

z p r a v o d a j

XXV. ročník

11
2014

- 2 Editorial
Sardinie a Sassari; webové stránky institucí; čeština jako úsporný jazyk; citát Victora Huga.
- 3 Z glosáře Cedefopu 34
Další část překladu termínů z glosáře: postup, proces, indikátor procesu ... kvalifikace.
- 5 Význam dalšího OVP v Evropě
Pracovní dokument Cedefopu se zabývá politikou dalšího OVP.
- 7 Terciární vzdělávání v Austrálii
Univerzity a koleje odborného a dalšího vzdělávání od roku 1964 dodnes.
- 9 Hospodárné nebo kvalitní zkoušky?
Srovnání s 11 dalšími evropskými jazyky.
- 11 Úspornost češtiny
Institucionální ideály a realita kariérního poradenství v Německu.
- 12 Zdraví až do důchodu díky změně profese
Německý projekt zkoumá možnosti „horizontálního profesního přestupu“.
- 13 Regionální sítě ve virtuálním prostoru
Přechod ze školy do profese pomocí qualiboXX v Německu.
- 14 Co nového v časopisech
L'enseignement technique, 2014, č. 243; Berufsbildung, 2014, č. 149.
- 14 Nové knihy v knihovně
Alternativní školy a inovace ve vzdělávání; Česko-německý slovníček pro MŠ; Kdybych se nevrátil; Najděte si svého manžana; Nablížení do světa dětí...
- 16 Zajímavé internetové adresy
Dějiny Evropy; Jihočeská filharmonie; WorldSkills Europe; FiBS; EPALE; nové jízdní řády – vlak.

Příloha VI: Stále zajímavé internetové adresy

Editorial



Bazilika Santissima Trinità di Saccargia je postavena v románském slohu blízko města Codrongianos v provincii Sassari na severu Sardinie. Kostel byl dostavěn v roce 1116 na troskách bývalého kláštera. Na stavbu byly využity místní kameny, černý čedič a bílý vápenec. Původ jména Saccargia je záhadný. Věž se zvonem je vysoká 40 metrů. O městě Sassari píše Ottův slovník naučný (1904): „Sassari, hlavní město italské provincie toho jména v severní Sardinii, 16 km od moře, v úrodné rovině rozkládající se podél zálivu dell' Asinara, uprostřed olivových hájů, stanice trati Porto Torres–Chilivani a odbočky Sassari–Alghero má 38.268 obyvatel (1901). ... Ze vzdělávacích ústavů vyniká universita přeměněná r. 1634 z bývalého studium generale založeného

r. 1556. R. 1766 byla znova otevřena a rozdělena na fakultu právnickou a lékařskou, k níž náleží škola lékárnická; ale je slabě navštěvována; při universitě je knihovna (36.550 svazků s 208 rukopisy) a klinika; dále je tu seminář, bývalá kolej jezuitská, technický ústav a škola, lyceum aj.“

Při přípravě článků pro Zpravodaj se často díváme na webové stránky institucí, které mají v odborném vzdělávání podobné poslání, jaké měl Národní ústav odborného vzdělávání (NÚOV), nyní součást NÚV. Seznam těchto institucí v zemích EU je se stručnými charakteristikami a odkazy na webové stránky v příloze Zpravodaje II/2010. Tam si můžete ověřit, že většina institucí hned na úvodní stránce prezentuje výsledky své práce, tzn. nově vydané publikace. Totéž platí pro německý Výzkumný ústav vzdělávání a sociální ekonomie, o jehož existenci jsme se dozvěděli až teď (byl založen už v roce 1993!) – viz rubrika Zajímavé internetové adresy v tomto čísle. Zřejmě si uvědomují, že nutnost proklikávat se dále s nadějí, že časem narazí na něco zajímavého, hodně uživatelů odradí. Někdy mají na stránkách ilustrativní fotografie, ty však spíše podtrhávají, než zastíňují skutečný odborný obsah.

Pokud jste někdy překládali z angličtiny, němčiny, francouzštiny... do češtiny, pravděpodobně jste si všimli, že český překlad je vždy kratší. Čeština je totiž úsporný jazyk. Psal o tom Ludvík Vaculík v jednom svém fejetonu v Lidových novinách. Dával jako příklad německou větu: Sie ist durch einen Wald gegangen. Česky stačí jen: Šla lesem. Napadlo nás srovnat délku názvů různých vydání současného bestselleru Romaina Puértolase L'extraordinaire voyage du fakir qui était resté coincé dans une armoire Ikéa. České překlady vyjdou nakladatele levněji a při vydávání knih mohou ušetřit několik stránek. Viz strana 11.

Pro přílohu tohoto čísla jsme prošli rubriku Zajímavé internetové adresy (je součástí Zpravodaje už 10 let) a vybrali jsme adresy, které jsou stále funkční a aktualizované a mohou být užitečné při práci, vzdělávání i zábavě. Na některých z nich může být i vzdělávání zábavou. Webové stránky institucí v seznamu zařazeny nejsou, protože je lze snadno vyhledat podle názvu instituce, nebo se podívat do výše zmíněné přílohy II/2010.

Z jedné webové stránky z přílohy jsme vybrali povzbuzující citát Victora Huga: „Člověk není líný, protože je ponořen v myšlenkách. Existuje práce viditelná a práce neviditelná.“ Tak nad tímto citátem se klidně můžete zamyslet.

AK

Z glosáře Cedefopu 34

Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku a doplněných českým překladem.

99

procedure

Specified way to carry out an activity or process.
Source: ISO, 2000.

Verfahren

Festgelegte Art und Weise, eine Tätigkeit oder einen Prozess auszuführen.

Quelle: ISO, 2000.

procédure

Manière spécifiée d'accomplir une activité ou un processus.

Source: ISO, 2000.

postup

Specifický způsob vykonávání nějaké činnosti nebo procesu.

100

process

Set of interrelated or interacting activities which transform input into output.

Source: ISO, 1994 and ISO, 2000.

Prozess

Satz von in Wechselbeziehungen stehenden Mitteln und Tätigkeiten, die Eingaben (Input) in Ergebnisse (Output) umgestalten.

Quellen: ISO, 1994 und ISO, 2000.

processus

Ensemble de moyens et d'activités liés qui transforment des éléments entrants en éléments sortants.

Source: ISO, 1994 et ISO, 2000.

proces

Soubor vzájemně propojených nebo působících činností, které přeměňují vstup na výstup.

101

process indicator

Leading indicator relative to performance of the process.

Source: based of EFQM.

Prozessindikator

Leitindikator in Bezug auf die Leistungsfähigkeit des Prozesses.

Quelle: leicht verändert übernommen aus EFQM.

indicateur de processus

Indicateur majeur relatif à la performance des processus.

Source: adapté de EFQM.

indikátor procesu

Hlavní indikátor vztahující se k vykonávání procesu.

102

process standard

Standard which sets the minimum requirements that must be guaranteed in running VET activities.

Comment: these standards can be applied to:

- systems (e.g. 'all training activities must assign 30% of time to work experience');
- providers (e.g. 'the provider must employ at least 80% certified teachers').

Process standards can be set by public authorities or private organisations.

Source: Cedefop, Technical working group on quality in VET.

Prozessnorm / Prozessesstandard

Norm zur Festlegung der Mindestanforderungen, die bei der Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen einzuhalten sind.

Anmerkung: Prozessnormen sind anwendbar auf:

- Systemebene (Beispiel: Bei allen Ausbildungsmaßnahmen müssen 30 % der Ausbildungszeit dem Erwerb von Berufserfahrung vorbehalten sein.);
- Anbieterebene (Beispiel: Mindestens 80 % der bei dem Anbieter beschäftigten Lehrkräfte müssen zertifiziert sein.).

Prozessnormen / Prozessesstandards können durch Behörden oder durch private Organisationen aufgestellt werden.
Quelle: Cedefop, Technical working group on quality in VET.

norme de processus / norme de procès

Norme qui détermine les exigences minimales qui doivent être garanties lors de la mise en œuvre d'actions d'EFQ.

Note: une norme de procès peut être appliquée:

- aux systèmes (par ex. «30% de toutes les activités de formation doivent être consacrées à l'expérience par le travail»);
- aux prestataires (par ex. «le prestataire doit employer au minimum 80% d'enseignants diplômés»).

Les normes de processus peuvent être déterminées par les pouvoirs publics ou par des organisations privées.

Source: Cedefop, Technical working group on quality in VET.

standard procesu / procesní norma

Standard stanovující minimální požadavky, které musí být v probíhajících aktivitách OVP splněny.

Poznámka: tyto standardy mohou být aplikovány na:

- systémy (např.: všechny činnosti profesní přípravy musí mít přiděleno 30 % času na pracovní praxi);
- poskytovatele (např.: poskytovatel musí zaměstnávat alespoň 80 % certifikovaných učitelů).

Procesní normy (standardy) mohou stanovovat veřejné úřady nebo soukromé organizace.

103

programme of education or training

Inventory of activities, content and/or methods implemented to achieve education or training objectives (acquiring knowledge, skills and/or competences), organised in a logical sequence over a specified period of time.

Comment: programme of education or training refers to implementation of learning activities whereas curriculum refers to the design, organisation and planning of these activities.

Source: Cedefop, 2008c.

