

z p r a v o d a j

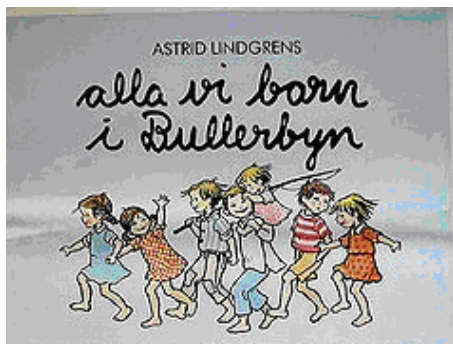
XX. ročník

7/8

2009

- 2 Editorial
Rozmanitost v ukončování středního vzdělávání v Evropě a s tím spojené otázky.
- 3 Nadnárodní ekvivalence kvalifikací v Evropě
Příklady aplikace Evropského rámce kvalifikací v povoláních zedník, ošetřovatel, softwarový technik a řidič nákladního vozu.
- 6 Ukončování středního vzdělávání v Evropě
Překlad vybrané části z publikace Eurydice Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě 2009.
- 8 Podniková etika – téma pro učně?
Jak a proč seznamovat učně se zásadami podnikové etiky.
- 9 Emocionalita v celoživotním vzdělávání
Jak emoce ovlivňují učení, a jak je využívat ve vzdělávacím procesu.
- 11 Vývoj pomáhajících profesí ve Francii
Výhled do roku 2015 – statistické údaje.
- 12 Konkurence rozvíjejících se zemí v OVP
Situace v Číně, Indii, Rusku a v Jižní Koreji. Srovnání se stavem v EU.
- 15 Reforma duální profesní přípravy v Německu
Vytváření nových oborů profesní přípravy podle modelu Duál s volbou.
- 19 Co nového v časopisech
Formation Emploi, 2009, No. 105; European journal of vocational training, 2008, No. 45; Revue internationale du Travail, vol. 148, 2009, No. 1-2.
- 21 Nové knihy v knihovně
- 23 Nové dokumenty EU o vzdělávání
- 24 Zajímavé internetové adresy
Nově uspořádané stránky Eurydice, Systém pro odhalování plagiátů ve školních pracích...

Editorial



Švédsko předsedá EU a knížka švédské spisovatelky Astrid Lindgrenové je jednou z 12 aspirujících na titul *Kniha mého srdce*. Poprvé vyšla v roce 1947 a v průběhu následujících 62 let si *Děti z Bullerbynu* získaly čtenáře téměř na celém světě. U nás k tomu přispěla Jaroslava Adamová, která ji kdysi krásně četla v rozhlase na pokračování. Pro knihu vašeho srdce můžete hlasovat do 30. září. Možná by však přece bylo lepší, kdyby zvítězila kniha českého autora.

Dva články tohoto Zpravodaje se zabývají srovnáváním evropských zemí. První z nich se zabývá problémem ekvivalence kvalifikací v Evropském rámci kvalifikací. Němečtí autoři článku, z něhož jsme čerpali, pochybují o tom, zda bude možné, zvláště u tradičních řemeslnických oborů, porovnávat výsledky vzdělávání v kontinentální Evropě a ve Velké Británii.

Druhý článek nazvaný *Ukončování středního vzdělávání v Evropě* vychází z publikace *Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě 2009*, kterou vydala Eurydice. Pro zpracování článku jsme čerpali též z příslušných pasáží národních zpráv zveřejněných na stránkách Eurydice (viz podrobněji *Zajímavé internetové adresy*). Kromě otázek, na něž odpovídá publikace *Klíčové údaje*, jsme chtěli zjistit, zda v zemích, kde jsou témata zadávána celostátně, jsou alespoň u všeobecně vzdělávacích předmětů stejná pro absolventy všeobecně vzdělávacích a odborných škol. K našemu překvapení je tomu tak zřejmě jen v Polsku a na Slovensku. Situace v Dánsku nám nebyla zcela jasná, a proto jsme požádali o vysvětlení dánské ministerstvo školství. (V Dánsku jsou tři druhy středních škol: všeobecně vzdělávací – STX; technické – HTX; obchodní – HHX.) Odpověď zní: „Většinou nepoužíváme identické písemné zkoušky v STX, HHX a HTX, protože chceme otázky vztahovat ke specifickému profilu každého vzdělávání. To platí pro dánštinu, matematiku a angličtinu plus další větší evropské jazyky. Písemné zkoušky v japonštině, čínštině apod. jsou identické pro všechny tři druhy vzdělávání.“ *Finská maturitní zkouška* je v anglickém textu uváděna jako „matriculation examen“, což svádí k překladu „matrikulace zkouška“. Stačí se však podívat na stránky Komise pro maturitní zkoušky, kde je název této instituce finsky, švédsky, anglicky, německy a francouzsky (Ylioppilastutkintolautakunta, Studentexamensnämnden, Matriculation Examination Board, Abiturprüfungskommission, Commission d'examen du baccalauréat) a pochopíte, že „maturitní“ je správně, to jen angličtina nemá vhodný výraz. V dalších číslech postupně uveřejníme překlady popisů situace v jednotlivých zemích, abyste se mohli seznámit s podrobnostmi.

V nově zavedené rubrice *Nové dokumenty EU o vzdělávání* najdete záznamy dokumentů s odkazy na plné texty na webových stránkách EUR-Lexu, který poskytuje přímý bezplatný přístup k právu Evropské unie. Záznamy nových dokumentů jsou doplňovány do přehledu *Vzdělávání v dokumentech EU 1999-2009*. Tento způsob doplňování zrychlí poskytování informací o nových dokumentech. V rubrice *Nové knihy* v knihovně najdete mimo jiné publikaci o Srbsku, jak ho pravděpodobně neznáte, kterou do knihovny darovala naše kolegyně Nataša Kević. Název „*Skryté Srbsko*“ napovídá, že uvnitř najdete určitě něco pozoruhodného. Další kniha, na kterou chceme upozornit, má v názvu otázku *Učíme se po celý život? Na tu může každý s určitostí odpovědět ano. Odpověď na otázku Vzděláváme se po celý život? (tzn. Pracujeme na sobě, na svém vývoji a rozvoji?) by už byla složitější, a ti, kteří již opustili vzdělávací systém, by se museli napřed poradit se svým svědomím.*

AK

Nadnárodní ekvivalence kvalifikací v Evropě

Účelem zavádění Evropského rámce kvalifikací (EQF) je učinit kvalifikace srovnatelné, a tím zvýšit míru transparentnosti a mobility v evropském systému vzdělávání a zaměstnanosti. Článek uveřejněný ve zvláštním anglickém vydání časopisu BWP uvádí přehled výsledků srovnávacích případových studií jako základ pro zjišťování překážek a možností vyplývajících z ustavení mezinárodní ekvivalence kvalifikací.

Případové studie

Projekt *Nadnárodní ekvivalence profesních kvalifikací* se zabývá problémy, které se mohou při zavádění nadnárodní ekvivalence vyskytnout. Jako příklad byla použita čtyři povolání, na nichž se demonstrují různá možná řešení. Případové studie byly provedeny v Anglii, v Německu, ve Francii a v Nizozemsku.

Evropské iniciativy podnětené Lisabonskou deklarací z roku 2000 vedly k vytvoření klíčových politických nástrojů, např. EQF a Evropského systému (přenosu) kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET). Kvůli odlišným tradicím systémů vzdělávání a zaměstnanosti v jednotlivých zemích však EQF vyvolává důležité otázky týkající se druhu a validity komparátorů, a to má zase důsledky pro proveditelnost praktického používání tohoto rámce.

Vybraná čtyři odvětví a povolání reprezentují velký rozsah kvalifikací a vzdělávacích cest:

- *řemeslné obory a povolání zedník*: povolání, k němuž vede profesní příprava v zavedeném odvětví, je tradičně vykonáváno hlavně muži;
- *softwarová technologie*: povolání není jasně definováno, není spojeno s žádnou tradicí odborného vzdělávání a přípravy a tvoří součást jednoho z „novějších“ odvětví v oblasti informačních a komunikačních technologií;
- *ošetřovatelství*: povolání převážně vykonávané ženami, v němž se kvalifikace řídí regulacemi EU a které se rozšiřuje do vysokoškolského sektoru vzdělávání;
- *řidič nákladního vozu v odvětví logistiky*: toto povolání je zkoumáno spíše jako placené zaměstnání, k němuž nevede ucelená profesní příprava.

Určování rozdílů a společných oblastí probíhalo s pomocí různých analytických rámců. Místo pouhého srovnávání národních systémů se projekt pokouší použít alternativní analytické kategorie, které jsou chápány v nadnárodních termínech tak, aby bylo možné srovnávat pojetí klíčových označení jako jsou kompetence a kvalifikace a určit terminologii pro jednotlivé systémy. Tato terminologie zahrnuje *Beruf* (povolání pro německý systém, *skills* (způsobilsti) pro anglický systém, *savoir* (vědět, znát) pro francouzský systém a kompetence pro nizozemský systém.

Tato diferenciací umožňuje identifikaci některých jemnějších rozlišení s potenciálním významem pro efektivní realizaci EQF jak mezi zeměmi, tak uvnitř jednotlivých zemí. Typickým příkladem je koncept kompetence, jeden z deskriptorů EQF.

Analýza klíčové terminologie

Zkoumání poskytlo důkazy o značných rozdílech mezi uvedenými čtyřmi zeměmi. Ve vztahu k základním strukturám a funkcím lze obecně rozlišit dva přístupy odborného vzdělávání a přípravy (OVP): model vztahující se ke způsobilostem a úkolům (*skills and task-related model*) převažující v Anglii a model vztahující se k povoláním, který je rozšířen v Nizozemsku, ve Francii a v Německu.

Model vztahující se k povoláním versus model vztahující se k úkolům

V modelu vztahujícím se k povoláním je OVP založeno na principu posilování individuální kompetence v rámci široce pojatého profesního pole, je to proces, který zahrnuje vytváření profesních profilů nebo kvalifikací za účasti sociálních partnerů a v souladu s hospodářskými a oborově specifickými zájmy.

V modelu vztahujícím se k úkolům směřuje OVP k používání úzce definovaných a fragmentárních způsobilostí, které se orientují na specifické požadavky zaměstnavatele. Tento přístup tvoří inherentní součást systému Národních profesních kvalifikací (*National Vocational Qualifications – NVQ*).

Kromě toho existují mezi všemi zeměmi další významné rozdíly, které nelze popsat touto jednoduchou dichotomií. Každá země má například své pojetí vzdělávání a v chápání termínu kompetence jsou značné rozdíly. Nizozemský systém je ve větší míře než systémy ostatních zemí definován termínem *postoj (houding)*, který se vztahuje k sociálním a personálním kompetencím žáků. Přestože byla provedena řada výzkumů za účelem pochopení složitosti tohoto termínu, jeho interpretace zůstává v konečné verzi EQF nejasná.

Ve čtyřech zkoumaných zemích je termínu kompetence použito jak při vstupu neboli při kurikulárně založených metodách, tak při výstupu neboli metodách

založených na výkonech. Model vztahující se k úkolům využívaný v Anglii a zevrubný princip způsobilosti zaměstnatelnosti, kterým se řídí Německo, opět představují opačné póly.

Definice kompetence vztahující se k zaměstnatelnosti versus funkčně pojatá definice

Zaměstnatelnost označuje schopnost člověka integrovat znalosti, praktické dovednosti a sociální a personální kompetence při vykonávání složitých a nepředvídatelných činností.

Definice kompetence užívaná v anglických NVQ odkazuje na funkční vykonávání stanovených úkolů bez reflektovaného využívání znalostí.

Zatímco tyto dva příklady představují neslučitelné protiklady, francouzské a nizozemské rámce kvalifikací založené na kompetencích kombinují orientaci na vstup a výstup a lze je charakterizovat vnitřním konfliktem, který se projevuje mezi personálně vztáženou zevrubnou definicí kompetence a funkčně vztáženou interpretací tohoto termínu. Úspěch EQF bude záviset na interpretaci klíčových koncepcí formulujících jeho základy. Ty v současnosti zahrnují přístupy zaměstnatelnosti i funkčně vztážené přístupy.

Výsledky učení představují další klíčový termín. EQF vyžaduje, aby kvalifikace byly definovány ve formě výsledků učení, i když tento termín je předmětem různých interpretací, někdy ve spojení se strukturovanými procesy vzdělávání, jindy je definován odděleně. Explicitní strukturální princip, který je základem EQF, jednoznačně vykazuje tento termín do druhé kategorie, ačkoliv není jisté, že tato interpretace bude v Evropě zcela přijata, nebo, jaké problémy mohou vzniknout z odlišné interpretace.

Identifikace konvergence a divergence

Princip *zóny vzájemné důvěry* (*zone of mutual trust*)¹ je podstatným prvkem pro dosažení nadnárodní ekvivalence způsobilosti a kvalifikací. Zóna umožňuje členským státům používat otevřenou koordinační metodu pro dosažení shody o formálních a informálních řešeních a panevropské nástroje pro vytváření mezinárodní, meziodvětvové a meziprofesionální výměny na trzích práce a profesní přípravy.

Jedním z cílů projektu je identifikovat oblasti potenciální konvergence a divergence kvalifikací a způsobilosti v různých zemích tak, aby se ukázaly překážky a možnosti ustavení *zóny vzájemné důvěry* v EU. I když jsou si národní systémy odborného vzdělávání více či méně podobné, stále existují vzorce profesní konvergence a divergence, které s tím mohou být v rozporu.

Z komparativního zkoumání vyplynuly čtyři kategorie:

- *sociální rámec*: silné nebo slabé usměrňování OVP státem; sociální partnerství versus orientace zaměstnavatelů;
- *režim trhu práce*: kvalifikace/profese versus kompetence; pracovní kapacita versus současný výkon;
- *pojetí kompetencí*: model vztahující se k profesi versus model vztahující se k úkolu; pojetí z hlediska zaměstnatelnosti versus pojetí z funkčního hlediska;
- *vzdělávací systém*: podíl všeobecného a odborného vzdělávání nebo odborného a vysokoškolského vzdělávání.

Konvergence a divergence vztahující se k odvětvím a k povoláním

Analýza povolání v souladu s výše uvedenými kategoriemi ukazuje, že řemeslnické povolání *zedník* vykazuje nejznatelnější míru divergence (stejně jako povolání řidiče nákladního auta, pokud je toto povolání považováno za výdělečné zaměstnání spíše než za povolání, které předpokládá profesní přípravu). V těchto oblastech je profesní příprava v Německu, ve Francii a v Nizozemsku charakterizována modelem vztahujícím se k profesi, principy sociálního partnerství a holistickými způsobilostmi zaměstnatelnosti. Profesní příprava obsahuje jak odborné, tak všeobecné vzdělávání. Naopak profesní příprava v Anglii je charakterizována slabým regulačním rámcem a zaměřuje se na zájmy zaměstnavatelů. Je také orientována na úkoly a má tendenci připravovat spíš pro specifické pracovní místo než vzdělávat celkově.

