De l'importance des collectifs dans la formation en ligne. [Význam kolektivu v e-learningu.] Formation Emploi, 2005, č. 90, s. 5-19, 2 tab., lit. 39.</p> <p>E-learning nesplnil počáteční očekávání. V článku se navrhuje referovat o jedné části tohoto jevu a soustředit se na vztahové a komunikační dimenze zkušeností onlinových studentů. Nejvíce se diskutovalo o různých sociálních souvislostech (anonymitě, spojování do sítí, společenství). Na základě řady empirických studií lze pozorovat rozvoj dynamických procesů komunikace a vzájemné podpory v rámci e-learningu, který může vést nejen k vytváření nových mikrokomunit žáků, ale tak k dezintegraci dříve existujících skupin.</p>	<p>Bertolini, Sonia Entre travail salarié et indépendant: les formes de travail hybrides en Italie. [Mezi placeným zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností: formy hybridní práce v Itálii.] Formation Emploi, 2005, č. 90, s. 21-35, 3 tab., lit. 18.</p> <p>Na základě empirického šetření provedeného v Turíně byly na trhu práce identifikovány různé situace a funkční modely. Článek zkoumá status tzv. Co.Co.Co. (<i>Collaborazione Coordinata e Continuativa</i>) neboli koordinovaného, stálého spolupracovníka. Porovnává se výskyt této formy práce v jednotlivých odvětvích. Motivace zaměstnavatelů k uzavírání těchto druhů smluv.</p>
<p>Scala-Riondet, Nathalie La formation, stratégie de survie de la boulangerie artisanale. [Profesní příprava, strategie pro přežití (malých pekařství).] Formation Emploi, 2005, č. 90, s. 51-64, 3 tab., 1 obr., lit. 19.</p> <p>Malá pekařství stále zaujímají dominantní místo na trhu s chlebem. Konkurence však stále roste. Pekaři chtějí udržet svou pozici např. tím, že se snaží zastavit pokles počtu místních pekařství. Systém profesní přípravy pekařů je třeba změnit tak, aby přitahoval mladé lidi nebo ty, kteří chtějí změnit svou profesní dráhu. Existuje počáteční profesní příprava (učňovství) pro dělníky a budoucí pekařské mistry a další vzdělávání pro současné pekařské mistry.</p>	<p>Clergeau, Cécile – Dussuet, Annie La professionnalisation dans les services à domicile aux personnes âgées: l'enjeu du diplôme. [Profesionalizace ve službách domácí péče o staré občany: otázka diplomu.] Formation Emploi, 2005, č. 90, s. 65-78, lit. 16.</p> <p>Domácí péče se ve Francii rychle rozvíjí, avšak zaměstnanci tohoto sektoru (99 % z nich tvoří ženy) pracují v nejistém postavení – od pomocnic v domácnosti po kvalifikované ošetřovatelky. Mezi těmito dvěma extrémy existuje střední forma „domácí ošetřovatelka“. Pro toto povolání je třeba vytvořit odpovídající profesní přípravu osvědčenou diplomem, který by byl důležitým předpokladem pro vstup do zaměstnání.</p>
<p>Wirtschaft und Berufserziehung</p> <p>Stein, Margit Wie beurteilen Auszubildende die Ausbildungssituation im Betrieb? [Jak učni posuzují situaci ve vzdělávání v podniku?] Wirtschaft und Berufserziehung, 57, 2005, č. 4, s. 8-13, 3 tab., 1 obr.</p> <p>Hodnocení podnikové situace učni ze skupiny Výkonnostně silných učňů s trvalou podporou (LANf – <i>Leistungsstake Auszubildende nachhaltig fördern</i>) a průměrně nadanými učni. Zjišťovala se především spokojenost v práci. Metodické podklady pro analýzu – schéma dotazníku. Výsledky průzkumu. Dimenze pracovního prostředí: předání zodpovědnosti učňům, autonomie na pracovišti, nehonoraná zátěž, strach na pracovišti, požadované mentální a sociální kompetence a zdravotní pracovní požadavky.</p>	<p>Frank, Dirk Bedeutung der IT-Qualifikation für das Berufsleben. [Význam kvalifikace v informačních technologiích pro profesní život]. Wirtschaft und Berufserziehung, 57, 2005, č. 4, s. 14-17.</p> <p>Potřeba kvalifikovaného personálu v podnicích. Připravenost školství na budoucnost a na nezbytnost celoživotního vzdělávání. Ukázkový příklad povolání „obchodník v maloobchodě“. Přizpůsobení profesní přípravy, její diferenciaci a specializaci. Stavební kameny informačních a komunikačních technologií (IKT) v profesní přípravě. Řízení pohybu zboží pomocí výpočetní techniky. Předpoklady pro získání učebního místa – počítačová gramotnost. Používání IKT na učebním místě v podniku a v profesní škole. Flexibilita v poznávání práce v podniku. Předlohy pro rámcový učební plán. Výčet učebních polí (<i>Lernfeld</i>), v nichž se používá výpočetní technika.</p>

