

z p r a v o d a j

XXVI. ročník

6

2015

TÉMA

- 2 Editorial
Lucemburský hrad Vianden, novinářské kachny, německá terminologie, LinkedIn.
- 3 Z terminologie Cedefopu 41
vzdělávání žáků se zvláštními potřebami, standard, učitel
- 5 Vliv druhého jazyka na vývoj bilingvního čtení
Zkušenosti z Baskicka.
- 6 Současné nedostatky trhu práce v EU
Ze studie pro politiku Zaměstnanosti, sociálních a rovných příležitostí.
- 8 Teorie velkého třesku podporuje studenty přírodních věd
The Big Bang Theory a UCLA.
- 9 Další vzdělávání a Německý rámec kvalifikací
Přirazování dalšího vzdělávání do struktury DQR.
- 10 Hranice exportu vzdělávání
Šance mladých lidí na trhu práce v Německu, Španělsku a Itálii.
- 11 Zkoušet s orientací na kompetence
Pojetí kompetence přesahující vzdělávací oblasti.
- 14 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education and Training, 2015, č. 2.
- 15 Znovuobjevené knihy – speciál: novinářská kachna
- 16 Nové knihy v knihovně
- 16 Zajímavé internetové adresy
Novinářská kachna; Eurofound; Vyhledávání spojení; Bridge Band.

Příloha III:

Příruční slovníček pro čtení německých textů z oblasti (odborného) vzdělávání a přípravy

Editorial



Na obrázku je lucemburský hrad Vianden. Od 1. července bude Lucembursko předsedat EU. Ottův slovník naučný (1900) píše: „Lucemburk neb Lucemburské velkovévodství r. 1867 prohlášeno za neutrální stát. Jest samostatné a konstituční. Sousedí na záp. s Belgií, na vých. (hranici přirozenou tvoří tu řeky Our, Sauer a Mosela) a jv. s Německem (s prus. prov Porýnskem a s Lotrinskem), na jz. s Francií. Má 2587·45 km² a 217.583 obyv., z nichž 1316

evang., 1054 židé (1895). Dle národnosti jest obyvatelstvo takorůka napořád kmene německého (středoněmecká řeč lidová jest promíšena mnoha významy francouzskými), avšak obyvatelstvo, zejména v městech, užívá rádo franštiny, jež jest v zemi s němčinou rovnoprávná a převládá v zákonodárství, správě politické i v soudnictví (platí Code Napoléon). Vůbec sympathisují obyvatelé s Francouzi, dávajíce zejména za posledních let sympathie své k nim zřejmě na jevo. Půda lucemburská, zejména v severní části, jest mnohými údolími prorývá kopcovina (sahají sem Ardenny a Eifel) dosahující největší výše 565 m; jižní část jest celkem nižší a úrodnější (odtud i jméno Gutland). Vodstvo takorůka všech četných potoků a řek (velmi rybných) odvádí Sauer do Mosely.“

Nedávno jsme se v debatě o spolehlivosti zpráv v tisku dostali k termínu „novinářská kachna“, který má pocházet z němčiny. Latinskou zkratku pro neověřeno N.T. (non testarum) totiž Němci četli en te a z toho jim vyšla Ente. Viz známá německá lidová píseň „Alle meine Entchen (kachničky) schwimmen auf dem See“. Pomocí „znovuobjevených knih“, z nichž některé ani nejsou v katalogu knihovny pro své stáří a zchátralost (do knihovny se dostaly v 50. letech ze zrušených knihoven či knihoven, které je vyřazovaly ze svých fondů), se nám tuto domněnku možná podařilo trochu zpochybnit, ale to si rozhodněte sami po přečtení monotematické rubriky Znovuobjevené knihy a dvou odkazů v rubrice Zajímavé internetové adresy.

Přílohou čísla je německo-český slovník z odborného vzdělávání. Naposledy vyšel v roce 1997. Zatím přibýly nové termíny, např. Ordnungsmittel, které se skládají z Ausbildungsordnungen (řády profesní přípravy) a Lehrplänen (učebních plánů). Ty platí pro celé Německo. U nás jsme šli jinou cestou, a protože školní vzdělávací programy nejsou nikde centrálně archivovány, mohli by mít absolventi škol později problémy s uznáním svého vzdělání (nejen) v Německu. Rámcové vzdělávací programy tuto funkci plnit nemohou – jsou příliš obecné.

V současné době se hodně mluví o bezpečnosti (dětí) na sociálních sítích většinou v souvislosti s Facebookem, který lidé využívají spíše k zábavě ve volném čase. Oproti tomu LinkedIn je považován za seriózní nástroj k navazování kontaktů mezi odbornou veřejností a využívají ho i personální agentury. Proto jsem na výzvu své bývalé učitelky angličtiny, která se před lety vrátila domů do Austrálie, abych se zapojila do její sítě (I'd like to include you in my network to share updates and stay in touch), bez zaváhání zareagovala. Přihlásila jsem se na LinkedIn a vytvořila si tam profil jen ze základních požadovaných údajů. Za čtyři dny na to jsem v průběhu pracovní doby dostala zhruba 40 kladných odpovědí na výzvu k připojení do mé sítě, kterou jsem ovšem vůbec nikomu neposílala! Další lidé se omlouvali, že na LinkedIn nejsou a nechť se tam přihlašovat. Systém prostě svévolně rozeslal výzvy mým jménem na emailové adresy, které jsem v poslední době použila. Někteří obeslaní je hned nesmazali, tak jsem se na ně mohla podívat na jejich počítači nebo „chytrém telefonu“ na vlastní oči. Z LinkedIn jsem se okamžitě odhlásila a tímto se omlouvám všem, kteří „mou“ výzvu dostali třeba jen proto, že jsou v adresáři na rozesílání Zpravodaje.

AK

Z terminologie Cedefopu 41

Červnový díl obsahuje 3 hesla: vzdělávání žáků se zvláštními potřebami, standard a učitel. Zbývá 15 hesel, která pravděpodobně stihneme zařadit do konce roku.

113

special needs education

Educational activity and support designed to address specific needs of disabled children or children failing school for reasons known to impede optimal progress.

Comment: the term 'special needs education' is now preferred to the term 'special education'. The older term was mainly understood to refer to education of children with disabilities, taking place in special schools or institutions distinct from, and outside the regular school and university system. In many countries today a large proportion of disabled children are in fact educated in institutions of the regular system.

Source: based on Unesco, 1997.

sonderpädagogische Förderung

Bildungsangebote und pädagogische Förderung, mit denen den besonderen Bedürfnissen von behinderten Kindern oder Kindern entsprochen werden soll, die aus zahlreichen Gründen, die bekanntermaßen eine ideale schulische Entwicklung behindern, schulisch versagen.

Anmerkung: der Begriff „sonderpädagogische Förderung“ (im englischen: *special needs education*) hat den früheren Begriff „Sonderschulunterricht“ (im englischen: *special education*) abgelöst. Der frühere Begriff bezeichnete im Wesentlichen die Ausbildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Sonderschulen oder speziellen Bildungseinrichtungen außerhalb des regulären Schul- und Hochschulsystems. Heute wird jedoch in vielen Ländern ein Großteil der behinderten Kinder und Jugendlichen in Einrichtungen des regulären Systems unterrichtet und ausgebildet.

Quelle: leicht verändert übernommen aus Unesco, 1997; European Agency for Development in Special Needs Education.

éducation répondant à des besoins spéciaux

Éducation et soutien éducatif destinés à répondre aux besoins spécifiques des enfants handicapés, mais aussi des enfants qui échouent à l'école pour d'autres raisons qui, on le sait, sont de nature à empêcher une progression optimale.

Note: l'expression «éducation répondant à des besoins spéciaux» est maintenant utilisée à la place d'«éducation spéciale». Cette dernière expression était essentiellement interprétée comme désignant l'éducation d'enfants handicapés dans des écoles ou des institutions spéciales distinctes des établissements du système ordinaire d'écoles

et d'universités, et extérieures à ce système. Dans de nombreux pays, un pourcentage important d'enfants handicapés fréquentent en fait aujourd'hui des établissements du système ordinaire.

Source: adapté de Unesco, 1997.

vzdělávání žáků se speciálními potřebami

Vzdělávací činnost a podpora zaměřená na specifické potřeby hendikepovaných dětí, nebo dětí, které ve škole selhávají z jiných důvodů, o nichž je známo, že narušují optimální vývoj.

Poznámka: termínu „vzdělávání žáků se speciálními potřebami“ se nyní dává přednost před termínem „speciální vzdělávání“. Tento starší termín byl hlavně chápán jako vzdělávání hendikepovaných dětí ve speciálních (zvláštních) školách nebo institucích odlišných od běžného školského a vysokoškolského systému. V mnoha dnešních zemích je velký podíl hendikepovaných dětí ve skutečnosti vzděláván v institucích běžného systému.

114

standard

Series of elements whose content is defined by concerned actors.

Comments: one can distinguish between several types of standards:

- competence standard refers to knowledge, skills and/or competences linked to the practice of a job;
- educational standard refers to statements of learning objectives, content of curricula, entry requirements as well as resources required to meet learning objectives;
- occupational standard refers to the statements of the activities and tasks related to a specific job and to its practice;
- assessment standard refers to statements of the learning outcomes to be assessed and the methodology used;
- validation standard refers to statements of level of achievement to be reached by the person assessed, and the methodology used;
- certification standard refers to statements of the rules applicable for obtaining a certificate or diploma as well as the rights conferred.

According to the system, these standards can be defined separately or be part of one document.

Source: Cedefop, 2008.

Standard

Reihe von Faktoren, die inhaltlich von den betroffenen Akteuren gemeinsam festgelegt werden.