Divergence v povolání zedník

Základní rozdíl mezi třemi zkoumanými systémy kontinentální Evropy a anglickým systémem spočívá v širším rozsahu profesních polí, v rozsahu činností a ve vyšší míře odpovědnosti u kontinentálních systémů. To má podstatný vliv na mobilitu kvalifikovaných zedníků. Ve Francii, v Německu a v Nizozemsku jsou kvalifikovaní pracovníci po ukončení profesní přípravy schopni vykonávat složité úkoly (např. betonářské práce, jednoduché tesařské úkony, omítání apod.) v různém kontextu, včetně organizace, koordinace a obchodního vyúčtování pracovních procesů. Úkoly vykonávané zedníkem v Anglii se omezují převážně na kladení cihel a míchání malty.

Ačkoliv jsou kvalifikace v Anglii, ve Francii a v Nizozemsku také založeny na přístupu orientovaném na kompetence a způsobilosti jsou spojeny s úkoly vykonávanými na pracovišti, ve Francii a v Nizozemsku tvoří kompetence základ vzdělávacího programu, jehož cílem je rozvíjet kompetence žáků komplexně strukturovaným vyučováním. Podobně jako v německém

systemu obsahuje program široce založenou odbornou přípravu (včetně teorie a praxe v profesním prostředí) a všeobecné vzdělávání. Národní profesní kvalifikace (NVQ) v zednictví v Anglii jsou naopak charakterizovány úzkým rozsahem a oddělením od vzdělávacího procesu, takže je žákům předáváno minimum teoretických znalostí.

Vysoká míra konvergence v oblasti ošetrovatelství a softwarové techniky

Konvergence zjištěná v těchto dvou oblastech může být potenciálním základem pro vytváření zón vzájemné důvěry, které jsou důležitým předpokladem pro fungování EQF a ECVET. Zapojení odborových svazů do vytváření profesní přípravy znamená, že ošetrovatelství v Anglii se velice podobá modelu sociálního partnerství. Absolvování jednotné a regulované profesní přípravy ve všech zemích též splňuje požadavky mezinárodní srovnatelnosti. Je to oblast, v níž je konvergence způsobena tlakem regulací EU s přispěním skutečnosti, že dochází k všeobecnému přesunu profesní přípravy do vysokoškolského vzdělávání. To platí též pro odvětví softwarové techniky, ačkoliv profese softwarového technika je založena víc na individuálním osvojování kompetencí než na diferenciované počáteční profesní přípravě. To platí zvláště pro Anglii, projevuje se to však i v ostatních zemích. Konvergence je převážně posilována rychlým technickým pokrokem, podniky, které fungují na multinacionální úrovni, a identickou povahou očekávání v různých zemích, pokud jde o úroveň a míru rozsahu.

Konvergence u povolání řidiče nákladního vozu

Pokud jde o řidiče nákladních vozů (jen málo těchto pracovníků má v Německu, ve Francii a v Anglii ukončené počáteční OVP), přinesly směrnice EU určitou míru konvergence, i když Anglie interpretuje zavedení certifikátu profesní kompetence úžeji než ostatní země.

K cíli vedou různé cesty

Existují různé cesty konvergence pro výměnu kvalifikací a způsobilostí – EQF je pouze jedním z několika nástrojů.

Směrnice EU, které značně omezují oddělený vývoj, i když zahrnují flexibilní opatření třeba ve vztahu k řidičským průkazům a za určitých okolností nebrání divergenci, jsou důležité například pro ošetrovatelství a pro řidiče nákladních vozů. V odvětví softwarové techniky vytvářejí tyto regulace identické požadavky použitím rozšířených oborových kvalifikací a nadnárodní mobility pracovních sil k ustavení určité míry konvergence přes různé kvalifikační cesty, které existují v jednotlivých zemích.

Výzkum odhalil koncepční a reálné konvergence a divergence, které ukazují, že EQF bude v závislosti na povolání a odvětví v praxi fungovat velmi odlišně. Bude třeba uskutečnit zkoumání odvětví a kvalifikací, má-li se zajistit, aby zóny vzájemné důvěry nebyly v postavení papírového tygra, který slouží pouze k vytváření společné terminologie. Je třeba klást důraz na jejich strukturování tak, aby bylo možné reflektovat skutečnou praxi v jednotlivých zemích a aby byly posilovány oblasti svornosti (*communalit*y). Koncepční problémy však nesmí být marginalizovány. Ty se budou nevyhnutelně dále objevovat, jakmile bude docházet k výměně na praktické úrovni a budou se klást otázky týkající se prestiže a mezinárodní přenositelnosti různých kvalifikací a způsobilostí.

Anna Konopásková

¹ Blíže v publikaci: Coles, Mike and Oates, Tim. *European reference levels for education and training: promoting credit transfer and mutual trust : study commissioned to the Qualifications and Curriculum Authority, England. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2005. 126 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 109) ISBN 92-896-0406-9*

„This report is the principal outcome of the Cedefop-funded study on Reference levels, zones of mutual trust for the accumulation and transfer of credits: definition of reference levels in vocational education and training. It focuses on two key areas:

(a) the way in which zones of mutual trust (ZMTs) operate, and whether the concept of ZMTs is useful for both understanding how transparency arrangements operate and for framing public policy designed to enhance access and progression (in employment, education and training);

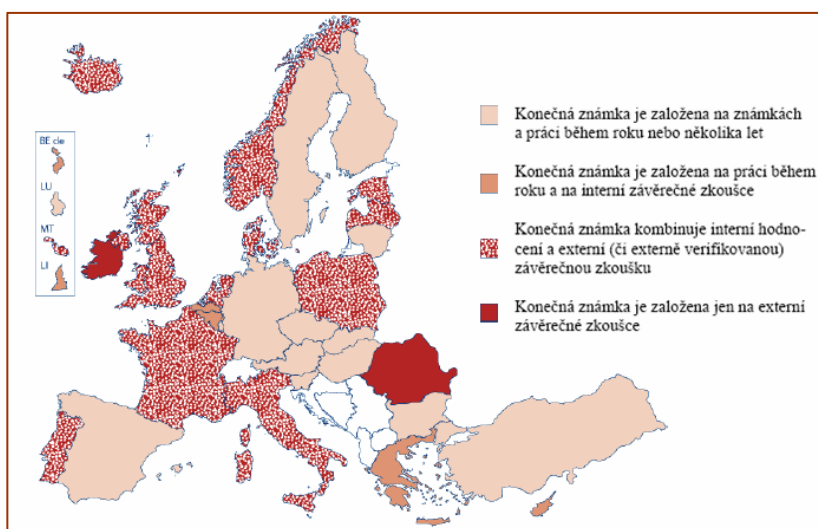
(b) whether an agreed framework of levels would facilitate effective allocation of qualifications and of accumulated experience for the purpose of enhancing ZMTs, particularly in respect of increasing European cooperation in vocational education and training.” s. 3

„A zone of mutual trust is an agreement between individuals, enterprises and other organisations concerning the delivery, recognition and evaluation of vocational learning outcomes (knowledge, skills and competences). ZMTs offer practical help with decisions about the value of qualification and certification, further learning and recruitment into employment. They may be dynamic in nature and may become more or less formal in scope and form according to the mutual confidence and needs of the stakeholders involved.“ s. 26.

Pramen: Brockmann, Michaela, Clarke, Linda and Winch, Christopher. *Cross-national equivalence of vocational skills and qualifications. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Vol. 38, 2009, Special Edition, p. 6-9.*

Ukončování středního vzdělávání v Evropě

Školské systémy jednotlivých zemí jsou většinou založeny na dlouholeté tradici, a proto jsou zavedené zvyklosti pro občany jiných zemí někdy nesrozumitelné. Příkladem mohou být způsoby ukončování studia ve středních školách. V letošním vydání publikace *Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě 2009*¹ je tomuto tématu věnováno osm stran. Země jsou tam srovnávány podle toho, zda absolventi středních škol skládají nějakou závěrečnou zkoušku, kdo zadává témata, zda jsou zkoušky písemné, ústní či obojí apod. V publikaci se nezjišťuje, zda v zemích, kde jsou témata zadávána celostátně, jsou alespoň u všeobecně vzdělávacích předmětů stejná pro absolventy všeobecně vzdělávacích a odborných škol. Z našeho zkoumání podrobnějších popisů ukončování středoškolského vzdělávání v 32 evropských zemích, jejichž překlad přineseme v příštích číslech *Zpravodaje*, vyplývá, že jednotné zadání externího písemného testu pro všeobecné i odborné vzdělávání používá asi jen Polsko a Slovensko.



je první vysvědčení založeno výhradně na známkách, které žák obdržel v závěrečném školním roce, a druhé vysvědčení je uděleno na základě závěrečné zkoušky. Poněkud odlišná je situace v Estonsku. Tam je první vysvědčení uděleno za základě práce v posledních ročnících a na výsledcích závěrečných interních zkoušek a druhé vysvědčení vychází z výsledků externích zkoušek. Ve všech těchto zemích kromě Finska (v případě odborné vysoké školy – *Ammattikorkeakoulu / Yrkeshögskola*) neposkytuje první vysvědčení samo o sobě přístup do

terciárního vzdělávání.

Ve většině zemí má závěrečná zkouška dvě části: písemnou a ústní. V Bulharsku, v Řecku, na Kypru, v Litvě, v Portugalsku a ve Finsku je jen písemná. Na tomto stupni vzdělávání je písemná zkouška velmi často kompilována externím orgánem, někdy je však zpracována školou a externě verifikována.

Avšak v Belgii, v ČR, na Slovensku³ a na Islandu je závěrečná písemná zkouška stanovena učitelem nebo týmem učitelů z dané školy. V Řecku skládají žáci dvě písemné zkoušky, jednu interní a jednu externí. V Portugalsku je externí závěrečná zkouška zadávána jen v předmětech, které jsou vyučovány až do konce studia. V Rakousku navrhuje otázky pro písemnou část zkoušky škola a příslušný školní inspektor ze školského úřadu z nich vybírá ty, které budou použity. U ústní části zkoušky vybírá předseda maturitní komise otázky z těch, které navrhli zkoušející.

Ve většině zemí, v nichž je závěrečná zkouška rozdělena na písemnou a ústní část, jsou tyto části organizovány stejným způsobem buď školou, nebo externím

Mapka ukazuje, jakým způsobem je v evropských zemích hodnoceno a osvědčováno dosažení středoškolského vzdělání. Pramen: *Eurydice*.

Srovnávání jednotlivých zemí¹

Žákům, kteří zakončí střední všeobecné vzdělávání a splní stanovené požadavky, jsou ve všech zemích udílena vysvědčení nebo osvědčení (dále jen vysvědčení). Tato vysvědčení jsou obvykle minimálním předpokladem pro vstup do vysokoškolského vzdělávání.

Pouze ve Španělsku, Švédsku a Turecku je vysvědčení udíleno výhradně na základě průběžného hodnocení v posledním ročníku nebo ročnících středního všeobecného vzdělávání. Všude jinde je vysvědčení založeno na nějaké formě závěrečné zkoušky. V Irsku, ve Francii, na Maltě, v Rumunsku a ve Slovinsku jeho vydání vyplývá výlučně z externí závěrečné zkoušky.

V některých zemích je vysvědčení udíleno na základě práce žáků v průběhu závěrečného roku nebo roků studia a na jejich výsledcích při interní závěrečné zkoušce.

V ČR, v Estonsku, v Maďarsku, v Polsku, na Slovensku a ve Finsku jsou na konci středoškolského vzdělávání udílena dvě vysvědčení. Ve většině těchto zemí

orgánem. V Nizozemsku sestává závěrečná zkouška ze dvou testů: interního (*schoolexamen*), který je ústní a/nebo písemný a je zadáván a známkován učitelem, a externího (*centraal examen*), který je písemný, zadávaný externím orgánem a známkován učiteli podle standardů stanovených externím orgánem.

Ve většině zemí je konečná známka udělena učiteli v rámci školy, kteří rozhodují o tom, jaké známky by žák měl dostat. Učitelé rozhodují o tom, zda dát žákovi vysvědčení buď podle vlastní úvahy, nebo na základě externě definovaných kritérií či vážením známek žáka s odkazem na určitou externí známku. Ve Finsku je vysvědčení o písemné externí zkoušce vydáno na základě hodnocení, které nejprve provedou učitelé a potom externí orgán – Komise pro maturitní zkoušky (*Ylioppilastutkintolautakunta / Studentexamensnämnden*)⁴. V několika zemích je konečná známka udělována zkušebním orgánem nebo osobami mimo školu. Podobně v Lotyšsku a v Litvě známkuji externí examinační vyučovací předměty hodnocené v centrálně navržených zkouškách, zatímco v ostatních předmětech učitelé opravují testy podle norem stanovených externím orgánem. V Nizozemsku představuje konečná známka průměr výsledků z obou zkoušek (interní a externí).

Tabulka shrnuje výše uvedené údaje¹

Vysvědčení je uděleno na základě	
závěrečné zkoušky	CZ, EE, FR, IE, HU, MT, AT, SI, SK, FI, RO
známek a práce během roku	CZ, ES, HU, PL, SK, FI, SE, TR
závěrečné zkoušky a známek a práce během roku	BG, BE, CZ, DK, DE, EE, EL, IT, CY, LV, LT, LU, NL, PL, PT, UK, IS, LI, NO
Tam, kde se zkouška koná, je	
písemná	BG, EL, CY, LT, NL, PT, FI
písemná a ústní	BE, CZ, DK, DE, EE, FR, IE, IT, LV, LU, HU, MT, NL, AT, PL, RO, SI, SK, UK, IS, LI, NO
Tam, kde se koná písemná zkouška, je zadávána	
školou (interně)	BE, CZ, EE, EL, NL, PT, IS
školou s externí verifikací	DE, IT, AT, LI
externím orgánem/úřadem	BG, DK, DE, EE, EL, FR, IE, IT, CY, LV, LT, LU, HU, MT, NL, PL, PT, RO, SI, SK, FI, UK, NO
Tam, kde se koná ústní zkouška, je zadávána	
školou (interně)	BE, CZ, DK, EE, NL, PL, SK, IS
školou s externí verifikací	DE, IT, HU, AT, LI, NO

externím orgánem/úřadem	EE, FR, IE, IT, LV, LU, MT, RO, SI, UK
Konečná známka je stanovena	
pouze žákovými učiteli	BE, CZ, EE, ES, HU, PL, SK, FI, SE, IS, TR
učiteli, avšak vážením známek s odkazem na určitou externí známku	BG, DK, DE, EL, CY, AT, LI, NO
učiteli na základě kritérií definovaných externím orgánem	IT, LV, LT, HU, NL, PT
externími examinačními	DK, EE, FR, IE, IT, LV, LT, LU, HU, MT, PL, RO, SI, SK, FI, UK

Kvalifikace mladých lidí v Evropě

Více než 78 % mladých lidí ve věku 20-24 let ve 27 zemích EU (2007) úspěšně absolvovalo středoškolské vzdělávání (ISCED 3). Ve čtyřech zemích jejich podíl překročil 90 %: ČR (91,8 %), Polsko (91,6 %), Slovinsko (91,5 %) a Slovensko (91,3 %). Na opačném konci žebříčku je Malta (54,7 %), Portugalsko (53,4 %), Island (49,3 %) a Turecko (46,4 %).

