

z p r a v o d a j

XXVI. ročník

11

2015

TÉMA

- 2 Editorial
Botswana a její krátká historie, Alexander McCall Smith a jeho knihy, nadbytečná kvalifikace, Daylight Saving Time, názory Edwarda Morgana Forstera na vzdělávání a zkoušky.
- 3 Učení založené na práci jako součást dalšího odborného vzdělávání a přípravy
Work Based Learning – WBL.
- 5 No tak jó, když jinak nedáte!
Odkud k nám přišlo slůvko jo.
- 6 Chránit investice do vzdělávání snižováním nadbytečné kvalifikace v EU
Výsledky šetření Cedefopu.
- 9 Hodnota profesních kvalifikací podle NFER
Výzkum literatury zabývající hodnotou profesních kvalifikací ve Spojeném království.
- 10 Vývoj profesní přípravy v Botswaně
Základní údaje o zemi, struktura vzdělávacího systému, Botswanský úřad pro odborné vzdělávání.
- 12 Nové přírůstky do Oxfordského slovníku
Užší výběr pro Slovo roku 2015 a vítěz 😊
- 13 Vyučování cizím jazykům v základních školách v Evropě v roce 2013
Statistické informace, které Eurostat vydal u příležitosti Evropského dne jazyků 2015.
- 14 Co nového v časopisech
*Bref du Céreq, 2015, č. 335, 336, 337, 338, 339; research*eu, 2015, č. 44.*
- 15 Nové knihy v knihovně
Škola bez poražených; Povaha změny; Oborové didaktiky; Stručné dějiny československé; Zkouška z českého jazyka pro trvalý pobyt v ČR; Kameny domova.
- 16 Zajímavé internetové adresy
EQAVET; Elm – Evropský časopis pro celoživotní učení; Švejkovy sochy v Putimi a ve světě.

Editorial



Díváte se na budovu Národního shromáždění v Gaborone, hlavním městě afrického státu Botswana. Do Ottova slovníku naučného nemá smysl nahlížet, protože Botswana dosáhla nezávislosti na Británii až v roce 1966. Prvním prezidentem se stal Seretse Khama. Botswana je demokratická republika, která se příliš neobjevuje ve zprávách, protože je sice stále ještě počítána mezi rozvojové země, funguje však normálně. Život v Botswaně popisují knihy

zimbabwsko-britského spisovatele Alexandra McCall Smithe, publicisty a vysokoškolského pedagoga, který své vzdělání získal ve Skotsku a v Zimbabwe. Úvodní kniha série o Madam Ramotse se jmenuje První dámská detektivní kancelář (The No. 1 Ladies' Detective Agency) a je i s některými dalšími díly série k vypůjčení v knihovně. O Botswaně se zde však zmiňujeme proto, že v tomto čísle Zpravodaje je článek o vytvoření botswanského Národního rámce kvalifikací. Čerpali jsme z německého časopisu, i když botswanský NRK je zahrnut také v publikaci Cedefopu, která nese název Globální inventář regionálních a národních rámců kvalifikací (Global inventory of regional and national qualifications frameworks). Z toho vyplývá, že národní rámce kvalifikací nejsou evropskou specialitou. Výtah z inventáře vyjde jako příloha některého z příštích čísel Zpravodaje.

O nadbytečné kvalifikaci mladých lidí v Evropě jsme psali v říjnovém Zpravodaji, kdy jsme čerpali ze zprávy pro EurActiv. V tomto čísle se můžete seznámit s tím, jak problém nadbytečné kvalifikace osvětlují výsledky šetření Cedefopu. Ze šetření vyplývá, že mladí zaměstnanci, kteří mají vyšší vzdělání, než vyžaduje jejich pracovní místo, dostávají nižší plat a v některých případech jsou i diskriminováni. Ve srovnání míry nadbytečné kvalifikace mladých lidí ve věku 24–35 let ve všech 28 zemích EU je Česká republika s 34 % na čtvrtém místě za Spojeným královstvím a Chorvatskem (40 %) a Rakouskem (35 %).

Zatímco v Evropě se přepíná na letní čas, v USA se stejné opatření nazývá čas šetřící denní světlo (Daylight Saving Time – DST). Současný DST platí od roku 2005, kdy Kongres změnil jeho začátek z první neděle v dubnu na druhou neděli v březnu a konec z poslední neděle v říjnu na první neděli v listopadu. Časopis TIME uspořádal anketu mezi čtenáři, kteří si měli zvolit jednu ze tří možností: zachovat status quo, zrušit DST, zavést DST po celý rok. Více než tři pětiny čtenářů hlasovaly pro celoroční zavedení DST, o zbylé necelé dvě pětiny se podělily další dvě možnosti; návrh na zrušení DST měl o něco víc přívrženců, než bylo zastánců statusu quo.

Edward Morgan Forster (1879-1970), anglický romanopisec, který po studiích v Cambridge žil v Řecku a v Itálii, se o vzdělávání vyjádřil takto:

Dokud je vzdělávání spojeno s vyděláváním, dokud se do určitých zaměstnání nedostanete bez zkoušek, musí být tento zkouškový systém brán vážně. Kdyby se vynalezl jiný žebřík k pracovním místům, z takzvaného vzdělávání by se hodně ztratilo a člověk by nebyl ani o špetku hloupější. (As long as learning is connected with earning, as long as certain jobs can only be reached through exams, so long must we take this examination system seriously. If another ladder to employment was contrived, much so-called education would disappear, and no one would be a penny the stupider.)

Tak o tom turzení můžete ve volných chvílích přemýšlet!

AK

Učení založené na práci jako součást dalšího odborného vzdělávání a přípravy

V dalším odborném vzdělávání a přípravě (OVP) neexistuje všeobecně uznávaná definice učení založeného na práci (*Work Based Learning – WBL*). Koncepte učení založeného na práci (UZP) v dalším OVP se liší jak mezi zeměmi, tak uvnitř jednotlivých zemí. Vyskytují se přesahy s dalšími pojetími, např. s profesní přípravou na pracovišti (*on-the-job training*), s učením na pracovišti (*workplace learning*) nebo s profesní přípravou vztahující se k určité práci (*work-relevant training*). Kromě toho je UZP často spojováno spíše s počátečním než s dalším OVP.

Pro účely studie (*Work-based learning in continuing VET*) je učení založené na práci definováno jako:

- záměrné a strukturované neformální učení;
- učení relevantní současným či budoucím úkolům žáka¹;
- učení v pracovním kontextu, to znamená na pracovišti, v uspořádání, které simuluje pracoviště, nebo mimo pracoviště, ale se specifickými učebními úkoly, které musí být přímo používány na pracovišti a takto být pojímány.

Dostupné znalosti o UZP v dalším OVP jsou stále velmi kusé a nedostačující pro zlepšování praxe a politiky. Chybí též komplexní, srovnatelné a spolehlivé statistické údaje na evropské úrovni i na národních úrovních, které by se týkaly speciálně UZP v dalším OVP. Na základě existujících dat ze šetření další profesní přípravy (*continuing vocational training survey – CVTS*), ze šetření evropských pracovních podmínek (*European working conditions survey – EWCS*) a ze šetření vzdělávání dospělých (*adult education survey – AES*) lze odhadnout, že průměrná míra účasti zaměstnaných dospělých ve formálním a neformálním UZP v dalším OVP je v EU vyšší než 20 %.

Nabídka a poptávka dalšího OVP založeného na práci: hlavní charakteristiky

Nejvýznamnějšími poskytovateli dalšího OVP založeného na práci bývají zaměstnavatelé. Více než polovinu profesní přípravy zkoumané ve studii poskytovali pracovníci podniků (např. služebně starší zaměstnanci, pracovníci oddělení lidských zdrojů, odborníci), dále obchodní instituce, u nichž není vzdělávání a profesní příprava hlavní činností (většinou dodavatelé různého vybavení, kteří poskytují školení začátečníkům v užívání tohoto vybavení). Formální vzdělávací instituce poskytují jen malou část vzdělávání v této oblasti.

Podniky poptávající další OVP většinou výslovně nežádají o přípravu založenou na práci, ve skutečnosti ovšem chtějí UZP nebo jeho prvky, aniž by si to uvědomovali. To způsobuje nedostatečné povědomí o tom, co UZP vlastně je.

Nedostatečná nabídka dalšího OVP založeného na práci nebývá důvodem k tomu, že se zaměstnavatelé rozhodnou pro jinou formu profesní přípravy. Poptávku po UZP v dalším OVP ovlivňuje např. druh sektoru, zákonné požadavky, zákazníci vyžadující kompetentní personál, financování UZP z veřejných prostředků a všeobecný postoj k formám učení založeného na práci v dané zemi.

Strategie pro další OVP založené na práci: nápomocné, umožňující a lhostejné

Strategie pro UZP v dalším OVP jsou ovlivňovány různými aktéry. Strategie EU poskytuje orientaci a inspiraci národním strategiím, posiluje spolupráci a může mít vliv prostřednictvím specificky zaměřeného financování, např. z Evropského sociálního fondu. Sociální partneři a další zainteresované strany, např. profesní orgány nebo sektorové organizace, mohou také ovlivňovat strategie UZP v dalším OVP a posilovat tuto formu učení, např. propagačními aktivitami. Regulovaná povolání by mohla vyžadovat další OVP v pravidelných intervalech pro zachování licence pro výkon povolání, i když formy profesní přípravy běžně nejsou specifikovány a jsou ponechány na rozhodnutí poskytovatelů.