Programm der allgemeinen oder beruflichen Bildung

Bezeichnet ein systematisch gegliedertes Gesamtpaket von Maßnahmen, Lerninhalten und/oder Methoden, die innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens zur Anwendung kommen, um bestimmte Bildungs- oder Ausbildungsziele (die Vermittlung von Kenntnissen, Fähigkeiten oder Kompetenzen) zu realisieren.

Anmerkung: der Begriff Programm der allgemeinen oder beruflichen Bildung bezieht sich auf die Umsetzung von Lernmaßnahmen. Der Begriff Curriculum hingegen bezieht sich auf die Gestaltung, Organisation und Planung dieser Maßnahmen.

Quelle: Cedefop, 2008c.

programme d'enseignement ou de formation

Ensemble d'activités, de contenus de formation et / ou de méthodes mis en œuvre pour réaliser les objectifs pédagogiques définis (acquisition de savoirs, aptitudes et/ou compétences), et organisés dans un ordre logique et sur une période déterminée.

Note: le terme programme désigne la mise en œuvre des activités d'apprentissage alors que le terme curriculum se réfère à la conception, l'organisation et la programmation de ces activités.

Source: Cedefop, 2008c.

program vzdělávání nebo profesní přípravy

Soubor činností, obsahu a/nebo metod realizovaných ke splnění úkolů vzdělávání nebo profesní přípravy (získání znalostí, dovedností a/nebo kompetencí), uspořádaných v logickém sledu v určitém časovém období.

Poznámka: Program vzdělávání nebo profesní přípravy se vztahuje k učebním aktivitám, zatímco kurikulum se vztahuje ke koncepci, organizaci a plánování těchto aktivit.

104

qualification

Qualification covers different aspects:

(a) formal qualification: the formal outcome (certificate, diploma or title) of an assessment and validation process which is obtained when a competent body determines that an individual has achieved learning outcomes to given standards and/or possesses the necessary competence to do a job in a specific area of work. A qualification confers official recognition of the value of learning outcomes in the labour market and in education and training. A qualification can be a legal entitlement to practice a trade (OECD);

(b) job requirements: knowledge, aptitudes and skills required to perform specific tasks attached to a particular work position (ILO).

Sources: Cedefop, 2008c; based on Eurydice, 2006; EC, 2008; ETF, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998.

Qualifikation

Der Begriff Qualifikation umfasst verschiedene Aspekte:

(a) Formelle Qualifikation: Das formelle Ergebnis (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens. Im Rahmen dieses Verfahrens bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen, und/oder die notwendige Kompetenz besitzt, eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich auszuführen. Eine Qualifikation erkennt den Wert der Lernergebnisse am Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell an. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (OECD);

(b) Anforderungen für einen Arbeitsplatz: Kenntnisse, Eignung und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die spezifischen Aufgaben durchzuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind (ILO).

Quellen: Cedefop, 2008c; leicht verändert übernommen aus Eurydice, 2006; Europäische Kommission, 2008; ETF, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998.

qualification

Le terme qualification recouvre différents aspects:

(a) qualification formelle: résultat formel (certificat, titre ou diplôme) d'un processus d'évaluation et de validation obtenu lorsqu'une autorité compétente établit qu'un individu possède les résultats/acquis d'apprentissage correspondant à une norme donnée et/ou possède les compétences nécessaires pour exercer un emploi dans un domaine d'activité professionnelle spécifique. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur des résultats/acquis d'apprentissage sur le marché de l'emploi ou de l'éducation/formation. Une qualification peut conférer un droit juridique à l'exercice d'un métier (OCDE);

(b) exigences de qualification: la somme des savoirs, savoir-faire, aptitudes et compétences permettant à un individu d'exercer un emploi (BIT).

Sources: Cedefop, 2008c, adapté de Eurydice, 2006; European Commission, 2008; ETF, 1997; OECD, 2007; ILO, 1998.

kvalifikace

Termín kvalifikace zahrnuje různé aspekty:

a) formální kvalifikace: formální výsledek (certifikát, diplom nebo titul) hodnotícího a validačního procesu, který je získán, když kompetentní orgán určí, že jednotlivec dosáhl výsledků vzdělávání, které odpovídají daným standardům a/nebo má nezbytné kompetence k výkonu povolání v určité pracovní oblasti. Kvalifikace uděluje oficiální uznání hodnoty výsledků vzdělávání na trhu práce a ve vzdělávání. Kvalifikace může být legálním oprávněním k výkonu řemesla (OECD);

b) požadavky povolání: znalosti, dovednosti a kompetence vyžadované k vykonávání specifických úkolů spojených s určitou pracovní pozicí (ILO).

AK

Pramen:

Cedefop. Glossary/Glossar/Glossaire. ISBN 978-92-896-0740-4
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>

Význam dalšího OVP v Evropě

Cedefop vydal pracovní dokument zabývající se politikou dalšího odborného vzdělávání a přípravy v dnešní Evropě. Publikace není příliš konkrétní, a proto jsme z ní vybrali jen první kapitolu, která zdůrazňuje význam dalšího vzdělávání pro státy Evropské unie.

Další OVP lze definovat jako veškeré vzdělávání a profesní přípravu po počátečním vzdělávání a přípravě – nebo po vstupu do pracovního života – které má lidem pomoci:

- zlepšit nebo aktualizovat znalosti a/nebo dovednosti;
- získat nové kompetence pro postup v kariéře nebo se přeškolení;
- pokračovat v profesním rozvoji.

Může obsahovat jakýkoliv druh vzdělávání a přípravy: všeobecné, specializované nebo profesní, formální či neformální atd.

Další OVP je klíčové pro:

- jednotlivce, protože zvyšuje jejich zaměstnatelnost a pomáhá jim připravit se na změny a přechody v práci, kterou vykonávají, i při přechodu do jiného zaměstnání. Je také hlavním pilířem celoživotního vzdělávání;
- podniky, protože jim pomáhá při aktualizaci a obnovení znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců. Další OVP je základním nástrojem reagování na zvyšující se globální konkurenci a na měnící se technické a sociálně ekonomické požadavky. Trendy směřující ke

stárnoucí společnosti a delšímu pracovnímu životu vyžadují, aby lidé pravidelně aktualizovali a rozšiřovali své znalosti, dovednosti a kompetence v dalším OVP;

- hospodářství a společnost jako celek, protože podporuje inteligentní a inkluzivní růst.

Evropské další OVP je charakterizováno rozmanitostí a různorodostí. K tomu přispívají i zvláštní charakteristiky dalšího OVP:

- Další OVP probíhá ve specifickém (národním, regionálním, odvětvovém a místním) kontextu a silně spoléhá na prostředí v dané zemi – na hospodářskou strukturu sektorů a velikost podniků, regulaci přístupu k povoláním nebo funkcím a kulturu celoživotního vzdělávání;
- Další OVP je úzce spojeno s trhem práce a jeho strukturou;
- Další OVP je poskytováno řadou zainteresovaných stran a institucí v rámci formálního vzdělávání a přípravy i mimo něj.

Rozmanitost dalšího OVP je klíčovým faktorem v zajišťování relevantních znalostí, dovedností a kompetencí

pro potřeby trhu práce. Tato rozmanitost však představuje obtížný úkol, pokud jde o transparentnost a koordinaci. Má-li se využít plný potenciál dalšího OVP, musí být založeno na dobrém porozumění potřebám trhu práce, hospodářství a společnosti.

V posledních letech byla dalšímu OVP věnována zvýšená pozornost na úrovni politiky EU, protože je relevantní pro dva hlavní cíle v kontextu strategie Evropa 2020:

- podpora inteligentního růstu: další OVP jako prostředek ke zvýšení produktivity, hospodářského růstu, zaměstnatelnosti, inovací a konkurenčnosti;
- růst podporující začleňování: další OVP jako prostředek pro zlepšování rovnosti, účasti znevýhodněných skupin na trhu práce a ve společnosti, zvýšené sociální soudržnosti.

Členské státy, evropské sociální partnery a Evropská komise se rozhodli podpořit strategii Evropa 2020 tím, že se sjednotili na strategickém rámci evropské spolupráce ve vzdělávání a profesní přípravě (ET 2020) a definovali agendu této spolupráce v Bruggském komuniké o posílené evropské spolupráci v odborném vzdělávání a přípravě v období 2011–2020 (2010).

Další OVP jako klíčová složka celoživotního vzdělávání je velmi důležité pro dosažení cíle ET 2020, kterým je 15% průměrná účast dospělých (ve věku 25–64) v celoživotním vzdělávání do roku 2020. Pokrok v tomto směru je zatím omezený a potenciál dalšího OVP není ještě plně využíván – průměrná účast dospělých ve 27 zemích EU v celoživotním vzdělávání se v posledních letech pohybovala kolem 9 % a v roce 2013 se zvýšila na 10,4 %. Otevírání přístupu a zvyšování účasti dospělých v celoživotním vzdělávání je v centru zájmu současné evropské vzdělávací politiky. Např. obnovená evropská agenda pro vzdělávání dospělých považuje poskytování

vzdělávacích příležitostí pro všechny dospělé, zejména pro znevýhodněné skupiny, třeba lidi s nízkou kvalifikací, za hlavní úkol, na který by se měly zaměřit všechny členské státy EU.

