

z p r a v o d a j

XXVII. ročník

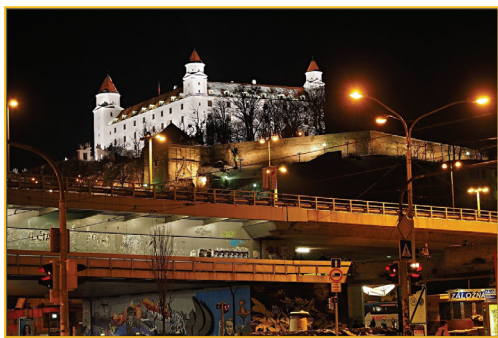
7/8

2016

TÉMA

- 2 Editorial
Bratislava, jak překládat anglické slovo skill, co dokáže pohnout světem...
 - 3 Společný evropský rámec digitálních kompetencí pro občany
Z čeho se skládá kompetence, k čemu slouží rámec digitálních kompetencí a jaká je jeho struktura.
 - 5 Jak je využíván ECVET v Evropě
Co umožňuje Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu.
 - 6 Nová agenda dovedností pro Evropu: 10 opatření
Ze sdělení Komise EP, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů.
 - 8 Profesní rozvoj učitelů a instruktorů v OVP
Stručná zpráva Cedefopu.
 - 11 Jak zvýšit zaměstnatelnost
Společná zpráva OECD, ILO a Světové banky.
 - 14 Principy OECD pro inovace ve školství reagují na výzvy 21. století
Šedm principů efektivního učení. Rakouská reformní iniciativa „Nová střední škola“.
 - 18 Digitální technologie a jejich vliv na povolání
Povolání v digitální oblasti ve Francii.
 - 19 Povolání budoucnosti v IT v Německu
14 povolání seřazených podle předpokládaného zájmu o jejich služby.
 - 19 Profesní orientace pomáhá zamezit předčasným odchodům z odborného vzdělávání
Nedostatek kvalifikovaných pracovníků v Německu v důsledku demografického vývoje.
 - 22 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education & Training, vol. 68, 2016, no. 2.
 - 23 Nové knihy v knihovně
Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů, The Czechs in a Nutshell, The Czech Republic – the gem in the heart of Europe, Praha neznámá, Vzpouzející se a integrující mysl...
 - 24 Zajímavé internetové adresy
Skills panorama, Zonerama, SenSen (Senzační senioři), E-Bezpečí.
- Příloha: Zajišťování kvality certifikace v odborném vzdělávání a přípravě

Editorial



pokrytými listnatými lesy a na jihovýchodním svahu četnými vinicemi. Na jihu je ohraničená tokem Dunaje; výše n. m. je 140 metrů, podnebí velmi mírné. ... Úřední název města Bratislava, zavedený výnosem ministerstva pro Slovensko ze 4. října 1919, navázal na staré jméno, které slovenští vlastenci dávali Prešpurku v 30. a 40. letech 19. století. O původ jména byla dlouhá vědecká diskuse, která však nepřinesla mnoho jasna.“

V editoriale červnového čísla jsme se podrobněji zabývali vhodným překladem mnohovýznamového anglického slova skill do češtiny. Termín dovednost se nám nezdál dostatečně výstižný. První článek srpnového čísla se věnuje Společnému evropskému rámci digitálních kompetencí pro občany. V anglickém názvu je místo skill použito vhodnější slovo competence. Při hledání dalších podkladů jsme zjistili, že již v roce 2006 byla v Úředním listě uvedena digitální schopnost jako jedna z osmi klíčových schopností pro celoživotní učení – viz odkaz za článkem. Přesto jsme v článku ponechali překlad kompetence, protože se nám pro digitální oblast zdá vhodnější a také kvůli obrázku v textu na třetí stránce, který ukazuje, z čeho se kompetence skládá. Článek umístěný na stránkách 6-8 čerpá z úředního překladu do češtiny, a proto jsou tam digitální dovednosti. Další překladatelský oříšek nám připravily nové webové stránky Cedefopu – viz rubriku Zajímavé internetové adresy. Stránky mají název Skills Panorama, a tady jsme se rozhodli pro překlad Panorama kvalifikací. A aby toho nebylo málo, v článku na straně 18, přeloženém z francouzského časopisu, se v originále píše o métiers du numérique, kterým by se v překladu mohlo říkat digitální povolání třeba po vzoru anglického termínu digital jobs. Po poradě se zkušenou překladatelkou z francouzštiny a odborníkem na soustavu povolání jsme se však rozhodli pro povolání v digitální oblasti. Za článek jsme pro srovnání přidali tabulku podobných povolání z německého zdroje, která má sice v originále IT Jobs, ale běžně se v Německu používá i IT Berufe. Při tomto nelehkém rozhodování jsem si vzpomněla na oblíbený výrok bývalého spolupracovníka Zpravodaje: „Evropa je v rukou překladatelů!“

Přílohou letního čísla je překlad vybraných částí z publikace Cedefopu, která se zabývá kvalitou certifikace výsledků vzdělávání ve 12 evropských zemích (nikoliv státech, protože např. Anglie a Baskicko zde vystupují samostatně). Kromě podrobností o certifikaci se v ní například dozvíte, že rakouské ministerstvo školství a žen k 1. červenci letošního roku předalo ženy do působnosti ministerstva zdravotnictví.

A jeden citát na začátek školního roku:

Vnímáme sílu slova. Ten, kdo chce přesvědčovat, by neměl věřit ve správný argument, ale ve správné slovo. Síla zvuku je vždy větší než síla smyslu. Dejte mi správné slovo a správný přízvuk a pohnu světem. ✧ You perceive the force of a word. He who wants to persuade should put his trust not in the right argument, but in the right word. The power of sound has always been greater than the power of sense... Give me the right word and the right accent and I will move the world.

Joseph Conrad (1857–1924)

AK



Společný evropský rámec digitálních kompetencí pro občany

Prognóza vývoje kvalifikací, kterou Cedefop publikoval v roce 2016, ukazuje budoucí trendy v poptávce po kvalifikacích a jejich nabídce v Evropské unii (EU). V trendech se odrážejí hlavně

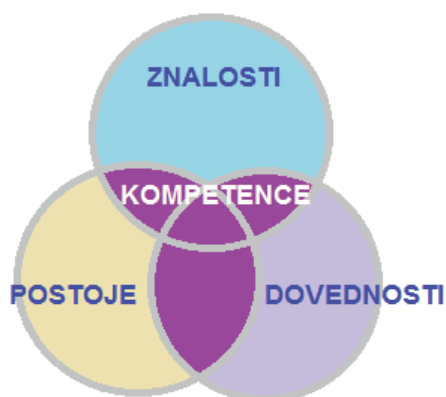
demografické změny, požadavek lepšího přístupu ke vzdělávání, technický pokrok a klimatické změny.

Evropané dnes žijí ve složitém digitálním světě, který ovlivňuje jejich práci, vzdělávání a život ve společnosti. K plnému využití možností poskytovaných digitální revolucí potřebují získat dovednosti, znalosti a sebejistotu v digitální oblasti.

Nedostatečné digitální kompetence mohou mít značný vliv na životní šance a zaměstnatelnost každého člověka. Zhruba 40 % obyvatel EU má nedostatečné digitální kompetence, z toho 22 % vůbec žádné. Jsou to často starší občané, mladí lidé s nižším vzděláním, nízkopříjmové rodiny a migranti. 32 % z celkového počtu pracovních sil EU nemá dostatečné digitální kompetence, z toho 13 % nemá žádné kompetence. Je třeba poznamenat, že 42 % z občanů EU, kteří nemají dovednosti v práci s počítačem, je na trhu práce neaktivních.

Představitelé EU si uvědomují, že mnozí občané mají nedostatečné schopnosti k tomu, aby mohli v každodenním životě využívat plný potenciál digitálních technologií. Neexistuje také žádné obecné srovnání s tím, co jsou to digitální kompetence a jak se mají hodnotit. Evropská komise proto vytvořila *Evropský rámec digitálních kompetencí pro občany* – známý jako **DigComp** – a příslušný nástroj sebehodnocení.

Kompetence se skládá ze znalostí, dovedností a postojů



Rámec uvádí 21 kompetencí v pěti klíčových oblastech (viz tabulka na s. 4) a popisuje, co znamená být digitálně zdatný. Lidé musí mít kompetence v každé z těchto oblastí, aby dosáhli svých cílů v práci, v zaměstnatelnosti, ve vzdělávání, v trávení volného času a v podílu na životě společnosti.

Být digitálně kompetentní znamená víc než jen umět používat nejnovější chytrý telefon nebo počítač – důležité je umět používat digitální techniku kritickým a kreativním způsobem a umět spolupracovat. Proto **DigComp** po lidech žádá, aby přemýšleli o různých problémech, např. o ukládání informací, ochraně digitální identity, rozvíjení digitálního obsahu a etickém chování na síti – netiketě¹.

Co znamená Evropský rámec digitálních kompetencí?

Digitální kompetence je jednou z 8 klíčových kompetencí stanovených EU pro celoživotní vzdělávání². Je to transversální klíčová kompetence, která umožňuje získávání dalších klíčových kompetencí (např. jazykových a matematických kompetencí, kompetence ke vzdělávání, ke kulturnímu povědomí).

V dnešní době závisí digitální účast více na znalostech, dovednostech a postojích než na pouhém přístupu k využívání informačních a komunikačních technologií (IKT). **DigComp** používá pro kompetence a úroveň jejich ovládnutí společný jazyk, který je srozumitelný v celé Evropě. Příkladem použití je individuální onlinevý hodnoticí nástroj pro úroveň digitální kompetence jednotlivce, který je součástí Europassu. Tento nástroj je zdarma dostupný na portálu

<https://europass.cedefop.europa.eu/en/home> – viz též jiný (vhodnější) odkaz na straně 4 pod logem Europassu.

K čemu lze Evropský rámec digitálních kompetencí použít?

DigComp může být použit v různém kontextu pro podporu občanů, kteří žijí a pracují v dnešní rozvíjející se digitální společnosti. Je navržen k tomu, aby občanům pomáhal, ne aby je omezoval.

DigComp může pomoci:

- občanům, kteří nemají žádné nebo jen malé zkušenosti s používáním IKT v každodenním životě, identifikovat nejzákladnější dovednosti vhodné k osvojení, a tak zlepšit jejich soukromý i profesní život; schopnost efektivně využívat IKT je podstatnou životní dovedností;
- těm, kdo hledají práci, identifikovat získané kompetence a úroveň odbornosti, když vytvářejí svůj životopis. Ti, kdo hledají práci, mohou také srovnávat své kompe-

tence a odbornosti s požadavky na volná místa, zjistit, které kompetence jim chybí, a vyhledat příležitosti k dalšímu rozvoji kompetencí a k dalšímu vzdělávání;

- zaměstnavatelům definovat soubor dovedností, kompetencí a kvalifikací, které vyžadují pro svá volná místa, když vytvářejí popis pracovní pozice;

- služby zaměstnanosti mohou **DigComp** používat k výměně relevantních informací o trhu práce (životopisy a volná místa) smysluplným způsobem a nabízet adekvátní kariérní poradenství;

- instituce poskytující vzdělávání, profesní přípravu a celoživotní vzdělávání používají rámec při vytváření kurikul, při hodnocení výsledků učení a při inovaci vzdělávacích služeb.

Jak byl rámec digitálních kompetencí vytvořen?

DigComp byl vytvořen ve dvouletém intenzivním procesu spolupráce a validace, na kterém se podílelo více než 120 expertů a zainteresovaných stran z mnoha různých zemí. Výzkum prováděl Institut pro budoucí technologická studia³ (*The European Commission Institute for Prospective Technological Studies* – JRC IPTS) pro generální ředitelství Vzdělávání a kultura a Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

Politický kontext

Rámec podporuje klíčové politické cíle Komise, zejména politické směrnice Nové oživení pro zaměstnání, růst a investice (*A New Boost for Jobs, Growth and Investment*) a Propojený digitální jednotný trh (*Connected Digital Single Market*) a opírá se o předchozí iniciativy Komise, např. Přehodnocení vzdělávání (*Rethinking Education*) a Otevření vzdělávání (*Opening up Education*) i o Velkou koalici pro digitální pracovní místa (*Grand Coalition for Digital Jobs*). Má prospěch ze stále rostoucí komunity uživatelů z EU i odjinud. Rámec digitálních kompetencí také přispívá k navrácení Záruky pro mladé lidi (*Youth Guarantee*) do reality, aby se zajistilo, že každý mladý člověk bude mít možnost najít slušné zaměstnání nebo profesní přípravu, praxi nebo vzdělávání relevantní pro zaměstnání v budoucnu. Rámec doplňuje jiné iniciativy Evropské komise v oblasti rozvoje a budování kompetencí.

Struktura rámce

Rámec digitálních kompetencí obsahuje 21 kompetencí, strukturovaných do 5 oblastí kompetencí.

Informace 3	Identifikovat, lokalizovat, vyhledat, uložit, uspořádat a analyzovat digitální informace, posoudit jejich relevanci a účel.
Komunikace 6	Komunikovat v digitálním prostředí, sdílet zdroje pomocí online nástrojů, spojovat se s dalšími lidmi a spolupracovat s pomocí digitálních nástrojů, dodržovat netiketu. ¹

Vytváření obsahu 4	Vytvářet a editovat nový obsah (od textu k obrázkům a videu); integrovat a přepracovat předchozí znalosti a obsah; produkovat kreativní vyjádření, mediální výstupy a programování; zabývat se právy a licencemi na intelektuální vlastnictví a aplikovat je.
Bezpečnost 4	Ochrana osob, dat, digitální identity, bezpečnostní opatření, bezpečné a udržitelné používání.
Řešení problémů 4	Identifikovat digitální potřeby a zdroje, dělat informovaná rozhodnutí o tom, jaké jsou nejvhodnější digitální nástroje podle účelu nebo potřeb, řešit koncepční problémy digitálními prostředky, kreativně využívat techniku, řešit odborné problémy, aktualizovat své vlastní kompetence i kompetence jiných lidí.

Hodnocení a validace digitálních kompetencí (nebo dovedností) – nástroj sebehodnocení



Součástí životopisu Europass je hodnocení 21 kompetencí podle tří stupňů: základní uživatel, samostatný uživatel, zkušený uživatel. Uživatelé si vhodné hodnocení mohou vybrat na příslušné stránce i v češtině:

<https://europass.cedefop.europa.eu/cs/resources/digital-competences>

AK

¹ Viz též *Problematika vzdělávání prostřednictvím Internetu. Zpravodaj 9/2003, s. 13–14; Etika ve vědě a výzkumu. Zpravodaj 10/2003, s. 5–6.*

² *Klíčové schopnosti. Schopnosti jsou zde definovány jako kombinace znalostí, dovedností a postojů odpovídajících určitému kontextu. Klíčovými schopnostmi jsou schopnosti, jež všichni potřebují ke svému osobnímu naplnění a rozvoji, aktivnímu občanství, sociálnímu začlenění a pro pracovní život.*

Referenční rámec zahrnuje osm klíčových schopností:

1. komunikace v mateřském jazyce; 2. komunikace v cizích jazycích; 3. matematická schopnost a základní schopnosti v oblasti vědy a technologií; 4. schopnost práce s digitálními technologiemi; 5. schopnost učit se; 6. sociální a občanské schopnosti; 7. smysl pro iniciativu a podnikavost; 8. kulturní povědomí a vyjádření.

