

z p r a v o d a j

XXVI. ročník

2

2015

- 2 Editorial
Historie Lotyšů; sociální kompetence, uvedení kešek na pravou míru ...
- 3 Z terminologie Cedefopu 37
Regulované povolání; přeškolení; maturitní zkoušky v EU.
- 5 Jan Werich
Citáty o hovorové češtině.
- 6 Kariérní poradenství v nejisté době:
spojit ekonomické, sociální a individuální výhody
Stručná zpráva Cedefopu.
- 9 Francie a rozvoj profesní přípravy v Africe
Z jednání Fóra Afrika-Francie.
- 10 Závěrečná zkouška v učebním oboru a validace výsledků neformálního
a informálního učení v Rakousku
Plánované zavedení ECVET versus závěrečná zkouška v učebním oboru.
- 12 Další a vysokoškolské vzdělání: srovnání příjmů
Rozdíly v příjmech mezi absolventy vysokých škol a dalšího vzdělávání v Německu.
- 14 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education & Training, 2014, č. 4; 2015, č. 1.
- 15 Nové knihy v knihovně
Po kom se jmenuje Weilova ulice?
- 16 Zajímavé internetové adresy
*Jak se dříve vytápělo; Kam s úspornými osvětlovadly, když doslouží; Zajímavosti z různých oborů;
Lotyšské předsednictví EU.*

Příloha I: Nová klasifikace ISCED–F 2013

Příloha II: Evropský inventář pro validaci výsledků neformálního
a informálního učení 2014

Editorial



Obrázek kostela je z lotyšského města Rēzekne. V Ottově slovníku naučném (1900) jsme o tomto městě nic nenašli: „Samostatný život vedli Lotyši do století XII.; byli rozdrobeni v řadu drobných kmenů navzájem neodvislých ... teprve zrušením nevolnictví r. 1818 a 1819 Lotyšům umožněn počátek samostatného vývoje národního, který ovšem s počátku byl velmi povolný. Snahy stále se množících vlastenců lotyšských vedly r. 1869

k založení velikého lotyšského spolku v Rize, který se stal východištěm národního obrozování Lotyšů. Dnes Lotyši kurští a livští mají uvědomělé zástupce všech povolání a s úspěchem snaží se nahraditi, v čem u vývoji osvětovém zdržení byli v dobách minulých. Lotyši jsou vzrůstu obyčejně prostředního a silného, úměrného složení tělesného. Pleť jejich jest bílá, vlasy (někdy lehce kučeravé) většinou rusé, oči šedomodré, tvář oválná, leb vysoká, nos rovný, obyčejně dlouhý, zuby krásné. Většinou žijí rolnictvím; v městech přímořských ode dávna živili se i prodejem solí, stavbou a voděním lodí apod. Rolníci obírají se obyčejně i lnářstvím, sadařstvím a včelařstvím. Význačnými duševními vlastnostmi Lotyšů jsou skromnost, opatrnost a zbožnost. Ve zvycích lidových ... a v písních zachovalo se dosti zbytků pohanských.“ (Naše „tři sta let jsme trpěli“ by asi Lotyšům připadalo směšné...)

V česky psaných textech o kompetencích se stále objevují měkké kompetence nebo dovednosti. O nevhodnosti tohoto překladu anglického adjektiva soft, jsme psali již ve Zpravodaj 5/2008. Nyní na podporu předešlého tvrzení uvádíme výčet českých adjektiv, kterými lze podle Velkého anglicko-českého slovníku (1992) slovo soft v různých souvislostech přeložit: měkký, jemný, hebký, mírný, pomalý, pozvolný, něžný, příjemný, smířlivý, klidný, tichý, jemný, tlumený, citlivý, soucitný, dobrácký, ústupný, poddajný, povolný, skromný, nevelký, umírněný, snadný, bezstarostný, slabý, ohebný, poddajný. Je proto lepší zvolit výstižnější výraz sociální kompetence, který se běžně používá např. v němčině a ve francouzštině.

Angličtina a francouzština mají poměrně dost podobných slov, která se někdy liší jen výslovností. (Zlí jazykové dokonce tvrdí, že angličtina je jen špatně vyslovovaná francouzština.) V této souvislosti se omlouvám za tvrzení v editoriale čísla 3/2014, že kešky mají původ ve francouzštině. Je sice pravda, že francouzsky cache [kaš] znamená úkryt nebo skrýš, ale anglicky cache [kaš] znamená také úkryt, hlavně tajný, nebo i mrtvou schránku. Ve výpočetní technice se termín cache používá pro mezipaměť či vyrovnávací paměť. Cache k tomuto účelu byla vynalezena začátkem 60. let.

Pokud se setkáte s adjektivem gramotnostní a nebudete si jisti, zda je správné (kontrola pravopisu ho podtrhává, pokud jí nedomluvíte), tak je. Poslali jsme dotaz do Česky a hezky (viz příloha IV/2014 Stále zajímavé internetové adresy). Odpověděl na něj PhDr. Martin Prošek z Ústavu pro jazyk český AV ČR: „Přídavné jméno gramotnostní je ze slovo tvorného hlediska utvořeno zcela systémově, přídavná jména od abstrakt na -ost jsou v češtině hojná, ač jde v převážné většině o odvozeniny od slov domácího původu: vzdělanostní, bezpečnostní, nosnostní, úspěšnostní apod. Významově je rovněž neproblematické, uživatelům češtiny bude jeho význam zřejmý, proto bychom ho neodmítali.“

Poslední článek se zabývá srovnáváním příjmů pracujících v Německu podle dosaženého vzdělání a také podle toho, zda vydělává muž nebo žena – žádná genderová rovnost se tu neprojevuje! To potvrzuje i článek z rubriky Co nového v časopisech s výmluvným názvem Stále dokonalý model? (Naštěstí se mluví o Německu.) AK

Z terminologie Cedefopu 37

Pokračujeme s přebíráním hesel z novějšího terminologického slovníku (2014). Ve slovníku je celkem 130 hesel, takže v průběhu roku bychom mohli tuto rubriku ukončit. Délka hesel je různá, příkladem delšího hesla jsou „maturitní zkoušky“ v tomto pokračování, u nichž se terminologie dosti liší, dokonce i ve stejných jazycích.

98

regulated profession

Professional activity or group of professional activities, access to which, pursuit of which, or one of the modes of pursuit of which is subject, directly or indirectly, by virtue of legislative, regulatory or administrative provisions, to possession of specific professional qualifications. *Source:* European Parliament and Council of the European Union, 2005.

Ausbildungsberuf / reglementierter Beruf

Eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung (oder eine der Arten der Ausübung) direkt oder indirekt durch rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist. *Quelle:* European Parliament and Council of the European Union, 2005.

profession réglementée

Activité ou ensemble d'activités professionnelles dont l'accès et l'exercice – ou certaines de leurs modalités – sont subordonnés directement ou indirectement à la possession de qualifications professionnelles déterminées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives.

Source: European Parliament and Council of the European Union, 2005.

regulované povolání

Profesní činnost nebo skupina profesních činností, jejichž vykonávání je na základě legislativy, správních nebo administrativních předpisů přímo či nepřímo podmíněno vlastněním specifických profesních kvalifikací.

Dříve se v češtině používal výraz reglementované povolání – viz Zpravodaj 10/2005, s. 6.

99

retraining

Training enabling individuals to acquire new skills giving access either to a new occupation or to new professional activities.

Source: Cedefop, 2008.

(berufliche) Umschulung

Ausbildung, die das Ziel hat, Arbeitskräften zu ermöglichen, neue Fähigkeiten zu erwerben, die ihnen den

Zugang zu einem neuen Berufsfeld oder zu neuen beruflichen Tätigkeiten eröffnen.

Quelle: Cedefop, 2008.

reconversion / conversion

Formation permettant à un individu d'acquérir de nouvelles compétences ouvrant l'accès soit à un nouvel emploi soit à de nouvelles activités professionnelles.

Source: Cedefop, 2008.

přeškolení / rekvalifikace

Profesní příprava umožňující člověku osvojit si nové způsobilosti (kompetence), a tím získat přístup k novým zaměstnáním nebo k novým pracovním činnostem.

100

secondary school leaving certificate / baccalaureate

Examination administered at the end of upper secondary education to certify learning outcomes of learners following an assessment procedure.

Comments:

- not all secondary school leaving certificates guarantee systematic access to higher education;
- at national level, school leaving certificates bear different names, for example:

Austria

– Reifeprüfungszeugnis (general upper secondary, general access to higher education) or Reife- und Diplomprüfungszeugnis (vocational upper secondary, double qualification: general access to higher education and vocational qualifications)

– Berufsreifeprüfungszeugnis (general access to higher education, includes validation of knowledge, skills and competences acquired on the job)

Germany

– Abitur

– Fachabitur

Ireland

– Leaving certificates

France

Baccalauréat:

– baccalauréat général (general education)

– baccalauréat technologique (general and technical education)

– baccalauréat professionnel (vocational training leading to a specific occupation)

Portugal

- diploma do ensino secundário (general education)
- diploma de qualificação (general and vocational education / double certification)

United Kingdom

(a) Academic levels:

- GCE A level (advanced general certificate of education)
- GCE AS level (advanced subsidiary general certificate of education)
- NQ advanced higher (national qualifications advanced higher level)
- NQ higher (national qualifications higher level)
- Scottish baccalaureate
- Welsh baccalaureate

(b) Vocational levels:

- GCE A levels in applied subjects (advanced general certificate of education in applied subjects)
- GCE AS levels in applied subjects (advanced subsidiary general certificate of education in applied subjects)

Source: Cedefop, 2004; Ministère de l'éducation nationale.