U grafu podílu populace ve věkové skupině 20-24 let s absolvovaným vzděláním přinejmenším na úrovni ISCED 3¹ je zajímavá poznámka: *Údaje se vztahují k vzorku residentské populace v době Šetření pracovních sil (LFS) včetně lidí, kteří získali vzdělání mimo současnou zemi pobytu. Indikátor proto nelze považovat za odraz výkonnosti daných národních systémů vzdělávání. To je třeba mít na mysli zejména u zemí s významnou migrací.*

Anna Konopásková

¹ EACEA, *Eurydice, Eurostat*.

Key Data on Education in Europe 2009. Brussels: Eurydice, 2009. 276 p. (Key Data) ISBN 978-92-9201-033-1 <http://www.eurydice.org>

² Z popisů je někdy těžké tuto skutečnost jednoznačně vyčíst.

³ Zde je v *Key Data* zřejmě chyba (v tabulce je to již správně), protože v elektronických popisech zemí na stránkách Eurydice (viz rubrika *Zajímavé internetové adresy*) externí písemné testy uvedeny jsou, v *Eurybase* dokonce ve slovenštině: *Štúdium v gymnáziu, strednej odbornej škole, v strednom odbornom učilišti s najmenej 4-ročným štúdiom sa ukončuje maturitnou skúškou. ... Externú časť tvorí písomný test, ktorý zadáva MŠ SR. Vykonáva sa v rovnakom čase na celom území SR. Dozor a opravu vykonáva pedagogický zamestnanec, ktorý nie je zamestnancom školy, na ktorej sa externá časť koná.*

⁴ <http://www.ylioppilastutkinto.fi>

Pramen: <http://www.eurydice.org>

Podniková etika – téma pro učně?

Učni by měli být informováni o pozadích a motivech eticky sporných či pochybných podnikových rozhodnutí. O těchto tématech by se mělo hovořit v profesních školách i v podnicích.

Etický a hodnotový management v podniku

Podniková etika je dílčí oblastí hospodářské etiky. Podniková etika se zabývá otázkou, jakým představám o morálních hodnotách by podniky měly vyhovovat. Tím se také označuje napětové pole mezi snahou dosáhnout zisku a morálními ideály (např. rušení pracovních míst u prosperujícího podniku s cílem zvýšit zisk). Podniková etika se uplatňuje prostřednictvím managementu podniku.

Některá čísla a fakta ukazují nutnost etického a hodnotového managementu v podniku:

- *Statistiky a studie:* Spolkový kriminální úřad v roce 2001 vyšetřoval 110 018 případů hospodářské kriminality. Evidovaná výše škod dosáhla 6,73 miliard EUR. Čísla nezahrnutá do statistik jsou mnohem vyšší. Ve studii společnosti Ernst & Young (2002) uvedlo 78 % dotázaných podniků, že se staly oběťmi hospodářské kriminality.

- *Podnikové skandály:* U amerického energetického koncernu Enron byly v roce 2001 odhaleny bilanční machinace, které přesahovaly miliardu dolarů. Kritizováno bylo také vyplácení prémie manažerům ve výši několika set milionů USD krátce před platební neschopností koncernu. Skandálům se nevyhnuly ani tradiční německé podniky, např. Siemens a Volkswagen.

Motivy k zavádění etického a hodnotového managementu v podniku formulovali vrcholoví manažeři například takto:

- *Naším cílem je utvářet procesy v podniku tak, aby se podporovalo etické chování – etický management je důležitým prvkem podnikatelské kultury.*
- *Závazné podnikové hodnoty a směrnice nejsou žádným etickým šveholením, slouží ke zvyšování hodnoty podniku. Nejsou žádným doplňkovým morálním dokumentem, jsou součástí podnikových strategií.*

Etický a hodnotový management lze rozdělit na vizi, ideál, zásady chování, obchodní politiku a systém řízení. Nejdříve je třeba navrhnout vizi budoucího směřování podniku. Z toho se pro podnik vytvoří vzor s vlastní ideologií a vůdčími hodnotami. Ekonomickými vůdčími hodnotami mohou být např. vedoucí úloha na trhu, rentabilita, efektivita a inovace. Etický-

mi hodnotami jsou např. spravedlnost, lidská důstojnost, obecné blaho, sociální smír a ekologicko-společenská zodpovědnost.

Vzor se konkretizuje v zásadách chování při vzájemném styku (např. *veřejně diskutovat o konfliktech*). Tyto zásady mají přejít do konkrétní obchodní politiky (například v opatřeních při poklesu zakázek) s jejími cíli a strategiemi. Uplatňování etických zásad převezme systémem řízení.

V současné době existuje velký počet běžných pojetí podnikové etiky, všechny však ještě trpí problémy při praktickém uplatňování.

Tematické oblasti podnikatelské etiky pro učně

Podle § 6 (1) č. 5 Zákona o odborném vzdělávání se mistr odborné výchovy má starat o to, aby učeň byl podporován v oblasti charakteru a mravnosti a nebyl ohrožován tělesně. Tak by se učni měli naučit kompetentně zvládat profesně morálních požadavky.

Profesní příprava je zaměřena na rozvoj osobnosti učně. Proto etická tematická pole vztahující se k profesi patří do učebního plánu sociálních profesí (výchova, zdravotnictví nebo pečovatelské). U řemeslných a obchodních profesí to zatím není pravidlem. Uplatňování podnikatelsko-etických témat by se zde mělo řídit podle daného učebního oboru. Bankovní úředník je konfrontován se zcela jinými morálními výzvami než pokrývač. Nákupčí musí čelit zcela jiným pokušením než účetní.

Konkrétních tematických oblastí podnikové etiky pro učně je velký počet. Některá vzorová témata zde uvádíme.

Téma 1: Test – jak dobrou koncepci podnikové etiky má váš učební podnik?

Učni mohou odpovídat na následující otázky podle stupnice sahající od *zcela odpovídá* až po *vůbec neodpovídá* a svůj názor by měli krátce doložit.

- Má váš podnik písemně formulovaný etický kodex?
- Je ve vašem podniku nějaký vedoucí pracovník zodpovědný za prosazování etických standardů?
- Berou se etické aspekty na zřetel v systému odměňování?
- Dostávají se etické aspekty ke slovu při urovnávání konfliktů?
- Existují zásady etického chování pro styk s uplácním a korupcí?

- Dostávají se etické aspekty do integračních opatření pro zahraniční zaměstnance?
- Berou se v úvahu etické aspekty, jedná-li se o zájmy zákazníků a spotřebitelů?
- Integrují se etické aspekty do vzdělávání a dalšího vzdělávání?

Téma 2: Vyhlášení vlastních etických závazků podniku

Vlastní etické závazky jsou zaměřeny na hodnoty, např. poctivost, integritu, slušnost, transparentnost a ekologickou zodpovědnost. Učni mohou formulovat svá hodnocení a názory k těmto příkladům:

- *V našem podniku se jedná se všemi zaměstnanci stejným způsobem.*
- *Při stejné způsobilosti jsou upřednostňováni znevýhodnění.*
- *Dodržujeme stávající zákony a úpravy.*
- *Představenstvo se zavazuje, že zveřejní své příjmy.*

Téma 3: Etika a ústava

Podnikatelé jsou vlastníky. Základní zákon článek 14 se vyjadřuje k vlastnictví:

1. Vlastnictví a dědičné právo jsou zaručeny. Obsah a meze jsou určeny zákonem.
2. Vlastnictví zavazuje. Jeho používání má zároveň sloužit k všeobecnému blahu.

Tato sociální vazba vlastnictví se projevuje v podnicích např. při spolurozhodování zaměstnanců v provozu nebo zástupců zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností.

Téma 4: Formy vlastnictví/právní formy podniků

Jak je vlastnictví v podnicích právně organizováno? Právní formy se dělí na podnikatele – fyzické osoby, osobní společnosti (např. OHG, KG), kapitálové společnosti (např. GmbH, Limited, akciové společnosti) a družstva. Rozdíly existují např. ve vedoucích pravomocích, poměrech v ručení a v dělení zisku a ztrát. Z toho vyplývají různé etické otázky (např. zisk za každou cenu; obchodní politika bez ekologického vědomí).

Téma 5: Význam akcionářů a zainteresovaných stran v akciové společnosti

V akciové společnosti se rozlišují *shareholders* (akcionáři) a *stakeholders* (všechny zainteresované osoby a strany, např. zaměstnanci, zákazníci, dodavatelé, společenské prostředí, přírodní životní prostředí, konkurenti, akcionáři). Koncepcí významu zainteresovaných osob (*stakeholder-value*) se pokouší skloubit potřeby různých zájmových skupin. Například: Velká akciová stavební společnost nemá dost zakázek. Dostane od města zakázku na výstavbu milionového projektu nedaleko města, kde má *na zelené louce* vzniknout nové veletržní centrum. Nabízí se analýza zájmů akcionářů, ochránců životního prostředí, městské rady, obyvatel a sponzorů a diskuse o nich.

Internetové tipy k tématu „podniková etika“

Švýcarská informační a komunikační platforma pro etické otázky v oblasti hospodářství je nezávislá na přímých hospodářských zájmových skupinách. Je rozdělena do oblastí hospodářská etika, podnikové řízení (*corporate governance*), institucionální etika, etika v oblasti techniky a životního prostředí a vědecká etika. <http://www.wirtschaftsethik.ch>

Deutsche Netzwerk Wirtschaftsethik (Německá síť hospodářské etiky) je považovaná za prostředníka mezi praxí a vědou v německy mluvícím prostoru. Nabízí rozsáhlý, aktuální přehled literatury s recenzemi mnoha knih a obšírný soubor odkazů. <http://www.dnwe.de>

Stránky nadace *Fairness – Stiftung* ukazují množství případových příkladů a rozsáhlé materiály. Obsahují databázi rozsudků a přehled zákonných situací při nekalých útocích a praktikách. <http://www.fairness-stiftung.de>

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: DASSLER, Stefan: Unternehmensethik – ein Thema für Auszubildende? Wirtschaft und Berufserziehung, 2008, Nr. 9, S. 40-42.

Emocionalita v celoživotním vzdělávání

Dosud se nevěnovala dostatečná pozornost účinkům emocí na vzdělávání dospělých. Specifická souhra emocí a poznávání ovlivňuje motivaci, paměť a především jednání člověka. Zvláště zajímavé je, jak se různé emoce mohou flexibilně spojit a jak jsou emoční schémata získaná socializací provázána s kulturními vzory. Příspěvek představuje teoretické přístupy a vybrané poznatky z vědy a výzkumu.

Využívání vzdělávání a získávání kompetencí

Celoživotní vzdělávání vyžaduje širokou a flexibilní nabídku institucí. Člověk se musí pro nabízené mož-

nosti vzdělávání samostatně rozhodnout a vyvinout potřebnou iniciativu. To předpokládá motivaci, zájem a dovednost obstarat si informace a poradenství, roz-

hodnout se, zorganizovat si čas a kontinuálně spolupracovat v dané oblasti. To platí i pro další vzdělávání na pracovišti. Celoživotní vzdělávání proto vyžaduje kompetence nezávisle na flexibilních institucích s adekvátně širokými programy. Má-li být úspěšné, je třeba považovat učení za součást života.

Připravenost k učení po ukončení školy však nelze odůvodnit jen motivací a zájmem. Z výzkumu motivace k dalšímu vzdělávání je známo, že individuální potřeby dalšího vzdělávání jsou omezovány a usměrňovány existujícími možnostmi jejich uspokojení. Tam, kde neexistuje nabídka, nevzniká poptávka. Poptávku po vzdělávání vyvolávají zpravidla impulsy z vnějšku. K tomu se musí přidat zkušenosti z učení ve škole, které tvoří základ, o něž je možné se stále opírat. Při samostatném vyhledávání vzdělávacích možností se projevuje pozitivně absolvovaná vzdělávací biografie (*Bildungsbiografie*) a s ní spojené emoce.

Souhra emocí, motivace a poznávání

V kontextu pedagogiky dospělých měl výzkum emocí dosud spíše nepatrný význam. Vědci se shodují na v tom, že z antropologického hlediska máme k dispozici až deset základních emocí:

- zájem/vzrušení
- potěšení/radost
- překvapení/šok
- starost/bolest
- zlost/vztek
- odpor/hnus
- pohrdání/opovržení
- strach/zděšení
- stud/nesmělost
- pocit viny/lítost.

Párování termínů poukazuje na různé stupně intenzity, přičemž první termín představuje nejnižší intenzitu. Emoce se skládají z kognitivních a afektivních součástí a ze součástí vztahujících se ke zkušenostem. Pro problémové situace v pracovním světě má velký význam zjištění, jaké specifické emoce a konstelace emocí se vyskytují. Emoce působí na motivaci buď posilujícím, nebo oslabujícím způsobem. Tak může například strach z přetížení nebo ostych, že se člověk projeví jako hlupák, negativně ovlivnit motivaci k dalšímu vzdělávání. Systém emocí se dá těžko kontrolovat, může být například silně ovlivněn vzpomínkami.

Způsobilstvo emoce diferenciovane sdělovat nebo emoční zážitky výstižně popsat se u většiny lidí příliš neprojevuje. Lidé jsou emocionálností omezovali a kombinace emocí a rozumu určují stupeň jejich svobody. Emoce nabízejí možnosti. Mohou se slučovat různé emoce, mohou se soustřeďovat na jednu věc,

také však zaručují nahraditelnost objektů. Emoce a jejich zapamatování jsou mnohonásobně spojeny s nervovým a vegetativním systémem, tj. ovlivňují organismus jako celek. Emoce mohou také tvořit polární protiklady; tak může zájem kombinovaný se strachem aktivovat připravenost na riziko v nebezpečných situacích. Právě v této složené funkci spočívá odkaz na to, že emoce jsou určovány procesem socializace nebo se je přinejmenším člověk učí v procesu socializace regulovat. Pocity na této sebeutvářející se úrovni tedy podléhají měnitelnosti a říditelnosti.