Anmerkung: Gemäß dem System lassen sich verschiedene Arten von Standards oder Normen unterscheiden:

- Kompetenzstandard bezieht sich auf die Beschreibung von Kenntnissen, Fähigkeiten/Fertigkeiten und/oder Kompetenzen in Verbindung mit der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit;
- Bildungsstandard bezieht sich auf die Beschreibung von Lernzielen, den Inhalt von Curricula, Zugangsvoraussetzungen sowie auf die für das Erreichen von Lernzielen benötigten Ressourcen;
- Standard für Berufsqualifikationen bezieht sich auf die Beschreibungen von Aktivitäten und Aufgaben in Verbindung mit einer bestimmten Tätigkeit und deren Ausübung;
- Bewertungsstandard bezieht sich auf die Beschreibung der zu bewertenden Lernergebnisse sowie auf die verwendeten Kriterien;
- Validierungsstandard bezieht sich auf die Beschreibung des Anforderungsniveaus, das von der bewerteten Person erreicht werden soll, sowie auf die verwendeten Kriterien;
- Zertifizierungsstandard bezieht sich auf die Regeln, die für die Erlangung eines Zertifikats, Diploms oder Zeugnisses gelten, sowie auf die verliehenen Rechte.

Gemäß dem System können diese Standards separat festgelegt werden oder Teil eines Gesamtdokuments sein.
Quelle: Cedefop, 2008.

référentiel

Ensemble d'éléments dont le contenu est défini entre les acteurs concernés.

Notes: on distingue différents types de référentiels:

- le référentiel de compétences décrit les savoirs, aptitudes et/ou compétences liés à l'exercice d'un emploi;
- le référentiel d'emploi décrit les activités et les tâches caractéristiques d'un emploi et les modalités de son exercice;
- le référentiel de formation décrit les objectifs d'apprentissage,
- des contenus des programmes, des conditions d'accès, ainsi que des ressources nécessaires pour atteindre les objectifs définis;
- le référentiel d'évaluation décrit les résultats/acquis d'apprentissage à évaluer, ainsi que la méthode utilisée;
- le référentiel de validation décrit le seuil de performance à atteindre par la personne évaluée, ainsi que les critères utilisés;
- le référentiel de certification décrit les règles d'obtention du certificat ou diplôme ainsi que les droits conférés.

Selon les systèmes, les référentiels sont définis séparément ou consignés dans un même document.

Source: Cedefop, 2008.

standard

Řada prvků, jejichž obsah je definován příslušnými zainteresovanými stranami.

Poznámky: Lze rozlišovat několik druhů standardů:

- standard kompetencí popisuje znalosti, dovednosti a/nebo kompetence spojené s výkonem určité činnosti;
- standard vzdělávání popisuje stanovení cílů vzdělávání, obsah kurikula, vstupní požadavky i zdroje požadované pro splnění vzdělávacích cílů;
- profesní standard popisuje činnosti a úkoly vztahující se k určitému zaměstnání a k jeho výkonu;
- hodnoticí standard popisuje výsledky učení, které mají být hodnoceny, a použitou metodiku;
- validační standard popisuje, jaké úrovně má hodnocená osoba dosáhnout, a použité kritéria;
- certifikační standard popisuje pravidla stanovená pro získání certifikátu nebo diplomu a s tím udělovaná práva. Podle daného systému mohou být standardy definovány odděleně nebo být součástí jednoho dokumentu.

115

teacher

Person whose function is to impart knowledge, know-how or skills to learners in an education or training institution.

Comment: a teacher may fulfil several tasks such as organising and carrying out training programmes/courses and transmitting knowledge, whether generic or specific, theoretical or practical. A teacher in a vocationally-oriented institution may be referred to as a 'trainer'.

Source: Cedefop, 2004; AFPA 1992.

Lehrkraft / Lehrer

Eine Person, deren berufliche Aufgabe es ist, lernenden einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung Wissen, Know-how oder Fähigkeiten zu vermitteln.

Anmerkung: eine Lehrkraft übernimmt unterschiedliche Aufgaben, beispielsweise die Organisation und Durchführung von Ausbildungsprogrammen bzw. – Kursen und die Vermittlung von grundlegendem oder spezifischem sowie theoretischem oder praktischem Wissen bzw. Know-how. Bestimmte Lehrkräfte an beruflichen Schulen (die als „Fachlehrer für den fachpraktischen Unterricht“ bzw. als „Lehrer für Fachpraxis“ bezeichnet werden) erfüllen (teilweise) ähnliche Aufgaben wie die Ausbilder.

Quelle: Cedefop, 2004; AFPA 1992.

enseignant

Personne dont la fonction est de transmettre à des apprenants des savoirs, savoir-faire et/ou compétences au sein d'un établissement d'enseignement ou de formation.

Note: le métier d'enseignant couvre plusieurs fonctions: organisation et mise en œuvre des programmes et transmission des savoirs (généraux ou spécifiques, théoriques ou pratiques) et/ou des savoir-faire. Dans les établissements à orientation professionnelle, la fonction d'enseignant peut recouvrir (partiellement) celle de formateur.

Source: Cedefop, 2004; AFPA 1992.

učitel

Člověk, jehož úkolem je předávat znalosti, know-how nebo dovednosti žákům ve všeobecně vzdělávacích či odborných institucích.

Poznámka: učitel může plnit několik úkolů, např. organizovat a uskutečňovat programy/kurzy a předávat

znalosti (všeobecné nebo specifické, teoretické nebo praktické). V zařízeních profesní přípravy může být učitel označován jako mistr odborné přípravy, instruktor nebo školitel.

AK

Pramen:

CEDEFOP. *Terminology of European education and training policy : a selection of 130 key terms.*

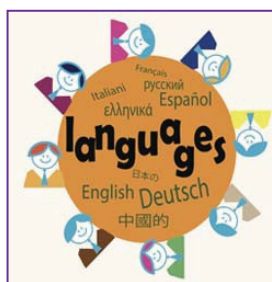
Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 2014. 331 s.

ISBN 978-92-896-1165-7

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117_en.pdf

Vliv druhého jazyka na vývoj bilingvního čtení

V rámci projektu BIRD (Bilingualism Impact on Reading Development), který zkoumá schopnost čtení u dětí v bilingvních školách v Baskicku, bylo zjištěno, že hlavní roli zde hraje druhý jazyk.



Projekt BIRD, financovaný z EU, zkoumal, které faktory příznivě či nepříznivě ovlivňují vývoj čtení. Cílem bylo poskytnout lepší povědomí o utváření gramotnosti.

Pracovníci projektu testovali během dvou let děti

v bilingvních primárních školách v Baskicku. Děti se učily číst v baskičtině a zároveň buď ve francouzštině, nebo ve španělštině. Byly zařazeny podle věku a užívání jazyka a hodnoceny hlavně ve čtení a kognitivních dovednostech v baskičtině. Španělština má přímo shodu mezi písmeny a zvuky a pravopis je vcelku konzistentní. Ve francouzštině je shoda mezi zvukem a písmenem složitější a je v ní mnoho nepravidelností. Čtenáři se musejí naučit libovolnou nebo neobvyklou výslovnost nepravidelných slov.

Výsledky testu ukázaly, že baskicko-španělské bilingvní děti mají méně problémů s rozeznáváním nových slov. V důsledku toho se naučí číst v baskičtině docela rychle. Naopak baskicko-francouzské bilingvní děti mají více problémů s rozeznáváním nových slov, a proto jim jde čtení v baskičtině mnohem pomaleji.

Mezi dvěma skupinami žáků 5. ročníku základní školy byly značné rozdíly ve schopnosti rozlišit jednotlivé zvuky a manipulovat s nimi. Baskické děti, které se učily číst ve španělštině, byly při používání zvuků v baskičtině lepší při zvukové realizaci než jejich vrstevníci, kteří se učili číst ve francouzštině.

Baskicko-francouzští žáci ve 2. ročníku však měli mnohem lepší schopnosti v rozsahu vizuální pozornosti. Tyto zvýšené schopnosti jsou důsledkem toho, že ve francouzštině je nižší přímá shoda mezi písmeny a zvuky. V 5. ročníku tento rozdíl neexistoval. To může znamenat, že starší děti v obou jazykových skupinách používají podobné strategie na poznání celých slov a budují si lexikální znalosti.



Pokračující práce v BIRD povede k návrhu diagnostických nástrojů, které budou pomáhat při zpoždění a problémech v učení se číst. Projekt by

měl usnadňovat budoucí programy pro učení se číst v evropských bilingvních společenstvích Bretaň (francouzština, bretonština), Katalánie (španělština, katalánština), Galicie (španělština, galicijština) a Wales (angličtina a velština).

AK

BIRD

Coordinated by the Basque Center on Cognition, Brain and Language in Spain. Funded under FP7-PEOPLE. Článek je k dispozici též v němčině, španělštině, francouzštině, italštině a polštině.

http://cordis.europa.eu/result/rcn/151914_en.html

Současné nedostatky trhu práce v EU

Nesoulad na trhu práce v Evropě, jak je popsán ve studii pro politiku Zaměstnanosti, sociálních věcí a rovných příležitostí (EMPL).

Hlavní zjištění:

- Na úrovni EU není kvantitativní nedostatek pracovních sil. Těsnost trhu práce ve srovnání se situací před krizí povolila, i když v některých zemích je ještě relativně silná – v Rakousku, v Belgii, v Německu a ve Spojeném království.
- Srovnávání nabídky volných míst a nezaměstnaných ukazuje, že proces přiřazování těch, kdo hledají práci, k volným pracovním místům, je v EU méně efektivní, protože nezaměstnaní a volná místa nejsou vzájemně příliš kompatibilní.
- Dva z pěti podniků tvrdí, že mají problémy s přijímáním lidí s požadovanými kvalifikacemi a mnozí zaměstnanci nemohou nalézt pracovní místo odpovídající jejich úrovni kvalifikace.
- Po všeobecném snížení těsnosti trhu práce je nedostatek pracovních sil v sektorech průmyslu, služeb a stavebnictví o hodně nižší než v předkrizovém období. Jen některé země mají větší nedostatek pracovních sil, než měly před krizí: Malta a Spojené království v průmyslovém sektoru, Německo a Maďarsko v sektoru služeb a Německo a Lucembursko ve stavebnictví.
- V členských státech a regionech zůstává nedostatek odborníků v některých povoláních i na volnějším trhu práce. Pozorovaný nedostatek se v členských státech shoduje, pokud jde o profesní skupiny, velmi se však liší u specifických povolání. Největší nedostatek pracovníků v Evropě je v kovoprůmyslu, strojírenství a příbuzných oborech, přírodovědných a technických oborech a v oblasti informačních a komunikačních technologií (IKT).