Národní a/nebo regionální úřady obvykle přímo neregulují UZP pro další OVP pro zaměstnance, protože o dalším OVP rozhodují zaměstnavatelé a zaměstnanci. Všeobecná práva na další OVP a na přístup k finančním zdrojům jsou sice často zaručována veřejnými úřady, formy profesní přípravy ale nebývají specifikovány. Může však být poskytnut rámec, který usnadňuje využití dalšího OVP založeného na práci a obsahuje různé aktivity, např. specificky zaměřené programy.

Toto všechno ovlivňuje podobu národních strategií a výslednou diverzitu praxe v Evropě.

Pro kategorizaci strategií jednotlivých zemí pro další OVP založené na práci lze použít pět kritérií:

- UZP je uznáváno jako běžný a přijatelný způsob dalšího OVP;

- programy zaměřené specificky na UZP existují na národní, regionální nebo sektorové úrovni;
- je možné financování profesní přípravy a učení, které obsahují prvky založené na práci;
- jsou uznávány výsledky učení získané při práci neformálním a informálním způsobem;
- zainteresované strany (např. sociální partneři) mají zájem o UZP v dalším OVP a aktivně ho podporují a propagují.

Strategie dalšího OVP mohou být podle svého vztahu k UZP definovány jako *podporující*, *umožňující* nebo *lhostejné*.

Podporující strategie splňují všech pět kritérií. Anglie byla v této studii identifikována jako příklad země s podporující strategií pro UZP v dalším OVP. *Umožňující* strategie splňují pouze některá z pěti kritérií. Do této kategorie spadá Francie, protože první dvě kritéria dostatečně splňuje. *Lhostejné* strategie ověřují jen jedno nebo žádné z kritérií. Sem patří například Bulharsko – programy dalšího OVP založené na práci mohou být financovány z veřejných/evropských fondů, další čtyři kritéria však splněna nejsou.

Učení založené na práci v dalším OVP a kaleidoskop praxe

Zjištění studie potvrzují, že formy, systémy a praxe UZP v dalším OVP jsou velmi rozmanité. Liší se délkou trvání (od několika hodin až po několik měsíců), načasováním (v pracovní době nebo mimo ni; celodenní nebo necelodenní), počtem účastníků kurzu, původem školitelů (interní zaměstnanci nebo externí vzdělavatelé z institucí poskytujících profesní přípravu) a místem profesní přípravy (na pracovišti, mimo pracoviště nebo kombinace obou míst). Většina specifických příkladů poskytnutých respondenty studie byla kombinací praxe na pracovišti a mimo pracoviště, někdy také s prvky e-learningu. Tyto přístupy se liší i podle toho, jak je učební proces veden (především samostatně regulované učení, především instruktorem regulované učení nebo kombinace obou), a mírou spolupráce s ostatními účastníky učebního procesu.

Na základě analýzy praktických příkladů je UZP v dalším OVP často součástí širšího souboru profesní přípravy zahrnujícího různé formy profesní přípravy s různou mírou regulace instruktory a žáky a spolupráce i individuálního učení. Může se např. začít s instruktorem vedenou přípravou mimo pracoviště, která je zaměřena na poskytování informací, doplňovanou flexibilními prvky e-learningu, a pak přejít do samostatně řízené a spolupracující části s praktickými příklady pracovní simulace a později samotným učením na pracovišti pod dohledem mentora.

Studie ukazuje, že formy, modely a praxe UZP používané v dalším OVP jsou do určité míry určovány také druhem sektoru a jeho charakteristikami. Např. v sektoru dopravy a přepravy je e-learning užitečným nástrojem pro svou flexibilitu, protože může být virtuálně použit kdykoliv a kdekoliv na světě pro zaměstnance v různých dopravních prostředcích. V sektorech, které vyžadují přípravu na technických systémech, je učení na simulovaných pracovištích považováno za zvláště prospěšné. Zjištění studie potvrzují, že zaměstnavatelé považují simulované pracovní prostředí za dobrou metodu profesní přípravy v mnoha různých technických systémech, protože žáci mohou být systematicky školeni na několika technických systémech zároveň, čímž se ušetří čas. Náklady na UZP v simulovaném pracovním prostředí bývají vysoké, protože se používají technické systémy s nejmodernějším vybavením, a proto je prospěšné poskytovat je v kolektivním uspořádání nebo financování, např. ve vzdělávacích institucích řemeslnických komor. V některých sektorech to může být povinností, jak ukazují příklady ze švédského sektoru dopravy a přepravy nebo italského zemědělsko-potravinářského sektoru. Tyto právní požadavky mohou ovlivňovat formy, modely a praxi dalšího OVP stanovováním standardů a obsahu profesní přípravy.

Většina zaměstnavatelů dotazovaných ve studii uvedla, že profesní přípravu poskytovali jejich vlastní instruktoři. Zaměstnavatelé a poskytovatelé profesní přípravy se shodují v tom, že praktické zkušenosti s oblastí, v níž budou instruktoři v UZP školit, jsou důležitým kritériem pro jejich výběr. Specializace v poskytování UZP je hlavně chápána jako specializace ve specifických pracovních úkolech, kterým mají žáky naučit, ne jako specializace ve smyslu školení žáků s použitím UZP jako metody. Zdá se, že instruktorů, kteří jsou řádně proškoleni v používání UZP, je nedostatek. Většina poskytovatelů profesní přípravy předpokládá, že standardní postupy vzdělávání a výběru instruktorů zaručí, že budou kompetentní i pro UZP.

Názory zainteresovaných stran: výhody, nevýhody a úkoly

Dotazovaní vyjmenovali různé výhody, potřeby a úkoly týkající se UZP v dalším OVP. Další OVP založené na práci je vnímáno jako efektivní způsob profesní přípravy a kombinování rozvoje individuálních kompetencí s prací v podniku. Je považováno za prostředek ke zvýšení relevance a flexibility profesní přípravy. Dotazovaní zdůrazňovali zejména prospěšnost přímého spojení učení s pracovním prostředím, relevanci kompetencí, které mohou být posilovány UZP, a komparativně snadnou aplikaci kompetencí do každodenní

pracovní praxe. Další OVP založené na práci je považováno za užitečné jak pro uvádění nových pracovníků, tak pro další rozvoj stávajícího personálu.

Respondenti dotazovaní ve studii však uvádějí nedostatečné povědomí o UZP a pochopení jeho účelu a potenciálu v dalším OVP jako hlavní překážky pro jeho větší a lepší využití. UZP je podle nich často vnímáno jako dosti vágní forma učení s nejasnými výsledky. Materiály a směrnice pro UZP v dalším OVP a příklady dobré praxe tak mohou sloužit jako zdroj inspirace a být prospěšné společně s kampaněmi zvyšujícími povědomí o UZP. Mezi další zmíněné úkoly patří odpovídající vzdělávání a profesní rozvoj instruktorů dalšího OVP ve specifických UZP a ve validaci výsledků učení dosažených prostřednictvím UZP.

Závěry a klíčové poznatky

Potenciál UZP v dalším OVP pro podporu vzdělávání dospělých a rozvoj lidských zdrojů v podnicích není ještě plně využíván. Politici činitelé, sociální partneři a další zainteresované strany by měli zvážit tyto klíčové činnosti:

▪ Zlepšení informací a statistických dat o UZP v dalším OVP

Vyčerpávající, spolehlivé a srovnatelné údaje, které popisují účast dospělých v různých podobách formálního, neformálního a informálního dalšího OVP založeného na práci je v jednotlivých členských státech EU nezbytným předpokladem pro rozumnou analýzu, která podporuje politiku a rozhodování založené na důkazech.

▪ Zavedení politických rámců dalšího OVP založeného na práci

UZP by se mělo stát integrální součástí politiky, zákonů a finančních nástrojů zaměřených na další OVP a mělo by být kriticky posuzováno, zda existující struktury ve skutečnosti zpomalují, nebo posilují další OVP

založené na práci. Prostor pro UZP v dalším OVP by měl být vytvořen i bez přímého vyžadování jeho využití – existují mnohé cesty, jak toho dosáhnout. Je třeba zvážit a zhodnotit, zda by UZP mělo být pevněji integrováno do formálního poskytování dalšího OVP.

▪ **Podporování spolupráce a idey sdílené odpovědnosti**
Další OVP je poskytováno řadou vzdělávacích institucí a je spojeno s trhem práce i se sektorovými charakteristikami. Odpovědnost za stanovení politiky a za dohled nad poskytováním dalšího OVP spočívá na množství zainteresovaných stran. V posilování UZP v dalším OVP je klíčová aktivní role a spolupráce všech zainteresovaných stran, jde o sdílenou odpovědnost.

▪ Zvyšování povědomí a zlepšování znalostí o prospěšnosti UZP v dalším OVP a o metodách jeho poskytování

Metodická vodítka, nástroje a další materiál včetně osvědčených příkladů z praxe, které slouží jako zdroj inspirací, by mohly zvýšit kvantitu a kvalitu dalšího OVP založeného na práci. Důležitá je také adekvátní příprava a odborný rozvoj instruktorů zaměřený na specifické požadavky učení založeného na práci. Rovněž by měly být lépe chápány, využívány a podporovány informální aktivity UZP v podnicích.

AK

¹ Termín *žák* je v textu používán v širokém slova smyslu místo neobratného termínu *učící se*.

Pramen:

Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe. Research paper No 49. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 71 s. ISBN 978-92-896-1933-2

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5549>

No tak jó, když jinak nedáte!