Bruggské komuniké klade velký význam na rozvíjení flexibilního a kvalitního dalšího OVP a zdůrazňuje nutnost usnadnit přístup do dalšího OVP, a tím zvýšit účast. Participující země, evropské sociální partnery a Komise se zavázali ke třetímu strategickému úkolu – *umožnit flexibilní přístup k profesní přípravě a kvalifikacím* – tak, aby zvýšili účast a přispěli k dosažení 15% kritéria.

Země se v otázce dalšího OVP v roce 2010 shodli na:

- podpoře flexibilního uspořádání dalšího OVP s použitím všech druhů vzdělávání, včetně např. učení se na pracovišti;
- aktivním povzbuzování lidí k účasti v dalším OVP a poskytovatelů OVP k většímu zapojení v oblasti dalšího OVP;
- podporování spolupráce vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů zejména v oblasti dalšího OVP pro lidi s nízkou kvalifikací.

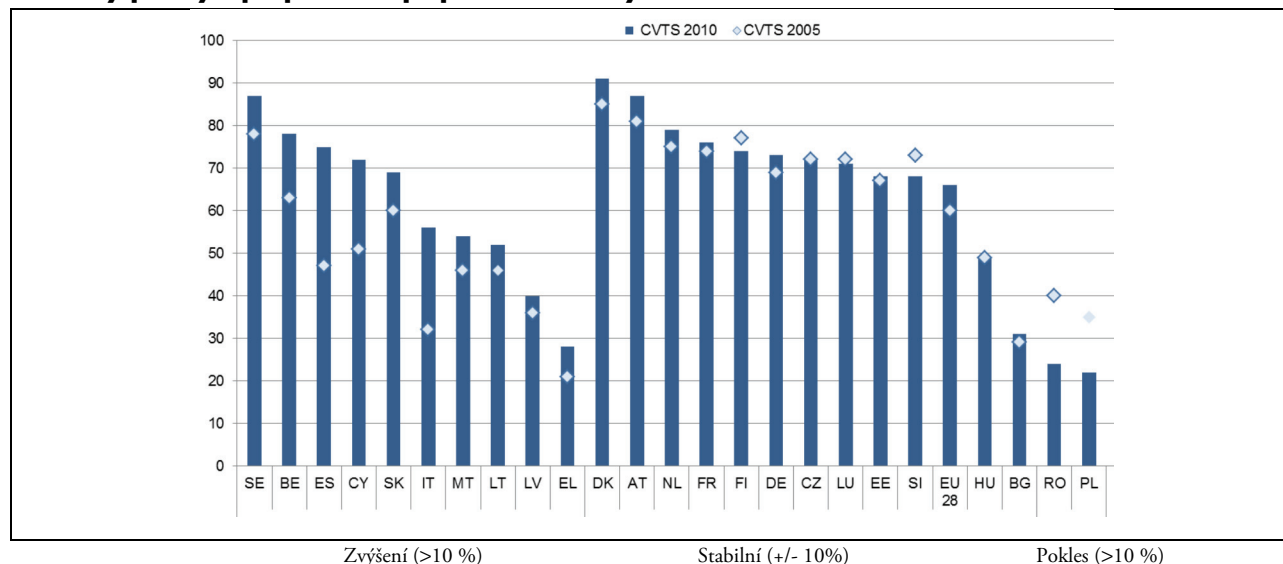
Účelem publikace je vysvětlit to, jak členské státy, sociální partnery, podniky a jiné zainteresované strany mohou zvýšit účast v dalším OVP, zlepšit k němu přístup a posílit kvalitu opatření dalšího OVP. Publikace se zaměřuje na politické činitele a na roli podniků.

AK

Pramen:

Policy handbook. Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. 74 p. ISBN 978-92-896-1669-0 Cedefop working paper; No 25. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/24577.aspx>

Podniky poskytující profesní přípravu – změny v šetření v roce 2010 ve srovnání s rokem 2005





Terciární vzdělávání v Austrálii

Historie a současnost snah o propojení všeobecného a odborného vzdělávání na terciární úrovni.

Od konce 60. let do roku 1988 se australské „vyšší“ (*higher*) vzdělávání skládalo z univerzit a kolejí pokročilého vzdělávání (*college of advanced education* – CAE). Tento binární systém vznikl na základě odezvy australské vlády na *Martinovu zprávu*¹ z roku 1964. Vláda rozpracovala doporučení zprávy se záměrem rozšířit rozsah vzdělávacích příležitostí pro absolventy střední školy o profesní a specializované vzdělávání. Systém byl vybudován na předpokladu, že vysokoškolské vzdělávání (někdy zaměňované s termínem *terciární vzdělávání* a znamenající vzdělávání ukončené diplomem a vyšší) by mělo být k dispozici všem občanům, podle jejich přání a schopností, a proto je třeba hledat přijatelné způsoby, jak vyhovět rozšířené poptávce. Univerzity měly mít na starosti vysokoškolskou výuku a výzkum, na což dostávaly zvláštní finance, koleje pokročilého vzdělávání měly nabízet především profesně zaměřené programy a sloužit sociálním a ekonomickým potřebám společnosti.

V 80. letech nemohla aspirace na zakládání institucí, které si byly rovnocenné, avšak lišily se, odolávat finančním tlakům a zakořeněné prestižní hierarchii. *Dawkinsova reforma* v roce 1988 zrušila binární systém a zavedla sjednocený národní systém (*unified national system* – UNS) vysokoškolského vzdělávání. Po desetiletích se tento systém začal rozpadat a začátkem 21. století se objevil nový binární model rozlišující mezi univerzitami a dalšími institucemi poskytujícími vysokoškolské vzdělávání a profesní vzdělávání vyšší úrovně.

Současný model australského vysokoškolského vzdělávání – v podstatě 39 veřejných univerzit – se zrušil, protože čelil nemilosrdnému tlaku na vyšší produktivitu, na zavedení modelu financování podle poptávky a na příchod nových poskytovatelů vzdělávání jak soukromých škol, tak kolejí odborného a dalšího vzdělávání (*Technical and Further Education* – TAFE colleges), i na zintenzivnění diskusí o současných profesních požadavcích a přetrvávajících obavách o kvalitu systému. Ve vývojícím se systému se experimentuje s novými přístupy k vysokoškolským programům, příkladem může být Melbournské kurikulum (*Melbourne Curriculum*)², a s novým institucionálním uspořádáním překračujícím rozdíl mezi vysokoškolským a odborným vzděláváním.

Ve světle tohoto vývoje je čas se znovu zamyslet nad binárním systémem a nad tím, co by mohli nabídnout

současní političtí činitelé. Při tom je třeba mít na mysli, že požadavky na znalosti a dovednosti jsou v 21. století odlišné od požadavků z 60. let minulého století. Debaty nenabízejí žádný podrobný plán další reformy, avšak upozorňují na některé přetrvávající obtíže, s nimiž se potýkají masové systémy terciárního vzdělávání.

Návrat před *Dawkinsovu reformu* není možný vzhledem k tomu, že Australané již nikdy neoddelí dvojí úlohu univerzit, které připravují odborníky a zároveň poskytují všeobecné vysokoškolské vzdělání.

To by nemělo vylučovat hlubší ponoření do podstatných otázek o úloze univerzity a o tom, co je přijatelné. Odpovědi mohou obnovit pokusy o podporování diverzity, o niž australský systém usiloval od 60. let.

Tento projekt je v současné debatě o vzdělávání obklopen přetrvávajícími problémy. Opětné prostudování *Martinovy zprávy*¹ ukázalo na tato témata: účel vzdělávání; nepostižitelný cíl parity; status a financování výzkumu; hledání autonomie ve veřejně financovaném a regulovaném systému; úloha přechodu z jednoho druhu vzdělávání do jiného. Úspěch masového systému vysokoškolského vzdělávání závisí na dobrém středoškolském vzdělávání. Uznává se také, že rozhodující jsou otázky, kdo platí za terciární vzdělávání a jak je toho dosaženo. Zkoumání specifických modelů financování, však překračuje rozsah projektu.

V rámci projektu byly nejprve znovu posuzovány dokumenty z binární éry. Vycházelo se také z dřívějšího hodnocení binárního přístupu. Dále byla uspořádána debata u kulatého stolu, ve které význační odborníci z terciárního sektoru diskutovali dle pravidla *Chatham House*³ o výše uvedených tématech. Úkolem bylo prodiskutovat ideje o tom, jak překonat některé přetrvávající problémy, s nimiž se potýkají masové systémy vzdělávání. Autorka (Francesca Beddie) byla v diskusi vyzvána k tomu, aby nastínila některé budoucí možnosti struktury cest ze středních škol do různých směrů terciárního vzdělávání.

Zmínky o snížení akademické kapacity v *Martinově zprávě*¹ vedly ke kritice toho, že koleje pokročilého vzdělávání byly navrženy jako druhořadé instituce určené k tomu, aby byla zachována posvátnost univerzity jako místa pro čisté vzdělávání a výzkum. Tento projekt však nedospěl k podobnému závěru o motivaci zprávy – jejím cílem bylo vytvořit novou sestavu institucí, které by

sloužily většině hledající profesně orientované vysokoškolské vzdělávání tak, aby se udržela menší skupina univerzit produkujících vynikající výzkum. To by byla elitářská, avšak nezbytná součást systému masového terciárního vzdělávání, a něco, s čím se systém musí smířit.

