

# z p r a v o d a j

XXIII. ročník

10  
2012

- 2 Editorial  
*Kypr, jeho vlajka a název; učení dle Ottova slovníku naučného; obrana vícejazyčnosti a hádanka.*
- 3 Z glosáře Cedefopu 11  
*Jedenáctá část překladu termínů z glosáře.*
- 4 Pohled na školství v ukazatelích OECD  
*Výběr z ročenky OECD Education at a Glance – viz též rubriku Nové knihy v knihovně.*
- 5 Rozvíjet učňovství?  
*Alternanční profesní příprava aneb l'apprentissage ve Francii.*
- 7 Alternanční profesní příprava a učňovství – evropská karta?  
*Profesní příprava na pracovišti, Bruggské komuniké a situace v sedmi evropských zemích.*
- 8 Učňovství v Anglii  
*Vývoj a současný stav přípravy učňů ve Velké Británii.*
- 11 Profesní příprava v Kanadě  
*Program Červené pečeti a učňovství.*
- 14 Co nového v časopisech  
*Bref du Céreq, 2012, No. 295-1, 295-2;  
L'enseignement technique, 2012, No. 234 ;  
CPC info, 2012, No. 51.*
- 15 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 15 Nové dokumenty EU
- 16 Zajímavé internetové adresy  
*Jazyky a gramotnost v Evropské unii ...*

## Editorial



Kypr (Κύπρος) a jeho vlajka. Vybrali jsme jen střední část vlajky, protože zbývající plocha je čistě bílá. Silueta ostrova v barvě mědi na vlajce připomíná, že na ostrově jsou bohaté zásoby tohoto kovu. Měď tak dostala svůj název podle latinského názvu ostrova (Cuprum); v řečtině je měď označována jako chalkos kuprios (hornina z Kypru). Dvě olivové ratolesti jsou symbolem míru a usmíření mezi Řeky a Turky. Vlajka byla přijata v roce 1960 po dosažení nezávislosti ostrova na

Velké Británii. V roce 1974 byl ostrov rozdělen na severní tureckou část a jižní řeckou část, která je členským státem EU od května 2004.

V minulém čísle jsme se na tomto místě zamýšleli nad významem slova učení. Říjnové číslo pojednává z velké části o učňovství, a proto jsme sáhli do Ottova slovníku naučného (1907) pro definici slova učení (učení ani učňovství tam nebylo). Kupodivu se dosti shoduje s definicí o 59 let mladšího Slovníku spisovného jazyka českého (v minulém editoriale): „Učení jest slovo několikerého významu. U řemeslníků značí dobu, po kterou se mají učiti, než dostanou vysvědčení za vyučenou. Jindy znamená pravdu nebo domnění o něčem slovy pronesené, také souhrn pravd, předpisův atd., činících dohromady nějaký celek, tedy nauku. Učení se jest tolik co studium, jindy učení znamená učivo, často pak také učiliště, např. vysoké učení.“

Pro jazykový koutek nás inspirovaly ohlasy na Evropský den jazyků (26. září). Miguel Angel Martínez, místopředseda Evropského parlamentu odpovědný za vícejazyčnost, označil za katastrofu možnost, že by se z angličtiny stala evropská lingua franca. Během rozhovoru pak odpovídal na otázky v jazyce, ve kterém byly kladeny. Taky si myslíme, že by to nebylo dobré, i bez toho se do češtiny dostávají anglicismy, protože to „prostě nejde přeložit“. Přitom právě může pomoci jiný jazyk, např. němčina. Nevíme-li, zda anglické slovo skill znamená v daném kontextu dovednost, kompetenci nebo kvalifikaci, a máme k dispozici německý překlad, snadno to zjistíme (Fertigkeit, Kompetenz oder Qualifikation). Škoda, že toho nevyužili překladatelé textu Často kladené dotazy ohledně mnohojazyčnosti a výuky jazyků (viz rubrika Zajímavé internetové adresy). Předponu multi lze přeložit buď jako mnoho, nebo jako více. Zatímco např. mnohostrannost je jednoznačně žádoucí vlastnost, termín mnohojazyčnost má trochu negativní vyznění (a taky je zbytečně dlouhý). Udělali jsme srovnání s jinými jazyky EU (jen s těmi, u kterých se nám podařilo zmíněnou předponu rozeznat). Nejlépe to šlo u skupiny jazyků vycházející z latiny s předponou multi (multilingualism EN; multilinguisme FR; multilingüismo ES; multilinguismo IT, PT; multilinguismul RO). Nejpčetnější je skupina s předponou, která znamená více (Mehrsprachigkeit DE; flersprogethed DA; πολυγλωσσία EL; meertaligheid NL; wielojęzyczność PL; flerspråkighet SW; viacjazyčnosť SK; večjezičnost SL), i když polské wiele může znamenat více i mnoho, podobně jako řecké poly. Zbývá finština (monikielisyyks), kde předpona moni znamená mnoho, samotné moni pak mnohý, a bulharština многоезичието (pro mladší čtenáře mnogoezičieto).

V rámci podpory vícejazyčnosti jedna hádanka. V článku Rozvíjet učňovství převzatém z časopisu Bref du Céreq je v originále použito přísloví, které jsme ve zkráceném překladu vynechali: Déshabiller Pierre pour habiller Paul. V doslovném překladu v kontextu: Je třeba se vyhnout tomu, abychom svolékli Petra proto, abychom oblékli Pavla. Napadá vás odpovídající české přísloví? Napište nám na adresu v tiráži. **AK**

# Z glosáře Cedefopu 11

**Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku podle angličtiny a doplněných českým překladem. Všechna pokračování nakonec spojíme do jednoho elektronického souboru. Předtím uvítáme vaše připomínky k českému překladu. (Čísla před jednotlivými hesly označují pořadí hesla v glosáři.)**

33

## dropout

Withdrawal from an education or training programme before its completion.

Comments:

- this term refers to both the process (early school leaving) and persons (early school leavers) who fail to complete a course;
- besides early school leavers, dropouts may also include learners who have completed education or training but failed the examinations.

Source: based on Ohlsson, 1994.

## (Aus-)Bildungsabbruch

Von (Aus-)Bildungsabbruch spricht man, wenn ein Lernender die Teilnahme an einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme abbricht, ohne die betreffenden Lern- bzw. Ausbildungsziele erreicht zu haben.

Anmerkung:

- im Englischen bezeichnet der Begriff „dropout“ sowohl den Prozess (d. h. den vorzeitigen Abbruch des Schulbesuchs oder einer Ausbildung) als auch die betreffende Person (die dt. als „Schulabbrecher“, „Bildungsabbrecher“ oder „Ausbildungsabbrecher“ bezeichnet wird);
- einen (Aus-)Bildungsabbruch konstatiert man nicht nur, wenn eine Person den Schulbesuch bzw. eine Ausbildung vorzeitig abbricht, sondern auch dann, wenn der Lernende einen Bildungs- bzw. Ausbildungsgang zwar vollständig durchlaufen, die betreffenden Abschlussprüfungen aber nicht bestanden hat.

Quelle: leicht verändert übernommen aus Ohlsson, 1994.

## abandon des études / abandon en cours d'études / décrochage / sortie précoce (ou prématurée) du système éducatif

Pour un apprenant, fait de quitter une action d'enseignement ou de formation sans avoir atteint les objectifs poursuivis.

Note:

- en anglais, le terme «dropout» désigne à la fois le processus (abandon prématuré des études) et la personne (également appelée «décrocheur» ou «abandonnaire»);

- le terme 'applique à la fois aux apprenants qui quittent prématurément une action de formation et à ceux qui, tout en ayant terminé le programme, n'ont pas obtenu la qualification correspondante.

Source: adapté de Ohlsson, 1994.

## předčasný odchod ze vzdělávání

Opuštění programu vzdělávacího programu před jeho ukončením.

Poznámky:

- v angličtině tento termín označuje jak proces (předčasný odchod ze školy), tak osoby, které nedokončily školu (propadlíci);
- mezi propadlíky se řadí také žáci, kteří absolvovali celé vzdělávání, avšak nesložili závěrečné zkoušky.

34

## early warning system

Mechanism designed to detect and warn of an (EWS) emerging hazard as early as possible.

Source: based on IATE.

## Frühwarnsystem

Einrichtung, die als Warnsystem aufkommende Gefahren frühzeitig erkennt und Gefährdete möglichst zeitnah darüber informiert.

Quellen: leicht verändert übernommen aus IATE und Wikipedia.

## système d'alerte précoce (SAP)

Un mécanisme de détection et d'alerte des risques émergents à un stade aussi précoce que possible.

Source: adapté de IATE.

## system včasného varování

Mechanismus zjištění nepředvídaného rizika a varování před ním co možná nejdříve.

---

AK

---

Pramen: Cedefop. Glossary/Glossar/Glossaire. Quality in education and training = Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung = La qualité dans l'enseignement et la formation Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011, 232 p. ISBN 978-92-896-0740-4  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>

# Pohled na školství v ukazatelích OECD

**Takhle se dříve překládal název ročenky *Education at a Glance*, kterou vydává Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj. Ročenka je ke stažení zdarma na webových stránkách OECD. Letošní vyšla 11. září. Rozhodli jsme se pro Zpravodaj vybrat komentáře k některým statistickým údajům – tabulky a grafy si můžete prohlédnout přímo v originále v lepší kvalitě (odkazy jsou v textu).**

## NEET<sup>1</sup> v zemích OECD

Přechod ze vzdělávání do zaměstnání je úzce spojen s hospodářskou situací. V roce 2010 bylo v zemích OECD v průměru 37,1 % 15-29letých lidí v zaměstnání a již ne ve vzdělávání (Table C5.2a). V roce 2000 tento podíl činil 43,6 %. Důvody poklesu neznáme.

Zhoršující se podmínky na trhu práce v letech 2008 až 2010 měly na mladší pracovníky horší vliv než na starší. Ve skupině 15-19letých klesl podíl zaměstnaných z 8,5 % v roce 2008 na 6,6 % v roce 2010, ve skupině 25-29letých z 68,3 % na 64,3 % (Table C5.4a).