V říjnovém editoriale jsme psali, že lucembursky *ano* se řekne *jo*. Někteří čtenáři se ptali, zda ono *jo* nepřišlo do Čech s Janem Lucemburským. Podívali jsme se do osvědčeného Slovníku spisovného jazyka českého (Nakladatelství Československé akademie věd, 1960), kde se to sice nepotvrzuje, ale zato je tam názorně ukázáno, kolik se toho dá vyjádřit takovým slůvkem z obecné češtiny.

jo, jó (nář. ju, jú) přisl. (z něm.) ob. 1. (ps. též jojo, jojojo apod.) *ano*: jó, přitakal a šel po svém; no jo, smutně přisvědčuje; zejtra je neděle, že jo?; to víš, že jo; je to chlap, to zas jo; nesviťte do očí, jo?; ty někoho přesvědčíš, ty jo!; a to ju, souhlasil hlučně; horlivě přitakal: „Toť jú, toť jú!“ 2. *zdůrazňuje, stupňuje výpověď; skutečně, doopravdy, opravdu*: dnes je jo v dobré náladě; jsme na tom jó mizerně

jo, jó (též jojo, jojojo apod.) citosl. ob. *vyjadřuje různé nálady, nejčastěji lítost, překvapení, nelibost*: jo to holt každá neumí (Něm.); i jojo, léta jsou léta (Rais); jo milá paní, on se nezdál

AK

Chránit investice do vzdělávání snižováním nadbytečné kvalifikace v EU

Šetření Cedefopu ukázalo, že 29 % dospělé populace nemá kvalifikaci v souladu s vykonávaným zaměstnáním – většina z nich má nadbytečnou kvalifikaci. Přibližně čtvrtina vysokoškoláků pracuje na místech, která jsou pod jejich úrovní kvalifikace – to je plýtvání veřejnými prostředky a snižování hodnoty dalšího vzdělávání.

Zhruba před 30 lety bylo kvalitní vysokoškolské vzdělání zárukou získání odpovídajícího zaměstnání. Nyní je situace mnohem složitější. Je těžké najít zaměstnání odpovídající kvalifikaci. Mluví se o nadbytečně kvalifikovaných nebo překvalifikovaných¹ absolventech.

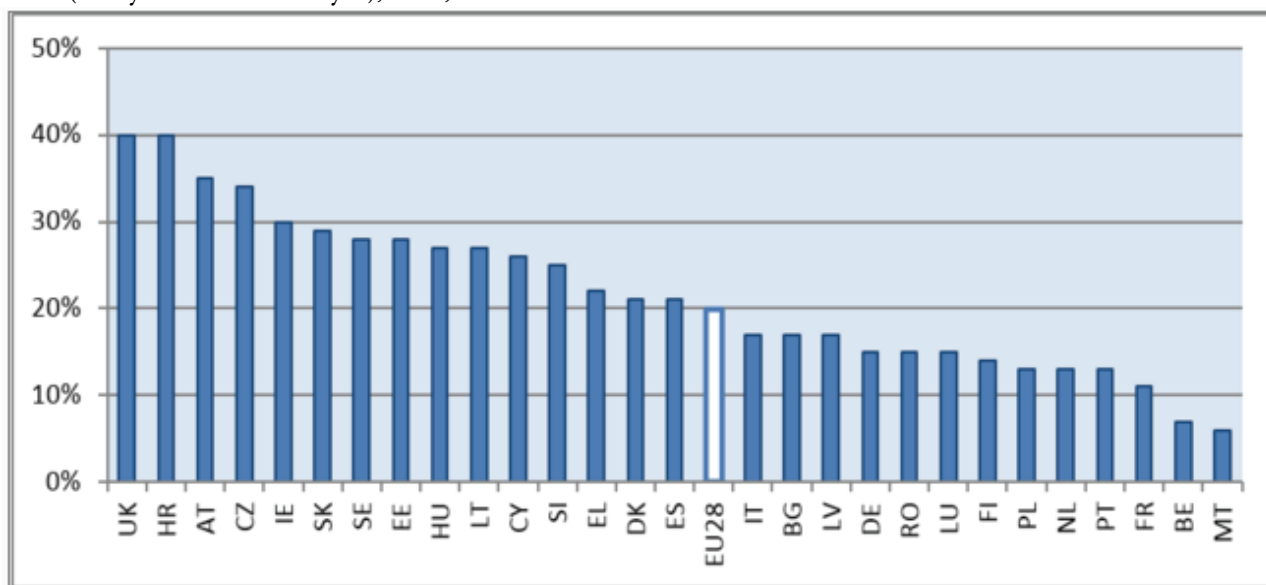
Nesoulad v kvalifikacích je obvykle chápán jako situace, kdy zaměstnavatelé nemohou obsadit volná místa v době, kdy je vysoká nezaměstnanost. Nesoulad v kvalifikacích je však rozsáhlejší. Nezasahuje jen ty, kdo hledají práci, ale ovlivňuje většinu pracovních sil. Může brzdít hospodářskou produktivitu a snižovat individuální potenciál, zvláště v případě, kdy vysokoškoláci pracují v zaměstnáních, která jim neumožňují rozvíjet a využívat získané kvalifikace.

K nesouladu v kvalifikacích dochází v případě, kdy se formální kvalifikace jednotlivce odchylují od těch, které jsou vyžadovány pro přijetí do zaměstnání a výkon práce. Se zvyšujícími se úrovněmi vzdělání ve většině evropských zemí – v souladu s cílem strategie Evropa 2020 – a s ekonomikou charakterizovanou sla-

bým nárůstem počtu pracovních míst, panují obavy, že mnozí mladí lidé nyní akceptují i zaměstnání, která jsou pod jejich kvalifikační úrovní. Několik studií, které sledují mladé lidi po delší časový úsek, potvrzuje, že vstup na trh práce v době hospodářské recese způsobuje nadbytečnou kvalifikaci, která může „vyděsit“ mladé absolventy na mnoho let dopředu.

Najít místo, které je v dobrém souladu s kvalifikací, je v poslední době zvláště obtížné. Podle Evropského šetření kvalifikací a zaměstnání (*European Skills and Jobs – ESJ*), které provedl Cedefop, připouští 52 % dospělých zaměstnanců v EU z těch, kteří hledali zaměstnání po roce 2011, že měli málo příležitostí k nalezení místa, které by bylo v souladu s jejich kompetencemi a kvalifikacemi. U těch, kdo vstupovali do zaměstnání před hospodářskou krizí v roce 2008, to bylo 32 %. V současné době je přibližně pětina mladších pracovníků v EU (čtvrtina z nich s vysokoškolským vzděláním) pro zaměstnání, která zastávají, překvalifikována (viz obr. 1).

Obrázek 1: Průměrný podíl mladých zaměstnanců (ve věku 24–35 let) s vyšší kvalifikací, než potřebují pro své pracovní místo (nadbytečně kvalifikovaných), 2014, EU 28



Nadbytečná kvalifikace pro pracovní místo je vyšší u mladých pracovníků a postihuje většinou ženy, i když genderové rozdíly jsou specifické pro jednotlivé země. Převážně jsou zasaženi absolventi terciárního

vzdělávání, zvláště z určitých oborů, např. z humanitních, jazykových a uměnovědných, z dalších společenských věd a také z ekonomických a právnických oborů (viz obr. 2).

Obrázek 2: Podíl absolventů terciárního vzdělávání s vyšší kvalifikací, než potřebují pro výkon svého zaměstnání (nadbytečně kvalifikovaných) podle oboru studia, 2014, EU 28



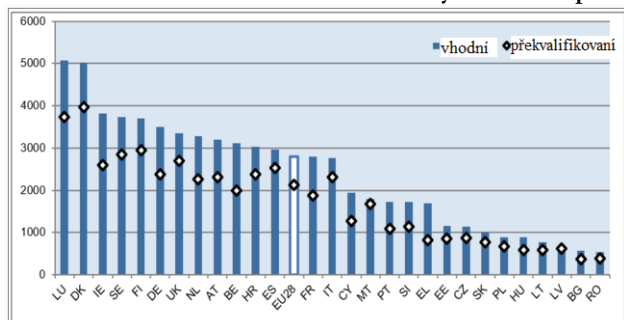
Hospodářská krize si vybírá svou daň. Údaje ze šetření Cedefopu zaměřeného na evropské kvalifikace a zaměstnání (*European Skills and Jobs – ESJ*) potvrzují, že u lidí, kteří absolvovali nejvyšší úroveň vzdělávání po roce 2008, je významně vyšší pravděpodobnost, že budou nadbytečně kvalifikováni, než u kohort dřívějších absolventů. Pravděpodobnost nástupu do zaměstnání na místo neodpovídající kvalifikaci se zvyšuje po (delší) době nezaměstnanosti či neaktivity (péče o dítě, nemoc) a hrozí velkému počtu nezaměstnaných v EU.

Nadbytečná kvalifikace je mnohem výraznější v určitých druzích zaměstnání. U lidí s nestandardními úvazky (na zkrácenou dobu, neformální nebo dočasné agenturní smlouvy) nebo zaměstnaných v malých podnicích je mnohem pravděpodobnější, že jejich vzdělání nebude dostatečně využito. Výskyt nadbytečné kvalifikace je vyšší u lidí, kteří jsou zaměstnáni v jednoduchých povoláních, u pracovníků ve službách a v obchodě, při obsluze strojů a zařízení.