Kvantitativní nedostatek znamená, že poptávka po pracovních silách je větší než nabídka. Rozdíl mezi poptávkou a nabídkou se obvykle nevyjadřuje v absolutních počtech, ale v relativních termínech s použitím označení *těsnost trhu práce* (*labour market tightness*), které popisuje rovnováhu mezi poptávkou a nabídkou. Těsnost trhu práce je obvykle definována jako poměr mezi volnými místy a uchazeči o zaměstnání. Na těsném trhu práce je poměr volných míst k uchazečům o zaměstnání vysoký. Na volném trhu práce naopak soutěží vysoký počet uchazečů o zaměstnání o malý počet volných míst.

Jak se měří nedostatek pracovních sil?

Všeobecně přijatý způsob měření nedostatku pracovních sil neexistuje. Jsou k tomu dvě metody, jedna používá indikátory nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, druhá prostřednictvím šetření zkoumá, jak nedostatek pracovních sil vnímají zaměstnavatelé.

Pozorujeme v současné době v Evropě nedostatek pracovních sil?

Těsnost trhu práce se ve srovnání se situací před krizí podstatně snížila a kvantitativní nedostatek ze žádných statistik nevyplývá.

V některých zemích, zejména v Rakousku, v Belgii, v Německu a ve Spojeném království, je trh práce relativně těsnější. Srovnáváme-li volná místa s mírou nezaměstnanosti, ukazuje se, že proces přiřazování lidí hledajících zaměstnání k volným místům může být na úrovni EU méně efektivní, tzn., že ti, kdo hledají práci, nenajdou vždy odpovídající volnou pozici. Odborníci se neshodují v tom, zda to způsobují cyklické, strukturální, nebo přechodné faktory.

V některých členských státech dochází k velkému geografickému a regionálnímu nesouladu mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich, v jiných je tomu naopak – viz tabulka.

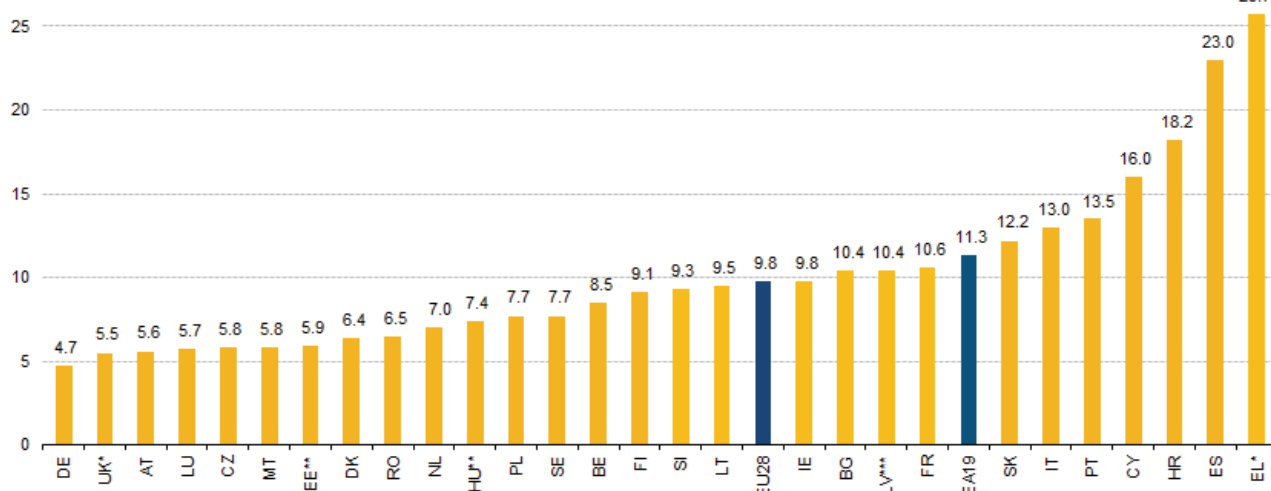
Členský stát	Rozptyl koeficient variace	Nejnižší regionální zaměstnanost v %	Nejvyšší regionální zaměstnanost v %
Členské státy s největší nerovnováhou trhu práce mezi regiony			
Itálie	19,0	39,0 Kalábrie	71,5 Bolzano
Španělsko	11,3	43,8 Melilla	62,5 Madrid
Belgie	9,3	52,5 Brusel	68,5 Vých. Flandry
Členské státy s nejmenší nerovnováhou trhu práce mezi regiony			
Dánsko	1,9	70,7 Jižní Dánsko	74,4 Kodaň
Nizozemsko	2,4	70,6 Groningen	77,4 Utrecht
Švédsko	2,8	72,0 Středovýchod	77,5 Stockholm

Trh práce v Evropské unii podle Beveridgeovy křivky

Z Beveridgeovy křivky¹ vyplývají tyto skutečnosti:

- V současné době se na úrovni EU neprojevuje kvantitativní nedostatek pracovních sil, protože je zároveň relativně vysoká míra nezaměstnanosti (10,1 %) a relativně nízká míra volných míst (1,6 %). Lidí hledajících práci je tak mnohem víc než volných míst. Tento druh trhu práce lze popsat jako celkově uvolněný. Je mnohem volnější, než byl trh práce v předkrizovém období.
- Proces sladování počtu uchazečů o zaměstnání a volných míst bude méně efektivní, protože Beveridgeova křivka se posunuje doprava.

Míry nezaměstnanosti v zemích EU, březen 2015 (Eurostat), v procentech



Pramen: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Unemployment_rates,_seasonally_adjusted,_March_2015.png

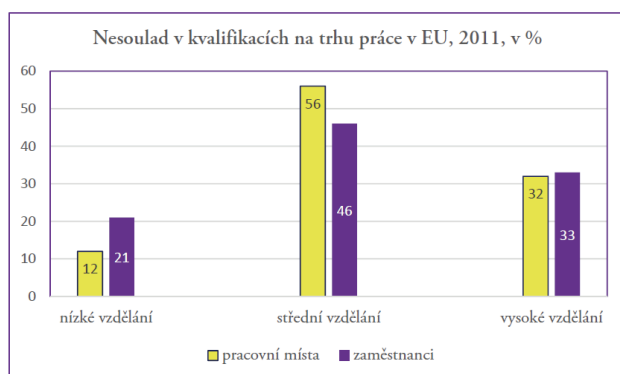
Velké rozdíly v těsnosti trhu práce mezi členskými státy

V současné době má nejtěsnější trhy práce Německo, Belgie, Spojené království a Rakousko, nejvolnější Řecko a Španělsko.

Nedostatek kvalifikací a nesoulad v kvalifikacích

Nedostatek kvalifikací či nesoulad v nich popisuje nerovnováhu mezi kvalifikačními požadavky na (volná) pracovní místa a kvalifikacemi pracovních sil. Výsledky pozorování evropského trhu práce odhalují, že:

- až dva z pěti podniků mají problémy s přijímáním lidí s požadovanými kvalifikacemi,
- mnozí zaměstnanci těžko hledají zaměstnání, odpovídající jejich kvalifikační úrovni, existuje relativní nedostatek pracovníků se střední úrovní kvalifikace a přebytek zaměstnanců s nízkou úrovní kvalifikace.



Jedním z často uváděných důvodů problémů s náborem v kontextu současné nadměrné nabídky pracovních sil je to, že zaměstnanci nemají správné kompetence pro volná místa. Je třeba poznamenat, že kompetence lze definovat různými způsoby, např. jako *měkké* (sociální), *tvrdé* (technické) či všeobecné kompetence.

Nedostatek kvalifikací nebo nesoulad v kvalifikacích (přesnější termín vzhledem k absenci celkového nedostatku pracovních sil) popisuje tuto nevyváženost mezi kvalifikačními požadavky (volných) míst a kvalifikacemi pracovních sil, zejména těch, které hledají zaměstnání. Jde ruku v ruce s profesním a odvětvovým nesouladem a nelze je vždycky snadno rozmotat.

Vědecká a politická literatura měří nesoulad v kvalifikacích dvěma různými způsoby:

- Kompetence mohou být přiřazeny ke kvalifikačním úrovním a v tom případě lze zkoumat nesoulad na úrovních kvalifikace. Tomuto druhu nesouladu (Světové ekonomické fórum, 2014)² se někdy také říká nedostatečná kvalifikovanost nebo překvalifikovanost³.
- Míra souladu v kvalifikacích a/nebo jejich nedostatku může být zjišťována pomocí šetření zaměstnavatelů. Šetření posuzuje, zda problémy s náborem zaměstnanců způsobuje nesoulad mezi kvalifikacemi potřebnými pro pracovní místa a dostupností těchto kvalifikací v pracovních silách. Kvalifikace v pracovních silách zjišťoval Eurofound (2013) v šetření evropských podniků nebo ManpowerGroup (2013) v šetření nedostatku talentů. Hlavní námitkou proti této metodě je to, že šetření zaměstnavatelů jsou založena na subjektivních posudcích a nejčastěji nedefinují (ale nechávají posouzení na respondentovi), co je přesně míněno kvalifikacemi, dovednostmi, kompetencemi („*skills*“).

Nedostatek kvalifikací v Evropě podle zaměstnavatelů

Velká část zaměstnavatelů uvádí, že měli problémy s přijímáním zaměstnanců s vhodnými kvalifikacemi dokonce i v době vysoké míry nezaměstnanosti a hojné nabídky pracovních sil v mnoha zemích.