V roce 2010 byla většina 15-19letých stále ve vzdělávání (85,6 % ve srovnání s 84,4 % v roce 2009). Ostatní byli nezaměstnaní (3 %), mimo pracovní síly (5,3 %) nebo zaměstnaní (6,6 %). Podíly nezaměstnaných a lidí mimo pracovní síly se pohybují od 3,2 % ve Slovinsku (2,2 % nezaměstnaných a 1,0 % mimo pracovní síly) po 25,6 % v Turecku (4,7 % nezaměstnaných a 20,9 % mimo pracovní síly) (Table C5.2a).

Mladí dospělí opouštějící školu a vstupující na nepříznivý trh práce mohou být nezaměstnaní nebo zcela opustit pracovní síly. Míry nezaměstnanosti a zaměstnanosti jsou užitečnými ukazateli úspěšnosti mládeže na trhu práce, avšak mladí lidé, pravděpodobněji než starší, opouštějí pracovní síly a stávají se neaktivními.

Rostoucí podíl mladých lidí zůstává ve vzdělávání po absolvování povinné školní docházky a je také počítán k neaktivním, tuto skupinu však nelze považovat za rizikovou. Podíl mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo profesní přípravě se lépe měří obtížemi mladých dospělých při hledání zaměstnání.

Velikost skupiny NEET často odráží zhoršující se hospodářskou situaci a zvyšující se nejistotu do budoucna. Závažnější je, že lidem je často odepřena tradiční cesta ze školy do práce nebo rodinného života. V některých zemích jsou NEET zdrojem obav pro státní úřady, protože se snadněji zapojují do práce na černo i do kriminální činnosti. Mnohé studie potvrzují spojení mezi nezaměstnaností a špatným duševním stavem, včetně depresí, což má též důsledky pro sociální výdaje společnosti.

Velikost skupiny NEET může být ovlivněna i jinými faktory. Např. v Mexiku tvoří velký podíl NEET

ženy, které jsou v domácnosti a pečují o rodinu. V roce 2010 tvořili NEET ve věkové skupině 15-29 let více než 20 % v Irsku, Izraeli, Itálii, Mexiku, Španělsku a Turecku, méně než 10 % v Lucembursku, Nizozemsku, Norsku, Slovinsku a Švýcarsku. Průměr ve všech zemích OECD činil v roce 2010 16 % (Table C5.4a).

## Jak se vyplácí vzdělání?

Lidé s vysokoškolským vzděláním vydělávají v průměru o 55 % více než lidé se středním nebo vyšším, ale neterciálním vzděláním. Lidé s nižším než středním vzděláním vydělávají v průměru o 23 % méně než lidé se středním vzděláním.

Výdělky vysokoškoláků se zvyšují s věkem. Ve věkové skupině 25-34 let jsou v průměru vyšší o 37 % než u středoškoláků, ve věkové skupině 55-64 let o 69 %.

Vysokoškolské vzdělání se zdaleka nejvíce vyplatí v Brazílii, s odstupem následuje Maďarsko, Slovinsko, ČR a Slovensko. Na opačném konci je Belgie, Dánsko, Norsko, Švédsko a Nový Zéland.

Lidé bez středního vzdělání trápí nejméně ve Finsku, Belgii, Estonsku, Německu a v Irsku. (Chart A8.1.)

## Jaký podíl národního bohatství je vydáván na školství?

V roce 2009 vydaly země OECD na vzdělávací instituce v průměru 6,2 % z HDP. Tento podíl překročil 7 % na Islandu, v Koreji, v Dánsku, na Novém Zélandu, ve Spojených státech a v Izraeli.

Pouze sedm z 37 zemí, pro které jsou k dispozici údaje, vydalo na školství méně než 5 % HDP: Itálie, Maďarsko, ČR, Jižní Afrika, Slovensko, Indonésie a Indie. (Chart B2.1.)

AK

<sup>1</sup> Mladí lidé, kteří nejsou v zaměstnání ani ve vzdělávání (Not in Employment, Education or Training – NEET). Viz též NEET – obrození mladí lidé v Evropě. Zpravodaj 7-8/2012, s. 5-8.

## Prameny:

OECD (2012), *Education at a Glance 2012: OECD Indicators*, OECD Publishing, 565 s. ISBN 978-92-64-17929-5  
<http://dx.doi.org/10.1787/eag-2012-en>  
<http://www.oecd.org/edu/eag2012.htm>

# Rozvíjet učňovství?

**Od ledna 2011 změnil časopis vydávaný francouzským Střediskem pro studium a výzkum kvalifikací (*Centre d'études et de recherches sur les qualifications – Céreq*) svůj název na *Bref du Céreq*. V podtitulu je uvedena charakteristika obsahu článku grafickým zdůrazněním jedné ze čtyř možností: *Études – Opinion – Ouvertures – Territoires*. U článku o rozvíjení učňovství byla zdůrazněna možnost *Ouvertures*, což v tomto případě lze přeložit jako návrhy či podněty.**

Podle posledního šetření Generace<sup>1</sup> (*Génération 2007*) opustilo v roce 2007 školský systém 130 000 mladých lidí bez diplomu. Již po léta tak počáteční profesní příprava nestačí na to, aby je vybavila kvalifikací vhodnou pro jejich začlenění do trhu práce. Pro tyto mladé lidi by byla řešením příprava v podniku směřující ke kvalifikaci. To už po dlouhou dobu prokazuje alternační profesní příprava. Článek je výtahem z rozhovoru, který na toto téma vedl pracovník Céreq s předsedou Stálého shromáždění řemeslnických komor a řemeslnictva (*L'Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat – APCMA*).

Orgány veřejné moci hrají dvojí roli. Jednak podněcují financování podniků tak, aby zvýšily počty míst pro alternační přípravu, jednak se snaží přivést mladé lidi k tomu, aby využívali tuto cestu tím, že zlepšují životní podmínky těchto střídačů (*alternants*)<sup>2</sup> a propagují otevřené možnosti profesního plánu.

V této oblasti hraje hlavní roli APCMA<sup>3</sup>. Pokrývá oblast, v níž učňovství po dlouhou dobu zaujímá důležité místo. Dle tradice a perspektiv přispívá řemeslnictvo rozhodujícím způsobem ke svému rozvoji hlavně na úrovni IV a V, kdy se řemeslníci stávají prvními šéfy mladých lidí vstupujících do profesní přípravy.

V 60. a 70. letech učňovství nemělo důvěru. Dnes má vynikající pověst a mnoho výhod. Kromě jiného umožňuje mladým lidem hladký přechod na trh práce. Cestou učňovství se vydala zhruba polovina dnešních řemeslníků. Tato profesní příprava pomáhá v sociálním vzestupu a usnadňuje přístup k postavení vedoucího podniku.

Profesní příprava ve Francii má dvě formy: klasickou a alternační. V alternační formě se učni vzdělávají na základě pracovní smlouvy.

V současné době je ve Francii asi 600 000 učňů. Do roku 2015 by se tento počet měl zvýšit na 800 000, což by vzhledem k nepříznivému demografickému vývoji bylo možné dosáhnout jen v případě, že by do alternační formy přicházelo více učňů na úkor klasické profesní přípravy. Systém profesní orientace, který by je tam měl přivést, je však slabinou francouzského vzdělávacího systému. Je také třeba, aby veřejné úřady

zahájily informační kampaň o učňovství a jeho výhodách, které jsou dosud relativně málo známy. Pochopitelně by bylo třeba převést dostatečné finanční prostředky do alternační profesní přípravy prostřednictvím daní, financování z regionů a dalších možností.

Problémem je, že mzda učně vychází ze dvou kritérií, která se léta nezměnila: úroveň a věk. Potíže činí kritérium věku, protože nyní se ucházejí o učňovství mladí lidé ve věku 21-22 let, často po vysokoškolském studiu. Tito lidé přicházejí bez jakékoliv profesní kompetence. Řemeslník pak musí platit dvakrát více učni, který je starší, i když jeho kvalifikace je nižší než kvalifikace 17letého učně. Je pochopitelné, že často váhá, zda staršího učně přijmout. Je třeba přehodnotit tento systém, protože znesnadňuje návrat k učňovství mladým lidem, kteří měli potíže na své profesní dráze.

Při valorizaci učňovství to zůstává stejné, proto je nyní snaha nabízet mladým lidem vzdělávací cesty, které umožňují odejít na úrovni V, dostat se na úroveň III a myslet na úroveň II.

Šetření Céreq poskytlo důkaz o rostoucím zájmu mládeže o učňovství. Tento zájem má za následek hlubokou změnu podílu školství (*L'Éducation nationale*) i větší zapojení šéfů řemeslnických podniků. V angažovanosti ministerstva školství dochází tu a tam k nefalšovanému pokroku – francouzský systém vzdělávání nebyl vždycky otevřen vůči podnikům. Malé a střední podniky, velmi malé podniky (*très petites entreprises – TPE*) a tím spíše řemeslnické podniky jsou nedoceny. Pro informování mladých lidí je třeba najít opatření, která by nebyla řízena ministerstvem školství – to je jediný prostředek vedoucí k úspěchu.

Pro přijetí tohoto nového přívalu máme projekt, s nímž regiony souhlasí a podporují ho, na přeměnu středisek přípravy učňů (*centre de formation d'apprentis – CFA*) ve střediska profesní přípravy (*centre de formation – CF*) otevřená všem na jakékoliv úrovni. Učňů je samozřejmě i nadále nejvíc, přijímáme však i žadatele o zaměstnání, zaměstnance na rekvalifikaci a řemeslníky do dalšího vzdělávání. Pro rozšíření této nabídky se vzdělávání musí přizpůsobit a vytvořit individualizované cesty pro všechny zájemce.