Časopisy uváděné v této rubrice jsou k dispozici v knihovně.

Nové knihy v knihovně

Key Data on Education in Europe. [Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 330 s.
ISBN 92-894-9422-0 Sg. 25695

Focus sur les structures de l'enseignement supérieur en Europe - 2004/2005. Évolutions nationales dans le cadre du Processus de Bologne. Bruxelles, Eurydice 2005. 234 s.
ISBN 2-894-9257-0 Sg. 25666

Francouzská verze publikace, o níž jsme informovali ve Zpravodaji 6/2005. Český překlad bude koncem letošního roku k dispozici v elektronické podobě na webových stránkách ÚIV (www.uiv.cz) nebo EURYDICE (www.eurydice.org).

Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: **The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report.** [Hodnota vzdělání. Evaluace a vliv vzdělávání a profesní přípravy. Třetí zpráva o výzkumu profesní přípravy v Evropě: syntetická zpráva.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 323 s. (Cedefop Reference series; Sv. 61)
ISBN 92-896-0336-4 Sg. 25719

Z obsahu: Porozumění tomu, co je to evaluace • Přístupy a metody výzkumu evaluace a vlivu vzdělávání • Evaluace vzdělávání a profesní přípravy v měnícím se evropském kontextu • Vliv vzdělávání a profesní přípravy a prospěch, který z něj plyne společnosti, podnikům a jednotlivcům.

Frank, Irmgard – Gutschow, Katrin – Münchenhausen, Gesa: **Informelles Lernen. Verfahren zur Dokumentation und Anerkennung im Spannungsfeld von individuellen, betrieblichen und gesellschaftlichen Anforderungen.** Fachtagung 30./31. März 2004 in Bonn. [Informální učení. Metody dokumentování a uznávání v oblasti rozporů individuálních, podnikových a společenských požadavků. Odborné zasedání 30.-31. března 2004 v Bonnu.] Bielefeld, Bertelsmann 2005. 219 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1057-3 Sg. 25716

Martinek, Hynek: **Některé problémy středního odborného vzdělávání v ČR.** 1. vyd. Praha, ALFA-OMEGA 2005. 32 s.
ISBN 80-86318-72-9 Sg. 25698

Když jsme hledali odpověď na otázku, proč je u nás tak nízký podíl osob s terciárním vzděláním, pak bylo nutné zvážit zvláštnosti naší vzdělávací soustavy. Dochází totiž u nás k větší koncentraci odborného vzdělávání na nižším vzdělávacím stupni. Jedná se o oblast vyššího sekundárního vzdělávání, tj. na středních školách, kde většina populace získává odborné vzdělávání. Mnohé země tuto přípravu přesouvají do terciární úrovně.

Eckertová, Ludmila: **Cesty poznávání ve fyzice.** 1. vyd. Praha, Prometheus 2004. 195 s.
ISBN 80-7196-293-7 Sg. 25701

Vytvoření řady teorií bylo vyvoláno potřebou vyložit nová pozorování (např. v optice, atomové fyzice, jaderné fyzice). Ale není tomu tak vždy. V některých případech pracovaly teorie s fakty již známými, příp. nějakou stávající teorií již popsanými. Cílem nové teorie bylo vytvořit jednodušší, průhlednější a tedy „krásnější“ systém. ... Také Einstein byl při tvorbě své teorie relativity motivován smyslem pro krásu.