- Údaje ze šetření evropských podniků z roku 2013 ukazují, že čtyři z 10 evropských podniků měly problémy s nalezením zaměstnanců s požadovanými kvalifikacemi (Eurofound, 2013), největší problémy byly ve výrobních odvětvích (43 %).
- Šetření nedostatku talentu (ManpowerGroup 2014) zjistilo, že v 19 členských státech EU uvedlo 28,5 % zaměstnavatelů problémy s obsazováním volných míst.
- Šetření Eurobarometr (2010) zjistilo, že 33 % podniků konstatovalo, že největším problémem při obsazování volných míst je nedostatek uchazečů s vhodnými kvalifikacemi a způsobilostmi, a dalších 14 % to uvedlo jako druhý hlavní úkol (Evropská komise, 2010).
- Šetření evropských podniků (Eurofound 2013) ukázalo, že problémy s přijímáním pracovníků v důsledku nesouladu v kvalifikacích jsou nejvýraznější v Rakousku a v baltských zemích (60 %) a méně výrazné v Chorvatsku, na Kypru, v Řecku nebo ve Španělsku (pod 25 %).

Nesoulad kvalifikací v Evropě

Uchazeči o zaměstnání mají obtíže s nalezením místa, které odpovídá jejich úrovni kvalifikace. Obrázek na straně 7 ukazuje, že je relativní nedostatek pracovníků se střední úrovní kvalifikace, zatímco pracovníků s nízkou úrovní kvalifikace je nadbytek. To znamená, že poměrně velká část lidí pracuje v zaměstnáních, pro něž mají nadbytečnou nebo nedostatečnou kvalifikaci.

V některých zemích je až polovina současných pracovníků v zaměstnáních, pro která jsou překvalifiková-

ní nebo nedostatečně kvalifikovaní. Nejvyšší výskyt překvalifikovaných pracovníků byl v letech 2001–2011 zaznamenán v Řecku (26 %), Litvě (23 %), Španělsku (22 %), Portugalsku (21 %), Irsku (21 %) a v Itálii (21 %), nejvyšší výskyt nedostatečně kvalifikovaných pracovníků ve Francii (32 %), Irsku (30 %), Belgii (29 %), Spojeném království a ve Finsku (28 %). To znamená, že ve Francii je nedostatečně kvalifikovaný zhruba jeden ze tří pracovníků.

Nejvyšší výskyt pracovníků, jejichž úroveň kvalifikace není v souladu s požadavky zaměstnání, je v Irsku (51 %), Španělsku (48 %), Belgii (44 %), Řecku (43 %) a ve Francii (43 %).

AK

¹ Beveridgeova křivka je grafické zobrazení zachycující empiricky zjištěný inverzní vztah mezi počtem volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti při dané ceně práce. Míra nezaměstnanosti roste při současném poklesu množství volných pracovních míst.

² Světové ekonomické fórum 2014. Zpravodaj III/2014.

³ Výraz *překvalifikace*, *překvalifikování* nebo *překvalifikovat* má ještě jiný význam, např. *překvalifikování trestného činu*.

Pramen:

Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy. Labour Market Shortages in the European Union : study. March 2015.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU\(2015\)542202_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/542202/IPOL_STU(2015)542202_EN.pdf)



Teorie velkého třesku podporuje studenty přírodních věd

Americký televizní seriál *Teorie velkého třesku* (*The Big Bang Theory*) je situační komedie o fiktivních přírodovědcích, nyní však bude financovat stipendium skutečných studentů přírodních věd na Kalifornské univerzitě v Los Angeles – UCLA (*University of California at Los Angeles*).

Stipendijní nadace *The Big Bang Theory* již získala čtyři miliony dolarů na podporu vysokoškolských studentů věnujících se na UCLA přírodním vědám. Na podzim letošního roku bude uděleno 20 grantů *Big Bang Theory* studentům přírodních věd, kteří mají dobré výsledky ve studiu, potřebují však finanční podporu. Studenty bude vybírat UCLA. Každoročně bude vybráno pět dalších studentů.

Scénárista Chuck Lorre, spolutvůrce a producent sitkomu, financuje nadaci větším dílem s pomocí hvězd, jako jsou Jim Parsons (*Sheldon Cooper*), Simon Helberg (*Howard Wolowitz*), Kaley Cuoco-Sweeting (*Penny*), Mayim Bialik (*Amy Farrah Fowler*) a Johnny

Galecki (*Leonard Hofstadter*) a s přispěním Warner Bros a CBS (*Columbia Broadcasting System*). Je to první stipendium od televizního seriálu na UCLA.

„My všichni jsme s *Teorií velkého třesku*, show, která je nejen založena na vědecké komunitě, ale i nadšeně podporována stejnou komunitou, dostali dar. Tohle je naše příležitost, jak ho vrátit. ... V tomto duchu bude naše rodina *Velkého třesku* společně podporovat budoucí učence, vědce a lídry“, řekl Chuck Lorre.

AK

Alter, Charlotte. *The Big Bang Theory to Fund UCLA Scholarship for Science Students*. May 30, 2015.

<http://time.com/3902406/big-bang-theory-ucla-scholarship/?xid=newletter-brief>

Další vzdělávání a Německý rámec kvalifikací

Doporučení hlavního výboru Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) z března 2014 ke klíčovým bodům struktury a zajišťování kvality odborného dalšího vzdělávání přispívá k transparentnosti kvality ukončování dalšího vzdělávání a jeho přiřazování k Německému rámci kvalifikací (DQR) tak, aby byla zřejmá ekvivalence s ukončováním vysokoškolského vzdělávání.

Kvalita ukončování odborného dalšího vzdělávání

Kvalifikace dalšího vzdělávání jsou v celé spolkové republice stanoveny podle § 53 zákona o odborném vzdělávání a § 42, 45, 51a řemeslnického řádu a mají tři úrovně. Přiřazování probíhá podle těchto kritérií:

- profesní požadavky na kvalifikace, jejichž dosažení se zjišťuje veřejnoprávní zkouškou,
- kompetence, které absolvent musí po úspěšné zkoušce přinejmenším ovládat,
- formální charakteristické znaky, jako je označení závěrečné zkoušky, předpoklady pro připuštění ke zkoušce, oprávnění a možnosti přechodu,
- průměrná doba potřebná k dosažení kvalifikace.

Stanovené úrovně odborného dalšího vzdělávání lze přiřazovat k deskriptorům DQR. Přiřazování oborů dalšího vzdělávání (kvalifikací) k úrovni DQR je tak srozumitelné a zároveň umožňuje sledovat rovnocennost ukončování profesní přípravy a vysokoškolského vzdělávání na těchto úrovních. Navíc je vytvořen předpoklad pro uvádění odpovídající úrovně DQR na vysvědčeních o závěrečných zkouškách.

Doporučení BIBB vysvětluje stav postupů zajišťování kvality pro práci s řády a pro zkoušky. U obou oblastí je popsáno, jak zajišťování kvality probíhá. Tím odpovídá na *doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009, o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy*: plánování, provádění, evaluace a přezkoumávání¹.

Potřeba jednání a perspektivy z hlediska zaměstnanců

1. Doporučení hlavního výboru je jedním z kroků při posilování rovnocennosti odborného dalšího vzdělávání a vysokoškolského vzdělávání. Skutečná rovnocennost se však dokazuje především v podnikové praxi. Mohou lidé se vzděláním dosaženým různými způsoby získat srovnatelný rozsah zodpovědné práce a plátů? Rovnocennost v zaměstnaneckém systému musejí zajistit podnikové rady a personální rozvoj.

2. Zajišťování kvality ukončování odborného dalšího vzdělávání v celé zemi zaručuje, že řády vydané autorem nařízení odpovídají úrovni odborného dalšího vzdělávání. Tak by mělo v budoucnu analogicky s postupem v oblasti vysokého školství probíhat přiřazování v DQR.

3. U veškerého ukončování odborného dalšího vzdělávání v celé spolkové republice, které dosud nebylo přiřazeno k DQR podle zákona a řemeslnického řádu, se musí bezodkladně zahájit proces přiřazování. To se například týká

ukončování studia pedagogů profesní přípravy a dalšího vzdělávání (úroveň odborného dalšího vzdělávání 2 = DQR 6), odborný pedagog (úroveň odborného dalšího vzdělávání 3 = DQR 7) a podnikový ekonom (úroveň odborného dalšího vzdělávání 3 = DQR 7).

4. Pilíře zajišťování kvality odborného kariérního dalšího vzdělávání tvoří zákonná nařízení pro práci s řády a zkoušky. Neobsahují však žádná vyjádření k závazné účasti na přípravných formách vzdělávání. Dosud také neexistují žádné standardy pro utváření učebních procesů a pro poskytovatele vzdělávání, které je třeba závazně dodržovat. Převážná většina zkoušených však předtím prochází nějakou formou dalšího vzdělávání. Proto je nutné zajišťovat kvalitu forem vzdělávání a jeho poskytovatelů. Nárazné body mj. poskytují již stávající ustanovení v zákoně o podpoře zvyšování kvalifikace (AFBG – tzv. *Meister-BaföG*) a postup pro oblast veřejně podporovaných forem podle sociálního zákoníku (SGB), kde jsou předepsány standardy (certifikace) pro poskytovatele vzdělávání a formy vzdělávání, které se musejí závazně dodržovat. Je třeba rozvíjet tyto kvalitativní dimenze:

- Závazně popsat kvalitativní požadavky pro utváření učebních procesů, např. zakotvením rámcového plánu dalšího vzdělávání analogicky k rámcovým plánům v profesní přípravě v zákoně o odborném vzdělávání.
- Poskytovatelé vzdělávání v odborném dalším vzdělávání by v budoucnu měli závazně používat systém zajišťování kvality podle AFBG. Rovněž by se měla prokazovat kvalifikace personálu.
- Poskytovatel vzdělávání musí zajistit poradenství o cílech dalšího vzdělávání, struktuře, průběhu a metodách zkoušek a o předpokladech připuštění ke zkoušce.