Systém se zřídka reformuje zevnitř. Usilujeme o to, abychom dosáhli rozhodnutí, která nejsou v naší moci, a angažujeme se v tom, aby mohla být realizována. Již jsme pokročili při reformování opatření a jejich sladění s potřebami podniků. Snažíme se vytvořit vhodné nástroje a více pracovat na tom, aby profesní příprava do tří až pěti let odpovídala potřebám podniků. To je jedním z našich úkolů. Rovněž vytváříme Regionální univerzity povolání a řemeslnictva (*Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat – URMA*). Zatím jich existuje 12, časem by měla být jedna v každém regionu a pobočka (*une antenne*) v New Yorku. URMA budou propagovat profesní přípravu a vytvářet její pozitivní image u rodin. Mobilita učňů se také rozvíjí a zúčastnilo se jí už 600 000 učňů. Tito mladí lidé mají silné a legitimní očekávání. Mobilita je nezbytná pro obohacení profesní přípravy pobytem v podniku v jiné zemi. To ještě není samozřejmostí.

Má-li se usnadnit vytvoření veřejného prostoru učňovství, bude nutné ještě zpružnit a zavést přechody mezi různými systémy. Z čistě matematického pohledu je jasné, že počet mladých lidí se neznásobí. V blízké budoucnosti budou nutné přesuny. Bude-li více učňů, bude méně mladých lidí v profesních lyceích. Je například třeba uvažovat o tom, že mladý člověk by mohl ukončit profesní lyceum s maturitou (*baccalauréat*) a pokračovat v učňovství na úrovni III. Podobně je třeba, aby mladý člověk zapsaný na univerzitu mohl paralelně získat osvědčení profesní způsobilosti (*certificat d'aptitude professionnelle – CAP*). Proč nepodněcovat mladé lidi, kteří v 1. ročníku univerzity neměli úspěch nebo profesní projekt, k tomu, aby se dali na řemeslo. Tak budou mít šanci najít zaměstnání. Střediska profesní přípravy pak člověku, kterému je 22 let, mohou nabídnout vzdělávání zaměřené na podnikovou technologii a kulturu tak, aby si mohl vybrat podle svého nebo začít podnikat jako řemeslník.

Dnes přichází hodně lidí ve věku 35 až 45 let, kteří se rozhodli změnit svou profesní dráhu a zvolí si řemeslo jako nový způsob života. Tito lidé již nějaké profesní vzdělávání absolvovali. Je třeba přizpůsobit nabídku nově profilované profesní přípravy tak, aby se validovaly a valorizovaly jejich znalosti a dovednosti. K tomu by mohla pomoci mimoškolní střediska profesní přípravy nebo profesní příprava, která by byla poskytována podnikem a doplňovala by všeobecné vzdělávání ve vzdělávacím středisku.

Ne každý dobrý vedoucí podniku je zároveň dobrým pedagogem. Je třeba ustavit roli mistra, jeho status a vzdělání. Možná by se mělo uvažovat i o finančním ohodnocení vedoucích, kteří kromě své práce ještě vzdělávají učně.

Všechna navrhovaná opatření umožní přijmout do učňovství nové lidi. To však vyžaduje zvýšit počet učebních míst, která jsou k dispozici.

### Hledisko Céreq

Podpora rozvoje učňovství se ukazuje jako rozumná vzhledem k počtu těch, kteří z něj mají prospěch. To je zejména významné na úrovni IV a V. Výsledky šetření Céreq z roku 2010 ukazují, že tři roky po odchodu ze vzdělávání mají učni o 10 % vyšší míru zaměstnanosti než absolventi školního vzdělávání. Na vysokoškolské úrovni je to jen o jedno procento.

Je třeba přiznat, že nedávná historie dává ve vysokoškolském vzdělávání přednost alternační přípravě, jejíž absolventi mají menší potíže při profesním začleňování. Proto je-li výhoda absolventů alternačního vysokoškolského vzdělávání, pokud jde o začleňování, méně evidentní, je třeba zdůraznit, že tento způsob vzdělávání umožňuje některým znevýhodněným mladým lidem dosáhnout diplomů, jichž by se možná museli vzdát, nebýt platu, který jim dává finanční samostatnost.

Alternace ve vysokoškolském vzdělávání si zaslouží být rozvíjena za podmínek, že se bude napájet z jiných zdrojů než těch, které jsou věnovány na rozvoj alternačního vzdělávání zaměřeného na nejvíce znevýhodněné mladé lidi. Proč neuvažovat o dvou druhích systémů tak, aby se rozvíjelo alternační vzdělávání v těchto dvou oblastech vzdělávání, které si dnes konkurují v oblasti financování? Mladí lidé vyžadují alternační vzdělávání, orgány veřejné moci se rozhodně angažují v jeho rozvoji. Má-li se toho dosáhnout, spočívá klíč k úspěchu v koordinaci mezi všemi aktéry.

AK

<sup>1</sup> Francouzský výzkum absolventů profesní přípravy. *Zpravodaj*, 1998, č. 3, s. 7-8. Článek vysvětluje, jak a proč se uskutečňují šetření Generace, které zatím zkoumalo absolventy vycházející v roce 1992, 1998, 2001, 2004, 2007.

<sup>2</sup> Podstatné jméno *alternant* je ve Velkém francouzsko-českém slovníku (1974) přeloženo jako střídač (o dělníkovi). *Střídač je však neobvyklý termín, a proto dále používáme termín učeň (apprenti), který se v článku používá také jako ekvivalent.*

<sup>3</sup> Informace o APCMA najdete např. na portálu francouzského řemeslnictva <http://www.artisanat.fr/tabid/158/Default.aspx>

*Pramen: Fournier, Christine, Théry, Michel et Brochier, Damien. Développer l'apprentissage? Constats, limites et propositions. Bref du Céreq, 2011, no 293-2, s. 1-4. <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Developper-l-apprentissage-Constats-limites-et-propositions>*

# Alternanční profesní příprava a učňovství – evropská karta?

**O úloze profesní přípravy na pracovišti a jejich různých podobách se v současnosti diskutuje asi ve všech evropských zemích. Tímto tématem se zabývá i 51. číslo francouzského časopisu *CPC info* – viz též rubriku *Co nového v časopisech*. Ve zkráceném překladu uvádíme jeden z článků, který se tématem zabývá z evropského hlediska.**

Odborné vzdělávání a příprava obecně jsou jádrem evropské strategie, která je nazývána Kodaňská, a jejího přispívání k mnohem širším evropským cílům. Bruggské komuniké publikované 7. prosince 2010 ministry školství, sociálními partnery a Evropskou komisí obnovilo důležitou priority posílené evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání pro období let 2011–2020.

Komuniké znovu potvrdilo nezbytnost výzkumu adekvátnosti mezi vzděláváním a zaměstnáním a zahrnuje do svého druhého strategického cíle „odborné vzdělávání v profesním prostředí spravované v partnerství s podniky a neziskovými sdruženími“, a rovněž „vypracování (zúčastněnými zeměmi) systémů profesní přípravy formou učňovství.“ Kromě toho stanovuje jeden krátkodobý cíl pro národní vlády „přispívat ke zvyšování počtu učňů v Evropě od roku 2012.“

V dubnu 2012 zahájila Evropská komise kampaň podněcující podniky k tomu, aby mladým lidem nabízely stáže v rámci evropských programů Leonardo a Erasmus. Tyto stáže zahrnující mezinárodní mobilitu v délce od několika týdnů do několika měsíců jsou určeny k posílení kompetencí a způsobilosti mladých lidí k profesnímu začleňování a tvoří přechod mezi světem vzdělávání a prvním „opravdovým zaměstnáním“.

Zároveň vyzývá Bruggské komuniké ve svém šestém strategickém cíli „k podpoře rovnosti, sociální soudržnosti a občanství“ mezi jiným k „maximalizaci přispívání odborného vzdělávání a přípravy (OVP) ke snížení podílu mladých lidí, kteří předčasně opustili školu o přinejmen-

ším 10 %. Mezi prostředky, jimiž toho lze dosáhnout, je zmíněno přizpůsobení OVP potřebám trhu práce, příprava v pracovním prostředí a smlouvy o učňovství. Komise navrhuje sepsat do roku 2014 příručku dobré praxe při integraci rizikových skupin kombinující přípravu v pracovním prostředí a klíčové kompetence.

Existuje mnoho úhlů, z nichž lze přistoupit k tematice učňovství/alternace, a zdá se, že iniciativy na evropské úrovni dávají přednost dvěma z nich:

- *učňovství/alternace* jako nástroj výzkumu adekvátnosti mezi profesní přípravou a zaměstnáním;
- *učňovství/alternace* jako nástroj boje proti předčasnému opuštění školy a odchodu bez kvalifikace.

V zemích, kde je učňovství pevně zakotvené (v podstatě „germánské“ země), mají mladí lidé nízkou míru nezaměstnanosti, což vede další země k aplikaci podobných opatření.

Uvádíme jako příklad šest vybraných zemí, které lze podle zastoupení školního odborného vzdělávání a učňovství/alternace rozdělit do čtyř skupin:

- země, v nichž dominuje školní odborné vzdělávání (Estonsko, Finsko);
- země, kde dominuje učňovství/alternace (Německo, Dánsko)
- země, kde je poměr o něco vyrovnanější oproti druhé kategorii (Rakousko)
- země, kde dominuje školní odborné vzdělávání, ale v menším rozsahu než u první kategorie (Nizozemsko, Francie).