Využívání emocí pro vzdělávací procesy

Každá kultura obsahuje specifické emoční vzory, kterými se vyjadřují pocity. Jsou společenským kódem, podle kterého se člověk dorozumívá. Ani terapie zpracovávající emoční stabilitu jedince, nemohou tento společensky či kulturně vypracovaný kód přeskočit, spíše emoční vzory využívají, popřípadě se v nich pohybují. Při celoživotním vzdělávání záleží na tom, aby člověk disponoval dovednostmi produktivně využívat měnící se pocity/překážky vyvolávající odpor k individuálnímu rozvoji, k různým způsobům vzdělávání. Také zde člověk čerpá ze specifických schémat ve smyslu procesu interakce. Interakce je klíčem k vyjadřování pocitů.

Zdá se, že dovednost diferencovaných emocí a dovednost interakce závisí na rozvoji interpersonálních vztahů v dětském věku. Intuitivní chování v rodinách a v mateřském vztahu hraje významnou roli. Spolehlivé vztahy zajišťují schopnost vytvářet vazby, bazální jistotu (*Urvertrauen*), z níž vychází dovednost regulace a diferenciací, které působí řídicím způsobem na stres, nerozhodnost, odpor, přetížení a nevytížení. Bazální jistota a dovednost vytvářet vazby zajišťují možnost přibližovat se k věcem a k lidem, vypořádat se s podmínkami, zúčastnit se. To pomáhá při účasti na dalším vzdělávání a výdrži ve vzdělávání. Dosud zde neexistují žádné výzkumy zabývající se teorií emocí.

Koncepty pro zvládnutí strachu a stresu vycházejí z toho, že vysoká míra sebezpozorování působí spíše jako síla, která strach umocňuje, než aby přispěla ke zvládnutí problému. Interakce a zájem působí na změnu struktury pocitů pomocí jiných zkušeností. Celoživotní vzdělávání závisí na těchto subjektivních možnostech. Doprovodný průzkum týkající se projektu „Práce a učení“ na přelomu 80. a 90. let u mladých lidí bez ukončené školy nebo profesní přípravy ukázal, jak je důležitý pedagogický vztah, který klade důraz na pozitivní emocionální vazbu, orientaci, podporu a požadavky, který zvyšuje sebeúctu, zlepšuje regulaci agresivního chování a podle okolností zahajuje nové aktivní

učení. Žáci se z požadavků, které jsou na ně kladeny, dozvědí, že jsou oceňováni, že pedagogům není lhostejné, co z nich bude. Sebedůvěra se zjevně stabilizuje také v pozdějších životních fázích díky pedagogickým procesům, během nichž se objevují a podporují dovednosti žáků.

Individuální zážitky a jejich zpracování, mezilidské dojmy a zážitky jsou zpřístupňovány prostřednictvím abstrakce, generalizace, integrace a připisování významu ve formě emocionálních schémat. Ta se v dalším průběhu života vyplňují konkrétními zážitky. Emocionální schémata jsou určována vnímáním zážitků, vlastními stavy, kulturními pocitovými šablonami, emocionálním spojováním hodnot a silou návyků. Zde jsou zakomponovány představy o vlastní dovednosti učit se, o zájmech v učení, o působení dojmů, o schopnosti zaměstnávat se novým požadavkem. Způsob, jakým to probíhá, závisí na individuálním, kulturním a společenském rámci a osobních možnostech a dovednostech.

Zvláště důležitá pro pozdější kulturní zkušenosti a změny emocí je dovednost umět oddělit zážitek a výraz, tj. potlačovat, zažívat, diferencovat a přeskupovat pocity podle míry interakce. Kulturní rituály, které vyžadují určité pocity, se tedy dají iniciovat, spouštět a ukončovat. Studie o vzdělávací biografii zaměřené na teorii emocí by mohly poskytnout nová vysvětlení relevance těchto předpokladů. Vysoké nároky na dovednost regulovat vlastní pocity v profesích ve službách však také ukazují, že se prezentace emocí, které jsou v rozporu s vlastními pocity nemůže dařit delší dobu bez zdravotních následků. Profese ve službách

vyžadují diferencované využívání emocí a dovednost navazovat vztahy na bázi empatie.

Diferencované emoce, podnětné učební kultury a personální vztahy jako stimul ke vzdělávání

Vedle emocionální regulace a využívání měnících se, někdy odporujících si pocitů existuje vědomí relativně stabilních emočních vzorů určených rodinou a kulturou. Tato domnělá protikladnost zajišťuje jedinci prostor pro vlastní rozvoj, který se pak odráží v individuální historii vzdělávání a v zájmové orientaci. Čím širší emoční spektrum se vykrystalizuje, tím intenzivněji se zájmy mohou vytvořit, a tím více možností má jedinec k dispozici pro vlastní učební rozvoj. Strach, depresivní nálady, nechuť a stres brzdí motivaci k učení. Dovednost otevřít se novým poznatkům bude posílena stimulující, empatickou atmosférou v daném učebním světě, která však zároveň klade důraz na samostatnost a dovednost navazovat vzájemné podpůrné vztahy. Výzkum stresů poukazuje na velký význam volného času a klidu pro získávání znalostí. Další vzdělávání potřebuje prostory ve velké rozmanitosti prostředí s povzbudivým charakterem, jinak se posílí a upevní získané emoční vzory.

Osobitost rozvoje a vzdělávání v průběhu života lidí a jejich závislost na vztahu a interakci tj. učení v nejširším smyslu představuje lidskou kreativitu a rozmanitost.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: GIESEKE, Wiltrud. Emotionalität als Bildungs- und Kompetenzmotor im lebenslangen Lernen. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2008, Nr. 1, S. 40-43.

Vývoj pomáhajících profesí ve Francii

V lednovém Zpravodaji jsme se na straně 3 zmiňovali o francouzské publikaci Povolání v roce 2015, která je výsledkem práce skupiny pro prognostiku povolání a kvalifikací při Středisku strategických analýz a Ředitelství pro oživení výzkumu, studií a statistiky (Direction de l'Animation de la Recherche et des Statistiques – DARES).

Tabulka uveřejněná ve Zpravodaji 1/2009 ukazuje pracovní místa k obsazení do roku 2015 podle skupin zaměstnání. Nyní uvádíme další tabulku z této publi-

kace převzatou z kapitoly věnované pomáhajícím profesím. V této oblasti se očekává nárůst pracovníků zejména v důsledku stárnutí populace.

Pomáhající profese a péče o děti a zranitelné osoby (*personnes fragiles*)

	Zaměstnání v roce 2015	Vytvoření čistě nových míst v letech 2005-2015	Počet nabízených míst
Povolání v péči o malé děti	594 600	84 800	204 000
Povolání v péči o postižené	283 100	69 400	114 400
Povolání v péči o staré lidi	840 400	197 600	354 500
Povolání v péči o zranitelné osoby dohromady jako podíl na celkovém počtu zaměstnání	1 718 000 7 %	351 800 23 %	673 000 9 %

Pramen: CHARDON, Olivier et ESTRADÉ, Marc-Antoine. Les métiers en 2015 : rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications ». DARES. CAS. Janvier 2007. Collection « Qualifications & prospective » http://www.temps.travail.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_metiers_2015.pdf

Konkurence rozvíjejících se zemí v OVP

Dubnové číslo Zpravodaje obsahuje překlad stručné zprávy Cedefopu srovnávající vývoj v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) v EU s vývojem v dalších vyspělých zemích světa. Nyní přinášíme překlad zprávy, která se zabývá vývojem OVP v Číně, Indii, Rusku a v Jižní Koreji. Tyto státy mají v OVP podobné priority jako Evropa.

V důsledku globalizace a technických změn, které s sebou přinesly náročnější výrobní procesy, soutěží rychle se rozvíjející ekonomiky světa s Evropou v reformování OVP.

Některé vybrané příklady politiky Číny, Indie, Ruska a Jižní Koreje ukazují, že se podobně jako EU snaží zvýšit image a přitažlivost OVP a nalézt lepší způsoby identifikace a anticipace potřeb kvalifikací.

Čína, Indie a Rusko se v průběhu posledních dvaceti let postupně integrují do globální ekonomiky. Spolu s Jižní Koreou, která zahájila svůj přechod v 60. letech, zaznamenaly za toto období vyšší než průměrný hospodářský růst, i přes značný pokles na začátku 90. let v Rusku a v roce 1997 v Jižní Koreji.

Tabulka 1: Distribuce HDP (2008) a zaměstnanosti (2007) podle sektorů

Primární sektor		
Země	% HDP	% prac. sil
Čína	10,6	43,0
Indie	17,2	60,0
Rusko	4,1	10,2
Jižní Korea	3,0	7,2
Evropská unie	2,0	4,3
Sekundární sektor		
Země	% HDP	% prac. sil
Čína	49,2	25,0
Indie	29,1	12,0
Rusko	41,1	27,4
Jižní Korea	39,5	25,1
Evropská unie	26,8	26,4
Terciární sektor		
Země	% HDP	% prac. sil
Čína	40,2	32,0
Indie	53,7	28,0
Rusko	54,8	62,4
Jižní Korea	57,6	67,7
Evropská unie	71,1	69,3

V Číně a v Indii je nejvíce lidí zaměstnáno v zemědělství. Čísla v tabulce 1 však zakrývají podstatný posun v hospodářské struktuře těchto zemí, který spustila globalizace. Podíl lidí pracujících v zemědělství v Číně klesl ze 60 % v roce 1990 na 43 % v roce 2006. V roce 2008 byla Čína druhým největším vývozcem průmyslového zboží (za Německem). V Indii vzrostl

příspěvek služeb k HDP z 41 % v letech 1990-2001 na 54 % v roce 2006.

Indie si vede dobře ve vývoji softwaru a v informačních technologiích. Jižní Korea se silnou výrobní základnou se také prosazuje ve vytváření softwaru. Rusko je předním vývozcem ropy, zemního plynu a nerostných surovin. Rusko a Jižní Korea také mají rozsáhlá odvětví služeb, která jsou podle podílu pracovních sil srovnatelná se stavem v EU. Příspěvek služeb jako podílu na HDP je však v Rusku a v Jižní Koreji nižší než v EU.

Ve všech čtyřech zemích je OVP poskytováno především ve školách. Má negativní image a nízký status ve srovnání se všeobecným vzděláváním. Konfuciánské dědictví Číny a Jižní Koreje dává přednost všeobecnému a morálnímu vzdělávání před odbornými znalostmi. V Jižní Koreji jsou absolventi OVP v zaměstnání méně placeni a mají méně příležitostí k povýšení ve srovnání s absolventy všeobecného vzdělávání. Rusko trpí v důsledku nesouladu mezi zaměřením absolventů vzdělávacího systému a potřebami trhu práce.

Většina studentů v těchto zemích si volí všeobecné vzdělávání. I když statistiky nejsou přímo srovnatelné, ukazují, že podíl žáků v OVP na sekundární úrovni se pohybuje od 30 do 40 %. Je tedy značně nižší než v EU, kde činí kolem 50 %.

Tabulka 2: Rozdělení žáků v sekundárním vzdělávání podle zaměření studia

Rok 2006, v procentech		
Země	Všeobecné vzdělávání	Odborné vzdělávání
Čína	10,6	43,0
Indie	17,2	60,0
Rusko	4,1	10,2
Jižní Korea	3,0	7,2
Evropská unie (kromě UK)	2,0	4,3

Zvyšování image a přitažlivosti OVP

Země se snaží přilákat do OVP více studentů tím, že zakládají více odborných škol, otevírají přístup do vysokoškolského vzdělávání přes OVP a činí další opatření.

Do roku 2010 bude mít Čína celostátní síť 2000 středisek OVP nabízejících vyučování praktických dovedností. V roce 2007 Indie oznámila plány na ote-

vření 50 000 středisek pro vytváření nových kvalifikací a 10 000 nových profesních škol. Indie chce, aby do roku 2010 šlo asi 50 % žáků sekundárních škol do OVP. Vzhledem k nedostatku kvalifikovaných pracovníků, zvláště techniků, přemění Jižní Korea třetinu svých středních odborných škol ve specializované střední školy zaměřující se na jednotlivé profese místo poskytování nadoborové profesní přípravy. V Rusku pokračují diskuse o tom, jak zlepšit odborné školy buď restrukturováním jejich sítě na nižší sekundární úrovni (zavřít je nebo povýšit), nebo jejich přidružením ke středním odborným školám.

Čína zvýšila podíl OVP na vysokých školách. Počet studentů v kurzech OVP vzrostl z 2,9 miliónů v roce 2000 na 5,9 miliónů v roce 2004. Profesní vzdělávání pro absolventy univerzit podporuje mladé lidi, kteří chtějí začít podnikat. Indie nabízí v současnosti absolventům OVP jen omezené množství možností pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání, které zůstává většinou akademické. Plánuje však otevření 1600 nových průmyslových institutů a polytechnik. Rusko zkoumá způsoby, jak posílit spojení mezi středními odbornými školami a vysokoškolským vzděláváním. Jižní Korea zakládá čtyřleté profesní školy, které nabízejí bakalářské hodnosti, a zvyšuje počet dospělých žáků v kolejích a na univerzitách.

Čína a Indie lákají talenty v OVP možnostmi vysokoškolského vzdělávání a zároveň zlepšují přístup do OVP pro všechny. Několik klíčových čínských průmyslových odvětví situovaných hlavně v pobřežních oblastech je závislých na nekvalifikovaných migrujících dělnících z vnitrozemí. Ve venkovských oblastech jsou poskytovány programy OVP, které mají zlepšit přístup místních mladých lidí k profesní přípravě. Tím se uspokojuje rostoucí poptávka po kvalifikovaných pracovnících v průmyslových zónách a podporuje se investování do venkovských oblastí, kde jsou v důsledku toho dostupné kvalifikované pracovní síly. Mladým lidem z chudých rodin jsou při studiu v odborných školách poskytována stipendia.

Indie používá kurzy OVP zaměřené na odstraňování genderové nerovnosti a sociální nevyváženosti. Obecní koleje (*community colleges*), hlavní poskytovatel OVP pro lidi na trhu práce, nabízejí kurzy nekvalifikovaným a chudým, zejména těm, kdo opustili školu jen se základním vzděláním. Obsah kurzů je přizpůsoben potřebám místní a regionální ekonomiky.

Plán celoživotního rozvoje profesních kvalifikací 2007-2011 v Jižní Koreji usiluje o zvýšení účasti dospělých na OVP. Vláda poskytuje finanční prostředky malým a středním podnikům (MSP) k tomu, aby se staly učícími se organizacemi, a tím se vzdělávání do-

stalo i k jejich pracovníkům. MSP jsou povzbuzovány, aby se připojily ke konsorciím OVP (sdružujícím velké podniky, zaměstnavatelské asociace, instituce OVP a univerzity), které mohou organizovat profesní přípravu pro zaměstnance MSP.

