

z p r a v o d a j

XXVII. ročník

1

2016

TÉMA

- 2 Editorial
Polská Vratislav na začátku 20. století, terminologie ve vzdělávání, úzkokolejka JHMD.
- 3 Priority nového předsednického tria Evropské unie ve vzdělávání a zaměstnanosti
Nizozemsko, Slovensko a Malta.
- 4 Inovace a odborné vzdělávání: partneři ve změně
Stručná zpráva Cedefopu.
- 7 Nízká kvalifikace může přecházet z jedné generace na druhou
Jak pomáhat lidem s nízkou kvalifikací.
- 8 Další odborné vzdělávání a příprava hraje klíčovou roli v celoživotním vzdělávání
Z publikací Cedefopu.
- 9 Přečetli jsme za vás
Článek „Ta naše maturita česká“.
- 10 Další vzdělávání a příprava pracovníků v Austrálii bude efektivnější
Výzkumná zpráva z NCVER.
- 11 Hesensko mobilizuje méně kvalifikované pracovníky k doplnění profesního vzdělání
Program ProAbschluss.
- 13 Kariérní stipendium podporuje v Německu odborné síly s profesní přípravou
Kariérní stipendium pomáhá ve vysokoškolském vzdělávání až k první akademické hodnosti.
- 14 Validace má zviditelnit výsledky neformálního a informálního učení v Evropě
Evropské směrnice pro validaci výsledků učení.
- 15 Co nového v časopisech
Bref du Céreq, 2015, č. 340 a 341.
- 16 Nové knihy v knihovně
Eurydice, Cedefop, OECD, Jak jsme se stali kolonií.
- 16 Zajímavé internetové adresy
Sluneční hodiny, JHMD.

Editorial



Obrázek jednoho z vratislavských mostů připomíná, že polská Wrocław, český Vratislav, je letošním Evropským městem kultury. Ottův slovník naučný (1907) píše o Vratislavi pochvalně: „Bývalé hradební zdi proměněny jsou od r. 1813 ve stinné sady a ze starých šesti bran zbyly již jen můstky vedoucí z vnitřního města do předměstí. Množství mostů s kamennými pilíři a železnou konstrukcí s vrchní vede přes Odru a

její ramena. Z náměstí městských zasluhuje předem zmínky Ring téměř čtverečný, ústředí města se starou a novou radnicí, a velkým ruchem obchodním. ... Ulice vnitřního města jsou až na malé výjimky rovné a pravidelné, ač často úzké; za to ulice předměstí vynikají šířkou a úpravností. Osvětlování mají na péči tři plynárny a elektrárna, vesměs majetek města. Upravením močálovitého dolního toku Olavy, která nyní za městem do Odry ústí, zřízením parních vodáren a provedením kanalisace s odplavem kalu na zavodňované pozemky, byly zdravotní poměry města velmi zlepšeny.“

Několik článků v tomto čísle se zabývá dalším vzděláváním. V angličtině se pro adjektivum „další“ u odborného vzdělávání a přípravy používá termín „pokračovací“. Continuing Vocational Education and Training má pak pro čtenáře ze slovanských zemí příjemné pocity vyvolávající zkratku CVET – viz obrázek publikace na straně 8. Čeští čtenáři se možná zarazí u zkratky KSC uvnitř publikace, která však znamená jen Knowledge, Skills and Competences. Dalším vzděláváním zaměstnanců se v důsledku měnících se pracovních požadavků zabývají i v Austrálii. Zkratku CVET používají také, mají však speciální slovo pro dočasné zaplnění místa po studujícím zaměstnanci, které převzali z archeologie (s. 11).

V článku o validaci výsledků neformálního a informálního učení v Evropské unii se odkazuje na doporučení Rady z roku 2012. Doporučení je na webových stránkách legislativy Evropské unie publikováno ve všech úředních jazycích EU. Z české verze je patrné, že termín validace se v prosinci 2012 v češtině ještě nepoužíval. Byl nahrazen slovem uznávání neformálního a informálního učení. „Uznat“ někomu učení je dost problematické, pokud se neučí nahlas a vy ho přitom můžete pozorovat. Proto se dospělo k výsledkům učení, které se dají ověřit i zpětně.

Potěšil a překvapil nás zájem čtenářů o to, kde asi jezdí motorové vlaky z PF Zpravodaje, přezdívané Ponorka nebo Nautilus. Zjistíte to z odkazů v rubrice Zajímavé internetové adresy na straně 16. Navíc se tam dozvíte, že měla být zrušena celá (úzkokolejná) dráha. Naštěstí se místní nedali a vzali věci do svých rukou. Vzhled vlaku včetně zajímavých kulatých oken navrhl mladý architekt. Jindřichohradecké místní dráhy tak mohou na svém logu oprávněně psát Trochu jiná dráha. (Děti, které si na PF čtou knížky, sedí v City Elefantu, protože před Vánocemi by to měly do Jindřichova Hradce daleko.)

Jiným příkladem umění a tvořivosti našich spoluobčanů jsou sluneční hodiny, o kterých jsme psali už v prosincovém čísle, nyní jsme však dostali doplňující informace – viz s. 16.

A na závěr Mark Twain: Existuje několik dobrých ochran proti pokušení, ale nejjistější je zbabělost. There are several good protections against temptations, but the surest is cowardice.

AK

Priority nového předsednického tria Evropské unie ve vzdělávání a zaměstnanosti



Nizozemsko předsedá Radě EU od 1. ledna do 30. června 2016, ve druhé polovině roku ho v této funkci vystřídá Slovensko a v první polovině roku 2017 bude předsednickou zemí Malta. Všechny tři země se dohodly na společných prioritách v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti. Nizozemsko bude usilovat o to, aby se Evropská unie zaměřila na to, co je podstatné, to znamená prostřednictvím inovací vytvářet růst a pracovní místa a spojit se s občanskou společností.

Předsednické trio ve svém programu uvedlo, že hlavní prioritou příštích 18 měsíců zůstává inkluzivní, inteligentní a udržitelný růst, dostatek pracovních míst a konkurenceschopnost.

V programu se píše o podpoře nových zelených pracovních míst a o propagování klimatu, ve kterém malé a střední podniky prospívají, čímž by EU získala potenciál k dalšímu růstu a k vytváření pracovních míst.

Nezaměstnanost zůstává hlavním problémem ve většině členských států. Klíčovou prioritou tak budou návrhy, které pomohou snížit nezaměstnanost a otevřou evropským občanům nové příležitosti k uplatnění. Zvláštní pozornost bude věnována nezaměstnanosti mládeže, dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti. V této oblasti budou zahájeny nové iniciativy.

Tři předsedající země se rozhodly spolupracovat na souboru opatření pro mobilitu pracovních sil, který by měl odstranit zbylé překážky v mobilitě v rámci EU.

Mezi prioritami je přezkoumání záruky pro mladé lidi a návrh doporučení Rady o integraci dlouhodobě nezaměstnaných do trhu práce. S tím související priority zahrnují investování do lidského kapitálu, vzdělávání a kvalifikací, výkon a inovace, které jsou podstatné pro konkurenceschopnou ekonomiku založenou na znalostech, rychlá opatření pro modernizaci vzdělávacích systémů a poskytování profesní přípravy a pracovních míst mladým lidem i další rozvoj celoživotního vzdělávání.

Předsednické trio bude usilovat o zachování evropského sociálního modelu v jeho různých podobách. Bude se zaměřovat na úlohu, kterou má inkluzivní kvalitní vzdělávání pro všechny při podporování sociální rovnosti, sociální inkluze, občanství a sdílených evropských hodnot. Prioritou v tomto kontextu bude agenda pro nové kompetence v Evropě¹.

Modernizace odborného vzdělávání a přípravy

Specifický program nizozemského předsednictví uvádí, že v oblasti vzdělávání je hlavní pozornost zaměřena na modernizaci vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy (OVP).

Agenda pro nové kompetence bude podporovat investice do rozvoje kompetencí, tak aby byli pracovníci lépe vybaveni pro měnící se trh práce a společnost.

Nizozemské předsednictví se hodlá zaměřit na vzájemné uznávání kvalifikací, které bude podporovat OVP a vysokoškolské vzdělávání a pomůže realizovat plný potenciál digitálních pracovních míst. **AK**

¹ Agenda pro nové dovednosti pro Evropu

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5923_cs.htm bude asi něco jiného než stávající Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=cs>

Pramen:

Education and employment priorities of the EU Presidency Trio
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/education-and-employment-priorities-eu-presidency-trio>

Jak evropské země překládají do svých jazyků anglický termín *skills*

To lze zjistit z tiskové zprávy Evropské komise (viz odkaz výše), v níž je zmíněna *A New Skills Agenda for Europe*

Kompetence	francouzsky, dánsky, italsky, švédsky, portugalsky, rumunsky
Kvalifikace	německy, španělsky
Dovednosti	<i>umiejętności</i> (polsky), <i>zručnosti</i> (slovensky), <i>у м е н и я</i> (bulharsky), <i>vještina</i> (chorvatsky)
Znalosti	<i>znanja</i> (slovinsky)

Poznámky: Zdá se nám vhodnější termín kompetence, protože k dovednostem patří také znalosti a ty se ztratily v překladu. U finštiny, řečtiny, estonštiny, maďarštiny, litevštiny, lotyšštiny a maltštiny se nám příslušné slovo nepodařilo identifikovat.