Gymnasialabschluss / Abitur (Deutschland) / Reifeprüfung (Österreich)

Abschlussprüfung des Sekundarbereichs II zur Zertifizierung der Lernergebnisse von lernenden, die gemäß einem bestimmten Bewertungsverfahren durchgeführt wird.

Anmerkungen:

- nicht alle Abschlüsse bzw. Befähigungsnachweise eröffnen zwangsläufig den Zugang zur Hochschulbildung;
- Abschlüsse in den einzelnen Ländern tragen unterschiedliche Bezeichnungen, z. B.:

Österreich

- Reifeprüfungszeugnis (allgemeinbildender Sekundarbereich II, allgemeine Hochschulreife) oder Reife- und Diplomprüfungszeugnis (berufsbildender Sekundarbereich II, Doppelqualifikation: allgemeine Hochschulreife und berufliche Qualifikationen)
- Berufsreifeprüfungszeugnis (allgemeine Hochschulreife, inkludiert Validierung beruflich erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen)

Deutschland

- Abitur (allgemeine Hochschulreife)
- Fachabitur (Fachhochschulreife)

Irland

- Leaving certificates (Schulabschlusszeugnisse)

Frankreich**Baccalauréat:**

- baccalauréat général (allgemeinbildendes Schulwesen)
- baccalauréat technologique (allgemeinbildendes und technisches Schulwesen)
- baccalauréat professionnel (berufsbildendes Schulwesen, das eine berufsqualifizierende Ausbildung vermittelt)

Portugal

- diploma do ensino secundário (allgemeine Bildung)
- diploma de qualificação (allgemeine und berufliche Bildung / doppelter Befähigungsnachweis)

Vereinigtes Königreich

(a) allgemeinbildende Abschlüsse

- GCE A level (advanced general certificate of education)
- GCE AS level (advanced subsidiary general certificate of education)
- NQ advanced higher (national qualifications advanced higher level)
- NQ higher (national qualifications higher level)
- Scottish baccalaureate
- Welsh baccalaureate

(b) berufsbildende Abschlüsse:

- GCE A levels in applied subjects (advanced general certificate of education in applied subjects)
- GCE AS levels in applied subjects (advanced subsidiary general certificate of education in applied subjects)

Quelle: Cedefop, 2004; Ministère de l'éducation nationale.

baccalauréat / diplôme de fin d'études secondaires

Examen organisé à la sortie de l'enseignement secondaire supérieur, afin de certifier les résultats/acquis d'apprentissage des élèves à l'issue d'une procédure d'évaluation.

Notes:

- le baccalauréat / diplôme de fin d'études secondaires ne garantit pas toujours l'accès systématique à l'enseignement supérieur;
- au niveau national, il porte des noms différents, par exemple:

Autriche

- Reifeprüfungszeugnis (secondaire supérieur général, accès général à l'enseignement supérieur) ou Reife- und Diplomprüfungszeugnis (secondaire supérieur professionnel, double qualification: accès général à l'enseignement supérieur et qualifications professionnelles)
- Berufsreifeprüfungszeugnis (accès général à l'enseignement supérieur, inclut la validation des savoirs, capacités professionnelles et compétences acquises au travail).

Allemagne

- Abitur
- Fachabitur

Irlande

- leaving certificates (certificats de fin de scolarité)

France**Baccalauréat:**

- baccalauréat général (enseignement général)
- baccalauréat technologique (formation générale et technologique) – baccalauréat professionnel (formation débouchant sur un métier)

Portugal

- diploma do ensino secundário (enseignement général)
- diploma de qualificação (enseignement général et professionnel / double certification)

Royaume-Uni

- (a) enseignement général
 - GCE A level (certificat d'enseignement secondaire supérieur)
 - GCE AS level (certificat d'enseignement secondaire supérieur subsidiaire)
 - NQ advanced higher (certificat national secondaire supérieur)
 - NQ higher (certificat national secondaire supérieur)
 - Scottish baccalaureate (baccalauréat écossais)
 - welsh baccalaureate (baccalauréat gallois)
- (b) enseignement professionnel:
 - GCE A levels in applied subjects (certificat national secondaire supérieur appliqué)
 - GCE AS levels in applied subjects (certificat national secondaire supérieur appliqué subsidiaire)

Source: Cedefop, 2004; Ministère de l'éducation nationale.

závěrečné zkoušky ve střední škole / maturitní zkoušky

Zkoušky pořádané na konci středoškolského vzdělávání, kterými se hodnotí a certifikují výsledky učení žáků.

Poznámky:

- ne všechna středoškolská závěrečná vysvědčení zaručují automaticky možnost přístupu do vysokoškolského vzdělávání;
- středoškolská závěrečná vysvědčení mají v jednotlivých zemích různé názvy, např.:

Rakousko

- Reifeprüfungszeugnis (všeobecné vzdělávání, všeobecný přístup do vysokoškolského vzdělávání) či Reife- und Diplomprüfungszeugnis (odborné / profesní vzdělávání, dvojí kvalifikace: všeobecný přístup do vysokoškolského vzdělávání a odborné/profesní kvalifikace)
- Berufsreifeprüfungszeugnis (všeobecný přístup do vysokoškolského vzdělávání, zahrnuje validaci znalostí, dovedností a kompetencí získaných v zaměstnání)

Německo

- Abitur
- Fachabitur

Irsko

- Leaving certificates (závěrečné vysvědčení)

Francie

Baccalauréat:

- baccalauréat général (všeobecné vzdělání)
- baccalauréat technologique (všeobecné a odborné vzdělání)
- baccalauréat professionnel (profesní příprava vedoucí ke specifickému povolání)

Portugalsko

- diploma do ensino secundário (všeobecné vzdělání)
- diploma de qualificação (všeobecné a profesní vzdělání / dvojí certifikace)

Spojené království

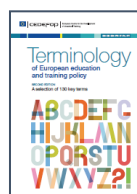
(a) všeobecné vzdělávání:

- GCE A level (všeobecné vzdělání pokročilá úroveň)
- GCE AS level (všeobecné vzdělání pokročilá vedlejší úroveň)
- NQ advanced higher (národní kvalifikace pokročilá vyšší úroveň)
- NQ higher (národní kvalifikace vyšší úroveň)
- Scottish baccalaureate
- Welsh baccalaureate

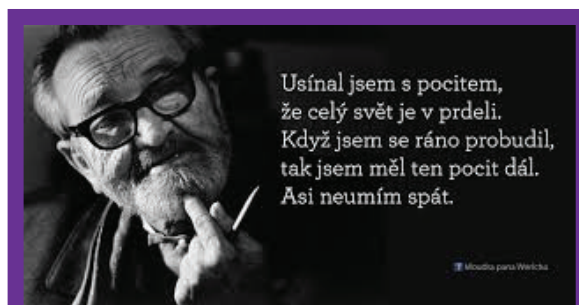
(b) Profesní vzdělávání:

- GCE A levels in applied subjects (všeobecné vzdělání pokročilá úroveň v aplikovaných předmětech)
- GCE AS levels in applied subjects (všeobecné vzdělání pokročilá vedlejší úroveň v aplikovaných předmětech).

AK



Pramen: CEDEFOP. *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office of the European Communities, 2014. 331 s. ISBN 978-92-896-1165-7*
http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117_en.pdf



Usínal jsem s pocitem,
že celý svět je v prdeli.
Když jsem se ráno probudil,
tak jsem měl ten pocit dál.
Asi neumím spát.

Pramen, např.: <http://azcitaty.cz/citaty/jan-werich/#ixzz3Q67jeB6W>

Jan Werich (6. února 1905 – 31. října 1980)

Vezměte si slovo prdel. To je v českém nadávání chrám. Umísťujeme tam vše, co se nám nepodařilo. Posíláme tam nepohodlné lidi. Dokonce tam voláme v zoufalství o pomoc. Určitě znáte lidi, kteří bez vole nedají dohromady větu. A tou přemírou ztratilo nadávání smysl. Stalo se zvukem. Když dneska řeknete exkrement, lidi se pohoršeně otočí. Když řeknete hovno, ani se neotočí.

Kariérní poradenství v nejisté době: spojit ekonomické, sociální a individuální výhody

Hospodářská krize, sociální vylučování a nejisté profesní dráhy jsou problémy současnosti, s jejichž řešením by podle stručné zprávy Cedefopu mělo pomoci celoživotní poradenství.

Hospodářská krize, která vyvrcholila v roce 2009, způsobila šokové vlny, jejichž vliv bude pocítován i v dalších letech. Ovlivňuje podniky, u mnoha lidí zvyšuje sociální riziko a zhoršuje vyhlídky na práci a kariéru.

Nejhůře jsou postiženi mladí lidé. Mají nejvyšší míry nezaměstnanosti a jejich vyhlídky jsou nejhorší. Navzdory vysokým mírám nezaměstnanosti je však v mnoha zemích uváděn nedostatek odborných sil v povoláních v přírodních vědách, v technice, ve strojírenství a v matematice. Evropská populace také stárne.

