

# z p r a v o d a j

XVII. ročník

2

2006

- 2 Editorial  
*Evropský rok mobility pracovníků.*
- 3 ERO – nová databáze  
*Výzkumná aréna Cedefopu (CEDRA) a Přehled evropského výzkumu (ERO).*
- 3 Zajišťování kvality ve vyučování jazyků v postsekundárním vzdělávání  
*Konference Evropské sítě pro jazykové vzdělávání.*
- 4 Vzdělávání dospělých v zemích OECD  
*Šetření provedené v devíti zemích (Kanada, Dánsko, Finsko, Norsko, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko a Spojené království).*
- 5 Mobilita pracovních sil v EU  
*Různé druhy mobility.*
- 6 Evropané a jazyky  
*Výsledky šetření Eurobarometru z loňského roku.*
- 7 Assessment and Qualifications Alliance  
*Spolek pro hodnocení a kvalifikace ve Spojeném království.*
- 7 Hodnocení metodou *forced ranking*  
*Popis metody hodnocení používané v některých podnicích.*
- 8 Služby v odborném vzdělávání ve Švýcarsku  
*Plán na založení střediska služeb Odborné vzdělávání, profesní, studijní a kariérové poradenství.*
- 9 Duální profesní příprava a profesní odborné školy v Německu  
*Uplatnění absolventů na trhu práce.*
- 11 Strach ze zkoušky a jak ho překonat
- 13 Neformální další vzdělávání v Polsku  
*Akreditační procedury pro instituce neformálního dalšího vzdělávání.*
- 14 Co nového v časopisech  
*Journal of Vocational Education & Training, 5Z, 2005, č. 3, č. 4.*
- 15 Nové knihy v knihovně
- 16 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy  
*Wikipedia, Search Engine Journal, E-Learning 2006 Forum, CESNET.*

Příloha I/2006: Odborné vzdělávání ve Spojeném království

# Editorial



Letošní rok je vyhlášen Evropským rokem mobility pracovníků. Oficiální zahajovací konference se koná ve dnech 20. a 21. února v Bruselu. Sejde se na ní čtyři sta padesát účastníků z veřejné správy na všech úrovních, sociálních partnerů, podnikatelů, vědeckých pracovníků a zástupců médií. Ti budou diskutovat o významu mobility pracovníků v rámci Lisabonských cílů. Podrobnější údaje o mobilitě pracovníků a s ní spojených otázkách najdete v článku na straně 5.

Mobilita úzce souvisí se znalostí cizích jazyků. V loňském roce probíhalo šetření Eurobarometru, které se zabývalo znalostí cizích jazyků v zemích EU a pěti dalších evropských zemích. Mimo jiné se zjišťovalo pořadí tří nejpoužívanějších cizích jazyků v každé zemi (podle počtu lidí, kteří se jím domluví). Ve třiceti zemích byla dvacetkrát na prvním místě angličtina (jednou společně s němčinou), čtyřikrát ruština, dvakrát němčina a francouzština a jednou také čeština! Viz strana 6.

OECD provedlo tematické šetření o vzdělávání dospělých v osmi evropských zemích a v Kanadě. V šetření byly zastoupeny jak severské státy, které mají ve vzdělávání dospělých dlouholetou tradici, tak Španělsko a Portugalsko, kde tuto tradici nemají. Informace o šetření je na straně 4 a 5.

UNESCO oslavuje 60. výročí svého založení (1945 – 2005) opravdu důkladně. Oslavy probíhají po 60 týdnů, takže přešly i do letošního roku. Týden od 30. ledna do 4. února 2006 byl věnován sekundárnímu a odbornému vzdělávání. Na webové stránce byl i odkaz na zprávu o výhledkách odborného vzdělávání ve světě z časopisu *Education Today*, kterou jsme uveřejnili v loňském říjnovém Zpravodaji.

Článek o strachu ze zkoušky a o tom, jak ho překonat a podat při zkoušce co nejlepší výkon, jsme převzali z německého časopisu *der Ausbilder*. Je pro Zpravodaj poněkud netypický, takže jsme s jeho zařazením váhali, ale nakonec jsme se rozhodli pro. Není jisté, zda doporučené metody překonávání strachu jsou opravdu účinné, může však být užitečné i pro lidi na druhé straně – zkoušející – uvědomit si, co zkoušený žák prožívá.

V rubrice *Co nového v časopisech* se dozvíte, že národní rámce kvalifikací se nevytvářejí jen v Evropě, ale například i na Novém Zélandu. Všechny články v této rubrice jsou v originálním znění k dispozici v knihovně.

V rubrice *Zajímavé internetové adresy* najdete informaci o sdružení CESNET, které slaví desáté výročí svého založení tím, že pořádá mezinárodní konferenci. Pro hosty konference jsou na příslušné webové stránce k dispozici i informace o Praze. Ty obsahují odkaz na galerii zajímavých fotografií Prahy, které jsou přehledně tematicky uspořádány. Na úvodní stránce <http://www.molon.delgalleries/Czech/Prague/> je devět fotografií, které zastupují devět témat. Další fotografie se zobrazí při kliknutí na každou z nich. CESNET mimo jiné spravuje i tzv. „knihovnickou konferenci“, jejímž prostřednictvím si knihovníci z ČR, Slovenska a dalších zemí vyměňují názory, zkušenosti a informace.

Únorové číslo je doplněno přílohou o odborném vzdělávání ve Spojeném království, která bude dvoudílná. Druhá část bude obsahovat vysvětlivky a vyjde v březnovém čísle.

AK

# ERO – nová databáze

**Cedefop vytvořil pro svou vědeckou obec platformu nazývanou akronymem CEDRA (Cedefop Research Arena). Jejím úkolem je povzbuzovat a podporovat společný přístup k problémům odborného vzdělávání a přípravy (OVP).**

V rámci CEDRA se uskutečňují také činnosti zaměřené na sdílení informací a zdrojů o výzkumu OVP na evropské úrovni. Tyto činnosti jsou označovány zkratkou ERO (*European Research Overview – Přehled evropského výzkumu*). Onlinová databáze (*ERO Base*) byla vytvořena s pomocí WIFO Berlín (*Wissenschaftsforum – Vědecké fórum*) a zveřejněna na stránkách ETV (*European Training Village – Evropské vesnice profesní přípravy*).<sup>1</sup>

Databáze obsahuje důležité informace o výzkumných projektech, jejich výsledcích, o publikacích a prezentacích spojených s projekty a o odpovědných řešitelích a autorech zpráv, tzn. o odbornících zabývajících se výzkumem v oblasti OVP a rozvoje lidských zdrojů. Data jsou spojena s databází Cedefopu, která obsahuje informace o institucích zabývajících se odborným vzděláváním a nazývá se VET-INSTIT (zahrnuje zhruba 6800 institucí).

Databáze ERO je pravidelně doplňována administrátory, členy národních konsorcií evropské sítě ReferNet (*European network of reference and expertise – Evropské sítě pro vyhledávání informací a odborné znalosti*). Uživatelé databáze mohou zároveň posílat své vlastní návrhy. To je originálním rysem databáze ERO, která by měla povzbuzovat příslušníky výzkumné obce na poli OVP a rozvoje lidských zdrojů k výměně a rozšiřování aktuálních výsledků výzkumu. Úkolem databáze je minimalizovat zpoždění mezi dosažením výsledků výzkumu a jejich rozšířením. Dalším důležitým rysem databáze je to, že nabízí přímá spojení s dalšími zdroji informací na webových stránkách (např. s webovými stránkami evropských projektů) a možnost stáhnout si zprávy a jiné informační zdroje, pokud jsou uchovány jako přílohy záznamů v databázi.

Základní strukturu databáze ERO tvoří tři oddíly:

- Seznam expertů (informace o výzkumných pracovnících);

- Databáze dokumentů (hlavně příspěvky z konferencí a nepublikované zprávy);
- Databáze projektů (informace o národních a evropských výzkumných projektech).

Všechny oddíly nabízejí různé způsoby vyhledávání zdrojů. Lze si vybírat z úplného seznamu příslušného oddílu, vyhledávat určitého experta, zprávu, projekt podle jména či názvu apod. Záznamy lze vyhledávat též s pomocí tří různých souborů deskriptorů. (Jeden ze souborů deskriptorů je začleněn do databáze Evropského tezauru profesní přípravy a obsahuje kolem 3000 deskriptorů z oblasti OVP a rozvoje lidských zdrojů. Je rovněž spravován Cedefopem.) Kromě toho obsahuje každý oddíl formulář pro zaslání navrhovaných vstupů do příslušného oddílu databáze ERO nebo pro aktualizaci stávajících záznamů.