Inovace a odborné vzdělávání: partneři ve změně

Odborné vzdělávání a příprava přispívají k inovacím, a tak se stávají inovativnějšími.

Vzdělávání a profesní příprava podporují tvořivost a inovace a mohou transformovat hospodářství a společnost. Inovace v nových formách spolupráce a změny v kurikulech, vyučování a technice zároveň přinášejí větší flexibilitu a modernizují odborné vzdělávání a přípravu (OVP).

OVP podporuje inovace v ekonomice a ve společnosti

Zatímco mnozí uznávají roli vysokoškolského vzdělávání jako motoru inovací, role OVP je podceňována. OVP ovšem může stejně jako akademické vysokoškolské vzdělávání stimulovat inovace na všech úrovních. I když většina inovací nepochází z OVP, Inovační unijní skóre (*Innovation Union Scoreboard*)¹ ukazuje, že vliv středoškolského vzdělávání na inovace v EU se zvyšuje. A to je významný údaj, protože podle Eurostatu bylo v Evropské unii v roce 2013 zhruba 49 % z 22 milionů žáků na středoškolské úrovni v OVP. Rozvíjení jejich schopnosti inovovat může přinést značný ekonomický a sociální prospěch. Učení na pracovišti má také pozitivní vliv na vytváření inovací².

Země EU si to uvědomují a snaží se využívat potenciál všech žáků OVP. Nizozemsko považuje OVP za základ „učící se“ ekonomiky, Francie stanovila v roce 2013 zlepšení OVP za národní cíl, který by měl podpořit hospodářské zotavení, Dánsko integruje kreativitu a inovace do programů OVP, aby posílilo jeho pozici ve znalostní společnosti.

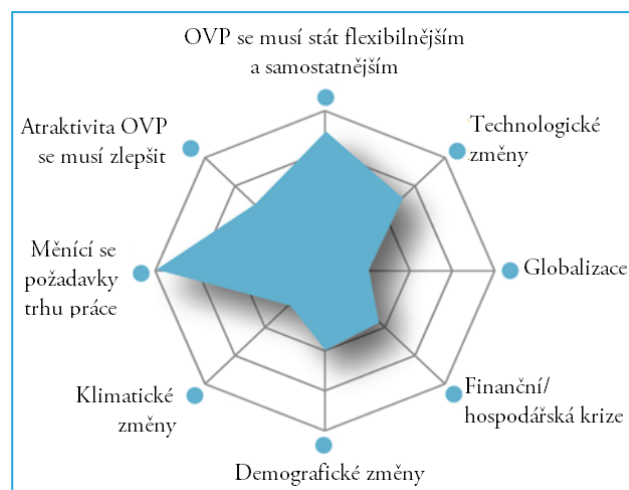
OVP podporuje i sociální inovace. Občanské kompetence a kompetence sociálního povědomí osvojené prostřednictvím OVP nejen zlepšují organizaci práce, ale také posilují občanskou společnost. Programy OVP integrující v Německu mladé dospělé se speciálními potřebami do učňovství v mechatronice ilustrují úzké partnerství mezi OVP a sociálními inovacemi. Programům byla udělena cena (*Hermann-Schmidt-Preis*) za inovace v OVP a příspěvek k sociálním inovacím. Podporují nestrannost integrováním znevýhodněných lidí do trhu práce, přičemž rozvíjejí sociální a interpersonální kompetence včetně tolerance ve společnosti jako celku. Jiné země také používají OVP ke změnám ve společnosti. V rámci strategie sociální inkluze v Maďarsku jsou klíčové kompetence romské populace rozvíjeny v dalším OVP, přizpůsobeném jejím specifickým potřebám. Estonsko a Litva ovlivňují postoje ke znevýhodněným používáním OVP k rozvíjení klí-

čových kompetencí nejen pro zaměstnanost, ale i pro podporování inkluzivní a tolerantní společnosti.

Důvody pro inovace v OVP a jejich druhy

Má-li počáteční a další OVP vést lidi k inovacím, musí se samo stát kreativnějším a inovativnějším. Existují důkazy o tom, že OVP se mění v celé Evropě. Síť ReferNet, kterou spravuje Cedefop, funguje v členských státech EU, na Islandu a v Norsku (tzv. EU+) a poskytuje příklady nedávných inovativních iniciativ a důvodů, které k nim vedly (viz obr. 1).

Obr. 1. Důvody nedávné inovace iniciativ v OVP, EU+, 2014



Pramen: Cedefop na základě příkladů z ReferNet.

Mezi tyto důvody patří i potřeba nových kompetencí jako důsledek technologických změn a globalizace. Například v Německu digitalizace a flexibilní výrobní procesy vyvolaly debatu o nových přístupech k OVP, které zdůrazňují digitální kompetence (rámeček 1). Inovace v OVP souvisejí i s jinými faktory, např. s demografií, finančním omezením a snahou získat pro OVP více žáků.

Evropská komise, členské státy, kandidátské země EU a sociální partneři na setkání v Rize v červnu 2015 znovu potvrdili inovace jako princip modernizace OVP. Evropská politika podporuje inovace v OVP na všech úrovních různým způsobem včetně nových vyučovacích metod, využívání technologií a nových finančních mechanismů. Propaguje také užší spolupráci, zejména v učení na pracovišti, mezi institucemi OVP, vysokými školami, výzkumnými organizacemi a podniky. ReferNet použil evropskou politiku OVP jako výchozí bod a poskytl vhledy do druhů inovací, ke

kterým v OVP dochází (obr. 2). Je třeba poznamenat, že příklady odrážejí inovace v zúčastněných zemích. Inovace spočívají v tom, že se věci dělají odlišně, a to, co je v jednom kontextu inovací, může být v jiném kontextu standardní praxí.

Obr. 2. Druhy inovativních opatření v OVP, EU+, 2014

Digitální materiály	
Školení učitelů a instruktorů	
Soutěže a vyznamenání	
Inovativní vyučování a metody hodnocení	
Kurikulum	▪ posilování klíčových kompetencí včetně digitálních způsobilostí; ▪ zajišťování aktuálních profesních kompetencí; ▪ posilování učení na pracovišti; ▪ zavádění modulového přístupu.
Spolupráce	▪ se zaměstnavateli; ▪ mezinárodní; ▪ mezi počátečním a dalším OVP, vysokoškolským vzděláváním a výzkumem.

Rámeček 1. OVP budoucnosti (*Berufsbildung 4.0*)

Flexibilní produkce v inteligentních továrnách, které integrují různá pracovní stadia a procesy prostřednictvím digitalizace a sítí interakčních systémů a nástrojů – to je vize *Průmyslu 4.0**, neboli 4. průmyslové revoluce.

Nové technologie, pracovní prostředí, organizační struktury a různé formy interní a externí spolupráce v rámci *Průmyslu 4.0* mají velké důsledky pro počáteční a další OVP na všech úrovních. Kvalifikovaní pracovníci budou kromě dobrých technických a všeobecných dovedností a kompetencí potřebovat i digitální kompetence, kompetence k řešení problémů a způsobilosti v managementu znalostí (*knowledge management*). Sociální a komunikační kompetence, schopnost týmové práce a samostatnost budou také stále důležitější.

Německý Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) mluví s experty z praxe a výzkumu odborného vzdělávání a zpracovává návrhy k tomu, jak může *Průmysl 4.0* získat potřebné kompetence a způsobilosti.

Učení bude nutné strukturovat odlišně. Virtuální učební prostředí (které může snížit náklady drahé profesní přípravy), nová partnerství, různá učební místa a hybridní kvalifikační cesty ve spolupráci s vysokoškolským vzděláváním by mohly být součástí *Berufsbildung 4.0* – OVP budoucnosti.

*VDI; ASME (2015). *Industry 4.0. White paper. A discussion of qualifications and skills in the factory of the future: a German and American perspective.*

Nové formy spolupráce

Inovace spočívá ve spolupráci s novými partnery a v čerstvých myšlenkách, které mohou přinést nové kontakty. Spolupráce mezi zaměstnavateli a OVP se posiluje. Česká republika testuje nové modely spolu-

práce mezi poskytovateli OVP a podniky při podporování učení na pracovišti. „*College concept*“ ve Švédsku je založen na úzké spolupráci mezi různými úrovněmi vzdělávání (středním, vysokoškolským a vzděláváním dospělých) a světem práce. Obchodní a průmyslová komora v Maďarsku je nyní klíčovým partnerem vlády ve všech záležitostech spojených s OVP. V Irsku má průmysl významný vliv na kurikula OVP, v Polsku jsou kurikula schvalována radami zaměstnanosti.

Mezinárodní spolupráce také přináší inovace. Lužbušské vojvodství v Polsku a Braniborsko v Německu založily vzdělávací skupinu k podporování spolupráce. Skupina sdílí zdroje (pracovníky, žáky a infrastrukturu) mezi obcemi, poskytovateli vzdělávání a podniky, i mezi vysokými školami a výzkumnými institucemi. Italské středisko pro poradenství, odborné vzdělávání a zaměstnanost *Porto futuro* čerpá ze zkušeností francouzského *Citée des métiers* a španělského *Porta 22*. Prostřednictvím Evropské aliance pro učňovství poskytují země se silnou tradicí v přípravě učňů své zkušenosti s vytvářením učení na pracovišti. V rámci aliance a s podporou Cedefopu revidují některé země, např. Řecko, Itálie, Litva, Malta a Slovinsko, své systémy učňovství.