Klíčové schopnosti jsou pokládány za stejně důležité, protože každá z nich může přispět k úspěšnému životu ve společnosti založené na znalostech. Řada schopností se překrývá a je vzájemně propojena: základní aspekty jedné oblasti budou podporovat schopnosti jiné oblasti. Nezbytným základem vzdělání jsou elementární základní jazykové dovednosti, čtení, psaní, ovládání početních úkonů, informační a komunikační technologie a pro všechny vzdělávací aktivity je nezbytná schopnost umět se učit. Referenční rámec se zabývá řadou témat, která hrají svou úlohu ve všech osmi klíčových schopnostech: kritické

Jak je využíván ECVET v Evropě



Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu – ECVET je jedním ze společných nástrojů EU. Umožňuje přenos, uznávání a shromažďování ohodnocených výsledků učení jednotlivců za účelem dosažení kvalifikace a podporování celoživotního vzdělávání flexibilními a individualizovanými učebními cestami.

Doporučení ECVET¹ vyzývá členské státy EU k tomu, aby vytvořily nezbytné podmínky a přijaly opatření, která by od roku 2012 postupně umožnila aplikovat ECVET na kvalifikace odborného vzdělávání a přípravy (OVP) na všech úrovních Evropského rámce kvalifikací (EQF). ECVET by měl být aplikován v souladu s národní legislativou a praxí na základě zkoušek a testování.

Má-li systém kreditů fungovat, je třeba ho podpořit principy a odbornými složkami ECVET:

- kvalifikace by měly být popsány v jednotkách výsledků učení, které jsou hlavním principem ECVET, s přidruženými body (body ECVET). Doporučení ECVET¹ jasně rozlišuje mezi složkami kvalifikací OVP definovanými jako jednotky výsledků učení a složkami formálních vzdělávacích programů nebo profesní přípravy obecně označovanými jako moduly;
- měl by existovat proces hodnocení, validace a uznávání výsledků učení a jejich přenosu a shromažďování;
- partnerství ECVET jsou podpořena doplňkovými dokumenty, např. memorandem o porozumění, smlouvami o učení, osobními výkazy o učení.

ECVET je určen k tomu, aby jednotliví žáci² byli schopni shromažďovat, přenášet a využívat výsledky učení v jednotkách, kterých dosáhli, budovat si kvalifikaci svým vlastním tempem z výsledků učení dosažených ve formálním, neformálním a informálním kontextu ve své vlastní zemi nebo v zahraničí.

Výsledky monitorování ECVET v roce 2015 – celkový pokrok

Zjištění vyplývající z odpovědí na šetření v roce 2015 ukazují určitý pokrok od roku 2013 – situace v počátečním OVP vypadá takto:

- 17 zemí uvádí, že v roce 2015 měly systém kreditů (ne vždy ECVET) v počátečním OVP ve srovnání s 9 zeměmi v roce 2013 (v roce 2013 byly čtyři země Velké Británie uvedeny jako celek, v roce 2015 kvůli rozdílu mezi nimi jednotlivě), sedm zemí užívá kredity jen v některých kvalifikacích;

- dvě (Estonsko a Francie) z osmi zemí, které neměly v roce 2013 systém kreditů, ale měly jednotky nebo moduly, nahlásily v roce 2015 systém kreditů v počátečním OVP;

- 17 zemí nemělo v roce 2013 jednotky ani moduly. V roce 2015 měly tři země (Belgie – Francouzské společenství, Dánsko a Malta) systém kreditů; dvě z nich (Belgie – FS a Malta) byly s ECVET kompatibilní. Pět zemí (Rakousko, Bulharsko, ČR, Litva a Norsko) používá kredity v některých kvalifikacích;

- 12 zemí nemělo systém umožňující shromažďování a přenos výsledků učení jednotlivců. Z nich sedm (Belgie – Vlámské společenství, Německo, Řecko, Maďarsko, Lichtenštejnsko, Slovensko a Švýcarsko) nehlásilo žádné iniciativy pro zavedení ECVET na systémové úrovni;

- 31 zemí má národní kontaktní místa ECVET, z nichž mnohé fungují také jako kontaktní místa pro národní rámce kvalifikací a EQAVET. **AK**

¹ Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 o vytvoření Evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET)

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(02)&from=EN)

² Slovo žák v tomto textu nahrazuje neobratný termín učící se.

Nová agenda dovedností pro Evropu: 10 opatření k lepším dovednostem

Dokument Nová agenda dovedností pro Evropu předkládá deset opatření pro lepší dovednosti. Cílem společného úsilí členských států má být posílení lidského kapitálu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti v Evropě.

Evropská komise pojmenovala oblasti, které představují problém, ale i příležitost k rozvoji pro členské státy v oblasti dovedností. Patří mezi ně především získávání a rozvoj dovedností a řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Velký prostor je dále věnován probíhající digitální transformaci ekonomiky, kvůli které se digitální kompetence stávají nepostradatelnými. Dokument je také odpovědí na problém stárnutí a odlivu pracovní síly. Zabývá se však i rozdíly ve vzdělávání a odborné přípravě v členských státech a možnostmi uznávání vzdělání získaného mimo formální vzdělávací prostředí.

Současné problémy v této oblasti lze řešit jen cestou systematických reforem v oblasti vzdělávání a odborné přípravy. K tomu bude potřeba vyvinout společné úsilí všech členských států se zapojením sociálních partnerů. Evropská komise proto předkládá deset opatření, která se soustředí kolem tří os reforem.

Zlepšení kvality a relevantnosti nabývaných dovedností

V posledních letech se ukazuje, že zvyšování úrovně dosaženého vzdělání není samo o sobě dostačující. Mnozí absolventi opouští vzdělávání, aniž by byli dostatečně připraveni na vstup na trh práce. Proto se Nová agenda dovedností pro Evropu svými opatřeními zaměřuje na kvalitu přípravy a relevantnost získaných poznatků i na získávání přenosných, interdisciplinárních dovedností.

1. opatření: Posilování základních dovedností

Evropa čelí problému v podobě nedostatečných základních dovedností. Asi 70 milionům Evropanů chybí odpovídající dovednosti v oblasti čtení a psaní, ještě více jich postrádá digitální dovednosti a matematickou gramotnost. Z toho důvodu je třeba zajistit minimální úroveň těchto dovedností.

Evropská komise navrhuje zavést *záruku k získání dovedností*, která bude zahrnovat posouzení dovedností u osob s nízkou kvalifikací, nabídku vzdělávání uzpůsobenou potřebám jednotlivce a místního trhu práce a příležitost nechat si své dovednosti validovat a uznat.

2. opatření: Posilování klíčových schopností

Důraz je kladen na celou řadu všeobecných a zejména klíčových dovedností, které vzdělávací systémy člen-

ských států stále ještě nerozvíjejí v uspokojivé míře. V roce 2017 proto proběhne revize rámce pro klíčové schopnosti, jejichž základní soubor by si tak mělo osvojit více lidí. Cílem opatření je porozumět klíčovému schopnostem, podpořit jejich začlenění do osnov a podpořit jejich rozvoj a posuzování. Zvláštní pozornost bude věnována podpoře podnikatelského myšlení zaměřeného na inovace.

3. opatření: Podpora odborného vzdělávání a přípravy

Ačkoliv prognózy ukazují, že v budoucnu bude nedostatek osob s odbornou kvalifikací, je v současné době odborné vzdělávání pro mnohé žáky a jejich rodiče druhořadou volbou. Proto je potřeba zvýšit jeho atraktivitu a zajistit přístupnost k vyššímu vzdělávání. Důležitým článkem je rovněž zapojení sociálních partnerů do navrhování a poskytování odborného vzdělávání a přípravy (OVP), které by měly být založeny na zkušenostech z praxe, včetně těch mezinárodních.

Evropská komise bude podporovat učení se prací v průběhu studia a možnost kombinovat v oblasti OVP studijní zkušenosti získané v různých prostředích (za využití nástrojů pro zajišťování kvality a kreditů). Podpoří také rozvoj a viditelnost příležitostí pro vyšší odborné vzdělávání a přípravu prostřednictvím partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a výzkumem a podnikáním. Zamýšlí zlepšit dostupnost údajů o výsledcích odborného vzdělávání a přípravy na trhu práce a celkově zefektivnit jejich řízení na úrovni EU. Součástí podpory a propagace odborného vzdělávání bude již v roce 2016 Evropský týden dovedností v odborném vzdělávání a přípravě.

4. opatření: Zaměření na digitální dovednosti

Asi polovina obyvatel EU postrádá základní digitální dovednosti a přibližně 20 % jich nemá žádné. Přitom téměř všechna pracovní místa dnes vyžadují určitou úroveň digitálních dovedností a poptávka po odbornících na digitální technologie roste.

Evropská komise z toho důvodu zakládá *Koalici pro digitální dovednosti a pracovní místa*, která by měla významně rozšířit řady odborníků a zajistit, že Evropané budou vybaveni potřebnými digitálními dovednostmi. Na členských státech bude, aby do poloviny roku 2017 vypracovaly národní strategie pro digitální

dovednosti, které se budou opírat o národní koalice pro digitální dovednosti, složené ze zástupců všech zainteresovaných stran. Strategie budou zahrnovat zejména opatření k výuce digitálních dovedností na všech úrovních vzdělávání a odborné přípravy i podporu učitelů a aktivního zapojení podniků a dalších organizací. Osvědčené postupy v oblasti digitálních dovedností by měly být dále sdíleny a rozvíjeny.

Zajištění viditelnosti a srovnatelnosti dovedností a kvalifikací

Nová agenda dovedností pro Evropu se v další skupině opatření zaměřuje na uznávání dovedností získaných mimo formální vzdělávání, na rozdíly v evropských systémech OVP i na uznávání kvalifikací u migrantů, včetně těch mimoevropských.

5. opatření: Zvýšení transparentnosti a srovnatelnosti kvalifikací

V rámci vzájemného uznávání kvalifikací byl počátkem roku stanoven *Evropský profesní průkaz*, který sjednocuje postup pro uznávání odborných kvalifikací u pěti povolání. V této oblasti se však počítá i s revizí Evropského rámce kvalifikací. Ta podpoří pravidelnou aktualizaci vnitrostátních systémů kvalifikací. Dále zajistí, aby u kvalifikací s uznanou úrovní evropského rámce byly uplatňovány společné zásady pro zajišťování kvality i společné zásady kreditních systémů. Zainteresované strany, včetně sociálních partnerů, budou povzbuzovány k využívání Evropského rámce kvalifikací. Záměrem revize je kromě srovnatelnosti kvalifikací mezi členskými zeměmi i zajištění srovnatelnosti s dalšími, mimoevropskými zeměmi.

6. opatření: Včasné zjištění dovednostního a kvalifikačního profilu migrantů

Přestože asi 25 % státních příslušníků třetích zemí je vysoce kvalifikovaných, většina z nich zůstává neaktivní, nezaměstnaná nebo má pro své zaměstnání příliš velkou kvalifikaci. Problémem je také omezená znalost jazyka hostitelské země. Proto Evropská komise plánuje využití *Europassu* a Evropského rámce kvalifikací pro zaznamenávání dovednostního profilu migrantů. Cílem je usnadnit integraci migrantů do hostitelské země i na trh práce.

Za účelem rychlejší integrace státních příslušníků třetích zemí bude zaveden nástroj pro vytvoření dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí, který pomůže úřadům identifikovat a dokumentovat dovednosti, kvalifikace a zkušenosti nově příchozích. Evropská komise také ve spolupráci s vnitrostátními orgány podpoří uznávání dovedností a kvalifikací migrantů. K překonání jazykové bariéry bude nově příchozím migrantům a uprchlíkům zpřístupněna online jazyková výuka.

Zdokonalování poznatků o dovednostech, dokumentace a informovaná profesní volba

Třetí osa reforem se zabývá rolí informací, které je nutné získávat pro informovanou volbu vzdělávání či povolání na straně jednotlivců i odpovědnou volbu politických a vzdělávacích strategií.

7. a 8. opatření: Lepší volba díky lepším informacím

Využívání poznatků o dovednostech je v rámci EU roztržštěné: pouze v některých státech existují partnerství mezi zainteresovanými stranami, která účinně zjišťují potřeby v oblasti dovedností a na základě toho upravují vzdělávací osnovy.

Záměrem Evropské komise je umožnit lidem přijímat informovaná profesní a vzdělávací rozhodnutí. Z toho důvodu zamýšlí revidovat rámec *Europass* a vytvořit tak intuitivní a integrovanou platformu pro online služby. Tato platforma bude poskytovat internetové nástroje, které umožní dokumentovat a sdílet informace týkající se dovedností a kvalifikací, jakož i nástroje pro sebehodnocení.

Přesnější údaje o potřebách a trendech v oblasti dovedností budou získávány prostřednictvím automatického procházení webu a analýzy dat velkého objemu. Dojde k propojení přesných informací v reálném čase v rámci služby *Přehled dovedností*, jež nabízí *Europass*.

Evropská komise se zároveň bude věnovat otázce *odlivu mozků* sdílením osvědčených postupů, např. posílením lokální interakce mezi vzděláváním a trhem práce či cílenými investicemi.

9. opatření: Zdokonalení poznatků o dovednostech a zlepšení spolupráce v oblasti dovedností v hospodářských odvětvích

V měnících se podmínkách je důležité včas zajistit pracovníky s potřebnými dovednostmi. Je třeba strategicky přistoupit k jasně vymezeným trhům a odpovídat na potřeby v oblasti dovedností v hospodářských odvětvích.

S cílem zlepšit poznatky o dovednostech a vyřešit nedostatek dovedností v hospodářských odvětvích zahajuje Evropská komise plán pro odvětvovou spolupráci v oblasti dovedností. Plán pomůže mobilizovat a koordinovat klíčové aktéry, stimulovat investice a strategičtěji využívat různé programy financování.

Nejdříve budou zřízena partnerství zaměřená na dovednosti pro jednotlivá odvětví na úrovni EU a poté i na vnitrostátní či regionální úrovni. Jejich úkolem bude identifikovat pro příštích 5–10 let potřeby v oblasti dovedností v konkrétním odvětví a zajistit odpovídající řešení.