Příležitosti k formálnímu odbornému vzdělávání jsou ve všech čtyřech zemích na vzestupu, uznávání výsledků předchozího učení jako prostředek k přilákání většího počtu lidí do OVP je však většinou okrajovým jevem. Profesní příprava v podnicích je hojně poskytována zvláště dospělým pracovníkům, není však certifikována. Důvěra v procesy validace výsledků předchozího učení je nízká.

Je však vynakládáno úsilí na zlepšování procedur a standardů certifikace. Čína má síť certifikačních středisek po celé zemi. Indie se také pokouší rozvíjet uznávání výsledků předchozího učení. Byl zaveden systém na testování a certifikování informálně osvojených způsobilostí, který zahrnuje 17 z 28 indických států. Do roku 2007 vytvořila Indie standardy kompetencí pro 46 kvalifikačních oblastí.

Učinit profesní přípravu relevantnější

V roce 2005 Čína vyhlásila přizpůsobení škol OVP potřebám trhu práce za strategickou prioritu. Kurikula a vyučovací metody jsou upravovány podle potřeb hospodářských odvětví. Indie plánuje vytvořit národní kurikulární rámec, jehož základem by bylo vzdělávání prací, a tak uspokojit potřeby trhu práce. V Jižní Koreji je posilováno vyučování základních dovedností, porozumění, počtu a týmové práce ve středních odborných školách v odpověď na kritiku ze strany zaměstnavatelů.

Ve všech čtyřech zemích jsou hlavními zainteresovanými stranami v politice OVP ústřední vlády, regionální orgány a místní úřady. Role sociálních partnerů je relativně slabá, v některých případech se však s tím už něco dělá.

Jižní Korea povzbuzuje odborné školy k vytváření studentských podniků ve snaze spojit poskytovatele OVP s podniky, rozvíjet kvalifikace a zvyšovat finance. Spojuje místní průmysl s kolejemi v zónách vzdělávání v průmyslové technologii a podporuje zahajování programů pro studenty středních odborných škol. Smluvní program Jižní Koreje ustavuje odvětvové sítě podniků, střední odborné školy a koleje (*junior college*). Studenti jsou považováni za zaměstnance odvětví. Absolvuji smluvní program ve střední odborné škole a pokračují v koleji, dříve než nastoupí do zaměstnání v příslušném odvětví.

Kdo platí za profesní přípravu?

Ačkoliv jsou údaje o financování OVP ve čtyřech sledovaných zemích neúplné, vypadá to, že všechny

v průběhu posledních deseti let podstatně zvýšily veřejné financování počátečního OVP. Přesto však pochází významná část peněz na počáteční OVP ze soukromých zdrojů (s výjimkou Indie), především ze školního, dále z darů a příjmů vytvořených různými činnostmi, např. prodejem výrobků ze školní dílny.

V Číně tvoří veřejné financování počátečního OVP mezi 50 až 60 % celkových nákladů. V Rusku je to kolem 60 % (nárůst ze 30 % v roce 2000). V Jižní Koreji pochází zhruba 60 % rozpočtu na počáteční OVP ze soukromých zdrojů. Vládní financování se různí podle druhu školy. Například v Číně pokrývá veřejné financování jen asi 30 % celkových nákladů na studium dospělých na univerzitě. V Rusku a v Jižní Koreji musí studenti v odborných vysokých školách uhradit vyšší podíl nákladů než žáci středních odborných škol.

Od konce 90. let jsou všichni zaměstnavatelé v Jižní Koreji povinni platit příspěvek do „fondu rozvoje profesních kompetencí“. Výše příspěvku se různí podle velikosti podniku (0,1 % z celkového objemu mezd u podniků s méně než 10 zaměstnanci, 0,7 % u podniků s více než 300). Fond spravovaný vládou je hlavním zdrojem financování počáteční a další profesní přípravy, která stojí přibližně miliardu USD ročně. O příspěvku se však hodně diskutuje kvůli jeho spravování, požadovaným částkám a rozdělení hotovosti.

V Indii jsou poměry méně jasné, i když se zdá, že lví podíl na financování OVP pochází od centrální vlády a je doplňován příspěvky jednotlivých států.

Identifikace a anticipace potřeb kvalifikací

Všechny čtyři země předpovídají celkovou potřebu lidských zdrojů a používají při tom různé zdroje dat. Chybí jim však systematické metody předpovídání, které kombinují kvantitativní a kvalitativní údaje. To omezuje schopnost analyzovat vztah mezi rychlým technickým vývojem a objevující se potřebou kvalifikací. Předpovídání je zřídka spojeno s vytvářením kurikul a profilů.

V Číně poskytují úřady práce kvantitativní údaje, např. o volných místech, pro předpovídání potřeb trhu práce. Údaje z městských oblastí jsou relativně spolehlivé, zatímco údaje z venkovských oblastí jsou často neúplné. Indická plánovací komise provádí nebo zadává šetření o rozvoji lidských zdrojů, kvalifikacích, zaměstnanosti a utváření způsobilostí.

Indický národní informační systém o odborných pracovních silách provádí krátkodobá a dlouhodobá šetření potřeb kvalifikací v různých sektorech. Také evaluuje a předpovídá poptávku a nedostatečnou nabídku odborných kvalifikací na úrovni státu. Jsou také

prováděna oblastní profesní šetření tak, aby se identifikovaly profesní kurzy vhodné pro místní potřeby. Výsledky šetření však často nejsou zařazeny do plánovacích procedur pro kurzy profesní přípravy.

Jižní Korea má málo mechanismů pro identifikaci a anticipaci poptávky trhu práce. Výzkumné ústavy zpracovávají každoročně studie o potřebě pracovních sil, hospodářském růstu a nezaměstnanosti, na jejichž základě předpovídají poptávku pracovních sil na příští dva roky. Poptávka po způsobilostech a kvalifikacích je určována prostřednictvím výběrového šetření podniků.

V Rusku je předpovídání potřeby kvalifikací prováděno na regionální a místní úrovni. Je velmi rozptýlené a postrádá národní institucionální rámec. Dalším problémem je, že většina předpovědí trhu práce je založena na kvantitativních údajích. Zlepšení předpovědí je prioritou.

Podobnosti a rozdíly s evropskou politikou OVP

Navzdory pokroku, který Čína, Indie, Rusko a Jižní Korea učinily v reformách OVP, zůstávají tyto země za státy EU pozadu. Dosud zavedené reformy mají pouze omezený úspěch.

V posledních letech nedošlo v žádné ze čtyř zemí k podstatnému zvýšení v podílu žáků, kteří směřují do OVP. Některá fakta poukazují na to, že možnosti přechodu z jedné vzdělávací cesty do druhé vedou mladé lidi k přechodu z odborného do všeobecného vzdělávání.

V Jižní Koreji klesl podíl žáků středních odborných škol z 38 % v roce 2000 na 35 % v roce 2004. Indie se snaží zvýšit podíl žáků v kurzech OVP. Čína zaznamenala určitý úspěch, protože se jí podařilo zvýšit počet žáků v odborných školách z 11,1 miliónů v roce 2001 na 14 miliónů v roce 2004. V Rusku byl pokles počtu žáků na nižší sekundární úrovni OVP, které je považováno za sociálně přehlížené, vykompenzován zvýšením na vyšší sekundární úrovni OVP, které má lepší reputaci.

Mnohá z politických opatření, která se Čína, Indie, Rusko a Jižní Korea snaží realizovat, jsou již v Evropě používána. Zaměřují se na problémy, jež jsou členským státům EU reformujícím své vlastní systémy důvěrně známé. Zejména pokud jde o integrování všeobecného a odborného vzdělávání za účelem dosažení rovnosti oceňování.

Navzdory pouze omezenému pokroku jsou změny, které Čína, Indie, Rusko a Jižní Korea provádějí ve svých systémech OVP dalekosáhlé a podstatné. OVP je využíváno nejen k celkovému zvýšení kvalifikací, zaměřuje se také na negativní dopady špatné kvality výrobků, na snížení spotřeby energie a počtu pracovních úrazů a na inovace.

Přes současnou hospodářskou krizi zůstává dlouhodobý růstový potenciál těchto čtyř zemí vysoký. Zdá se, že pochopily klíčovou roli OVP v udržení svého rozvoje, protože jejich ekonomiky se staly závislejšími na aktivitách sekundárního a terciárního sektoru a na sofistikovanějších výrobních systémech, dodavatelských vztazích a výrobcích.

Vývoj v těchto ekonomikách je pádným argumentem pro pokračování reformy OVP v Evropě.

Anna Konopásková

Pramen:

World class competition in training: emerging economies. Cedefop Briefing note, July 2009, p. 1-4. ISSN 1831-2411.

Reforma duální profesní přípravy v Německu

Výsledky práce inovačního kruhu (*Innovationskreis*) mají konkrétní důsledky: dohodnutá strukturální zlepšení pro duální profesní přípravu vytvořila nová měřítka pro práci těch, kdo vytvářejí nová povolání (*Beruf*) tedy i obory přípravy pro tato povolání. Zásadním principem při tvorbě povolání se mají stát společné jádrové kvalifikace s možnostmi nástavbové specializace. To jsou i hlavní aspekty modelu profesní přípravy nazvaného Duál s volbou (*Dual mit Wahl*), který vypracovali podnikoví praktici na zadání Průmyslové a obchodní komory.

Hlavní aspekty Duálu s volbou

Duál s volbou obsahuje pět kritérií pro utváření, která tvůrci povolání při každém návrhu nového řádu zkoumají. Jsou to tato kritéria:

Vytváření profesních skupin

Při stanovení jádrových kompetencí pro profesní skupinu se v učebním oboru utvoří podíl předepsané vyučovací doby se stejným obsahem pro několik závěrečných zkoušek. Tím se vytvoří jednotný *sokl*. To usnadní vzdělávání v podnicích, umožní společné zavedení do škol a zvýší propustnost a mobilitu mezi profesemi.

Výběr profesně specifických modulů

Moduly se vztahují na pole činností, které jsou typické v profesi a požadované na trhu práce. Podnik nemusí poskytovat všechny moduly, nýbrž jen stanovený počet nutný k osvojení dovednosti jednání v profesi.

Rozšířená závěrečná zkouška

To znamená, že se závěrečná zkouška dělí do dvou částí. Uprostřed profesní přípravy se koná závěrečná zkouška z jádrových kompetencí (část 1). Na konci profesní přípravy se zkoušejí odborně specifické moduly (část 2). Průběžná zkouška odpadá.

Započítávání již získaných kompetencí

Závěrečné zkoušky s různou úrovní požadavků a kompetencí tvoří nad sebou nástavby. Propustnost a započítávání jsou zajišťovány společnými charakteristikami jádrových kompetencí a utvářením zkoušek.

Propojení profesní přípravy a dalšího vzdělávání

Kromě modulů profesní přípravy se nabízejí dodatkové kvalifikace, které přesahují minimální požadavky a zvyšují atraktivitu profesní přípravy pro výkonnostně silné učně. Tím se podporuje plynulý přechod do od-

borného dalšího vzdělávání a vyšších kvalifikací a získává se významné *plus* pro kariéerní cestu a trh práce.

Duál s volbou je rámec pro vytváření profesí. Všechny parametry tvorby však nejsou ve stejné míře vhodné pro každou profesi, a proto zkouška musí probíhat podle systému každého řádu. Nemá např. smysl plánovat rozšířenou zkoušku, když nelze zkoušet alespoň dílčí oblast kompetence profesního jednání již uprostřed profesní přípravy. Není možné vytvořit profesní skupinu, neexistují-li téměř žádné společné znaky mezi různými profily povolání. Tvůrci povolání zajišťují, aby v nových řádech mohla být uskutečněna zkouška podle parametrů Duálu s volbou, přičemž se mohou vynechat prvky, jejichž použití by nedávalo smysl.

Nová povolání 2008

*Povolání v oblasti automatů (*Automatenberufe*)*

Branže automatů se snaží plnit rostoucí požadavky zákazníků a vytvořit vlastní obor přípravy pro kvalifikaci odborných sil s obchodními, technickými a servisními kvalifikačními profily.

Tvorba profesních skupin

Dva nové obory profesní přípravy platí od 1. 8. 2008:

- odborná síla pro servis automatů (2 roky)
- odborník na automaty (3 roky).

Zde se příkladně ukazuje, jak model Duál s volbou zohledňuje požadavky podniků podle přesných a zároveň flexibilních profesních obsahů. Pro oba učební obory v odvětví automatů byl vytvořen jednotný *sokl*, takže první a druhý rok profesní přípravy je v obou profesích identický. Učni se po dva roky učí, jak instalovat a zapojovat provozuschopné automaty, jaké práce

se mají provádět při údržbě a účtování a jakou formou má probíhat čištění a zkoušky funkce. Odborné síly zjišťují, dokumentují a odstraňují poruchy a jejich příčiny. Při instalaci nových automatů jsou zákazníci seznámeni s obsluhou, jsou vyřizovány případné reklamace a analyzovány potřeby a chování spotřebitelů. Tím se usnadní profesní příprava v podnicích a umožní se společné vyučování ve škole.

Výběr profesně specifických modulů a propojení profesní přípravy a dalšího vzdělávání

Třetí rok profesní přípravy u povolání odborníka na automaty zahrnuje výhradně volitelné kvalifikace. Učni se vzdělávají v modulech určujících profil povolání:

- obchodní procesy v oboru automatů (povinný modul A) nebo
- instalace automatů a jejich uvedení do provozu (povinný modul B) a dvě z následujících čtyř volitelných kvalifikací:
 - marketing;
 - personální management;
 - údržba automatů;
 - informační a komunikační technika pro automaty.

Pomocí kombinace povinného modulu a dvou dalších modulů podnik dosáhne obchodního nebo technického zaměření. Modul tím nabízí podnikům široký prostor pro rozhodování, aniž by v profesní přípravě připouštěl libovolnost. Podnik zároveň volí pouze ty moduly, které potřebuje.

Podniky se mohou dohodnout se zvláště výkonnými učni o poskytování dalších volitelných kvalifikací jako dodatkových kvalifikací.

Rozšířená zkouška a započítávání získaných kompetencí
Jádrové kompetence identicky poskytované v obou profesích se odrážejí v závěrečné zkoušce. Odborná síla pro servis automatů ji absolvuje po dvou letech. Může však pokračovat v profesní přípravě a získané kompetence si nechat započítat: V tomto případě závěrečná zkouška ve dvouletém oboru platí jako dílčí závěrečná zkouška pro tříletý obor odborník na automaty.

Toto optimální spojení dvouletého a tříletého oboru podnikům a učňům poskytuje maximální flexibilitu ve vzdělávání. Struktura oborů přípravy v oblasti automatů názorně ukazuje, jak se v učebních osnovách mohou realizovat všechny prvky Duálu s volbou.

Odborná síla pro ochranu a bezpečnost (*Fachkraft für Schutz und Sicherheit*)

Vzhledem k poptávce po těchto pracovnících byl k tříletému oboru přidán nový dvouletý obor.