Rámeček 2. Dánská laboratoř vzdělávání

Projekt Dánské laboratoře vzdělávání, zahájený v roce 2012, zpochybňuje způsob, jakým vzdělávací instituce zvažují a rozvíjejí vzdělávání, organizaci, řízení a poradenství v OVP. 10 vzdělávacích a čtyři výzkumné organizace provedly více než 120 experimentů od úrovně OVP až po úroveň doktorátu, aby zjistily, jak udělat systém OVP flexibilnější a lépe orientovaný na poptávku.

Rozvíjí se také spolupráce mezi různými druhy a úrovněmi vzdělávání i mezi výzkumem a podniky. Ve Francii spojuje OVP se světem práce 31 nových kampusů povolání a kvalifikací (*campus des métiers et des qualifications*), a tím se usnadňuje vstup na trh práce. Kampusy vytvářejí síť spojující OVP a všeobecné vzdělávání, střediska profesní přípravy, vysokoškolské vzdělávání a výzkumné instituce a podniky. Poskytují programy OVP na všech úrovních, aby posílily spojení mezi počáteční a další profesní přípravou. Nová střediska kompetencí v OVP v Lotyšsku také zahrnují všeobecně vzdělávací programy. Irsko aktivně podporuje partnerství mezi OVP a vysokoškolským vzděláváním a Dánsko propaguje inovace v OVP pomocí experimentů (rámeček 2). Inovativní spolupráce v OVP se však neomezuje na vzdělávání, výzkum a podnikání. Například v Rakousku učňovství zapojuje kulturní instituce a podporuje objektivitu a toleranci v názorech.

Znovu promyslet kurikula a vyučování v OVP

Kurikula OVP se transformují, protože potřebují rozvíjet transverzální kompetence, např. řešení problémů, reflexi, kreativitu, kritické myšlení, schopnost učit se učit, iniciativu, přebírání rizika a spolupráci (všechno, co pomáhá lidem inovovat).

Posun k výsledkům učení stimulovaný národními rámci kvalifikací, které umožňují srovnávání kvalifikací, podporuje flexibilnější kurikulární moduly. To proto, že výsledky učení zakládají kurikula na tom, co člověk zná a může dělat na konci absolvování jakéhokoliv druhu formální nebo neformální učební zkušenosti. To se liší od učebních vstupů, které strukturují kurikula podle délky trvání a místa učení. Malta vyvinula moduly podnikatelství pro postsekundární OVP a je v pokročilém stadiu produkce rámce výsledků učení, který pokrývá všechny vyučovací předměty v povinném vzdělávání, včetně počátečního OVP. Před vstupem do EU vytvořilo Chorvatsko učební moduly v souladu s evropskými prioritami politiky OVP.

Většina počátečního OVP probíhá na sekundární úrovni, programy OVP se však v zemích EU nyní objevují i na postsekundární a terciární úrovni³. Poptávka zaměstnavatelů po aktuálních profesních kompetencích je uspokojována tím, že kurikula jsou upravována, aby poskytovala více učení na pracovišti. V důsledku reformy, která proběhla v letech 2011–13 ve Švédsku, stráví žáci středních odborných škol alespoň 15 týdnů profesní přípravou v podniku.

Některé země podporují inovace v kurikulech OVP organizačními změnami. Například Slovinsko přesouvá rozhodování z národní na lokální úroveň a přizpůsobuje vyučování pomocí „otevřených kurikul“. Polsko poskytuje školám větší autonomii při využívání fondů EU a při spolupráci se sociálními partnery a s vysokými školami.

Inovativní vyučování je spojeno s vývojem kurikul. Rozvíjí se skupinová práce a přístupy založené na řešení problémů a na projektech (rámeček 3). Největší litevské středisko OVP nabízí netradiční učební model, který věnuje 40 % času klíčovým kompetencím. Ve Spojeném království poskytuje vzdělávací model „studio school“ osobní učební plány a přístup k osobním koučům ve snaze podporovat samostatné učení a řešení problémů.

OVP proměňují i technologie. Česká republika zahájila v roce 2014 Strategii digitálního vzdělávání do roku 2020, která posunuje vyučování ke komunikaci a logickému myšlení. Španělsko vytváří virtuální učební prostředí pro OVP, Rakousko v projektu *E-cool* podporuje inovativní didaktiku vyučování pro samostatné organizované učení založené na kompetencích.

Rámeček 3. Inovativní OVP v Norsku a na Kypru

Přebudováním domů postavených v 70. letech na energeticky efektivní „pasivní domy“ získali žáci OVP v norském regionu Aust-Agder znalosti o technologii energeticky úsporných domů a sektor stavebnictví se zaměřil na nedostatek kvalifikací v této oblasti.

V partnerství s magistrátem, bankami, vysokou školou a s architekty škola jedná jako podnikatel, stavějící a renovující domy pro zákazníka (obvykle magistrát). Zákazník uznává, že učební proces má prioritu před časovým rozvrhem.

Projekt začal jako pilotní v roce 2009 a žáci OVP kombinují učení o technologii, zeleném stavění a energetické efektivitě s komplexním stavebním projektem, který probíhá podle rozvrhu.

Pracovní skupiny učitelů a žáků odborných škol na Kypru, podporované profesními poradci, provedly průzkum trhu, rozvíjely myšlenky a navrhovaly prototypy produktů. Byly to například garáže se solárními panely pro nabíjení hybridních/elektrických automobilů a lavičky zásobené solární energií s USB pro dobíjení mobilních telefonů na autobusových zastávkách nebo v parku.

Inovace mění OVP také pro učitele a instruktory. Multinacionální projekt v Bulharsku vyvíjí a testuje novou metodiku pro školení odborných učitelů, kteří vyučují budoucí pracovníky bezpečnostních složek v oblasti občanských a sociálních kompetencí. Svou roli hraje i technologie (rámeček 4).

Rámeček 4. Technologie v profesní přípravě žáků a učitelů

- Dánská platforma emu.dk pomáhá učitelům a žákům v OVP zlepšovat kvalitu vzdělávání v této oblasti.
- Rakousko podporuje vyučování digitálních kompetencí pro učitele prostřednictvím projektu EPICT (*European Pedagogical ICT Licence* – Evropská pedagogická licence pro IKT).
- Chorvatsko rozvíjí e-learning ve snaze zlepšit vyučování a učinit z OVP atraktivnější volbu vzdělávání.
- Estonsko vyvíjí e-learningové materiály a podporuje digitální kompetence učitelů OVP, aby jim umožnilo vytvářet e-kurzy založené na národních kurikulech.

Další inovace v OVP

Mění se i metody hodnocení. Litva zkouší flexibilnější metody hodnocení, včetně sebehodnocení nebo skupinového hodnocení. Mnohé země validují výsledky neformálního a informálního učení. Například na Islandu si mohou pracovníci v sektoru tavení hliníku nechat své kompetence ohodnotit ve formálním procesu nazvaném *raunfernimat* (validace reálných kompetencí), to může vést k formálním kvalifikacím.

Inovace podporují rovněž soutěže a vyznamenání. Žáci v OVP na Maltě se účastní mezinárodních soutěží, např. soutěže *Young Enterprise*, která vyzývá žáky k zakládání nových podniků a k získání zkušeností se zahájením podnikání. V Rumunsku udělují vyznamenání poskytovatelé OVP, kteří podporují vynikající výkony a inovace.

Rozpočtové škrty ovlivňují OVP v mnoha zemích. Udělat toho více s menšími prostředky vyžaduje nekonvenční řešení, aby se kvalita poskytovaného OVP udržela a tam, kde je to možné, zvýšila. Dokonce i země méně ovlivněné hospodářskou krizí hledají efektivnější modely financování. Například Norsko a Nizozemsko zavádějí nové způsoby financování OVP, které by měly časem vést k diplomu.

Cesta vpřed

Inovace je složitá, ale odpovídající politické strategie ji mohou podporovat. OVP se postupně stává motorem inovací, i když se to ještě systematicky neodráží v indikátorech a výsledcích inovací. Evropa však ještě plně nevyužila svůj potenciál k podpoře inovací v podnicích a ve společnosti.

Inovace na trhu práce pozměňují OVP. To vyžaduje, aby se samo OVP stalo dynamičtější a inovativnější. Inovativnější OVP může zvýšit potenciál lidí inovovat a měnit hospodářství a společnost. OVP potřebuje inovovat také proto, aby se stalo relevantnější a atrak-

tivnější vzdělávací volbou a bylo podniky považováno spíše za investice než za náklady. Podporování učení na pracovišti prostřednictvím pracovního prostředí, které vede k učení, poskytuje příležitost, jak svést dohromady učení a inovační politiku a podporovat inovace čerstvými myšlenkami a mezigeneračním učením.

OVP postupuje vpřed díky novým partnerstvím, reformám systémů, vývoji kurikul, novým metodám vyučování a hodnocení, různým finančním modelům a dalším opatřením. Výše uvedené příklady odrážejí rozmanitost opatření, poskytují však jen stručný pohled na poslední vývoj v Evropě. Nová práce Cedefopu o ekosystémech kompetencí poskytne více vhledů, jedna věc je však jistá – OVP a inovace nejsou oddělené oblasti – vzájemně se podporují a vylepšují.