V reakci na tuto situaci vypracovaly země Evropské unie několik strategií pro vzdělávání, profesní přípravu a trh práce. Ve všech z nich hraje kariérní poradenství a profesní orientace velmi důležitou roli při vytváření správných kompetencí a postojů, které lidé potřebují pro úspěšnou profesní dráhu.

Poradenství a orientace se sice zaměřují na jednotlivce, jejich prospěšnost je však mnohem širší. Poradenství a orientace svou povahou spojují plány jednotlivců a ekonomické a sociální cíle podniků a vlád. Poradenství a orientace jsou flexibilní, a tak mohou lidem pomoci realizovat jejich aspirace a zároveň jim poskytnout lepší vhled do kariérních vyhlídek a vzdělávacích potřeb. Mohou být využívány i v podnicích, místních společenstvích nebo ve školách pro zlepšení výsledků učení, přenosu znalostí, produktivity a inovací. Stručně řečeno, poradenství a orientace pomáhají lidem a organizacím přizpůsobovat se novým a atypickým ekonomickým a sociálním podmínkám a být produktivní.

Reagování na ekonomickou výzvu

Usnesení Evropské rady z roku 2008 doporučuje členským státům EU, aby poskytly všem občanům celoživotní poradenství při rozvíjení kompetencí pro řízení kariéry, např. kompetenci profesní komunikace, spravování rozpočtu, kritického myšlení a vytváření projektů. Tyto kompetence pomáhají lidem přizpůsobovat se profesnímu kontextu včetně pracoviště nebo učebního prostředí. Kompetence v řízení kariéry se týkají toho, jak pracovníci používají klíčové kompetence v podnicích při učení, plánování práce, komunikaci, zjišťování a efektivním a samostatným řešení problémů. Tyto kompetence umožňují lidem dělat strukturovanější a informovanější rozhodnutí o kariéře. Šetření kompe-

tencí dospělých, které OECD provádí v rámci programu PIAAC, ukazuje, že pracovníci často používají v práci klíčové kompetence nejen proto, aby měli lepší výsledky v kariéře, nýbrž také k tomu, aby se lépe integrovali do podniku a byli produktivnější. Rozvíjením kompetencí v řízení kariéry pomáhá poradenství a orientace zlepšovat ekonomické výsledky podniků a kariérní výsledky jednotlivců.

Rámeček 1.

Accords seniors: Crédit Industriel et Commercial (CIC)
Francie

Program informuje starší zaměstnance v CIC o možnostech vývoje jejich kariéry v podniku a o postupech odchodu do důchodu. Oddělení lidských zdrojů každoročně nabízí zaměstnancům starším 45 let pohovor s manažerem lidských zdrojů. Účast je dobrovolná. Zaměstnanci mohou diskutovat o různých možnostech, např. o hodnocení klíčových kompetencí, mobilitě, nové pozici, profesní přípravě, funkci mentora, informacích o odchodu do důchodu a organizaci pracovní doby. Každá činnost je pečlivě plánována a doplněna dalším poradenstvím a rozvíjením kompetencí.

Evropské pracovní síly stárnou, a proto podniky potřebují zajistit, že kompetence pracovníků odcházejících do důchodu budou nahrazeny a jejich znalosti budou předány mladším pracovníkům (*Rámeček 1*). Poradenství může vyrovnávat podnikové strategie pro starší pracovníky mezi přípravou na důchod a přenosem know-how do podniku.

Přínos starších pracovníků podniku může být maximalizován ohodnocením jejich profesních kompetencí, postojů a preferencí a navržením strategie pro konec kariéry, která přizpůsobí jejich funkce nebo jim poskytne potřebné kompetence, např. v IKT. To zvyšuje motivaci a produktivitu pracovníků a podporuje delší pracovní život. Poradenství může též propagovat mentorské a tuteurské činnosti umožňující starším zkušenějším pracovníkům jednat jako mentoři nebo tutoři, a tak monitorovat a řídit pokrok nových pracovníků.

Podobně poradenství podporuje sociální a pracovní integraci migrantů v podnicích. Umožňuje jim, aby se rychle vyrovnali v produktivitě práce zavedeným pra-

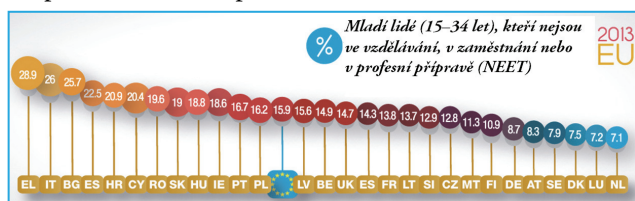
covníkům. K dispozici je několik druhů hodnocení, metod a nástrojů poradenství a orientace, které pomáhají na různých úrovních řízení včetně hlavního vedení podniku lépe integrovat pracovníky z řad migrantů.

Poradenství není jen pro lidi, kteří se ocitají ve zvláštních situacích. Důležité je, že umožňuje rozvíjet kompetence pracovníků v celoživotní perspektivě, přičemž lze kombinovat osobní a podnikové potřeby. Integrace tohoto postupu do řízení lidských zdrojů může v podnicích snížit nesoulad v kvalifikacích a zvýšit produktivitu a uspokojení z práce.

Reakce na fenomén sociálního vylučování

Hospodářská krize zvyšuje sociální riziko pro mladé lidi a pracovníky uprostřed profesní dráhy ve zvláště postižených odvětvích.

Vzdor tomu, že kvalifikovanější mladí lidé jsou na trhu práce úspěšnější a v určitých povoláních je po nich trvalá poptávka, mnozí mladí lidé odcházejí ze vzdělávání předčasně. Podíl mladých lidí, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě (NEET), se blíží 20 % nebo je překračuje ve třetině členských států EU (viz graf). NEET jsou více ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, nepravidelnou profesní dráhou, chudobou a sociálním vylučováním. Ekonomická nečinnost v mladém věku může mít hluboké a přetrvávající důsledky, poškozený vývoj profesní dráhy a identity, tzv. *stigmatizační účinek*. Mladí migranti jsou zvláště ovlivněni předčasným odchodem ze vzdělávání a obvykle mají horší výsledky v učení a v uplatnění na trhu práce.



Členské státy reagovaly na tento problém zárukou pro mladé lidi, která by měla zajistit zaměstnatelnost lidí mladších 25 let. Záruka pro mladé lidi přikládá důležitou roli kariérnímu poradenství. To je považováno za nástroj, který by měl zabránit předčasným odchodům ze školy, pomoci reintegrovaným odpadlíky znovu do trhu práce a podporovat jejich přechod z profesní přípravy do práce. Poradenství je flexibilní, funguje ve veřejných službách a místních společenstvích a zasahuje skupiny ohrožené vylučováním, např. mladé lidi s neukončeným vzděláním, migranty a nezaměstnané. Tím podporuje záměry sociální integrace, např. snižování míry nezaměstnanosti a chudoby a zvyšování úrovně kvalifikací.

Poradenství a orientace může uchránit mladé lidi od toho, aby se stali NEET, hodnocením míry rizika, že

odejdou předčasně ze vzdělávání, a ujasněním jejich možností volby profesní dráhy ve spolupráci s rodinou a učiteli. Mladým pracujícím migrantům a lidem s těžkým sociálním vyloučením je kariérní poradenství často poskytováno v úzké spolupráci mezi místními společenstvími, úřady práce, školami a poskytovateli profesní přípravy (*Rámeček 2*).

Tento druh intervence veřejné služby může přivést mladé lidi zpět na trh práce. Ti, kteří předčasně odešli ze vzdělávání a profesní přípravy, mohou být identifikováni, kontaktováni a znovu zapojeni prostřednictvím profesní přípravy s pomocí obecních zastupitelstev a rodin. Mentorování, ve kterém se angažují členové místního společenství s úspěšnou kariérou, je účinné jako prevence i jako nápravná strategie. Mezi jiné efektivní způsoby opětovného zapojení mladých lidí do profesní přípravy a vzdělávání patří podrobné informace o všech nabízených kvalifikacích a povoláních v systému. Poradenství a orientace může ukázat flexibilní cesty ke kvalifikacím včetně validace výsledků neformálního učení, což je zvláště důležité pro mladé lidi, kteří byli po delší dobu mimo vzdělávací systém.

Profesní poradenství se také stará o případy lidí, kteří se cítí vyloučení z účasti na profesní přípravě a trhu práce. Kombinace zacílených informací, pečlivého hodnocení a validace kompetencí a pomoc s plánováním profesní dráhy může přinést pozitivní změny jednotlivcům i společenstvím.

Rámeček 2. *Projekt Kumulus*, Německo

Program nabízí mladým lidem z rodin migrantů možnost zlepšit si kompetence prostřednictvím profesní přípravy a praxí na pracovišti. Činnosti programu zahrnují: poradenství ve školách s vysokým podílem migrantů, profesní orientaci, informace pro rodiče a individuální poradenství v hlavní kanceláři projektu. Spolupráce se zaměstnavateli probíhá ve školách oprávněných obnovovat profesní přípravu a vyhledávat praxi v podnicích. Program se také pokouší začleňovat podniky vlastněné majiteli s migračním původem.