Skutečnost, že se koleje pokročilého vzdělávání staly levnou alternativou univerzit, měla více příčin, které nebyly spojeny pouze s politikou a financováním, nýbrž také s rysy uvnitř sektoru a širšího společenství, včetně institucionálního snobismu, profesionálních aspirací na vysokoškolské kvalifikace a neschopnosti získat veřejnost pro ideu „pokročilého“ vzdělání.

Pozorování, která vyplynula ze studie, osvětlují složitou souhru institucionálních struktur a chování při realizaci politických cílů. Ty mohou být do určité míry usměrněny vyjasněním účelu. Jakákoliv reorganizace terciárního systému, jak ukázala současná vlna reformy, závisí na velkém posunu v myšlení.

Řízení vzdělávání je ve federaci komplikované. Musí se potýkat s politikařením, které může podkopat promyšlený plán. Austrálie směřuje k národním modelům, a proto binární experiment ukazuje, jak je důležité najít vzorce, které poskytují rovnocenné peníze za rovnocennou – nikoliv stejnou – práci. Musí také udržovat bezpečnostní mechanismus, který federální systém poskytuje, zejména flexibilitu zaměřovat se – ideálně na institucionální úrovni – na místní podmínky a praktické zkušenosti. To vyžaduje řízení, které spíše koordinuje systém, než spravuje jeho instituce.

Musíme se shodnout na definici vysokoškolského vzdělávání, které bere v úvahu vyspělé kvalifikace a analytické myšlení, které všichni Australané potřebují a zaslужují, ať jsou poskytovány aplikovaným nebo teoretičtější způsobem. Systém se musí oprostít od institucionálního dědictví a rivality. To zůstává obtížné, když dohled nad vysokoškolským a odborným vzděláváním zůstává Australskému svazu (*Commonwealth*) a státním úřadům, zejména vzhledem k tomu, že koleje TAFE nyní udělují významné množství diplomů (*diploma*) a vyšších kvalifikací.

To znamená, že poptávka po oborech střední úrovně a jiných kvalifikacích zůstane, stejně jako požadavek na doplňovací (*remedial*) vzdělávání dospělých a další profesní vzdělávání a rozvoj. Tyto nabídky by měly mít prospěch ze zahrnutí základních prvků (např. solidních základů matematiky ve strojírenských povoláních) tak, aby se usnadnilo spojení s vysokoškolským vzděláváním. Opatření pro přechody mezi institucemi ztroskotají bez vzájemné důvěry mezi nimi. To nemohou mít na starost jen jednotlivci – musí to být pevně zakotveno v politickém uspořádání každé instituce.

Bez modelu financování, který bude uznávat stejný význam vzdělávání a výzkumu, také však různý objem prostředků vyžadovaný každou složkou masového vysokoškolského systému, zůstane rovnocennost statusu různých vzdělávacích cest jen iluzí.

Učinit pokrok v odstraňování přetrvávajících problémů v politice vzdělávání vyžaduje jiné myšlení. Ke stimulaci neotřelého přemýšlení o těchto problémech lze z historické analýzy vyvodit nové směry k diskusi:

- Restrukturovat cesty ze školy nebo jiného profesního vzdělávání do různých terciárních institucí.

Alternativní struktura pro masové terciární vzdělávání bude vyžadovat, aby se většina navštěvovaných zařízení věnovala v prvních dvou ročnících (13. a 14.) přípravě žáků na vzdělávání na terciární úrovni po absolvování 12 ročníků školního vzdělávání¹. Ti, kdo budou inklinovat k odbornému vzdělávání, budou směřováni do institucí integrujících profesní přípravu a vzdělávání. Jiní žáci z těchto ročníků budou připravováni pro univerzity specializované na základní a aplikovaný výzkum.

- Pozvednout reputaci aplikovaného vzdělávání tím, že veškeré vzdělávání založené na kompetencích bude zahrnovat abstraktní myšlení a vybavovat žáky pro přechod do různých institucí v systému.

- Oddělit financování výzkumu a vzdělávání (včetně vědecké praxe) a lépe soustřeďovat peníze na infrastrukturu výzkumu.

- Zavést jednotný rámec řízení, posilující spolupráci mezi vedením v rámci systému i mimo něj. **AK**

¹ Sir Leslie Martin, emeritní profesor, předsedal Výboru o budoucnosti terciárního vzdělávání v Austrálii (*Committee on the Future of Tertiary Education in Australia*), v letech 1964–1965.

² Dle tohoto modelu, zavedeného poprvé v Melbournské univerzitě v roce 2008, si vysokoškoláci mohou vybírat jeden z 6 oborů studia určených k tomu, aby vytvořily intelektuální základy pro zaměstnání nebo další studium. Většina profesních kvalifikací je nabízena na magisterské úrovni, jako odpověď na zvýšenou poptávku po postgraduálních kvalifikacích v mnoha povoláních.

³ Pravidlo Chatham House představuje systém vedení debat a diskusních panelů o kontroverzních problémech. Pojmenováno je podle vedení Královského ústavu mezinárodních vztahů (*Royal Institute of International Affairs – RIIA*), který sídlí v Londýně v budově známé jako Chatham House, kde toto pravidlo vzniklo v roce 1927. <http://www.chathamhouse.org/>

⁴ Schéma systému vzdělávání v Austrálii – viz publikace OECD: *Education policy outlook: Australia June 2013* (obrázek v úvodu článku je z této publikace). <http://www.oecd.org/general/searchresults/?q=Australia%20education>

Pramen: Beddie, Francesca. *A differentiated model for tertiary education: past ideas, contemporary policy and future possibilities. National vocational education and training research program. Research report.* Adelaide: NCVER, 2014. 42 p. ISBN 978-1-925173-00-0 <https://www.ncver.edu.au>

Hospodárné nebo kvalitní zkoušky?

Právní základy pro určování cílů vzdělávání se v průběhu let vyvíjely. To se týká nového cíle poskytování dovedností profesního jednání, jak ji definuje Zákon o odborném vzdělávání (BBiG 2005). Zatímco pomůcky pro řazení (*Ordnungsmittel*)¹ přesně popisují, jak má vzdělávání probíhat, pokyny k provádění zkoušek zůstávají jen v přibližné podobě. Problémem je vyřešení rozporu mezi kvalitou a hospodárností zkoušky.

Právní rámec duálního vzdělávání

Zákon o odborném vzdělávání (BBiG 1969) poprvé položil jednotný základ profesní přípravy v celé spolkové republice. Odpovídající učební řády (*Ausbildungsordnung*) s rámcovými plány profesní přípravy (*Ausbildungsrahmenplan* – ARP) pro podnikovou část duální profesní přípravy daly profesní přípravě jednotnou strukturu. ARP řídí podle BBiG věcné a časové rozvržení poskytování profesních schopností, znalostí a dovedností. Konference ministrů kultury (*Kultusministerkonferenz* – KMK) jako instituce spolkových zemí zodpovídá za příslušné rámcové učební plány (*Rahmenlehrplan* – RLP) pro vyučování v profesní škole. Spolková vláda a KMK se ve *Společném výsledném protokolu* z roku 1972 dohodly na postupu pro sladování učebních řádů a rámcových učebních plánů tak, aby se ARP a RLP – tzv. pomůcky pro řazení¹ – zharmonizovaly, a tím se podniková a školní profesní příprava lépe koordinovala. To se osvědčuje dodnes.

Měnicí se cíle profesní přípravy

Definici cíle profesní přípravy obsahuje již BBiG: *Poskytování nezbytných odborných dovedností a znalostí a získání potřebných profesních zkušeností v konkrétním povolání*. Tomu odpovídaly také směrnice pro závěrečnou zkoušku v učebním oboru: *Prostřednictvím závěrečné zkoušky se zjišťuje, zda zkoušený ovládá potřebné dovednosti, má nezbytné praktické a teoretické znalosti a zná základní učivo profesní přípravy, které se v profesní škole vyučovalo* (BBiG 1969).

Kvalifikovaná profesní činnost vyžaduje jak funkční kvalifikace (dovednosti a znalosti), tak kvalifikace přesahující profesi a funkce – tzv. klíčové kvalifikace. V roce 1987 byly nově zařazeny (průmyslové) kovo a elektro profese. Vzdělávací cílem vedle funkčních kvalifikací byla způsobilost k vykonávání kvalifikované profesní činnosti. Profesní příprava vede ke způsobilosti samostatně plánovat, provádět a kontrolovat prokazované v závěrečné zkoušce. Výsledkem je samostatně řízené profesní provedení.

Vzdělávací cíle podle BBiG 2005

Již před vstoupením reformovaného BBiG v platnost v roce 2005 se dala z nových učebních řádů poznat změna orientace profesní přípravy na vstup, na orientaci

na výstup. V Nařízení o profesní přípravě v průmyslových kovo profesích z roku 2004 se uvádí: *Dovednosti a znalosti uvedené v tomto nařízení (kvalifikace) se mají učit s vazbou na proces. Tyto kvalifikace se mají učit tak, že učni budou schopni vykonávat kvalifikovanou profesní činnost ve smyslu BBiG 1969, která především zahrnuje samostatné plánování, provádění a kontrolování a jednání v celkové podnikové souvislosti*.

BBiG 2005 tento vývoj zahrnul: *Profesní příprava má poskytovat široce pojaté profesní základní vzdělání a profesní schopnosti, znalosti a dovednosti (dovednost profesního jednání) nezbytné pro vykonávání kvalifikované profesní činnosti. Dále má umožňovat získání potřebných profesních zkušeností*. Zákonodárce tím uznává, že vzdělávací profil povolání již nedefinuje pouze kvalifikace (dovednosti a znalosti), nýbrž i způsobilosti.