AK

¹ *European Innovation Scoreboards*

http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards/index_en.htm

² *Learning and innovation in enterprises*

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5527>

³ *Qualifications at level 5: progressing in a career or to higher education*

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6123>

Pramen: Cedefop. Innovation and training: partners in change. Briefing Note, November 2015, No. 2 ISSN 1831-2411, 4 p. S přihlédnutím k francouzské Innovation et formation: un partenariat pour le changement a německé verzi Innovation und Berufsbildung: Partner im Wandel.

Nízká kvalifikace může přecházet z jedné generace na druhou

Počet lidí s nízkou úrovní kvalifikace klesá. V roce 2025 bude mít v EU nízkou kvalifikaci kolem 14 % pracovních sil, v roce 2015 to bylo zhruba 21 %. Dospělí s nízkou kvalifikací budou ovšem patřit ke skupinám více ohroženým nezaměstnaností a přijímajícím špatně placenou a nejistá zaměstnání.

Jejich vyhlídky na získání zaměstnání se zhoršily po hospodářském poklesu, který začal v roce 2008. Konkurence o pracovní místa se zvýšila a lidé byli ochotnější přijímat pracovní pozice, pro které měli nadbytečnou kvalifikaci, a tak vytlačovali z trhu práce nedostatečně kvalifikované lidi.

Nízké kvalifikace znamenají náklady. Lidé s vysokými kvalifikacemi mají lepší vyhlídky na zajímavá a dobře placená zaměstnání. Nízko kvalifikovaní lidé jsou více ohroženi chudobou a sociálním vylučováním a častěji jsou závislí na veřejné sociální péči. Existují také přesvědčivé důkazy o tom, že nízká kvalifikace a znevýhodnění může přecházet z jedné generace na druhou.

Cedefop zjišťuje více informací o dospělých s nízkou kvalifikací, aby pomohl osvětlit tyto problémy. Dosud provedená analýza ukazuje na složitost problému: nízko kvalifikovaná populace se liší od kvalifikované populace u domácího

obyvatelstva i u migrantů. Příčiny nízké kvalifikace u dospělých lidí jsou také různé a ne vždy jsou spojeny výhradně se vzděláváním a profesní přípravou – člověk bude mít pravděpodobněji nízkou kvalifikaci, pokud ji měli jeho rodiče.

Měření nízké kvalifikace je obtížné. Omezenost dat způsobuje, že dosažené vzdělání a druh zaměstnání podle úrovně kvalifikace jsou použity jako zástupné údaje pro kvalifikační úroveň lidí, to však nezohledňuje aspekty nekognitivní a emoční inteligence, např. sociální kompetence, empatii a kolegiálnost. Tyto kompetence jsou důležité pro určité skupiny dospělých, kteří jsou považováni za nízko kvalifikované, např. pro pečovatele, mají-li efektivně vykonávat své úkoly.

Poradit si s problémem nízko kvalifikovaných lidí bude vyžadovat použití různě zaměřených postupů, které budou odpovídat specifickým potřebám těchto lidí. Důležité je také konfrontovat hospodářské a společenské náklady na lidi s nízkou kvalifikací. Cedefop bude v letošním roce publikovat studii zaměřenou na poskytnutí ověřených důkazů pro vyvinutí příslušných politických opatření.

AK

Pramen: Bainbridge, Steve and Salvatore, Lidia. Helping low-skilled adults. Skillset and match, January 2016, p. 9.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9105>

Další odborné vzdělávání a příprava hraje klíčovou roli v celoživotním vzdělávání



Cedefop vydal v září dvě publikace, které se zabývají dalším odborným vzděláváním a přípravou a jeho podstatnou složkou vzděláváním na pracovišti. O první z nich jsme psali v listopadovém Zpravodaji. Druhá vyšla koncem roku v tištěné verzi. Pro Zpravodaj jsme přeložili její úvod.

Další odborné vzdělávání a příprava (*Continuing vocational education and training* – CVET) je „vzdělávání nebo profesní příprava po absolvování počátečního vzdělávání nebo po vstupu do pracovního života zaměřené na pomoc jednotlivcům při zlepšování nebo aktualizaci znalostí a/nebo dovedností; získávání nových kompetencí pro postup v kariéře nebo přeskolení; při pokračování v osobním nebo profesním rozvoji“ (Cedefop a Tissot, 2014, p. 51)¹. V tomto smyslu je další odborné vzdělávání a příprava (další OVP) v podstatě součástí vzdělávání dospělých zaměřeného na profesní rozvoj. V posledních letech se v evropské politice dostává do popředí. Jeho význam uznávají všechny hlavní dokumenty o politice vzdělávání a profesní přípravy EU, zejména Bruggské komuniké (Rada EU a Evropská komise, 2010); Usnesení Rady o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých (Rada EU, 2011) a Sdělení Komise o přehodnocení vzdělávání (Evropská komise, 2012).

Další OVP je klíčové pro dosahování sociálních a ekonomických cílů EU. Je cestou ke zlepšení účasti dospělých v celoživotním vzdělávání, k posilování jejich zaměstnatelnosti a zvyšování zaměstnanosti v Evropě. Zlepšování dalšího OVP a vzdělávání dospělých je také klíčové pro rozšiřování základny pro znalostní ekonomiku a společnost a pro inovace. Další OVP jako faktor inovací je podstatné pro hospodářskou konkurenceschopnost, produktivitu a růst. Analýzy Cedefopu (Makroekonomické přínosy odborného vzdělávání a přípravy, 2014) ukázaly unikátnost dalšího OVP jako formy vzdělávání, která nemůže být nahrazena jinými formami, třeba vysokoškolským vzděláváním, všeobecným vzděláváním nebo počátečním OVP.

Na národní úrovni se v členských státech objevuje řada přístupů k zvládání dalšího OVP. I když zatím často ještě hledají svou cestu a úplný přehled se teprve vytváří, obecně převládající vzorce jsou již rozeznatelné. V některých zemích přistupují k dalšímu OVP jako k záležitosti sociálních partnerů. V Německu a ve Francii určují politiku dalšího OVP včetně objemu,

obsahu, standardů a financování profesní přípravy zaměstnavatelé, zaměstnanci a veřejné úřady společně, alespoň pokud jde o zaměstnance, kteří tvoří většinu uživatelů dalšího OVP. Další země si zvolily centrální politiku, za niž odpovídají veřejné úřady, které mají primární a celkovou zodpovědnost. V praxi se však mohou státní a regionální úřady, které nemají dostatečné informace o odvětvových a místních podmínkách, implicitně vzdát své pravomoci řídit a usměrňovat profesní přípravu ve prospěch zaměstnavatelů a poskytovatelů, kteří ji pak de facto vykonávají. Bulharsko a Řecko jsou dobrými příklady tohoto přístupu. Jiný přístup vychází jasněji z představy volného trhu, kde se hlavní odpovědnost za určování kvantity, obsahu, standardů a financování přípravy jasně připisuje zaměstnavatelům a k poskytování se podle potřeby využívají tržní vztahy s poskytovateli. Příkladem tohoto třetího druhu je Slovensko, Česká republika a Anglie. Přístupy nejsou vždy aplikovány v čisté formě. Realitou jsou spíše smíšené modely, kombinující charakteristiky dvou nebo více vzorců. I v Anglii, kde je přístup liberálního trhu hodně rozšířen, hraje stát důležitou roli ve financování dalšího OVP. Itálie ukazuje mnohem hybridnější cestu, protože v závislosti na regionu je hlavní role v určování obsahu a kvantity profesní přípravy připisována buď podnikům (Piedmont), nebo řídicím výborům řízeným místními úřady a/nebo sociálními partnery (Apulia, Campania).

Zvyšující se účast v dalším OVP je podstatná proto, aby další OVP realizovalo svůj sociální a ekonomický potenciál a přispívalo k dosahování politických cílů EU. Cedefop nedávno vytvořil koncept, podle kterého má být další OVP chápáno a považováno za vícedimenzionální a víceúrovňový proces probíhající na rozhraní mezi vzděláváním a trhem práce, na němž se podílí více zainteresovaných stran. Tento koncept umožní udělat analýzu, která úspěšně identifikuje relevantní cesty pro zvýšení účasti v dalším OVP.

Za prvé, další OVP je jádrem celoživotního vzdělávání, není to učení se pro učení. Mezi všemi formami

vzdělávání dospělých je další OVP jedinečné svou orientací na profesní rozvoj a plnění potřeb trhu práce.

Za druhé, další OVP je multidimenzionální proces. Nestačí brát v úvahu jeho vzdělávací dimenzi. Vzdělávací nabídka neznámá pro případné uživatele, kteří nechápou její potenciální prospěšnost, riskuje, že bude ignorována a nevyužívána, a tak neuplatní svůj plný sociální a ekonomický potenciál. Další OVP proto má i nezbytnou poradenskou dimenzi. Poradenství se zaměřuje na vývoj žáků², zejména jejich kompetencí při řízení kariéry. Jeho hlavní úlohou z tohoto hlediska je:

- informovat uživatele o prospěchu, který mohou očekávat od dalšího OVP, motivovat je, aby se zúčastnili, vydrželi a dosahovali pokroku;
- ujasnit jim, jaké jsou náklady a jaké jsou k dispozici možnosti financování, a tím jim umožnit udělat informované rozhodnutí o investování do dalšího OVP;
- umožnit zainteresované veřejnosti co nejlepší využití nabídky.