Země	Podíl žáků, kteří se profesně zaměřují ve středním školství, v %	Podíl profesní přípravy v učňovství/alternaci, v %	Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15-24 let, v %	Míra předčasných odchodů ze vzdělávání ( <i>décrochage</i> ), v %
Estonsko	33	1	33,0 (2010)	13,9 (2009)
Finsko	40	20	21,4 (2010)	9,9 (2009)
Dánsko	48	99	11,2 (2009)	11,5 (2008)
Německo	57,5	74	9,9 (2010)	11,1 (2009)
Rakousko	80	45	8,8 (2010)	8,7 (2009)
Nizozemsko	68	30	4,9 (2009)	11,4 (2008)
Francie	44	29	22,5 (2010)	12,3 (2009)

AK

*Pramen: Boudier, Annie. Alternance et apprentissage : une gageure européenne? CPC info, 2012, no 51, p. 27-29.*

# Učňovství v Anglii

**Autorka článku publikovaného Střediskem pro ekonomickou výkonnost (Centre for Economic Performance) při London School of Economics kriticky rozebírá vývoj a současný stav přípravy učňů ve Velké Británii a hodnotí politické zásahy jednotlivých vlád v dané oblasti.**

Politika v oblasti učňovství usiluje o zvýšení úrovně kvalifikací a zlepšování vyhlídek mladých lidí na získání zaměstnání. V Británii panuje napříč politickými stranami shoda v tom, že zvýšený počet možností pro přípravu učňů je důležitou cestou k odstraňování nedostatku kvalifikací střední úrovně. Zároveň učňovství zlepšuje vyhlídky mladých lidí na nalezení zaměstnání (které se zhruba od roku 2005 neustále zhoršují). Oba tyto politické cíle by se měly vzájemně posilovat, a přesto jsou někdy v rozporu.

Po sobě jdoucí britské vlády vytvářely nefunkční model financování a poskytování učňovství. Vládní agentury a soukromí poskytovatelé navrhovali programy učňovství a opatrovali učební místa, a tak podstatný podíl státního financování určeného na přípravu učňů byl pohlcen v procesu jejího zavádění.

Tento model odrazuje zaměstnavatele a dusí růst učňovství. Méně než jeden z deseti zaměstnavatelů v Anglii připravuje učně ve srovnání se čtvrtinou nebo více v zemích, kde systém přípravy učňů funguje dobře, např. v Německu, Rakousku nebo ve Švýcarsku.

Ve srovnání s mnoha jinými evropskými zeměmi je učňovství v Anglii relativně dobře placené a obecně je po něm u zaměstnavatelů malá poptávka. Kurzy jsou také kratší – spíše jednoleté než tříleté – a zaměřují se více na dospělé.

Labouristická vláda rozšířila učňovství na skupiny lidí s nízkou kvalifikací a uzákonila právo na učňovství pro všechny kvalifikované mladé lidi, kteří o něj mají zájem.

Koaliční vláda, která přišla k moci v roce 2010, se zaměřila na rozšíření učňovství pro dospělé a upustila od nabídky učňovství pro mládež. Tato politika vytvořila bezprecedentní množství nabídky učňovství pro dospělé starší 25 let.

Podíl dospělých na učebních místech je nyní větší než podíl mládeže do 19 let. To oslabuje schopnost učňovství zlepšit selhávající trh práce pro mládež.

Přestože bylo na přípravu učňů po mnoho let vydáváno velké množství prostředků, mělo z toho prospěch příliš málo mladých lidí a nevytvořilo se dostatečné množství hodnotných kvalifikací. Koaliční vláda by měla vytvořit jednodušší model, který by se zaměřoval na vyšší kvalifikace a přiděloval veřejné fondy na učňovství zaměstnavatelům, kteří poskytují mladým lidem dlouhodobou a kvalitní profesní přípravu.

## Úvod

Učňovství zlepšuje vyhlídky mladých lidí na zaměstnání tím, že zvyšuje jejich kvalifikace. Poskytuje řemeslnické, technické a příbuzné profesní dovednosti, které jsou pro zaměstnavatele cenné. V Anglii je podstatná mzdová návratnost učňovství: v průměru 18 % na úrovni 3 (ekvivalent standardu *A-level*<sup>1</sup>) ve srovnání s lidmi na úrovni 2 (ekvivalent standardu GCSE<sup>2</sup>), kteří jsou na tom zase v průměru o 16 % lépe než ti, kdo jsou na úrovni 1.

Poptávka zaměstnavatelů po učňovství může být omezena obavou, že mladí pracovníci, které si vyškolí, by mohli být odlákáni jinou firmou. Slabá poptávka anglických zaměstnavatelů po kvalifikacích je považována za klíčový úkol pro politické činitele podporující učňovství.

Problémy s kvalifikacemi a nezaměstnaností mládeže se vyskytují v politické agendě Británie již přes 30 let, a proto je učňovství podporováno všemi stranami. Nezaměstnanost mládeže nyní zasahuje téměř milion lidí, začala se však zvyšovat již před poslední recesí.

Labouristické a konzervativní vlády se lišily v prioritách politiky zaměřené na učňovství. Labouristi se soustředovali na zvyšování počtu mladých lidí v učňovství, zatímco konzervativci používali učňovství k vytváření vyšších kvalifikací. Ukázalo se, že je obtížné dosahovat obou těchto cílů současně.

S dostatečnou poptávkou zaměstnavatelů po učních by nebylo třeba vybírat mezi oběma žádoucími cíli. Avšak model financování a poskytování učňovství zavedený jednotlivými po sobě jdoucími vládami nefungoval.

## Konzervativní vize z roku 1994 – Moderní učňovství<sup>3</sup>

Bílá kniha o konkurenceschopnosti z roku 1993 ukázala, že učňovství se má zaměřovat na růst prostřednictvím investování do kvalifikací. Zavedla *Moderní učňovství* jako úhelný kámen této politiky rozvíjející kvalifikace srovnatelné s kvalifikacemi v jiných rozvinutých zemích:

*Budou nabízet profesní přípravu na pracovišti na úrovni 3 NVQ<sup>4</sup> ... Cílem bylo, aby na konci desetiletí bylo v Anglii o 150 000 nových učňů více než kdy dříve a každým rokem přes 40 000 mladých lidí s dosaženou kvalifikací na úrovni 3 NVQ nebo vyšší.*

Bílá kniha z roku 1993 uváděla úroveň kvalifikací – zejména v přírodních vědách a v matematice – v Německu, Skandinávii a Švýcarsku jako měřítko pro britskou kampaň o kvalifikacích. Lze předpokládat, že to byl dů-



vod pro stanovení minimální kvalifikační úrovně v Moderním učňovství na úroveň 3 NVQ a délku učňovství na tři roky. Bílá kniha se také postarala o pokračování Projektu přípravy mládeže (*Youth Training Scheme – YTS*)<sup>5</sup> se zárukou přípravy na pracovišti (avšak bez výstupu na specifické kvalifikační úrovni) pro všechny 16–17leté mladé lidi, kteří potřebovali pracovní místo.

### Labouristická vláda 1997–2010: sociální začleňování má přednost před kvalifikacemi<sup>6</sup>

Labouristi pokračovali v modelu založeném konzervativci, zjistili však, že stanovení minimální úrovně 3 je překážkou pro zvyšování počtu mladých lidí v učňovství. Zaměstnavatelé tvrdili, že mladí lidé hlásící se do učňovství, nemají pro úroveň 3 nezbytné vzdělávací předpoklady.

Řešením bylo přepracovat státní programy profesní přípravy (YTP<sup>7</sup>) (dříve YTS<sup>5</sup>) tak, aby odpovídaly učňovství na úrovni 2. Počet 16–18letých učňů se v letech 1996–2009 prudce zvyšoval, ale jen na úrovni 2. Počty učňů na úrovni 3 ve skutečnosti klesaly. To se odehrávalo na pozadí zvyšujícího se počtu 16–18letých lidí v populaci a poklesu státem financované přípravy na pracovišti pro mladé lidi.

Labouristické vládě se podařilo dostat mladé lidi z programů profesní přípravy do učňovství, a tím zvýšit kvalitu profesní přípravy těm, kdo byli dříve v programech nižší úrovně. Nedokázala však zvýšit počet firem zaměstnávajících učně. Zaměstnavatelé neměli zájem nabízet pokročilé učňovství (*Advanced Apprenticeships*) lidem mladším 19 let. (V roce 1998 bylo v pokročilém učňovství přes 60 000 učňů, v roce 2009 už jen něco málo přes 30 000.)

V roce 2009 schválila labouristická vláda zákon o učňovství, kvalifikacích, dětech a vzdělávání (*Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act*). Ten nařídil

vytvoření Národní služby učňovství (*National Apprenticeship Service*), jejímž úkolem je přesvědčovat zaměstnavatele, aby nabízeli větší počet učebních míst. Zákon opravňoval ke vstupu do učňovství každého absolventa školy, který složil pět nebo více zkoušek GCSE<sup>2</sup> na jakoukoliv známku). Školský zákon předložený parlamentu koaliční vládou v lednu 2011 toto oprávnění zrušil.

### Původ modelu učňovství v Anglii

Současný model učňovství je důsledkem obnovy učňovství v roce 1994, kdy model používaný k vývoji YTS<sup>5</sup> byl začátkem 80. let znovu nastolen. Růst počtu učňů a revidovaný obsah učení nebyl podněcován zaměstnavateli, ale vládními iniciativami a financováním. Nedostatečný zájem zaměstnavatelů způsobil, že se po roce 1994 nevyužívaly tradiční silné stránky učňovství:

- využití pracoviště jako učebního místa;
- poskytování přenositelné profesní přípravy způsobem, který vyhovuje organizaci práce zaměstnavatele;
- zaručení toho, že se zaměstnavateli vrátí náklady na přípravu v prvním období v produktivitě učně v druhém období.

V jiných zemích je kvalita přípravy učňů zaručena zákonem, který stanovuje minimální trvání učňovství, což umožňuje učni získávat praxi a sebedůvěru, pokud jde o osvojené způsobilosti. Minimální doba trvání – obvykle 3 roky – umožňuje zaměstnavateli získat zpátky některé nebo všechny náklady na profesní přípravu nastalé v prvním ročníku učňovství. Veřejné výdaje na vzdělávání učně mimo pracoviště jsou poskytovány na stanovené období – obvykle na tři roky.

Učňovství v Anglii staví evropský model na hlavu, jak ukazuje tabulka srovnávající Anglii s Německem, Rakouskem a Švýcarskem (situace v roce 2011).