Cena placená za nevyužívání kvalifikací

Lidé, kteří najdou zaměstnání pod svou úroveň kvalifikace, jsou méně placeni a spokojeni s prací ve srovnání s těmi, kteří mají místo odpovídající jejich vzdělání. Údaje ze šetření ESJ ukazují, že nadbytečně kvalifikovaní zaměstnanci v EU dostávají v průměru o 22 % nižší hodinovou mzdu než pracovníci v zaměstnáních odpovídajících jejich vzdělání – u vysokoškoláků je to až 24 % (viz obr. 3).

Obrázek 3: Průměrné hrubé měsíční mzdy absolventů terciárního vzdělávání dle souladu vzdělání s vykonávanou prací



Není jednoduché pochopit, proč nadbytečně kvalifikovaní lidé se stejnými diplomy jako jiní vysokoškoláci dostávají nižší plat.

Ekonomové souhlasí s tím, že nižší mzdy odrážejí horší produktivitu v zaměstnání, je však obtížné zjistit, zda je problém v tom, že nadbytečně kvalifikovaní lidé mají nižší dovednosti a kompetence než jiní vysokoškoláci, nebo že jsou méně školeni při práci či mimo práci, nebo že jejich každodenní rutinní a jednoduché pracovní úkoly snižují potenciální produktivitu.

Jiní se domnívají, že lidé se dočasně ocitají v nevhodných zaměstnáních v důsledku nedostatečných informací při přijímání na straně uchazečů o zaměstnání i zaměstnavatelů nebo že si lidé záměrně vybírají taková zaměstnání kvůli příjemným okolnostem nebo vlastnostem pracovního místa (umístění pracoviště, soulad práce a života, jistota práce), které jim kompenzují nižší příjem.

Množství dat získaných z ESJ umožňuje tyto teorie otestovat. Je možné rozebrat rozdíly ve mzdách mezi nadbytečně a vhodně kvalifikovanými pracovníky a pochopit důvody nižšího platu u nadbytečně kvalifikovaných (viz tabulka).

Tabulka: Rozložení rozdílů v hrubé mzdě mezi nadbytečně kvalifikovanými a vhodně kvalifikovanými absolventy terciárního vzdělávání, 2014, EU 28

Příčiny rozdílů	%
Nevysvětlené (možná diskriminace vůči pracovníkům s nadbytečnou kvalifikací či jiné neznámé faktory)	52
Lidský kapitál (obor studia, věk, služební věk, školení, delší doba mimo pracovní poměr)	14
Zaměstnání (smlouva, délka pracovní doby, pracovní úkoly, povyšování)	7
Kompetence potřebné v zaměstnání (základní, digitální, sociální)	7
Motivace k práci (shoda se znalostmi a dovednostmi, příjemné prostředí, kariérní růst)	7
Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi	7
Mobilita pracovních sil (změna zaměstnání/lokace)	4
Překážky před zaměstnáním (bydlení, rodinné nebo finanční problémy)	2

Ze zaměření na absolventy vysokých škol, kteří jsou nejvíce ovlivněni nadbytečnou kvalifikací, jasně vyplývá, že nadbytečně kvalifikované a vhodně kvalifikované skupiny se rozcházejí, pokud jde o charakteristiky lidského kapitálu a to má významný podíl na rozdílu v jejich mzdách.

Lidé s nadbytečnou kvalifikací dostávají nižší mzdy, protože jsou většinou mladší a strávili méně let v zaměstnání zlepšováním svých kompetencí. Mají také málo příležitostí k dalšímu získávání dovedností a kompetencí, protože dostávají méně školení vztahujícího se k zaměstnání. Byli častěji nezaměstnaní před

přijetím současného místa. Studium strojírenství nebo pedagogiky vede k vyšším mzdám než specializace v humanitních oborech, odkud často pocházejí lidé s nadbytečnou kvalifikací.

Nadbytečně kvalifikovaní jsou obvykle zaměstnání na malých pracovištích v soukromém sektoru. K výkonu práce jim postačuje základní gramotnost a dovednosti v IKT, méně potřebují další generické kompetence na vysoké úrovni. Charakteristika a náročnost na kompetence u pracovních míst pro vysokoškoláky přispívají společným dílem k rozdílu mezi platy vhodně kvalifikovaných a překvalifikovaných zaměstnanců.

Lidé s nadbytečnou kvalifikací nebývají motivováni informacemi o vhodnosti svých kvalifikací a kompetencí nebo znalostmi o výhledech daného zaměstnání na trhu práce (např. o platech, dalších požitcích, kariérních vyhlídkách). Rozhodují se spíše podle jiných kritérií, například blízkosti podniku k svému bydlišti a míry jistoty zachování pracovního místa.

Okolnosti ovlivňující absolventy vysokých škol v době, kdy hledají práci, mají do určité míry vliv i na riziko, že přijmou nevhodné místo. Před přijetím současného místa se lidé s nadbytečnou kvalifikací potýkali s většími osobními omezeními a museli se přesunout do zcela odlišného zaměstnání, než v kterém byli předtím (nejpravděpodobněji kvůli naléhavé potřebě rychle najít jiné místo a nezůstat nezaměstnaní).

Navzdory velkému souboru faktorů, které šetření ESJ bralo v úvahu, zůstal velký podíl (52 %) platové diskrepance mezi lidmi s nadbytečnou kvalifikací a ostatními pracovníky nevysvětlený (viz tabulka na straně 7). Důležité jsou i další individuální nebo pracovní charakteristiky, které nebyly v analýze zvažovány. Projevují se také v tom, že nadbytečně kvalifikovaní dostávají na trhu práce nižší odměny, i když mají stejné schopnosti jako vhodnější pracovníci, což je známkou jejich diskriminace.

Nadbytečně kvalifikovaný, a přitom nedostatečně kompetentní?

Ne všichni pracovníci vstupující do zaměstnání, které není v souladu s jejich kvalifikací, jsou nezpůsobilí ho vykonávat nebo potřebují dále rozvíjet své kompetence.

Údaje ESJ ukazují, že čtyři z deseti nadbytečně kvalifikovaných pracovníků připouštějí, že mají prostor pro zlepšení, aby se stali ve svém zaměstnání plně kompetentními. Podniky, které přijímají nadbytečně kvalifikované pracovníky, také očekávají zvýšení produktivity v důsledku kreativity a inovací, které nadbytečně kvalifikovaní mohou vnést do své práce v porovnání s méně vzdělanými pracovníky.

Většina nadbytečně kvalifikovaných však zůstává v bezperspektivních zaměstnáních, která omezují příležitosti k dalšímu zlepšování kompetencí nebo kariérnímu postupu. Zatímco 31 % těch, jejichž zaměstnání je ve shodě s kvalifikací, bylo v průběhu práce povýšeno, u nadbytečně kvalifikovaných to bylo jen 22 %.

Z této analýzy vyplývá, že nadbytečnou kvalifikaci může zmírnit pouze mnohostranné politické řešení. Někteří nadbytečně kvalifikovaní pracovníci nakonec během doby postoupí na vhodnější pracovní místa. Zaměstnavatelé a političtí činitelé by měli hledat cesty, jak inovovat pracoviště a kvalitu práce, aby se pokračující nedostatečné využívání kvalifikací nezakořenilo. K tomu jsou potřebné inovační stimuly pro vzdělávání, protože standardní nástroje profesní přípravy mohou být méně účinné pro pracovníky, kteří mají v porovnání se svými spolupracovníky, větší míru odborných zkušeností. Podněty pro mobilitu na trhu práce musí vést k pracovním místům s vyšším potenciálem a pomáhat lidem, kteří jsou nuceni změnit povolání nebo pracoviště, protože jsou v nouzi, se zaměřeným odborným vzděláváním, bydlením a sociální politikou. Šetření ESJ objasňuje, že je velmi potřebné šíření informací o trhu práce žákům a jejich rodičům tak, aby byli lépe informováni o vzdělávání a profesní přípravě i o možnostech volby životní dráhy.

AK

¹ Termín *překvalifikovaný* raději moc nepoužíváme, protože má i jiný význam, např. *překvalifikovat* trestný čin.

Pramen: ESJ survey INSIGHTS – Safeguarding education investments: Mitigating overqualification in the EU.
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/statistics-and-indicators/statistics-and-graphs/esjsurvey-insights>

Přečetli jsme za vás

Vtipný a výstižný článek Evy Klíčové se zabývá současnou situací ve vzdělávání, kde „Žáci a studenti se už dávno neučí, ale vybavují se kompetencemi. ... Rezignuje se na obtížně (čtením) získávané vyprávěcí struktury, které mají delší časovou spojitost. I toto je součástí jakési naší narativní negramotnosti, neschopnosti porozumět složitějším, propojenějším a obsáhlejším textům. I dnešní středoškolské učebnice vypadají spíše jako Mateřídouška – vedou obrázky, stripky a stručné textíky v rámečcích.“

Pramen: Klíčová, Eva. Negramotní Einstein přicházejí. PRÁVO, Salon, 19. 11. 2015, s. 5.

K vypůjčení v knihovně NÚV.

Hodnota profesních kvalifikací podle NFER



Národní nadace pro pedagogický výzkum (Angleie, Wales a Severní Irsko) provedla výzkum literatury zabývající se hodnotou profesních kvalifikací, které ve Velké Bri-

tánii poskytují členové Rady pro kvalifikace (Joint Council for Qualifications). Bylo hodnoceno 16 krátkých textů týkajících se kvality profesních kvalifikací.

Vyhodnocení probíhalo od února do dubna 2015 a hledalo odpovědi na následující otázky:

- Jak je definována hodnota profesních kvalifikací?
- Jaká je vykázaná hodnota profesních kvalifikací (např. výhody pro konkrétního žáka, podnikání a ekonomiku)?
- Existují ve výzkumu hodnoty profesních kvalifikací nějaké mezery, a pokud ano, jaké další informace by byly užitečné?