Validace je jinou dimenzí dalšího OVP. Otevírá žákům možnosti využít získané vědomosti pro zamýšlený posun v kariéře a profesním rozvoji. Validace je pojistným mechanismem pro účastníky dalšího OVP. Je to jiný motivační faktor pro účast, vytrvání/udržení a pokrok. V důsledku toho je validace také podstatná dimenze pro zvažování, že politika dalšího OVP dosahuje svých cílů.

Čtvrtou hlavní dimenzí dalšího OVP vedle vzdělávání, poradenství a validace je kvalita. Jako poradenství a validace je i kvalita faktorem motivace, atraktivity a efektivity dalšího OVP. Je také transversální a zpočtybňuje všechny ostatní dimenze – kvalita není jen kvalitou vzdělávání (obsahu, učitelů, vhodnosti výsledků pro potřeby trhu), ale také kvalitou poradenství a validace. Kvalita je také podstatnou dimenzí dalšího OVP, protože určuje atraktivitu a efektivnost.

Za třetí, další OVP je také proces, na kterém se podílí více zainteresovaných stran. Zvažování aktérů v izolaci může vést jen k riziku irelevance v analýze a závěrech. Autoři analýz Cedefopu se místo toho přimlouvají za zvažování rolí, stanovisek a potřeb řady zainteresovaných stran, pracovníků – žáků, učitelů, dodavatelských organizací, zaměstnavatelů – podniků a

veřejných úřadů. V terminologii teorie her je další OVP kooperativní hrou, kde je nutné brát v úvahu vzájemnou závislost a interakci mezi hráči. Nepodaří-li se dostat tyto vzájemné vztahy a potřebu rovnováhy zájmů všech stran na hrací plochu, může to vést k nepochopení reality a k nedostatku relevance.

Za čtvrté je další OVP víceúrovňový proces. Musí se k němu přistupovat jak na pracovišti, tak mimo práci; na praktické úrovni i z hlediska teorie a politiky. Analýza by měla brát v úvahu jednotlivce a jejich dispozice (postoje a sebevnímání) i rodiny a sociální skupiny, organizace, odvětví, instituce a sociálně-ekonomické podmínky. Analýza má také být prováděna na úrovni místní, regionální, celostátní, EU a mezinárodní.

Publikace prezentuje, jak Cedefop vyvinul tento vyčerpávající a mnohostranný přístup k účasti v dalším OVP ve své nedávné práci. Kniha je uspořádána do pěti kapitol. Dimenze vzdělávání je analyzována v 1. a 2. kapitole, v 1. kapitole s důrazem na další OVP na pracovišti, formu dalšího OVP dosud zřídka zkoumanou navzdory jejímu vysokému potenciálu pro povzbuzování účasti a dosahování sociálních a ekonomických cílů politiky dalšího OVP. Na informační a poradenskou dimenzi se zaměřuje 2. a 5. kapitola. 3. a 4. kapitola se věnuje dalším dimenzím (motivaci, atraktivnosti a efektivnosti), validaci a kvalitě. V každé kapitole je nejdříve uveden současný stav, potom jsou analyzovány dosažené výsledky v politice a praxi a nakonec mezery, které je třeba doplnit, a úkoly pro budoucí politiku účasti v dalším OVP. Konečným cílem je přispět k vydláždění cesty vpřed.

AK

¹ Zde je však pouze heslo *continuing education and training bez vocational* – viz *Zpravodaj 2012*, č. 7/8, s. 3–4.

² Žák je zde chápán jako všeobecný termín zastupující neobratné slovo *učící se*.

Pramen:

CEDEFOP. *CVET in Europe: the way ahead Cedefop. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 119 s. (Cedefop reference series ; 101). lit. 58. ISBN 978-92-896-1923-3 Sg. 8059*

Přečetli jsme za vás

Zajímavý a polemický článek v *Pedagogické orientaci*, který napsal RNDr. Dag Hrubý z Gymnázia Jevíčko. Zamýšlí se v něm nad posláním maturity obecně a jeho chápáním v ČR. V úvodu článku zmiňuje NÚOV a NÚV a cituje článek ze *Zpravodaje* a publikaci VÚOŠ. Článek je přístupný z webové stránky časopisu, takže si ho můžete přečíst i vy.

Hrubý, Dag. *Ta naše maturita česká*. Pedagogická orientace, 2015, roč. 25, č. 5, s. 722–726.

<https://journals.muni.cz/pedor/article/view/4383/pdf6>

Další vzdělávání a příprava pracovníků v Austrálii bude efektivnější

Závěrečná zpráva z tříletého výzkumného projektu se zabývá novým celonárodním přístupem k systému dalšího OVP, který vyžaduje změny v důsledku měnících se pracovních požadavků, stárnoucích pracovních sil a prodlužování pracovního života. Výzkum byl motivován obavou, že vstupní úroveň modelů dalšího OVP nemusí vždy odpovídat potřebám pracovníků.

Předcházející zpráva o projektu identifikovala čtyři nejefektivnější modely dalšího vzdělávání: model zcela založený na pracovišti, model založený na pracovišti s přímým vedením, model založený na pracovišti s pedagogickými intervencemi, model zcela založený na školním vzdělávání.

Závěrečná fáze projektu obsahovala řadu diskusí u kulatého stolu, kterých se zúčastnilo 62 odborníků z OVP. Ti se vyjadřovali k vhodnosti a udržitelnosti jednotlivých modelů. Modely se konzultovaly také se zástupci tří klíčových národních agentur zabývajících se vzděláváním a odborným rozvojem pracovních sil.

Odborníci z oblasti OVP zvažovali výše uvedené čtyři modely a zaměřovali se na jejich efektivitu a udržitelnost a na to, do jaké míry:

- **se odehrávají v autentické pracovní praxi**
Panovala shoda v tom, že zkušenosti z pracoviště musejí být součástí dalšího OVP. Tato shoda však byla podmínována různými okolnostmi, např. velikostí pracoviště (větší pracoviště poskytují lepší podporu), příležitostmi k učení (efektivní organizace učební praxe) a možnostmi pracoviště pomáhat pracovníkům při učení (přítomnost zkušených mentorů a koučů).

- **z nich mají přímý prospěch pracoviště, na nichž se odehrávají**

Prospěch, který mají podniky z dalšího OVP orientovaného na pracoviště, zahrnuje: méně prostojů a potřeby „zaplnit díru“¹ v týmu zaměstnanců; lepší využití existujícího personálu jako mentorů; možnost přizpůsobit profesní přípravu prioritám a potřebám podniku.

- **podpora zlepšuje praxi vzdělávání**
Všechny modely nabízely prostředky k modernizaci praxe OVP, která by mohla zlepšit jak kompetence pracovníků, tak pedagogické kompetence odborníků v OVP.

- **umožňují plnit potřeby systému OVP, např. požadavky shody a akreditace**

Návrh odborníků v OVP, aby se zajištění toho, že požadavky shody a akreditace budou splněny, stalo hlavním ukazatelem efektivnosti dalšího OVP. V návrhu se tvrdí, že modely založené na vzdělávací instituci (tzn. model založený na pracovišti s pedagogickými intervencemi, model zcela založený na školním vzdělávání) jsou nejvíce

svázány s plněním požadavků shody a akreditace, s nimiž je model zcela založený na pracovišti spojen nejméně. I když model založený na pracovišti s pedagogickými intervencemi byl preferovaný jako ten, který je nejužitečnější spojen s jejich současnou praxí, nebyla tato volba vždy v souladu s preferencemi pracovníků a manažerů, jejichž preferovaný model profesní přípravy závisel na žádoucích výsledcích.

Odborníci v OVP také identifikovali prostředky, které by měly udělat systém dalšího OVP orientovaného na pracoviště efektivnějším a udržitelnějším. Navrhovali, že personál na pracovišti musí: rozvíjet učební kulturu, v níž je učení oceňováno; plánovat a financovat další OVP jako součást svých podnikatelských plánů; vytvářet kapacity, které mu umožní vyhnout se spoléhání na registrované organizace profesní přípravy (*registered training organisations* – RTO) pro poskytování rad o dalším OVP a jeho realizaci.

Tito informátoři uváděli, že odborníci v OVP potřebují rozvíjet své porozumění dalšímu OVP a kompetence pro jednání a podporovat pracoviště v poskytování dalšího OVP. Těchto cílů může být dosaženo vybudováním a udržováním efektivního partnerství mezi organizacemi profesní přípravy a pracovišti.

Klíčové agentury

Na základě konzultace se třemi klíčovými národními agenturami byly identifikovány čtyři problémy:

- napětí mezi profesní přípravou pro bezprostřední potřeby dovedností a pro získání akreditovaných kvalifikací;
- nedostatek flexibility registrovaných organizací profesní přípravy pro realizaci dalšího OVP na pracovištích způsobený zavedenou kulturou v RTO a nákladovými faktory;
- nutnost, aby další OVP (prostřednictvím RTO) bylo integrální součástí rozvoje pracovních sil a organizace;
- vliv existujících finančních modelů na určování toho, jak je profesní příprava poskytována, spíše než aby se bralo v úvahu, co je efektivnější pro vzdělávání.