Přípravné práce budou zahájeny již v roce 2016, přičemž první fáze se zaměří na 6 odvětví: automobilový průmysl, námořní technologie, kosmický průmysl, obranu, textilní průmysl a cestovní ruch. Další odvětví

(stavebnictví, ocelářství, zdravotnictví, zelené technologie a obnovitelné energie) budou posouzena ve druhé fázi v průběhu roku 2017.

10. opatření: Lepší porozumění výkonům absolventů
Poskytovatelé vzdělávání i studenti (příp. jejich rodiče) potřebují rozumět trendům na trhu práce. Poskytovatelé na jejich základě mohou upravovat studijní programy, studenti se zase mohou informovaně rozhodnout pro svou profesní dráhu.

Pro zajištění dostupných a srovnatelných informací o úspěšnosti absolventů vysokých škol na trhu práce se

Evropská komise rozhodla navrhnout na rok 2017 iniciativu pro sledování absolventů terciárního vzdělávání.

Připravila Aneta Stehlíková

Pramen:

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Nová agenda dovedností pro Evropu. V Bruselu dne 10. 6. 2016 COM (2016) 381 final

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:52016DC0381>

Profesní rozvoj učitelů a instruktorů v OVP

Záruka kvality v odborném vzdělávání a přípravě.

Angažovaní a kompetentní učitelé a instruktoři jsou důležití pro zajišťování kvality OVP a jeho relevance pro trh práce v odborných školách a střediscích, v podnicích a také přímo ve třídách, v dílnách, v laboratořích, v simulovaném učebním prostředí nebo na pracovišti. Učitelé a instruktoři jsou zodpovědní za posilování spojení mezi vzdáváním a prací, zavádění nových kurikul, poskytování kvalitnějšího učňovství a jiných forem učení založeného na práci a za používání evropských nástrojů. V nadcházejících letech se po nich v OVP bude vyžadovat, aby pomáhali vytvářet rychlé a flexibilní odpovědi na nově vznikající potřeby vztahující se jak k integraci tisíců uprchlíků a migrantů na trhu práce, tak k nutnosti rozvíjet základní digitální

a podnikatelské kompetence. Poskytnout učitelům a instruktorům přístup ke kvalitnímu odbornému rozvoji je velmi důležité pro zajištění vysokého standardu jejich odborných i pedagogických kompetencí. Odborný rozvoj učitelů a instruktorů v OVP je součástí agendy vzdělávací politiky EU již řadu let¹, je však málo viditelný v politice jednotlivých států². V závěrech z Rigy (2015) je na tento problém kladen obnovený důraz, je požadován systematictější přístup k počátečnímu a dalšímu odbornému rozvoji (*continuing professional development* – CPD) a k odpovídajícím příležitostem pro učitele, instruktory a mentory. Cestou, jak tento přístup podpořit, je spolupráce a partnerství mezi zainteresovanými stranami.

Učitelé ve školách a střediscích OVP		Instruktoři v podnicích
01 Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů	02 Učitelé odborných teoretických předmětů	03 Učitelé praktických předmětů ve školních dílnách nebo simulovaném učebním prostředí (např. v podnikových výcvikových střediscích)
		04 Tutoři nebo mentoři učňů nebo instruktoři praktické přípravy, kteří vedou žáky učňovstvím nebo různými druhy umístění v podnicích, které jsou součástí školního OVP

Kdo vyučuje a vzdělává v OVP?

Opatření OVP se v jednotlivých zemích liší, takže je spíše důležitější definovat vyučující a vzdělávací personál podle funkcí a úkolů než mít jednotlivý deskriptor pro každou skupinu těchto odborníků. V počátečním OVP lze ve všech zemích identifikovat čtyři různé kategorie učitelů a instruktorů (viz obrázek).

Některé země (Belgie, Itálie, Lotyšsko, Slovinsko) mají koordinátory nebo školitele pro učení založené na práci (*work-based learning* – WBL), kteří mohou také

zodpovídat za školení instruktorů v podnicích (např. ve Finsku). Tuto funkci obvykle přebírají školní učitelé.

Učitelé a instruktoři jsou rozlišováni podle funkce a místa zaměstnání. Učitelé zpravidla pracují ve školách a jiných institucích OVP, zatímco instruktoři jsou zaměstnání v podnicích. Hlavní funkcí učitele je vyučování, zatímco instruktoři jsou obvykle zaměstnanci, kteří se kromě svých povinností v povolání starají o žáky v průběhu učňovství nebo jiné formy pracovního umístění ve školním OVP. Druhy a úrovně kvalifikace a jejich potřeb a práv týkajících se dalšího odbor-

ného rozvoje (CPD) jsou také odlišné – u učitelů jsou směrnice jasnější a striktnější.

Vyučující odborníci ve školách

Profese učitele je regulována ve většině zemí. Kvalifikační požadavky jsou stanoveny legislativou pro školství nebo pro OVP (Chorvatsko, Lotyšsko, Malta, Rakousko, Slovensko, Finsko, Švédsko)³ nebo specifickými směrnici (Bulharsko, Estonsko, Island, Litva, Polsko, Rumunsko). Některé země stanovily pro učitele profesní standardy nebo profily (ČR, Estonsko, Irsko, Lotyšsko, Litva, Nizozemsko, Rumunsko, Slovensko, Spojené království). Některé země (Litva, Slovinsko) definují specifické požadavky v programech nebo kurikulech profesní přípravy.

Většina zemí vyžaduje terciární vzdělávání jako vstupní úroveň pro učitelskou profesi, v některých zemích (ČR, Finsko, Francie, Island, Norsko, Portugalsko, Rumunsko, Španělsko) učitelé potřebují magisterskou hodnost. V některých zemích musí mít uchazeči ukončeno terciární pedagogické vzdělání, než začnou učit (Bulharsko, Estonsko, Španělsko, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Slovinsko), zatímco v jiných (ČR, Dánsko, Chorvatsko, Malta, Spojené království) se to nepožaduje. V těchto zemích mají učitelé OVP určitou dobu na to, aby získali pedagogické kvalifikace studiem při zaměstnání. V některých zemích musí uchazeči složit zkoušku odborného učitele nebo získat licenci (Chorvatsko, Itálie, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko).

Další doporučené zdroje

Cedefop požádal v roce 2015 partnery ReferNetu z členských států EU, Islandu a Norska, aby připravili tematické články o profesním rozvoji učitelů a instruktorů OVP ve svých zemích. Bohatství informací v těchto článcích bylo využito pro přípravu této stručné zprávy a přispěje ke vzájemnému učení se a rozšiřování osvědčené praxe: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/teachers-and-trainers>

Počáteční vzdělávání učitelů je v EU dobře zavedené. Většina zemí nabízí programy vzdělávání učitelů a uznávané učitelské kvalifikace na 5. až 8. úrovni EQF. Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů jsou připravováni v programech všeobecného vzdělávání učitelů a učitelé profesní teorie mají obvykle ukončenou vysokou školu v dané profesní oblasti, např. ve strojírenství nebo v pohostinství. Některé země mají specifické programy pro přípravu učitelů OVP (Rakousko, ČR, Dánsko, Estonsko, Německo, Lotyšsko, Norsko, Slovensko, Švédsko).

Ve většině zemí (Belgie – Vlámské společenství, Francie, Itálie, Maďarsko, Rakousko, Portugalsko, Finsko a další) zahrnuje počáteční vzdělávání učitelů praxi (stáže) ve školách pod dohledem zkušených učitelů. V některých zemích (ČR, Estonsko, Chorvatsko,

Kypr, Litva, Slovinsko, Slovensko, UK – Wales) noví učitelé začínají svou kariéru až rok trvajícím uvádějícím obdobím pod dohledem zkušeného učitele.

U učitelů praktických profesních předmětů lze připustit nižší úroveň kvalifikace, doplněnou odbornými zkušenostmi, například sekundární OVP nebo osvědčení o mistrovské zkoušce v řemesle (Německo, Maďarsko, Island, Lotyšsko, Polsko, Slovinsko, Slovensko). Počáteční vzdělávání učitelů v této skupině obvykle neexistuje.

Ve většině zemí mohou odborníci z trhu práce vyučovat v OVP, přijímací podmínky a kvalifikační požadavky jsou dost flexibilní, pokud se nerozhodnou stát se učiteli na plný úvazek. V některých zemích musí absolvovat kurz pedagogické přípravy (Chorvatsko, Litva, Slovinsko, Slovensko).

Vyučující odborníci na pracovišti

Dostupnost mentora je považována za záruku kvality, a proto je podmínkou akreditace podniků jako učebního místa. Asi v polovině zemí jsou podnikoví mentoři povinni, většinou v těch, které mají dobře zavedené systémy učňovství (ČR, Německo, Francie, Chorvatsko, Itálie, Maďarsko, Rakousko, Polsko, Slovinsko, Slovensko).

Některé z těchto zemí nedávno obrátily pozornost na kompetence podnikového instruktora, když ve svých systémech OVP (znovu)zaváděly nebo posilovaly různé formy učení založeného na práci. Kompetenční požadavky sahají od kvalifikace v povolání kombinované s dobrým osobním záznamem až ke kvalifikaci s roky praxe v profesi a s pedagogickou přípravou⁴.

Další odborný rozvoj učitelů a instruktorů

Většina zemí souhlasí s tím, že by si učitelé měli aktualizovat své znalosti, dovednosti a kompetence. Některé mají dokonce odborný rozvoj ve svých strategických prioritách (Bulharsko, Chorvatsko, ČR, Lotyšsko, Malta, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Rumunsko). Pedagogické kompetence učitelů škol OVP jsou všeobecně považovány za adekvátní, většina zemí poukazuje na to, že je třeba, aby učitelé v OVP drželi krok s realitou v průmyslu a s měnícími se potřebami trhu práce. Sem patří země s dobře zavedenými systémy učňovství. Některé země zahájily projekty (ČR, Kypr, Lotyšsko, Slovinsko, Finsko) nebo zavedly opatření (Rakousko, Dánsko, Francie, Norsko, Rumunsko) pro pracovní umístování učitelů v podnicích.

Požadavky dalšího odborného rozvoje (CPD), jeho usměrňování, poskytování a monitorování se v jednotlivých zemích značně liší. Asi polovina zemí ustavila právní základ pro CPD učitelů a instruktorů (Rakousko, Belgie – Francouzské společenství, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Dánsko, Estonsko, Maďarsko, Island, Lotyš-

sko, Litva, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko). Ne všechny z těchto zemí však definovaly jeho množství, trvání a očekávané výsledky. V některých zemích je CPD právem učitelů, někdy zahrnutým v kolektivní smlouvě (Itálie, Malta, Nizozemsko, Rumunsko, Švédsko), v jiných je povinností (Bulharsko, Kypr, Lotyšsko, Maďarsko, Portugalsko, UK – Anglie) nebo součástí rozvoje školy a procesů zajišťujících kvalitu (Bulharsko, Itálie, Polsko, Portugalsko). Ve Španělsku a na Slovensku je účast v programech CPD odměňována mzdovými bonusy pro učitele. Podnikoví instruktoři (mentoři) obvykle musí splňovat počáteční požadavky dříve, než začnou učit, takže nejsou povinni následně absolvovat CPD.

Práce Cedefopu v rámci Bruggského komuniké

V letech 2012 až 2014 koordinovala Evropská komise a Cedefop tematickou pracovní skupinu pro profesní rozvoj instruktorů v OVP. Cedefop se zaměřoval hlavně na instruktory v podnicích. Tato pracovní skupina vypracovala soubor zásad pro profesní rozvoj instruktorů v OVP.

Ředitelé škol hrají důležitou roli v tom, aby učitelé absolvovali CPD. Ve většině zemí rozhodují o tom, zda učitel může nebo by měl absolvovat CPD (Belgie – Vlámské společenství, Bulharsko, ČR, Dánsko, Estonsko, Kypr, Litva, Maďarsko, Polsko, Slovinsko, Slovensko, Švédsko, UK – Anglie). Identifikace vzdělávacích potřeb a možných školicích programů zůstává obvykle na učitelích, kteří však potřebují schválení od ředitele školy. V Chorvatsku, na Islandu a v UK – Skotsku si učitelé sestavují vlastní plány rozvoje.

Opatření CPD se v jednotlivých zemích liší. Většinou jsou akreditované vzdělávací kurzy nebo programy považovány za CPD tam, kde neexistuje validace nebo uznávání kompetencí získaných vyučováním nebo profesní přípravou. Některé země uznávají sebevzdělávání jako formu CPD (Švédsko), která pravděpodobně zahrnuje také školicí kurzy absolvované učitelem samostatně. V některých zemích mohou učitelé získat CPD v podnicích (Estonsko, Slovinsko, Finsko), jiné země (ČR, Německo, Lotyšsko, UK – Anglie) vytvářejí elektronické prostředí pro odborný rozvoj učitelů a výměnu dobrých praktických zkušeností. V Nizozemsku doplňují kompetence učitelů kurzy strižené na míru.

Programy CPD poskytují učitelům různé orgány podle organizace systémů vzdělávání a profesní přípravy v jednotlivých zemích:

- vysoké školy a univerzity (Bulharsko, Estonsko, Irsko, Itálie, Portugalsko, Rakousko, Slovinsko, Slovensko, Finsko, UK – Wales);
- ústavy pro vzdělávání učitelů (Kypr, Island, Lotyšsko, Polsko, Slovensko);

- instituce pro další vzdělávání učitelů (Belgie – Vlámské společenství, ČR, Island, Slovensko, Rumunsko, UK);
- národní střediska nebo agentury pracující v OVP (Bulharsko, Chorvatsko, Itálie, Lotyšsko, Polsko, Portugalsko, Slovinsko);
- nestátní poskytovatelé vzdělávání dospělých (Estonsko, Itálie, Portugalsko, Slovensko, Švédsko);
- školy OVP (ČR, Estonsko, Irsko, Kypr, Malta, Slovensko, Finsko);
- obce (Portugalsko, Švédsko), podniky (Bulharsko, Itálie) a učitelské odborové svazy (Belgie).

Obsah CPD učitelů je obvykle poháněn nabídkou a není usměrňován. Většina zemí ho nemonitoruje ani nehodnotí, a proto je skutečný obsah málo známý. Pokud mají být pokryty nově se objevující potřeby kompetencí a učitelé mají být vybaveni znalostmi a dovednostmi relevantními pro trh práce, musí se toho udělat víc.

Spolupráce a partnerství mezi institucemi OVP a aktéry na trhu práce jsou považovány za důležité podmínky při zajišťování kvality a relevance vzdělávání. Tato spolupráce a partnerství (Irsko, Francie, Finsko, UK) nejsou obvyklou praxí, ale několik zemí uvádí příklady individuální spolupráce mezi institucemi OVP a podniky (Bulharsko, ČR, Litva, Malta, Rumunsko). Některé z nich patří k dlouhodobé tradici nebo jsou prováděny v rámci projektů financovaných EU.