Webová stránka projektu: www.aub-berlin.de

Odpovídat na individuální potřeby

Častá období nezaměstnanosti a nepravidelná profesní dráha jsou v Evropě na vzestupu zvláště u lidí uprostřed kariéry. Studie Cedefopu z roku 2014 s názvem *Navigating difficult waters* (Proplouvání rozbouřenými vodami)¹ analyzuje profesní dráhy a příběhy lidí středního věku. Identifikuje mnohé případy nestability a potíží se stanovením souvislé profesní dráhy, které často způsobuje nedostatečný přístup ke kvalitním profesním informacím a chybějící kompetence v řízení kariéry (*Rámeček 3*).

Rámeček 3. Uprostřed kariéry: individuální příběhy**Mette: hledání kariérního poradenství**

Mette je svobodná čtyřicátnice z Dánska. Zahájila vlastní podnikání jako masážní terapeutka, avšak až potom, co vystřídala mnoho různých druhů zaměstnání. Několikrát pracovala jako právní sekretářka, v povolání, pro které má kvalifikaci a má v něm zkušenosti. Toto zaměstnání pro ni bylo snadné, ale připadalo jí nudné a neuspokojující. „To není život pro mě, neměla bych pracovat v právní firmě. Ale umím to [...] a dostávám za práci dobrý plat.“

Při různých příležitostech mohla Mette využít kariérní poradenství přizpůsobené jejím potřebám a prozkoumat příležitosti profesní dráhy a vzdělávání. Velký počet zaměstnání byl „hledáním toho, co chci dělat“. Ráda pracovala rukama a s lidmi. Chtěla změnit svou profesní dráhu, ale podle Mette si na úřadu práce neudělají čas na to, aby opravdu naslouchali lidem, protože „[...] jsou zaměstnání tím, jak se snaží umístit nás zpět do toho [...] zaměstnání [...], z něhož se pokoušíme uniknout [...]“.

Mercuzio: neposedný talent

Mercuzio z Itálie je čtyřicátník, který v současnosti pracuje na částečný úvazek jako portýr v městském hotelu.

Pracovat začal v 16 letech, pomáhal v bratrově snack baru. Pracoval jako barman a číšník; v továrně opravující kávovary; vlastnil kavárnu a řídil vinárnu; byl asistentem šéfkuchaře; partnerem v podniku navrhujícím a vyrábějícím obuv; a v podniku pro restaurování a renovace. Plány stát se profesionálním pianistou nevyšly. Nyní uvažuje, že se stane spisovatelem.

Mercuziova vzdělávací cesta je fragmentovaná; střední škola, kurzy pro opravování kávovarů a ševcovství a po mnoha letech práce studium na univerzitě zakončené diplomem z kunsthistorie. V průběhu vzdělávání a zaměstnání si Mercuzio vytvořil silné praktické a sociální kompetence. Je schopen jednat se všemi druhy lidí a integrovat se do různého prostředí. Mercuzio osvědčil adaptabilitu na náročném trhu práce, avšak chybí mu kompetence a znalosti k tomu, aby si lépe naplánoval svou další profesní dráhu.

Více osobních příběhů najdete v publikaci *Navigating difficult waters – Background material: methodology*.

Osvědčená praxe v kariérním poradenství přináší pozitivní výsledky s postupy přizpůsobenými na míru, při nichž jsou kompetence, postoje a preference lidí hodnoceny a diskutuje se o nich (Rámeček 4). Důkladné počáteční hodnocení následované strukturovanou diskusí o dalších krocích v učení a hledání práce má trvalé účinky na profesní dráhy lidí. Tento přístup je podporován hlavně sítěmi, v nichž jsou zapojeni podnikoví manažeři a profesní sdružení a provádí se systematické další sledování jednotlivců.

Dvě základní výhody těchto přístupů spočívají v jejich adaptabilitě na velmi nepravidelné profesní dráhy a v dlouhodobém příznivém vztahu nákladu a užitku. Například lidé, kterým úřady práce poskytnou tento druh podpory kariérního rozvoje, se většinou nevracejí na úřad se žádostí o sociální příspěvky.

Méně závažné přístupy ke kariérním informacím a poradenství se mohou více přizpůsobovat individuálním potřebám, je-li počáteční profilování klientů dostatečně podrobné. V těchto případech musí být informace o trhu práce, vzdělávání, profesní přípravě a validaci spolehlivé a kompetentně předávané poradci, kteří je mohou přizpůsobovat profilu klienta.

Rámeček 4. Bilan de compétences (portfolio kompetencí)

Tento přístup obsahuje podrobné hodnocení kompetencí založené na několikaměsíční řadě rozhovorů, na skupinové práci ve workshopech a individuální výzkumné práci podporované poradcem. Portfolio slouží nejen jako cvičení v děláni „inventury“, nýbrž také pomáhá lidem, kteří chtějí, aby jejich kariérní volba byla realistická a informovaná.

Portfolio je základem pro plánování vzdělávání a validaci pro jednotlivce a organizace. Podniky také mohou navrhnout, aby zaměstnanci používali portfolio k plánování vývoje kariéry, rozvoje kompetencí a přeražení na jiné místo. Portfolio může díky své flexibilitě podporovat sociální integraci rizikových skupin, změny uprostřed kariéry nebo inovace v podnicích. Lze ho také kombinovat s profesní přípravou v rámci sociálních přídatků, s učňovstvím, stážemi a může být používáno při přechodu ze vzdělávání do aktivního života.

Portfolia a střediska, která je vytvářejí, jsou obvykle podporována sítěmi místních zainteresovaných stran, např. veřejnou správou, odborovými svazy a zaměstnavatelskými, profesními a občanskými sdruženími.

Střediska pro portfolia kompetencí jsou řízena ministerstvem zaměstnanosti, jsou však spravována lokálně zástupci ministerstev zaměstnanosti a školství, odborovými svazy, asociacemi zaměstnavatelů, průmyslovými a obchodními komorami a zástupci organizací aktivních v oblasti hospodářství, zaměstnanosti, práce a odborného vzdělávání.

Webová stránka projektu: <http://www.cibc.net/>

Závěry

Aktivita celoživotního poradenství poskytuje účinný prostředek jako odpověď na problémy ovlivňující jednotlivce, skupiny a podniky.

Zlepšují úspěšnost učebních činností na všech stupních a jsou mezi neúčinnějšími opatřeními trhu práce pro zajištění dlouhodobých výsledků v profesní dráze. Podporují politické strategie celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti, které přenášejí do přímé podpory obča-

nů. Dobře koordinovaný systém celoživotního poradenství vytváří kontinuitu v podpoře vzdělávání, profesní přípravy a zaměstnatelnosti a co je nejdůležitější, objasňuje občanům nabízené možnosti.

Poradenství je pozitivní odpovědí na sociální a ekonomickou nestabilitu – jeho tématem je přizpůsobivost v teorii a praxi.

AK

¹ *Navigating difficult waters: learning for career and labour market transitions. Cedefop 2014.*
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5542>

Pramen:

Career guidance in unstable times: linking economic, social and individual benefits. Briefing Note, December 2014, p. 1-4. ISSN 1831-2411.

Přeloženo s přihlédnutím k francouzské *L'orientation professionnelle en période d'instabilité: une interaction de bénéfices économiques, sociaux et individuels* a německé *Laufbahnberatung in unsicheren Zeiten: wirtschaftlichen, sozialen und individuellen Nutzen verbinden* verzi.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9094>

Francie a rozvoj profesní přípravy v Africe

Při jednání Fóra Afrika-Francie, které se konalo 6. února v Paříži, oznámila Francie založení nadace pro profesní přípravu v Africe. Vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí a zároveň nedostatek kvalifikovaných pracovních sil jsou v Africe vážným problémem.



Potřeba profesní přípravy

Francouzsko-afričké fórum pro sdílený růst (viz text na obrázku) konstatovalo, že nedostatečná profesní příprava (*formation professionnelle*)¹ představuje velkou překážku v rozvoji hospodářství. Při diskusích s vedením podniků to vystupuje jako hlavní starost. Využívání mladých talentů přitom zůstává pro Afriku prioritou. Na tom se shodli představitelé afrických států a vlád, kteří se sešli v Paříži na pozvání Françoise Hollanda.

Nadace, jejíž princip byl zakotven při předcházejícím summitu v prosinci 2013, sdružuje aktivisty z občanské společnosti, soukromého sektoru a místních společenství. Nadaci bude financovat Francie částkou 3 milióny eur.

Působení nadace se bude soustřeďovat na tři programy profesní přípravy a odborného vzdělávání budoucích vedoucích pracovníků afrických podniků:

- První program předpokládá označení afrických center profesní přípravy odpovídajících potřebám podniků a jejich uvedení na odpovídající úroveň v různých oborech, protože „v Africe chybí svářeči stejně jako geofyzici“.

- Druhý program se bude zabývat přípravou řídicích kádrů pro střediska profesní přípravy v Africe. Bude



využívat odborných znalostí francouzské *grande école SciencesPo*.²

- Třetí je program odborného vzdělávání pro mladé vedoucí pracovníky, do kterého bude přijato dvacet afrických a deset francouzských studentů.