Vytvoření profesních skupin

Od roku 2002 mohou podniky poskytovat profesní přípravu v tříletém učebním oboru odborná síla pro

ochranu a bezpečnost. Bylo zjištěno, že v tomto oboru chybí operativně činné servisní síly pro ochranu a bezpečnost, jejichž obsah přípravy je identický s prvními dvěma lety profesní přípravy odborné síly s tříletým vzděláním.

Oblast uplatnění servisní síly pro ochranu a bezpečnost je mnohostranná: musí zajišťovat ochranu míst, objektů a akcí a starat se o bezpečnost ve veřejném personálním styku. Provádí činnost v pořádkové, pohotovostní, zásahové a okrskové službě nebo vykonává službu ve vrátnici či v recepci. Servisní síla má kvalifikaci pro preventivní zabraňování nebezpečí. Odborné síly kontrolují a dohlížejí na dodržování ochranných a bezpečnostních předpisů v objektu a správnou funkci ochranných a bezpečnostních zařízení. Spolupůsobí při zjišťování a objasňování stavu věcí souvisejících s bezpečností. Odborná síla pro ochranu a bezpečnost s tříletou přípravou má navíc ještě obchodní kvalifikace. Odborné síly pro ochranu a bezpečnost plánují opatření, analyzují potenciální ohrožení a vytvářejí bezpečnostní koncepcce. Nabízejí bezpečnostní výkony a zpracovávají zakázky.

Rozšířená zkouška a započítávání získaných kompetencí
Skutečnost, že obsahy obou profesí jsou v prvních dvou letech profesní přípravy identické, usnadňuje úspěšným absolventům dvouleté profese pokračovat ve vzdělávání v tříleté profesi a nechat si absolvované obsahy přípravy započítat.

Model započítávání má pro podniky a mladé lidi přednosti: Výkonnostně slabším absolventům škol umožňuje nastoupit do profesní přípravy poskytující kvalifikaci a pokračovat v ní až k tříletým závěrečným zkouškám. Při úspěšném ukončení se ukazují různé možnosti získání zaměstnání a odpovídající další kvalifikace zvyšují možnosti postupu. A na druhé straně podniky mají k dispozici přesně kvalifikovaný personál.

Výrobní technolog (*Produktionstechnologe*)

Výrobní technolog je nová profese, která sleduje zcela nový koncept. Výrobní technologové se v budoucnu uplatní všude tam, kde se uvádějí do provozu výrobní zařízení a zavádějí se nové procesy.

Z toho profitují oblasti aplikování a podpory výrobního průmyslu i poskytovatelé služeb podporujících průmysl: Výrobní technologové zajišťují činnosti od vývojářů produktů, konstruktérů a vývojářů procesů po dodavatele a výrobce až po zákazníka.

Výrobní technologové jsou proto od prvního dne u toho, společně s inženýry a mistry plánují procesy, výrobní linky, pomáhají při instalaci a seřizování strojů a zařízení a provádějí na nich první zkoušky. Mají-li v podniku zajistit způsobilost výroby, musejí zjišťovat

velký počet procesních parametrů: vytvořit programy a parametry pro výrobní zařízení, zařizovat logistické procesy pro produkty, nářadí a také pro zbytkové látky.

Vedle činnosti u výrobního zařízení výrobní technologové testují realizovatelnost zakázek a dávají pokyny odbytu. Starají se o simulaci procesů a testování vzorků a prototypů. Zjišťují a realizují potenciály pro zlepšení; tříletá profesní příprava obsahuje i systematickou analýzu chyb v běžící výrobě. Zjišťují a dokumentují odchylky v kvalitě, které lze při spuštění výroby ještě odstranit, později by však mohly znamenat riziko.

Výrobní technolog je zcela nový profil povolání, který nemá se stávajícími profesemi téměř nic společného. Z tohoto důvodu se nedá přiřadit k žádné již existující profesní skupině. Školní obsahy jsou koncipovány tak, aby školní výuka mohla v prvním roce probíhat společně s mechatroniky, tj. profesí s rovněž přesahujícím konceptem.

Výrobce zmrzliny (*Speiseeishersteller*)

Základní obsahy profesní přípravy tohoto dvouletého oboru zahrnují znalost surovin, receptů a hygienických předpisů pro různé druhy zmrzlin, zpracovatelských metod, výrobních postupů a obsluhy strojů.

Výrobci zmrzliny mohou vyrábět též produkty z těsta na sušenky a vafle nebo pěnové cukroví. Mohou sami připravovat malé pokrmy: polévky, salátové nebo toastové variace, nákypy nebo nudlové pokrmy. Vedle výroby zboží také prodávají. Další částí profesní přípravy tvoří jednání se zákazníky, poradenství, servis a prodej až po práci s pokladnou.

Započítávání již získaných kompetencí

Kdo se neodvážá samostatně vést zmrzlinářský obchod, má možnost při započítání roku profesní přípravy pokračovat v dalším vzdělávání a stát se odborným prodejcem v potravinářství, cukrářem nebo odbornou silou v pohostinství a rozšířit svoji profesní základnu.

Obchodníci v personálních službách (*Personaldienstleistungskaufleute*)

Dočasná práce získává na významu. V podnikové ekonomice se stala důležitým nástrojem personálního plánování. Paralelně s tímto vývojem stouply u firem zajišťujících dočasnou práci požadavky na kompetence interního personálu. Ten se nyní může vzdělávat v novém oboru přípravy obchodníků v personálních službách prostřednictvím duální profesní přípravy.

Obchodníci v personálních službách jsou činní v celém řetězu procesů plánování a organizace zprostředkování práce: v personálních službách, poradenství, zprostředkování, nábory a přenechávání zaměstnanců. Mohou proto působit ve firmách zajišťujících dočasnou práci i v personálních odděleních podniků.

Přijímání personálu, výběr personálu, pohovory s uchazeči, pohovory týkající se umístění, plánování umístění a kontrola pracovišť vyžaduje velkou míru samostatnosti. Ten, kdo rád komunikuje s lidmi a umí rozeznat jejich silné a slabé stránky, získá zajímavou profesní alternativu. Personální služba je rozmanitá činnost. Profesní příprava obchodníka v personálních službách trvá tři roky. Zahrnuje oblasti: získávání personálu, umisťování personálu, uzavírání smluv, komunikace a kooperace, získávání zakázek a jejich vyřizování, obchodní řízení a kontrola, pracovní právo.

Profese se trochu překrývá s jinými profesemi, personální úkoly jsou obsaženy i každé obchodní profesi. Podíl společných kvalifikací však není velký, takže vytvoření profesní skupiny by nemělo žádný smysl.

Obchodníci s fotografickými médii (*Fotomedienkaufleute*)

Obchodníci s fotografickými médii absolvují první školní rok společně s profesemi v maloobchodě. Fotoamatér získá s tímto oborem vzdělávání, které spojuje zájmy volného času se světem práce. Specializované fotografické obchody potřebují pro své rychle se měnící produkty kompetentní odborné síly.

Prodej těchto produktů vyžaduje intenzivní odborné poradenství. Nové technologie také poskytují nové možnosti obrazových výstupů a přenosů. To opět vyvolává potřebu nových služeb. Prodej a uplatňování fotografických produktů a služeb na ně zaměřených na trhu se musí průběžně přizpůsobovat tržním podmínkám. Obchodníci ovládají techniky pořizování a zpracování snímků i umění prodeje, cílené poskytování rad zákazníkům, přesvědčování o kvalitě produktu a školení. Musí však také plánovat a realizovat nákup zboží, provádět kalkulace a používat nástroje řízení provozu. Měli by mít technické i obchodní nadání.

Připravovaná povolání

Průmyslový elektrikář (*Industrieelektriker*)

V hospodářství je potřebný nový dvouletý elektro obor, který by doplňoval dosavadní tříapůlletý obor. Nový průmyslový elektrikář je potřebný například při instalaci skříňových rozvaděčů, zapojování strojů a zařízení nebo při elektromontážích. Zařazuje se do profesní skupiny průmyslových elektro profesí tak, aby se dosáhlo synergie při profesní přípravě v podniku, při výuce ve škole a zkouškách. Obsahy profesní přípravy jsou v prvních dvou letech téměř stejně formulované, přičemž je možné v případě pokračování profesní přípravy v tříapůlletém elektro oboru započítávání obsahů. Bude-li vše probíhat podle plánu, budou mít podniky k dispozici novou profesi v roce 2009.

Administrativní povolání (*Büroberufe*)

Do společné profesní skupiny mají být sloučeny profese administrativní obchodník, obchodník pro administrativní komunikaci a administrativní profese veřejné služby a odborný zaměstnanec pro administrativní komunikaci. Obor přípravy bude obsahovat tyto jádrové kompetence:

Znát výkonnostní procesy učebního podniku a mít přehled o souvislostech; profesně ovládat a používat podnikové pracovní a organizační prostředky; v úřadě komunikovat s externími partnery s orientací na zákazníky a chovat se kooperativně. Odborné síly musejí také vidět celek, tedy mít přehled o pracovních postupech týkajících se čerpání prostředků, o funkčních souvislostech a rozhraních a o optimalizaci procesů.

Zvláštnosti jednotlivých profilů povolání jsou zajištěny podle modelu Duál s volbou prostřednictvím modulů ve druhém úseku profesní přípravy. V nabídce má být podle představ zaměstnavatelů osm modulů, přičemž každý představuje časový objem čtyř měsíců. Podnik si z toho může zvolit dva, které jsou pro něj důležité a ve kterých může poskytovat profesní přípravu, např. obchodní řízení a kontrola, personální management, asistenční nebo sekretářské úkoly. Nové řazení administrativních profesí nemá být uzavřeno před rokem 2010.

Povolání stavby modelů (*Modellbauberufe*)

Profese stavitel modelů a mechanik stavby modelů byly sloučeny do jedné profese s odbornými zaměřenými. Integrace profese tvůrce biologických modelů je ve zkušebním řízení. Plánuje se, že tato nová profesní skupina vstoupí v platnost v roce 2009.

Hornická povolání (*Bergbauberufe*)

Navzdory útlumu těžby černého uhlí se profese důlního mechanika přepracovává. Hlavní potřeba je v těžbě draselné soli a soli, kde se v posledních letech značně změnila organizace práce. Proto se integruje iniciativa, která plánuje kvalifikaci odborného personálu pro oblast *hlubinného vrtání*.

Kovoobory (*Metallberufe*)

V současné době existuje jedenáct dvouletých kovooborů ze čtyřicátých až šedesátých let. K tomu na stole leží různé návrhy nových dvouletých kovooborů. Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) a Výzkumný ústav odborného vzdělávání v současné době zkoumají potřebu a profilování budoucích profesí tak, aby se v této oblasti vytvořily profese, které by se uplatnily v budoucnu, spojily se jednotlivé iniciativy a předložilo se jedno celkové koncepční pojetí.

Technický kreslič (*Technischer Zeichner*)

V novém učení řádu technického kresliče se počítá s tím, že zde bude zařazen designér technických produktů a obě profese se spojí. Zároveň se zkoumá, zda a jak dalece by se mohly integrovat *menší* odborné směry technického kresliče, jako například technik dřeva (*Holztechnik*) do jednoho příbuzného oboru. V tomto případě přichází v úvahu mechanik dřeva (*Holzmechaniker*). Tím by se mohlo dosáhnout synergického efektu v profesní přípravě i při výuce ve škole.

Odborný obchodník s hudbou (*Musikfachhändler*)

Obor odborný obchodník s hudbou (dříve: obchodník s muzikáliemi – *Musikalienhändler*) bude připojen k maloobchodním oborům. Společná výuka ve škole bude probíhat v prvním a třetím roce profesní přípravy. Obor bude mít tři moduly: hudební nástroje, muzikálie a nosný kmitočet zvuku, ze kterých si podnik a učeň zvolí jen jeden. Nezvolené moduly se mohou nabízet a zkoušet v poslední fázi profesní přípravy jako dodatkové kvalifikace pro výkonnostně silné učně.

Výsledek

S modelem Průmyslové a obchodní komory Duál s volbou dostali tvůrci povolání užitečný plán pro nové učební řády. To zjistil Inovační kruh spolkového ministerstva školství a ukázala to také praxe s novými řády v tomto roce a výhled na příští rok. Hlavní aspekty, jako vytváření profesních skupin a možnosti specializace v nástavbě, započítávání výsledků vzdělávání a zkoušek, rozšířená zkouška a dodatkové kvalifikace se – v různé míře – (budou odrážet) odrážejí v nařízeních pro nové a nově zařazené učební řády. V dalších odvětvích se diskutuje o vytváření profesních skupin a slučování profesí, kromě uvedených příkladů také u profesí ve fotolaboratořích, v letecké dopravě, v geoinformační technologii a u oboru mechanik-svářeč.

Jedno se při tvorbě profesí nezměnilo: Práce na nových řádech dosud probíhá v dlouhodobějších intervalech. A to je také dobře. Učební řády přece zůstávají v průměru po dobu patnácti až dvaceti let základem pro profesní přípravu v podniku. Na Inovační kruh si po uplynutí takové doby pravděpodobně málokdo vzpomene.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

NIEDZIELLA, Dietmar. *Dual mit Wahl setzt erste Duftspuren. Wirtschaft und Berufserziehung*, 2008, Nr. 7, S. 12-17.