Pomůcky pro řazení¹ podrobně popisují, jak má profesní příprava vést ke vzdělávacím cílům. Pokud jde o závěrečnou zkoušku, při které učni mají prokázat, do jaké míry dosáhli vzdělávacích cílů, výpovědi jsou spíše neurčité: *Při závěrečné zkoušce se má zjistit, zda zkoušený získal způsobilost k profesnímu jednání*. Co se týče materiálních požadavků zkoušky, je situace příznivá. V diskusi jde většinou o to, jak zkoušky utvářet pokud možno hospodárně.

Oč jde v závěrečných zkouškách v učebním oboru?

Kdo chce vykonávat nějakou profesi, musí trvale ovládat specifické vědomosti a umění a to považovat za základ pro svůj profesní a osobní rozvoj. Ukončit vzdělávání zaměřené na tento cíl zkoušením látky naučené nazpaměť nemá smysl. Proto se obsahy a zkušební nástroje závěrečných zkoušek v učebním oboru musejí vztahovat ke znalostem, dovednostem a způsobilostem, které jsou potřebné pro zvládnutí běžné profese i pro další postup v profesi a v životě. Zkoušky by měly ověřit, zda tyto kompetence uschopňují k úplnému profesnímu jednání a zda mohou být používány v nových situacích. Teprve tyto zkoušky zjistí, zda si učeň *osvojil profesní dovednosti, znalosti a způsobilosti nezbytné v měnícím se světě práce*.

Dovednost profesního jednání jako předmět zkoušky
Kvalifikace v profesním kontextu formulují z pohledu podniku objektivní požadavky, tzn., že označují určité, profesně relevantní znalosti a dovednosti. *Kompetence*

jednání naproti tomu zaměřuje pohled na jednotlivce a jeho možnosti (dispozice) jednat v běžné profesní praxi podle situace. Oba termíny se často používají jako synonyma. Sporné je, zda jde o zvládání běžné profesní praxe, formované technickými a společenskými změnami. Zákonodárce se tímto sporem nezabývá, v BBiG se používá jen termín *způsobilost k profesnímu jednání*. Následně se používá dále jdoucí termín *kompetence*, který zahrnuje *kvalifikace*.

Profesní jednání se zaměřuje na vyřizování zakázky. To vyžaduje tyto kroky:

- analýzu zakázky/situace,
- ujasnění potřebných a dostupných zdrojů,
- přípravu znalostí, informací a materiálů (reprodukcí dostupných znalostí a hledání a obstarání informací, které nejsou k dispozici),
- plánování kroků jednání,
- použití (znalosti a dovednosti uplatnit podle situace)
- posouzení výsledku jednání.

Všechny kroky vyžadují určité způsobilosti, dovednosti a znalosti:

Odborná dimenze: Profesní jednání vyžaduje odborné znalosti a odborné praktické dovednosti.

Sociální dimenze: V profesním kontextu jsou rozhovory s kolegy a kontakty se zákazníky charakteristickými rysy určujícími jednání.

Personální dimenze: Vyřizování zakázky klade požadavky i na jednatelovu osobu: dovednost soustředit se, schopnost výdrže, schopnost přijmout kritiku.

Toto vše je v různé formě nezbytným předpokladem pro dovednost profesního jednání. Chceme-li zkoušet, do jaké míry jsou učni připraveni na výkon vyučené profese, musí zkouška:

- představovat typickou, pro profesi relevantní situaci,
- přihlížet ke všem dimenzím profesního jednání (v požadované formě obvyklé pro profesi),
- poskytovat příležitost pro celkové, logicky správné jednání.

Kvalitativní požadavky na závěrečnou zkoušku v učebním oboru

Na kvalitu zkoušek jsou kladeny tři požadavky:

- **Validita** (platnost): Zkoušky mají zkoušet a měřit to, co se má zkoušet a měřit. Zkušební úlohy musejí být vhodné pro zjišťování kompetence profesního jednání.
- **Spolehlivost:** Výsledky zkoušek nemají vznikat náhodně. Zadání úloh musí vést za srovnatelných předpokladů ke srovnatelným výsledkům.
- **Objektivita:** Zkoušky (provádění) a zkušební úlohy (hodnocení) by měly být uzpůsobeny tak, aby výsledky zkoušky nebyly závislé na jednotlivých zkoušejících a jejich subjektivních hodnoceních.

Validita, objektivita a hospodárnost zkoušek

Závěrečné zkoušky v učebním oboru jsou nákladné. K dispozici musí být personál, materiál a prostory. Příslušná místa (komory), která jsou zodpovědná za organizaci a provádění závěrečných zkoušek v učebním oboru, proto mají značný zájem na pokud možno hospodárném průběhu zkoušek. Hospodárnost se řídí vztahem náklady-užitek. Užitek zkoušky se projevuje v její kvalitě, tedy v tom, zda a do jaké míry je zkouška vyvíjející, spolehlivá a objektivní.

Hospodárného průběhu zkoušek se dosáhne tím, že se náklady na materiál, čas a personál omezí na minimum. To je možné především u zkoušek ve velkých skupinách (všichni zkoušení dělají zároveň to samé). Čas vynaložený na hodnocení se zkrátí tím, že se upřednostňují zkušební úlohy (písemné i praktické), které umožňují rychlé a nekomplikované hodnocení. Například úlohy s vícenásobnou možností volby v písemné části. Zkoušející mohou správnost odpovědi bezpochyby a rychle poznat a hodnocení není vázáno na odborné znalosti. Navíc jsou tyto úlohy validnější, protože se od zkoušeného nevyžaduje formulace odpovědi. Úlohy s otevřenou odpovědí platí z tohoto pohledu za méně vhodné. Zkoušejí spíše písemnou kompetenci než znalosti. Řešení úloh s výběrem z odpovědí ve skutečnosti vyžaduje především porozumění distraktorům² (špatným odpovědím). Ty se často skládají z abstraktních a kontextově cizích termínů a souvislostí, nebo možností odpovědi s těžko poznatelnými, lehce zaměnitelnými výrazy. Vyřadit je jako špatné vyžaduje od zkoušeného procvičování a vysokou jazykovou kompetenci.

V praktické části zkoušek se vyžadují z důvodů zkušební ekonomie často pracovní zkoušky, jejichž odborná správnost (přesnost, funkce atd.) je rozhodující pro známku. Tyto praktické úlohy lze provádět rovněž ve velkých skupinách a hodnocení se omezuje na to, co je měřitelné a počítatelné. Profesní jednání, které vedlo k pracovnímu výsledku, není předmětem hodnocení.

Tematická svorka

Má-li se orientace jednání při zkouškách stát účinná, zavádějí instituce, které úlohy vytvářejí, tematické svorky. Jedná se o způsob rámcového jednání, které má zadávat a legitimizovat otázky. Tematická svorka však umožňuje staré zkušební otázky používat dále jako dosud, protože pro jejich zodpovězení se rámcové jednání zpravidla nevyžaduje (viz příklad v rámečku níže).

Všechny tři otázky se v nejširším smyslu týkají tematické svorky. Mohou však být zodpovězeny i bez této předchozí části. To je z hlediska zhodnocení těchto úloh příznivé, tedy *hospodárné*, avšak s kompletním profesním jednáním to má málo společného.

Zařazení otázek do tematické svorky – příklad

V poschodovém domě máte na schodišti instalovat časový spínač

- Jak zní Ohmův zákon? (pět možností, jedna z nich je správná)
- Který z následujících údajů je správným označením pro časové relé? (pět možností, jedna z nich je správná)
- Vysvětlete rozdíl mezi relé proudových impulsů a časovým spínačem na schodišti (volná odpověď)

Dlouhou dobu jsou tyto a podobné formy zkoušek prostředkem volby. Odůvodňuje se to především – vedle hospodárnosti zkoušek – velkou objektivitou, která představuje nejdůležitější kritérium pro kvalitu. Mezitím se však objevila pochybnost, zda jsou takové zkoušky vhodné ke zjišťování dovednosti profesního jednání. Na příkladu *zkoušky řízení* je sice ekonomicky výhodnější upustit od použití auta a přítomnosti zkoušejícího/učitele jízdy – písemným testem se však nedá zjistit, zda někdo skutečně umí auto řídit. Jinak vyjádřeno: Užitek takových forem zkoušek je pochybný.

Otázky, které je potřeba zodpovědět

Z předchozích úvah se vyvozují četné otázky pro utváření zkoušek, jež kvalitativně odpovídají požadavkům:

- Jak mají a mohou vypadat zkoušky, které jsou založeny na kompetencích, jsou validní, spolehlivé a objektivní – a pokud možno také hospodárné?
- Léta se zkoušelo popsáním způsobem – a nyní má být vše jinak? Odkud mají nové úlohy přicházet – a co

se udělá se starými? Mohou zkoušející tyto nové požadavky zvládnout? A co to bude stát?

Před touto výzvou stojí tvůrci úloh, zkoušející a instituce, také však, čemuž se v minulosti věnovala jen malá pozornost, již okruh osob, který koncipuje nové zařazování učebních oborů.