Dalším úkolem přípravy je vytvoření tematických diskusních klubů pro africké a francouzské podniky. Bylo uvedeno v činnost deset klastrů ve strategických oborech (informatika, zemědělství a výživa, sport) a na podporu malých a středních podniků.

Demografická výzva

Důraz, který klade Fórum Afrika-Francie na profesní přípravu mladých lidí, nachází odezvu v demografické výzvě Afriky. Během 20 let bude třeba poskytnout vzdělávání a profesní přípravu 300 miliónům afrických dětí, což se zatím nikdy neuskutečnilo, dokonce ani v Číně.

Dalším problémem je časový rozdíl mezi nabídkou a poptávkou po kvalifikacích v některých afrických zemích se středními státními příjmy, které jsou tímto jevem více zasaženy než země s nízkými příjmy.

V Egyptě³ bylo podle Mezinárodní organizace práce v roce 2011 bez zaměstnání 1,5 miliónu mladých lidí, přičemž podniky inzerovaly 600 000 volných míst.

Stejně to vypadá v Jižní Africe, kde počet mladých lidí, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě (NEET), dosahuje 3 miliónů a počet vysokoškolských marně hledajících zaměstnání činí 600 000, přičemž se nedaří obsadit 800 000 volných pracovních míst.

Přeložil Jan Kramoliš

¹ *Francouzský termín formation professionnelle označuje jak přípravu učňů, tak např. odborné vzdělávání v prestižních odborných vysokých školách, proto je v článku překládán různými způsoby.*

² <http://www.sciencespo.fr> – viz též *Vysoké odborné školy a sociální nevyváženost, Zpravodaj 11/2004, s. 12-13; o grandes écoles obecně B.A.D.G.E., Zpravodaj 10/2002, s. 13-14.*

³ *Školství v Egyptě. Zpravodaj 6/2005, s. 8.*

Pramen:

La France veut développer la formation professionnelle en Afrique
<http://www.euractiv.fr/sections/laide-au-developpement/la-france-veut-developper-la-formation-professionnelle-en-afrique>

Závěrečná zkouška v učebním oboru a validace výsledků neformálního a informálního učení v Rakousku

Závěrečná zkouška v učebním oboru je zpravidla jedinou zkušební formou v podnikové části duální profesní přípravy. Plánované zavedení ECVET (Evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu) v profesní přípravě a vytvoření strategie pro validaci výsledků neformálního a informálního učení v Rakousku staví duální vzdělávání a závěrečnou zkoušku v učebním oboru před nové výzvy.

Charakteristika závěrečné zkoušky v učebním oboru

Úkolem závěrečné zkoušky v učebním oboru je podle zákona o profesní přípravě (*Berufsausbildungsgesetz* – BAG) zjistit, zda si *učni osvojili schopnosti a znalosti vyžadované v daném učebním oboru a zda jsou schopni sami odborně vykonávat činnost vlastní pro vyučený učební obor* (§ 21 Abs.1 BAG). Složením závěrečné zkoušky v učebním oboru se získává úplná profesní kvalifikace. Závěrečná zkouška v učebním oboru (*Lehrabschlussprüfung* – LAP) však není součástí vlastního vzdělávání a je organizačně oddělena od školního a podnikového vzdělávání. Všichni učni mají možnost na konci učební doby LAP složit. Musejí si však podat žádost u příslušného učňovského úřadu hospodářské komory. Kromě učňů mohou být podle BAG připuštěny ke zkoušce také osoby, které stanovenou dobu učení ukončily započítáním vzdělávání ve školní formě, popř. na základě takového vzdělání nemusejí dobu učení absolvovat. Kromě toho BAG zahrnuje možnost „výjimečně“ připustit k závěrečné zkoušce v učebním oboru osoby starší 18 let, které mohou věrohodně doložit, že *schopnosti a znalosti vyžadované v daném učebním oboru získaly jiným způsobem, například přiměřeně dlouhou partičnou činností při zaučování, jinou praktickou činností nebo navštěvováním určitých kurzů*.

Zkušební komise, kterou jmenuje učňovský úřad, je složena ze tří členů, jednoho předsedy a dvou přísedících (ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů). Zkoušející musejí být vyučení řemeslníci v daném učebním oboru a musejí být odborně způsobilí.

Velký význam rakouské profesní přípravy

V Rakousku si přibližně 80 % mladých lidí v 10. ročníku školní docházky volí obor profesní přípravy. Asi polovina z nich začíná duální profesní přípravu (učení), zbytek volí jednu z profesních škol na vyšším sekundárním stupni. Podle učebního oboru trvá doba učení dva až čtyři roky. Z 80 % se skládá z podnikové části a z 20 % ze školní části (učňovská škola).

Zkušební obsah každé LAP se v zásadě skládá z teoretické a praktické části:

- Teoretická část LAP se absolvuje písemně a zásadně se koná před praktickou částí. Odpadá, může-li zkoušený prokázat úspěšné ukončení poslední třídy učňovské školy nebo ukončení profesní střední nebo vyšší školy, která nahrazuje dobu učení. To znamená, že LAP s touto možností započítávání ve většině případů nezahrnuje veškerý obsah vzdělávání učňů, nýbrž se omezuje na podnikovou část.

- Praktická zkouška je rozdělena do dvou částí: v první části se musejí zpracovávat zadání profesně specifických úloh (např. zhotovení obráběného předmětu, vyřízení písemného a platebního styku v rámci obchodní záležitosti, provedení projektové práce). To slouží k předvedení kompetence bezprostředního profesního jednání. Navazuje absolvování odborného pohovoru, který se vztahuje k zadání praktické úlohy.

ECVET a validace výsledků neformálního a informálního učení

V posledních letech především Spolkové ministerstvo školství, umění a kultury (*Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur* – BMUKK) zkoumalo možnosti a formy realizace ECVET. V roce 2007 zadalo studie k prověření *vhodnosti ECVET* v počátečním odborném vzdělávání. Kromě toho byly iniciovány popř. podporovány různé pilotní projekty. V této první fázi byl kladen důraz na používání ECVET pro mobilitu: V roce 2009 BMUKK ve strategickém dokumentu stanovilo, že ECVET se má v Rakousku používat jako nástroj pro podporu nadnárodní mobility ve formálním vzdělávání a dalším vzdělávání. V oblasti duálního vzdělávání již byly možné vzdělávací pobyty v zahraničí bez použití ECVET; započítání k závěrečné zkoušce v učebním oboru, popř. prominutí zkušebních částí s tím však spojeno nebylo.

Na podzim roku 2013 byl iniciován proces národní konzultace tak, aby se základní principy realizace systému ECVET v Rakousku konkretizovaly. ECVET byl

prezentován jako možnost podpory při transferu výsledků učení – to také nad rámec nadnárodní mobility. První výsledky konzultačního procesu byly představeny na *1. národní konferenci ECVET* v listopadu 2013. Zpětná vazba z konzultační fáze ukazuje, že především cíle podporování mobility a zvyšování transparentnosti a dostupnosti byly v zásadě přijaty pozitivně. Zvláště u duálního vzdělávání však bylo zdůrazněno, že je třeba zamezit fragmentaci a měl by se dodržovat profesní princip. Používání jednotek výsledků učení k akumulaci, uznávání a započítávání učebních výkonů, které bylo navrženo v rámci ECVET, proto zůstává nadále nevyřešeným aspektem. Přesto se ve stanovení dlouhodobého cíle v oblasti duálního vzdělávání usiluje mj. o využívání ECVET k zviditelňování a uznávání neformálně a informálně získaných kompetencí.

Výše uvedené *mimořádné přípustění* k závěrečné zkoušce v učebním oboru v Rakousku patří k nejznámějším opatřením validace výsledků neformálního a informálního učení. Tato forma přístupu je podle počtů významná: v roce 2012 bylo v rámci toho v Rakousku složeno kolem 15 % všech úspěšných závěrečných zkoušek v učebním oboru. Ve spojení s *mimořádným přípustěním* k závěrečné zkoušce v učebním oboru byly v posledních letech iniciovány některé pilotní projekty, které se vztahují k ECVET, popř. k formám validace výsledků neformálního a informálního učení. Dva z těchto projektů, které se postupem času staly velice známé, jsou představeny v následující části.

Kompetence se systémem

Od roku 2009 se nabízí s opatřením *Kompetence se systémem*, které iniciovala Služba trhu práce, postupně dovedení k mimořádnému absolvování učení. *Kompetence se systémem* poskytuje nízkoprahový přístup k další kvalifikaci nezaměstnaným osobám maximálně s ukončenou povinnou školní docházkou. V rámci forem školení Služby trhu práce jsou koncipovány tři vzdělávací stavební kameny. Orientují se podle schématu kompetencí, které je strukturováno do kompetenčních oblastí a které zobrazuje všechny obsahy zákonem předepsaného profilu učebního oboru. Pro každou kompetenční oblast jsou definovány tři stupně rozvoje kompetencí (*1. splnit úlohy podle návodu / pokynů; 2. splnit rutinní úlohy profesního pole; 3. samostatně a ve vlastní zodpovědnosti splnit úlohy obvyklé pro profesi také ve výjimečných situacích*) a jsou formulovány odpovídající kompetence (např. *Je schopen efektivně plánovat pracovní postupy a prověřit jejich úplnost.*) Úroveň 3 ve schématu odpovídá úrovni absolvování učení.