5. Na první úrovni odborného dalšího vzdělávání (DQR 5) zatím téměř chybí celostátní závěrečné zkoušky odborného dalšího vzdělávání. Je třeba prověřit, zda jsou z hlediska personálního rozvoje a zaměstnanců obory dalšího vzdělávání s odbornou specializací potřebné a na jaké úrovni.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o provedení doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009, o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52014DC0030&qid=1433494611903&from=CS>

Pramen: Ressel, T. Kriterien für die Zuordnung der Fortbildungsabschlüsse zur DQR-Niveaus. BWP, 2014, Nr. 4, S. 52–53.

Hranice exportu vzdělávání

Míra nezaměstnanosti německé mládeže v letech 2007–2013 klesla z 11,9 na 7,9 procent. V jihoevropských zemích míra nezaměstnanosti mládeže mnohonásobně stoupla. Šance mladých lidí na trhu práce v jižní Evropě jsou silně ovlivňovány konjunkturou. Podle aktuálních dat o nezaměstnaných mladších 25 let jsou na tom země se systémy duální profesní přípravy dobře.

Nezaměstnanost mladých lidí a ukončené vzdělání v evropském srovnání

V Německu je závěrečná zkouška v učebním oboru nebo ukončená vysoká škola spolehlivou ochranou před nezaměstnaností. Počet nezaměstnaných vysokoškoláků činil v roce 2013 jen 2,4 %. Před krizí, v roce 2007, to bylo 3,8 %. Rovněž klesl počet nezaměstnaných s profesní kvalifikací (z 8,3 na 5,1 %). V největších jihoevropských zemích se však nezaměstnanost vysokoškoláků a lidí s profesní kvalifikací zvýšila stejně jako u nevyučených. V Itálii se počet nezaměstnaných u všech tří skupin přibližně zdvojnásobil, ve Španělsku dokonce ztrojnásobil.

Vývoj podílu nezaměstnaných podle věku a vzdělání v Německu, ve Španělsku a v Itálii (v %)

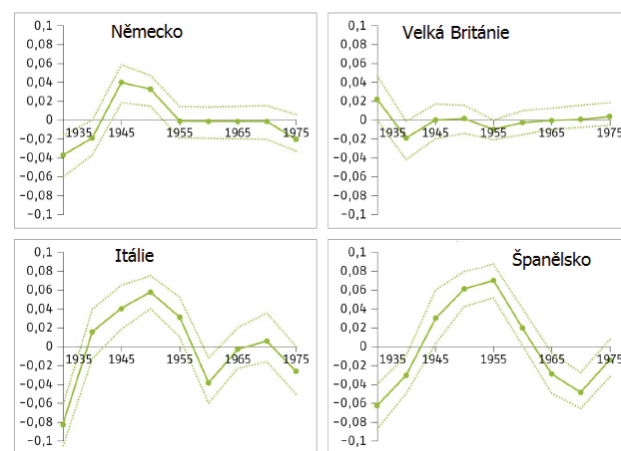
Německo	2007	2013
Nezaměstnanost mládeže (pod 25 let)	11,9	7,9
Podíl nezaměstnaných podle vzdělání (všechny věkové skupiny)		
s ukončeným vysokoškolským vzděláním	3,8	2,4
s profesní kvalifikací	8,3	5,1
bez ukončeného vzdělání	17,0	12,0
Španělsko		
Nezaměstnanost mládeže (pod 25 let)	17,4	53,1
Podíl nezaměstnaných podle vzdělání (všechny věkové skupiny)		
s ukončeným vysokoškolským vzděláním	5,3	16,0
s profesní kvalifikací	8,1	25,9
bez ukončeného vzdělání	10,5	35,3
Itálie		
Nezaměstnanost mládeže (pod 25 let)	19,5	43,0
Podíl nezaměstnaných podle vzdělání (všechny věkové skupiny)		
s ukončeným vysokoškolským vzděláním	4,4	7,3
s profesní kvalifikací	5,6	11,5
bez ukončeného vzdělání	7,3	15,9

Čím to je, že jsou mladí lidé v jižní Evropě postiženi hospodářskou krizí nezávisle na svém vzdělání? Vládne-li hospodářská konjunktura v době, kdy mladí lidé vstupují na trh práce, v jihoevropských zemích to příznivě ovlivní jejich celoživotní příjmy.

Generační nespravedlnost

V mnoha rozvinutých zemích měly štěstí zvláště generace, které se narodily přímo po 2. světové válce. Narodily se dost pozdě na to, než aby byly postiženy zhroutením trhu práce v důsledku války. Zároveň se narodily dostatečně včas, aby našly jisté zaměstnání

dříve, než v 70. letech začala ve většině zemí stoupat nezaměstnanost. Proto je životní standard německé poválečné generace o pět procent vyšší, než kdyby byl dlouhodobý hospodářský růst byl rovnoměrně rozdělen na všechny generace. V jiných zemích, např. ve Velké Británii, profitují z hospodářského růstu všechny generace rovnoměrně, neboť zde neexistují ochrana proti výpovědi a sociální dávky, jež by mohly zajistit lepší postavení generacím, které přišly na trh práce v „dobrých časech“ a mohly získat jisté zaměstnání a. Životní standard jihoevropských generací se silně odchyluje od toho, co by se dalo očekávat při hospodářském růstu. Obrázek ukazuje, o kolik procent je životní standard různých generací nad nebo pod tím, jak by to vypadalo, kdyby z dlouhodobého hospodářského růstu profitovaly všechny generace rovnoměrně.



Grafy srovnávají generace se stejným vzděláním, stejnými poměry v domácnosti atd. Ukazují, že vyšší životní standard mají italské a španělské generace narozené v polovině 20. století, nezávisle na svém vzdělání. To je způsobeno tím, že v jihoevropských sociálních státech fungují tzv. systémy insider-outsider¹. Německo mělo před Hartzovými reformami² také takový systém. Podle něj dostávají velkorysé sociální dávky ti, kteří dlouhodobě – a to zpravidla znamená se stabilním zaměstnaneckým poměrem – platí do sociálních systémů, kromě toho se ochrana proti výpovědi řídí délkou zaměstnání. Na první pohled to vypadá spravedlivě, neboť čím více a déle člověk do sociálních systémů platí, o to

více později dostává. Tento systém na druhé straně dvojnásobně znevýhodňuje generace, které hledají první zaměstnání v době vysoké nezaměstnanosti mládeže. Během hospodářské krize mohou být starší zaměstnanci těžko propouštěni, takže mladší generace nikdo nezaměstnává. Uchazeči o zaměstnání nenajdou výdělečnou činnost s nárokem na dávky ze sociálních systémů, takže nejsou zajištěni ani do budoucích krizových let. Jihoevropské generace, které při vstupu na trh práce musejí bojovat s vysokou nezaměstnaností, mají proto celoživotně jen velmi nízký příjem. Výdělečně činné osoby s vysokoškolským vzděláním nebo profesní přípravou mají sice i v jižní Evropě na trhu práce lepší vyhlídky, avšak v době akutních hospodářských krizí najdou i pracovní síly s nejlepším vzděláním těžko zaměstnání, a tak nemají žádné sociální zajištění. Jiná situace je v Německu a v dalších zemích, kde v krizových dobách trpí nejen začínající zaměstnanci, ale i dlouhodobě zaměstnaní pracovníci.

V čem spočívá řešení problému?

Podobně jako Německo by mohly také jihoevropské země zmírnit ochranu proti výpovědi a omezit sociální dávky tak, aby se tento problém odstranil. Anglicky mluvící země fungují podle tohoto vzoru již dávno a téměř nemají generační nerovnosti. Vhodnější je však šance a rizika na trhu práce rovnoměrně rozdělit na

bedra všech, sociální dávky a ochranu proti výpovědi učinit nezávislé na době zaměstnání, jak je to obvyklé ve skandinávských zemích. Avšak takové zabezpečovací systémy mohou vybudovat jen země s vysokou mírou solidarity, protože nejsou založeny na principu individuálního pojištění, z něhož člověk dostane jen to, co zaplatil. V každém případě se jihoevropské země musejí rozhodnout pro jeden z těchto systémů, neboť mladým lidem v jižní Evropě, kteří v dobách krize bývají bez zaměstnání, nepomůže ani nejlepší vzdělání.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Model insider-outsider je variací smluvního modelu (contract model), který uznává, že podnik a skupina služebně starších pracovníků (insiders) se mohou spojit tak, aby si společně zlepšili podmínky na úkor služebně mladších pracovníků (nově příchozích – outsiders). Insiders a podnik stanoví zaměstnanecké podmínky tak, aby nově přijímaní neměli pracovní místa dobře pojištěné smlouvou. Proto mohou být v případě potřeby snadno propuštěni. Pramen: Parker, Jeffrey. Economics 314 Coursebook, 2010. Chapter 14 Models of unemployment <http://www.reed.edu/economics/parker/s11/314/book/Ch14.pdf>
² Viz Profesní poradenství v Německu. Zpravodaj 1/2005, s. 13. Dopady reformy Hartz IV

Pramen: Chauvel, Louis und Schröder, Martin. Die Grenzen des Ausbildungsexports. BWP, 2014, Nr. 6, S. 4–5.

Zkoušet s orientací na kompetence

Německý rámec kvalifikací (DQR)¹ zavedl pojetí kompetence, které přesahuje vzdělávací oblasti a které je zaměřeno na kompetenci jednat. Článek se zabývá tím, co toto pojetí znamená pro zkoušky v duálním systému z hlediska výsledků výzkumného projektu Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB), v němž byla zkoumána současná zkušební praxe ve čtyřech vybraných profesích.