Nakonec se neobejdeme bez navrhování situačně navozených zkoušek, které představují reálné podnikové, kompletní procesy, které jsou vhodné pro vylíčené požadavky. Teprve až budou takové zkoušky existovat, může se položit otázka týkající se náročnosti a nákladů. *Vycházíme-li z maxima vysoké platnosti, dojdeme k názoru, že hospodárnost má význam pouze tehdy, existují-li dvě zkušební metody, které se zdají být stejně vhodné, a přitom jsou z finančního hlediska rozdílně náročné.*

Přeložila Jana Šatopletová

¹ *Ordnungsmittel für die Berufsausbildung. Damit die Berufsausbildung überall in Deutschland auf gleichem Niveau stattfindet und zu vergleichbaren Qualifikationen führt, muss es einige Regeln geben. Diese sind in den sogenannten "Ordnungsmitteln zur Berufsausbildung" festgehalten.* <http://www.berufe.net/wasistdas.html>

² *Distraktor (z oboru kognitivní psychologie) je necílový podnět ztěžující vyhledávání.*

Prameny:

Hewlett, Clive und Kahl-Andressen, Andreas. *Prüfungsökonomie statt Prüfungsqualität. BWP, Nr. 3/2014, S. 6-9.*

Úspornost češtiny



Kniha francouzského spisovatele Romaina Puértolase *L'extraordinaire voyage du fakir qui était resté coincé dans une armoire Ikéa* si záhy získala velkou oblibu a byla přeložena do mnoha cizích jazyků. Její dlouhý název umožňuje porovnávat úspornost jednotlivých jazyků. Čeština bez členů vítězí. (Ve finštině chybí *podivuhodná cesta* – možná by se češtině vyrovnala.)

The Extraordinary Journey of the Fakir who got Trapped in an Ikea Wardrobe	angličtina
L'extraordinaire voyage du fakir qui était resté coincé dans une armoire Ikéa	francouzština
El increíble viaje del faquir que se quedó atrapado en un armario de Ikea	španělština
Die unglaubliche Reise des Fakirs, der in einem Ikea-Schrank feststeckte	němčina
A extraordinária viagem do faquir que ficou preso em um armário Ikea	portugalština
L'incroyable voyage du faquir que va quedar atrapat en un armari d'Ikea	katalánština
Den fantastiska berättelsen om fakiren som fastnade i ett IKEA-skåp	švédština
L'incredibile viaggio del fachiro che restò chiuso in un armadio Ikea	italština
De wonderbaarlijke reis van de fakir die vastzat in een Ikea-kast	nizozemština
Den utrolige historie om fakiren der sad fast i et IKEA-skab	dánština
Podivuhodná cesta fakíra, který uvízl ve skříni z IKEY	čeština
Fakiiri joka juuttui Ikea-kaappiin	finština

Prameny: Šefl, Milan. Člověk se nikdy nesmí brát vážně. Týdeník Rozhlas, 2014, č. 32, s. 19 a Internet.

AK

Zdraví až do důchodu díky změně profese

V rámci projektu „Horizontální profesní přestup: nová profesní šance pro starší zaměstnance“ byl pod vedením Institutu práce a zdraví Německého zákonného úrazového pojištění¹ vytvořen digitální ukazatel, který má zaměstnancům usnadnit hledání nové profese s přihlédnutím např. ke zdravotním znevýhodněním. Má podporovat malé a středně velké podniky při personálním plánování.

Demografický vývoj

Demografický vývoj v Německu vede k dvěma problémům. Zaprvé výdělečně činné osoby budou muset pracovat déle. Četní zaměstnanci však pracují v profesi, kterou vzhledem ke zdravotní zátěži pravděpodobně nebudou schopni vykonávat až do věku odchodu do důchodu. Hrozí nebezpečí sociálního sestupu zapříčiněného nezaměstnaností nebo důchodem vypočítaným z nižšího příjmu. Zadruhé odcházející zaměstnance často nelze adekvátně nahradit. Již dnes citelný nedostatek odborných sil by zvláště u malých a středně velkých podniků (MSP) vedl ke snižování konkurenceschopnosti. Je třeba jednat.

Na tyto problémy lze částečně reagovat tím, že starší zaměstnanci jsou včas kvalifikováni pro jinou, méně zatěžující profesi. Změna profese by měla probíhat *horizontálně*, tzn., že nejde o převzetí lehčí a jednodušší činnosti, nýbrž o novou profesní orientaci navázáním na dosavadní (profesní) biografii. Spouští se projekt „Horizontální profesní přestup: nová profesní šance pro starší zaměstnance“, který je podporován Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (BMAS) v rámci Iniciativy Nová kvalita práce (*Initiative Neue Qualität der Arbeit* – INQA) a je odborně veden Spolkovým ústavem pro bezpečnost práce a pracovní lékařství (BAuA).

Odborný koncept

Hlavním úkolem projektu je vytvoření digitálního ukazatele, který obsahuje jednoduchý elektronický vyhledávač vhodných přestupních profesí. Digitální ukazatel, strukturně plánovaný jako portál, zahrnuje též odkazy na informace k vývoji počtu obyvatel a oborů a nabídky regionálních poradenských pracovišť a podnikové sítě. Digitální ukazatel se zaměřuje na dvě cílové skupiny: Jednotlivé uživatele a MSP.

Vyhledávač obsahuje databanku, v níž mají být v budoucnu uloženy všechny v Německu uznávané učební obory a obory dalšího vzdělávání. Ke každé profesi náleží profil, který je přiřazen k jedné nebo více profesním skupinám, všeobecným profesním charakteristickým znakům (např. charakteristika profese jako sociálně-poradenská, prakticky-konkrétní), specifikám kvalifikací a kompetencí (např. minimální školní/profesionální absolutorium, odborné/nadoborové znalosti a dovednosti) a ke specifickým požadavkům a zátěžím (např. fyzické, psychické, vnější vlivy).

Osobní profil, který sestavuje uživatel, obsahuje charakteristické znaky způsobilosti (např. školní/profesionální absolutorium, další znalosti a zkušenosti), přání a zájmy (např. sociálně-poradenské, prakticky-konkrétní) a omezení (fyzická, psychická, vnější vlivy). Pro statistické účely se dotazy týkají i sociodemografických aspektů. Vyplňování osobních profilů jednotlivými uživateli probíhá zcela anonymně. Osobní profily a adresy IP vyhledávač neukládá, popř. je po vyhodnocení systém okamžitě maže. Akademické profese vyhledávač v současné době neobsahuje. Koncepčně je možné, aby byly později zařazeny.

Struktura profesních a osobních profilů (charakteristické znaky, hodnoty) byla vytvořena na základě teoretických úvah a praktických zkušeností. Roli přitom hrají znalosti z ergonomie, pedagogiky profesní přípravy, psychologie a ekonomiky. Pro zařazení zdravotního stavu starších zaměstnanců se ukázala jako účelná orientace podle analýzy ohrožení osvědčená v oblasti bezpečnosti práce. Při tom se využily poznatky a zkušenosti profesní rehabilitace poskytovatele zákonného úrazového pojištění podle Sociálního zákoníku VII. Například profesní pomoc (*Berufshilfe*), popř. Reha-Management² sdružení řemeslnických profesí a veřejných poskytovatelů úrazového pojištění mají k dispozici významnou expertízu v poskytování profesních kvalifikací orientovaných na zátěže u osob se zdravotním znevýhodněním. Konkrétně existuje spolupráce s dvěma sdruženími řemeslnických profesí, která se výrazně podílejí na shromažďování profesních profilů. Existuje též smlouva o spolupráci se Spolkovou agenturou práce (BA), která podle potřeby umožňuje přebírání informací z databanky BERUFENET.³

Srovnávání (*matching*) osobních a profesních profilů

Srovnání osobních a profesních profilů probíhá na základě seřazení hodnot jednotlivých charakteristických znaků. Databanka vyhledávače obsahuje algoritmus, který určuje, jak charakteristické znaky osobního profilu přiřazovat ke znakům profesního profilu. Přitom lze preferovat jednotlivé charakteristické znaky nebo jejich skupiny. Výsledkem srovnání profilů je výstup obsahující seznam možných přestupních profesí. Seznamy jsou zpracovány diferencovaně podle kategorií zdraví, preference a kvalifikace.

Při navrhování možných přestupních profesí jde o elektronicky vygenerované *první informace*, které v žádném

případě nemohou nahradit osobní poradenský pohovor s důrazem na individualitu. Nízkoprahový přístup k vyhledávací má potenciální uživatele motivovat k tomu, aby včas mysleli na profesní budoucnost v současné a možná i v nové profesi. Digitální ukazatel má pouze ukázat šíři spektra vhodných směrů pro přestup v profesi.

MSP získají chráněný přístup pro specifické podnikové analýzy. Mohou vkládat profese zastoupené v podniku, prohlížet profesní profily a na základě toho optimalizovat personální plánování.

Stav rozvoje

V současné době se projekt nachází ještě ve zkušební fázi; dosud byl vytvořen prototyp vyhledávače se 100 profesními profily. Zevrubné testy vedly k optimalizaci, zvláště

pokud jde o úpravu modelu pro volbu vhodných profesí. Plná verze je od začátku roku k dispozici pro testování. Projekt byl naplánován do poloviny roku 2014. Digitální ukazatel pak bude volně přístupný na Internetu.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) <http://www.dguv.de/iag/index.jsp>

² <http://www.reha-management.de/>

³ <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufel/>

Pramen: Zieschang, Hanna, Bräunig, Dietmar, Hausmann, Denise. *Gesund bis zur Rente durch einen Berufswechsel : das Projekt »Horizontaler Berufsumstieg: eine neue berufliche Chance für ältere Beschäftigte«*. BWP 2014, Nr. 2, S. 40-41.