Uživatelé mohou do databáze ERO přispívat prostřednictvím formuláře, který se objeví pod hypertextovým odkazem „*Insert new record in the Directory of Experts/ Paper Base/ Project Base*“. Návrhy nejsou automaticky začleňovány do ERO, jsou nejprve zpracovány administrátorem. Příručka databáze ERO poskytuje seznam jmen odpovědných osob za každou zemi – NEA (*National ERO Base administrators – Národních administrátorů databáze ERO*), kteří kontrolují údaje a mohou kontaktovat poskytovatele a vyžádat si další informace dříve, než vloží příspěvek do databáze ERO.<sup>2</sup>

Další informace poskytují:

o CEDRA: Barry Nyhan [bn@cedefop.eu.int](mailto:bn@cedefop.eu.int)

o databázi ERO: Petr Viceník, moderátor databáze [pev@cedefop.eu.int](mailto:pev@cedefop.eu.int).

<sup>1</sup> [http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/ero](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ero)

<sup>2</sup> Za ČR je to Zdeňka Šimová ([simova@nvf.cz](mailto:simova@nvf.cz)).

*Pramen: Viceník, Petr: Cedefop/Europe. Cedefop creates new electronic platform for research. Cedefop Info, 2005, č. 3, s. 4.*

## Zajišťování kvality ve vyučování jazyků v postsekundárním vzdělávání



THE  
EUROPEAN  
LANGUAGE  
NETWORK

Konferenci s tímto názvem pořádá Evropská síť pro jazykové vzdělávání

(*International Certificate Conference, European language network*)

ve dnech 24. – 28. března 2006 v Rize (Lotyšsko).

Pramen: <http://www.icc-europe.com/>

# Vzdělávání dospělých v zemích OECD

**OECD provedla na začátku 21. století tematické šetření o vzdělávání dospělých. Výsledky tohoto šetření a doporučení formulovaná na jejich základě byly mimo jiné publikovány v příloze třetí zprávy Cedefopu o výzkumu profesní přípravy v Evropě, odkud jsme čerpali informace pro tento článek.**

Všechny země, které se účastnily tematického šetření OECD (Kanada, Dánsko, Finsko, Norsko, Portugalsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko a Spojené království), přijaly politická opatření zaměřená na vzdělávání dospělých na národní úrovni. Většina vlád se domnívá, že takový zásah je oprávněný.

V některých zemích je politika vzdělávání poněkud roztržštěná, vzdělávání a profesní příprava spadají pod pravomoc různých ministerstev (např. ve Španělsku) nebo jsou jim připisovány různé cíle podle zainteresovaných stran (např. v Portugalsku). Jiné země, které umísťují vzdělávání dospělých do širšího rámce celoživotního vzdělávání, uplatňují holističtější politiku zaměřenou na všechny dospělé (Dánsko, Finsko, Norsko, Švédsko a Spojené království).

Ačkoliv má politika vzdělávání dospělých ve většině zemí stejný cíl, kterým je zvýšit kvalifikaci dospělé populace nebo poskytnout možnost rekvalifikace, včetně vyučování základním dovednostem na primární i sekundární úrovni, je k dosažení tohoto cíle používáno různých prostředků (odděleně nebo v kombinaci):

- stimulování poptávky finančními pobídkami zaměřenými na jednotlivce (Kanada, Finsko, Norsko, Švédsko a Spojené království), nebo nefinančními pobídkami, například ve formě uvolňování z práce na vzdělávání a profesní přípravu (Finsko, Norsko a Portugalsko);
- uznávání výsledků neformálního a informálního učení s cílem přivést dospělé zpět ke vzdělávání a zkrátit vzdělávací proces. Většina zemí iniciovala plány nebo činnosti v tomto směru. Švédská vláda začala s pomocí sociálních partnerů rozvíjet obecný systém hodnocení kompetencí. V Kanadě je hodnocení výsledků předchozího učení institucionalizováno v celé zemi. Reforma vzdělávání dospělých v Dánsku předpokládá vytvoření promyšleného systému uznávání výsledků předchozího učení spravovaného ministerstvem práce. Jedním z klíčových prvků reformy kompetencí v Norsku je národní systém pro dokumentování a uznávání výsledků neformálního učení. Také v Portugalsku zahrnuje národní systém pro uznávání, validaci a certifikaci školních výsledků a osobních zkušeností rozvíjení kritérií klíčových kompetencí;

- stimulování trhu vzdělávání dospělých prostřednictvím poradenství (jako ve Finsku a ve Švýcarsku), systémů pro zajišťování kvality (Švýcarsko a Spojené království), subvencí soukromým poskytovatelům (Dánsko) apod.;

- rozvíjení vzdělávání v podnicích prostřednictvím daňových odvodů na financování (Kanada – Quebec, Španělsko, Švýcarsko – kanton Ženeva) nebo na kompenzaci ušlé mzdy pro zaměstnance (Finsko). Existují také daňové úlevy (Norsko), volno na profesní přípravu financované z veřejných prostředků (Dánsko); právo na minimální množství profesní přípravy a na minimální roční objem profesní přípravy (Portugalsko);
- zvýšení a racionalizace nabídky (reformy v Dánsku, Finsku, Norsku, Švédsku a úsilí vynakládané ve Španělsku a v Portugalsku). V tomto ohledu jsou národní rámce kvalifikací, nabízející možnost různých postupových tras, ekvivalencí, přenosu kreditů a dalších druhů můstků mezi jednotlivými cestami jedním ze způsobů vytváření otevřenějších a efektivnějších systémů. Příkladem je finský rámec kvalifikací spoléhající na zkoušení založené na kompetencích, národní profesní kvalifikace (NVQ) ve Spojeném království nebo modularizované systémy zavedené například v Dánsku a ve Švýcarsku. Španělsko a Portugalsko jsou také v procesu definování národních kvalifikačních rámců.

Všeobecným trendem v příslušné politice je snaha více reagovat na poptávku než se nechat striktně vést nabídkou. Decentralizace rozhodování je v tomto směru charakteristickým mechanismem, stejně jako širší využívání přímých nabídek pro jednotlivce.

Pro kompenzaci nerovností v přístupu ke vzdělávání dospělých naplánovaly země různá řešení: zacílené programy výdajů, subvence pro skupiny se speciálními potřebami, speciální přesahující programy a různé iniciativy určené k odstraňování překážek účasti (např. péče o děti). Ačkoliv se specifické cílové skupiny veřejné politiky v jednotlivých zemích liší, celkově se veřejné programy zaměřují na: nezaměstnané (zejména dlouhodobě nezaměstnané), přistěhovalce, lidi s nízkou kvalifikací, nízkou příjmovou skupiny, obyvatele venkovských nebo vzdálených oblastí a handicapované lidi.

Nepřekvapuje, že většinu profesní přípravy zaměstnaných lidí financují podniky, zatímco vlády financují

velkou část vzdělávání nezaměstnaných a lidí, kteří nejsou v pracovních silách. Zajímavější je zjištění, že existuje pozitivní vztah mezi úrovní veřejné podpory a výskytem vzdělávání určeného dospělým s nízkou kvalifikací.

Ve všech zemích je do vzdělávání dospělých zapojeno mnoho různých partnerů včetně ministerstev školství, ministerstev práce, regionálních úřadů, místních úřadů, vzdělávacích institucí, speciálních institucí vzdělávání dospělých a sociálních partnerů. Neexistuje jediná správná cesta, jak koordinovat činnosti a politiku, protože to závisí na historickém vývoji a politickém, administrativním a sociálním rámci. Záleží hlavně na

koordinaci, kterou se dosáhne politické soudržnosti, a to lze nejlépe zajistit vytvořením specifické instituce, jež se tomuto úkolu bude věnovat. Tyto instituce existují v Dánsku, v Portugalsku, ve Finsku a ve Spojeném království. V Norsku se tomuto úkolu věnuje několik institucí, které se za tímto účelem spojily.

---

*Pramen: Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 323 s. (Cedefop Reference series; Sv. 61) ISBN 92-896-0336-4*

---

## Mobilita pracovních sil v EU

**U příležitosti vyhlášení roku 2006 Evropským rokem mobility pracovníků byly na internetových stránkách EU zveřejněny údaje o různých druzích mobility, tzn. o změně zaměstnání nebo povolání, o stěhování pracovníků kvůli zaměstnání a o přeshraničních pracovnících. Tyto údaje jsou doplněny informacemi o otázkách souvisejících s mobilitou pracovníků, například o učení se cizím jazykům a o očekávaném nedostatku pracovníků v některých povoláních a pracovních sil obecně.**

### Změna zaměstnání

Podle šetření pracovních sil z roku 2003 přešlo 8,2 % z celkového počtu pracovníků EU po jednom roce do jiného zaměstnání. Existují velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi; v Dánsku a ve Spojeném království činila tato mobilita 13 %, v Řecku a ve Švédsku kolem 5 %. Pokud jde o délku zaměstnání, pracovalo u jednoho zaměstnavatele déle než deset let v průměru kolem 38 % z celkového počtu pracovníků EU; v devíti členských státech to bylo 40 %.