Kramplová, Iveta – Potužníková, Eva: **Jak (se) učí číst.** 1. vyd. Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání 2005. 95 s.
ISBN 80-211-0486-4 Sg. 25703

Pokud porovnáváme staré a nové členské země EU, vidíme, že ve starých zemích EU je čtení potichu druhou nejčastěji využívanou metodou. Denně tuto činnost do výuky zapojuje 61 % učitelů. Naopak v nových členských zemích je tato činnost oproti ostatním aktivitám využívána méně (až na čtvrtém místě). V České republice ji denně vyžaduje pouze 43 % učitelů. Nejvíce se čtení potichu věnují anglicky mluvící země, denně tuto činnost do výuky zapojuje v průměru 74 % učitelů. ... Česká republika ... ve srovnání se zeměmi, které se účastnily obou výzkumů, dosáhla jak ve výzkumu PISA, tak ve výzkumu PIRLS průměrných výsledků.

Gamlin, Linda: **Alergie od A do Z. Příčiny obtíží, diagnostika, léčba alergií a intolerancí.** Odborný poradce Jonathan Brostoff. 1. vyd. Praha, Reader's Digest Výběr 2003. 256 s.
ISBN 80-86196-44-5 Sg. 25704

Ať už děláte cokoli, nikdy na rizikovém pracovišti nekuřte. V závodu na zpracování lososů ve Skotsku se u 40 % kuřáků vyvinuly alergie (vyústující v astma) na rybí alergeny obsažené v aerosolu z kuchacích strojů. Nekuřáci, kteří tvořili mezi zaměstnanci valnou většinu, nebyli postiženi vůbec.

Hula, Lukáš: **Informační služby. Vývoj kvalifikačních požadavků ve skupinách příbuzných povolání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 28 s.
Sg. 25705

Vencovská, Taťána: **Gastronomie, hotelnictví a turismus. Vývoj kvalifikačních požadavků ve skupinách příbuzných povolání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 56 s.
Sg. 25705

Hušáková, Hana: **Obchod. Vývoj kvalifikačních požadavků ve skupinách příbuzných povolání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 36 s.
Sg. 25717

Dvořák, Václav: **Múzická umění (hudba a zpěv). Vývoj kvalifikačních požadavků ve skupinách příbuzných povolání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 80 s., příloha 65 s.
Sg. 25718

Valenta, Josef: **Učíme (se) komunikovat. Metodika komunikace v rámci osobnostní a sociální výchovy.** 1. vyd. Kladno, AISIS 2005. 207 s. ISBN 80-239-4514-9 Sg. 25712

Ale i učitelé jsou jen lidé, lidé s různými slabostmi, neduhy v oblasti sebepojetí, nenaplněnými ambicemi, úzkostmi atd. A protože dobrá a efektivní komunikace se obvykle odvíjí od vyrovnaného sebepojetí, osobnostní stability, obecně dobrého vztahu k lidem, schopnosti zvládat různost lidí, názorů atd. atd., pak je logické, že mezi stovkami tisíců pedagogů se jistě ... najdou ti, kteří tyto předpoklady tak či onak postrádají.

Kříž, Petr: **Kdo jsem, jaký jsem. Aktivity pro osobnostní a sociální výchovu k podpoře sebepoznání a sebepojetí.** 1. vyd. Kladno, AISIS 2005. 132 s.

ISBN 80-239-4669-2

Sg. 25713

Velmi poctivý a produktivní přístup k osobnímu rozvoji a sebepoznání může učitelé nabídnout individuální psychoterapie u dobře zvoleného odborníka. Podotýkáme, že psychoterapii nepodstupují jen „blázni“, ale v současné době také lékaři, sociální pracovníci, duchovní, personalisté a jiní profesionálové, kteří ve své práci ovlivňují psychiku a osudy jiných lidí.

Šil, Přemysl – Karolová, Jana: **Já člověk. Alternativní výuka psychologie pro střední školy.** 1. vyd. Olomouc, Nakladatelství Olomouc 2004. 286 s., příl.