Pojetí kompetence v DQR – základ zkoušek orientovaných na kompetence

Kompetence je v DQR definována jako *dovednost a připravenost jednotlivce využívat znalosti a schopnosti a osobní, sociální a metodické dovednosti a chovat se promyšleně a zodpovědně individuálně i sociálně.*

Struktura a dimenze kompetencí v DQR

Indikátor úrovně Struktura požadavků			
Odborné kompetence		Personální kompetence	
Znalosti	Dovednosti	Sociální komp.	Samostatnost
hloubka a šířka	instrumentální a systémové dovednosti, schopnost usuzovat	schopnost pracovat v týmu / vést, spolupracovat, komunikovat	angažovanost/ odpovědnost, sebereflexe a schopnost učit se

V současné době hlavní výbor BIBB pracuje na doporučení pro tvorbu učebních řádů orientovaných na

kompetence, kde má být toto pojetí kompetence na stejné úrovni jako způsobilost k profesnímu jednání podle zákona o odborném vzdělávání (BBiG).

Pojem způsobilost jednat, popř. kompetence jednat má v profesní přípravě dlouhou tradici a ve výkladu samostatně plánovat, provádět a kontrolovat se v učebních řádech poprvé objevila v roce 1987. Ke stanovení kompetence jednat jako cíle výuky v profesních školách došlo se zavedením koncepce učebního pole (*Lernfeld*) v roce 1996 a zahrnovalo odborné, personální a sociální kompetence. I když učební řády ještě netvoří základ explicitního pojetí kompetence, v projektu se vychází z hypotézy, že se formulace orientované na kompetence v současných zkouškách v duálním systému již implicitně nacházejí.

Metodický postup

Pro identifikaci přístupů orientovaných na kompetence, které jsou používány u zkoušek, se u čtyř vybraných profesí analyzovaly písemné zkušební úlohy a provedla se účastnická pozorování. Hlavními kritérii pro výběr profesí se staly vysoký počet učňů, rozdílné profesní a zkušební struktury a zkušební nástroje, aktuální profil povolání a příslušnost k různým komorám.

Základ pro analýzu písemných zkušebních úloh a účastnických pozorování tvořila stanovená kritéria pocházející z pedagogiky profesní přípravy a diagnostiky kompetencí. Pro zkoušky to znamenalo blízkost praxe, autentičnost, orientaci na proces a individualizaci, kompletní jednání a zohledňování různých taxonomických stupňů.

Struktura zkoušky zkoumané profese

Učební obor *Obchodník pro pojišťování a finance* byl zaveden v roce 2006, v roce 2012 se v něm připravovalo 12 021 učňů. Skládá se klasická dílčí a závěrečná zkouška, přičemž dílčí zkouška zjišťuje stav učení a výsledek se nepočítá do závěrečné známky. Dílčí zkouška je výhradně písemná. Závěrečná zkouška má čtyři části: dvě písemně zpracovávané úlohy, poradenský rozhovor se zákazníkem a odborný pohovor vztahující se k tématu.

Písemné zkušební úlohy připravuje Úřad pro tvorbu závěrečných a dílčích zkoušek v oblasti obchodních povolání (AkA) Průmyslové a obchodní komory Norimberk pro Střední Franky a jsou používány v celém Německu. Zkoumány byly soubory úloh dílčí zkoušky od jara 2011 a závěrečné zkoušky od léta 2012 s celkem 137 zkušebními úlohami. Při *poradenském rozhovoru se zákazníkem* radí zkoušený max. 20 minut zákazníkovi, kterého simuluje jeden ze zkoušejících.

Požadavky na zkoušky – spojovací článek mezi obsahy výuky a zkušebními úlohami

Požadavky na zkoušky jsou formulovány se zaměřením na kompetence. Popisují pro profesi typický profil požadavků orientovaných na jednání a zároveň zohledňují dimenze kompetencí stanovené v DQR.

Požadavky pro dílčí a závěrečnou zkoušku jsou formulovány velmi rozdílně. V § 8 ustanovení jsou pro dílčí zkoušku uvedeny pouze tři zkušební oblasti: *organizace práce a komunikace, služby v pojišťovacím hospodářství a ekonomická a sociální nauka*. Kompetence, které mají být prokazovány, nejsou konkretizovány. Nepatrně zde ještě probleskává zaměření na odbornou systematickou zkoušku.

Závěrečná zkouška ověřuje jednání typické pro profesi a přitom zohledňuje i k personální kompetence. Tak například ve formulaci zkušební oblasti *poradenský*

rozhovor se zákazníkem se uvádí, že zkoušení mají ukázat, že jsou schopni rozhovor se zákazníkem *připravit s vazbou na situaci, vést s orientací na prodej a přiměřeně reagovat na argumenty zákazníka*.

Bude-li se ve formulování zkušebních požadavků brát v úvahu pojetí kompetence v DQR, musí se zaměřit pozornost vedle odborných kompetencí také na personální kompetence. Podle specifického profesního zaměření je nutné určit, které aspekty sociální kompetence a samostatnosti v profesi jsou relevantní a které je třeba u zkoušek prokazovat. Tím se položí základ pro tvorbu zkušebních úloh adekvátních pro profesi.

Výzkumný projekt BIBB	
Název projektu	„Zkoušky založené na kompetencích* v duálním systému – revize a perspektivy v tvorbě“
Otázky výzkumu	- Co charakterizuje zkoušky založené na kompetencích v duálním systému? - Jak je založení na kompetencích pojímáno ve zkušební praxi? - Jak lze zkoušky založené na kompetencích dále rozvíjet?
Vybrané profese	- Kadeřník/kadeřnice - Obchodník/obchodnice pro pojišťování a finance – odborný směr pojišťování - Zdravotnický odborný pracovník/pracovnice - Mechanik/mechanika nástrojů
Postup	Rozhovory podle návodu, analýza písemných zkušebních úloh, účastnická pozorování u zkoušek, dotazování zkoušejících, expertní workshopy
Doba trvání	Červenec 2010 až březen 2014
* V projektu se původně používal termín zkoušky „založené na kompetencích“, protože se tím aspekt realizace v protikladu k „orientaci“ uplatňuje výrazněji. Ve všeobecné řeči se však prosadil termín „orientace na kompetence“.	

Zkušební úlohy – střed otáčení a stěžejní bod zkoušek orientovaných na kompetence

Formát úloh písemných zkoušek v oboru *Obchodník pro pojišťování a finance* ukazuje, že poměr mezi vázanými a nevázanými úlohami v dílčí zkoušce je zhruba 2/3 k 1/3 a v závěrečné zkoušce je to obráceně (1/3 k 2/3). Tato změna vyplývá v podstatě ze zkušební oblasti *pojišťovací hospodářství a výkonový management*, která se skládá výhradně z nevázaných úloh.

Z analýzy zkušebních úloh vyplynulo, že úlohy mají vztah k reálným obsahům a zadáváním prací typických pro profesi, čímž se blíží praxi.

Podíváme-li se na evidované dimenze kompetencí, vidíme, že ve všech úlohách je potřebná odborná kompetence. Kognitivní schopnosti jsou potřebné např. ke spočítání pojišťovacích premií nebo výkonů. Ve zkušební oblasti *pojišťovací hospodářství a služby* tuto

schopnost vyžaduje téměř každá druhá úloha. Kompetence *samostatnost* je ve zkušební oblasti *pojišťovací hospodářství a výkonový management* vyžadována při poradenských výkonech; *sociální kompetence* se naopak nezkouší v žádné úloze ze souboru.

Aspekty dimenzí *sociální kompetence* a *samostatnosti* se dostávají do zkušebních oblastí *poradenský rozhovor se zákazníkem* a *odborný pohovor vztahující se k případu* vedle znalostí a dovedností. V *poradenském rozhovoru se zákazníkem* je vedle odborných kompetencí sledována zvláště *kommunikační dovednost*; v *odborném pohovoru vztahujícím se k případu* se pozornost soustřeďuje také na *samostatnost*.

Archy pro sledování a hodnocení – základ systematické evidence

Systematická evidence odborných a personálních kompetencí předpokládá vhodné archy pro sledování a hodnocení, v nichž by byly uvedeny a konkretizovány kompetence, které mají být prokázány.

Ve zkoumaných písemných zkouškách AkA je zkoušejícím poskytována pomoc při hodnocení. U úloh s výběrem z odpovědí (*multiple-choice*) jsou správné odpovědi dány, u zadání nevázaných úloh jsou předloženy návrhy řešení, které v některých případech obsahují také několik alternativ odpovědí.

Pro zkušební oblasti *poradenský rozhovor se zákazníkem* a *odborný pohovor vztahující se k případu* jsou k dispozici archy pro sledování a hodnocení, které byly použity u všech sledovaných zkoušek, a mohou tak být příkladem dobré praxe.

V archu pro sledování a hodnocení *poradenského rozhovoru se zákazníkem* se pozornost soustřeďuje zvláště na vedení rozhovoru, tzn. na chování při rozhovoru a jeho strukturování, ale také na odborné aspekty *poradenského rozhovoru*, přiměřenost navrhovaného řešení ve vztahu k přáním vysloveným zákazníkem. V archu pro sledování a hodnocení *odborného pohovoru vztahujícího se k případu* jsou instrukce uvedené ve zkušebních požadavcích konkretizovány. Tak je například diferencován požadavek *hodnotit výsledky* mj. prostřednictvím kreditů *umí hodnotit ekonomické využití* a *umí odvodit zlepšovací návrhy*. Na tomto příkladu se ukazuje, že s oběma zkušebními nástroji se evidují různé profesní požadavky a vyžadované kompetence.