Regionální síť ve virtuálním prostoru

Při přechodu ze školy do profese je nutná efektivní spolupráce různých institucí a aktérů. Digitální pracovní platformy mohou procesy komunikace všech zúčastněných v regionálních nebo obecních sítích účinně podporovat.

Spolupráce aktérů při přechodu škola-profese

Oblast přechodu ze školy do profese, se kterou nebyly příliš dobré zkušenosti, se v mnoha spolkových zemích podrobila reformnímu procesu. Při tom hraje velkou roli lepší propojení nabídek zúčastněných učebních míst a institucí. K aktérům koordinovaného managementu přechodu patří všeobecně vzdělávací školy, profesní školy, poskytovatelé vzdělávání, agentura práce, komory i obecní úřady. Účastníci jsou v rámci obce v kontaktu na síti. Při této formě institucionální spolupráce je striktně stanoveno, kdo tam patří, kdo má přebírat jaké úkoly, kdo smí rozesílat centrální informace.

qualiboXX slouží od roku 2008 při přechodu škola-profese jako uzavřená učební a pracovní platforma. Odborná komunita má 17 000 členů. **qualiboXX** je podporováno z prostředků Spolkového ministerstva školství a výzkumu (BMBF) a od prosince 2012 je provozován Spolkovým ústavem odborného vzdělávání (BIBB).

Ve snaze o transparentní komunikační a kooperační kulturu se na mnoha komunálních koordinačních pracovištích v Severním Porýní Vestfálsku využívá exkluzivně přístupný prostor na virtuální pracovní a komunikační platformě **qualiboXX**. Tři pracovníci Komunálního koordinačního místa spravují virtuální prostor, který slouží převážně transparentnosti a transferu informací uvnitř a mezi grémii. Kromě společného úložiště dat nabízí internetová platforma řadu dalších nástrojů pro spolupráci nezávislou na čase a místě. Skutečnost, že

je servis **qualiboXX** nabízen prostřednictvím BIBB, ostatním úřadům zaručuje, že servery jsou v Německu a odpovídají vysokým očekáváním, pokud jde o bezpečnost a ochranu dat.

Obecní koordinace jako komunitní skupina

Společnost pro inovační výzkum a poradenství (*Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung* – GIB) reformní proces přechodu ze školy do profese odborně doprovází. Na **qualiboXX** udržuje uzavřenou komunitní skupinu. Ta je druhem meta-sítě na úrovni spolkové země, která spojuje jednotlivé obecní sítě, a například:

- Na černé tabuli informuje o aktuálním vývoji, o plánování realizace celého konceptu a o publikacích.
- V kalendáři jsou termíny workshopů nebo jiných akcí.
- Úložiště a záložky slouží shromažďování, výměně a přípravě materiálů a zdrojů.
- Prostřednictvím systému Wiki se shromažďují témata, kterými je třeba se ještě zabývat – ve workshopech nebo v dalším vzdělávání.
- Fórum je místem pro odborné diskuse.
- Blog používají komunity pro výměnu příkladů dobré praxe.

Další informace viz www.qualiboxx.de.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Schumacher, Elsa. *Regionale Netzwerke im virtuellen Raum*. BWP 2014, Nr. 2, S. 36-37.

Co nového v časopisech

L'enseignement technique	
BROUILLET, René. Les métiers de la mécanique : choisir un métier : dossier no 69. [Povolání ve strojírenství. Vybrat si povolání, složka 66.] L'enseignement technique, No. 243 (2014), p. I-XVI. lit. 5. Strojírenský sektor ve Francii, statistické údaje o oborech, zaměstnancích a kvalifikacích. Odhadovaná potřeba nových pracovníků do roku 2020. Inovace podporující další rozvoj. Profesní organizace v sektoru strojírenství. Popis jednotlivých povolání uvádí činnosti pracovníka, požadované kompetence a vzdělání. Příslušné odborné vzdělávání je rozděleno podle úrovní, které jsou podrobněji popsány v tabulce.	Un outil pédagogique au service des secteurs créateurs d'emploi et des filières d'avenir : campus des métiers et des qualifications : dossier. [Pedagogický nástroj ve službách sektorů, tvůrců povolání a studijních oborů budoucnosti. Kampus povolání a kvalifikací. Shrnutí.] L'enseignement technique, No. 243 (2014), p. 18-21. „Kampus povolání a kvalifikací“ (<i>campus des métiers et des qualifications</i>) navazuje na již dříve propůjčovaný titul „lyceum povolání“ (<i>lycée des métiers</i>). Kampus povolání má privilegované vztahy s místními podniky. Nový titul již získalo 12 kampusů. Názorná tabulka ukazuje funkce a činnosti „odborných platform“ (<i>plateformes technologiques</i>), lyceí povolání a kampusů povolání a kvalifikací.
Berufsbildung	
THIMET, Susanne. Zehn Jahre Qualitätsentwicklung nach dem Konzept „Operativ Eigenständige Schule“ an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg : Analyse und Weiterentwicklung. [Deset let rozvíjení kvality podle konceptu „Operativní samostatná škola“ v profesních školách v Bádensku-Württembersku. Analýza a další rozvoj.] Berufsbildung, Jg. 68, Nr. 149 (2014), S. 7-9. lit. 2 Celkové výsledky analýzy činnosti v oblasti kvality ve vyučování. Pedagogické usměrňování pomocí konceptu „Operativní samostatná škola“. Podpůrný systém se zřetel na další profesionalizaci vývoje vyučování. Vnější evaluace dalšího vývoje a posilování dohodnutých cílů.	WORRING, Gebhard. Die AZAV-Zertifizierung als ein Instrument zur Entwicklung und Sicherung der Qualität von Schule : ein Erfahrungsbericht aus Rheinland-Pfalz. [Certifikace AZAV jako nástroj k rozvoji a zajišťování kvality školy. Zpráva o zkušenostech z Porýní-Falce.] Berufsbildung, Jg. 68, Nr. 149 (2014), S. 30-33 : 2 obr., 1 tab. Prostřednictvím certifikačního postupu při akreditaci a přijímání podle nařízení o podpoře práce (<i>Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV</i>) střední odborné školy (<i>Fachschule</i>) v Porýní-Falci usilují o zlepšení kvality vzdělávání.

Nové knihy v knihovně

JUNG, Carl Gustav, KAST, Verena, RIEDEL, Ingrid eds.
Vybrané spisy C. G. Junga. 1. vyd. Praha : Portál, 2014.
336 s. Název originálu: C. G. Jung. *Ausgewählte Schriften*
ISBN 978-80-262-0719-1 Sg. 7341

Dobrý raport znamená, že si lékař i pacient dobře rozumějí, že spolu dovedou skutečně hovořit a že je mezi nimi určité množství vzájemné důvěry. V dobách hypnoterapeutů samozřejmě celý hypnotický a sugestivní účinek závisel na existenci nebo neexistenci raportu.

LEBLOVÁ, Eliška.
Environmentální výchova v mateřské škole. 1. vyd. Praha : Portál, 2012. 175 s. ISBN 978-80-262-0094-9 Sg. 7342

Na vycházkách děti zkoumají sníh většinou opravdu všemi smysly. Dá pořádnou práci vysvětlit jim, že sníh, i když je bílý, není čistý a nebudeme ho tedy jíst.

SYSLOVÁ, Zora.
Autoevaluace v mateřské škole : cesta ke kvalitě vzdělávání. 1. vyd. Praha : Portál, 2012. 177 s.
ISBN 978-80-262-0183-0 Sg. 7343

Anotace vzdělávacího programu může procházet úpravami v případě, že se MŠ rozhodne pracovat podle některého z modelových či alternativních programů. Dlouhodobé záměry a další cíle důsledně vycházejí z filozofie zvoleného programu.

GEBHARTOVÁ, Vladimíra.
Jak a co číst dětem v MŠ : komentovaný výběr literárních textů na základě RVP PV. 1. vyd. Praha : Portál, 2011. 158 s.
ISBN 978-80-7367-854-8 Sg. 7344

Vznikne-li v dítěti během předškolního věku návyk potřebovat knížku pro radu i pohodu, udělali jsme maximum pro jeho budoucí gramotnost.

SYSLOVÁ, Zora.
Profesní kompetence učitele mateřské školy : standardy kvality učitele, kvalifikace a vzdělávání, sebereflexe a podpora profesního růstu, ukázky hodnotících aktivit. 1. vyd.
Praha : Grada, 2013. 158 s. (Pedagogika)
ISBN 978-80-247-4309-7 Sg. 7348
Komunikace hraje klíčovou roli při rozvoji dítěte, spolupodílí se na vytváření pocitu vlastní identity. Učitel by měl jít příkladem

partnerské a efektivní komunikace a vytvářet dětem příležitost k vzájemné interakci.

LAŽOVÁ, Ladislava.

Mateřská škola komunikuje s rodiči : výměna informací, řešení problémů. 1. vyd. Praha : Portál, 2013. 130 s.

ISBN 978-80-262-0378-0

Sg. 7345

Moderní technologie představují úžasný komunikační prostředek. Uspadní organizaci, zajistí rychlé předání zpráv a celoplošné informování. Nesmějí však nahradit osobní kontakt.