Pracovníci v EU zůstávají v jednom zaměstnání v průměru 10,6 roku ve srovnání se 6,7 roku v USA.

### Geografická mobilita

Přibližně 1,5 % občanů EU25 žije a pracuje v jiném členském státě, než v zemi svého původu. Tento podíl se v posledních 30 letech prakticky nezměnil.

Každoročně změni své bydliště 7,2 % občanů EU, 15 % z nich udává jako hlavní důvod stěhování změnu zaměstnání. V USA se ročně stěhuje 16,2 % občanů, 17 % z nich kvůli zaměstnání.

### Přeshraniční pracovníci

Dojíždění do zaměstnání do jiného členského státu (beze změny bydliště) se v posledních letech zvyšuje, stále však zůstává na nízké úrovni. Nejvyšší míru dojíždění do sousedních zemí má Belgie (1,7 %). V průmě-

ru dojíždí do práce v jiném členském státě pouze 0,2 % pracovníků z bývalé EU o 15 členských státech.

### Učení se cizím jazykům

Neznalost příslušného jazyka je jednou z hlavních překážek geografické mobility. V rámci EU mluví kromě své mateřštiny ještě jedním jazykem v průměru každý druhý člověk. Mezi jednotlivými členskými státy jsou značné rozdíly. Přibližně 70 % občanů Spojeného království mluví jen jedním jazykem, zatímco v Dánsku, ve Švédsku, v Nizozemsku, v baltských státech, na Maltě a v Lucembursku mluví více než 87 % obyvatelstva alespoň jedním dalším jazykem. Angličtina je nejpoužívanější cizí jazyk, kterým mluví kolem 34 % Evropanů. (Viz podrobněji článek Evropané a jazyky.)

### Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil

Míra zaměstnanosti roste o 1-2 % ročně. Předpokládá se proto, že v některých regionech EU, např. na jihu Spojeného království, v Dánsku, ve Švédsku, v Nizozemsku, ve střední Francii, v jižním Německu, v západním Rakousku a ve středním Portugalsku bude v roce 2010 činit 80 nebo více procent. Pokud se příliv pracovních sil nezmění, budou mít tyto regiony značné problémy s nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil.

---

*Pramen: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/workersmobility2006/launch\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility2006/launch_en.htm)*

# Evropané a jazyky

**V září 2005 byly publikovány výsledky šetření Eurobarometru, jež probíhalo v květnu a v červnu loňského roku a bylo zaměřeno na jazyky, kterými se mluví v 25 zemích Evropské unie, v Bulharsku, Rumunsku, Chorvatsku a Turecku. Stručnou zprávu o šetření jsme uveřejnili v prosincovém Zpravodaji.**

V průběhu šetření byly provedeny rozhovory se 29 328 respondenty ve věku patnáct let a více. Ti byli dotazováni na svou mateřštinu, na další jazyky, jimiž se domluví, a na úroveň jazykových znalostí v cizím jazyce. Výsledky byly porovnány s předcházejícím šetřením (2001), to však probíhalo v EU15 a jeho otázky byly formulovány jiným způsobem.

## Mateřský jazyk

Podle očekávání je mateřský jazyk u většiny občanů EU shodný s úředním jazykem příslušné země. Je tomu tak u 100 % respondentů v Polsku, u 99 % respondentů v Řecku, na Kypru a v Maďarsku. V Belgii, Irsku, Lucembursku a ve Finsku má status úředního jazyka několik jazyků. Také v těchto zemích jmenovala velká většina respondentů jeden nebo více úředních jazyků jako svou mateřštinu.

Nejvyšší počet dotazovaných uvádějících, že jejich mateřština je jiná než úřední jazyk země, v níž žijí, se nachází v baltských státech. Ruštinu jako svou mateřštinu uvádí 29 % (v roce 2003 to bylo 38 %) dotazovaných v Lotyšsku, 19 % (v roce 2003 to bylo 33 %) v Estonsku a 8 % v Litvě.

V členských státech existuje také několik regionálních jazyků, které nemají úřední status. Ve Španělsku

označilo 9 % respondentů za svou mateřštinu katalánštinu a 1 % baskičtinu. Španělská ústava uvádí jako úřední jazyk království kastilštinu, další jazyky mají oficiální status v rámci příslušných autonomních společenství.

V zemích s tradicí přistěhovalců (v Německu, ve Francii a ve Spojeném království) žijí občané, jejichž mateřština nepatří mezi dvacet oficiálních jazyků EU.

V Bulharsku uvedlo turečtinu jako svůj mateřský jazyk 10 % respondentů.

## Další ovládané jazyky

Polovina občanů členských států EU prohlašuje, že se domluví alespoň jedním cizím jazykem. Rozšířením EU na 25 států se průměr EU nepatrně zlepšil; ze 47 % v roce 2001 (EU15) na 50 %. Znalost alespoň jednoho cizího jazyka se v jednotlivých členských státech značně liší – od 99 % v Lucembursku po 29 % v Maďarsku. Česká republika je se 60 % na 15. místě.

Nejpoužívanějším dalším jazykem po mateřštině je angličtina (34 %), následovaná němčinou (12 %), francouzštinou (11 %), španělštinou a ruštinou s 5 %.

Tabulka ukazuje tři nejpoužívanější cizí jazyky v jednotlivých zemích v procentech. Za pozornost stojí, že je mezi nimi také čeština.

Belgie		Česká republika		Dánsko		Německo		Estonsko		Řecko	
angličtina	52	němčina	31	angličtina	83	angličtina	51	ruština	62	angličtina	44
francouzština	44	angličtina	24	němčina	54	francouzština	12	angličtina	41	franc./něm.	8
němčina	25	ruština	19	švédština	19	němčina	7	fin./něm.	18	italština	3
Španělsko		Francie		Irsko		Itálie		Kypr		Lotyšsko	
angličtina	20	angličtina	34	irština/gael.	21	angličtina	29	angličtina	71	ruština	67
španělština	9	španělština	10	francouzština	19	francouzština	11	francouzština	11	angličtina	34
francouzština	8	němčina	7	angličtina	6	něm./španěl.	4	něm./ital.	3	lotyština	24
Litva		Lucembursko		Maďarsko		Malta		Nizozemsko		Rakousko	
ruština	79	francouzština	90	něm./angl.	16	angličtina	89	angličtina	87	angličtina	53
angličtina	26	němčina	84	ruština/dalších	2	italština	60	němčina	66	francouzština	11
polština	17	angličtina	66	několik jazyků	1	francouzština	17	francouzština	24	ital./další	8
Polsko		Portugalsko		Slovensko		Slovensko		Finsko		Švédsko	
angličtina	25	angličtina	26	chorvatština	61	čeština	31	angličtina	60	angličtina	85
ruština	24	francouzština	20	angličtina	56	němčina	28	švédština	38	němčina	28
němčina	19	španělština	10	němčina	45	ruština	25	němčina	17	franc./nor.	10
Spojené král.		Bulharsko		Chorvatsko		Rumunsko		Turecko		Kypr (Turecké s.)	
francouzština	19	ruština	21	angličtina	43	angličtina	26	angličtina	18	angličtina	43
angličtina	7	angličtina	15	němčina	33	francouzština	17	turečtina	6	řečtina	19
němčina	6	bulharština	11	italština	12	další	5	němčina	4	němčina	5

*Pramen: Europeans and languages. Special Eurobarometer 237-Wave 63.4 – TNS Opinion & Social. Fieldwork: May – June 2005. Publication: September 2005. 6 s.*



# Assessment and Qualifications Alliance



**Spolek pro hodnocení a kvalifikace (AQA) je největší z centrálních hodnotících orgánů ve Spojeném království. Vznikl v dubnu 2000 sloučením Sdruženého zkušebního výboru (*Associated Examining Board – AEB*) a Severního zkušebního a hodnotícího výboru (*Northern Examinations and Assessment Board – NEAB*).**

AQA je členem Společné rady pro kvalifikace (*Joint Council for Qualifications – JCQ*)<sup>1</sup>, která harmonizuje a koordinuje práci hodnotících orgánů. Jeho postupy jsou v souladu s kodexem (*Code of Practice*) vydaným řídicími úřady pro kvalifikace: QCA v Anglii, ACCAC ve Walesu a CEA v Severním Irsku.