Ačkoliv mají agentury rozdílné názory na to, zda je financování hlavní překážkou poskytování flexibilního

dalšího OVP, všeobecně souhlasí s tím, že nedostatek flexibility v praxi registrovaných organizací profesní přípravy přispívá k jejich nedostatečnému reagování na měnící se požadavky. Úkoly pro registrované organizace, které přizpůsobují další OVP specifickým účelům a pracovištím a přitom plní požadavky celostátně akreditované profesní přípravy, jsou velmi náročné. AK

¹ Sloveso 'backfill' je zde použito v přeneseném významu, běžně znamená zasypat jámu nebo výkop, např. v archeologii.

Pramen:

Towards more effective continuing education and training for Australian workers. Research Report. Adelaide : NCVER, 2015. 44 p. ISBN 978-1-925173-40-6

Hesensko mobilizuje méně kvalifikované pracovníky k doplnění profesního vzdělání

V Německu je již dnes patrný nedostatek kvalifikované pracovní síly, který se podle odhadů bude v důsledku demografických změn v příštích letech dále prohlubovat. Spolková země Hesensko zahájila v roce 2015 program *ProAbschluss*, jehož cílem je pomoci nekvalifikovaným pracovníkům získat odpovídající profesní kvalifikaci a současně přispět k pokrytí poptávky po odborné pracovní síle.

Podle šetření frankfurtské Obchodní a průmyslové komory (*Industrie- und Handelskammer*, IHK) z roku 2015 nyní v Hesensku chybí 48 tisíc kvalifikovaných pracovníků. Do roku 2020 má jejich nedostatek vzrůst více než dvojnásobně na 126 tisíc a pro rok 2030 je předpovídán deficit 204 tisíc odborných pracovníků.

V současné době scházejí v Hesensku především kvalifikovaní pracovníci v technických profesích (38 tisíc lidí). Šetření IHK předpovídá, že se poptávka po technicky vzdělaných odbornících bude do roku 2030 i nadále pohybovat v tomto rozmezí. Odlišný vývoj se naopak očekává v oblasti obchodu, kde je nyní pracovní trh s nedostatkem 2 tisíc kvalifikovaných pracovníků téměř vyrovnaný. V důsledku silného úbytku osob s touto kvalifikací se ovšem předpokládá, že v roce 2030 bude v Hesensku chybět 153 tisíc kvalifikovaných obchodníků, tedy čtyřikrát tolik než odborníků v technických profesích.

Studie zadaná hesenským ministerstvem hospodářství¹ na druhou stranu prokázala, že v roce 2009 nemělo v této spolkové zemi více než 443 tisíc osob výdělečně činných dokončené profesní vzdělání. Podle aktuálních údajů z roku 2014 vzrostl jejich počet na 450 tisíc. V celém Hesensku se jedná o 17 % osob výdělečně činných ve věku 20 až 60 let. Více než jedna třetina z nich je mladší 30 let, 13 % z nich tvoří věková skupina mezi 50 a 60 lety. Přibližně 60 tisíc těchto nekvalifikovaných osob bylo v době průzkumu bez práce.

Zaměstnanci bez profesního vzdělání pracují zejména v maloobchodu (27 tisíc), sociální oblasti (18 tisíc), zdravotnictví (16 tisíc) a gastronomii (13 tisíc). Také v zemědělství a zahradnictví schází doklad o ukončení

profesního vzdělání téměř čtvrtině zaměstnaných. Jejich výhodou jsou přitom dostatečné pracovní zkušenosti, které jim umožňují doplnit si kvalifikaci v duálním systému profesní přípravy.

Prokázání pracovní praxe je totiž podle zákona o profesní přípravě (*Berufsbildungsgesetz*) zásadním předpokladem pro získání dokladu o profesním vzdělání. V Hesensku si tímto způsobem doplňuje kvalifikaci okolo 1500 lidí ročně, z toho 1200 v obchodní sféře. V technické oblasti jsou vyhledávané zejména elektrotechnické profese.

Iniciativa *ProAbschluss* podporuje firmy i zaměstnance

S cílem pomoci lidem s nižší kvalifikací založila v roce 2015 hesenská zemská vláda iniciativu nazvanou *ProAbschluss*. Hesensko jako první spolková země za tímto účelem zřídilo poradenský systém pokrývající celé území. Na jeho podporu se do roku 2021 plánuje vyčlenění 33 milionů eur z prostředků spolkové země a Evropského sociálního fondu².

Podstatou iniciativy je působení vzdělávacích koučů, kteří získávají malé a střední firmy pro myšlenku, aby si jejich nekvalifikovaní zaměstnanci doplnili vzdělání. Koučové zaměstnancům radí s výběrem profesní závěrečné zkoušky, případně s nezbytným dalším vzděláváním a jeho financováním. Koučové by kromě toho měli zájemcům o další vzdělávání pomoci s přípravou portfolia jako podkladu k doložení profesní zkušenosti. Poradenství je bezplatné a koná se zpravidla přímo ve firmě. Před domluvením termínu jsou firmy informovány o důvodech pro konzultaci a její přidané hodnotě, přičemž dveře do firem otevírají především demogra-

fické výpočty a šetření o kvalifikaci pracovní síly prováděná Obchodní a průmyslovou komorou.

Účastníci externích zkoušek		
	2013	2014
Průmysl	27	50
Obchod	375	289
Bankovníctví	60	61
Pojišťovnictví	4	1
Gastronomie	154	127
Dopravní obory	130	140
Ostatní	482	648
Obchodní obory celkem	1232	1315
Kovotechnika	85	56
Elektrotechnika	118	90
Stavební, kamenické, zemní práce	6	7
Chemie	75	46
Dřevo	1	3
Tisk a média	2	7
Textil	31	20
Potravinářství	2	0
Technické obory celkem	320	229
Celkem	1552	1545

Témata konzultací s vedením firem se týkají zejména otázek získávání a udržení zaměstnanců. Zvláště při návštěvách v hoteliérství a pohostinství jsou koučové přímo konfrontováni s akutním nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Do podobné situace se poradci dostávají u řemeslných oborů, jako je zpracování kovů nebo výroba nástrojů. Zde si firmy stěžují na problémy se získáváním jak kvalifikovaných pracovníků, tak žáků pro duální vzdělávání.

Dotazy týkající se hledání zaměstnanců představují pro poradce dobrý výchozí bod – společně s podnikateli mohou promyslet, zda by volné pozice nemohli obsadit současnými zaměstnanci po dosažení odpovídající kvalifikace. Vedení podniků totiž podle názoru koučů často nerozpozná potenciál svých nekvalifikovaných zaměstnanců a podceňuje také náklady spojené s nábo-rem nových pracovníků.

Zaměstnanci firem získávají od poradců informace o podmínkách pro složení externích zkoušek nebo chtějí vědět, jak jejich profesní životopis odpovídá požadavkům pro určitou profesní zkoušku. Velká část z nich přitom disponuje mnohaletými pracovními zkušenostmi, a tak pojem „málo kvalifikovaný“ jen stěží odpovídá jejich skutečným kompetencím a schopnostem.

Pracovníci se dodatečného doplňování kvalifikace často obávají, neboť bývá spojeno s časovými a finančními nároky, byť je v některých případech možné získat finanční podporu. Vzdělávací kouči působí v tomto

ohledu motivačně, případně klienty během dalšího vzdělávání provázejí.

Bankovníctví inspiruje kvalifikačním programem

Další vzdělávání v oblasti bankovníctví pro zaměstnance ve věku 40 nebo 50 let, kteří nemají kvalifikaci v oboru, bylo donedávna nemyslitelné. Očekávaný nedostatek kvalifikovaných pracovníků stejně jako poznatek, že jsou tito lidé nadprůměrně učenliví a přizpůsobiví, vysoce motivovaní a angažovaní, když je jim nabídnuta pracovní perspektiva, přiměly v květnu 2013 **GenoAkademii**³, partnera pro personální rozvoj firem sdružených v zaměstnavatelském svazu, k tomu, aby ve spolupráci s IHK ve Frankfurtu nad Mohanem vyvinula kvalifikační program pro pracovníky, kteří do bankovníctví přišli z jiných profesí.

Vznikl tak dvoustupňový program určený pro zaměstnance Raiffeisenbanky: první stupeň vede k profesi bankovního asistenta, druhý stupeň umožňuje získat kvalifikaci bankovního obchodníka potvrzenou externí zkouškou u IHK. Dvoustupňového kvalifikačního programu se nyní účastní zaměstnanci, kteří pracují bez kvalifikace v oboru nebo jsou kvalifikovaní v jiné bankovní oblasti. Velká část z nich absolvovala profesní vzdělání v maloobchodě nebo hotelnictví, ojediněle přicházejí lidé, kteří nedokončili studium. Dosavadní zkušenosti s programem ukazují, že jsou účastníci vysoce motivovaní, angažovaní a velmi vděční za příležitost k získání kvalifikace v oboru. Zkouška pro bankovní obchodníky je plánována na rok 2017.