Podpora EU

V posledních letech jsou projekty financované EU významnými stimuly odborného rozvoje učitelů a podnikových instruktorů. Většina opatření podporujících instruktory OVP je z projektů financovaných EU⁵.

Několik zemí (Belgie, Německo, Chorvatsko, Rakousko, Švédsko) poskytuje celostátně financované programy podporující učitele a instruktory, mnohé další využívají projekty financované EU. Projekty, které kofinancuje EU, obvykle pracují na širších problémech, například na rozvíjení přístupů ke kvalifikacím pomocí učení založeného na výsledcích, vytváření nebo obnovování standardů OVP, kurikul a hodnocení, ustavování systémů učňovství nebo podporování mobility učitelů a žáků. Projekty také vyplňují mezery v existujících opatřeních nebo se snaží inovovat rozvojové metody:

- odborné profily učitelů a instruktorů (Belgie – Fr. společenství, ČR, Estonsko, Lotyšsko, Rumunsko);
- kariérní systémy pro učitele (Litva, Polsko);
- programy vzdělávání učitelů a instruktorů ve specifických aspektech k podpoře reformy (Bulharsko, ČR, Estonsko, Kypr, Rumunsko, Slovinsko, Finsko);

- obnovené systémy vzdělávání učitelů při zaměstnání (Chorvatsko, Litva, Maďarsko, Slovensko);
- pracovní umístění učitelů OVP v podnicích (Belgie, ČR, Estonsko, Lotyšsko, Litva, Slovinsko, Finsko).

Práce Cedefopu podporující závěry z Rigy

Cedefop bude systematicky shromažďovat informace o CPD učitelů a instruktorů jako součást mandátu sledovat pokrok jednotlivých zemí v dosahování dohodnutých cílů a výstupů. V letech 2016–2018 bude Cedefop přispívat k činnosti pracovní skupiny ET 2020 pro OVP, která se zaměřuje na profesní rozvoj učitelů a instruktorů OVP. Skupina se bude zabývat řízením a fungováním partnerské spolupráce mezi školami a podniky a diskutovat o tom, jak profesní rozvoj učitelů a instruktorů pomáhá zlepšovat kvalitu, relevanci a atraktivitu OVP a přispívá k realizaci reformy OVP v členských státech. Cedefop zorganizuje v termínu 21.–22. 11. 2016 vzdělávací fórum zaměřené na politiku profesního rozvoje učitelů a instruktorů a na budování partnerství.

Projekty sice obvykle mají omezený rozsah a umožňují vzdělávat jen určitý počet učitelů a instruktorů, jejich výsledky jsou však často pozoruhodné a mohou být užitečné pro ostatní. K využití výsledků úspěšných projektů je potřeba, aby byly projekty zveřejněny a zařazeny do celostátních iniciativ, nebo dále rozvíjeny, a umožňovaly přenos poznatků do jiných sektorů nebo

zemí. Je třeba věnovat dostatečnou pozornost plánům udržitelnosti, aby se zabránilo přerušení hodnotných iniciativ, jakmile skončí financování EU.

AK

¹ V Bruggském komuniké (2010) byly členské státy EU vyzvány, aby zvýšily investice do počáteční i další přípravy učitelů a instruktorů OVP a snažily se o její zkvalitnění nabídkou různých flexibilních forem umožňujících:

- získat relevantní soubor kompetencí;
- zabývat se širšími a složitějšími úkoly souvisejícími s profesní přípravou;
- vyrovnat se se zvýšenou heterogenitou žáků;
- využívat nové učební metody;
- využívat nové technologie.

² Jak se uvádí v Závěrech z Rigy (2015).

³ Seznam zemí v této stručné zprávě není vyčerpávající, země jsou uváděny jen jako příklady.

⁴ Příklady požadavků na kompetence a standardů i programů profesní přípravy pro podnikové instruktory viz v Guiding principles on professional development of trainers in VET.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/guiding-principles-professional-development-trainers-vet>

Pramen: Cedefop. Professional development for VET teachers and trainers. Briefing note, June 2016, ISSN 1831-2411, 4 p. S přihlédnutím k německé verzi Berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung.

Jak zvýšit zaměstnatelnost



OECD, ILO a Světová banka vydaly zprávu připravenou pracovní skupinou zemí G20 pro zaměstnanost s použitím vstupů z Mezinárodního měnového fondu.

Požadavky na kvalifikace se v důsledku strukturálních změn rychle proměňují

Rychlost a povaha globalizace, technologické změny a inovace, změny v organizaci práce, environmentální změny a demografické trendy mají v jednotlivých zemích G20 různou formu. Ve všech z těchto zemí však mají vliv na to, jaký druh práce se dělá, kdo ji vykonává a kde a jak je vykonávána. Tyto transformace ovlivňují mnohé tradiční práce a zaměstnanecké vztahy, vytvářejí nové pracovní příležitosti v nově vznikajících hospodářských činnostech. Některé z těchto změn hrozí prohlubováním existujících nerovností a marginalizací některých skupin na trhu práce. Politika trhu práce i politika ovlivňující trhy se zbožím a službami mohou usnadnit požadované úpravy a zároveň nabídnout podporu pracovníkům bezprostředně zasaženým změnami, tím, že budou posilovat zaměstnatelnost,

produktivitu, inovace a podporovat růst a lepší sdílení jeho přínosů.

Zaměstnatelnost pracovních sil je podstatná pro to, aby se strukturální změny proměnily v příležitost pro všechny

Zvýšení zaměstnatelnosti pracovních sil může vzhledem k současným a budoucím strukturálním změnám pomoci posílit inovace a přijmout nové technologie i zvýšit produktivitu urychlením realokace pracovních sil z méně produktivních aktivit k produktivnějším a zlepšením podmínek pro pracovníky. Technika také poskytuje příležitost k rozšíření přístupu k novým zaměstnáním a k inkluzivnější zaměstnanosti. Zároveň také otevírá příležitosti pro zakládání nových podniků a existujícím firmám poskytuje přístup k novým trhům, umožňuje rozšiřování prodeje a vytváření pracovních míst.

Systémy, trhy práce, pracovníci a pracovní místa jsou přizpůsobivější

Flexibilita a stimuly systémů vzdělávání a profesní přípravy a s nimi spojených zainteresovaných stran (*stakeholders*)¹ musí být zlepšeny, aby rychleji reagovaly na vznikající potřeby kvalifikací. Adaptabilita pracovních sil – pracovníků i těch, kdo práci hledají – by měla být podporována rozvojem přenositelných kompetencí², širšími profesními profily a profesní přípravou založenou na kompetencích poskytovanou v programech, které obsahují učení založené na práci včetně kvalitního učňovství. Zaměstnavatelé musí spolupracovat se vzdělávacími institucemi, a tak zajistit vytváření relevantních kompetencí i na učebních místech v podnicích. Poskytovat přípravu na pracovišti, která usnadňuje zlepšování a přizpůsobování dovedností a kompetencí, a uplatňovat formy organizace práce využívající stávající kompetence. Soukromý sektor může být také důležitým poskytovatelem profesní přípravy buď přímo v rámci podniků, nebo nabízením služeb jiným firmám a jednotlivcům. Klíčem k úspěchu iniciativ soukromého sektoru je zajistit, aby navržené smlouvy poskytovaly správné stimuly a mechanismy sdílení nákladů, odpovídající potřebám zaměstnavatelů a lidí hledajících zaměstnání. Institucionální uspořádání a stimuly by měly povzbuzovat a podporovat všechny zainteresované strany, včetně soukromého sektoru, aby spolupracovaly ve snaze ohodnotit a anticipovat potřebu kvalifikací. Tyto informace by se potom měly efektivním a vhodně načasovaným způsobem dostat do politiky zaměstnanosti a vzdělávání, a tím zajistit, že rozhodnutí o profesní přípravě a obsah nabízené přípravy reagují na identifikované a objevující se nedostatky a poskytovatelé profesní přípravy jsou vhodně stimulováni k plnění těchto potřeb.

Vytváření souboru konkrétních akceschopných³ principů

V kontextu závažných problémů, s nimiž se potýkají ekonomiky států G20, je navrhován soubor konkrétních opatření ke zlepšení zaměstnatelnosti pracovních sil ve všech těchto ekonomikách, tím, že dovednosti a kompetence budou přenositelnější a pracovní místa přizpůsobivější. Hlavní cíle těchto principů jsou:

- Zdůraznit význam hodnocení a anticipace rychle se měnících potřeb dovedností a kompetencí, aby se na ně mohly zaměřit odpovídající veřejné nebo soukromé systémy vzdělávání a profesní přípravy;
- Znovu zdůraznit význam přenositelných dovedností a kompetencí pro usnadnění realokace pracovních sil v důsledku strukturálních změn a zajistit, aby pracovníci byli připraveni využít nové příležitosti;

- Identifikovat akce, které by země mohly podniknout, aby zlepšily zaměstnatelnost svých pracovních sil v širším kontextu efektivní politiky trhu práce a přiměřené legislativy pro ochranu zaměstnání;
- Zdůraznit význam politické koherence s přístupem celé vlády a angažovaností všech zainteresovaných stran včetně soukromého sektoru a posílení interakce mezi světem práce a světem vzdělávání;
- Podporovat institucionální reformu ve veřejných organizacích profesní přípravy a zlepšit podmínky pro klíčové zainteresované strany, aby mohly společně usilovat o zlepšení lokálních možností zvyšování kvalifikací včetně koordinačních mechanismů, např. kvalifikačních ekosystémů/klastrů a rad pro kvalifikace.

Zaměřit se na chyby trhu a/nebo vlády, které by mohly snížit stimuly pro investování do profesní přípravy na úrovni podniku.

Tyto principy jsou shrnuty do čtyř oblastí: anticipace potřeb kvalifikací a příslušné upravení politiky; posílení role profesní přípravy a učení založeného na práci; zvýšení adaptability pracovních míst; podpora mobility pracovních sil.

Politika pro zvýšení zaměstnatelnosti pracovních sil

Anticipace objevujících se potřeb kvalifikací a adekvátní přizpůsobování politiky:

- Systematicky shromažďovat a využívat velké množství přístupných informací o současné a budoucí poptávce po kvalifikacích, aby se relevantním zainteresovaným stranám mohly poskytovat včasné informace o obsahu a druhu požadovaného vzdělávání a profesní přípravy;
- Podporovat koordinační mechanismy a sociální dialog, včetně pracovních skupin, kulatých stolů a sektorových rad pro kvalifikace, aby se zajistilo lepší shromažďování, rozšiřování a využívání informací o potřebě kvalifikací všemi zainteresovanými stranami;
- Zvýšit stimuly a posílit systémy profesní přípravy tam, kde poptávku po kvalifikacích nemohou splnit sami zaměstnavatelé, aby odpovídaly na poptávku, např. prostřednictvím smluv o výkonu.

Posílení role profesní přípravy a učení na pracovišti

- Rozšiřování účasti v učení se na pracovišti a přispívání k úspěšnému přechodu ze školy do zaměstnání a ke zlepšování kvality vytvářených dovedností;
- Podpora udržení pracovního místa a získání nového zaměstnání na základě přeškolení a aktivních programů trhu práce v odpověď na strukturální změny;
- Zvyšování flexibility a řízení v rámci systému odborného a profesního vzdělávání a přípravy (*Technical and Vocational Education and Training* – TVET⁴) na

místní úrovni k zajištění toho, aby se vzdělávací instituce a programy přizpůsobily potřebám zaměstnavatelů, jednotlivců a místního trhu práce obecně;

- Posilovat účast jednotlivců ze znevýhodněných skupin – nízko kvalifikovaných, mladých, migrantů – v programech celoživotního vzdělávání a zaměstnatelnosti odstraňováním překážek v účasti a poskytováním vhodných stimulů;
- Snažit se o rovnováhu mezi odpovídáním na specifické potřeby zaměstnavatelů a vytvářením všeobecně přenositelných dovedností a kompetencí, které lidé využijí v průběhu celého pracovního života.

Zvýšení adaptability pracovních míst

- Posilovat a lépe využívat existující kvalifikace podporou inovací a zaváděním pracovní praxe s vysokými výkony;
- Usnadňovat místní a národní partnerství, která spojují sociální partnery s organizacemi profesní přípravy a jinými prostředníky pro navrhování strategií, které usilují o zlepšení adaptability pracovních míst.

Podpora mobility pracovních sil:

- Odstraňovat institucionální překážky pro mobilitu pracovních sil, např. pravidla a směrnice, které brání změnám pracovních míst a lokací;
- Usnadňovat požadovanou mobilitu pracovních sil mezi povoláními a sektory prostřednictvím lepšího hodnocení a uznávání dovedností, kompetencí a přeškolovacích strategií pro ty, kdo hledají zaměstnání.

Tyto politické činnosti by měly být zasazeny do zásadních aktivačních strategií, které motivují lidi hledající zaměstnání k nacházení práce v nových a vznikajících povoláních a oborech. Měly by být také uskutečňovány v kontextu vyvážených institucí trhu práce, včetně směrnic ochrany zaměstnání. Ty spíše povzbuzují k mobilitě, než aby od ní odrazovaly, a poskytují pracovníkům odpovídající zabezpečení zaměstnání.

AK

¹ Termín zainteresované strany (stakeholders) zahrnuje aktéry veřejného a soukromého sektoru, včetně podniků, asociací zaměstnavatelů a soukromých poskytovatelů profesní přípravy.

² Termín přenositelné kompetence označuje kompetence, které mohou být použity ve většině povolání, např. kompetence v oblasti IKT, řešení problémů, týmová práce – včetně základních kompetencí číst, psát a počítat, které jsou podstatné ve všech povoláních a nutné při osvojování nových kompetencí.