AQA nabízí kromě dalších služeb podkladové materiály pro studium a hodnocení jednotlivých vyučovacích předmětů rozdělené podle udílených certifikátů, například:

- GCSE (*General Certificate of Secondary Education* – všeobecné osvědčení středoškolského vzdělání);
- GCE (*General Certificate of Education* – všeobecné osvědčení vzdělání);
- GNVQ (*General National Vocational Qualification* – všeobecná národní profesní kvalifikace) – bude naposled udílena v roce 2007;
- VCE (*Vocational Certificate of Education* – profesní osvědčení o vzdělání) – bude naposled udíleno v roce 2006;

- Entry Level (vstupní úroveň).

Podkladové materiály jsou přístupné na webových stránkách ve formě samostatných brožurek (formát pdf) pro jednotlivé předměty.

AQA poskytuje poradenské služby učitelům. V průběhu roku se uskuteční kolem 2500 setkání, kterých se účastní na 50 000 učitelů. Setkání jsou zaměřena například na známkování práce ve škole, na problémy s hodnocením a vyučováním. Podpora je poskytována také úředníkům, kteří pracují ve zkušebních střediscích.

AQA se zabývá výzkumem v dané oblasti, který je zásadní pro udržování standardů, i pro poskytování informací a ovlivňování vzdělávací politiky.

---

<sup>1</sup><http://www.jcq.org.uk>. Na web mohou vstoupit jen ti, kdo souhlasí s podmínkami otištěnými na vstupní stránce.

---

Pramen: <http://www.aqa.org.uk>.

## Hodnocení metodou *forced ranking*

**Důležitým úkolem managementu každé organizace je personální práce. Ta mimo jiné spočívá v hodnocení výkonu jednotlivých zaměstnanců. Mezi odborníky se diskutuje o výhodách tzv. *forced ranking* ve srovnání se standardním posuzováním výkonu.**

Pracovník potřebuje nejprve vědět, co od něj organizace očekává, a potom zjistit, jak tato očekávání splnil. Obvykle na konci roku se standardním způsobem posuzuje, jak zaměstnanec splnil své úkoly a cíle. V případě, že tyto cíle byly stanoveny příliš nízko, nemá jejich splnění velkou vypovídací hodnotu. Proto se někteří odborníci přiklánějí spíše k metodě *forced ranking*. Tento výraz by se dal do češtiny přeložit jako *jednoznačná klasifikace*, protože posuzovaný musí být zařazen buď jako lepší, nebo jako horší v relativním hodnocení; pro účely tohoto článku však ponecháme anglický termín. (Základní význam slova *forced* je *nucený*, např. ve spojení *forced labour*, nucená práce, a proto někteří manažeři používají raději lépe znějící termín *leadership assessment process*.) Podstatou *forced*

*ranking* je to, že výkon jednotlivého pracovníka není posuzován samostatně, ale v porovnání s výkony ostatních.

Další rozdílem je, že u standardního hodnocení se posuzuje minulost (uplynulý rok), zatímco *forced ranking* ukazuje potenciál pracovníka do budoucnosti.

*Forced ranking* se obvykle používá u výše postavených pracovníků, u nichž mají rozdíly ve výkonu pro organizaci závažnější důsledky. V managementu je tato metoda používána již zhruba 30 let, více se však o ní diskutuje až od roku 2000, kdy bylo zveřejněno, že tato metoda je uplatňována v *General Electric*.

Náhlé zavedení *forced ranking* v podniku, který používal tradiční metody hodnocení, se může projevit negativně. Hodnocení je mimo jiné příležitostí k tomu,

aby pracovníci mohli ze své práce pocítit uspokojení, které je důležité pro jejich motivaci.

Výsledkem uplatnění metody *forced ranking* je rozdělení pracovníků do tří skupin: nejlepších 20 %, průměrných 70 % a podprůměrných 10 %. Toto rozdělení je podle odborníků nejvýhodnější, protože nejlepších pracovníků je v každé organizaci vždy víc než těch se slabými výkony. Pro fungování podniku je mnohem prospěšnější identifikování 20 % nejlepších pracovníků a dále těch nejtalentovanějších z nich, které je třeba udržet, než zjištění a případné propuštění 10 % pracovníků se slabými výkony.

Zkušenosti manažerů získané v průběhu *forced ranking* se odrážejí v lepší práci při náboru a přijímání nových pracovníků.

Výsledky *forced ranking* jsou užitečnou informací při plánování investic do vzdělávání a rozvoje pracovníků. Mají-li se tyto investice vyplatit, musí se vzdělávání zaměřovat na pracovníky s relativně dobrými výkony, u nichž lze očekávat největší návratnost. Mnohé organizace využívají tuto metodu právě pro účely vzdělávání a rozvoje pracovníků a ne k propouštění dolních deseti procent.

Pramen: <http://www.emeraldinsight.com>

## Služby v odborném vzdělávání ve Švýcarsku

**Kantonální ředitelé vzdělávání ve Švýcarsku plánují založení společného Střediska služeb Odborné vzdělávání, profesní, studijní a kariérové poradenství. Středisko má od roku 2007 poskytovat všem kantonům centrálně celou řadu služeb.**

Chystané založení střediska bylo oznámeno v červenci 2005. Středisko bylo představeno pod německým *Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung* (DBB) a francouzským *Centre de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière* (CSFO) názvem.

Zřizování střediska služeb probíhá ve spolupráci zúčastněných institucí: Interkantonální konference veřejného vzdělávání frankofonního Švýcarska a Ticina (*Conférence intercantonale de l'Instruction publique de la Suisse Romande et du Tessin – CIIP*), Konference švýcarských úřadů (z německy mluvící části) pro odborné vzdělávání (*Deutschschweizer Berufsbildungsämter-Konferenz – DBK*), Švýcarské pracovní společnosti pro vysokoškolské profesní a studijní poradenství (*Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für akademische Berufs- und Studienberatung – AGAB*;) a Švýcarského svazu pro profesní poradenství (*Schweizerischer Verband für Berufsberatung – SVB*; *Association suisse pour l'orientation scolaire et professionnelle – ASOSP*). V současné době se soustřeďují nabídky v oblastech informací, kvalifikací a dalšího vzdělávání.

### Nabídka střediska služeb:

- informační materiály a podklady pro vzdělávání v oblastech odborného vzdělávání a profesního a studijního poradenství (informace o povoláních a o studiu, podklady pro profesní přípravu v podnicích, pracovní pomůcky pro odborníky, informační bulletiny, internetové výstupy, časopisy atd.);

- podklady a pomocné materiály pro získávání kvalifikací v oblasti profesní přípravy;
- rozvoj a koordinace dalšího vzdělávání pro odborníky v profesní přípravě a v profesním poradenství.

Středisko služeb, řízené jednotlivými kantony, převzme prováděcí a rozvojové práce, bude podporovat spolupráci mezi kantony a bude zajišťovat služby pro kantony a pro organizace ze světa práce.

### Impulsy pro profesní přípravu a profesní poradenství

Vybudování švýcarského celostátního střediska služeb propůjčuje rozvoji odborného vzdělávání a profesního poradenství nové impulsy. Rozvoj a realizace produktů odborného vzdělávání a profesního poradenství bude v budoucnu probíhat společně. Poskytnuté veřejné finance se budou používat společně a koncentrovaně. Tím bude k dispozici struktura, která umožní celostátní rozvoj služeb v souvislosti s uplatňováním nového právního uspořádání týkajícího se odborného vzdělávání a s tím spojené reformy odborného vzdělávání.

### Další postup

Administrativní řídicí skupina připravila v druhé polovině roku 2005 pro Konferenci ředitelů vzdělávání potřebná usnesení týkající se právních a finančních předpokladů tak, aby v roce 2006 mohlo dojít ke zřízení střediska služeb.

Prameny:

<http://www.edk.ch>

<http://www.bildung-gesundheit.ch>



# Duální profesní příprava a profesní odborné školy v Německu

**Pracovníci Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) zkoumali, proč jsou absolventi duální profesní přípravy na trhu práce méně úspěšní než jejich vrstevníci – absolventi profesních odborných škol. Výsledky svého zkoumání zveřejnili v časopise BWP, z něhož jsme čerpali pro tento článek. Systém odborného vzdělávání v Německu má sice své specifické rysy, některá zjištění však mají širší platnost.**

Podle mikrocensu z roku 2002 se u lidí v produktivním věku s duální profesní přípravou vyskytuje ve všech věkových skupinách vyšší míra nezaměstnaných než u osob v produktivním věku, které absolvovaly profesní odbornou školu (podle věkové skupiny o 2 až 3 %). Jak lze tyto rozdíly vysvětlit? Vztahují se k rozdílným vzdělávacím systémům nebo se srovnávané osoby systematicky liší v parametrech důležitých pro trh práce? Tyto otázky jsou zajímavé zejména po zjednodušení přístupu absolventů profesních odborných škol ke zkouškám organizovaným komorou.