Přeložila Alena Nová

¹ *Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen. Dr. Kerstin Frings, Stefan Kruse. Report Nr. 804 Wiesbaden, 2011, Hessen Agentur*

² *Pressemeldung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung zur Initiative ProAbschluss am 27. April 2015*

http://www.proabschluss.de/fileadmin/pro_abschluss/15-04-27_ProAbschluss.pdf



³ *Genoakademie*

<https://www.genoakademie.de/banken.html>

Pramen: Scheuerle, Brigitte. Fachkräftereserve entdeckt. Die Mobilisierung von Geringqualifizierten. Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 2015, Nr. 156, S. 7–9.

Kariérní stipendium podporuje v Německu odborné síly s profesní přípravou

Kariérní stipendium BMBF (Spolkového ministerstva školství a výzkumu) je zaměřené na profesně kvalifikované odborné síly a podporuje vysokoškolské studium až k prvnímu akademickému absolutoriu.

Studium s profesní zkušeností a kariérním stipendiem
Přístup k vysokoškolskému studiu je v poslední době pro profesně kvalifikované formálně snazší. Usnesení KMK (Konference ministrů kultury) o přístupu profesně kvalifikovaných uchazečů na vysokou školu se ve spolkových zemích realizuje podle spolkových zákonů a nařízení. Podle Centra pro rozvoj vysokých škol (*Centrum für Hochschulentwicklung* – CHE) došlo mezi lety 2007 a 2010 skokovému nárůstu začínajících studentů bez maturity, v následujících letech se však vývoj značně zpomalil. Zdá se, že samotné otevření vysokých škol nestačí k tomu, aby se pro studium rozhodlo více profesně kvalifikovaných.

Kariérním stipendiem chce BMBF motivovat talentované a angažované odborné síly s profesní přípravou k vysokoškolskému studiu. Realizací je pověřena Nadace podpory nadaných v odborném vzdělávání (*Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung* – SBB). Ročně může být uděleno přibližně 1000 stipendií.



Nadace podpora nadaných v odborném vzdělávání

SBB koordinuje z pověření a s prostředky BMBF dva podpůrné programy pro profesní talenty v celé spolkové republice: stipendium v dalším vzdělávání pro začínající (stipendia přidělují komory) a kariérní stipendium pro profesně zkušené. Společníky SBB jsou Německá průmyslová a obchodní komora, Sněm německých řemeslnických komor a Německý svaz svobodných povolání. <https://www.sbb-stipendien.de>

Kariérní stipendium má mezi podporami při studiu některé zvláštnosti. Zaměřuje se speciálně na profesně zkušené. Program podporuje celodenní studium, ale i studium provázející profesi, pokud vede přímou cestou k prvnímu akademickému absolutoriu. O stipendium lze žádat již před začátkem studia, což umožňuje plánovat s jistotou. Kdo již studuje, může žádat do konce druhého studijního semestru.

U celodenního studia (*Vollzeitstudium*) je měsíční podpora 750 eur. Na vlastní děti do deseti let je možné žádat paušál na péči. Studující při zaměstnání získávají ročně podporu ve výši 2000 eur. Podpora je paušální, nezávislá na příjmu. Kariérní stipendium nabízí jako doplněk k finanční podpoře ideovou podporu ve formě

on-line sítě, nadoborových seminářů a regionálních výměnných skupin. Ideová podpora je pro mnoho stipendistů cennou oporou, protože jsou často jedinými profesně zkušenými v daném studijním oboru. Semináře poskytují tipy pro utváření studia nebo umožňují rozšířený pohled. Výměna zkušeností s pokročilými studujícími a absolventy terciárního vzdělávání pomáhá při překonávání počátečních potíží.

Předpokladem pro podání žádosti o kariérní stipendium jsou úspěšně ukončená profesní příprava nebo další kariérní vzdělávání (*Aufstiegsfortbildung*), nejméně dvouletá profesní zkušenost a doklad o mimořádné profesní výkonnosti, např. celková známka ze zkoušky v profesní přípravě nebo zdůvodněný návrh zaměstnavatele.

Stipendisté: na mnoha cestách ke studiu

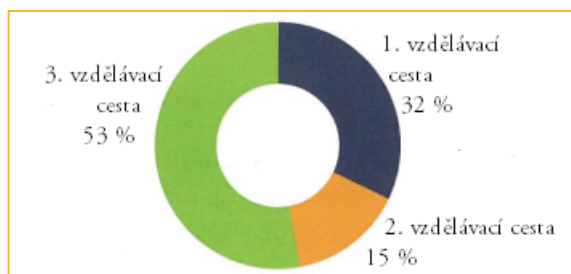
Výběr stipendistů v kariérním stipendiu se liší od ostatních stipendií. Následující hodnocení se zakládá na údajích SBB o ročnících přijímaných do roku 2014.

Programem je podpora studia pro profesně zkušené, a to se také odráží ve věkové struktuře stipendistů. Pouze 20 % z nich je v jinak obvyklé věkové skupině do 25 let. Přibližně 60 % podporovaných je ve věkové skupině 26–35 let a 20 % je na začátku studia ve věku 36 let a více.

Kariérní stipendium se zaměřuje zvláště na profesně kvalifikované, kteří dosáhli oprávnění k přístupu na vysokou školu bez maturity. Ucházet se o ně může i ten, kdo dosáhl zralosti pro vysokou školu před, během nebo po profesní přípravě – pokud splňuje kritéria profesní zkušenosti a profesní výkonnosti. 32 % podporovaných dosáhlo přístupu ke studiu *první vzdělávací cestou*, tzn. absolvováním školy před profesní přípravou, ať už se jedná o zralost pro všeobecnou, nebo odbornou vysokou školu. Přibližně 15 % dosáhlo přístupu na vysokou školu *druhou vzdělávací cestou* (absolutorium na večerní škole nebo zralost pro vysokou školu společně s absolutoriem na profesní odborné škole). Zhruba 53 % stipendistů se dostává ke studiu *třetí vzdělávací cestou* – profesní kvalifikací, buď přes kariérní další vzdělávání: mistr, technik, odborný ekonom (*Fachwirt*), nebo po víceleté profesní zkušenosti.

Statistika vzdělávání ukazuje, že poptávka po nabídkách studia provázejícího profesi je velká právě u studujících *třetí vzdělávací cesty*. U kariérního stipendia volí 41 % podporovaných z přijímacího ročníku 2014 formu studia provázejícího profesi. Pro prezenční celodenní studium se rozhoduje 59 %, většina z nich kvůli tomu opouští zajištěnou profesní pozici.

Přístup k vysokoškolskému studiu



Neobvyklé pro studijní stipendium je také rozdělení podle druhů vysokých škol. Kolem dvou třetin (66 %) stipendistů studuje na odborné vysoké škole, přibližně 30 % na univerzitě. Další 4 % studují na ostatních vysokých školách, např. na vysokých školách v evropském zahraničí nebo na uměleckých akademiích se

statusem vysoké školy. Po sedmi letech od zahájení kariérního stipendia jsou stipendisté na více než 300 vysokých školách.

Shrnutí

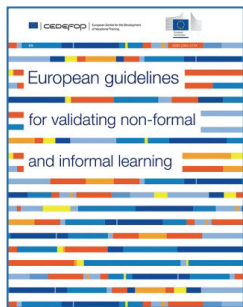
Kariérní stipendium uzavírá mezeru mezi podpůrnými programy v profesní přípravě (zvláště stipendium v dalším vzdělávání, *Meister-Bafög*, tj. Spolkový zákon o podpoře profesní přípravy) a stipendii podpory nadaných v oblasti vysokých škol. Více než dvě třetiny stipendistů dosáhnou přístupu na vysokou školu *druhou* nebo *třetí vzdělávací cestou*, stipendium dostávají zvláště odborné síly, které pracují v profesi dlouhodobě. Jediným prodejním argumentem mezi stipendisty je podpora studijních forem provázejících profesi. To je atraktivní pro odborné síly, které by chtěly studovat, aniž by se kvůli tomu musely vzdát již dosažené profesní pozice.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

Nahl, Andreas van. *Aufstiegsstipendium: Studienförderung für Fachkräfte mit Berufsausbildung*. BWP 44 (2015) 3, S. 28–29.

Validace má zviditelnit výsledky neformálního a informálního učení v Evropě



V roce 2009 vydaly společně Evropská komise a Cedefop Soubor Evropských směrnic pro validaci výsledků neformálního a informálního učení. Doporučení Rady z roku 2012 o validaci neformálního a informálního učení¹ vyzvalo Evropskou komisi – po konzultaci se členskými státy a zúčastněnými stranami – k pravidelnému přezkoumávání těchto směrnic. Směrnice prezentované v této publikaci byly aktualizovány na základě konzultací se zúčastněnými stranami na evropské, národní a regionální úrovni.

Směrnice uznávají, že každé řešení musí být vhodné pro daný účel a opatření musejí být navrhována podle konkrétního kontextu. Zaměřují se na pomoc zúčastněným stranám objasňováním různých možností a kroků při ustavování a provádění validačních opatření.

Směrnice navazují na témata identifikovaná v doporučení Rady z roku 2012¹. Ke každému z témat byl předložen soubor otázek ve formě kontrolního seznamu. Ten má odrážet kritické záležitosti, které musejí být řešeny, aby byla validační opatření plně funkční.