Učňovství - Anglie	Učňovství – Německo, Rakousko, Švýcarsko
Status zaměstnance	Status učně
Mzda (relativně vysoká oproti jiným zemím)	Kapesné
Krátká doba trvání (v průměru jeden rok)	Dlouhá doba trvání (v průměru tři roky)
Většinou na nižší kvalifikační úrovni (úroveň 2)	Většinou na vyšší kvalifikační úrovni (úroveň 3)
Učně vzdělávají poskytovatelé zvnějšku	Zaměstnavatelé vzdělávají učně na pracovišti
Jen 60 % učňů je mladších než 25 let	Učni jsou obvykle mladší než 25 let
Minimálně 100 hodin přípravy probíhá mimo pracoviště	Minimálně 900 hodin přípravy probíhá mimo pracoviště
4–8 % zaměstnavatelů vzdělává učně	25–30 % zaměstnavatelů vzdělává učně

Vzhledem k nezájmu zaměstnavatelů o učňovství musí převzít vedení vláda. Odpovědnost za plnění vládních záměrů je delegována na vládní agentury, certifikační orgány (*awarding bodies*) a na vládou financované sektorové agentury kvalifikací (*sector skills agencies*) údajně „reprezentující“ zaměstnavatele. Každodenní odpovědnost za plnění úkolů učňovství je delegována na posky-

tovatele profesní přípravy, výjimku tvoří pouze největší zaměstnavatelé.

Poskytovatelé profesní přípravy jednají jako zprostředkovatelé mezi vládními agenturami a zaměstnavateli učňů:

- nasmlouvají přímo s vládní agenturou pro financování „dodání“ daného počtu programů učňovství a

vyžadují financování podle složitých finančních směrnic stanovených agenturou;

- vyhledávají zaměstnavatele ochotné zaměstnat učně, či naopak nabízejí učňovství zaměstnancům podniku;
- poskytují a hodnotí požadované prvky rámce učňovství a spravují data zaznamenávající požadavky.

Tento systém marginalizuje většinu zaměstnavatelů, kteří nemají žádnou formální odpovědnost za profesní přípravu nebo nejsou v procesu učňovství zapojeni. Zaměstnavatelé se pochopitelně často zdráhají zacházet s učni jinak než s ostatními zaměstnanci, platit jim nízké mzdy a uvolňovat je na kurzy.

**Učňovství v Anglii: Mnoho stavitelů – žádný architekt**  
Zaměstnavatelé si začínají uvědomovat, že udělali chybu, když nevzali učňovství za své. Přemíru vládních agentur, s nimiž musí být ve spojení, považují za hlavní překážku participace. Znamená to pro ně, dostávají-li na přípravu učňů veřejné finance, velké papírování.

Vládní agentury s překrývajícími se odpovědnostmi ukládají toto břímě jako podmínku pro obdržení veřejných financí na přípravu učňů. Programy profesní přípravy jsou velmi normativní a hodnotící model založený na kompetencích znamená další administrativní zátěž. Podstatný podíl státních financí pro přípravu učňů tak spolkně s tím spojené vyúčtování.

**Koaliční vláda: kvalifikace mají přednost před sociálním začleňováním**

Koaliční vláda neudělala v nefunkčním modelu učňovství, který zdědila, žádné podstatné změny.

Např. ekonomický výbor Sněmovny lordů ve zprávě z roku 2007 kritizoval rozhodnutí labouristické vlády rozdělit odpovědnost za učňovství mezi Ministerstvo pro vzdělávání (DfE) a Ministerstvo podnikání, inovací a kvalifikací (*Department for Business, Innovation and Skills* – BIS)<sup>8</sup>. Koalice toto rozhodnutí nezvrátila, což vedlo ke zhoršení vyhlídek na učňovství pro žáky mladší 19 let, kteří spadají pod DfE.

Učňovství není zmiňováno v šesti politických prioritách DfE stanovených v roce 2010, zatímco BIS jasně nárokuje vlastnictví učňovství s odhodláním „rozšířit a zlepšit kvalitu programů učňovství“. Rozšíření se týká učňovství pro dospělé a zvýšení počtu programů na úrovních 3 a 4. Dodatečný závazek rozšířit učňovství v maloobchodě (v sektoru s velmi nízkými standardy) s tím lze těžko sloučit.

Koaliční školský zákon zrušil nárok na učební místo pro všechny příslušně kvalifikované mladé lidi, jak je uvedeno zákoně o učňovství, který schválila labouristická vláda v roce 2009. Toto rozhodnutí signalizuje, že důraz politiky učňovství se přesunul od umožnění přístupu mladých lidí ke kvalifikacím a zaměstnání

prostřednictvím učňovství ke zvyšování kvalifikační úrovně pracovních sil bez ohledu na věk.

Učňovství dospělých získává nižší státní příspěvek na náklady profesní přípravy ve srovnání s náklady na učně mladší 19 let, a tak zvyšování počtu dospělých učňů vyjde vládu levněji. Zaměstnavatelé to vítají, protože v rámci učňovství dospělých často zvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců.

Koaliční vláda má zásluhu na tom, že se rozšířil počet těch, kdo dosáhli úrovně 3. V roce 2010 ukončilo na úrovni 3 přípravu 60 000 lidí, z toho však jen třetina učňů mladších než 19 let. To znamená, že nedostatky v kvalifikacích mladých lidí bude třeba napravit později.

### Závěry

System, který vlády postupně nastavily, je zatížen nadměrnou administrativou a je nevstřícný vůči zaměstnavatelům, kteří by v něm měli mít klíčovou roli.

V rychle se měnícím hospodářském prostředí je třeba funkci učňovství neustále přizpůsobovat. Německá a švýcarská vláda se nedávno snažily obnovit rovnováhu mezi různými partnery v učňovství. Zaměstnavatelské organizace v Německu vstoupily do přímých dohod s vládou, aby zvýšily poptávku po učních. Návrhy zaměstnavatelů na snížení nákladů učňovství pro zaměstnavatele vyšší flexibilitou byly přijaty jako protihodnota za poskytnutí většího počtu učebních míst.

Britská vláda by měla být připravena změnit model učňovství, který není schopen poskytovat mladým lidem vyšší kvalifikace. Nový model by měl usměrnit veřejné finance a tím:

- maximalizovat podněty pro participaci zaměstnavatelů v profesní přípravě a v jejím řízení;
- zajistit, aby mladí lidé nebyli vytlačováni dospělými;
- vytvořit podmínky, které podporují profesní přípravu s vysokou přidanou hodnotou.

Politické páky, k uskutečnění těchto cílů:

- rozšíření současných plánů na zjednodušení přímého financování středně velkých zaměstnavatelů;
- zavedení sektorových daní přispívajících na náklady vytváření souboru sektorových kvalifikací, a tím zvýšení angažovanosti zaměstnavatelů;
- přesunutí financování pro dospělé učně (nad 25 let) na učně pod 25 let a uvolnění prostředků pro úroveň 3;
- znovuzavedení nároku 16–19letých na učební místo, ale na úrovni 3, s úrovní 2 jako nutným předpokladem;
- financování zaměstnavatelů 16–19letých učňů za poskytování přenositelných prvků učňovství.

Investice vlády, jednotlivců a zaměstnavatelů do učňovství už vykazují podstatné výnosy. Jádro angažovaných zaměstnavatelů nabízejících učňovství s vysokou

přidanou hodnotou narůstá navzdory vysoké administrativní zátěži. Bohužel konkurence o učební místa je vyšší, než o místa v Oxfordu či v Cambridge.

AK

<sup>1</sup> A-level = Advanced – Level General Certificate of Education (všeobecné osvědčení vzdělání – pokročilá úroveň)

<sup>2</sup> GCSE = General Certificate of Secondary Education (všeobecné osvědčení sekundárního vzdělání)

<sup>3</sup> Viz též *Moderní učňovství ve Velké Británii. Zpravodaj 1999, č. 3, s. 15; Co nového v odborném vzdělávání ve Velké Británii. Zpravodaj 2000, č. 12, s. 6-7.*

<sup>4</sup> NVQ = National Vocational Qualifications (národní profesní kvalifikace)

<sup>5</sup> YTS = Youth Training Scheme (projekt profesní přípravy mládeže)

<sup>6</sup> Viz též *Spojené království – změny ve vzdělávání, Zpravodaj, 2008, č. 1, s. 9-10.*

<sup>7</sup> YTP = Youth Training Programme (program profesní přípravy mládeže)

<sup>8</sup> BIS <http://www.bis.gov.uk/>

Pramen: Steedman, Hilary. *Apprenticeship policy in England: Increasing skills versus boosting young people's job prospects. Centre for Economic Performance. CEP Policy Analysis*  
<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/pa013.pdf>

## Profesní příprava v Kanadě



**Důsledné budování prostupnosti ve vzdělávacím a zaměstnaneckém systému v celé zemi značně přispívá k vysoké míře vzdělanosti a zaměstnanosti. Přitom formální cesta ke kvalifikaci je mnohem méně rozhodující, než demonstrování kompetencí, které lze při zjišťování a validaci výsledků učení dokazovat různými postupy. Příspěvek se zaměřuje na Program interprovinciálních standardů, známý jako program Červené pečeti (Red Seal Program – le programme du Sceau rouge)<sup>1</sup>, který byl ustaven před více než 50 lety, aby poskytoval kvalifikovaným pracovníkům větší mobilitu napříč Kanadou.**

**Úroveň vzdělávání a vzdělávacího systému Kanady**

Stěžejní myšlenkou kanadského vzdělávacího systému je otevřít co největšímu počtu lidí po celou dobu života možnosti celoživotního vzdělávání. Přístupy ke vzdělávání jsou otevřené, mění se však podle studijního oboru a poskytovatele vzdělávání. To úzce souvisí s federální strukturou Kanady: Neexistuje žádný jednotný celostátní vzdělávací systém, za regionální vzdělávací systémy odpovídá deset provincií a tři teritoria. V důsledku toho je při stěhování z jedné provincie do druhé nutné uznávání kvalifikací a ukončeného studia. Až na několik málo výjimek neexistují jednotná celostátní kurikula ani standardy.