*Mikrocensus je úřední reprezentativní statistika s informacemi o hospodářské a sociální situaci obyvatel, výdělečné činnosti, trhu práce a vzdělávání (víceúčelový náhodný vzorek). Ročně se šetření zúčastní 1 % všech domácností v Německu (tj. 370 000 domácností čítajících 820 000 osob). Dotazování tvoří pevně stanovený základní a doplňovací program s každoročně se opakujícími fakty, která jsou převážně doložena informační povinností. Do mikrocensu je integrováno náhodné šetření pracovních sil v Evropské unii s výběrovým podílem 0,45 %. Při dotazování v mikrocensu 2003 byl u respondentů zachycen odborný směr nejvyššího dosaženého vzdělání. Tím byly poprvé umožněny diferencované specifické analýzy odborných směrů, pokud jde o šance na získání zaměstnání a zhodnocení profesní přípravy na trhu práce. Od mikrocensu 2005 se tento aspekt zařazuje do standardního programu pro celý výběrový soubor mikrocensu.*

Profesní odborné školy (*Berufsfachschulen* - BFS)<sup>1</sup>, které poskytují plnou kvalifikaci a vedou k ukončenému odbornému vzdělání, jsou na (vyšším) sekundárním stupni alternativou k duálnímu systému profesní přípravy. Od konce 80. let se podíl žáků, kteří získávají ukončené odborné vzdělání v BFS (mimo zákon o odborném vzdělávání nebo řemeslnický řád), stále zvětšuje. V roce 1988 to bylo 70 000 žáků, ve školním roce 2002/03 již přes 190 000 žáků. Tři ze čtyř mladistvých (76 %), kteří v roce 2002/03 zahájili vzdělávání na sekundárním stupni, vstoupili do duálního systému. 22 % mladistvých získalo kvalifikaci v profesích mimo zákon o odborném vzdělávání nebo řemesl-

nický řád, z toho 13 % v BFS. Nový zákon o odborném vzdělávání tento trend posiluje tím, že se usnadňuje složení zkoušky „v uznávaném učebním oboru“ před komorou pro ty, kdo získali vzdělání mimo duální systém.

S přibývajícím rozšiřováním školního odborného vzdělávání získává na významu srovnání mezi absolventy duální profesní přípravy a absolventů BFS. Zpráva OECD *Education at a glance* z roku 2004 ukazuje, že mezi lidmi v produktivním věku s duální profesní přípravou je ve všech věkových kategoriích vyšší míra nezaměstnaných než u absolventů BFS poskytujících profesní kvalifikaci. Ve věkové skupině 20-24letých činí míra nezaměstnanosti u absolventů duálního systému 10 %, zatímco u absolventů BFS 7 %. Zpráva však neuvádí významné rozdíly mezi systémy. Absolventi BFS získávají kvalifikace převážně v profesních oblastech, v nichž míra zaměstnanosti celkově stoupá. Jejich předchozí školní vzdělání je v průměru vyšší než u absolventů duálního systému.

## Riziko nezaměstnanosti u absolventů duální profesní přípravy a absolventů BFS

Náhodný vzorek mikrocensu 2003 zastupuje přibližně 25 184 226 osob s profesní kvalifikací (vyššího) sekundárního stupně jako nejvyšším dosaženým vzděláním v produktivním věku mezi 20 a 64 lety: 23 422 172 osob s duálním vzděláním a 1 762 054 absolventů BFS. Míra nezaměstnaných je u absolventů duální profesní přípravy o 2,5 % vyšší než u absolventů BFS. To platí pro všechny věkové skupiny.

Vyšší míru nezaměstnaných u absolventů duální profesní přípravy nelze interpretovat jako důkaz pro horší možnosti uplatnění u absolventů duálního systému, protože toto srovnání nebere ohled na významné rozdíly v systémech, tj. ve výši ukončeného všeobecného vzdělání školy a v profesní oblasti vzdělávání.

## Profesní oblast vzdělávání

Podnikové učební obory a studijní obory na BFS poskytují kvalifikace pro rozdílné dílčí trhy práce s rozdílnými vyhlídkami na získání zaměstnání. Těžiště nabídky vzdělávání mimo zákon o odborném vzdělá-

vání/řemeslnický řád na BFS spočívá v profesích ve službách. Jsou to především techničtí asistenti (např. pro informatiku), obchodní asistenti a povolání v sociální péči a ve zdravotnictví. Podniková profesní příprava se zaměřuje více na řemeslnicko-technické obory.

Mikrocensus 2003 nyní poprvé umožňuje vykazovat u osob v produktivním věku profesní sféru učebního oboru. Absolventi BFS většinou získali vzdělání pro povolání ve službách. Podíl osob s duálním vzděláním ve službách je s 53,4 % o 25 % nižší.

V mikrocensu 2003 je zachyceno 96 různých směrů vzdělání, např. management a správa; finance, banky a pojišťovnictví; informatika atd. Tím mohl být učební obor dotázaného přiřazen buď řemeslnicko-technickým profesím, nebo k profesím ve službách.

V řemeslnicko-technických profesích počet výdělečně činných po léta klesá (v letech 1993 až 2003 o dva milióny zaměstnanců). Povolání ve službách zaznamenaly navzdory oslabení celkového hospodářského růstu v letech 1993 až 2003 nárůst v zaměstnanosti o 2,7 miliónu. Tento vývoj se také odráží v míře nezaměstnaných. U lidí v produktivním věku, kteří absolvovali sekundární vzdělávání v řemeslnicko-technické profesi, byla míra nezaměstnanosti 13 %, u lidí, kteří získali kvalifikaci pro povolání ve službách jen 8,8 %. Z příznivější míry nezaměstnaných u povolání ve službách proto nadměrně profitují absolventi BFS.

### Předchozí školní vzdělání

Pro přístup ke studijním oborům na BFS, které poskytují profesní kvalifikaci, je převážně požadováno ukončené středoškolské vzdělání. Tímto dochází k pozitivnímu výběru absolventů ve srovnání s duálním systémem, kde se v zásadě nepředpokládá žádné ukončené školní vzdělání. Předností duálního systému je, že nabízí široké spektrum uznávaných učebních oborů, které odpovídají rozdílným předpokladům absolventů škol, a tak umožňuje mladým lidem získat zaměstnání a integruje mladistvé se slabšími výsledky v učení. Nabídka studijních oborů BFS poskytujících plnou kvalifikaci se orientuje převážně na absolventy střední nebo vyšší všeobecně vzdělávací školy. Osoby v produktivním věku s ukončenou BFS mají v průměru vyšší ukončené všeobecné vzdělání než absolventi podnikového vzdělávání. Na úrovni středního vzdělání mají náskok 6 %, u vyššího středního vzdělání (maturanti) dokonce 13 %. Vysoký podíl osob s ukončenou hlavní školou (*Hauptschule*)<sup>2</sup> mezi absolventy duálního systému dokazuje jeho integrační funkci (48,2 % oproti 29,5 % v BFS).

Maturanti s 6,8 % vykazují značně nižší míru nezaměstnaných než žáci hlavních škol (10,6 %). U těch, kteří neukončili školní vzdělání, činí míra nezaměstna-

nosti 29 %. Desetiletá polytechnická škola (*Oberschule*) v bývalé NDR je počítána k ukončenému středoškolskému vzdělání. Pozitivní vliv ukončeného středoškolského vzdělání je tím zkreslen, protože míra nezaměstnanosti je u občanů bývalé NDR vyšší než celoněmecký průměr. Diferenciace podle západu a východu jasně dokazuje zlepšování vyhlídek na trhu práce se stoupajícím ukončeným vzděláním.

### Rozdíly mezi západem a východem

V bývalé NDR bylo s absolvováním BFS srovnatelné vzdělávání poskytované na odborných školách (*Fachschulen*). Ty navazovaly na 10. třídu a poskytovaly vzdělávání ve zdravotnických, pedagogických, uměleckých a některých technických oborech. Podíl školního vzdělávání na vyšším sekundárním stupni byl na východě (5 %) nižší než na západě (8,8 %). Podíl podnikového vzdělávání činil na východě s 95 % a na západě 92 %. Z východu pochází 25 % osob s duální profesní přípravou, ale pouze 15 % s ukončenou BFS. Na východě je míra nezaměstnaných značně vyšší než na západě (západ 7,7 %, východ 22,3 % - mikrocensus 2003). Negativní dopad pro absolventy duálního systému se zesiluje tím, že se NDR zaměřovala více na řemeslnicko-technické profese, které byly zvláště postiženy omezením zaměstnanosti.