U prvního stavebního kamene, který se ve velké míře vztahuje k 1. úrovni schématu kompetencí, se jedná o základní školení; druhé dva na něj navazují, jsou však

otevřené osobám, které již mají v této oblasti profesní zkušenost nebo učení předčasně ukončily. Jejich dosud získané kompetence se zjišťují před nástupem do jednoho z kurzů v rámci hodnocení. Během celé doby školení se s účastníky sleduje, jak se získávání jejich kompetencí vyvíjí. V závěru vzdělávacích stavebních kamenů probíhá na základě konkrétních úloh z praxe *kontrola kompetencí*, do které jsou zapojeni také zástupci hospodářské sféry. Úspěšní účastníci obdrží certifikát s potvrzením kompetencí. Kontrola kompetencí je považována za nástroj pro kontrolu učebních cílů a přípravu na závěrečnou zkoušku v učebním oboru. Zvažuje se *hodnota* těchto *dílčích certifikátů*, které nemají rovné postavení s učebním oborem. *K získání vysvědčení ze závěrečné zkoušky v učebním oboru je předpokladem složení závěrečné zkoušky v učebním oboru.* Z pohledu projektového týmu by mohla implementace systému ECVET – zvláště používání jednotek učebních výsledků k akumulaci a započítávání učebních výkonů – přitom podporovat to, že školicí stavební kameny budou uznávány střednědobě až dlouhodobě a již nebude nutná cesta přes mimořádnou závěrečnou zkoušku v učebním oboru.

„Co umíš!“

V posledních letech byly iniciovány projekty, které měly za cíl rozšíření možností uznávání profesní zkušenosti pro absolvování učení. K těm patří iniciativa „*Co umíš!*“, kterou uvedla v život Komora pracovníků a Odborový svaz Horní Rakousy. V roce 2007 probíhala jako pilotáž a zatím slouží jako rakouský ukázkový příklad, který je v několika spolkových zemích realizován ve vybraných učebních oborech. Cílovou skupinou tohoto opatření jsou osoby, které nemají ukončenou profesní přípravu, ale ve své profesi mají rozsáhlé zkušenosti a praktické dovednosti a znalosti. Závěrečné zkoušky v učebním oboru mají být schopny dosáhnout ve čtyřech krocích.

Čtyři kroky k absolvování učení

Krok 1: Účastníci jsou při vstupním poradenství informováni o způsobu tohoto postupu.

Krok 2: Ve třech workshopech se speciálně vyškolenými lektory účastníci zjišťují pomocí metody portfolia své znalosti, schopnosti a dovednosti relevantní pro profesi.

Krok 3: Identifikované chybějící kompetence se získávají v rámci doplňujícího dalšího vzdělávání.

Krok 4: Po této fázi následuje druhá fáze zjišťování zaměřena výhradně na chybějící kompetence (*zúžená závěrečná zkouška v učebním oboru*). Po pozitivním výsledku je předáno vysvědčení o absolvování učení.

Tato forma „zúžené závěrečné zkoušky v učebním oboru“ byla na začátku pilotního projektu možná jen

na základě *povolení* Ministerstva hospodářství. Novelizací zákona o profesní přípravě v roce 2011 byl dokonce také zákonně nově upraven rozšířený přístup k závěrečné zkoušce v učebním oboru, kde se u již získaných kompetencí promíjí část závěrečné zkoušky v učebním oboru: Nová úprava stanoví, že učňovské úřady mohou určit složení praktické závěrečné zkoušky v učebním oboru ve dvou částech. V první části se zjišťují již získané kvalifikace kandidátů na zkoušku, zatímco ve druhé části zkoušky se mají prokázat ještě chybějící kvalifikace. Tato úprava platí, jsou-li zkoušení starší 22 let a v rámci projektů týkajících se zvyšování kvalifikace absolvovali formy vzdělávání zařazené zemskou radou pro profesní přípravu jako vhodné.

Výzvy a další reformní volby

V koncepci ECVET jsou jednotky výsledků učení části kvalifikace, které se skládají z koherentní soustavy znalostí, schopností a kompetencí, jež může být hodnocena a validována sama o sobě. Jak je výše uvedeno, rozdělení kvalifikací do jednotlivých částí v rakouské profesní přípravě však není žádoucí. Dílčí zkoušky jsou v rozporu s orientací na kompetence, která se má v budoucnu posilovat. Oba představené příklady jsou proto jasně zaměřeny na absolvování učení, popř. závěrečnou zkoušku v učebním oboru. Validace výsledků neformálního a informálního učení je v obou případech důležitým aspektem – ve vztahu k ECVET se však zdá, že roli hraje jen transparentní popis učebních výkonů. Jak dalece zde dojde ke změnám, je v současné době v nedohlednu.

Na základě centrálního významu závěrečné zkoušky v učebním oboru se zajištění kvality tohoto certifikačního procesu příkládá vysoká hodnota. V poslední době byly za tím účelem zahájeny nové iniciativy. V roce 2012 byl zřízen *clearingový úřad závěrečné zkoušky v učebním oboru*, k jehož centrální úloze náleží zajišťování kvality zkušebních příkladů u zkoušek a udělování pečete kvality pro pozitivně zkoušené nebo vypracované otázky a příklady. Od roku 2013 se nabízí certifikace zkoušejících u závěrečných zkoušek v učebním oboru, kteří se zúčastnili výcviku pro ně specificky navrženého. Kromě toho byl pro zkoušející vypracován všeobecný návod. Do roku 2017 má být pro zkoušející navíc k dispozici vlastní příručka pro každý učební obor. Také ve vztahu k *zúžené závěrečné zkoušce v učebním oboru* by bylo žádoucí vypracování postupu, který by zajišťoval kvalitu a spočíval by na zásadách platných v celém Rakousku. Kromě toho je třeba navázat další expertízou týkající se postupu zjišťování kompetencí a nabídky adekvátních informací a poradenství pro cílové skupiny. Dá se očekávat, že tyto aspekty budou zahrnuty v národní strategii pro validaci výsledků neformálního a informálního učení, na které se v současné době v Rakousku pracuje.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Luomi-Messerer, Karin. Die Lehrabschlussprüfung in Österreich im Kontext von ECVET und der Validierung nicht formalen und informellen Lernens. BWP, 2014, Nr. 3, S. 36-39.

Další a vysokoškolské vzdělání: srovnání příjmů

Kariérní vzdělávání může v Německu otevřít cestu k podnikovým pozicím, které jsou v jiných zemích vyhrazeny jen vysokoškolským absolventům. Odráží se to též ve srovnatelném platu? Poslední srovnávání OECD nelze k tomuto účelu použít.

Srovnávání OECD – srovnávání jablek s hruškami?

V roce 2011 podle OECD (2013) vydělávali muži s dosaženým terciárním vzděláním ISCED 5B (zde je zařazeno kariérní vzdělávání) v Německu 127 % příjmu své věkové skupiny s dosaženým středním vzděláním; u žen výhoda v příjmu dosahuje pouze 115 %. Muži s akademickým vzděláním ISCED 5A vydělávali v průměru 174 % (ženy 166 %) příjmu své odpovídající věkové skupiny s profesní kvalifikací.

V tomto srovnání se však nepřihlíží k rozdílům v příjmech, které souvisejí s vyšším předchozím školním vzděláním, popř. profesním odborným směrem. Přístup k duální profesní přípravě není v protikladu

k vysokoškolskému vzdělávání formálně vázán k ukončení určité školy. Silnou stránkou německého duálního systému je, že poskytuje široké spektrum učebních oborů s rozdílnými šancemi v příjmu, což zohledňuje rozdílné vstupní školní předpoklady absolventů škol. Také řízené kariérní vzdělávání zpravidla předpokládá „jen“ ukončenou profesní přípravu a příslušnou, většinou víceletou profesní zkušenost. Neexistují školní předpoklady nutné k přístupu do dalšího vzdělávání, které otevírá kariérní šance zvláště osobám bez oprávnění ke studiu; např. k podnikovým pozicím, které jsou v jiných zemích vyhrazeny výhradně zaměstnancům s akademickým vzděláním. Ke kvantitativně nej-

významnějším profesím dalšího vzdělávání patří mistři, technici, podnikoví ekonomové, odborní ekonomové a odborní obchodníci.

Na základě reprezentativního šetření výdělečně činných z roku 2012 se zkoumá, v jaké míře se pro osoby s úspěšně ukončeným kariérem dalším vzděláváním otevírají v příjmu šance srovnatelné s šancemi absolventů (odborných) vysokých škol. Jako srovnávací skupina slouží osoby s duální nebo školní profesní přípravou.

Datový základ

Dotazování Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) a Spolkového ústavu pro bezpečnost práce a pracovní lékařství (BAuA) z roku 2012 je reprezentativní šetření 20 000 výdělečně činných v Německu. Data byla shromažďována od října 2011 do března 2012 společností TNS *Infratest Sozialforschung München*. Základ tvoří výdělečně činní od 15 let (bez učňů). Za výdělečnou činnost je považována činnost vykonávaná pravidelně nejméně 10 hodin v týdnu za mzdu.

Jak velké jsou příjmové výhody zaměstnanců s dosaženým vysokoškolským vzděláním a dalším vzděláváním?