Přesto má vzdělávání v Kanadě nadprůměrně vysokou úroveň a vykazuje velkou prostupnost: 25 % z celkového obyvatelstva Kanady ve výdělečně činném věku má ukončenou univerzitu (v Německu je to zhruba 9 %), dalších 24 % absolvovalo vysokou školu (*college*). Kanada tak má v celosvětovém měřítku jeden z nejvyšších počtů absolventů vysokých škol a nejvyšší podíl absolventů vyššího vzdělávání s oprávněním přístupu na vysokou školu. Z přibližně 250 000 absolventů vysokých škol ročně si zhruba 10 % nechává buď během studia, nebo při přijímání na vysokou školu validovat výsledky předchozího učení (*prior learning*).

Vysoké kvóty absolventů vysokých škol spočívají především v dominanci vzdělávání v *colleges*; ty podle

volby nabízejí vysokoškolské, všeobecně vzdělávací a odborné studijní obory. Odborné vzdělávání poskytují obecní koleje (*community colleges*), technické instituty a koleje všeobecně vzdělávací a odborné – *cégeps* (*collèges d'enseignement général et professionnel*). Profesní přípravu v malé míře nabízejí i univerzity.

V celém státě existuje kolem 190 veřejně financovaných obecních kolejí, technických institutů a *cégeps*, které jsou členy Sdružení kanadských obecních kolejí (*Association of Canadian Community Colleges / Association des collèges communautaires du Canada – ACCC*). Korporativně nabízejí strukturované studijní obory pro průmyslové a řemeslné profese, které jsou označovány jako učňovství (*apprenticeship*).

### Učňovství v Kanadě

Doba vzdělávání trvá podle programu tři až pět let. Ze zhruba 80 % se absoljuje v podniku a z 20 % *off-site*, tzn. v kolejích, popř. technických institutech. Učni dostávají během celé doby vzdělávání finanční příspěvek. Vzdělávání končí s různými osvědčeními, nejčastěji to jsou *certificates of qualification* a *diplomas*. Výkony jsou na konci vzdělávání ověřovány obvykle písemnými testy z odborné teorie, zařazení zkoušek z odborné praxe je také možné podle provincie/teritoria a profese.

Ve srovnání s Německem má kanadské učňovství jinou hodnotu: Zatímco v Německu duální systém na-

vzdory vši kritice stále platí za nejdůležitější vzdělávací cestu pod vysokoškolskou úrovní a zahrnuje většinu všech profesí, korporativní vzdělávání v Kanadě pokrývá jen kolem 50 profesí; nejdůležitější vzdělávací cestu zde představuje celodenní vzdělávání v koleji. Ročně vstoupí v Kanadě do učňovství zhruba 11 % nových učňů, zatímco v Německu je to kolem 35 %.

Podobně jako v Německu existuje více možností, jak si nechat započítat znalosti ze všeobecného vzdělání a profesní zkušenosti k době vzdělávání. Tyto možnosti jsou v Kanadě součástí základního chápání orientace na výkon, které se odráží v různých koncepcích validace.

### Zjišťování výsledků v Kanadě

V celém systému vzdělávání a zaměstnávání existují četné možnosti pro zjišťování a hodnocení výsledků učení, které byly získány mimo formální vzdělávací systém nebo mimo zemi, popř. danou provincií. První koncepce pro uznávání výsledků přechodného učení vznikly v 80. letech ve Winnipegu/Manitobě v rámci vzdělávání vychovatelů, ošetřovatelů a zubních instrumentářů – ve třech profesích, které jsou v Kanadě na úrovni *college*, a tradičně o ně mají zájem studující s víceletou praktickou zkušeností. Téměř zároveň v Québecu vznikl validační rámec pro celou provincii sloužící jako vzor pro další koncepce validace, které byly v následujících letech zavedeny ve všech provinciích a teritoriích Kanady. Od té doby jsou uznávány výsledky předchozího a zkušenostního učení tak, aby se pokrývala potřeba kvalifikací v celé zemi. To je důležité proto, že Kanada svůj lidský kapitál kryje z velké části pomocí přistěhovalců. Pod heslem PLAR (*prior learning assessment and recognition*), tj. hodnocení a uznání výsledků předchozího učení, dnes existují čtyři oblasti zjišťování výsledků:

- uznávání kvalifikací v regulovaných/neregulovaných profesích pro přístup na trh práce;
- uznávání ukončení studia pro přístup do formálního vzdělávacího systému;
- uznávání výsledků předchozího učení jako části formálních studijních oborů přidělováním výkonnostních bodů;
- uznávání výsledků předchozího učení a profesní zkušenosti pro obory profesní přípravy bez výkonnostních bodů.

Na národní úrovni se všechny tyto aktivity soustřeďují na ministerstvu školství; příslušným národním úřadem je Kanadské sdružení pro hodnocení výsledků předchozího učení (*The Canadian Association for Prior Learning Assessment – CAPLA*). Obě instituce přebírají – např. tvorbou směrnic pro validaci – koordinující a poradní funkci, protože konkrétní uznávání spadá do

kompetencí provincií a teritorií. K několika málo aktérům, kteří přebírají doporučující i prováděcí funkci, patří sdružení ACCC a Rozvoj lidských zdrojů Kanada (*Human Resources Development Canada – HRDC*). Proto se nelze divit, že četné validační koncepce, směrnice, doporučení a v neposlední řadě výzkumné programy jsou určovány převážně těmito dvěma aktéry.

Veškeré validační aktivity se mimoto diferencují podle politických, popř. institucionálních kompetencí, do kterých náležejí, ačkoliv většina zařízení nabízí několik oblastí zjišťování výkonů. Jsou to:

- celá oblast postsekundárního formálního vzdělávání, tj. především koleje a univerzity;
- oblast validace profesních zkušeností v určité profesní činnosti popř. odpovídající kvalifikace (označena jednoduše jako *PLAR and WORK*). Do toho spadá mj. validace v podnicích, řemeslné učební obory a armáda;
- uznávání kvalifikací a profesních zkušeností přistěhovalců.

Pravidelné a plošné zjišťování dat z těchto tří oblastí neexistuje. Dostupná data se vztahují převážně na validaci ve vysokoškolské oblasti a u přistěhovalců. V roce 2007 bylo provedeno kolem 25 000 validací na 115 z přibližně 130 kanadských kolejí a univerzit, aniž by zde byl možný přesný přehled týkající se předchozích kvalifikací, národností žadatelů atd. Ve srovnání s tím bylo v témže roce uděleno 242 787 regulérních titulů při celkovém počtu 1,07 milionu studentů. V oblasti validace profesních zkušeností je k dispozici ještě méně údajů, protože spadá do kompetence jednotlivých profesních svazů popř. vzdělávacích institucí.

Validace probíhá nezávisle na oblasti vzdělávání, popř. zaměstnávání přednostně prostřednictvím portfolií, jejichž centrálními součástmi jsou vysvědčení a doklady o kvalifikaci, reference a vlastní popisy týkající se profesních zkušeností, kompetencí a motivace ke vzdělávání. Zjišťování výkonů orientované na pracovní proces, jako simulace, pracovní zkoušky nebo pozorování na pracovišti tvoří spíše výjimku. V oblasti profesní přípravy probíhá uznávání výsledků předchozího učení podle jiné logiky, což je zřejmé na příkladu programu Červené pečeti.

### Program Červené pečeti

Kdo chce být zaměstnán v jiné provincii než v té, kde absolvoval vzdělávání, musí buď udělat doplňkovou zkoušku, nebo složit interprovinciální zkoušku Červené pečeti (*Interprovincial Red Seal Examination – IRSE*). Tato kvalifikace spočívá na programu iniciovaném v roce 1959 pro přibližně 50 průmyslových a řemeslných profesí a absolventům poskytuje možnost pracovat ve své profesi všude v Kanadě. Program je

založen na celostátně jednotných profesních standardech, které je třeba splnit. Zkouška může být:

- absolvována na konci vzdělávání v koleji doplňkově k regionálnímu vzdělávání;
- složena při zaměstnání, má-li osoba příslušnou profesní přípravu a vykonává adekvátní činnost;
- formou validace a akreditace učebních výkonů, nemá-li osoba příslušné regionální vzdělání, ale získala kompetence relevantní pro zkoušku jinak (třeba praxí).

Podobně jako v Německu neopravňují tyto zkoušky k přístupu do terciární oblasti. Pro přístup k IRSE naopak stačí, když předchozí zaměstnavatel potvrdí, že žadatel má patřičnou profesní praxi.

V roce 2007 bylo lidem s profesní praxí uděleno kolem 18 300 schválení Červenou pečeti (*Red Seal Endorsements*), což odpovídá zhruba 40 % z celkových 43 000 osvědčení v řemeslech, která byla v rámci programu *Red Seal* udělena ve stejném roce. To jasně hovoří pro akceptaci této zkoušky, zvláště je-li zpoplatněná a poplatky platí zkoušení.

Průběh zkoušky záleží na tom, zda kandidáti chtějí získat uznání v rámci svého vzdělávání, nebo jako lidé s praxí v profesi (dále praktici):

- Zkouška v rámci regulérního vzdělávání v profesi *Red Seal*, je standardizovaná písemná zkouška. Úspěšný absolvent dostane dvě osvědčení: regionální z dané provincie a celostátně platné *Red Seal Endorsement*.
- Zkouška praktika vede k udělení *Red Seal Endorsement*; zkoušený nemusí předkládat žádné osvědčení.

Druhá varianta je otevřena i cizincům. Ti se mohou zúčastnit zkoušky buď přímo, nebo si nejdříve nechat závěrečnou zkoušku v učebním oboru uznat regionálním úřadem. Jednotný způsob postupu při uznávání neexistuje. Žadatelům bývá doporučováno, aby si dodatečně doplnili úplné vzdělání a v rámci regionální závěrečné zkoušky složili také IRSE.