Hlavní zjištění

Průzkum literatury odhalil, že existují výhody pro všechny strany zainteresované v odborném vzdělávání mladých lidí.

Výhody pro žáky

Ukázalo se, že pro samotné žáky má odborné vzdělávání především výhody, zejména ve vztahu profesních kvalifikací k zaměstnání, výdělků a rovnoprávnějšímu postavení.

Zaměstnání

- Zaměstnavatelé vnímají profesní kvalifikace jako stěžejní v pomoci mladým lidem k rozvinutí dovedností potřebných pro zaměstnání.
- Profesní kvalifikace zvyšuje pravděpodobnost, že její držitel bude zaměstnaný, platí to zejména pro držitele národní profesní kvalifikace (NVQ).
- Dosažení profesní kvalifikace na všech úrovních má pozitivní dopad na pravděpodobnost získání zaměstnání. Do dvou let po ukončení profesní přípravy se návratnost studentů zdá být nejvyšší pro úroveň 2 a 1 (v tomto pořadí), pravděpodobně proto, že ti, kteří dosáhli úrovně 3, již pokračují v dalším studiu.
- Z výzkumu dále vyplývá, že ti, kteří dosáhli kvalifikace učením se na pracovišti, mají větší šanci, že získají zaměstnání (ale ne nutně lepší plat).

Výdělky

- Záznamy ukazují na to, že většina profesních kvalifikací má významnou návratnost ve mzdě. Navzdory tomu, že v minulosti byly zaznamenány negativní výnosy, především na úrovni 2, se obecně ukazuje, že všechny úrovně mají pozitivní výnos. Výnos je okamžitý na nižších úrovních, zatímco na vyšších je opožděný, patrně z toho důvodu, že část studentů pokračuje v dalším vzdělávání.
- Druh kvalifikace je směrodatný pro návratnost výnosů, tzn., že nižší úroveň v jednom druhu kvalifikace může

znamenat větší výnosy než vyšší úroveň v jiném druhu kvalifikace.

- Mzdová návratnost je u držitelů NVQ nižší.
- Pro všechny druhy kvalifikací platí, že výdělek je vyšší, dosáhne-li žák kvalifikace před 25. rokem věku.

Snižování benefitů

- Je pravděpodobnější, že ti, kteří dosáhli všech úrovní kvalifikace, budou mít určité výhody, na rozdíl od těch, kteří všech úrovní nedosáhli (přičemž rozdíl je zřetelnější tím, jak úroveň kvalifikace roste).

Rozšiřování účasti na vzdělávání

- Z výzkumu vyplývá, že žáci, kteří dosáhli odborné kvalifikace, v dalším vzdělávání spíše nepokračují, na rozdíl od těch, kteří dosáhli všeobecné kvalifikace.
- Studenti v odborném vysokoškolském vzdělávání spíše studují dálkově nebo v tzv. *sandwich degree* (teoretická výuka ve škole a praxe v podniku). Také častěji studují v rámci *Foundation Degree* (EQF 5), vyššího národního osvědčení (*Higher National Certificate* – HNC) (EQF 4) nebo vyššího národního diplomu (*Higher National Diploma* – HND) (EQF 5) a ve vysokoškolských programech jsou v menšině. Nováčci také častěji školu předčasně opouštějí.

Výhody pro podnikání

- Soukromé výdělky studentů mohou být spojovány s individuální produktivitou a tím přínosem pro zaměstnavatele.
- Existuje souvislost mezi profesními kvalifikacemi a rozvojem dovedností, takže zaměstnavatelé získávají zkušenější a kvalifikovanější pracovní síly.

Výhody pro ekonomiku

- Pozitivní finanční výnos pro státní pokladnu byl zaznamenán u většiny kvalifikací, hlavně u úrovně 3.
- Snížení závislosti na sociálních dávkách a zvýšení daně z příjmů zvyšuje výnosy do státní pokladny.

Přeložila Tereza Rychtaříková

Pramen: Lynch, Sarah, Sims, David, Wespieser, Karen. A literature review of the value of vocational qualifications. Slough: National Foundation for Educational Research (NFER), 2015.

<http://www.nfer.ac.uk/publications/JCQR01/JCQR01.pdf>

Vývoj profesní přípravy v Botswaně

Botswana je rozvojová země. Profesní příprava tam tradičně měla jen podřadnou roli. Zřízením Botswanského úřadu pro profesní přípravu (*Botswana Training Authority* – BOTA) a vytvořením národního rámce kvalifikací se buduje nová struktura odborného vzdělávání a přípravy. Žáci mohou získávat transparentní osvědčení uznávaná v celé zemi. Vytváří se systém profesní přípravy.



Republika Botswana je vnitrozemský stát na jihozápadě Afriky s přibližně dvěma miliony obyvatel.

Obyvatelé se v jednotném čísle nazývají Motswana, v množném čísle Batswana.

Prvním úředním jazykem je setswana, druhým angličtina.

S výdaji na vzdělávání ve výši téměř 8 % HDP je vzdělávání jednou ze stěžejních oblastí politiky.

V náboženství převažuje křesťanství (71,6 %), dále Badimo (6 %).

Míra gramotnosti:

- celková populace: 88,5 %
- muži: 88 %
- ženy: 88,9 %

Celková školní docházka činí v průměru 12 let.

Míra dětské práce (5–14 let věku) je 9 %.

Systém všeobecného vzdělávání v Botswaně se svou formou podobá britskému vzoru. Vyučování probíhá ve státních a soukromých školách dle struktury 7–3–2: sedm let *Primary school* (základní škola), tři roky *Junior secondary school* (nižší střední škola) a dva roky *Senior secondary school* (gymnaziální vyšší stupeň). Povinná školní docházka oficiálně trvá deset let, zpravidla mezi šestým a patnáctým rokem věku. Statistiky dokládají, že základní školu v dnešní době navštěvuje již 90 % a střední školu 63 % dětí. Dosažení maturity, tj. *Botswana General Certificate of Secondary School* po absolvování gymnaziálního vyššího stupně opravňuje ke studiu v terciárních, zejména vysokoškolských vzdělávacích zařízeních. Mladiství a dospělí v přibývajícím míře vstupují také do programů profesního vzdělávání.

Botswanský úřad pro odborné vzdělávání



K rozvoji profesní přípravy výrazně přispívá Botswanský úřad pro odborné vzdělávání (*Botswana Training Authority* – BOTA)¹. Založení této instituce v roce 2000 vyzdvihlo význam odborného vzdělávání a přípravy – OVP a také reagovalo na stoupající poptávku po odborných silách, vyplývající z rozvoje průmyslu a hospodářství. Hlavním úkolem bylo zavedení profesní přípravy orientované na praxi,

kteří by měla být zaměřena na potřeby trhu práce. Poté, co zákon o profesní přípravě (*Vocational Training Act* – VTA) vstoupil v roce 2000 v platnost, začala BOTA pracovat jako polostátní organizace na Ministerstvu vzdělávání a kvalifikací v hlavním městě Gaborone. Profesní příprava získala na ministerstvu odbor ve vlastní kompetenci. Nejdůležitější finanční prostředky organizace představují státní prostředky, zisky z činností pro jiné organizace a fond profesní přípravy (*Vocational Training Fund* – VTF). Zatímco veřejná vzdělávací zařízení jsou plně financována z vládních prostředků, VTF dává impuls a podporu soukromým poskytovatelům. Nahrazování nákladů zaměstnavatelům, kteří své zaměstnance vzdělávají podle ustanovení Botswanského národního rámce profesních kvalifikací (*Botswana National Vocational Qualifications Framework* – (BNVQF), má podporovat přístup ke vzdělávání a dalšímu vzdělávání na pracovišti. VTF získává finanční prostředky z daňových odvodů vybíraných prostřednictvím DPH nezávisle na odvětví.

Zvláštní podporu od BOTA dostává profesní příprava na pracovišti (*training on-the-job*). Zatím byly podle měřítek BNVQF (viz níže) akreditovány četné firmy, které nabízejí podnikové vzdělávání. Možnost absolvovat odborné vzdělávání poskytují i vzdělávací střediska, například vysoké školy, které jsou v kompetenci různých ministerstev. Také ostatní státní posky-

tovatelé, tzv. brigády (*brigade*), a soukromá vzdělávací střediska nabízejí možnost absolvovat profesní přípravu a získat osvědčení. Zapojení soukromých vzdělávacích středisek do národního kvalifikačního systému BOTA je zatím v začátcích.

Akreditace je ústředním stavebním kamenem kvalifikačního zajišťování forem profesní přípravy BOTA. Akreditace původně probíhala formou registrace, avšak od dubna 2010 je součástí rozsáhlého akreditačního procesu. BOTA dále vytváří na základě pravidelných dohod a jednání se zástupci různých hospodářských oblastí hodnotící materiál pro uchazeče o vzdělávání. Kvalitu výkonů u zkoušek mají zajišťovat atestované standardy.

BOTA se jako prováděcí orgán opírá o zákon o profesní přípravě (VTA). Ten byl schválen 21. 12. 1998 a definuje požadavky na fungování BOTA.