ISBN 80-7182-175-6

Sg. 25714

Název odpovídá cíli, který jsme si na začátku naší práce vtyčili: žák střední školy ... by měl během prvního ročníku studia poznat trochu lépe sám sebe a „naučit se učit“. Takový úkol je dosti velké sousto na jednodinový předmět, ale není snad stejně obtížný jako snaha „nahustit“ do hlavy neobohatého žáka během zhruba třiceti hodin teoretickou problematiku celé jedné společenské vědy?!

Vališová, Alena – Bratská, Mária – Sliwerski, Boguslaw a kol.: **Relativizace autority a její dopady na současnou mládež.** 1. vyd. Praha, ISV, 2005. 314 s.

ISBN 80-86642-43-7

Sg. 25720

V současnosti je již také možné pojmenovat negativní průvodní jevy on-line komunikace např. u studentů technických oborů. Jsou patrné důsledky náhrady rukopisného psaní počítačem: mnozí studenti již neumí psát rukou, zřejmě je i redukce jejich sémantična a snížená verbální citlivost. Používání speciálního computerspeaku (e-speaku) již přestává být pouhým atributem příslušnosti ke skupině, stává se z nouze ctností. Počítačová gramotnost mladé generace je spoluprovozena ver-

bální negramotností, jazyk internetu se postupně stává jedním z charakteristických znaků postmoderní společnosti. (Dana Dobrovská)

Znovuobjevené knihy

Kramer, Samuel Noah: **Mytologie starověku.** 1. vyd. Praha, Orbis 1977. 446 s. (Stopy, fakta, svědectví) Sg. 22977

Kromě ... literárních děl, jež jsou pouze ovlivněna mytologickými motivy, existují i jiná, mytologická ve vlastním smyslu tohoto slova. ... Příběh o kouzelnici Éset a o utajovaném jménu Réové je tu dobrým příkladem; třebaže se doporučovalo, aby se ho používalo jako magické zařikávací formule, byl zřejmě složen pro pobavení. ... Přes ponurost námětu nebrali ti, kdož se z příběhu těšili, nijak vážně ani exaltované chování bohů, ani kalamity, které na ně dopadají. Příběh je nesporně humorným výplodem pravděpodobně celých generací vypravěčů. Oni sami i jejich publikum se s postavami příběhu ztotožňovali a to, že se ve skutečnosti jednalo o egyptské bohy, nemusilo mít nijak zvláštní význam.

Taine, Hippolyte: **Studie o dějinách a umění.** 1. vyd. Praha, Odeon 1978. 388 s. (Estetická knihovna) Sg. 23004

Kovář má paže příliš silné; kameník má ohnutou páteř; pianista má ruce zbrzděné šlachami a žilami, přílišně protažené a zakončené zploštělými prsty; advokát, lékař, úředník i podnikatel nesou v svých ochablých svalech a přepadlém obličejí obecnou pečeť mozkového a sedavého života. Účinky oděvu, zvlášť oděvu moderního, nejsou o nic méně trapné; přirozené tělo není tísněno jen šaty volnými, splývavými, snadno a často odkládávanými, starověkým sandálem, pláštěm, řízou. ... Běžte se v létě podívat do mužských lázní a spočítejte si ty četné smutné nebo groteskní znetvořeniny, mezi jiným syrovou nebo bledou barvu kůže; odvykla světlu, její tkáň pozbyla pevnosti, při nejmenším závanu vzduchu se chvěje a ježí, necítí se ve svém, není už v souladu s okolními věcmi; má stejně daleko k zdravé pleti jako skála právě dobytá z lomu ke kameni, který dlouho pobyl na dešti a slunci; obě přišly o svůj přirozený tón, jsou to vykořádky.

Zajímavé internetové adresy



Sdružení pro umělecká řemesla vydává časopis Ruce s podtitulem Zpravodaj sdružení pro umělecká řemesla – RUDOLFINEA. Dosud vyšlých devět čísel najdete na webové stránce sdružení (ve wordu nebo v acrobatu) a získáte z nich mnohé zajímavé informace. Některá čísla obsahují také fotografie obdivuhodných výsledků práce „rukou“ z titulu časopisu.

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

O internetovém časopise Ikaros jsme psali v dubnovém Zpravodaji. Nyní upozorňujeme na článek **Informační audit – cesta k rozvoji znalostní organizace.** <http://www.ikaros.cz/Clanek.asp?ID=200508005>