Co nového v časopisech

<p>Formation Emploi</p> <p>PEREZ, Coralie.</p> <p>Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue? [<i>Proč se pracovníci v nejistých zaměstnáních neúčastní další profesní přípravy?</i>]</p> <p>Formation Emploi, 2009, No. 105, p. 5-19, 1 tab., lit. 22.</p> <p>Evropské diskuse o flexikuritě, nedávná zaměření francouzského institucionálního systému dalšího vzdělávání a některé praktiky managementu směřují ke zvýšení odpovědnosti pracovníka za udržování a zlepšování jeho kompetencí. V tomto kontextu se článek zabývá zprávou o vzdělávání pracovníků v nejistém zaměstnání. Vysvětluje, co je rozhodující pro jejich (ne)účast ve vzdělávání, analyzováním odpovědí na otevřenou otázku položenou v dotazníku Další vzdělávání 2000 (<i>Formation Continue 2000</i>) doplňujícím dotazníkem Zaměstnání, který realizoval Národní ústav statistiky a ekonomických studií (INSEE) a Céreq. Otázka zní: "Proč jste se po dva roky neúčastnili vzdělávání?" Prekérnost zaměstnání podmiňuje angažovanost ve vzdělávání, avšak v míře, která závisí na druhu profesní dráhy.</p>	<p>SANTELMANN, Paul.</p> <p>Les distorsions diplômes/qualifications: l'exemple des techniciens et agents de maîtrise de type industriel. [<i>Disproporce diplomy/kvalifikace: příklad techniků a vedoucích provozu v průmyslu.</i>]</p> <p>Formation Emploi, 2009, No. 105, p. 53-65, 2 tab., lit. 29.</p> <p>Rozpory projevující se mezi organizací vzdělávacího systému a novým uspořádáním kvalifikací po delší dobu nevyplývají jen z těžkostí definovat nomenklatury zahrnující modifikaci dělby práce. Nově stanovit úroveň diplomů je nutné kvůli změnám výrobního systému hlavně vlivem intelektualizace práce. Koncepce soustředěná na přehodnocení úlohy počátečního odborného vzdělávání vede ke snižování hodnoty a vylučování stávajících zaměstnanců, k vyžadování nadbytečné kvalifikace při přijímání a k deklasování mladých lidí. Mnohotvárnost techniků a vedoucích provozu v průmyslu ilustruje rozdíl mezi stanovenými cíli vzdělávacího systému a osvojováním kompetencí a kvalifikací v pracovních činnostech.</p>
<p>European journal of vocational training</p> <p>EICKHOFF, Markus Th.</p> <p>Entrepreneurial thinking and action - an educational responsibility for Europe. [<i>Podnikatelské myšlení a činnost - vzdělávací odpovědnost Evropy.</i>]</p> <p>EJVT, 2008, No. 45, p. 5-31, lit. 51.</p> <p>Úloha malých a středních podniků v evropské ekonomice. Podnikatelské myšlení a činnost není jediná kompetence - skládá se z mnoha způsobilostí, např. z iniciativnosti, tvořivosti a samostatného myšlení. Přední organizace německého obchodu a průmyslu vytvořily plán na podporu podnikatelského myšlení a činnosti, který systematicky počítá s těmito způsobilostmi ve středním všeobecném vzdělávání - během profesní přípravy jsou pak rozvíjeny do podnikatelského postoje k práci. Specifické kompetence týkající se managementu a zakládání podniku jsou nabízeny v dalším odborném a ve vysokoškolském vzdělávání. Ustavení trvalého podnikatelského vzdělávání bude ještě vyžadovat koordinovaná opatření.</p>	<p>MÜNCHHAUSEN, Gesa.</p> <p>Skills development while in temporary work? [<i>Rozvoj kvalifikací v dočasném zaměstnání?</i>]</p> <p>EJVT, 2008, No. 45, p. 50-71, 6 obr., 1 tab., lit. 38.</p> <p>Otázka rozvoje způsobilostí v dočasném zaměstnání byla dosud ve výzkumu a praxi zanedbávána. Rozšíření a specifičnost tohoto druhu výdělečné činnosti - zejména v důsledku často se měnících požadavků na různých pracovištích a strategie celoživotního vzdělávání favorizované vzdělávací politikou za účelem získávání a zlepšování kvalifikací - vyžaduje předvést plány rozvoje dovedností pro tuto cílovou skupinu. Zjištění objasňují, že příležitosti k rozvoji způsobilostí se nacházejí v podstatě v samotném dočasném zaměstnání, tzn. v učení se při práci. V této formě učebního procesu jsou již osvojené znalosti a postoje kombinovány se schopnostmi rozvíjenými v průběhu pracovní činnosti. Proces práce a učení tak produkuje informálně osvojené způsobilosti v dočasném zaměstnání.</p>
<p>TÜTLYS, Vidmantas and KAMIENSKIENĖ, Lina.</p> <p>Social partnership in accrediting Lithuanian VET qualifications. [<i>Sociální partnerství v akreditaci litevských kvalifikací OVP.</i>]</p> <p>EJVT, 2008, No. 45, p. 32-49, 2 obr., 2 tab., lit. 20.</p> <p>Faktory ovlivňující sociální partnerství a perspektivy budoucího vývoje vytváření a zavádění národního systému kvalifikací v Litvě. Sociální partnerství v akreditaci kvalifikací je fenomén skládající se z normativní úrovně (zákony a regulace) a z procesní úrovně (zkušenosti a existující modely spolupráce). Situace v Litvě je srovnávána se situací v jiných zemích, které se snaží aplikovat západní zkušenosti s vytvářením modelu sociálního partnerství v OVP.</p>	<p>NEVES, Claudia.</p> <p>International organisations and the evaluation of education systems: a critical comparative analysis. [<i>Mezinárodní organizace a evaluace vzdělávacích systémů: kritická srovnávací analýza.</i>]</p> <p>EJVT, 2008, No. 45, p. 78-89, 1 tab., lit. 29.</p> <p>Kritická srovnávací analýza referenčních dokumentů produkovaných mezinárodními organizacemi (OSN, OECD, UNESCO, Světová banka a EU), podle nichž se řídí rozhodování ve vzdělávání. Do jaké míry zahrnují indikátory pro evaluaci a monitorování vzdělávací politiky paradigma celoživotního vzdělávání jako modelu lidského vývoje a cíle vzdělávání v kontextu globalizace.</p>

<p>European journal of vocational training</p> <p>STAMM, Margrit and NIEDERHAUSER, Michael. Exceptionally gifted women in vocational training. [<i>Výjimečně nadané ženy v profesní přípravě.</i>] EJVT, 2008, No. 45, p. 109-120, 2 obr., 1 tab., lit. 19.</p> <p>Článek zkoumá míru, do níž se výjimečně nadané ženy v profesní přípravě liší od svých mužských kolegů. Na základě švýcarské studie vývoje výkonů zvláště nadaných učnic jsou podrobněji zkoumány tři oblasti: volba povolání, stresové chování a vývoj výkonnosti. V těchto třech oblastech byly pozorovány genderově specifické rozdíly. Je pozoruhodné, že učnice, ačkoliv významně méně odolné vůči stresu, podávaly lepší výkony v jednotlivých oblastech kompetencí než nadaní učni. Další průběh profesní přípravy těchto žen je proto se zájmem sledován.</p>	<p>SABOGA, Ana Rute. Level III apprenticeship in Portugal – notes on a case study. [<i>Učňovství úrovně III v Portugalsku - poznámky o případové studii.</i>] EJVT, 2008, No. 45, p. 121-143, 3 obr., 8 tab., lit. 29.</p> <p>Výsledky výzkumu zjišťujícího, jak učni na úrovni III systému učňovství formulují své vzdělávací a profesní plány, co očekávají od získání společensky a profesně uznávané kvalifikace a jak podniky vidí tuto přípravu jako strategii pro kvalifikování lidských zdrojů. Empirický výzkum byl prováděn ve střediscích profesní přípravy a v podnicích prostřednictvím dotazníků pro učně a pro pracovníky zajišťující profesní přípravu na pracovišti. Výsledky ukazují, že tento druh přípravy představuje příležitost pro portugalský vzdělávací systém, který se potýká s vysokou studijní úmrtností.</p>
<p>HESEL, Roger. Active ageing in a greying society: training for all ages. [<i>Aktivní stárnutí v šedivější společnosti: profesní příprava pro každý věk.</i>] EJVT, 2008, No. 45, p. 144-163, 2 obr., 1 tab., lit. 22.</p> <p>Se stárnutím společnosti si političtí činitelé uvědomují nutnost udržet starší pracovníky v zaměstnání. V celé Evropě nabývá celoživotní vzdělávání na významu. Dospělí, kteří zůstávají déle aktivní, potřebují vzdělávání a přeškolení, mají-li si uchovat produktivitu. Přesto účast na profesní přípravě s věkem klesá. Článek analyzuje vývoj evropské politiky zaměstnanosti, koncepci aktivního stárnutí a změny průběhu života, a zkoumá, zda se produktivní potenciál starších lidí podstatně zhoršuje věkem jako takovým. Je analyzována úloha sociálních partnerů týkající se možné prospěšnosti profesní přípravy pro vysoce vzdělané pracovní síly. Článek zpochybňuje tradiční představy o starších pracovnících a obhajuje věkově neutrální přístup k profesní přípravě: sebevzdělávání se musí stát zvykem, který s věkem neslabne.</p>	<p>ROSSELLÓ RAMON, Rosa and VERGER GELABERT, Sebastià. Including people with disabilities into the workplace in the Balearic Islands. [<i>Začleňování lidí s postižením do pracovních sil na Baleárských ostrovech.</i>] EJVT, 2008, No. 45, p. 164-181, 3 obr., 3 tab., lit. 8.</p> <p>Je-li vzdělávání neodmyslitelným právem dětí a mladých lidí s handicapem, hraje zabezpečení zaměstnání klíčovou roli v jejich začlenění do dospělého života. Provedená studie analyzovala přechod mezi koncem povinného vzdělávání a začátkem zaměstnání u mladých lidí s postižením na Baleárských ostrovech. Článek se zaměřuje na dva klíčové problémy, které ze studie vyplývají: zaprvé na základní prvky zasahující do konceptualizace tématu a zadruhé na evaluaci současné situace ve společnosti.</p>
<p>SYBEN, Gerhard. A comparative consideration of career paths into middle management in the construction industry. [<i>Komparativní zvažování kariérních cest do středního managementu ve stavebním průmyslu.</i>] EJVT, 2008, No. 45, p. 182-211Bibl. odkazy: 29</p> <p>Srovnávací výzkum kariérních cest směřujících do středního managementu byl proveden v 11 evropských zemích. Srovnáváním mezi Maďarskem, kde se profesní příprava odehrává převážně ve státním vzdělávacím systému, a Německem, kde dominuje duální systém, článek ukazuje, že odlišné vzdělávací cesty korespondují s různými formami zaměstnání a pracovních aktivit. Další země začleněné do zkoumání tato zjištění potvrzují. To napovídá, že uskutečňování změn v zemích jako je Německo brání zavedené sociální struktury, zatímco v zemích jako je Maďarskou může mít rozšiřování cest profesní přípravy pozitivní účinek na kvalifikované pracovníky.</p>	<p>Revue internationale du Travail</p> <p>POST, David et PONG, Suet-Ling. Travail rémunéré des élèves et résultats scolaires: une étude internationale. [<i>Placená práce žáků a školní úspěch: mezinárodní studie.</i>] Revue internationale du Travail, Vol. 148, 2009, no. 1-2, p. 97-128, 6 obr., 5 tab., lit. 29.</p> <p>Z výsledků mezinárodní studie vyplývá spíše negativní vliv zaměstnání žáků a studentů na jejich výkony ve škole. V některých zemích, většinou tam, kde žáci musí pracovat z existenčních důvodů, jsou nepříznivé důsledky horší než v jiných. Záleží také na počtu odpracovaných hodin týdně. Do 10 hodin týdně je vliv na žáka příznivý, od 10 do 19 hodin žádný a od 19 hodin výše negativní.</p>

Nové knihy v knihovně

SEDLÁČEK, Tomáš.

Ekonomie dobra a zla : po stopách lidského tázání od Gilgameše po finanční krizi. 1. vyd. Praha : 65. pole, 2009. 270 s. ISBN 978-80-903944-3-8 Sg. 26807

Teorie neviditelné ruky trhu, dnes mylně připisovaná Adamu Smithovi, zanechala v morálce ekonomie hlubokou rýhu: na soukromé etice nezáleží, cokoli se děje, ať morálně či amórálně, přispívá k obecnému blahu. Není obtížné nabyt podezření, že právě v momentu trivializace principu neviditelné ruky se ekonomie s etikou nadobro vypořádala a odmítla ji jako irelevantní. Původní obecná představa o vztahu etiky a ekonomie, na niž jsme narazili již ve Starém zákoně, byla postavena na hlavu. ... Je jistou ironií dějin, že se Adam Smith od myšlenky neviditelné ruky trhu, jak ji představil Bernard Mandeville, ostře a zcela jednoznačně distancoval.

ÚLOVCOVÁ, Helena.

Uplatnění absolventů škol na trhu práce - 2008 / Helena Úlovcová, Jiří Vojtěch, Jana Trhlíková, Pavla Kalousková, Daniela Chamoutová, Eva Křížová, Jan Koucký, Martin Lepič, Pavla Skácelová ; uspořádala Pavla Skácelová. 1. vyd. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 99 s. (ISA - informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce) ISBN 978-80-87063-21-7 Sg. 26808

Mezi nejvíce preferované schopnosti a dovednosti lze zařadit čtení a porozumění pracovním instrukcím, ochotu učit se, komunikační schopnosti, zběhlost v používání výpočetní techniky, schopnost nést zodpovědnost a řešit problém, schopnost týmové práce či zběhlost v zacházení s informacemi.

MAZAL, Ferdinand.

Hry a hraní pohledem ŠVP. 1. vyd. Olomouc : Hanex, 2007. 394 s. (Kdo si hraje, nezlobí). ISBN 80-85783-77-3 Sg. 26809

V tělesné výchově a hrách nejde pouze o zatížení ... Socializace, spolupráce, společné řešení myšlenkových a herních úkolů, tedy problémů, které jsou v podstatě řešeny mlčky vzhledem do situace a tvůrčím způsobem „in vitro“, to je svět hry.

GRECMANOVÁ, Helena.

Klima školy. 1. vyd. Olomouc : Hanex, 2008. 209 s. ISBN 978-80-7409-010-3 Sg. 26810

Škola je instituce, jejíž tradiční úlohou je vzdělávat a vychovávat. Nachází se pod tlakem společenského očekávání, protože plní významné společenské funkce: socializaci a personalizaci. Přispívá ke kvalifikaci mladé generace.

GRECMANOVÁ, Helena a URBANOVSKÁ, Eva.

Aktivizační metody ve výuce, prostředek ŠVP. 1. vyd. Olomouc : Hanex, 2007. 178 s. (Edukace) ISBN 80-85783-73-8 Sg. 26811

Adaptace představuje schopnost dětí přizpůsobit se měnícím se podmínkám a novým požadavkům. Některé děti veškeré změny vnímají pozitivně, snadno se s nimi vyrovnávají, jiné se

přizpůsobují pomalu, postupně nebo reagují na změnu nepříjemně.

JABŮRKOVÁ, Vendula a VLČKOVÁ, Veronika.

Pedagogický pracovník mezi paragrafy. 1. vyd. Olomouc : Hanex, 2005. 135 s. (Vzdělávání a informace). Podnázev v tiráži: vybraná problematika nejen pro učitele tělesné výchovy. ISBN 80-85783-55-X Sg. 26812

CEDEFOP.

Using tax incentives to promote education and training. [Použití daňových stimulů k podpoře vzdělávání a odborné přípravy.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 117 s.

ISBN 978-92-896-0604-2 Sg. 26813

Srovnávací studie a situace v Rakousku, Finsku, Francii, Německu, Irsku a v Nizozemsku.

POL, Milan.

Škola v proměnách. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. 194 s. Publikace vznikla v rámci projektu Ředitel českých škol a jejich životní a profesní dráha.

ISBN 978-80-210-4499-9 Sg. 26819

Lídři zítřka jsou ... lidmi schopnými vyrovnávat potřeby stability ve školách a orientace na budoucnost. Příprava vedoucích pracovníků škol by měla proto být koncipována s ohledem na dnešní a budoucí realie.