VTA ukládá BOTA vytvoření a zavedení Botswanského národního rámce profesních kvalifikací (*Botswana National Vocational Qualifications Framework* – BNVQF). BNVQF byl vytvořen v roce 2002. Ve spolupráci s průmyslem byly definovány vzdělávací standardy platné pro celou zemi, které mají reagovat na potřeby různých hospodářských sektorů. Cílem je rozsáhlé celostátní zavedení BNVQF, které by umožňovalo lepší přístup k profesní přípravě. S tím je spojen také záměr redukovat chudobu a nezaměstnanost a podpořit celoživotní vzdělávání.

Botswana National Vocational Qualifications Framework

Struktura BNVQF

Education and training sub-systems				
LEVEL	GENERAL EDUCATION	TECHNICAL & VOCATIONAL	TERTIARY EDUCATION	LEVEL
10			Ph.D., Ed.D.	10
9			Master's	9
8			Bachelor's degree with honours Postgraduate diploma	8
7			Bachelors Degree E.g. BA, BSc, B.Ed	7
6		Diploma, e.g. BTEP	Diploma, e.g. DSE	6
5		Certificate, e.g. ENVQF 3 BTEP Advanced Certificate		5
4	BSSE	BNVQF 2 Trade Test B		4
3		BNVQF 1, Trade Test C OTCP Foundation		3
2	Junior Certificate ABEP 4			2
1	PSLE, ABEP 3 OSEC			1

V BNVQF jsou definována osvědčení o absolvování studia za účelem formálního uznávání znalostí, porozumění a jednání. Osvědčení podávají důkaz o úspěších ve vzdělávání, přebírají úlohu milníků na vzdělávací cestě a kromě toho umožňují srovnávání kompetencí několika uchazečů. Kvalifikace též mohou potvrdit, že absolvent je schopen účastnit se forem vzdělávání a profesní přípravy na určité úrovni a je kvalifiko-

ván převzít určité úlohy v daných oblastech profesní přípravy, popř. činnosti. Tato osvědčení mohou také sloužit jako důkaz, že jejich držitelé smejí poskytovat služby ve veřejném sektoru.

K registraci v rámci BNVQF musejí kvalifikace splňovat řadu všeobecných a specifických požadavků: Všeobecně se musí prokázat, že kvalifikace odrážejí úspěšnost v učení a/nebo pracovní postupy, které jsou pro Botswanu relevantní. Kromě toho musejí vykazovat mezinárodně uznávané vlastnosti poskytování dobrých kvalifikací, jak to specifikují jasné cílové požadavky. Formulovaný rozsah úspěšnosti učebního a/nebo pracovního výkonu musí být dosažitelný, logický a ověřitelný. Interní konzistence je zajišťována obsahovou jednoduchostí a jednoznačností. Kvalifikace musejí obsahovat jak všeobecně platné, tak i profesně specifické dovednosti. Je třeba jasně charakterizovat vstupní a výstupní body v učebním procesu.

BNVQF rozlišuje tři druhy závěrečných zkoušek:

- Základní osvědčení (*Foundation Certificate*) dokládá kvalifikace na úrovni 1 (BNVQ 1), tj. široce založené základní vzdělání, které umožňuje provádění omezeného počtu pracovních úkolů pod vedením zkušenějšího pracovníka. Ke složení zkoušky je třeba získat nejméně 40 zápočtových bodů, takzvaných kreditů, v určitém profesním poli na úrovni 1 nebo vyšší. Ty zahrnují nejméně 8 kreditů za dovednosti ve čtení a psaní, 8 kreditů za počítačové a technické dovednosti a nejméně 8 kreditů v oblasti komunikačních a interpersonálních kompetencí.
- Nižší střední osvědčení (*Intermediate Certificate*) na úrovni 2 (BNVQ 2), hodnotí všeobecné věcné porozumění, které uschopňuje k plnění rutinních prací s malou podporou a některých neobvyklých úkolů. Požaduje se získání 60 kreditů, z toho nejméně 40 na úrovni 2 nebo vyšší, v určitém profesním poli.
- Nejvyšší osvědčení, na úrovni 3 (BNVQ 3), vyžaduje pečlivé provádění nerutinních a komplexních úkolů na pracovišti. Podává informaci o individuálním vůdčím potenciálu a uděluje se od 120 kreditů, z toho musí být minimálně 40 kreditů na úrovni 3.

BOTA převzala myšlenku základních standardů jako nejlepší způsob pro sjednocení kvalifikací. Základní standardy jsou registrované složky národních profesních kvalifikací. Jsou rozděleny do (jednotlivých) prvků a výkonnostních kritérií a jejich spojením vzniká kvalifikace. BNVQF udává také pro základní standardy tříúrovňovou strukturu. Jednotlivé výkonnostní úrovně se tak orientují podle definic úrovní 1, 2 a 3 ve VTA. Tzv. kredity udávají očekávanou dobu studia. Celkový objem se dělí na dobu vyučování, učení a cvičení a čas

k prokazování výsledků učení. Jeden bod (1 kredit) odpovídá přibližně 10 hodinám učební doby, práce a prokazování schopností.

Rozsah výkonů určují národní zainteresované strany prostřednictvím veřejných a soukromých vzdělávacích zařízení, vlády, poskytovatelů vzdělávání, zaměstnavatelů a nestátních organizací. V BNVQF je vedle formálního rozdělení do kvalifikací a jednotných standardů také obsahová klasifikace podle polí jednání, dílčích oborů a pracovních oblastí. Uvnitř pracovní oblasti je seznam jednotných standardů, které jsou registrovány v dílčích oborech. To jsou pak pole jednání, která BOTA uznává. Každý jednotný standard má jedno číselné označení, které slouží jako registrační číslo.

BOTA se podařilo formulace profesní přípravy dále rozvíjet. Změna myšlení v hlavách obyvatel Botswany je zřejmá, velice rozšířený negativní postoj k formám profesní přípravy se mění.

Přeložila Jana Šatopletová

¹Botswana Training Authority
<http://www.bota.org.bw>

Pramen:

Hennige, Tamara. *Entwicklung der Berufsbildung in Botswana. Berufsbildung, No. 154/2015, S. 45–46.*

Nové přírůstky do Oxfordského slovníku

V letošním roce již podruhé informujeme o nových přírůstcích do Oxfordského slovníku. Tentokrát jsou to slova, která se dostala do užšího výběru na *Slovo roku 2015*.



Slovem roku 2015 z Oxfordského slovníku je Emoji

Stručná historie emoji

Emoji je „malý digitální obrázek nebo ikona používaný k vyjádření myšlenky nebo emoce v elektronické komunikaci“. Emoji je slovo vypůjčené z japonštiny a spojuje japonské slovo pro *obrázek* (e-) a pro *písmeno* či *znak* (moji). Podobá s anglickým slovem *emoticon* pomáhá při jeho zapamatování a zvyšuje jeho používání, i když podobnost je ve skutečnosti zcela náhodná: *emoticon* (výraz obličeje složený ze znaků klávesnice, například :-), spíše než stylizovaný obrázek) pochází z anglických slov *emotion* (emoce, cit) a *icon* (piktogram, ikona).

Další slova, která se dostala do užšího seznamu slov, z nichž se vybíralo slovo roku:

ad blocker, noun: A piece of software designed to prevent advertisements from appearing on a web page.

blokace reklamy: Software, který zabraňuje tomu, aby se na webových stránkách objevovala reklama a inzeráty.

Brexit, noun: A term for the potential or hypothetical departure of the United Kingdom from the EU.

Brexit: Termín pro potenciální nebo hypotetický odchod Spojeného království z Evropské unie.

Dark Web, noun: The part of the World Wide Web that is only accessible by means of special allowing users and website operators to remain anonymous or untraceable.

Černý web: Součást celosvětové sítě, která je přístupná jen prostřednictvím speciálního softwaru umožňujícího uživatelům a operátorům webových stránek zůstat anonymní nebo nevystopovatelní.

lumbersexual, noun: A young urban man who cultivates an appearance and style of dress (typified by a beard and checked shirt) suggestive of a rugged outdoor lifestyle.

dřevorubecký sexuální: Mladý městský muž, který si pěstuje vzhled a styl oblékání (obvykle má fousy a kostkovanou košili) sugerující hrubý venkovský životní styl.

on fleek, adjective: Extremely good, attractive, or stylish.

frčí: Extrémně dobrý, atraktivní nebo stylový.

refugee, noun: A person who has been forced to leave their country in order to escape war, persecution, or natural disaster.

uprchlík: Člověk, který byl nucen opustit svou zemi, aby unikl válce, perzekuci nebo přírodní katastrofě.

sharing economy, noun: An economic system in which assets or services are shared between private individuals, either free or for a fee, typically by means of the Internet.

sdílená ekonomika: Ekonomický systém, v němž jsou příjmy či služby sdíleny soukromníky, buď zdarma, nebo za poplatek, obvykle prostřednictvím internetu.

they (singular), pronoun: Used to refer to a person of unspecified sex.

Oni (jednotné číslo): Používá se ve vztahu k osobě s nespécifikovaným pohlavím.

AK

Pramen:

<http://blog.oxforddictionaries.com/2015/11/word-of-the-year-2015-emoji/>

Viz též Oxfordský slovník ve Zpravodaji 9/14; 7-8/15.

Vyučování cizím jazyků v základních školách v Evropě v roce 2013

U příležitosti Evropského dne jazyků 2015 vydal Eurostat přehled o tom, jaké cizí jazyky se učili žáci v primárních a nižších sekundárních školách (v ČR v základních školách a víceletých gymnáziích) v roce 2013.