Dle údajů BIBB/BAuA vydělávají akademici přibližně 160 %, akademičky 156 % příjmu výdělečně činných s profesní přípravou. Relativní příjmová výhoda výdělečně činných s kariérem dalším vzděláváním (mistr, technik, podnikový ekonom, odborný ekonom či odborný obchodník) dosahuje ve srovnání k tomu u mužů a žen přibližně 125 %. Muži a ženy s ukončeným dalším vzděláváním však mohou vykazat pouze z 23,1 %, popř. 38,1 % oprávnění k přístupu na vysokou školu; u vyučených mistrů je dokonce kolem 40 % s ukončenou hlavní školou (*Hauptschule*). Výdělečně činní muži s maturitou, profesní přípravou a ukončeným dalším vzděláváním dosahují kolem 130 % hrubého příjmu všech výdělečně činných mužů s profesní přípravou. U žen tato hodnota dosahuje 132 %. Rozdíl v příjmech mezi výdělečně činnými s profesní přípravou a akademiky se kariérem dalším vzděláváním a srovnatelným předchozím školním vzděláním redukuje přibližně na polovinu.

Rozdíly v příjmech podle odborného směru

Rozpětí mezi zaměstnanci s nízkými a dobrými výdělky je u výdělečně činných s vysokoškolským vzděláním výrazně vyšší než u lidí s ukončeným dalším vzděláním, což spočívá také v tom, že zaměstnanci s univerzitním vzděláním vydělávají výrazně více než absolventi odborných vysokých škol. K tomu se přidávají ještě velké rozdíly podle odborného směru vysoké školy. Kariérem dalším vzděláváním poskytuje kvalifikace častěji

pro živnostenské profese, kde se všeobecně dosahuje nižších příjmů než v profesích ve službách obvyklých pro akademiky. Muži s kariérem dalším vzděláním pro odborného nebo podnikového ekonomu mohou dosáhnout podobného hrubého měsíčního příjmu jako absolvent odborné vysoké školy podnikové ekonomiky (4150 euro vs. 4680 euro). Vyučení mistři vydělávají ve srovnání s tím výrazně méně (3331 euro). Navzdory v průměru vyššímu příjmu zaměstnanců s ukončenou vysokou školou mají osoby s kariérem dalším vzděláním dle jedné studie Institutu hospodářského výzkumu na základě kratší vzdělávací fáze a nižších investičních nákladů lehce vyšší vzdělávací rentity než akademici.

Průměrný hrubý příjem v eurech u výdělečně činných ve věku 25–64 let podle kvalifikace a relativní příjem ve vztahu k profesní přípravě

Vzdělání	muži	ženy	muži %	ženy %
profesní příprava	2827,9	1868,6	100	100
profes. příprava + maturita	3231,7	2300,6	114	123
ukončené další vzdělávání	3539,8	2337,1	125	125
další vzdělávání + maturita	3682,6	2463,5	130	132
odborná VŠ, univerzita	4530,9	2918,9	160	156
odborná vysoká škola	4167,0	2725,8	147	146
univerzita	4801,5	3052,6	170	163

Souhrn

Vysokoškolské vzdělání otevírá, jak známo, kariérem příjmové šance. Totéž platí i pro osoby „orientované na kariéru“ v duálním systému profesní přípravy, které mohou prostřednictvím návazného kariérem dalšího vzdělávání docílit v příjmu značného nárůstu. Kariérem další vzdělávání přitom poskytuje osobám s oprávněním i bez oprávnění přístupu na vysokou školu šanci na další profesní postup. Neboť to je právě silná stránka duálního systému, že nabízí široké spektrum učebních oborů s různou úrovní požadavků a poskytuje také mladým lidem bez oprávnění přístupu na vysokou školu šanci na dobrý příjem. Srovnávání příjmů mezi lidmi s profesní a vysokoškolskou kvalifikací by proto mělo brát za základ přibližně stejné výchozí podmínky a přihlížet ke školním výchozím úrovním a profesním odborným zaměřením.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

Hall, Anja. *Fortbildungs- versus Hochschulabschluss: Einkommen im Vergleich. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2013, Nr. 5, S. 4-5.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education & Training	
<p>GEKARA, Victor O., SNELL, Darryn, CHHETRI, Prem & MANZONI, Alex. Meeting skills needs in a market-based training system: a study of employer perceptions and responses to training challenges in the Australian transport and logistics industry. [<i>Odpovídat na potřeby kvalifikací v systému tržní profesní přípravy v australském dopravním a logistickém průmyslu.</i>] JVET, Vol. 66, no. 4, (2014), p. 491-505, lit. 49</p> <p>Mnohé země přijímají tržní systémy profesní přípravy tak, aby odpovídaly na potřebu kvalifikací v průmyslu. Článek zkoumá ztržnění australského systému profesní přípravy a důsledky pro profesní přípravu v průmyslu dopravy a logistiky. Na základě kvalitativních rozhovorů se zaměstnavateli a poskytovateli profesní přípravy se zkoumá sociální strukturování trhu profesní přípravy s odkazy na názory a chování zaměstnavatelů a na důsledky systému a výstupy profesní přípravy. Dovojuje se, že trh profesní přípravy není neutrální, protože je utvářen hlavními zaměstnavateli. Zaměstnavatelé poskytující podnikovou profesní přípravu přizpůsobenou specifickým potřebám podniku představují pro profesní přípravu hrozbu s nezamýšlenými důsledky možného omezení širší zaměstnatelnosti pracovníka, marginalizace zájmů menších zaměstnavatelů a přispívání k nepříznivým výstupům trhu práce. Podpora sociálního partnerství je prezentována jako způsob, jak čelit těmto obavám a zmírnit negativní důsledky ztržnění profesní přípravy.</p>	<p>JØRGENSEN, Christian Helms. Some boys' problems in education – what is the role of VET? [<i>Problémy některých chlapců ve vzdělávání – jaká je úloha OVP.</i>] JVET, Vol. 67, no. 1, (2015), p. 62-77, lit. 69.</p> <p>Poslední dvě desetiletí se v politice zvyšovaly obavy o vysokou míru předčasných odchodů ze vzdělávání a špatných výsledků u chlapců ve srovnání s dívkami – občas ve formě „morální paniky“. Bylo to i v případě Dánska, kde je nyní „problém s chlapci“ ve vzdělávání na předním místě v agendě vzdělávací politiky. Účelem článku je zkoumat „chlapecký problém“ ve vztahu k duálnímu OVP v Dánsku. Zvažováním genderových rozdílů a hodnoty programů OVP na trhu práce se zkoumá, jaký druh problémů chlapci v OVP mají. Dále se zkoumá role OVP pro žáky ohrožené propadnutím na základě individuálních kvalitativních rozhovorů se 106 žáky navštěvujícími odborné školy v Dánsku. Analýzy ukázaly, že většina žáků považovala duální systém za hodnotnou alternativu k všeobecnému vzdělávání, avšak sociální a institucionální procesy diferenciací v profesních školách staví dosti velkou skupinu žáků do pozice, v níž mají malou šanci program dokončit. V závěru jsou uvedeny úvahy o účincích nedávné reformy OVP ve vztahu k těmto problémům.</p>
<p>HAASLER, Simone R. & GOTTSCHALL, Karin. Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany. [<i>Stále dokonalý model? Genderový vliv profesní přípravy v Německu.</i>] JVET, Vol. 67, no. 1, (2015), p. 78-92, lit. 64.</p> <p>Rekonstrukce paralelní struktury „duálních“ a „školních“ profesních cest odhaluje úzké spojení mezi německým systémem profesní přípravy a segmentací trhu práce podle genderu. Příklad zaměstnání v péči o děti a v preprimárním vzdělávání ukazuje, že dědictví poloprofessionalismu v těchto povoláních není jen zakořeněno v povaze profesní přípravy a pracovních podmínek, je také komplexně propojeno s převládajícím modelem muže živitele udržovaným směrnicemi sociální politiky a německým daňovým systémem. Ve Francii stát naopak přejímá odpovědnost za poskytování péče o dítě od 0 do 6 let tak, aby podporoval účast žen v pracovních silách a dvoukariéerní páry. To je posilováno též profesionalizací odpovídajících povolání. I když to nemusí nezbytně vyvolat proces odstraňování genderových stereotypů na úrovni horizontální segregace profesních kvalifikací, usnadňuje to genderovou rovnost ve vertikální mobilitě a posiluje profesionální status žen.</p>	<p>TAYLOR, Alison, HAMM, Zane & Raykov, Milosh. The experiences of female youth apprentices in Canada: just passing through? [<i>Zkušenosti mladých učnic v Kanadě: jen projít?</i>] JVET, Vol. 67, no. 1, (2015), p. 93-108, lit. 60.</p> <p>Článek poskytuje pohled na zkušenosti bývalých učnic ve středních školách v Kanadě. Konceptně autoři čerpali z práce P. Bourdieu: <i>The Logic of Practice</i> se zvláštní pozorností k profesnímu habitu, i od feministických spisovatelů, kteří diskutují o genderové konstrukci kvalifikace a genderových vztazích na pracovišti a v rodině. Předkládají vlastní analýzu výsledků šetření 173 učňů a učnic ze dvou provincií a rozhovory s učnicemi v Albertě. Data poskytují vzhled do školních zkušeností mládeže i jejich následných trajektorií a plánů do budoucna. Zjištění napovídají, že dívky spoléhají více na podporu rodiny a na vnější vlivy při výběru řemesla než chlapci. Mladé ženy v oborech, kde ženy dominují, čelí odlišným, ale stejně významným problémům jako ženy v oborech, kde dominují muži. Ženy, které ukončily učňovství, byly úspěšné díky podpoře rodiny a rozsáhlým zkušenostem z profesní přípravy.</p>