VAŠUTOVÁ, Jaroslava.

Profese učitele v českém vzdělávacím kontextu. Brno : Paido, 2004. 190 s. ISBN 80-7315-082-4 Sg. 26820

Atraktivita učitelské profese u mladých klesá a stává se argumentem pro naplnění katastrofického scénáře školy budoucnosti, který předpokládá zánik učitelské profese. ... také proměna vzdělávacího prostředí je mladými vnímána nepříznivě a raději se vyhnou náročným situacím vyplývajícím z pedagogických interakcí ve škole.

JANÍKOVÁ, Marcela, VLČKOVÁ, Kateřina a kol.

Výzkum výuky: tematické oblasti, výzkumné přístupy a metody. 1. vyd. Brno : Paido, 2009. 179 s. (Pedagogický výzkum v teorii a praxi)

ISBN 978-80-7315-180-5 Sg. 26821

Ve výzkumu dětských pojetí, zejména u dětí mladšího školního věku či dokonce předškolního věku, se fenomenografický přístup ukazuje jako nejvhodnější. Umožňuje zachytit představy dítěte (samozřejmě především žáka) v komplexnější podobě. Znalostní systém dítěte v mladším věku je jednodušší, lze tedy lépe sledovat jednotlivé vazby a vztahy mezi pojetími různých fenoménů.

Evropa : autoatlas : jednotné měřítko 1 : 1 000 000. Praha : Kartografie, 2007. 81 s.

ISBN 978-80-7011-740-8 Sg. 26825

CEDEFOP.

Future skills supply in Europe : medium-term forecast up to 2020: synthesis report. [Budoucí nabídka kvalifikací v Evropě. Střednědobá předpověď do roku 2020: syntetická zpráva.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 151 s.
ISBN 978-92-896-0606-6 Sg. 26822

EACEA.

Higher education in Europe 2009: Developments in the Bologna Process. [Vysokoškolské vzdělávání v Evropě 2009: Vývoj v Boloňském procesu.] Brussels : Eurydice, 2009. 67 s.
ISBN 978-92-9201-023-2 Sg. 26823

L'enseignement supérieur en Europe 2009: les avancées du processus de Bologne. Bruxelles : Eurydice, 2009. 67 s.
ISBN 978-92-9201-024-9 Sg. 26824

Vývoj ve všech evropských zemích, v Ruské federaci, Arménii, Ázerbájdžánu a v Turecku.

VELFEL, Petr.

Stavíme a vybavujeme rodinný dům. 3., dopl. a přeprac. vyd. Hradec Králové : Paradise Studio, 2006. 223 s.
ISBN 80-239-7895-0 Sg. 26826

Montáží předokenních rolet lze výrazně snížit hlukové expozice v interiéru, proto se roletami vybavují domy zejména tam, kde dochází k nadměrnému obtěžování hlukem, tedy u rušných silnic, dálnic, v blízkosti železničních koridorů nebo letových tras v blízkosti frekventovaných letišť. Podobným zdrojem hluku bývají i sportovní stadiony nebo školní hřiště.

JAKOUBEK, Marek.

Romové - konec (ne)jednoho mýtu : tractatus culturo (mo)logicus. 1. vyd. Praha : Socioklub, 2004. 317 s. (Sešity pro sociální politiku ; sv. 12)
ISBN 80-86140-21-0 Sg. 26827

Významné osoby naší historie, které pro pravdu (ve smyslu majoritní společnosti) obětovaly život, by se tak v romské osadě velké vážnosti a úctě netěšily, krédem jejich obyvatel totiž není „věrnost pravdě“, ale „věrnost rodině“, takže nikoli pro pravdu, ale „v zájmu rodiny Rom udělá vše“. ... Pravdivé je to, co je (zároveň) dobré (pro rodinu).

KUNEŠ, David.

Sebezpoznaní. 1. vyd. Praha : Portál, 2009. 151 s. ISBN 978-80-7367-541-7 Sg. 26831

Opakovaným prováděním určité činnosti dochází k její automatizaci – to znamená, že na její vykonávání spotřebujeme stále menší množství pozornosti, až nakonec nezatěžuje naše vědomí vůbec. Obecně můžeme říci, že čím dříve si v dětství určitou dovednost osvojíme, tím méně pozornosti bývá třeba na její vykonávání.

BOSNIC, Dragan.

The Hidden Serbia. [Skryté Srbsko.] 1. vyd. Beograd : INTERSISTEM Kartografija, 2007. 149 s.
ISBN 978-86-7722-255-0 Sg. 26841

Knih seznamuje čtenáře s přírodou, památkami a tradicemi Srbska podle jednotlivých regionů. Autor doprovází text fotografiemi, které zobrazují krásu a majestátnost hor, údolí řek (Morava, Sáva a Dunaj), starobylé kláštery a kostely, pozůstatky římského osídlení ve východním Srbsku, lidové kroje a zvyky, život ve vesnicích v zimě, restaurovanou parní lokomotivu s vláčkem a další zajímavosti. Z textu se dozvíte, že pravoslavní křesťané dokázali díky starým klášterům a kostelům přežít pětisetletou okupaci Osmanskou říší (14. až 19. století) a vzdorovat pokusům o islamizaci tohoto území. Kláštery byly také hlavními nositeli rozvoje písemnictví, vzdělávání a kultury vůbec. Zjistíte také například, že parní vláček s příznačným jménem Nostalgija vozí cestující z Mokre Gory po Šarganské osmičce, projíždí dvaceti tunely a překonává výškový rozdíl 300 metrů. Možná v knize najdete inspiraci pro příští dovolenou.

RABUŠICOVÁ, Milada a RABUŠIC, Ladislav, editoři.

Učíme se po celý život? : o vzdělávání dospělých v České republice. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2008. 339 s. ISBN 978-80-210-4779-2 Sg. 26842

Pro andragogiku (či vzdělávání dospělých, což je obvyklejší výraz v zahraniční literatuře) představuje profesní vzdělávání dospělých pouze jednu z linií vzdělávání dospělých, specifickou svým obsahem. Perspektiva andragogiky je při zaobírání se profesním vzděláváním dospělých významná integrálním pohledem na jedince, který nevytrhuje profesní či odborné vzdělávání z kontextu všech součástí života a vývoje jedince. Ve svém zaobírání se vzděláváním dospělých tak může sledovat motivaci, průběh a efekty vzdělávání v souvislostech širších než pouze profesních.

Hospodářství a životní prostředí v České republice pro roce 1989 = The Economy and the Environment in the Czech Republic after 1989. 1. vyd. Praha : Cenia - Česká informační agentura životního prostředí, 2008. 185, 185 s.
ISBN 978-80-85087-67-3 Sg. 26843

Je však třeba upozornit, že z hlediska škol a jejich vzdělávacích programů bývá velmi často zdůrazňována zejména ekologická dimenze udržitelného rozvoje, zatímco ekonomická a sociální dimenze v souvislosti s udržitelným rozvojem bývá zanedbávána, a to přestože ekonomicky a sociálně orientovaná témata jsou součástí výuky. (Kapitola 12: Věda, školství a informační společnost.)

CHVÁL, Martin a NOVOTNÁ, Jiřina (eds.).

Pedagogický rozvoj školy. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 294 s. ISBN 978-80-7367-510-3 Sg. 26844

STARÝ, Karel a kol.

Učitelé učitelů : náměty na vzdělávání učitelského sboru. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 111 s.
ISBN 978-80-7367-513-4 Sg. 26845

... jedním z dominantních faktorů úspěšnosti versus neúspěšnosti žáků je motivace, zájem žáků o učební činnost, jejich vztah ke školní práci. Mezi neprospívajícími žáky je velké procento těch, kteří neprospívají z jiného důvodu než vlastní neschopnosti, nízké rozumové úrovni.

SKÁCELOVÁ, Pavla a VOJTĚCH, Jiří.

Názory pracovníků úřadů práce na uplatnění absolventů škol v období ekonomické krize. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 33 s. (Vzdělávání - informace - poradenství) Sg. 26848

Ze souborného pohledu se pracovníkům úřadů práce jako nejčastější důvod špatného uplatnění absolventů na pracovním trhu jeví nedostatečná odborná praxe. Žáci a studenti většiny odborných oborů podstupují praktickou přípravu, ale ne vždy v prostředí a s vybavením, které by odpovídalo reálné situaci...

STARÝ, Karel a kol.

Pedagogika ve škole. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 151 s. ISBN 978-80-7376-511-0 Sg. 26846

Kooperativní vyučování ... má svá rizika. Má však takový potenciál, že se vyplatí to zkusit. Není nutné mu vždy věnovat celou hodinu. Naopak jindy jsou nosné po celé vyučovací hodiny bloky probíhající formou spolupráce ve skupinách (projektové vyučování). ... Po prvních pokusech mají někteří učitelé obavu o svou autoritu.

Nové dokumenty EU o vzdělávání

Dotanky k přehledu Zpravodaj - příloha II/2008. Aktualizovaný přehled najdete na <http://www.nuov.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2008/Zp0808pIIa.pdf> Samostatně můžete vyhledávat na <http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm>

Závěrečná zpráva o provádění a dopadu druhé fáze (2000–2006) akčních programů Společenství v oblasti vzdělávání (Socrates) a odborného vzdělávání (Leonardo da Vinci) a víceletého programu (2004–2006) pro účinnou integraci informačních a komunikačních technologií (ICT) do vzdělávacích systémů a systémů odborné přípravy v Evropě (e-učení)

Zpráva Evropské komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů

KOM(2009) 159 v konečném znění

V Bruselu dne 6.4.2009. 16 s.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0159:FIN:EN:PDF>

within the Council, of 12 May 2009 on enhancing partnerships between education and training institutions and social partners, in particular employers, in the context of lifelong learning. 2941th Education, Youth and Culture Council meeting

[Rada Evropské unie. Závěry Rady a zástupců vlád členských států, kteří se setkali v rámci Rady, z 12. května 2009 o zlepšování partnerství mezi institucemi vzdělávání a odborné přípravy a sociálními partnery, zejména zaměstnavateli, v kontextu celoživotního vzdělávání. 2941. zasedání Rady Vzdělávání, mládež a kultura]

Brussels, 12 May 2009. 8 p.

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/107620.pdf

Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET)

[Doporučení Evropského parlamentu a Rady o ustavení Evropského systému (přenosu) kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET)]

Bruxelles, 17 April 2009. 18 p.

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st03/st03747.en08.pdf>

Council of the European Union.

Council Conclusions on culture as a catalysts for creativity and innovation. 2941th Education, youth and culture Council meeting

[Závěry Rady o kultuře jako katalyzátoru tvořivosti a inovací. 2941. zasedání Rady Vzdělávání, mládež a kultura]

Brussels, 12 May 2009. 5 p.

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/educ/107642.pdf

Rozhodnutí Komise ze dne 20. dubna 2009 o zřízení výkonné agentury pro správu činnosti Společenství v oblasti vzdělávání a kultury a v audiovizuální oblasti podle nařízení Rady (ES) č. 58/2003, nazvané „Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast“ (2009/336/ES)

Úř. věst. L 101, 21.4.2009, s. 26–30.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:101:0026:0030:EN:PDF>

Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“) (2009/C 119/02)

Příloha I

Referenční úrovně evropských průměrných výsledků („Evropské referenční úrovně“)

Příloha II

Prioritní oblasti evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě během prvního cyklu: 2009–2011

Úř. věst. C 119, 28.5.2009, s. 2–10.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:cs:PDF>

Council of the European Union.

Conclusions of the Council and the Representatives of the Governments of the Member States, meeting

Zajímavé internetové adresy

Eurybase - Education systems in Europe

Select a country:



Nově uspořádané stránky Eurydice

Stránky Eurydice, informační síť o vzdělávání v Evropě, spravuje EACEA (*Education, Audiovisual and Culture Executive Agency; l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture»; Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur*) výkonná agentura Vzdělávání, kultura a audiovizuální oblast. Na první stránce najdete kromě informací o novinkách a nástrojích, které síť nabízí, přímý vstup k popisům vzdělávacích systémů jednotlivých zemí. Stačí jen kliknout na správnou vlaječku (když na ni najedete myší, objeví se nápověda). Vlajky jsou seřazeny abecedně podle názvu země v angličtině. Popisy zemí mají tři

formy: *National summary sheets* (nejstručnější s nejnovějšími informacemi), *Structures of education, VET and adult education* (podrobnější); *Eurybase full country descriptions* (nejpodrobnější). Popisy jsou většinou v jazyce dané země a v angličtině. Původní adresa <http://www.eurydice.org> se automaticky přesměruje na novou obtížněji zapamatovatelnou adresu http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php.



Kníže Vladimir Odojevskij aneb vize Internetu v 19. století

Muž na obrázku byl současníkem Alexandra S. Puškina, se kterým redigoval časopis *Sovremennik*. Byl literárním a hudebním kritikem, sám psal povídky. V nedokončeném utopickém románu *Rok 4338*, který napsal v roce 1837 (vydán byl až v roce 1926) píše: *Konečně jsme dnes obdrželi domácí noviny od premiéra, v nichž jsme byli, spolu s jinými, pozváni na soaré. Musíte vědět, že v mnoha domech, zvláště v těch dobře propojených, jsou takové noviny publikovány místo pravidelné korespondence. Tyto noviny obvykle poskytují informace o dobrém nebo špatném zdraví hostitele, o událostech v rodině, různá zamýšlení a komentáře, malé vynálezy i pozvání; v případě pozvání na večeři je tam i menu. Kromě toho jsou v naléhavých případech domy přátel spojeny magnetickými telegrafy, které umožňují lidem žijícím daleko od sebe, aby spolu mohli hovořit.* (Přeloženo z angličtiny.) Díky těmto větám bylo Odojevskému nyní přiznáno, že předpověděl Internet, blogování a e-mailovou poštu Podobné denně nové zajímavosti můžete (bohužel bez pozvání na večeři) najít na <http://www.thefreeditory.com>.



Odevzdej.cz
Seminární a školní práce
IS Odevzdej

Odevzdej.cz – Systém pro odhalování plagiátů v seminárních nebo jiných pracích

Slouží k odevzdávání seminárních prací a dokumentů učitelů; ke kontrole podobností v textech – ověření originality; k vyhledávání podobných souborů i vůči závěrečným pracím (*Theses.cz*) a dalším zdrojům; prevence opisování a stahování cizích textů pro seminární práce z Internetu. <http://odevzdej.cz/>



Železniční muzeum ČD v Lužné u Rakovníka

Muzeum je na místě bývalé výtopy Lužná – Lišany, která byla postavena v souvislosti se zahájením provozu na trati Buštěhradské dráhy z Kladna do Chomutova a Rakovníka v roce 1871. Jak to tam vypadá dnes se můžete přesvědčit na vlastní oči nebo na adrese <http://www.os.cd.cz/muzeum/>. (Foto: Jan Košťáko)