### Závěry

Předložené analýzy potvrzují hypotézu vytvořenou na začátku. Neukazují systematické rozdíly v riziku nezaměstnanosti mezi absolventy duálního systému a BFS, které by se daly vyvodit ze specifické formy vzdělání (škola versus podnik). Rozdíly zdánlivě znatelné na první pohled spočívají v účincích selektivity. Rozdílná úroveň vzdělání, rozdílné profesní oblasti a rozdíly mezi východními a západními spolkovými zeměmi podstatně ovlivnily riziko nezaměstnanosti u absolventů školních versus duálního vzdělávání.

Na osoby, které po profesní přípravě pokračovaly ve zvyšování kvalifikace, nemohl být brán zřetel. Neboť vícenásobné vzdělání, jako např. duální profesní příprava a další vzdělávání pro mistra se v mikrocensu nezobrazuje. Osoby, které si zvýšily kvalifikaci, již nejsou zastoupeny ve skupině „ukončená duální profesní příprava, popř. BFS jako nejvyšší ukončené vzdělání“. Pro porovnání výkonnosti obou systémů s ohledem na schopnost absolventů získat zaměstnání by vlastně měla být také zařazena skupina osob s vícenásobnou kvalifikací. Právě osobám s duální profesní přípravou je k dispozici systém profesí s dalším vzděláváním (mistr, technik atd.), který je také často využíván. S vyšší kvalifikací je u nich riziko nezaměstnanosti

ve srovnání s osobami, které absolvovaly pouze profesní přípravu, značně menší.

<sup>1</sup> *Berufsfachschule*, úroveň: ISCED 3. Instrukce poskytující až 3leté celodenní vyšší sekundární vzdělávání žákům od 15/16 do 18/19 let. V závislosti na cílech vzdělávání je podmínkou pro přijetí *Hauptschulabschluss* nebo *Mittlerer Schulabschluss/Realschulabschluss* získaný v *Berufsschule*, *Gesamtschule*, *Hauptschule* nebo *Realschule*. *Berufsfachschule* poskytuje kombinaci všeobecných a odborných předmětů, připravuje žáky pro povolání nebo profesní přípravu s různou úrovní kvalifikace. Existují *Berufsfachschulen* pro obchodní povolání, pro povolání vyžadující znalost cizích jazyků, pro řemeslnické obory, zaměřené na domácí hospodaření a na sociální práci, na umělecká a zdravotnická povolání atd. Za BFS odpovídá ministerstvo školství příslušné spolkové země, financují je spolkové země a místní úřady. Při ukončení minimálně dvouletého studia mohou žáci za určitých podmínek získat *Fachhochschulreife* opravňující ke studiu ve *Fachhochschule*.

<sup>2</sup> *Hauptschule*, úroveň: ISCED 2. Instrukce poskytující 5 nebo 6leté celodenní základní všeobecné nižší sekundární vzdělávání žákům ve věku 10 (nebo 12 ve spolkových ze-

mích Berlín a Brandenbursko) až 15/16 let. Žáci se učí podle jednotného kurikula zahrnujícího základní povinné předměty a některé volitelné předměty. Za *Hauptschulen* odpovídá ministerstvo školství příslušné spolkové země, financují je spolkové země a místní úřady. Po absolvování školy žáci dostanou *Hauptschulabschluss*, pokud získají odpovídající známky při závěrečné zkoušce nebo v každém předmětu na konci posledního ročníku. Žáci zpravidla pokračují v profesní přípravě v duálním systému v *Berufsschule*. Synonyma: *Erweiterte Realschule*, *Integrierte Haupt- und Realschule*, *Mittelschule*, *Regelschule*, *Regionale Schule*, *Sekundarschule*, *Verbundene Haupt- und Realschule*.

*Prameny:*

Hall, Anja – Schade, Hans-Joachim: *Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! Duale Berufsausbildung und Berufsfachschulen im Vergleich. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2005, č. 2, s. 23-27.

*European Glossary on Education. Volume 2 Educational Institutions. Second edition. Brussels Eurydice 2005.*

<http://www.eurydice.org>

## Strach ze zkoušky a jak ho překonat

**Stres nebo strach ze zkoušky znají z vlastní zkušenosti všichni žáci. V éře celoživotního vzdělávání pak může člověka provázet celý život, i když zkoušky rozhodující o další životní dráze člověka se většinou skládají již v mládí. Co proti tomuto strachu dělat radí autor článku otištěného v německém časopise pro učitele v odborném vzdělávání, ze kterého jsme čerpali.**

Co to je stres ze zkoušky?

Rovnováha mezi napětím a uvolněním, aktivitou a klidem je dnes v běžném studijním dnu příliš často narušovaná. Stres ze zkoušky a z přijímacího řízení patří k životu studujícího, absolventa vysoké školy nebo uchazeče o zaměstnání. Může dokonce krátkodobě zvýšit výkonnost, přílišný stres však naopak vyvolává silný pokles připravenosti k výkonu.

Příliš velký stres z učení může způsobit onemocnění. Mnoha malým každodenním vyvolávacím stresových reakcí, lze předejít, pokud je rozeznáme jako stresory.

K čemu při stresu ze zkoušky dochází?

Při stresu ze zkoušky se organismus stává mobilní. Nervy a hormony zrychlují tep a zvyšují krevní tlak, svaly se lépe prokrvují. Dech se zkracuje a zrychluje. Tím se v mozku blokuje schopnost myšlení, což je při zkoušce značně nevýhodné.

Každá situace při zkoušení vyžaduje vhodnou metodu, má-li být přiměřeně zvládnuta. Člověk se může

těmto metodám naučit a použít je k aktivnímu uvolnění a zvládnutí stresu ze zkoušky. Důležité je uvědomit si, jaké jsou příčiny stresu z učení.

Jak lépe zvládnout stres z učení a zkoušení?

Naše myšlenky, očekávání a hodnocení určují společně s akutními náladami a základním životním postojem naše přístupy. Management přístupů znamená, že podrobíte zkoušce vnitřní přesvědčení, která určují a posilují stres. Používá se k tomu tento postup:

- Nejdříve analyzujte vlastní myšlenky a pocity, které určují váš přístup k učení a ke zkouškám.
- Konzultujte se spolužáky, zda se váš přístup a hodnocení hodí k učebním úkolům.
- Nesoustřeďujte se na maličkosti. Snažte se rozlišovat důležité od nedůležitého. Stanovte si priority: Je to, co právě děláte, skutečně důležité a naléhavé?
- Považujte situace spojené se zkouškou za výzvy. Chápejte obtížné učební situace také jako šanci pro svůj další rozvoj.

- Myslete pozitivně a posilujte pocit vlastní hodnoty.
- Analyzujte problematická opakování a vlastní frustrující očekávání, abyste zjistili, zda jsou vaše představy o učení, kariéře a práci realistické.
- Porovnejte, jak se učíte a pracujete vy a jak vaši spolužáci, kterých si vážíte, nebo je dokonce obdivujete, a ujasněte si, co byste mohli z jejich přístupů a technik vnitřního ovládní převzít.

### ABC proti stresu ze zkoušky

Následující tři úrovně byste se měli snažit aktivně pozitivně ovlivňovat:

#### *Kognitivně emocionální úroveň*

- Přemýšlejte sami o sobě, orientujte se nově pomocí učebních cílů a časových plánů.
- Udržujte své sociální kontakty a hledejte další pole aktivit a zážitků.
- Účastněte se kulturního studentského života, čtěte beletrii.

#### *Vegetativní úroveň*

- Pohybujte se na zdravém vzduchu, dostatečně spěte, jezte zdravou stravu, poslouchajte uklidňující hudbu a chodte pravidelně plavat a do sauny.

#### *Svalová úroveň*

- Pěstujte sport, chodte tančovat, nechte se masírovat a absolvujte uvolňovací trénink.

### Uvolnění jako královská cesta

Existuje mnoho nesystematických možností uvolnění. Například poslech hudby, četba, procházky, koupání, snění, ležérní chování, promarnění víkendu atd. Všechny aktivity, které vedou ke spokojenosti, mají uvolňovací efekt. To jsou takzvané pasivní metody. Člověk se může naučit aktivním metodám uvolňování. Na organismus působí cíleně a systematicky a spočívají na vědecky zajištěných poznacích. Všechna systematická uvolňovací cvičení vedou:

- k poklesu míry rozčilení;
- ke zvýšení zatížitelnosti;
- k odstranění existujících psychosomatických potíží.