Nové knihy v knihovně



VONDRÁČKOVÁ, Jaroslava.
Mrazilo – tálo : (o Jiřím Weilovi).
1. vyd.. Praha : Torst, 2014. 169 s.
Text je převzat ze samizdatového vydání, které v roce 1979 pro edici Kvant edičně připravil Jan Vladislav. První tištěné vydání knihy vzpomínek na Jiřího Weila, kterou Jaroslava Vondráčková (1894-1986) napsala v roce 1970. ISBN 978-80-7215-490-6

Sg. 7612

Jirka po nezdařeném pokusu dostat se do Anglie mizí z obzoru, sedí doma a začne psát Makannu. Tady se seznámí s Olgou Frenclovou, která se mu brzy stává oddanou a statečnou přítelkyní. Ožení se s ní pomocí Míly Pelce, dělníka a pracovníka v Solidaritě. Byl to poslední smíšený sňatek v době, kdy šel první transport z Terezie do Rigy. 3000 jich tenkrát odešlo, jen dva se z toho vrátili. Jirka dostává do kapsy druhé záchranné lejtstro, že je ženat s árijkou. Prvé je od starého podivína Friche, kde potvrzuje, že Jiřího Weila zaměstnává a přeškoluje ho ve svém studiu pro aklimatizaci rostlin.

V bývalé knihovně ROH si pracovníci NÚV mohou vypůjčit Weilovy romány: Život s hvězdou (375); Moskva – hranice (2629); Dřevěná lžice (2773).

ČERMÁK, František & KŘEN, Michal.

A frequency dictionary of Czech : core vocabulary for learners. 1st ed. London : Routledge, 2013. 284 s.

ISBN 978-0-415-57662-8

Sg. 7617

napít se pf to have a drink Potřebuju se napít, řekla si v duchu. – I need to have a drink, she thought.

TRHLÍKOVÁ, Jana.

Přechod absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění – II. etapa : šetření názorů absolventů VOŠ tři roky po ukončení studia. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2014. 63 s.

Sg. 7570

Porovnáme-li míru nezaměstnanosti absolventů vyšších odborných škol s ostatními kategoriemi středního i terciárního vzdělání, můžeme konstatovat, že v roce 2014 dosáhla míra nezaměstnanosti absolventů vyšších odborných škol příznivějších hodnot než u absolventů středních odborných škol, a to jak v případě nezaměstnanosti absolventů škol zakončených maturitní zkouškou (11,6 %), tak i absolventů středního vzdělání s výučním listem a MZ (L0 a L5), kde dosahovala 15,9 %, i středního vzdělání s výučním listem (17, 8 %).

http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Setreni_absolventi_VOS_2014_pro_www_upr2_.pdf

DOLEŽALOVÁ, Gabriela.

Shoda dosaženého vzdělání a vykonávaného zaměstnání – 2013. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2014. 40 s.

Sg. 7571

Srovnávání situace shody vzdělání a zaměstnání podle věku přináší zajímavá zjištění. Absolventi obou věkových kategorií

(20–24letí i 25–29letí) se ve srovnání se všemi EAO (obyvateli ekonomicky aktivními) uplatnili více na pozicích, které lze zhodnotit tak, že jsou v hrubé neshodě se získaným vzděláním. A naopak méně jich pracuje na pozicích, které jsou v úplné shodě s jejich vzděláním, ale také na pozicích, které jsou v dílčí neshodě. Lze říci, že rozdíl mezi mladými absolventy a všemi EAO jsou v řádu několika procentních bodů.

http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/Shoda_2013_pro_www.pdf

CUQ, Jean-Pierre et GRUCA, Isabelle.

Cours de didactique du français langue étrangère et seconde. [Kurz didaktiky francouzštiny jako cizího a druhého jazyka.] Grenoble : Presses universitaires, 2014. 504 s.

ISBN 978-2-7061-1459-5

Sg. 7472

Rien n'est plus pratique qu'une bonne théorie. Není nic praktičtějšího než dobrá teorie. Kurt Lewin

BEACCO, Jean-Claude.

L'approche par compétences dans l'enseignement les langues : enseigner a partir du Cadre européen commun de référence pour les langues. Paris : Didier, 2007. 307 s. (Langues et didactique) ISBN 978-2-278-05810-5 Sg. 7530

Nous considérerons que le point de vue fondamental adopté dans le Cadre est que la connaissance d'une langue étrangère n'est pas un tout indissociable (« connaître la langue »), mais que celle-ci peut être considérée comme un ensemble d'éléments qu'il est possible de distinguer et d'identifier en tant que tels et qui constituent des composantes de la compétence de communication. C'est cette approche par compétences et les définitions retenues pour caractériser celles-ci qui autorisent la conception et la mise en place de programmes de langues diversifiés et qui fondent, indirectement, la pertinence de méthodologies d'enseignement conçues spécifiquement compétence par compétence.

ALDERSON, J. Charles, CLAPHAM, Caroline and WALL, Dianne.

Language Test Construction and Evaluation.

Cambridge : Cambridge University Press, 2013. 310 s. (Cambridge Language Teaching Library)

ISBN 978-0-521-47829-8

Sg. 7532

It is normal practice to vary test content, and often test method, for each new test that is written unless there is the requirement to produce a narrowly parallel test, which is certainly not the case of achievement tests and is normally not the case for proficiency tests.

WOLFRUM, Jutta.

Kreativ Schreiben : Gezielte Schreibförderung für jugendliche und erwachsene Deutschlernende (DaF/DaZ). 1. Aufl. Ismaning : Hueber, 2014. 183 s. (Qualifiziert Unterrichten)

ISBN 978-3-19-041751-3

Sg. 7474

Die Haiku ist eine alte japanische Gedichtform, die im Zen-Buddhismus an Bedeutung gewann. ... Ein Haiku besteht aus 17 Silben, die auf drei Zeilen verteilt sind: Die erste Zeile besteht aus fünf Silben, die zweite aus sieben und die dritte wiederum aus fünf Silben.

Zajímavé internetové adresy



Starý způsob vytápění

Zajímavý článek z časopisu *Low-tech Magazine* – viz též Zpravodaj 10/2014, s. 8 a 16. V článku se upozorňuje na skutečnost, že dříve se topením ohřívali lidé, ne prostory. Text je doplněn názornými historickými obrázky, které to dokazují. Některé způsoby, například vyhřívaná sedadla, se používají dodnes, i když zdroj tepla je jiný. V každém případě stojí některé návrhy v článku za úvahu a při četbě se třeba i trochu zapotíte, protože článek je v angličtině.

<http://www.lowtechmagazine.com/2015/02/heating-people-not-spaces.html>

ekolamp

EKOLAMP

Společnost EKOLAMP byla založena v roce 2005. Podrobnosti se dozvíte na webových stránkách. Hlavně tam však najdete místa (i s otvírací dobou), kde se můžete zbavit použitých osvětlovacích zařízení (zářivek, LED žárovek, výbojek) s jistotou, že budou ekologickým způsobem recyklována. (*Kontejnery na elektro odpad použít nelze, protože by se v nich žárovky rozbily.*) Sběrny jsou označeny 6 barvami podle toho, jak fungují. Z NÚV je to nejbližší do modré sběrný v Albertu, kde vám vezmou starou žárovku jen v případě, že si koupíte novou. Odpadová firma Steelmet, U Továren 999/31 je žlutá, tam ji vezmou jen tak. Vysvětlení významu barevných značek je pod mapou. <http://www.ekolamp.cz/>



Zajímavosti pro všechny na Baba-Mail

Zdá se vám opička na obrázku divná? Tak to je v pořádku, protože je to jedna z *oslnivých a neobvyklých květin* – viz spodní odkaz. Na webu najdete i jiné obrázky z přírody, vtipy, rady a citáty, např. *If you don't know your own worth and value, then do not expect someone else to calculate it for you.* (Neznáš-li vlastní hodnotu a cenu, pak nečekej, že ti ji někdo spočítá.) <http://www.ba-bamail.com/>
http://www.ba-bamail.com/content_12741/Resplendent_and_Unusual_Flowers.aspx



Latvijas prezidentūras Eiropas Savienības Padomē sekretariāts



Jaunami Kas ir prezidentūra? Gatavošanās prezidentūrai Iesaisties! Sekretariāts Kontakti

Záhlaví webových stránek lotyšského předsednictví EU

Stránky jsou kromě lotyšštiny také v angličtině, němčině a francouzštině. Kliknete-li na *Atklāj Latviju* v některém z těchto jazyků, můžete se blíže seznámit s kulturou, ekonomikou, přírodou, historií, národní knihovnou 21. století, technikou, sportem a jazykem (*valoda*). <https://eu2015.lv/>



Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, Redakce: anna.konopaskova@nuv.cz, tel. 274 022 133. Internet: <http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>