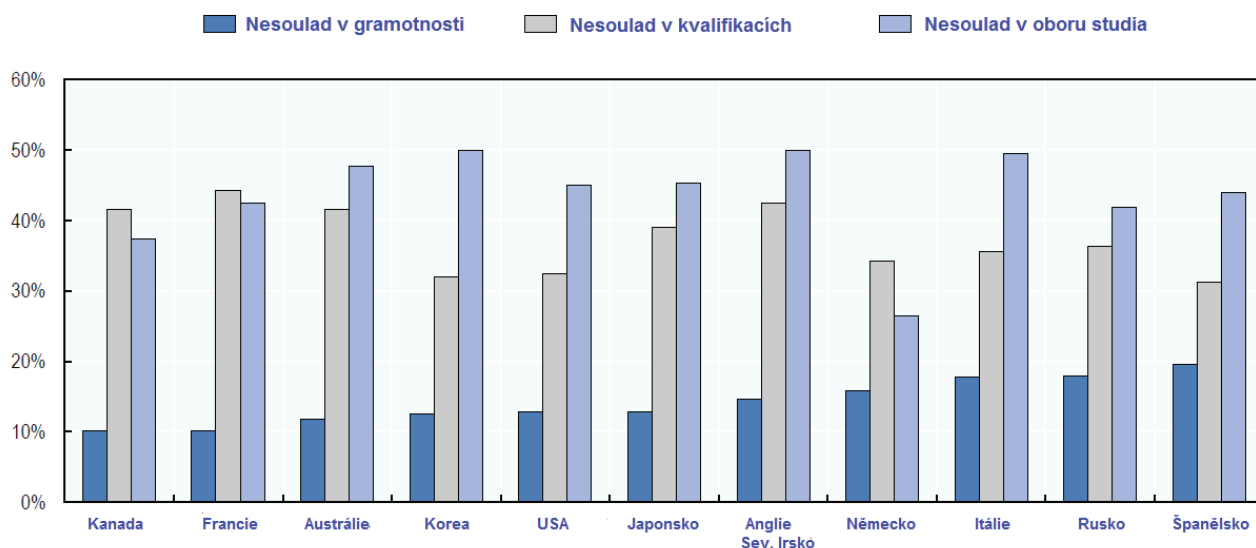
³ Přídavné jméno actionable, které jsme přeložili jako akceschopný, se v anglicko-českých slovnících překládá jako žalovatelný, trestný.

⁴ Tuto zkratku používá UNESCO.

Pramen:

Enhancing employability. Report prepared for the G20 Employment Working Group with inputs from the International Monetary Fund. OECD 2016. 34 p. Graf ↓ je ze strany 8. <http://www.oecd.org/employment/emp/Enhancing-Employability-G20-Report-2016.pdf>

Pracovníci, kteří nemají potřebné kompetence v gramotnosti (čtení a psaní), nemají vhodnou kvalifikaci nebo obor studia pro vykonávané zaměstnání



Pramen: Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012), Table A4.25 for skills and qualification mismatch and Montt (2015) for Field-of-Study mismatch.

Principy OECD pro inovace ve školství reagují na výzvy 21. století

Mezinárodní studie na téma Inovativní učební prostředí (*Innovative Learning Environments* – ILE) zpracovaná OECD v roce 2013 představila principy pro modernizaci školní výuky. Navrhuje postupy, jak přizpůsobit vzdělávání požadavkům, které na jedince klade život v 21. století.

Nároky na žáky, a tím i vzdělávací systémy se rychle mění. V minulosti vzdělávání znamenalo učit lidi něčemu. Nyní má vést jednotlivce k tomu, aby si vytvořili spolehlivý *kompas* a osvojili si *navigační schopnosti*, které jim pomohou najít vlastní cestu stále více proměnlivým, nejistým a rozporuplným světem. V těchto dnech přesně nevíme, jak se věci budou vyvíjet dál. Mnohdy jsme překvapeni, potřebujeme se učit z mimořádných situací a někdy děláme chyby. Často to budou právě chyby a neúspěchy – když je správně pochopíme –, co vytvoří kontext pro učení a růst. O jednu generaci zpět mohli učitelé očekávat, že to, co vyučují, bude pro život jejich žáků stačit. Dnes školy potřebují připravit žáky na rychlejší ekonomické a sociální změny než kdy předtím. Na práci, která teprve vznikne, na používání technologií, které zatím nebyly vynalezeny, a na řešení sociálních problémů, které ještě neznáme.

Jak podporujeme motivované, angažované žáky, kteří jsou připraveni zdolat nepředvídané výzvy zítřka, nemluvě o těch dnešních? Dilema pro pedagogy je to, že druhy dovedností, které se nejsnáze učí a testují, jsou zároveň dovednosti, jež se nejsnáze digitalizují, automatizují a zajišťují externě. Není pochyb o tom, že nejvyspělejší znalosti v určitém oboru zůstanou vždy důležité. Inovativní a kreativní lidé obvykle mají specializované dovednosti v určité oblasti znalostí nebo praxe. Vzdělávací úspěch už nicméně nespočívá hlavně v reprodukování obsahových znalostí, ale ve vyvozování z toho, co už známe, a v aplikování znalostí v nových situacích. Zjednodušeně řečeno, svět už lidi neodměňuje pouze za to, co znají – Google zná všechno –, ale za to, co dokážou s tím, co znají, udělat. Vzdělávání se proto více zaměřuje na způsoby myšlení, zapojení kreativity, kritické myšlení, řešení problémů a rozhodování. Důraz se klade také na komunikaci a spolupráci, schopnost rozpoznat a využít potenciál nových technologií a v neposlední řadě na sociální a emocionální dovednosti, které lidem pomáhají žít a pracovat společně.

Význam spolupráce a sdílení znalostí narůstá

Tradiční přístup k problémům znamenal rozebrat je do zvládnutelných částí a pak naučit žáky postupy k jejich

řešení. Dnes ale tvoříme hodnoty syntézou různých částí. K tomu je třeba zvědavost, otevřenost a spojování myšlenek, u nichž se předtím zdálo, že spolu nesouvisejí. To vyžaduje, abychom se obeznámili i s jinými obory, než je ten náš. Pokud strávíme celý život v soustředění na jednu disciplínu, nezískáme dovednosti umožňující propojení míst, z nichž vzejdou nové objevy.

Svět už také není rozdělený na odborníky a osoby kompetentní v různých oblastech. Odborníci mají obvykle hluboké znalosti úzkého rozsahu, což představuje odbornost uznávanou jejich kolegy, ale neoceňovanou mimo jejich doménu. Lidé kompetentní v různých oblastech mají široký záběr, ale povrchní znalosti. Co se cení stále více, jsou všestranní odborníci, kteří jsou schopni využít hloubku svých znalostí v postupně se rozšiřující škále situací a zkušeností, získávat nové kompetence, vytvářet vztahy a přebírat nové role. Tito lidé se dokážou nejen neustále adaptovat, ale také se učit a růst – z „umísťování a přemisťování“ sebe sama v rychle se měnícím světě.

V dnešních školách se žáci obvykle učí individuálně a na konci školního roku potvrzujeme jejich individuální výsledky. Ale čím více se svět stává vzájemně provázaným, tím více spoléháme na výborné spolupracovníky a organizátory, kteří dokážou zapojit ostatní do života, práce a občanství. Inovace jsou nyní také zřídka produktem činnosti jednotlivců pracujících samostatně, ale naopak výsledkem toho, jak sdílíme a propojujeme znalosti. Školy tedy potřebují připravovat žáky na svět, v němž bude mnoho z nich spolupracovat s lidmi rozmanitého kulturního původu a bude si cenit rozdílných myšlenek, pohledů a hodnot. Na svět, v němž by se lidé měli naučit, jak si navzájem důvěřovat a spolupracovat navzdory těmto rozdílným, a kde se jejich životů dotknou problémy, které překračují národnostní hranice. Jinými slovy, školy se potřebují přesunout ze světa vrstvení znalostí, jež rychle ztrácejí hodnotu, do světa, v němž narůstá význam komunikačního toku a spolupráce.

Učitelé a vedení škol po celém světě tvrdě pracují, aby žákům pomohli rozvíjet výše zmíněné druhy znalostí, dovedností a charakterových rysů. Předchozí

výzkum OECD identifikoval důležité učební principy, které podporují úspěch těchto snah. Zaměřují se na povzbuzení angažovanosti, podporu učení založeného na spolupráci a vnímavosti k individuálním rozdílům, pochopení motivace žáků a důležitosti emocí.

Sedm principů efektivního učení

Vytvoření rámce k pochopení učebních prostředí a systémů bylo jedním z hlavních cílů a výsledků mezinárodní studie Inovativní učební prostředí (*Innovative Learning Environments*)¹. Rámec představený v této studii byl pojmenován „7+3“, protože obsahoval sedm vzorových principů a tři dimenze, které je překrývají. Ačkoli tyto principy původně odkazovaly k návrhům individuálních učebních prostředí pro optimalizaci učení, zároveň slouží jako zásady pro navrhování širších strategií, reforem a systémových úkolů. Aby se při tom dosáhlo co nejvyšší efektivity, školy a další učební prostředí by měly zohlednit tyto navrhované principy:

- podpořit angažovanost žáků a být místem, které žákům umožní chápat sebe sama jako učící se jedince;
- zajistit, aby učení mělo sociální povahu a podporovalo spolupráci;
- soustředit se na motivaci žáků a význam emocí;
- být vnímavý k individuálním rozdílům mezi žáky a zohlednit rozdílnou úroveň jejich předchozích znalostí;
- být náročný na každého žáka, ale bez nadměrného přetěžování;
- používat hodnocení v souladu s těmito cíli, s důrazem na formativní zpětnou vazbu;
- podporovat horizontální propojenost mezi učebními aktivitami a předměty jak uvnitř školy, tak mimo ni.

Tři inovativní dimenze

Zpráva *Innovative Learning Environments*¹ označila výše zmíněné učební principy za základ všech aktivit, ale potom ještě doplnila tři další dimenze k optimalizaci podmínek pro uvedení těchto principů do praxe:

- *Inovovat pedagogický základ.* Tento krok má zajistit inovaci cílů, postupů a dynamiky pedagogického základu, tak, aby je bylo možné sladit s učebními principy. Zahrnuje jak inovaci prvků základu (žáci, pedagogové, obsahové a učební zdroje), tak dynamiku, která tyto prvky spojuje (pedagogika a formativní hodnocení, využití času apod.).
- *Stát se „formativními organizacemi“ se silným vedením učení.* Učební prostředí a systémy se nezmění samy od sebe – potřebují plány s vizemi a strategiemi.
- *Otevření se partnerstvím.* Izolace uvnitř světa komplexních učebních systémů představuje vážné omezení potenciálu. Motivující učební prostředí a systémy budou stále vytvářet synergie a hledat nové cesty ke zlepšování odborného, sociálního a kulturního kapitálu

spolu s ostatními. Budou spolupracovat s rodinami a komunitami, vysokými školami, kulturními institucemi, firemní sférou a především s jinými školami.

Učební princip 1

Učební prostředí podporuje angažovanost žáků a rozvíjí v nich pochopení jejich vlastní učební aktivity.

Školy, vedení škol, učitelé a místní komunity by se měli aktivně zaměřovat na žáky a učení – aktivita a výkon se posuzují z hlediska toho, jak se žáci angažují a osvojují si znalosti, dovednosti a pozitivní dispozice ve vztahu k učení. Angažovanost žáků se musí stát cílem sama o sobě. Bez ní je úspěch vzdělávacích aktivit zpochybněn a žáci si nevytvoří návyky celoživotního učení.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 1

Učení je v centru pozornosti: učení, angažovanost žáků a vysoký výkon jsou hlavními prioritami v celém systému a pro všechny zainteresované strany, zvláště pak pro pedagogy.

Pedagogové jsou dobře informovaní a spolupracují: pedagogové jsou obeznámeni s povahou učení dětí a mladých lidí a s faktory, které zvyšují motivaci a angažovanost. Účastní se projednávání a navrhování strategií, aby oslovili potřeby konkrétních jednotlivců a skupin.

Angažovanost žáků: žáci chápou svoji vlastní učební aktivitu, prokazují vysokou úroveň angažovanosti, motivace a vytrvalosti. Stojí v popředí při stanovení cílů a realizaci učebních aktivit a jsou nedílnou součástí vedení učení.

Jasnost vize: všichni aktéři v učebním prostředí dokážou vyjádřit, co je podstatou probíhajícího vzdělávání a jaké aktivity jsou jeho náplní. Potvrdit to mohou výzkumy nebo dotazování ve skupině těchto aktérů včetně samotných mladých lidí.

Zajištění kvality: systémy zajišťování kvality obsahují kritéria pro posouzení angažovanosti žáků a jejich odpovědnosti jako spolutvůrců učebních prostředí.

Učební princip 2

Učební prostředí je založeno na sociální povaze učení a aktivně podporuje organizované kooperativní učení.

Princip působí proti fragmentovaným modelům organizace vzdělávání, v nichž existují ostré hranice mezi prací jednotlivých tříd, učitelů, studentů a žáků. Soustřeďuje se i na narušení ostrých hranic mezi školami a komunitami a zdůrazňuje vytvoření širších kontaktů, a to dokonce v globálním měřítku. Představuje hlavní prostor pro kontinuální vzdělávání organizované ve spolupráci se členy učební komunity: učiteli, rodinami, žáky a dalšími partnery. Vyžaduje dobře organizované kooperativní přístupy, které skutečně posunují vzdělávání kupředu a aktivně podporují „dovednosti 21. století“: týmovou práci a společné řešení problémů.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 2

Bohatá kolegiální činnost: školy a třídy se vyznačují „bzučením“ kolegiálních aktivit mezi žáky navzájem a mezi žáky a učiteli.

Flexibilní uspořádání učebních míst: učební prostory, dispozice budovy, uspořádání sezení apod. jsou flexibilní a připravené pro skupinovou práci. Různorodost stanovišť pro učení nad rámec tradičních tříd je samozřejmostí, včetně různých forem komunitního učení.

Podpora sociálního učení: jsou podporovány různé formy komunitního učení, včetně organizovaných mezigeneračních kontaktů dětí školního věku a seniorů.

Široké využití sociálních médií: všeobecně se používají sociální média a informační a komunikační technologie (IKT), při vzdělávacích projektech dochází k výměně názorů mezi žáky navzájem i mezi žáky a učiteli.

Pedagogika bohatá na sociální kontakty: pedagogická činnost se soustřeďuje na řešení problémů a projektovou výuku, často je interdisciplinární.

Učební princip 3

Oborníci ve vzdělávání chápou motivaci a emoce žáků jako klíčové pro dosažení úspěchu.

V politických diskusích už by se emoce neměly označovat za *měkké* výsledky kognitivního rozvoje, méně důležité než výsledky *tvrdé*. Podpora pozitivních a redukce negativních emocí je nedílnou součástí efektivního učení. Tento princip vede ke zvyšování efektivity učení, neznamená však, že učitelé mají dělat z učení zábavu a zlehčovat je. Pochopení významu motivace znamená i ocenění přístupů, o nichž je známo, že motivují mladé lidi k učení – včetně technických aplikací, učení se s vrstevníky a neformálního komunitního učení.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 3

Porozumění emocím: pedagogové, žáci a další členové vzdělávacích komunit dokážou diskutovat o emocích a zaměřovat se na ně. Vzdělávací diskurz považuje emoce a motivaci za nezbytné pro dosažení úspěchu v učení.

Pozitivní výzvy pro všechny žáky: učitelé mají pochopení pro to, aby před mladé lidi kladli výzvy a vyvarovali se přitom jejich demotivace. Používají sofistikované metody pro zvýšení vnímavosti k emocím žáků a jejich smyslu pro vysoký výkon a vlastní efektivitu. Široce se využívá formativní hodnocení.