Mohou se používat různými způsoby. Dají se dobře kombinovat s jinými dlouhodobými nebo krátkodobými opatřeními ke zvládnutí stresu ze zkoušky. Krátké formy uvolnění se mohou používat jako okamžitá opatření v akutní stresové situaci při zkoušce.

K vyvolání uvolnění, jsou nezbytné dvě složky:

- Mentální ohnisko: pozorování vlastní dechu, opakování slova nebo tónu nebo provádění rytmické svalové aktivity. Jde o to, aby se přerušil proud všedních myšlenek a získala se „čistá“ hlava.
- Pasivní postoj vůči palčivým myšlenkám. Např. nestarat se o to, zda to děláte správně, a myšlenku pak klidně směřovat opět na ohnisko.

Nejjednodušší a nejméně náročná cesta k uvolnění má tyto kroky:

- Zvolte slovo, které chcete používat jako ohnisko. Nebo se soustředte jenom na svůj dech.
- Sedte klidně a pohodlně.
- Zavřete oči.
- Uvolněte svaly.
- Dýchejte pomalu a přirozeně. Při každém výdechu opakujte své ohniskové slovo.
- Zůstaňte pasivní, nestarejte se o to, jestli to děláte správně. Pokud Vaše myšlenky „putují“, zaměřte je opět na ohnisko.
- Vydržte proceduru po 10-15 minut.
- Uvolňujte se podle této metody 1-2krát za den.

Lidová vysoká škola nabízí kurzy uvolňovacích technik, jako je autogenní trénink, progresivní uvolňování svalů, cvičení zádoových svalů, i kurzy v oblasti sportu.

### Jak vlastně mohu pozitivně ovlivňovat svůj stres při učení?

Management rozčilení obsahuje soubor opatření, která se používají zcela cíleně bezprostředně před, během nebo po akutní stresové situaci vyvolané zkouškou, k zvládnutí nebo ke zmírnění následného rozčilení.

- Vědomě pravidelně dýchejte!
- Soustředte se na pozitivní pocity!
- V duchu si představte pozitivní průběh zkoušky!
- 10krát sevřete a uvolněte pěsti!
- Typy pro přípravu na zkoušku:
- Získat čas a učit se ekonomicky;
- Rozvíjet vědomí času;
- Nepokoušet se dosáhnout příliš mnoha učebních cílů;
- Najít pořadí pro jednotlivá učební témata;
- Vytvořit si pozitivní sebekontrolu a kontrolu z vnějšku.

### Jak nepropadat panice?

Představte si situaci, že jste u zkoušky a nerozumíte otázce. Tato otázka se pak u zkoušky stává iniciátorem brzdy v panické situaci. Okamžitě zkuste prolomit negativní sestupnou tendenci tím, že se několikrát hluboce nadechnete a vydechnete a sami sobě vsugerujete:

Jsem klidný a soustředěný, budu schopen otázku zodpovědět, a abyste získali čas, nechte si ji ještě jednou zopakovat. Změňte svou polohu při sezení tak, abyste aktivně vytvořit pozitivní obrat v trendu.

---

*Pramen: Eckardt, Thomas: Was tun bei Prüfungsangst? Ausbilder, 2004, č. 11, s. 4-7.*

# Neformální další vzdělávání v Polsku

**V posledním čísle časopisu *Cedefop Info* byl otištěn informativní článek, který seznamuje s akreditačními procedurami určenými pro instituce neformálního dalšího vzdělávání v Polsku.**

Dynamicky se měnící trh práce a volný trh vzdělávacích služeb urychluje rozvoj sektoru dalšího vzdělávání. To vyvolává potřebu mechanismu pro akreditaci vzdělávacích institucí, který by zajistil přiměřenou ochranu zájmů žáků z hlediska kvality poskytovaných služeb.

Akreditační proces vychází ze zákona o vzdělávacím systému ze 7. září 1991 a zahrnuje Nařízení Ministra národního vzdělávání a sportu o akreditaci institucí a středisek nabízejících neformální další vzdělávání z 20. prosince 2003.<sup>1</sup>

Instituce dalšího vzdělávání by měly zajistit kvalitu poskytovaného vzdělávání, tzn. též jeho shodu se sociálními potřebami. Akreditace provedená kanceláří vrchního inspektora není jen novým způsobem registrace středisek dalšího vzdělávání. Jejím cílem je potvrdit kvalitu poskytovaného vzdělávání, nikoli další existenci poskytovatele. Poskytovatel může dostat akreditaci, pokud zaručuje dobře vybavené vzdělávací zařízení a kvalifikované učitele a vytváří učební materiály, které zpřístupňuje žákům.

Podrobná kritéria evaluace těchto oblastí jsou uvedena v hodnotícím formuláři, přiloženém k nařízení. Vyhovět předepsaným požadavkům může být těžkým úkolem pro obě strany zapojené do procesu. Národní středisko pro podporu odborného a dalšího vzdělávání (*Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej* – KOWEZiU) chce podpořit obě strany jak stranu usilující o akreditaci, tak kancelář vrchního inspektora, a proto předložilo v prosinci 2004 Evropskému strukturálnímu fondu žádost o spolufinancování projektu nazvaného Rukověť akreditačních procedur pro instituce neformálního dalšího vzdělávání.

Po uzavření projektu v prosinci 2005 bude rukověť v tištěné podobě a na CD distribuována bezplatně konečným uživatelům, tj. orgánům školské správy, poskytovatelům dalšího vzdělávání a inspektorátům, střediskům dalšího vzdělávání a praktické přípravy, okresním a regionálním úřadům práce, oddělení odborného a dalšího vzdělávání Ministerstva národního vzdělávání a sportu.

Rukověť obsahuje:

- popis akreditačních postupů, stupňů akreditace a úloh jednotlivých účastníků;
- praktické příklady aplikace nařízení;

- podrobné poznámky k přílohám nařízení, uvádějící příklady, jak vyplňovat formuláře, a příklady řešení neobvyklých situací;

- příklady dopisů a dalších dokumentů, které mohou být využity účastníky akreditace.

Rukověť pomůže:

- zajistit transparentnost akreditace;
- připravit poskytovatele vzdělávání na proces akreditace;
- usnadnit přípravu na provedení akreditace a zajistit její lepší kvalitu;
- sjednotit a zaručit srovnatelnost přístupů akreditačních týmů v rámci Polska;
- zlepšit práci akreditačních týmů;
- zjistit veškeré informace, které mohou být potřebné pro lidi vyhledávající akreditaci.

Očekává se, že rukověť poskytne cenné, užitečné a praktické informace, a tím pomůže zpopularizovat koncept akreditace a zvýšit počet akreditovaných vzdělávacích institucí. Na tom závisí zvýšení kvality dalšího vzdělávání v Polsku.

---

<sup>1</sup> *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003r. w sprawie akredytacji placówek i ośrodków prowadzących kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych (Dz. U. Nr 227/2003, poz. 2247 oraz z 2005 r. Nr 88, poz. 746).*

---

*Zpracoval Petr Viceník*

*Prameny:*

*Krajowy ośrodek wspierania edukacji zawodowej i ustawicznej <http://www.koweziu.edu.pl>*

*Poland. Guide to accreditation procedures for non-formal CVT institutions. Cedefop Info, 2005, č. 3, s. 15.*