Vyučování cizím jazykům na primární úrovni (první stupeň ZŠ), v % žáků, rok 2013

	Celkem	z toho		Nejobvyklejší cizí jazyk		2. nejobjvyklejší cizí jazyk	
		1 jazyk	2 či více j.				
EU	81,7	77,1	4,6	angličtina	77,1	němčina	3,2
Belgie	38,1	38,0	0,1	nizozemština*	16,7	francouzština*	15,9
Bulharsko	82,9	81,4	1,5	angličtina	73,5	ruština	6,2
Česká republika	71,9	71,1	0,8	angličtina	71,2	němčina	1,3
Dánsko	56,9	56,9	0,0	angličtina	56,9	-	-
Německo	67,9	66,6	1,3	angličtina	62,4	francouzština	3,7
Estonsko	77,0	44,3	32,8	angličtina	68,9	estonština*	22,3
Irsko	:	:	:	:	:	:	:
Řecko	75,5	49,6	25,9	angličtina	74,6	francouzština	14,8
Španělsko	99,6	93,8	5,8	angličtina	99,0	francouzština	5,4
Francie	98,7	97,2	1,5	angličtina	92,2	němčina	5,7
Chorvatsko	99,9	81,5	18,4	angličtina	92,3	němčina	20,2
Itálie	99,7	97,3	2,4	angličtina	98,8	němčina	2,0
Kypr	100,0	92,2	7,8	angličtina	98,0	francouzština	2,0
Lotyšsko	73,1	58,2	14,9	angličtina	71,2	ruština	11,1
Litva	74,9	74,6	0,3	angličtina	73,7	němčina	0,6
Lucembursko	100,0	16,2	83,8	němčina*	100,0	francouzština*	83,6
Maďarsko	59,0	57,7	1,3	angličtina	40,4	němčina	20,4
Malta	100,0	98,3	1,7	angličtina*	100,0	arabština	0,6
Nizozemsko	52,2	52,2	0,0	angličtina	52,2	-	-
Rakousko	100,0	97,8	2,2	angličtina	99,7	slovinština	0,5
Polsko	97,3	84,9	12,4	angličtina	94,0	němčina	6,7
Portugalsko	35,2	35,0	0,2	angličtina	34,9	španělština	0,1
Rumunsko	56,5	55,3	1,2	angličtina	45,3	francouzština	10,8
Slovensko	49,8	49,4	0,4	angličtina	48,0	němčina	1,7
Slovensko	84,8	79,5	5,3	angličtina	81,0	slovenština*	6,9
Finsko	68,8	55,7	13,1	angličtina	66,3	švédština*	4,6
Spojené království	:	:	:	:	:	:	:
Island	71,8	53,9	17,9	angličtina	71,5	dánština	17,4
Lichtenštejnsko	100,0	100,0	0,0	angličtina	100,0	-	-
Norsko	100,0	100,0	0,0	angličtina	100,0	-	-
Makedonská republika	100,0	98,2	1,8	angličtina	100,0	němčina	1,7

*Jazyky označené hvězdičkou jsou v dané zemi úředním jazykem.

Z tabulky vyplývá, že angličtina jako cizí jazyk výrazně dominuje. V roce 2013 se na nižším (primárním) stupni základních škol učilo 17,7 milionu žáků, tj. 81,7 % všech žáků na tomto stupni v Evropské unii, alespoň jeden cizí jazyk, včetně 1 milionu žáků (4,6 %), kteří se učili dva i více jazyků. Dominance angličtiny se potvrzuje i na druhém stupni základních škol, kde se angličtinu jako cizí jazyk učilo 17,1 milionu žáků (95,6 %). Následuje francouzština (4,9 mil. / 27,4 %), němčina (2,9 mil. / 16,3 %), španělština (2,1 mil. / 11,6 %), ruština (0,5 mil. / 2,7 %) a italština (0,2 mil. / 1,0 %).

AK

Pramen: Eurostat Newsrelease, No 164/2015, 4 p.

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7008563/3-24092015-AP-EN.pdf/bf8be07c-ff9d-406b-88f9-f98f5199fe5a>

Co nového v časopisech

Bref du Céreq									
ILARDI, Valérie et SULZER, Emmanuel. CAP-BEP : des difficultés d'insertion encore aggravées par la crise. [<i>CAP-BEP: obtiže se zařazením do zaměstnání se krizí ještě zhoršily.</i>] Bref du Céreq, No. 335 (2015), p. 1-4. Po třech letech aktivního života vykazují mladí lidé s diplomem ze středního odborného vzdělávání z roku 2010 míru nezaměstnanosti ve výši 24 %. Krize udeřila přímo na diplomy CAP a BEP a ještě zhoršila jejich pozici na trhu práce. Maturanti z technických nebo odborných oborů nebyli ušetřeni, dotklo se jich to však méně. Nakonec by mohla být zpochybněna i úroveň V. http://www.cereq.fr/collections/Bref	PODEVIN, Gérard. Quand l'éolien prend la mer : un vent nouveau sur des métiers existants. [<i>Když větrná energie vypluje na moře.</i>] Bref du Céreq, No. 336 (2015), p. 1-4. Vznik průmyslových oborů v oblasti obnovitelných energií z moře (<i>énergies marines renouvelables</i> – EMR) přísně vzato nevytváří nová povolání. EMR je však schopná transformovat povolání, u kterých mají podniky potíže s přijímáním, tím, že redistribuuji jejich základní kompetence a přemění nabídku vzdělávání. Dává také přednost nové dynamice profesionalizace, která práci na moři považuje za nepostradatelnou, jak ilustruje povolání technika údržby větrných zařízení.								
CADET, Jean-Paul. La promotion interne fait de la résistance. [<i>Interní povyšování odolává.</i>] Bref du Céreq, No. 337 (2015), p. 1-4. Oproti vývoji trhu práce, který se stává pro povyšování nepříznivý, používání povyšování v podnikové politice pozoruhodně odolává. To platí zejména v těch podnicích, které rozvíjejí strategie založené na rozvoji a udržování specifické a zvláštní expertizy, nebo v nichž mají starosti s přijímáním nových pracovníků. Jejich organizační a manažerské výhody jsou nakonec velmi početné.	d'AGOSTINO, Alexandra, DIF-PRADALIER, Maël et QUINTERO, Nathalie. L'appui des branches professionnelles aux entreprises : trois logiques d'action. [<i>Podpora profesních oborů v podnicích.</i>] Bref du Céreq, No. 338 (2015), p. 1-4. Tři záležitosti zajišťují pilotní ověřování a používání politiky povolání/vzdělávání (<i>emploi-formation</i>) v profesních oborech. Na obecném základě se jejich poslání uvádí zvláštním způsobem vzhledem ke kontextu a vlastním úkolům každého z nich. V okamžiku, kdy je jejich podporná funkce v podnicích potvrzena, ilustruje tato studie správné konfigurace tří profesních oborů odpovídajících třem odlišným logikám činnosti.								
CAILLAUD, Pascal, QUINTERO, Nathalie et SECHAUD Fred. La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches. Des évolutions sans révolution. [<i>Uznávání diplomů v klasifikaci oborů. O evoluci bez revoluce.</i>] Bref du Céreq, No. 339 (2015), p. 1-4. Odvolávání se na diplomy zůstává stále přítomno také v třídění profesních oborů v kontextu vývoje modelů tabulek klasifikace. Paralelně se zvyšuje postavení certifikovaného oboru. Pokud k uznání diplomů nedojde při vstupu do zaměstnání, pak uznávání osvědčení o profesní kvalifikaci (<i>certificat de qualification professionnelle</i> – CQP) probíhá také po celou dobu vývoje kariéry zaměstnance na pracovním místě. • Nombre de références aux diplômes dans les grilles des 160 branches étudiées <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Nombre de références</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Référence à un diplôme au moins</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>Référence aux seuls niveaux de l'Éducation nationale (nomenclature de 1967)</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Aucune référence (diplôme, niveaux)</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	Nombre de références	Référence à un diplôme au moins	120	Référence aux seuls niveaux de l'Éducation nationale (nomenclature de 1967)	22	Aucune référence (diplôme, niveaux)	18	research*eu Boosting Research on Glottalisations. [<i>Podporovat výzkum glotalizace.</i>] research*eu, 2015, No 44, p. 25. Glotalizace jsou způsoby kmitání hlasivkových vazů, pro které je oproti normální (kanonické) fonaci charakteristická nepravidelnost, a to v oblasti délky periody, amplitudy nebo tvaru jednotlivých pulsů. V němčině a v češtině je glotalizace obvyklá před slovy začínajícími samohláskou a je také důležitá při spojování slov. V angličtině je méně obvyklá. Úkolem projektu financovaného EU a nazvaného GECZENGLOTT (Glotalizace v německé a české angličtině) bylo analyzovat glotalizaci v německé angličtině a srovnat ji s různými dalšími jazykovými projevy. Výzkum byl prováděn na základě předchozího výzkumu glotalizace v české angličtině. Bylo zkoumáno, zda Němci a angličtí posluchači porozumí anglickým slovům ovlivněným glotalizací českých mluvčích. Pak bylo zkoumáno, jak Češi a Angličané rozumí angličtině vyslovované Němci. Byl analyzován vliv glotalizace na vnímání cizích akcentů anglickými rodilými mluvčími. Pro validaci výsledků byly provedeny experimenty s rodilými mluvčími z Číny, Makedonie a Švédska. Pramen: http://cordis.europa.eu/research-eu/magazine_en.html
Catégorie	Nombre de références								
Référence à un diplôme au moins	120								
Référence aux seuls niveaux de l'Éducation nationale (nomenclature de 1967)	22								
Aucune référence (diplôme, niveaux)	18								

Nové knihy v knihovně

GORDON, Thomas.