Motivující metody: všeobecné využití metod, které mladé lidi motivují – učení s využitím technologií a neformální učení v komunitě.

Učební princip 4

Učební prostředí vnímá individuální rozdíly mezi žáky, včetně rozdílné úrovně jejich předchozích znalostí.

Kurikulum je sestaveno tak, aby nabízelo možnosti, které uspokojí vzdělávací potřeby všech žáků. Kuriku-

lární politika by proto měla uznávat, že individuální rozdíly ovlivňují úspěch při učení a není zde „jedna velikost, která by padla každému“. Pedagogové, zainteresované strany a vedení se potřebují stát vnímavými odborníky při vyhodnocování rozdílů mezi žáky a navrhování rozhodnutí na základě těchto skutečností.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 4

Pestrý pedagogický mix: využívají se pestré pedagogické postupy – např. učební aktivity v celé třídě nebo v rámci několika tříd, učební aktivity pro malé skupiny nebo jednotlivce, učení tváří v tvář, virtuální výuka a postupy kombinující prezenční výuku s e-learningem.

Spolupracující vedení: kolektivní spolupráce je patrná v celém vedení vzdělávání, projevuje se v kooperaci s dalšími vzdělavateli a členy vzdělávací komunity.

Silnější hlas žáků: žáci a jejich názory jsou na prvním místě – protože se učení personalizuje, posiluje se i aktivní role žáků samotných.

Personalizovaná vzdělávací nabídka: nabídka vzdělávání a využití času jsou flexibilní a zohledňují zjištěné individuální rozdíly.

Učební princip 5

Programy učebního prostředí vyžadují plnění náročných úkolů všemi žáky, ale bez nadměrného přetěžování.

Školní systémy, učitelé i rodiče by měli do vzdělávání vkládat velké naděje a vyhýbat se průměrnosti. Velká očekávání jsou pro efektivní učení klíčová, nadměrné přetížení je však kontraproduktivní. Na učení by se nemělo pohlížet jako na „naplňování“ mladých lidí informacemi, fakty a znalostmi, ale jako na zlepšování jejich schopnosti kreativně využívat informace, fakta a znalosti k řešení nových problémů. Pobídnout žáky k tomu, aby se pohybovali mimo své komfortní zóny, znamená vštěpovat jim trpělivost a vytrvalost, což se samo o sobě dělá lépe v kolektivu než v izolaci.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 5

Inkluzivní výzva: v systému nejsou tolerovány postupy, jejichž hlavním cílem je vytřídit žáky. Neexistují zde programy, jež přijímají „odložené“ žáky, kteří byli označeni za neúspěšné.

Velká očekávání: vzdělávací programy očekávají náročnou práci od každého žáka a rozvíjejí talent všech žáků.

Učební princip 6

Hodnotící strategie se rozvíjejí v souladu s očekávanými výsledky učení. Je zde silný důraz na formativní zpětnou vazbu podporující učení.

Očekávané výsledky učení a důkazy, že se jich opravdu dosahuje, musí být dobře viditelné. Je nutné, aby je sdíleli a chápali žáci, pedagogové a další členové učební komunity. Hodnotící strategie mají být v souladu s očekáváním, že hodnocení je ve službách učení a

nestojí proti němu. To platí na všech úrovních, takže vzdělávací systémy i prostředí se stávají formativními, využívají prokazování výsledků učení v klíčových bodech vzdělávání a vytvářejí náročnější učební prostředí.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 6

Jasnost výsledků učení: všechny zúčastněné strany v různých učebních prostředích dokážou definovat očekávané výsledky učení: pedagogové, žáci, rodiče i zodpovědné a správné orgány.

Učení se „do hloubky“: výrazně se mění vnímání toho, co se považuje za přijatelné hodnocení – od prostého úspěš/něúspěš nebo správně/špatně se přechází k měření hloubky učení, kompetencí pro 21. století, angažovanosti, základů pro celoživotní vzdělávání atd.

Nová hodnoticí metrika: rozvíjejí se a všeobecně se využívají nové metriky hodnocení, aby bylo možné poskytnout důkazy o výsledcích vzdělávání důležité pro tvorbu rozhodnutí.

Učební princip 7

Učební prostředí silně podporuje „horizontální propojenost“ napříč různými oblastmi znalostí a předmětů, jakož i společnosti a širšího světa.

Tento princip předpokládá vytvoření silného spojení mezi světem, v němž žijí studenti, a znalostmi, které mohou „osvítit“ a vysvětlit tento svět. Mezioborovost by měla být v popředí. Vzdělávání by mělo najít rovnováhu mezi propojením učení s místní zkušeností a rodinami a propojením s jinými společnostmi ve stále globálnějším světě.

Indikátory rozšířené aplikace učebního principu 7

Rozvoj znalostí: pracuje se na propojování mezioborových znalostí a na vývoji příslušných učebních materiálů.

Inovativní hodnocení: nová hodnoticí metrika je klíčová – pokud vedení škol, pedagogové, žáci, odborníci, vzdělavatelé učitelů a další zúčastněné strany mají být motivováni k větší horizontální propojenosti učení.

Rakousko: školská reforma prostřednictvím aktérů změn

Rakouská reformní iniciativa **Nová střední škola** (*Die Neue Mittelschule* – NMS) byla zahájena v roce 2008 v 67 pilotních školách. Vede k reformě celého sektoru, která by měla být dokončena do roku 2018. Ve školním roce 2013/14 se do 6. ročníku pilotního projektu zapojilo 254 škol. Cílem iniciativy je podpořit inovativní učební prostředí a rovnost příležitostí pro všechny žáky v nižším sekundárním vzdělávání. Pilotní fáze iniciovala vznik sítí a společenství praxe a jejich zavádění na celé systémové úrovni. Iniciativa se zaměřuje na ředitele škol a tvůrce vzdělávacích programů – na vedoucí roli učitelů (pro Rakousko novou), kteří mají působit jako aktéři změn. Odůvodnění je jasné: školská reforma se musí uskutečnit na školní úrovni a aktéři změn mají spolupracovat v sítích a společenstvích praxe.

Každá škola zapojená do iniciativy NMS navrhuje člena pedagogického sboru jako tvůrce vzdělávacích programů, jenž se účastní národních a regionálních síťových setkání. Na národní síťová setkání jsou každý semestr zváni také ředitelé škol, aby rozvíjeli sdílené přístupy s tvůrci vzdělávacích programů jako součást strategie změn.



Zentrum für lernende Schulen

Vysoké pedagogické školy ve spolupráci s nově založeným **Centrem pro učící se školy** poskytují dvouletý kvalifikační program nazvaný *učební ateliér*. Zaměřuje se na profesní vzdělávání učitelů v šesti oblastech: péče o učení, rozdíly a rozmanitost, orientace na kompetence, vývoj kurikula, diferenciovaná výuka a hodnocení. K udržení pozitivních změn a podpoře učebních prostředí, která jsou spravedlivá a podnětná pro všechny žáky v nižším sekundárním vzdělávání, stanovilo Centrum pro učící se školy tyto cíle:

- udržet a podporovat školní sítě a společenství praxe;
- rozvíjet aktéry změn prostřednictvím kvalifikačních programů, sympozií a sdílení informací v sítích;
- integrovat zjištění z aktuálního výzkumu vzdělávání do prostředí NMS a rozvojových strategií;
- rozšiřovat náhled do praktických postupů a příkladů v on-line a tištěné podobě;
- podporovat procesy změn ve vzdělávání učitelů tak, aby se plnily cíle NMS;
- využívat potenciál efektivní spolupráce v celém systému;
- poskytovat podporu pro rozvoj politiky a programů.

V reakci na potřebu propojit tvůrce vzdělávacích programů fungují od roku 2013/14 v prototypové fázi *odborné vzdělávací komunity* (OVK), které se nyní zavádějí do běžné praxe. S cílem posoudit účinek digitálního propojení tvůrců vzdělávacích programů jsou virtuální setkání OVK zachycována v krátkých medailoncích, obsahujících krátké (10–20 řádků) popisy klíčových zkušeností. Spíše než na shrnutí obsahu setkání se medailonky zaměřují na zaznamenání zkušeností účastníků zachycením emocí a událostí, které se během setkání vyskytly. Hluboké porozumění praxi a novým způsobům myšlení se v medailoncích často objevuje vedle problémů, jako je zvládání práce s technologiemi nebo hledání času pro účast na těchto setkáních. Medailonky se používají jako důkaz k informování Centra pro učící se školy o účinku a potřebném zdokonalení virtuálních setkání pedagogů.

Přeložila Alena Nová

¹ *Innovative Learning Environments*. Paris : OECD, 2015. <http://www.oecd.org/edu/ceri/innovativelearningenvironmentspublication.htm>

Prameny:

Schooling Redesign: Towards Innovative Learning Systems, Educational Research and Innovation. Paris : OECD, 2015. 83 p. 978-92-64-24590-7 Sg. 8062

<http://www.oecd.org/edu/schooling-redesign-9789264245914-en.htm>

Austria Notes <http://www.oecd.org/edu/ceri/implementationandchange.htm>

Digitální technologie a jejich vliv na povolání



Termín „digitální vzdělávání“ se používá běžně i v češtině. Článek ve francouzském časopise je věnován povoláním v oblasti digitálních technologií. Tato povolání jsou ve francouzštině uváděna jako *métiers du numérique*, a proto je překládáme jako povolání v digitální oblasti.

V březnu 2015 se konalo setkání, na kterém se diskutovalo o vývoji povolání v digitální oblasti a o příslušných kompetencích pracovníků. Na setkání se probíraly klíčové otázky:

- Co jsou to povolání v digitální oblasti?
- V jakých podnicích se tato povolání nacházejí?
- Jaký je aktuální a předpokládaný kvantitativní a kvalitativní vývoj v této oblasti?
- Jaké kompetence budou vyžadovány?
- Jaké důsledky z toho plynou pro odborné vzdělávání?

Setkání bylo zahájeno vysvětlením problematiky vývoje digitálních technologií ve společnosti a v podnicích, zvláště v malých a středních podnicích (*petites et moyennes entreprises* – PME) a velmi malých podnicích (*très petites entreprises* – TPE), a dopadu tohoto vývoje v oblasti povolání, služeb a vzdělávání.

Byl vytvořen barometr povolání v digitální oblasti, aby bylo možné pravidelně sledovat vyhledávané kompetence a zachytit stav trhu práce.

Ovlivňování atraktivity povolání v digitální oblasti v rámci prognostiky spjaté s novou formou zaměstnání představuje hlavní výzvu, kterou je třeba zahrnout do strategie analýzy potřeb.



Cap Digital¹ vytvořil v březnu 2015 laboratoř *Educalab*, určenou vyučujícím, zaměstnavatelům, žákům a studentům za účelem vytváření nových nástrojů a výukových metod. Je to vzdělávání v digitálních technologiích prostřednictvím digitálních technologií.

Šest skupin povolání v digitální oblasti:

- **Administrátor:** návrh, realizace, řízení údržby počítačových sítí,
- **Vedoucí projektu:** řízení digitálních projektů,
- **Vývojář:** technický návrh a programování,
- **Pracovník marketingu, komunikace a prodeje:** optimalizace utváření firem na webu,
- **Specialista:** zabezpečení údajů, právník, správa osobních údajů, administrace serverů...,
- **Informační analytik:** strategický dohled, přístup k digitálním službám.

Pozorujeme pozitivní vývoj v objemu nabídek zaměstnání pro všechna tato povolání a nedostatečně

rychle rostoucí objem vystudovaných uchazečů. A tak vznikají tlaky na trh práce.

Zvláště žádaná jsou dvě povolání:

- **specialisté**, protože vývoj digitálních technologií probíhá v odvětvích, ve kterých se objevují problémy se zabezpečením osobních údajů nebo serverů,
- **vývojáři**, po nichž se požaduje znalost tradičních, ale i méně běžných programovacích jazyků, vzdělání na úrovni bac+5 a komunikační dovednosti.

Ubývá nabídek v oblasti pozic zaměřených na marketing, jejichž kompetence se vyvíjejí směrem k analýze.

Úrovně požadovaného vzdělání se pohybují od bac+3 do bac+5.

Kde se uplatňují tato povolání a jaké kompetence vyžadují?

Analýza potřeby povolání v 10 odvětvích odhaduje do roku 2018 vznik 36 000 pozic, z toho 16 000 pro podniky informatických služeb a 20 000 pro elektronické obchodování, weby...

Kompetence jsou víceoborové, včetně schopnosti řídit projekty v přímém kontaktu s dotýčenými odvětvími: specialisté na zabezpečení údajů, vedoucí projektu, architekt sítí a internetových aplikací, kyberbezpečnost... včetně základního požadavku, kterým je ovládnutí cizího jazyka (často angličtiny). Vyhledávána jsou strategická povolání (architekt cloud computingu, architekt sítí, analytik velkých dat, softwarový inženýr, vývojář aplikací pro mobilní telefony...) s velmi precizními kompetencemi. Zvláště dynamické je odvětví videoher i elektronické obchodování, ve kterém má do roku 2018 vzniknout 12 000 nových pracovních míst.

Potřeba inženýrů s multioborovými a adaptabilními kompetencemi mluví pro propagaci techniky v profesním poradenství. Povolání v těchto oborech by se měla doporučovat dívkám, které se neodvažují na ně pomyslet, přestože by v nich našly dobré uplatnění. Projevuje se dichotomie mezi očekávanými kompetencemi: univerzitní vzdělání, které nevyváží nedostatek kompetencí, a vzdělání ze soukromých školy s operativními profily. Další vzdělávání je nezbytné vzhledem k rychlému vývoji odvětví, mimo jiné i v otázce bezpečnosti.

„Digitální transformace“ se zrychluje

Ekonomika a společenské modely procházejí vlivem vývoje digitálních technologií hlubokými přeměnami,

kteřé se dotýkají všech oblastí činnosti. *Digitální transformace* se značně urychluje z jedné strany s akulturací různých nosičů digitálních informací a komunikace (notebooků, mobilních telefonů a tabletů) všemi společenskými vrstvami a z druhé strany s vývojem nových technologií, jako jsou komunikující předměty, které fascinují CSP+² a začínají pronikat do soukromí a každodenního života lidí. Tyto změny našeho způsobu života vyvolávají množství otázek o tom, jaké strategie a politiku by měli aktéři z řad státních institucí i soukromé sféry uplatňovat, aby byl ke změně zaujat rozumný a efektivní postoj chránící humanistické hodnoty. Strukturální nezbytností pro různé aktéry je vytváření a sdílení zdrojů, metod a výzkumných a analytických nástrojů, aby porozuměli specifickým, tomu, co je v sázce, a perspektivám tohoto technologického vývoje, jeho využití a důsledkům ve smyslu ekonomického a kulturního vývoje za účelem vzdělávání veřejnosti, podpory výzkumu, vývoje, experimentování a zapojení inovativních modelů a řešení. Mezioborový rozměr a zapojení společenských věd by v této problematice umožnily zaujmout přístup orientovaný na budoucnost se strategiemi udržitelného začleňování. Toto jsou cíle výzkumu, experimentování a vzdělávání, které si zadal program *Idéfi Créa TIC*³.