Kvóta absolvování IRSE u praktiků je velmi nízká (kolem 30 %) v porovnání se skupinou regulérních učňů (kolem 80 %). Nízkou kvótu absolvování zkoušek lze vysvětlit tím, že se profesní zkušenosti většinou prověřuje ústním potvrzením dřívějšího zaměstnavatele, což není příliš objektivní. Zkouška spočívá výhradně na písemném testu, který vyžaduje převážně teoretické znalosti. Možnost získat tyto znalosti dodatečným navštěvováním *college* neexistuje. Zkouška je komplikována tím, že IRSE vyžaduje určitou dovednost jazykového vyjadřování a znalost systému profesní přípravy – faktorů, které praktici a přistěhovalci moc neovládají.

### Zkušenosti Kanady jako příklad pro Německo?

Motivy pro validaci v Kanadě jsou podobné jako v Německu, i když mají jiné stěžejní body:

- pokrýt potřebu (kvalifikovaných) pracovních sil – především vysoce kvalifikovanými migranty;
- zlepšit prostupnost a mobilitu uvnitř a mezi regionálními i mezinárodními systémy vzdělávání a trhy práce;
- podporovat přístup na trh práce a k možnostem vzdělávání a získávání kvalifikací.

Potíže se v obou zemích vyplývají z federálních struktur. Výjimku tvoří jen korporativní vzdělávání, kde existují jednotné zkušební a vzdělávací standardy.

Zajímavé jsou možnosti přístupu k IRSE pro praktiky ve srovnání s přístupem k externí zkoušce v Německu. Účast na zkoušce je v obou zemích otevřena každému s patřičnou praxí. V Německu je možnost přístupu ke zkoušce přísně prověřována. V Kanadě se může zúčastnit každý, kdo již někdy v dané profesi pracoval. Tato logika vede u IRSE k výrazně vyšší kvótám v účasti než u externí zkoušky a redukuje byrokratické opatřování a prověřování dokladů. Struktura IRSE se však zakládá pouze na kognitivních znalostech. Prověřování přístupových předpokladů pro účast na IRSE na základě ústních referencí – většinou telefonátem s dřívějším zaměstnavatelem je sporné. Tento postup je v důsledku chybějících celostátních standardů kritizován jako netransparentní, nevyhovující a čistě subjektivní.

Z toho lze soudit, že kanadská logika zjišťování výkonů velice intenzivně sleduje orientaci na výsledky učení. To se sice odráží ve vyšších kvótách těch, kteří u zkoušky neuspěli, celkově však ve vyšších kvótách absolvujících praktiků, protože zájemci mohou zkoušku bez omezení opakovat. Ve srovnání s Německem se v kanadském postupu zodpovědnost přenáší mnohem více na jednotlivce. To se nevztahuje pouze na náklady, nýbrž také na otázku pravděpodobnosti, že zkoušku složí, a na způsob a objem profesní zkušenosti. Zodpovědnost jednotlivce je aspekt, který by mohl v německých debatách o validaci dát podnět k úvahám: Zjišťování výkonů předpokládá připravenost k výkonům. Zaměření na právní otázky, kompetence a zajišťování věrohodnosti kompetencí vede k cíli jen podmíněně. Připravenost ke spolupůsobení, motivaci a spoluodpovědnosti těch, kteří si chtějí nechat ověřit své výkony, je aspekt, který by se měl zohledňovat, hodnotit a také vyžadovat mnohem více než dosud.

---

Přeložila Jana Šatopletová

---

<sup>1</sup> <http://www.red-seal.ca/w.2lc.4m.2@-eng.jsp>

---

*Pramen: Bohlinger, Sandra. Leistungsfeststellung in Kanadas Berufsbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2011, Nr. 5, S. 37-40.*

# Co nového v časopisech

<p><b>Bref du Céreq</b></p> <p>KOGUT-KUBIAK, Françoise.  <b>Le CAP: disparition ou renaissance?</b> [<i>CAP: zánik nebo znovuzrození?</i>]          Bref du Céreq, No. 295-1 (2012), p. 1-4. 5 grafů.          CAP – <i>certificat d'aptitude professionnelle</i> (osvědčení profesní způsobilosti) byl dlouhou dobu považován za diplom „dělnické výtečnosti“, postupně mu však začaly konkurovat nové diplomy. Přesto zůstává, 100 let po svém vzniku, na poli certifikace zachován. V některých sektorech nadále převažuje, v jiných zaniká. Od reformy profesní cesty v roce 2009 se stává dokonce jediným diplomem úrovně V přístupným od třetího ročníku.  <i>Bref du Céreq na webu:</i>  <a href="http://www.cereq.fr/index.php/collections/Bref">http://www.cereq.fr/index.php/collections/Bref</a></p>	<p>BOUDESSEUL, Gérard et VIVENT, Céline.  <b>Permettre aux jeunes en alternance d'accéder au logement.</b> [<i>Umožnit mladým lidem v alternačním vzdělávání, aby se dostali k ubytování.</i>]          Bref du Céreq, No. 295-2 (2012), p. 1-4, 1 obr.          Praktická stránka alternační profesní přípravy. Poskytnutí ubytování napomáhá přístupu mladých lidí ke kvalifikacím. Pro učně je problém s ubytováním dvojí, protože středisko profesní přípravy a podnik jsou někdy vzdálené. V regionu Aquitaine se v rámci projektu Fondu experimentování pro mládež (<i>Fonds d'expérimentation pour la jeunesse</i>) testovala možnost krátkodobého ubytování v soukromí. Opatření vyžaduje přesné definování nabídky a poptávky po ubytování.</p>
<p><b>L'enseignement technique</b></p> <p>BROUILLET, René et BURCKENSTOCK, Marthe.  <b>Les métiers du BTP : choisir un métier : dossier no 60.</b> [<i>Povolání ve stavebnictví a veřejných pracích. Vybrat si povolání, složka č. 60.</i>]          L'enseignement technique, No. 234 (2012), p. I-XVI, 5 tab., 2 grafy.          Povolání v sektoru stavebnictví a veřejných prací se zaměřují na ekologii: ekologické stavby a architektura, udržitelné stavebnictví (např. využití solární energie), ekologická likvidace staveb. Povolání jsou rozdělena do tří skupin: projektování, zajišťování kvality, realizace. Přehled vzdělávacích cest podle jednotlivých úrovní a jejich charakteristika.</p>	<p>DERIVE, Viviane et MICHELIN, Jean.  <b>Livret no 2: gouvernance – compétences – fonctionnement.</b> [<i>Knížka č. 2: Řízení – kompetence – fungování.</i>]          L'enseignement technique, No. 234 (2012), p. 28-39, 3 obr., 2 tab.          Souhrnný článek se zabývá učňovstvím ve Francii z různých hledisek a je rozdělen do 7 částí: podněty veřejných úřadů; politika regionů; orgány a nástroje rozhodování a kontroly; úloha sociálních partnerů; úloha ministerstva školství; financování učňovství; náročná cesta, která předpokládá sdílené angažování.</p>
<p><b>CPC info<sup>1</sup></b></p> <p>DAUTY, Françoise.  <b>Alternance : mythes et réalités.</b> [<i>Alternační profesní příprava: mýty a realita.</i>]          CPC info, No. 51 (2012), p. 7-14, 2 grafy, lit. 16.          Úvodní článek tematicky zaměřeného čísla rekapituluje vývoj alternační profesní přípravy ve Francii a její různé formy. Alternační příprava spojuje teoretické vzdělávání ve škole, na vysoké škole nebo ve středisku profesní přípravy a praktické vzdělávání v pracovní situaci v podniku. Alternační příprava se dvěma směry, které znovu oživily dualitu koncepce: práce a alternace se statusem zaměstnance a vzdělávání a alternace se školním statusem. Tři druhy opatření umožňují kombinovat střídavě všeobecné a odborné vzdělávání a činnost/práci v podniku: jedna část pracovních smluv zahrnuje vzdělávání – smlouva o učňovství a smlouva o profesionalizaci (smlouvy o profesionalizaci se poprvé objevily v roce 1975); odborné vzdělávání ve školách zahrnuje období vzdělávání v podnicích – období přípravy (pro získání bac pro) v profesním prostředí (<i>Périodes de Formation en Milieu Professionnel</i> – PFMP) nebo stáže; nepřetržitě vzdělávání v rámci dalšího vzdělávání (praktikanti) včetně období v podniku (tato forma není v článku popsána.)</p>	<p>PHAN, Liliane et REBIÈRE, Christine.  <b>La pédagogie de l'alternance en apprentissage : une pédagogie fondée sur la pratique professionnelle.</b> [<i>Metodika alternační profesní přípravy a učňovství: metodika založená na profesní praxi.</i>]          CPC info, No. 51 (2012), p. 21-24.          Metodika alternační profesní přípravy v učňovství je v souladu s dispozicemi zákoníku práce. V článku jsou definovány role všech zúčastněných: zaměstnavatele, mistra odborné přípravy, ředitele střediska přípravy učňů a pedagogického sboru. Partnerství mezi podniky a středisky profesní přípravy je nezbytné k úspěchu. Používají se při něm různé nástroje určené například pro rozdělení cílů profesní přípravy, pro formativní evaluaci, pro certifikační evaluaci a učební knížka (<i>le livret d'apprentissage</i>). Učební knížka ustavuje spojení mezi učněm (a jeho rodinou, pokud je nezletilý), střediskem přípravy učňů a mistrem odborné přípravy. Umožňuje různým aktérům získat informace o průběhu profesní přípravy, zjistit vykonávané činnosti, osvojené znalosti a kompetence, pokrok a případné obtíže učně.  <sup>1</sup> CPC – <i>Commissions professionnelles consultatives</i> (poradní profesní komise)</p>

# Nové knihy v knihovně Znovuobjevené knihy

VANĚČEK, David.