Dále rozvíjet identifikované formulace

Ve výzkumném projektu byla i pro ostatní zkoumané profese potvrzena hypotéza, že je ve zkouškách duálního systému možné najít formulace orientované na kompetence. Ovšem současné učební řady nemají ještě explicitně za základ pojetí kompetencí DQR s jeho dimenzemi kompetencí. Dovednost profesního jednání

je ve zkušebních požadavcích v profesi *Obchodník pro pojišťování a finance* popsána v první řadě s ohledem na odborné kompetence; k personálním kompetencím se ještě nepřihlíží zcela systematicky. Lze však poznat, že pro profesní jednání, které například vyžaduje komunikaci se zákazníkem, ve zkoumané profesi již existují přiměřené zkušební nástroje a hodnoticí postupy, které mohou být rozšiřovány a dále rozvíjeny.

Pro další rozvoj zkoušek zaměřených na kompetence se v přesahu profesí objevují tyto návazné body:

- Předpokladem pro zkoušky orientované na kompetence jsou adekvátně formulované učební řady, v nichž jsou systematicky zohledňovány odborné kompetence a personální kompetence. K tomu hlavní výbor BIBB zpracovává doporučení.
- Pro evidování kompetencí je třeba zadávat úlohy, které jsou zaměřeny na blízkost praxe, přihlížejí přiměřeně profesi k personálním kompetencím a zkoušeným poskytují prostor pro jednání a tvorbu.
- Pro zkušební nástroje a formáty úloh, které zůstávají relativně otevřeny, jsou potřebné archy pro pozorování a hodnocení, do nichž se zaznamenávají odborné a personální kompetence a konkretizují se pomocí indikátorů výraznosti.
- Zkoušení orientované na kompetence předpokládá kvalifikaci zkoušejících.
- Je třeba rozvíjet zkušební koncepty, které by odstraňovaly mezery ve zkouškách při zohledňování pojetí kompetence v DQR, zvláště s ohledem na evidování personálních kompetencí.

Stanovení pojetí kompetence v DQR a dimenzí kompetencí poskytuje základ pro systematickou tvorbu zkoušek orientovaných na kompetence. Různé dimenze kompetencí přitom tvoří podrobný plán, který je možné v budoucnu používat pro stanovení obsahu školní a podnikové výuky a zkušebních požadavků, tvorbu zkušebních úloh a posuzování výkonů u zkoušek i pro kvalifikování zkoušejících.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Ponecháváme původní německou zkratku DQR, protože NRK by mohlo být chápáno jako národní rámec kvalifikací. Podobně ponecháváme zkratku EQF u Evropského rámce kvalifikací, protože angličtina je nyní jediný oficiálně používaný jazyk v Cedefopu.

O DQR pojednává také článek na 9. straně tohoto čísla.

Pramen: Bretschneider, Markus, Gutschow, Katrin, Lorig, Barbara. *Kompetenzorientiert prüfen – Prüfungspraxis und weiterer Entwicklungsbedarf. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2014, Nr. 3, S. 26–29.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education & Training	
CHADDERTON, Charlotte & EDMONDS, Casey. Refugees and access to vocational education and training across Europe: a case of protection of white privilege? [<i>Uprchlíci a přístup k OVP v Evropě: případ ochrany privilegia bílých?</i>] JVET, Vol. 67, No. 2 (2015), p. 136-152, lit. 73. Tato rozsahem malá, původní studie, kterou zadal Cedefop, spojuje témata, jež jsou zřídka zkoumána ve vzájemném vztahu, zvláště v evropském kontextu: OVP, uprchlíky a rasovou rovnost. Zkoumá, jaký vliv má politika OVP na rasovou rovnost, a jak rasové struktury v Evropě ovlivňují OVP. Začíná vyplňovat významné mezery v celoevropském výzkumu jak kolem OVP a rasy, tak kolem uprchlíků a OVP. Článek je založen na studii, která zkoumala prospěšnost OVP ve společnosti pro dospělé uprchlíky do evropských zemí a překážky, jimž čelí. V článku se tvrdí, že klíčovým faktorem při utváření zkušeností uprchlíků s OVP jsou rasové struktury integrované do kapitalistických společností. Na základě klíčové literatury, která analyzuje privilegia bílých na trhu práce, autoři uvádějí svá zjištění do kontextu a vyvozují z toho, že překážky, jimž uprchlíci čelí, se potenciálně vztahují ke strukturám privilegií bílých, jež utvářejí pojetí práce a pracovníků v Evropě a udržují rasové hierarchie.	ATARI, Dominic Odwa & McKAGUE, Kevin. South Sudan: stakeholders' views of technical and vocational education and training and a framework for action. [<i>Jižní Súdán: názory zainteresovaných stran na odborné a profesní vzdělávání a přípravu a rámec činností.</i>] JVET, Vol. 67, No. 2 (2015), p. 169-186, 1 obr., 3 tab., lit. 30. Republika Jižní Súdán, která se nedávno vynořila z nejdelší občanské války v současné historii Afriky, si stanovila úkoly rekonstrukce v mnoha oblastech sociálních služeb. Školská infrastruktura však nadále chátrá a mnozí aktéři ve vládě a v mezinárodních a místních organizacích si nejsou dostatečně vědomi potřeb, úkolů a příležitostí, s nimiž se zavádění odborného a profesního vzdělávání a přípravy (TVET) v zemi střetává. Příprava budoucích generací mladých a dospělých pracovníků se žádanými odbornými kvalifikacemi a přeškolení bývalých bojovníků pro vstup do mírových pracovních sil jsou pro rozvoj a růst Jižního Súdánu podstatné. Jako první krok k vytvoření nadace nezbytné pro profesní přípravu byla shromažďována a analyzována kvalitativní data z ohniskové skupiny, prováděny pohovory, pozorování a prohlíženy archivní dokumenty a identifikovány tři vzájemně spojené prvky, které vyžadují pozornost při efektivním rozvíjení TVET: politické klima, kurikulum a možnosti poskytování TVET v Jižním Súdánu.
FJELLSTRÖM, Magnus. Project-based vocational education and training: opportunities for teacher guidance in a Swedish upper secondary school. [<i>Projektové OVP v Evropě: příležitosti pro poradenství učitelů ve švédské střední škole?</i>] JVET, Vol. 67, No. 2 (2015), p. 187-202, 1 tab., 2 obr. lit. 16. OVP založené na projektech je cestou k vedení odborného vzdělávání ve švédských stavebních programech. Použité uspořádání vzdělávání zahrnuje projekty sahající od malých staveb až po velké domy. Kvůli omezenému výzkumu tohoto druhu vzdělávacího uspořádání je důležité dále rozvíjet znalosti o tom, co vše lze použít. Úkolem studie je popsat a analyzovat, jak učitelé vnímají příležitosti pro poradenství v projektovém OVP. Zjišťovalo se, jak učitelé vnímají projektové OVP, a to jako a) rámcové možnosti pro svou praxi, b) ovlivňování učení žáků, c) prezentování úkolů v tomto učebním prostředí. Metodami studie byla pozorování na pracovišti a rozhovory, které se týkaly tohoto pozorování. Bylo zjištěno, že projektové OVP ovlivňuje příležitosti učitelů k poskytování poradenství i možnosti žáků učit se. Projektové OVP funguje v rámci různých systémů činnosti. Interakce mezi těmito systémy je nejdůležitějším problémem, který je třeba vyřešit, má-li projektové OVP fungovat.	BEICHT, Ursula & WALDEN, Günter. How socially selective is the German system of initial vocational education and training? Transitions into initial vocational training and the influence of social background. [<i>Jak je německý systém počátečního OVP sociálně selektivní? Přechody do počáteční profesní přípravy a vliv sociálního původu.</i>] JVET, Vol. 67, No. 2 (2015), p. 235-251, 3 tab., lit. 25. V Německu má sociální původ silný vliv na školní výkon v systému všeobecného vzdělávání. Děti z nižších sociálních vrstev mají méně příležitostí získat vysvědčení o absolvování střední školy. Projevuje se sociální selektivita i v systému OVP? Na základě souboru dat z německé studie BIBB o přechodu ze školy do OVP, článek analyzuje tento přechod i přechod do vysokoškolského vzdělávání. Ukazuje se, že úspěšné umístění v programech profesní kvalifikace vedoucích k uznávanému povolání silně závisí na závěrečném vysvědčení ze všeobecně vzdělávací školy. Méně šancí mají žáci z nižších sociálních tříd, ale i ti, kdo nemají oprávnění ke vstupu na VŠ. Žáci z nižších sociálních vrstev s oprávněním ke vstupu na VŠ si častěji volí OVP než VŠ. Silná sociální selektivita ve všeobecném vzdělávání se opakuje v OVP a určuje dlouhodobé kariérní vyhlídky. Politika omezování sociální selektivity v Německu se proto musí zaměřit na vyučování ve všeobecně vzdělávacích školách.

Znovuobjevené knihy – speciál: novinářská kachna

Pátrání o původu termínu „novinářská kachna“ ve starých knihách – viz též editorial.

Kachna novinářská prý vznikla z fantastické a neuvěřitelné zprávy o zvláštních amerických kachnách, jejichž vejce rostou na stromě jako hrušky. Když po dozrání padnou do vody, puknou a vyplave kachna... // Byla to lež značně neomalená – ale zase ne taková, aby se na církevní stoly i v době přísných půstů nedostávaly kachny, importované s ujištěním, že jde právě a jedině o tyto ptáky botanického původu a že je tudíž nelze považovat za kachny obecné čili jedlé a nepůstní. Proti jejich požívání třeba na Velký pátek nemůže mít dobrý pámbůh žádné námítky. A veledůstojní otcové si podvázali brady ubrousky, těšíce se na požitek z křupavě upečené kachny stromové... // Škoda jen, že i toto vysvětlení je – kachna! // Skutečnost je šedá. Výraz „novinářská kachna“ se totiž zrodil teprve koncem 17. století v Německu, kde své cti a pověsti dbali vydavatelé novin označovali obzvláště divoké a hodně pochybné zprávy zkratkou N. T., což znamenalo non testatur – neověřeno. Nu, a protože ente znamená po německu kachnu (die Ente), stal se nevinný a chutný pták symbolem novinářského nesmyslu, podfuku a lži. SOUČEK, Ludvík. *Obrazový opravník obecně oblíbených omylů*. 1. vyd. Praha : Práce, 1981. 230 s. (Kamarád). Sg. 23385



Ente

In der Sonderbedeutung „Zeitungslüge“ begegnet Ente erst um 1850 nach dem Vorbild von gleichbed. frz. canard. Doch kommt 'blaue Enten' für „Lügen“ schon im 16. Jh. vor. Die 'kalte Ente' erscheint nordd. im 19. Jh. als 'Ente' „feines Mischgetränk“.