Přeložila Aneta Stehlíková

¹ <http://www.capdigital.com/>

² CSP+ je seskupení ředitelů podniků, řemeslníků a obchodníků, vysokoškolských a středoškolských profesí. (Les CSP+ regroupent les chefs d'entreprises, les artisans et commerçants, les

cadres, les professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires.)

³ <http://idefi-creatic.net/fr/>

Pramen: Legay, Danièle. *La percée des métiers du numérique: quelles perspectives? L'enseignement technique*, 2015, No. 246, p. 24–27.

Povolání budoucnosti v IT v Německu

Která povolání budou nejvyhledávanější	%
Bezpečnostní specialista	50
Architekt cloudu	45
Datový architekt / datový vědec	41
Architekt IT	32
Správce sítě	23
Vývojář aplikací	19
Správce databanky	18
Podnikový analytik	17
Systémový analytik	17
Expert v SAP (systémy, aplikace a produkty při zpracování dat)	16
Manažer testů	11
Podpora uživatelů / servisní technik	9
Manažer úrovně služeb	7
Poradce	6

AK

Pramen:

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/arbeitswelt/it-berufe-von-wolkenbauern-und-digitalen-tuersteuern-13682003.html>

Profesní orientace pomáhá zamezit předčasným odchodům z odborného vzdělávání

Demografický vývoj v Německu vede k nedostatku kvalifikovaných pracovníků. Je proto žádoucí, aby se u mladých lidí rozvíjela kompetence aktivní volby povolání. Opatření podporující profesní orientaci nabízejí šanci, jak zabránit předčasnému ukončování odborného vzdělávání nebo je omezit.

Předčasné ukončování odborného vzdělávání (OVP), případně ukončování učebních smluv představuje rizika, která se týkají samotných učňů i firem, v nichž se učni vzdělávají. V roce 2013 činil podíl zrušených učebních smluv na celém území Německa 25 %¹. Zprávy o OVP ukazují, že tento podíl v posledních letech stále stoupal. Například v roce 1990 byl ještě na úrovni 14 %. Tento vývoj se přitom nedá vysvětlovat jen změnami na trhu vzdělávání. Riziko zrušení učební smlouvy existuje po celou dobu trvání učební pomě-

ru. Obzvláště vysoké je v 1. ročníku, ukončení smlouvy však není vyloučeno ani ve 2. a 3. roce OVP, i když k němu dochází méně často než v 1. ročníku. Pro ukončení učební smlouvy se rozhoduje buď podnik, nebo žák, případně obě strany dojdou k rozhodnutí učební smlouvu ukončit.

K předčasnému ukončování OVP dochází z různých důvodů¹. U firem nastává z provozních příčin (insolvence, uzavření podniku), které mladí lidé nemohou ovlivnit. Rozhodnutí ze strany podniku ovšem může

být i důsledkem nespokojenosti s učni (např. kvůli výkonům, motivaci a začlenění do podnikového dění). Z pohledu učňů tkví hlavní příčiny v problémech s instruktory, příp. nadřízenými či v problematických podmínkách nebo kvalitě vzdělávání. Stejně tak mohou vést k ukončení OVP zdravotní nebo osobní aspekty a odlišné představy o daném povolání.

Následky předčasného ukončování učebních smluv

Možné následky předčasného ukončování OVP jsou podobně rozmanité jako důvody pro rozhodnutí učební smlouvu ukončit. Nedá se přitom vycházet pouze z představy negativních důsledků pro jednoho nebo více zúčastněných¹.

Většina mládeže, která zanechá odborného vzdělávání v 1. ročníku, zůstává po ukončení učební smlouvy ve vzdělávacím systému. Navazující cesty sahají od doplnění všeobecného vzdělání přes změnu učebního oboru až po zahájení studia. Méně často začínají mladí lidé s výdělečnou činností nebo se stávají nezaměstnanými. Ukončení OVP ve 2. nebo 3. ročníku mívá vážnější následky, neboť přibližně polovina této mládeže zůstává bez práce.

Pouhá změna podniku s sebou přináší jen organizační důsledky, protože mladí lidé se dále učí vybrané profesi. Následuje-li však po ukončení učební smlouvy i změna učebního oboru, bývají následky závažnější. Se zahájením druhého nebo dokonce třetího učebního oboru vznikají kvůli těmto kličkám v systému OVP značné náklady pro všechny zúčastněné. Firmy vzdělávající učně nesou v souvislosti s předčasným ukončováním učebních smluv čisté náklady ve výši okolo 580 milionů eur ročně. Kromě klesající ochoty firem vzdělávat učně, která z této situace vyplývá, vzniká také značná škoda pro národní hospodářství ve smyslu pracovního a spotřebitelského trhu.

Ze všech uvedených důsledků předčasného ukončování učebních smluv vyplývají – i když také v různé míře – zatížení pro všechny zúčastněné. Jak mladí lidé, tak podniky jsou nuceni počítat s nejistotou. Vedle finanční zátěže pro obě strany nelze podceňovat ani vynaložení času a energie.

Dosavadní opatření k redukci předčasných odchodů z odborného vzdělávání

Aby se vzdělávací systém vyvaroval předčasného ukončování OVP nebo je omezil, existuje už nyní dostatek opatření různých poskytovatelů. Vedle stěžejních porovnatelných nabídek nezávislých institucí jsou ze strany státu a spolkových zemí realizovány četné iniciativy a programy v rámci státní podpůrné politiky (viz tab. 1). Aliance pro odborné a další vzdělávání (*Allianz für Aus- und Weiterbildung*, dříve *Ausbildungspakt* 2010–2014)

si dala za úkol propojit a vzájemně zharmonizovat opatření státu a spolkových zemí. Centrální iniciativou, jejíž doba platnosti a objem podpory byly rozšířeny, je „VerA“ (*zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen* – k prevenci předčasného ukončování OVP). V jejím rámci podporují mladé lidi během OVP dobrovolníci z řad seniorů. Mentoři učně doprovázejí a pomáhají jim zodpovídat jejich profesní a soukromé dotazy a problémy na základě vlastních zkušeností. Ke specifickým opatřením ve vztahu k cílové skupině patří i podpůrný program zaměřený na profesní orientaci.

Tabulka 1: Vybraná opatření a programy profesní orientace

Iniciativy a programy zaměřené na politiku odborného vzdělávání	Opatření z oblasti politiky odborného vzdělávání
Aliance pro odborné a další vzdělávání	Asistované odborné vzdělávání Doprovázení při zahájení profese Koordinační úřad pro odborné vzdělávání a migraci (KAUSA) Prevence předčasného ukončování odborného vzdělávání (VeA)
Vzdělávací série u příležitosti dokončení profesního vzdělávání	Program profesní orientace v mimopodnikových místech odborného vzdělávání (BOP) Pas volby povolání Profesní poradenství a orientace prostřednictvím Spolkové agentury práce Speciální doprovodný program při zahájení profese Strukturovaný program JOBSTARTER Prevence předčasného ukončování odborného vzdělávání (VerA) Pilotní projekt <i>coach@school</i> seniorského expertního servisu (SES) v Bonnu Opatření profesní orientace specifická pro cílovou skupinu

Kvalitativní kritéria profesní orientace

Aby se předešlo rizikům předčasného ukončování OVP, je doporučována široce pojatá a systematická profesní orientace². Ta zahrnuje opatření v celém procesu profesní orientace – od přípravy na volbu povolání přes výběr profese až po závěrečné zkoušky. Obsahuje požadavky a souvislosti týkající se profesí a světa práce, stejně jako vzdělávací obsahy a metody, které se orientují na očekávání a životní modely mladých lidí.

Školní a externí koncepce profesní orientace by měly být v zásadě utvářeny tak, aby mladým lidem umožnily získat „kompetenci profesní orientace“³. Tato rozšířená kompetence volby povolání (1) zahrnuje veškeré odborné, sociální a osobní kompetence, které mají význam v procesu profesní orientace. V rámci přípravy na volbu povolání se mladí lidé např. učí psát životopis (odborná kompetence). V simulacích procvičují mimo jiné vycházení s nadřízenými (sociální kompetence) a vyrovnávání se s neúspěchy (osobní kompetence).

Tabulka 2: Pedagogická a organizační kvalitativní kritéria profesní orientace

Pedagogická kvalitativní kritéria (na úrovni žáků)	Organizační kvalitativní kritéria (na úrovni školy a okolí)
(1) Stanovení kompetencí (2) Orientace na aktivitu (3) Orientace na jednotlivce (4) Zacházení s různorodostí (5) Komplexní rozvoj osobnosti (6) Vztah k reálnému životu a pracovnímu světu (autenticita) (7) Vztah k regionu a budoucnosti	(8) Součinnost různých aktérů (9) Vhodnost koncepcí profesní orientace (10) Transparentnost (11) Dokumentace a udržitelnost (žáci) (12) Transfer a udržitelnost (projekt)

Kromě koncentrace na osobnost a životní cestu žáků (3) by v opatřeních na podporu profesní orientace mělo být zajištěno adekvátní zacházení s jedinečností a rozdílností žáků (4). Například v pravidelných osobních rozhovorech mají učitelé nebo vychovatelé možnost nabídnout mladým lidem individuální profesní orientaci a zpětnou vazbu. Centrálním kritériem je otázka, zda už se žáci rozhodli pro určité povolání nebo studium, či nikoliv.

Exkurze, průzkumy a stáže, podobně jako hry zaměřené na hraní různých rolí nebo plánování (2) umožňují, aby se učební procesy odehrávaly na skutečných učebních místech nebo v autenticky utvářeném učebním prostředí (6). Modelové učení zajišťuje mládeži realistická nahlédnutí do komplexních struktur a souvislostí pracovního světa.

Ve smyslu kvalitativních pedagogických kritérií je třeba zajistit, aby se opatření na podporu profesní orientace (5) setkala s porozuměním žáků, oslovila jejich přání a citění a současně se přizpůsobila (7) regionálnímu trhu práce a profesím perspektivním do budoucna. V rámci přípravy na volbu povolání mladí lidé například poznávají své silné a slabé stránky (pochopení/poznávání), které pozitivně nebo negativně hodnotí (pocity/emoce), a rozvíjejí svoji připravenost pracovat na svých slabých stránkách (vůle/motivace). Opatření na podporu profesní orientace připravují mladé lidi kromě jiného i na to, aby byli profesně a prostorově mobilní.

Spolupůsobení škol, rodičů, firem, hospodářských komor, svazů, sociálních partnerů, řešitelů projektů a Spolkové agentury práce (8) umožňuje rozsáhlou, kompetentní a cílenou podporu profesní orientace. Zaměření na rozvojový proces žáků (9) vyžaduje, aby se všechny nabídky podpory profesní orientace v průběhu času ve školách zharmonizovaly. Aby bylo možné podpořit a provázet žáky při vlastní reflexi získaných znalostí profesní orientace (11), je třeba vedle „pasu volby povolání“ stanovit také postupy zjišťování osvojených kompetencí. K tomu je nezbytné garantovat (10) transparentnost cílů, průběhů a dosahů nabídek profesní orientace. S ohledem na pozdější opětovnou

proveditelnost (12) je třeba dokumentovat organizaci, průběh a výsledky projektů profesní orientace a v případě potřeby je přepracovat.

Pokud možno důsledně zohledňování dvanácti kvalitativních kritérií při vytváření opatření na podporu profesní orientace zvyšuje šance, že žáci dosáhnou profesní flexibility a budou otevření celoživotnímu vzdělávání. Současně je možné redukovat rizika vznikající v souvislosti s předčasným ukončováním OVP. Především odlišnosti mezi požadavky podniků a profesními představami mladých lidí mohou být prostřednictvím cílených opatření na podporu profesní orientace minimalizovány nebo se jich lze touto cestou vyvarovat.

Výzkumy příčin odchodů z odborného vzdělávání

Aby bylo možné vyhnout se negativním následkům předčasného ukončování OVP pro pracovní a spotřební trh i do budoucna, je nezbytné empiricky prozkoumat další okolnosti a souvislosti. Na katedře hospodářské pedagogiky Technické univerzity v Drážďanech se aktuální výzkumný projekt věnuje např. analýze důvodů předčasného ukončování OVP a jejich vztahu ke spokojenosti s tímto vzděláváním. Na základě systematického přezkoumávání vlivů na centrální podmínky školní a podnikové kvality odborného vzdělávání se v rámci rozsáhlého dotazníkového šetření zjišťuje, kterým faktorům by se ve smyslu rizik předčasného ukončování vzdělávání měla věnovat pozornost.

Kromě opatření na podporu profesní orientace mohou další výzkumy přispět k tomu, aby se efektivně čelilo následkům demografického vývoje a z něho vyplývajících nedostatků kvalifikovaných pracovních sil. Časné vyrovnání všech účastníků programů na podporu profesní orientace s přáními, zájmy, případně požadavky setkávajících se aktérů může pomoci zamezit možnému pozdějšímu nesouladu či problémům ve smyslu předcházení předčasným odchodům z OVP.

Přeložila Alena Nová

¹ BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2015). *Berufsbildungsbericht 2015*.

https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2015.pdf.

² Wensierski, H.-J., Schützler, C., Schütt, S. (2005). *Berufsorientierende Jugendbildung. Grundlagen, empirische Befunde, Konzepte*. Weinheim: Juventa.