Témata identifikovaná doporučením Rady jsou úzce propojena a různé oddíly směrnic by měly být považovány za stavební bloky, které – pokud jsou propojeny –

mohou poskytnout základ pro koherentní přístup k validaci neformálního a informálního učení. Směrnice jsou uspořádány do pěti kapitol:

1. kapitola nastiňuje kontext, v němž směrnice vznikaly, a zdůrazňuje, že staví na doporučeních Rady a doplňuje je.

2. kapitola představuje základní rysy validace, zdůrazňuje zvyšující se povědomí o neformálním učení stejně jako o hodnotě připisované jeho výsledkům. V této kapitole se v českém překladu¹ (s. 5) rozumí *uznáváním* proces, v jehož rámci pověřený subjekt na základě srovnávání s příslušným standardem potvrzuje, že jedinec dosáhl výsledků učení... a zdůrazňují se různé fáze

procesu. Rozdíl mezi identifikací, dokumentací, hodnocením a potvrzením je klíčový k vytváření flexibilních validačních opatření, vhodných pro daný účel.

3. kapitola představuje nezbytné podmínky pro vývoj a realizaci validačních opatření. V této kapitole je zdůrazněn význam:

- a) nestranných a úplných informací, vedení a poradenství v průběhu procesu;
- b) koordinace relevantních aktérů na různých úrovních a s různými funkcemi;
- c) spojení validačních opatření s národními rámci a systémy kvalifikací;
- d) odkazů na standardy založené na výsledcích učení, podobné a/nebo rovnocenné s těmi, které jsou používány ve formálním vzdělávání a přípravě;
- e) vytvoření mechanismů zajišťování kvality;
- f) zajištění kvalifikovaných odborníků.

4. kapitola se zabývá tím, v jakých uspořádáních se validace používá. Nejprve jsou charakterizována validační opatření ve vzdělávání a přípravě se zvláštním důrazem na otevřené vzdělávací prostředky. Pozornost je dále věnována tomu, jak mohou být postupy řízení lidských zdrojů v podnicích spojeny s validačními opatřeními a jak mohou podniky přispět k přenositelnosti a přenosnosti výsledků validace. Kapitola se zabývá také možnostmi, kterou lidem nabízejí hlavně dobrovolnické organizace – nechat si ohodnotit své znalosti, dovednosti a kompetence v tzv. auditu kvalifikací (*skills audit*).

5. kapitola se zabývá nástroji validace, jejich vhodností pro daný účel, spolehlivostí a pravidly, jímž se řídí. Nástroje jsou důležité, protože ovlivňují celkovou kvalitu – platnost a spolehlivost – validačního procesu a jeho výsledků. Ovlivňují též způsob, jakým jednotlivci proces prožívají, a určují, zda jsou jejich zkušenosti zachyceny, nebo ne. V kapitole je rozlišováno mezi nástroji, které jsou používány pro získání důkazů, a nástroji, které jsou většinou používány k popisu.

Hlavním účelem směrnic je to, aby validace prováděná v souladu s nimi zviditelnila výsledky neformálního a informálního učení a přidala jim odpovídající hodnotu.

Přeložila Tereza Rychtaříková

¹ Doporučení Rady ze dne 20. prosince 2012 o uznávání neformálního a informálního učení (2012/C 398/01).

Slovo validace se v české verzi ztratilo v překladu

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=EN)

Pramen:

European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 61 p. Cedefop reference series 104

ISBN: 978-92-896-1979-0

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073>

Co nového v časopisech

Bref du Céreq	
CALMAND, Julien, GIRET, Jean-François, LEMISTRE, Philippe et MÉNARD, Boris. Les jeunes diplômés de bac+5 s'estiment-ils compétents pour occuper leurs emplois ? [<i>Považují se mladí lidé s diplomem bac+5 za kompetentní pro vykonávání svých povolání?</i>] Bref du Céreq, No. 340, (2015), p. 1-4. Profesní příprava na úrovni maturity (<i>baccalauréat – bac</i>) +5 let (<i>masters a grand écoles</i>) pochází z experimentálního vzorku Generace 2010. Předpokládá se o ní, že reaguje na specifické potřeby kompetencí v doméně daného zaměstnání. Pokud jde o ty kompetence, které zaměstnavatelé vyžadují, mladí diplomanti považují nabyté vědomosti za specifické kompetence. Podle nich se projevují nedostatky na úrovni všeobecných kompetencí. Z čeho vychází tendence k profesionalizaci univerzitního vzdělávání? http://www.cereq.fr/publications/Bref/Les-jeunes-diplomes-de-bac-5-s'estiment-ils-competents-pour-occuper-leurs-emplois	BRINBAUM, Yaël et ISSEHNANE, Sabina. Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? [<i>Začátky profesní dráhy mladých lidí pocházejících z imigrace: dvojnásobný trest?</i>] Bref du Céreq, No. 341, (2015), p. 1-4. Mladí lidé pocházející z maghrebské imigrace mají více obtíží se vstupem do zaměstnání, než mladí lidé francouzského původu. Jakmile se jim podaří najít práci, zastávají zpravidla povolání horší kvality a zdá se, že pykají za svůj původ. Tato situace, zhoršená hospodářskou krizí, se časem nezmění. http://www.cereq.fr/publications/Bref/Les-debuts-de-carriere-des-jeunes-issus-de-l-immigration-une-double-penalite

Nové knihy v knihovně

EURYDICE.

Languages in Secondary Education : An Overview of National Tests in Europe 2014/15. Eurydice Report.

Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 60 s. (Education and Training).

ISBN 978-92-9201-941-9

Sg. 8058

Viz též Zpravodaj 12/2015, s. 8-10.

CEDEFOP.

CVET in Europe: the way ahead. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 119 s. (Cedefop reference series ; 101). lit. 58.

ISBN 978-92-896-1923-3

Sg. 8059

Viz článek na s. 8-9 v tomto čísle.

OECD.

TALIS 2013 Results an international perspective on teaching and learning. Paris : OECD, 2014. 437 s.

ISBN 978-92-64-21133-9

Sg. 8060

MEVARECH, Zemira and KRAMARSKI, Bracha.

Critical Maths for Innovative Societies the role of meta-cognitive pedagogies. Paris : OECD, 2014. 194 s. (Educational Research and Innovation – Centre for Educational Research and Innovation)

ISBN 978-92-64-21138-4 Sg. 8061

OECD.

Schooling Redesigned towards innovative learning systems.

Paris : OECD, 2015. 83 s. (Educational Research and Innovation). ISBN 978-92-6424590-7

Sg. 8062

Inovativní učební prostředí (Innovative Learning Environments).

ŠVIHLÍKOVÁ, Ilona.

Jak jsme se stali kolonií. Praha : Rybka, 2015. 229 s.

ISBN 978-80-87950-17-3

Sg. 8063

Argumentu „návratu před listopad“ se koneckonců užívá do dnes proti všem, kdo mají jiné představy o hospodářské politice než neoliberální. Tento typ diskurzu, který v podstatě vylučuje svobodnou debatu o transformační cestě a jakékoliv alternativní názory nálepkuje jako „nebezpečné“ a vracející nás zpět, zavedl právě Václav Klaus. Znovu ale zdůrazněme, že síla jeho pozice byla dána slabostí jeho ideových soupeřů, především pokud jde o schopnost získat širokou podporu pro své návrhy. Václav Klaus navíc velmi umně využil českého zvyku být papežštější než papež a prudce se vychylovat z jedné strany na druhou, z jednoho extrému do druhého. Z dogmatismu gerontické komunistické strany se kyvadlo přechýlilo do tržního fundamentalismu učebnicové ekonomie. ... V prvních letech transformace byla veřejnost Klausem naprosto očarována, jeho sebevědomí (respektive spíše arogance) mělo magický účinek.

Zajímavé internetové adresy



Sluneční hodiny

K prosincovému článku o slunečních hodinách přispěl kolega Ing. Miroslav Vrabec fundovaným sdělením s fotografiemi: „Velmi zajímavé sluneční hodiny, ale sférické, navrhl můj spolužák, emeritní profesor Gymnázia Říčany Mgr. Alexej Bezděk. Hodiny ve třech mně známých exemplářích vyrobil pan Hůrka umělecký kovář ze Strančic. Největší o průměru asi 2 m jsou instalovány v zahradě mateřské školy U Slunečních hodin v Říčanech, pár kroků od Gymnázia Říčany. Další jsou ve Strančicích blízko železniční stanice a poslední mně známé v obci Luže na okrese Chrudim.

Prstencové sluneční hodiny v Luži (viz foto) jsou dílem Karla Hůrky ze Strančic. Slavnostně byly odhaleny 28. října 1990. Číselník hodin tvoří prstenec umístěný v rovině kolmé na ukazatel a je řešen jako samonosný. Z číselníku vystupují římské číslice od VI po XVIII. Hodiny jsou zhotoveny z oceli, mědi a dalších nerezových kovů. Podstavec je žulový. Výška hodin je 4 m a šířka 2,5 m.“ GPS: 49°53'36,97"N 16°1'41,83"E



Kde jezdí vláček z PF 2016 Zpravodaje a proč?

To se dozvíte na stránkách <http://jhmd.cz/>

nebo přímo na Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=-4rcJQAed6o>



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>