**Elektronické vzdělávání.** 1. vyd.

Praha : Česká technika – nakladatelství ČVUT, 2011. 213 s.  
ISBN 978-80-01-04952-5 Sg. 6326

*Myšlenka větveného programu vznikla na základě výzkumu metody pokusu a chyby v procesu učení. Tento model je oproti lineárnímu programu daleko bližší přirozenému lidskému učení, neboť student jistě nejde jen bezchybně po malých krocích učivem. Student je přinucený přemýšlet, ale může se dopouštět i chyb.*

OECD.

**Education at a Glance 2012 : OECD indicators.** [Pohled na školství v ukazatelích OECD.] Paris : OECD, 2012. 565 s.  
ISBN 978-92-64-17715-4 Sg. 6342

Viz též článek na straně 4.

OECD.

**Education at a Glance 2012 : highlights.** [Pohled na školství v ukazatelích OECD. Nejzajímavější data.] Paris : OECD, 2012. 90 s. ISBN 978-92-64-17956-1 Sg. 6343

*Publikace obsahuje ukazatele, které jsou nejzajímavější pro širší veřejnost. (Je také příjemnější do ruky než těžká úplná verze.) Například na straně 37 se dočtete o tom, že očekávaná délka života vysoce vzdělaných třicetiletých mužů v České republice je o téměř 17 let delší než u mužů s nízkým dosaženým vzděláním. To je o osm let více než průměr OECD. Ve všech sledovaných zemích má dosažené vzdělání na očekávanou délku života větší vliv u mužů než u žen. U žen v ČR tento rozdíl činí jen něco přes 4 roky, což odpovídá průměru OECD.*

*Platy učitelů základních škol jsou nejvyšší v Lucembursku, Švýcarsku, Německu, Nizozemsku, Kanadě, Irsku a Dánsku. ČR je sedmá od konce, následuje Polsko, Argentina, Maďarsko, Slovensko, Estonsko a Indonésie.*

**Výroční zpráva o činnosti Univerzity Karlovy v Praze za rok 2011.** Na základě podkladů RUK a fakult zpracovali Václav Hájek a Štěpán Bojar. Praha : Univerzita Karlova, 2012. 199 s. ISBN 978-80-246-2143-2 Sg. 6344

*Změny v posledních dvaceti letech ve společnosti i vysokoškolském systému přináší řadu nových skutečností, často vnitřně rozporuplných. Stále se zvyšuje soutěž – o studenty, kvalitní akademické pracovníky, finanční prostředky atd. – a pro Univerzitu Karlovu je výzvou obstát v ní nejenom v národním, ale i v evropském a globálním měřítku.*

CEDEFOP.

**From education to working life : the labour market outcomes of vocational education and training.** [Ze vzdělávání do pracovního života. Výsledky odborného vzdělávání a přípravy na trhu práce.] Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2012. 87 s.  
ISBN 978-92-896-1125-1 Sg. 6345

*Z obsahu: Absolventi odborného vzdělávání a přípravy (OVP) v Evropě; Charakteristika a původ absolventů OVP; Vzdělávací výsledky OVP; Výsledky OVP na trhu práce; Přejít na trh práce; Povolání a odvětví činnosti; Mzdy a příjmy; Jak má OVP odpovídat na potřeby trhu práce.*

WINTER, Zikmund.

**Dějiny řemesel a obchodu v Čechách v 14. a 15. století.** Praha : Česká akademie císaře Františka Josefa pro vědy, slovesnost a umění, 1906. 976 s. (Spisů musejních číslo CLXX). Zvláštní výtisk pro Matici českou. Sg. 13834

*Přístup do cechu vidí se býti na časy při většině řemesel dosti volný, snadný, protože obec ráda řemeslníky ve své zdi přijímá, a cechovní bratrstvo se jim zavíráti nesmí; čím víc mistrů tím lépe. ... Však dlením doby, když počet řemeslníků vzrostl a tím živost řemesla se umensila, vstup do cechu stěžuje; cech se snaží uzavřít se. Plat za vstup v penězích a vosku není ještě přemrštěný, ale roste; kožešníci staroměstští r. 1418 chtějí už půl kopy, a kdo jsa chud nedá do dvou let, ať slouží mistrům a je štukverkníkem (stückwerker). Štukverk je tu na pohled skoro moderní forma domácí práce – řemeslník obdrží objednávku a není v cechu – ale skutečnosti svoboda byla daleka. Štukverkník byl od kusu placený dělník, jenže beze vsí pochyby nucen pracovati mistrům a ne konsumentům.*

KREJČÍŘ, Jaroslav a SOJÁK, Stanislav.

**Dějiny české : chronologický přehled.** Dubicko : INFOA, 1995. 143 s. ISBN 80-901005-7-0 Sg. 4502 B

*623-658 Sám. Pod vedením franského kupce Sámá vznikla velká slovanská „říše“, jejíž rozsah měl asi souvislost s českým a moravským územím. Celkový rozsah „říše“ je však stále v oblasti domněnek.*

MÍKA, Alois.

**Stoletý zápas o charakter českého státu : 1526-1627.** 1. vyd. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1974. 189 s. (Horizont) Sg. 1391 B

*Císař Rudolf II. přesídlil r. 1583 do Prahy s celým dvorem včetně papežského nuncia a zastánci tvrdého katolického kursu s nelibostí nesli veřejné projevy evangelického smýšlení většiny národa, patrně na každém kroku v celém království i v Praze.*

ŠVANDA, Ivan, HRABAL, Vladimír a FAZIK, Alexander.

**Učeň 1978.** 1. vyd. Praha : Výzkumný ústav odborného školství, 1980. 140 s. Sg. 2839 B

*Z výsledků výzkumu vyplývá, že učňové nejčastěji považují za svůj vzor rodiče (48 %) a přátele (20 %). Osobnosti, s nimiž se učňové seznamují zprostředkovaně, jako jsou politikové, umělci a vědci, jsou učni akceptovány v jiné rovině než v rovině vzorů. Poněkud zarážející je malý počet odpovědí, které za vzor označují učitele nebo mistra odborné výchovy (5 %).*

## Nové dokumenty EU

**Návrh doporučení Rady o uznávání neformálního a informálního učení.**

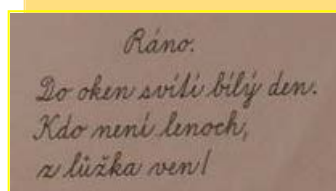
COM(2012) 485 final. V Bruselu dne 5.9.2012.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0485:FIN:CS:PDF>

**Zpráva o vzdělávání, odborné přípravě a strategii Evropa 2020.** (2012/2045(INI)). Výbor pro kulturu a vzdělávání

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=//EP//NONSGML+REPORT+A7-2012-0247+0+DOC+PDF+V0//CS>

# Zajímavé internetové adresy



## Zalistujte si starým slabikářem

Možná vám připomene dětství nebo uvidíte, z čeho se učili rodiče či dokonce babička s dědou. Původní majitel slabikáře ho asi měl rád, protože se umělecky podílel na jeho výzdobě.

<http://www.zelec.nazory.cz/slabikar/index.html>



## Často kladené dotazy ohledně mnohojazyčnosti a výuky jazyků

Dozvíte se například, že kromě 23 úředních jazyků se v EU mluví i zhruba 60 menšinovými a regionálními jazyky. Orgány EU a španělská vláda uzavřely dohodu o používání baskičtiny, katalánštiny (*Katalánština je druhým nejpoužívanějším jazykem; mluví jí většina obyvatel Katalánska, Valencie a Baleár, a Andorry – asi 10 milionů lidí.*) a galicijštiny v psaných dokumentech. Podobnou dohodu má Spojené království pro používání velštiny a skotské gaelštiny. Nejvíc jazyků (32) ovládá překladatel Evropské komise Ioannis Ikonou, původem z Kréty. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/703&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>



## Jazyky v EU

Na webové stránce si můžete poslechnout krátký text namluvený ve všech 23 úředních jazycích EU. Odkaz dole na stránce vás přivede k podrobnostem o jednotlivých jazycích. Kliknout může též na odkaz tlumočení a dozvědět se např.: co je konsekutivní, simultánní a asymetrické tlumočení, pilotáž, retour, pivot, cheval (kromě francouzsky

kůň), šušotáž (*le chuchotage*) a kolik je na světě znakových řečí.

[http://europa.eu/abc/european\\_countries/languages/czech/index\\_cs.htm?\\_cs](http://europa.eu/abc/european_countries/languages/czech/index_cs.htm?_cs).

## Gramotnost a Evropská unie



Stránky Evropské komise v oblasti vzdělávání a profesní přípravy, které se věnují gramotnosti, jsou k dispozici jen v angličtině. Takže nejen negramotní, ale i ti, kdo neumějí anglicky, si mohou jen prohlížet krásné a zčásti se měnící obrázky. Gramotnost je pracovně definována jako schopnost číst a psát na úrovni, která člověku umožňuje se dále rozvíjet a bez potíží zvládat každodenní činnosti.

[http://ec.europa.eu/education/literacy/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/literacy/index_en.htm)



## Zpráva Skupiny odborníků EU na vysoké úrovni pro gramotnost

16stránkové shrnutí této zprávy (ve formátu pdf) má sugestivní titulní stránku, která z člověka na okamžik udělá negramotného. Stojí za přečtení. Malá ukázka: *Až příliš často považujeme schopnost každého jednotlivce číst a psát, zpracovávat informace a kriticky hodnotit jejich četné zdroje za samozřejmost. Příliš často předpokládáme, že odpovědnost za dosahování gramotnosti nesou výhradně učitelé, školy nebo vlády. Avšak vzhledem k tomu, že se gramotnost dotýká tolika různých aspektů našeho společenského a hospodářského života, musí se na řešení těchto problémů podílet celá řada subjektů.*

[http://ec.europa.eu/education/literacy/what-eu/high-level-group/documents/executive-summary\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/education/literacy/what-eu/high-level-group/documents/executive-summary_cs.pdf)