³ Trojahn, I. (2008). *Entwicklung von Qualitätskriterien für Berufs- und Studienorientierung. Wissenschaftliche Begleitung der Arbeit des Landesservicestelle Schule-Wirtschaft*. In B. Fürstenau (Hrsg.): *Dresdener Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Nr. 4/2008. TU Dresden. https://tu-dresden.de/gsw/wirtschaft/wipaed/ressourcen/dateien/team/GelbeReihe_Qualitaetskriterien.pdf?lang=de

Pramen: Grzanna, Cindy. Berufsorientierung zur Vermeidung von Abbruchrisiken. Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 2016, Nr. 157, S. 32–34.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education & Training	
LOPEZ-FOGUES, Aurora. A social justice alternative for framing post-compulsory education: a human development perspective of VET in times of economic dominance. [<i>Alternativa sociální spravedlnosti pro koncipování vzdělávání po povinné školní docházce: perspektiva OVP pro rozvoj lidí v době dominance ekonomiky.</i>] JNET, Vol. 68, no. 2 (2016), p. 161–177. Článek poskytuje alternativní teoretický rámec pro evaluaci současných problémů, s nimiž se setkává vzdělávání, přesněji odborné vzdělávání a příprava (OVP) v Evropě. Ke splnění tohoto úkolu čerpá z teoretického chápání přístupu způsobilostí v díle Amartya Sena¹; pojmu zranitelnosti jako vlastnímu každé lidské bytosti, který stanovily Fineman a Grear; pojmu útlaku, který předkládá Iris Marion Young. Rozvíjením klíčových pojmů každé z těchto teorií článek prezentuje lidský evaluační nástroj pro vzdělávání a tvrdí, že základní nepochopení vzniká, pokud jde o účel vzdělávání, po povinné školní docházce, nepochopení vytvářené masovou aplikací jazykových dovedností a produktivitou na oblast vzdělávání, což omezuje jeho roli na čistě ekonomické zájmy. Rámec sociální spravedlnosti tak prezentuje možný alternativní přístup k diskusi o OVP a k jeho evaluaci, v níž humanistické pojmy, např. uznávání lidské zranitelnosti a působení jsou ústředními tématy diskuse. ¹ Amartya Sen – viz též Zpravodaj 5/2013, s. 2 a 14; 5/2011, s. 16; 11/2007, s. 14.	NIELSEN, Klaus. Engagement, conduct of life and dropouts in the Danish vocational education and training (VET) system. [<i>Angažovanost, vedení života a předčasné odchody v dánském systému OVP.</i>] JNET, Vol. 68, no. 2 (2016), p. 198–213. Studie podporuje myšlenku, že angažovanost ve škole je hlavním bodem ve snaze porozumět procesu předčasného opouštění školy. Jednou ze silných stránek tohoto pojetí je, že chápe předčasné opuštění školy jako proces, ne jako případ. Pojetí angažovanosti ve škole také předkládá některé problémy. Má tendenci sklouznout k funkcionalistické povaze – procesy školního angažování a neangažování žáků jsou částečně důsledky institucionálních iniciativ – např. toho, jak učitelé jednájí nebo jak je uspořádáno školní prostředí. Navíc výzkumní pracovníci, kteří se zabývají mainstreamovými předčasnými odchody, formulují pojetí angažovanosti jak zjednodušeně, tak mechanicky, protože považují angažovanost za něco, co žáci do určitého stupně mají. Tato studie inspirovaná kritickými psychology obsahuje odlišné pojetí angažovanosti žáků – musíme vzít vedení života žáky za výchozí bod, když zkoumáme školní angažovanost a rozhodnutí opustit školu. Teoretická tvrzení článku jsou podložena empirickými výsledky ze 160 rozhovorů s žáky v dánském systému OVP a tento článek ukazuje, jak je angažování ve škole úzce spojeno s jiným kontextuálním uspořádáním života žáků.
ORTOLEVA, Giulia & BÉTRANCOURT, Mireille. Supporting productive collaboration in a computer-supported instructional activity: peer-feedback on critical incidents in health care education. [<i>Podpora produktivní spolupráce v počítačem podporovaném vyučování: zpětná vazba o závažných událostech ve zdravotnickém vzdělávání.</i>] JNET, Vol. 68, no. 2 (2016), p. 178–197. Důležitým úkolem odborného vzdělávání je poskytnout žákům solidní znalosti a praktické zkušenosti ve škole a na pracovišti. Výzkum však ukázal, že žáci spontánně nevyjadřují znalosti získané v různém kontextu, a proto je třeba navrhnout a zavést specifické vyučovací činnosti. Článek rozebírá činnost vykonávanou v odborné škole pro asistenty ve zdravotnictví a sociální péči, která zahrnuje společné popisování závažných událostí na pracovišti. Účelem bylo identifikovat vzorce interakce a hlavně zpětnou vazbu mezi spolupracujícími žáky. Kvalitativní analýzy ukázaly čtyři vzorce spolupráce, lišící se úrovní spolupráce a prospěchem, který z ní žáci mají, protože se zlepšil jejich pochopení problémům. Následují doporučení k možnému zlepšení této spolupráce.	GOH, Adeline Yuen Sze & ZUKAS, Miriam Student vocational teachers: the significance of individual positions in workplace learning. [<i>Studující odborní učitelé: význam individuálního postavení při učení se na pracovišti.</i>] JNET, Vol. 68, no. 2 (2016), p. 263–277. Ve většině programů počáteční přípravy učitelů je učení na pracovišti (ve třídě) považováno za významnou složku. Článek vychází z rozsáhlé kvalitativní studie, která zkoumala učební zkušenosti skupiny odborných učitelů studujících při zaměstnání před zahájením jednoletého studia a v jeho průběhu v Bruneji. Studie zkoumala dispoziční studentů k učení, které se projevovaly prostřednictvím jejich zkušeností na různých místech profesní přípravy. Zjištění studie zdůrazňují význam role a postavení studentů učitelství v odborných školách a pozic vztahujících se k jejich umístění. Existující kulturní kapitál ve formě předmětových znalostí, který je ceněn v jednom kontextu, nemusí fungovat v jiném kontextu. Je třeba změnit koncepci vzdělávání učitelů při zaměstnání, aby lépe vyhovovala potřebám praxe.

Nové knihy v knihovně

VOJTĚCH, Jiří a PATEROVÁ, Pavla.

Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii : 2015/16.

Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2016. 49 s. Sg. 8282
http://www.nuv.cz/uploads/Vzdelavani_a_TP/VYVOJ2015_pro_www.pdf
V elektronické podobě jsou grafy barevné!

Při pohledu na graf na obrázku 19 je zřejmé, že mezi evropské země s nejvyšším procentním zastoupením mladých osob s terciárním vzděláním lze zařadit Kypr, Irsko, Francii, Lucembursko, Velkou Británii a Belgie. Dále je dobře patrné, že jak v průměru za celou EU, tak ve většině evropských zemí je v případě mladých (20–29letých) relativně nejvíce zastoupena skupina středoškolsky vzdělaných, následuje kategorie osob s terciárním vzděláním a relativně nejméně početná je část populace se základním vzděláním. Existují však výjimky, jako například Španělsko, kde jsou nejsilnější skupinou osoby se základním vzděláním, nebo Kypr, kde jsou naopak relativně nejvíce zastoupeni mladí lidé s terciárním vzděláním. Další poněkud atypickou skupinou jsou země, ve kterých nacházíme vyšší zastoupení osob se základním vzděláním v porovnání se skupinou lidí s terciárním vzděláním (jedná se o Maltu, Portugalsko, Dánsko, Rumunsko, Itálii a Německo).

DLUHOŠOVÁ, Radmila.

The Czech Republic the gem in the heart of Europe.

Opava : Slezská univerzita, 2015. 138 s.

ISBN 978-80-7510-178-5

Sg. 8306

The country can also boast more than ten open-air museums such as the largest and most visited Wallachian Open Air Museum in Rožnov pod Radhoštěm, the oldest Polabí Ethnographic Museum in Přerov nad Labem that was opened to the public in 1900, the Museum of the Villages of South-east Moravia in Strážnice, or the Museum of Folk Buildings in Kouty.

ENGLUND, Terje B.

The Czechs in a Nutshell : a user's manual for foreigners.

Praha : Práh, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7252-266-8

Sg. 8286

If there exists an ultimate and living proof that biblical words "a prophet has no honour in his own country" correspond to reality, it has to be Milan Kundera. While people all over the globe praise Kundera as a brilliant novelist who more than once has been close to the Nobel Prize, in his mother country he seems to arouse more disapproval and downright anger than respect and admiration.

(Existuje-li nesporný a živý důkaz o tom, že výrok z bible „doma není nikdo prorokem“ odpovídá skutečnosti, pak je to Milan Kundera. Zatímco lidé po celém světě Kunderu chválí jako brilantního spisovatele, který měl nejednou blízko k Nobelově ceně, ve své vlasti vzbuzuje více nelibosti a čirého hněvu než respektu a obdivu. AK)

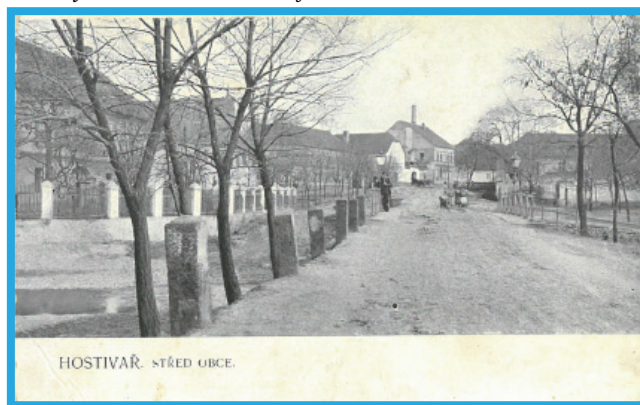
RYSKA, Petr.

Praha neznámá : procházky po netradičních místech a zákoutích. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2016. 232 s.

ISBN 978-80-247-5651-6

Sg. 8288

První zmínka o Hostivaři je v Kosmově kronice z roku 1068, kdy v blízkosti vesnice tábořilo vojsko bratrů knížete Vratislava II. Z roku 1364 pak pochází zpráva o hostivařské tvrzi. Historii jednotlivých domů můžeme sledovat od roku 1567, kdy byla založena zdejší nejstarší dochovaná pozemková kniha. Tehdy do ní bylo zapsáno devatenáct poddanských usedlostí. V dnešní ulici K Horkám v roce 1567 stálo a bylo obydleno celkem sedm usedlostí. ... Zajímavé je, že se v Hostivaři nevyskytují původní stavby z doby před bitvou na Bílé hoře. Nejstarší dochované stavby jsou barokní, ale většinou se jedná o stavby klasicistní a historizující.



Obrázek není z knihy, tam jsou jen velmi kvalitní většinou barevné fotografie, které se nesmí kopírovat bez svolení nakladatelství. Hostivař. Střed obce je dopisnice, vytvořená ve prospěch okrašlovacího spolku v Hostivaři. Tiskem Edv. Leschingra v Praze, Vodičkova ul. 34.

MARTIN, Roger L.

Vzpouzející se a integrující mysl : integrující myšlení formuje úspěšné lídry. Hodkovičky : Pragma, 2016. 222 s.

ISBN 978-80-7349-497-1

Sg. 8289

Jak vlastně myslí lidé integrujícího myšlení? Jak zvažují možnosti, které mají před sebou, aby se dostávali kupředu k novým možnostem, a ne pouze zpátky ke stejným nevyhovujícím alternativám? Abychom mohli na tyto otázky odpovědět, podívejme se nejprve na kognitivní kroky, pomocí kterých se rozhodujeme. Pokud procházíme jednotlivými kroky, zřídka si je uvědomujeme, ale zabýváme se jimi, kdykoliv přijímáme rozhodnutí, ať už použijeme integrující myšlení nebo ne.

Na vrcholku potravního řetězce vašich osobních znalostí je váš postoj. Je to oblast znalostí na nejširší základně, ve které definujete, kým ve svém světě jste a čeho se v něm snažíte dosáhnout.

VALENTA, Jiří.

Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem : 2015/2016. 6., aktual. vyd. Praha : ANAG, 2015. 999 s. + 1 CD-ROM. (práce mzdy pojištění).

ISBN 978-80-7263-974-8

Sg. 8284

Zajímavé internetové adresy

SKILLS PANORAMA

Inspiring your choices on skills and jobs in Europe



Panorama kvalifikací

Trhy práce a potřeby kvalifikací se neustále vyvíjejí. *Skills Panorama* pomáhá lidem v EU držet krok s tímto vývojem, dělat užitečná srovnání s předcházejícími trendy a identifikovat anticipované změny.

Usiluje o zlepšení schopnosti Evropy odhadovat a předvídat potřeby kvalifikací a pomáhat tak vzdělávacím systémům lépe reagovat na potřeby trhu práce. <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

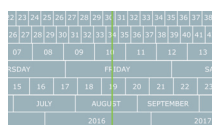
Zonerama je online fotogalerie bez limitů



Může ji využít každý, kdo má fotografie, o které se chce podělit. Odkaz dole vede přímo do míst, kde vystavuje fotografie Jan Hanuš, jehož fotografie bratislavského hradu je u editorialem tohoto čísla Zpravodaje.

V Zoneramě se můžete virtuálně projít Mariánskými Lázněmi, Prahou, Řeckem, Ruskem, Paříží a Benátkami. Slovensko tam není, fotografie ze Slovenska však budou do konce roku 2016 u každého editorialem.

<https://www.zonerama.com/jan88/74192>



Hodiny a kalendář na obrazovce počítače

Jak rychle utíká čas do konce prázdnin, můžete zjistit na webové stránce.

<http://beeks.eu/swf/timeline.suf>



Projekt SenSen

Projekt SenSen (Senzáční senioři) vznikl v Nadaci Charty 77/Konto Bariéry jako odpověď na demografický vývoj v naší zemi. Uvědomili jsme si, že nejen přibývá seniorů, ale také pochybných a nadřazených hlasů nad nimi. Přitom víme z domova i z blízkého okolí, jací umějí být dnešní šedesáti-, sedmdesáti-, i osmdesátníci. Zdaleka nejsou jen nemocní, nerudní, nesnášenliví. Naopak, mnoho z nich je obdivuhodně vitálních, aktivních a schopných rozdávat moudrost i práci pro ostatní. A právě takové hledáme do našeho projektu.



My nejsme ani nebudeme sociální službou, vytváříme neformální spojení starších lidí, kteří nechtějí jen odpočívat a přijímat cizí pomoc. Hledáme všechny seniory, kteří se ještě rádi dívají kolem sebe, není jim lhostejný vývoj společnosti, města, obce. Hledáme seniory, kteří chtějí a umějí cosi dát – zkušenost, kvalifikovaný názor, paměť na doby dnes už jakoby zasuté v historii. Nabízíme spojení, máme první programy, (Národní kronika, Druhý život dětské knihy...) čekáme na vaši spolupráci na programech dalších.

<http://www.sensen.cz/narodni-kronika/uvod/>



Projekt E-Bezpečí

Projekt E-Bezpečí je celorepublikový projekt zaměřený na prevenci, vzdělávání, výzkum, intervenci a osvětu spojenou s rizikovým chováním na internetu a souvisejícími fenomény. Je realizován Centrem prevence rizikové virtuální komunikace Pedagogické fakulty Univerzity Palackého ve spolupráci s dalšími organizacemi. Zaměřuje se na nebezpečné internetové fenomény, které ohrožují jako děti, tak i dospělí uživatele internetu.

<https://www.e-bezpeci.cz>



Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí
vydává Národní ústav pro vzdělávání,
školské poradenské zařízení a zařízení pro další
vzdělávání pedagogických pracovníků
Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10

Redakce: anna.konopaskova@nuv.cz

Internet:

<http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>

registrováno u MK ČR pod číslem E 10679