[*Kachna* Ve zvláštním významu „novinářská lež“ se kachna objevila poprvé kolem roku 1850 podle vzoru stejného významu, francouzského canard (kachna). Avšak označení „modré kachny“ pro „lhaní“ pochází již z 16. století, dříve než se v 19. století objevila severoněmecká „studená kachna“ (bowle z bílého vína a sektu) jako „jemný míchaný nápoj“. AK]

DUDEN Etymologie. Mannheim/Wien/Zürich : Dudenverlag, 1963. S.138.

Ente, die II. (ugs) falsche Meldung: die Nachricht von einem geheimen Treffen der Minister erwies sich als eine Ente.

[*Kachna* II. (hovorově) lživá zpráva: Zpráva o tajné schůzce ministra se ukázala jako kachna. AK]

DUDEN Bedeutungswörterbuch. Mannheim/Wien/Zürich : Dudenverlag, 1970. S. 207. Sg. 21904

Kachna novinářská = nepravdivá zpráva, die Ente, (S. N.), má se vůbec za špatné, ale jest to z francouzského a dobré. Vz o tom delší rozpravu v Pokroku 1876. č. 253.

Česko-německý slovník zvláště grammaticko-fraseologický, díl 1 sestavil František Št. Kott, professor c. k. Akademického gymnasia v Praze. V Praze. Tiskem a nákladem knihtiskárny Josefa Koláře. 1878. S. 656.

Kachna novinářská. Jinak vykládá věc. Vor. P. 143.: Reformací Lutherovou upadla legenda u Němců v pohrdání. Nazývali ji lugenda, z čehož lügende a lügente, konečně ente (kachna) ve smyslu lži novinářské.

Česko-německý slovník zvláště grammaticko-fraseologický, díl 6 Dodatky sestavil František Št. Kott, vysl. professor c. k. Akademického gymnasia v Praze. V Praze. Tiskem a nákladem knihtiskárny Františka Šimáčka. 1890. S. 402.

canard novinářská kachna

Anglicko-český slovník s dodatky. Antonín Osička, Ivan Poldauf. Praha, Academia 1970. Sg. 21520

CANARD, a sensational story, hoax, or false report, especially one circulated by newspaper. This use of the word in France dates from 17th century, and is said to have originated in the old expression, *vendre un canard à moitié*, to half-sell a duck, i.e., to pretend to sell, to cheat.

[*Kachna*, neuvěřitelný příběh, mystifikace, nebo falešná zpráva, hlavně ta, která obíhá v novinách. Užití tohoto slova ve Francii se datuje od 17. století a říká se, že pochází ze staré fráze prodávat kachnu zpola, tzn. předstírat prodej, podvádět. AK]

The Encyclopædia Britannica, Fourteenth edition 1929, Volume 4 Brain to Casting, p. 728.

tidnings||anka novinářská kachna

Švédsko-český slovník. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1966. S. 606. Sg. 20138

Synonymy till *tidningsanka* [synonyma pro novinářskou kachnu] falsk tidningsuppgift, rötmanadshistoria, bluff, båg, skräna, anka <http://www.synonymer.se/?query=tidningsanka>

canard 2. lidově povídačka, báchorka, smyšlenka; donner des canards a q. malovat komu straku na vrbě; ironicky lež (novinářská) kachna; v širším smyslu noviny prodávané na ulici, pouliční plátek, časopis

Slovník francouzsko-český. Jan Herzer a Čeněk Ibl, profesoři středních škol. V Praze, Nakladatelství J. Otty.

2. **CANARD** [kanar] n. m. (de canard 1; v. 1750). 1. Fam. et péjor. Fausse nouvelle : Vous n'aller pas croire tous les canards qu'on vous raconte (syn. BOBARD). 2. (1842). Fam. Journal : Tes ami t'ont proposé la rédaction en chef de ce noble canard, « l'Éveil de l'Ouest » (Duhamel) [syn. FEUILLE DE CHOU].

[1. *Familiárně a pejorativně Falešná novina: Nevěřte všem kecům (kachnám), které se povídají.* 2. (1842). *Familiárně Časopis: Tvůj přítel ti nabízí místo šéfredaktora v tom nóbl plátku.* AK]

Larousse dictionnaire de la langue française. LEXIS. 1992. P. 261 ISBN : 2-03-320219-4 (není v knihovně NÚV)

kachna, nepravdivá, vymyšlená zpráva v novinách, nehorázný výmysl. Víte, co by byla senzace? sólokapr? indiánská kachna? Že se někde něco stalo přirozeným způsobem, bez zázraku. K. Čap. Rubrika, kde se psává o „kocouru, jenž vyseděl vejce“ a kde se schraňují všechny americké kachny. Mach. Když se nějaká ta kachna do mé řeči připletla, maminka hlídala a hned mě přidržela: „No to snad přece nebude pravda?“ Svob.

Příruční slovník jazyka českého. Vydává třetí třída České akademie věd a umění. Díl II. K-M. V Praze 1937-1938. Státní nakl.

Nové knihy v knihovně

ŠKOLSTVÍ.

Školství : školský zákon, vyhlášky, předškolní, základní, střední, vyšší odborné a jiné vzdělávání, školy a školská zařízení, výkon ústavní a ochranné výchovy a preventivní výchovné péče, pedagogičtí pracovníci, vysoké školství : velká novela školského zákona od 1. 5. 2015 : redakční uzávěrka 11. 5. 2015. Ostrava : Sagit, 2015. (ÚZ – Úplné znění ; 1088) ISBN 978-80-7488-116-9 Sg. 7682

Rozvoj nadání žáků (§ 9) Ředitel školy zařadí žáka do třídy nebo skupiny žáků s rozšířenou výukou některého předmětu nebo skupin předmětů stanovených školním vzdělávacím programem ... na základě posouzení nadání a předpokladů žáka a se souhlasem zákonného zástupce žáka.

(3) Zadání písemné práce obsahuje název zadání, popřípadě výchozí text k zadání a způsob zpracování zadání. Pro každý termín písemné práce Centrum stanoví 10 zadání písemné práce, z nichž si žák jedno zadání vybere do 25 minut od převzetí zadání. Po uplynutí lhůty 25 minut žáci obdrží záznamové archy, do nichž zapíší číslo zvoleného zadání; poté již nelze zadání měnit.

VOJTĚCH, Jiří, TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena, DOLEŽALOVÁ, Gabriela, PATEROVÁ, Pavla, ÚLOVEC, Martin.

Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2014. 1. vyd. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2015. 99 s. (ISA – informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce). Publikace vznikla v rámci systémového projektu VIP Kariéra II – Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy. ISBN 978-80-7481-101-2 Sg. 7683

Návratové studium je určeno absolventům tříletých oborů středního vzdělání s výučním listem, kteří si chtějí doplnit vzdělání a složit maturitní zkoušku. I když absolventi návratového studia získali v průběhu předchozího vzdělávání dvě kvalifikace (výuční list a maturitu), mají zájem i o studium na vysoké škole. Jejich úspěšnost u přijímacího řízení je poměrně vysoká (více než 60 %), při vysokoškolském studiu již tak úspěšní nejsou, studium předčasně ukončí téměř polovina z nich. Celkově jsou svými odchody ze studia srovnatelní s absolventy maturitních oborů středních škol kategorie LO.

Zajímavé internetové adresy



Novinářská kachna podle Českého rozhlasu

Informace načerpané v rubrice Znovuobjevené knihy si můžete doplnit nebo zpochybnit na webové stránce Českého rozhlasu ČESKY A HEZKY (viz též Zpravodaj 7-8/2014). http://www.rozhlas.cz/cesky/puvoduslovi_zprava/novinarska-kachna--1338387



Eurofound slaví 40 let od svého založení

Posláním Eurofoundu je poskytovat znalosti, a tak napomáhat při rozvíjení sociální politiky a politiky vztahující se k práci v Evropě. Jeho hlavní úkoly jsou: monitorovat trend a vývoj v kvalitě práce a života; zkoumat a hodnotit politiku a praxi; rozšiřovat vědomosti a organizovat diskuse a výměnu zkušeností s cílovými skupinami. <http://www.eurofound.europa.eu/>

16:11 – 17:14, 1.03 hod.		
na zastávku	<1 min	
Os 2544 Praha-Hostivař Praha-Višovice	16:11 16:21	
2015 Praha-Višovice Praha-Modřany zastávka	16:30 16:44	
přestup	9 min	
341 Nádraží Modřany Dolní Břežany, náměstí	16:53 17:13	
do cíle dorazíte za	1 min	

Vyhledávání spojení veřejnou dopravou na mapy.cz

Služba je zatím ve zkušebním provozu, ale i tak vás může překvapit kombinacemi, které by vás třeba nenapadly. Funguje po celé republice. Zadání na ukázkou jsme vybrali záměrně tak, aby cíle nebylo možné dosáhnout jediným spojem a jen jedním druhem prostředku veřejné dopravy. Problémem může být zpoždění prvního spoje, které pak naruší celý plán. <http://www.mapy.cz/>



Bridge Band

O Bridge Bandu jsme poprvé psali ve Zpravodaji 12/2006. Kromě jiných aktivit stále ještě hraje za pěkného počasí každé odpoledne mezi 13:00 a 15:30 na Karlově mostě, tak na to pamatujte, až budete poblíž. Více se dozvíte na <http://www.bridgeband.cz/>



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>