Škola bez poražených : praktická příručka efektivní komunikace mezi učitelem a žákem. 1. vyd.

Praha : Malvern, 2015. 325 s.

Název originálu: *T. E. T. Teacher effectiveness training*

ISBN 978-80-7530-006-5

Sg. 7951

Proč má na děti a mladé lidi tak velmi pozitivní účinek, jestliže je dospělí přijímají? Tomuto je v obecném povědomí málo rozuměno. Většina rodičů a učitelů byla vychována k tomu věřit, že přijmeme-li dítě, zůstane právě takové, jaké je. A tedy nejlepší způsob, jak mu pomoci, aby se v budoucnu stalo někým lepším, je říci mu, co na něm odmítáme.

BÁRTA, Miroslav, KOVÁŘ, Martin, FOLTÝN, Otakar eds.

Povaha změny : bezpečnost, rizika a stav dnešní civilizace.

1. vyd. Praha : Vyšehrad, 2015. 317 s.

ISBN 978-80-7429-641-3

Sg. 7952

Výhoda makrohistorie spočívá v tom, že obecným trendům opatruje rámec: uchopuje jejich dynamiku tím, že zná jejich počátek, průběh i konec. Konec však nutně přechodného charakteru, protože každý kolaps takového společenského systému vede k tomu, že se dříve nebo později systém restartuje. Vzestup a pád jsou totiž dvěma stranami téže mince, bez vzestupu není pádu, a naopak. Z toho také vyplývá, že v úsilí o identifikaci toho, které faktory způsobují úpadek – kolaps, chceme-li, společenského systému, nám nepomůže dlouze bádát nad koncovou fází tohoto procesu. Faktory, které nakonec navedou systém na cestu k jeho úpadku, jsou tytéž, které stojí na jeho počátku. Proto je třeba znát dynamiku systému v celé jeho délce. A zde mají historik/archeolog a makrohistorie celkem logicky velkou kompetitivní výhodu.

STUHLÍKOVÁ, Iva, JANÍK, Tomáš et al.

Oborové didaktiky : vývoj – stav – perspektivy. Další autoři:

Zdeněk Beneš, Martin Bílek, Karla Brücknerová, Miroslava Černochová, Věra Čížková, Hana Čtrnáctová, Leoš Dvořák, Kateřina Dyrtrtová, Blažena Gracová, Ondřej Hník, Martina Kekule, Klára Kostková, Milan Kubiato, Michal Nedělka, Jarmila Novotná, Miroslav Papáček, Jan Petr, Michaela Píšová, Dana Řezníčková, Jan Slavík, Antonín Staněk, Martina Šmejkalová, Marie Tichá, Josef Valenta, Jiří Vaníček, Naďa Vondrová, Radka Závodská, Vojtěch Žák. 1. vyd.

Brno : Masarykova univerzita, 2015. 465 s.

(Syntézy výzkumu vzdělávání ; 2)

ISBN 978-80-210-7769-0

Sg. 7953

Perspektiva vícejazyčnosti má ... zásadní implikace pro konceptualizaci jazyka, tedy i pro pojetí obsahu i cílů výuky cizích jazyků i chápání procesu učení / osvojování cizího jazyka. Místo důrazu na znalost systému jazyka je zdůrazněno užívání jazyka, verbální komunikace ... a interakce (ostatně již Malíř v roce 1971 upozorňoval, že by se mělo hovořit spíše o didaktice cizích řečí). Požadavek vícejazyčnosti prosazuje procesuální (emergentní) pojetí jazyka, v němž výsledek závisí na posouzení uživatele – Widdowson ... v této souvislosti hovořil o „kulturně poučených způsobech myšlení a komunikování“.

KALISTA, Zdeněk.

Stručné dějiny československé. 2. vyd. Praha : Vyšehrad, 1992. 410 s.

ISBN 80-7021-123-7

Sg. 7954

Mezi husity se vytvořily pod tlakem nejistoty, vyvolávané příchodem Zikmundovým, v podstatě tři strany, jež – rozlišený zároveň hlubšími rozdíly sociálními – se svými tendencemi staly později určovateli celého vývoje revoluce. Nejradikálnější z nich byla strana rekrutující se z obyvatelstva venkovského a opřená i o drobnější venkovskou šlechtu, jež se těšila jistým sympatiím také v méně majetných vrstvách městských. To bylo vlastní motorické jádro revolučního hnutí a stálo nekompromisně proti Zikmundovi, hlásajíc na svých velikých shromážděních pod širým nebem, konaných už v posledních letech vlády Václavovy, vizionářsky příchod říše boží, kdy bude vládnout prostě zákon Kristův.

NÚV.

Zkouška z českého jazyka pro trvalý pobyt v ČR : modelová verze.

Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2015. 26 s.

ISBN 978-80-7481-134-0

Sg. 7955

KIYOSAKI, Robert T.

Zvyšte své finanční IQ : starejte se o své peníze lépe.

Praha : Pragma, 2008. 226 s.

Název originálu: *Increase your financial IQ*

ISBN 978-80-7349-127-7

Sg. 7956

Na pracovištích je spousta majitelů a manažerů, kteří se přizívají na slabších – na lidech potřebujících práci a peníze. Existují lidé zneužívající slabiny pracujících, aby je ještě více oslabili. Jsou například velké společnosti, které omezují váš plat a zvyšují vaše úkoly, aby vás donutili k vyššímu výkonu. Dáte-li výpověď, je jim jasné, že na to místo hned přijde někdo jiný. Takhle se ta hra prostě hraje. Přesně tak to fungovalo u firmy Xerox. ... Nebýt mého bohatého táty, asi bych odtamtud odešel. Bohatý táta mi ale ukázal, že mě Xerox svým způsobem trénuje v oblasti podnikání. Cvičili mě, jak dělat víc za méně. Posilovali mě tím. ... Naučil jsem se ustát tlaky a využít to ve svůj prospěch.

CÍLEK, Václav.

Kameny domova. 1. vyd., 1. dotisk.

Praha : Krásná paní, 2011. 167 s. (Zelená hlava ; svazek 1)

ISBN 978-80-86713-82-3

Sg. 7757

Když vezmeme do ruky opuku, uvědomíme si, že je to kámen tvořící stavby, v nichž probíhal celý život knížete Václava, kanovníka Kosmase i většiny přemyslovských králů. Vápence, mramory a žuly nalezneme všude v Evropě, opuku jenom u nás. Je to dějinný kámen našich kořenů. Je šťastný, teplý a na vzduchu stárím zlátné. Patří k vinobraní a radostnému barevnému podzimu, zalitému sluncem.

Žabák patří k našim nejstarším využívaným kamenům, a to snad proto, že v blízkosti jeho výskytů vyrostlo královské město Beroun a ne jeden mocný hrad.

Zajímavé internetové adresy

EU Quality Assurance in Vocational Education & Training

Zajišťování kvality v odborném vzdělávání & přípravě

Webová stránka pro práci na zajišťování kvality v odborném vzdělávání a přípravě (*Work in European quality assurance in vocational education and training* – EQAVET) je hned na titulní straně vybavena výkladovým slovníkem termínů z oblasti zajišťování kvality. Na slovníku se stále ještě pracuje. U některých termínů je uvedeno více definic – např. u hesla zaměstnatelnost (*employability*).

DEFINITION 1: Employability refers to a person's capability of gaining employment. On the one hand, a person's employability depends on the knowledge, skills and attitudes of this person. On the other hand, labour market rules and institutions have significant impact on the ability of an individual to gain employment. Hence, a person with the same knowledge and skills characteristics might fare very differently in different national or regional labour markets.

SOURCE: Commission Staff working document, Progress towards the Lisbon objectives in Education and Training--Indicators and benchmarks, 2008. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report08/report_en.pdf

DEFINITION 2: The combination of factors, which enable individuals to progress towards or get into employment, to stay in employment and to progress during career.

COMMENT: employability of individuals depends on

- (a) personal attributes (including adequacy of knowledge and skills);
- (b) how these personal attributes are presented on the labour market;
- (c) the environmental and social contexts (i.e. incentives and opportunities offered to update and validate their knowledge and skills);
- (d) the economic context.

SOURCES: based on Scottish executive, 2007; The Institute for employment studies, 2007
SOURCE: Terminology of European education and training policy-a selection of 100 key terms. CEDEFOP, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

RELATED TERMS: adaptability, lifelong learning, mobility

<http://www.eqavet.eu/qa/gns/glossary.aspx>



Evropský časopis pro celoživotní učení

Je poskytován zdarma na internetu jako jediný časopis o celoživotním učení a vzdělávání dospělých s celoevropskou působností a sítí dopisovatelů.

Elm byl založen na podzim roku 2015 sloučením dvou onlineových médií: LLinE (*Lifelong Learning in Europe* – Celoživotní učení v Evropě) a *InfoNet Adult Education* (InfoNet Vzdělávání dospělých). Elm dodržuje tradice svých předchůdců.

Názvy některých článků jsou provokující. Můžete se například dočíst, že Vzdělávání dospělých je nebezpečné! *Adult education is dangerous!* Proč, to si můžete přečíst sami na <http://www.elmmagazine.eu/>



V Putimi byla odhalena socha dobrého vojáka Švejka

Ten by se vzdělávání dospělých určitě nebál! Konec konců jeho soch je po světě víc. Dokonce i v zemích, kde byste je nečekali. Podívejte se na webovou stránku a přesvědčte se sami! A hlavně pamatujte na jeho heslo: To chce klid.

<http://zputimi.webz.cz/socha/>