SUCHÁNKOVÁ, Eliška.

Hra a její využití v předškolním vzdělávání. 1. vyd. Praha : Portál, 2014. 182 s. ISBN 978-80-262-0698-9

Sg. 7347

Hra je v pedagogice chápána jako didaktická metoda, je prostředkem k dosažení výchovného a vzdělávacího (edukačního, didaktického) cíle. S vymezenými cíli pak souvisí problematika typologie her.

PIAGET, Jean, INHELDEROVÁ, Bärbel.

Psychologie dítěte. 6. vyd. Praha : Portál, 2014. 142 s.

Název originálu: *La psychologie de l'enfant*

ISBN 978-80-262-0691-0

Sg. 7349

Heteronomie vede ke značně systematické struktuře morálního usuzování. Její předoperační povaha se projevuje jak ve vztahových poznávacích mechanismech, tak v procesech socializace.

PRŮCHA, Jan.

Alternativní školy a inovace ve vzdělávání. 3., aktualiz. vyd. Praha : Portál, 2012. 191 s.

ISBN 978-80-7178-999-4

Sg. 7350

Zatím lze souhrnně konstatovat, že výzkumné nálezy dokládají pozitivní efekty málotřídních škol – především pro učení žáků v nich se vzdělávajících.

ÚLOVEC, Martin, VOJTĚCH, Jiří.

Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2014. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2014. 56 s. (VIP Kariéra II)

Sg. 7351

Ačkoliv v roce 2013 došlo v nezaměstnanosti absolventů škol k poměrně výraznému zhoršení situace a míra nezaměstnanosti se mezi absolventy škol opět začala zvyšovat, z dosavadních hodnot za rok 2014 můžeme pozorovat určité zlepšení situace.

TANDEM

Deutsch-tschechisches Wörterbuch nicht nur für Erzieher/-innen = Česko-německý slovníček nejen pro pedagogy MŠ. 1. vyd. Plzeň : Tandem, 2014. 53 s. + 16 volných karet. (*Krůček po krůčku / Schritt für Schritt*)

ISBN 978-80-261-0373-8

Sg. 7353

Was hörst du? | vas héast dü | Co slyšíš? | zo šlischihsch

HEJLOVÁ, Helena, OPRAVILOVÁ, Eva, UHLÍŘOVÁ, Jana, BRAVENÁ, Noemi.

Nahlížení do světa dětí. Praha : Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, 2013. 224 s.

ISBN 978-80-7290-640-6

Sg. 7362

Prekvapivé je, že na otázku: „Myslíte, že byste spíše jinému vysvětlil, co je neštěstí, než co je štěstí?“ odpovídají většinou, že spíše vysvětlí, co je neštěstí. ... Chlapci mladšího a středního věku mají v průměru horší prospěch než dívky. Nedovedou v podmínkách současné školy svoje schopnosti uplatnit. Fungují na nižší úrovni, než jsou jejich skutečné předpoklady.

KAREN, Jiří.

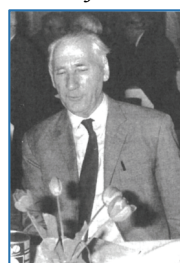
Kdybych se snad nevrátil... : korespondence a deníky z totálního nasazení 1942-1945. K vydání připravil Josef Ruzelák.

1. vyd. Praha : Prostor, 2006. 255 s. (Česká paměť ; sv. 7).

ISBN 80-7260-168-7

Sg. 7352

Chceme si na címrě udělat předvánoční pořádek. Místnost jsme si vyzdobili reprodukcemi, které jsme si koupili ve městě. Do oken jsme dali květiny, střídáme se v úklidu, zejména jsme pořádně vydrhli podlahu. Na stole je pokladnička, do té dáváme peníz, jakmile někdo z nás tři řekne hrubé nebo sprosté slovo. Chceme žít jako lidé, kulturně. Jsme sice zdrojem posměchu, ale nevadí. Jsou Vánoce...



Autor, vlastním jménem Ladislav Podmele, pracoval ve VÚOŠ v letech 1962-1976. Narozen v roce 1920 v Litomyšli, zemřel v roce 2000 v Praze.

Vydal kolem 20 sbírek, z nichž některé byly přeloženy do němčiny a esperanta, některé napsal v esperantu sám.

http://cs.wikipedia.org/wiki/Jiří_Karen

HERMAN, Marek.

Najděte si svého manžara : ...co jste vždycky chtěli vědět o psychologii, ale ve škole vám to neřekli... 3. vyd.

Olomouc : Hanex, 2008. 233 s.

ISBN 978-80-260-6070-3

Sg. 7356

Jsem přesvědčený, že pro udržení naší každodenní „provozní kapacity“ potřebujeme pravidelný přísun ocenění. Pochvalu, poděkování, upřímné ocenění, úsměv, uznané pokývání hlavou. Úplně nejjednodušším oceněním je obyčejné poděkování. Jedním z nejsilnějších prožitků je okamžik, kdy nás někdo, koho si vážíme a koho máme rádi, upřímně ocení za to, co se nám povedlo. ... Málokdo si uvědomuje prostý fakt: naše city se vyvíjejí podobně jako rozum. Jinými slovy, že naše emoční inteligence potřebuje mít ke svému vývoji určité podmínky stejně jako ta rozumová. A také to znamená, že na rozvoji své emoční inteligence musíme celý život vědomě pracovat: doslova se jí musíme naučit.

UHLÍŘOVÁ, Jana.

Hledání cesty profesionalizace učitelů primární školy v letech 1948–1989. 1. vyd. Praha : Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta, 2013. 87 s.

ISBN 978-80-7290-641-3

Sg. 7361

Doplňovací vzdělávání učitelů v činné službě, jež poskytovaly pedagogické fakulty, mělo za úkol uvést učitele, kteří jsou buď nequalifikovaní či nedostatečně kvalifikovaní, do základů teorie učitelství. Toto studium sloužilo ke zkvalitnění školské praxe, aniž by ji učitel opustil a musel se věnovat řádnému dennímu studiu; tedy především v poválečném období, před zahájením povinné školní docházky dětí silných poválečných populačních ročníků.

Zajímavé internetové adresy



Dějiny Evropy

Během několika minut (podle toho, který ze tří odkazů zvolíte) se seznámíte se změnami, které proběhly na mapě Evropy za posledních 1000 let. Díky Franku E. Reedovi, americkému vývojáři softwaru a kartografovi.

<http://www.youtube.com/user/HistoricalAtlas2010>



Jihočeská filharmonie umí popularizovat vážnou hudbu

Jihočeská filharmonie vystoupala nejvýš ze všech tuzemských orchestrů. V nadmořské výšce tisíc metrů natočila netradiční pohled ze *Stezky korunami stromů* na Lipno doprovázený hudbou Antonína Dvořáka.

<http://www.jcfilharmonie.cz/cs/novinky/jihoceska-filharmonie-predstavuje-svuj-novy-klip/>



WorldSkills Europe

WorldSkills Europe je neziskové sdružení, které podporuje dokonalost (*excellence*) ve vytváření dovedností a kompetencí v odborném vzdělávání a přípravě (OVP). Sdružení zvyšuje povědomí o významu kvalitního OVP pro Evropu prostřednictvím bienálních soutěží (*EuroSkills competition*), které předvádějí mladým lidem nejnovější vývoj v povoláních a kvalifikacích. WorldSkills Europe poskytuje členům ze světa práce, vládním úřadům a vzdělávacím institucím možnost vyměňovat si a srovnávat standardy kompetencí a kvalifikací v průmyslových oborech a v sektoru služeb v globální ekonomice. (Viz též Zpravodaj 4/2009, s. 16.) <http://www.euroskills.org>



Výzkumný ústav vzdělávání a sociální ekonomie

FiBS byl založen v roce 1993 v Berlíně. Zaměřuje se na předškolní vzdělávání a výchovu, na školní a vysokoškolské vzdělávání i na odborné a další vzdělávání. Zabývá se rozбором nákladů, financování a prospěchu, zpracovává analýzy nákladů a užitku, efektivity nákladů, kvality, managementu, benchmarkingu a forem osvědčené praxe na základě konkrétních řešení. Dále se zaměřuje na genderovou rovnost, rodinnou a generační politiku, fiskální účinky, systémy daní a transferu, demografii, sociální a strukturální změny. Hlavními tématy práce FiBS jsou evaluace a politika systému vzdělávání. <http://www.fibs.eu/>

EPALE

ePlatform for Adult Learning in Europe

EPALE – elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě

Vícejazyčnou komunitu s otevřeným členstvím financuje Evropská komise. Posláním EPALE je zlepšovat kvalitu vzdělávání dospělých v Evropě.

<https://ec.europa.eu/epale>



Jízdní řády (platné od 14. 12. 2014)

Jízdní řád své oblíbené tratě nebo tratí si můžete vytisknout z webových stránek Správy železniční dopravní cesty. (Odjezdy a příjezdy vlaků ve stanici Nádraží Hostivař se nemění.)

<http://www.szdc.cz/provozovani-drahy/knizni-jizdni-rady-141214.html>



Tramvaj jede italskou Florencií. To je informace pro čtenáře, kterým se „tajný“ odkaz v říjnovém Zpravodaj neotevřel. <http://www.gowithoh.com/guide-florence/public-transport/>