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:*

Odborné vzdělávání v Polsku – 2/2005

# Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education & Training	
<p>Stevenson, John  <b>The Centrality of Vocational Learning.</b> [<i>Centrálnost profesního učení.</i>]            JVET, 57, 2005, č. 3, s. 335-354, lit. 27.</p> <p>Článek se zabývá tím, co znamená „profesní“ v současné společnosti v Austrálii. Centrálnost profesních aspektů učení mu dává smysl. Napětí spočívá v diskusích o tom, že profesní znalosti jsou v hierarchii znalostí a hodnot na dolní příčce pomyslného žebříčku. To vyplývá z chybného názoru na profesní učení a profesní znalosti, zejména na ty, které jsou založeny na polarizaci chování a kodifikaci znalostí. Článek uvádí přehled výzkumných zjištění o aktivitách na pracovišti. Zjištění jsou interpretována jako potřeba vrátit profesnímu učení jeho ústřední místo v cestách, v nichž lidé vytvářejí význam tím, že se angažují ve významotvorných činnostech.</p>	<p>Sutton, Brian – Stephenson, John  <b>A Review of ‘Return on Investment’ in Training in the Corporate Sector and Possible Implications for College-based Programmes.</b> [<i>Přehled „návratnosti investic“ v profesní přípravě v podnikovém sektoru a možné důsledky pro vzdělávací programy v koleji.</i>]            JVET, 57, 2005, č. 3, s. 355-373, 2 obr., lit. 30.</p> <p>Pojetí návratnosti investic (ROI) v profesní přípravě je převážně spojeno se světem práce, v němž se používá Kirkpatrickův model evaluace profesní přípravy. Některé obchodní organizace překračují Kirkpatrickovu první úroveň evaluace. Analýza rozhovorů s více než 40 manažery z různých podniků ukázala, co považují za důležité při posuzování celkové efektivity profesní přípravy. Z toho vyplynul pětistupňový holistický model pro evaluaci ROI. Zvažuje se jeho použití ve veřejném sektoru.</p>
<p>Tierney, Stephanie – Slack, Kim  <b>Learning Journeys: the experiences of students working towards a Foundation Degree.</b> [<i>Cesty učení: zkušenosti studentů směřujících k základní hodnosti.</i>]            JVET, 57, 2005, č. 3, s. 375-388, lit. 26.</p> <p>Rozhovory s lidmi, kteří jsou uprostřed necelodenního studia směřujícího k dosažení základní hodnosti, zjišťovaly jejich názory na studium a důvody, které je ke studiu přiměly. Většina studentů uváděla důvody spojené s profesní dráhou, také však druhotný prospěch, např. zvýšení sebedůvěry a osvojení dalších pro život důležitých dovedností. Dotazovaní se shodli v tom, že je pro ně obtížné časově zvládnout studium a další povinnosti a že potřebují mít podporu ve svém okolí. Také si stěžovali na nedostatečnou podporu tutorů pokud jde o úkoly a o finanční těžkosti, které studium přináší.</p>	<p>Vlaardingerbroek, Barend  <b>Smoothing the Secondary-Further Education Interface: developments in New Zealand following the National Qualifications Framework reforms.</b> [<i>Uhlazování styčné plochy mezi sekundárním a dalším vzděláváním: vývoj na Novém Zélandu po reformách národního rámce kvalifikací.</i>]            JVET, 57, 2005, č. 3, s. 411-422, 2 tab., lit. 22.</p> <p>Nedávné strukturální reformy ve vzdělávání na Novém Zélandu umožnily liberalizaci kurikul vyšších odborných škol. Školy mohou vytvářet své vlastní vzdělávací programy vedoucí k národně uznávaným profesním kvalifikacím, Strategie předpokládají úzký vztah s poskytovateli dalšího vzdělávání, takže vyučovací materiály nebo přímé vyučování může být poskytováno institucemi dalšího vzdělávání a školami, které dostaly akreditaci pro programy profesního vzdělávání. Tyto programy se osvědčily u žáků s horším prospěchem, zejména u chlapců.</p>
<p>Kraak, Andre  <b>The Challenge of the ‘Second Economy’ in South Africa: the contribution of skills development.</b> [<i>Výzva „druhé ekonomiky“ v Jižní Africe: příspěvek rozvoje kvalifikací.</i>]            JVET, 57, 2005, č. 4, s. 429-452, 3 tab., 1 obr., lit. 34.</p> <p>Projevuje se propast mezi těmi, kdo mají prospěch z 10letého (od r. 1994) přechodu k demokracii, a těmi, kdo tento prospěch nemají. Výzva „druhé ekonomiky“ znamená, že je zároveň třeba podporovat hospodářský růst a snižovat chudobu a nerovnost. Ministerstvo práce uplatňuje strategie pro rozvíjení kvalifikací. Rozvoj nových kvalifikací zahrnuje 4 klíčové prvky: národní rámec kvalifikací, <i>Learnerships</i>, nový model financování, vytvoření 25 odvětvových úřadů vzdělávání a přípravy SETA a Národního úřadu pro kvalifikace (<i>National Skills Authority</i> – NSA).</p>	<p>Smith, Matthew J. – Jennings, Ross – Solanski, Geetesh  <b>Perspectives on Learnerships: a critique of South Africa’s transformation of apprenticeships.</b> [<i>Pohledy na učení: kritika jihoafrické transformace učňovství.</i>]            JVET, 57, 2005, č. 4, s. 537-561, 17 tab., lit. 20.</p> <p>Kritika snahy o transformaci učňovství je založena na šetření programu učení z roku 2004. Učení poskytuje zaměstnaným příležitost k tomu, aby si osvojili teoretické a praktické kompetence. Poskytuje nezaměstnaným cestu ke zvýšení zaměstnatelnosti. Stimuly pro zaměstnavatele jsou dostatečné pro zajištění jejich účasti. Učení je však stále nerovnoměrně rozděleno a všichni k němu nemají stejný přístup. Administrativní a dohlížecí kapacity odvětvových úřadů vzdělávání a přípravy (<i>Sector Education and Training Authorities</i> – SETA) by měly být posíleny.  <i>*Learnerships</i> – je slovo těžko přeložitelné, v běžné angličtině se nevyskytuje.</p>



# Nové knihy v knihovně

Zelinková, Olga: **Pedagogická diagnostika a individuální vzdělávací program**. 1. vyd. Praha, Portál 2001. 207 s. (Pedagogická praxe) ISBN 80-7178-544-X Sg. 25793

*Postoj rodičů k dítěti a jeho problémům může být různý. Může jít spíše o problém rodičů, kteří nejsou schopni vyrovnat se s tím, že dítě není premiant třídy. Jindy zlehčují obtíže a nevnímají citlivě, jak silně neúspěch, tlak školy i rodiny na dítě působí. V některých případech též rodiče obviňují sebe, hledají chyby ve výchově, dědičnosti atd. I takový rozhovor má pro učitele diagnostickou hodnotu. Zároveň umožňuje rodičům vyjádřit své pocity a hledat řešení. Učitel by neměl dávat dobře míněné rady, protože např. v otázkách manželských konfliktů, dědičnosti není odborníkem.*

Vondráček, Josef: **Sibelius. Notace skladeb na počítači**. 1. vyd. Brno, CP Books 2005. 293 s. + CD ISBN 80-251-0673-X Sg. 25786

**České školství v mezinárodním srovnání. Stručné seznámení s vybranými ukazateli publikace OECD Education at a Glance 2005**. 1. vyd. Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání, 2005. 65 s. ISBN 80-211-0499-6 Sg. 25791

*V přípravě žáků je čas věnovaný učení jedním z klíčových faktorů. Ve výzkumu se však ukázalo, že vztah mezi dobou věnovanou vyučování a učení se a výsledky žáků není přímý a jednoduchý. Je nutné vzít do úvahy i vliv dalších vzdělávacích faktorů.*

Drewes, Claus – Gidion, Gerd – Scholz, Dietrich – Wortmann, Dieter A.: **Handlungskompetenz für mittlere Führungskräfte**. [Kompetence k jednání pro střední vedoucí síly.] Bielefeld, Bertelsmann 2006. 147 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1060-3 Sg. 25792

**Perspektive durch Wandel. Überbetriebliche Berufsbildungsstätten als Kompetenzzentren. Dokumentation der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Bundestechnologiezentrums für Elektro- und Informationstechnik e. V. (bfe) Oldenburg vom 5. und 6. Mai 2004 in Oldenburg**. [Perspektiva prostřednictvím změny. Nadpodniková místa profesního vzdělávání jako kompetenční střediska. Dokumenty z odborného zasedání Spolkového ústavu odborného vzdělávání a Spolkového technologického střediska pro elektrotechniku a informační techniku Oldenburg z 5. a 6. května 2004 v Oldenburgu.] Bielefeld, Bertelsmann 2006. 324 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-7639-1067-0 Sg. 25806

**Hightech-Gespür - erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen. Ergebnisse eines Modellversuchs beruflicher Bildung in der Chemischen Industrie. Aktualisierte und ergänzte Fassung**. [Cit pro hightech – zkušenostmi provázené práce a učení v technicky vyspělých oborech. Výsledky modelového pokusu odborného

vzdělávání v chemickém průmyslu. Aktualizované a doplněné znění.] 2. vyd. Bielefeld, Bertelsmann 2006. 267 s. (Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 275) ISBN 3-7639-1065-4 Sg. 25828

**Sborník referátů k semináři "Příklady úspěšné spolupráce podniků a škol" (konaného dne 3. listopadu 2005)**. Praha, Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2005. 59 s. Sg. 25830

Vybíral, Zbyněk: **Psychologie komunikace**. 1. vyd. Praha, Portál 2005. 319 s. ISBN 80-7178-998-4 Sg. 25831

*Je zřejmé, že zacházet s humorem tak, abychom nebyli pro smích v očích druhých (abychom se neztrapnili), vyžaduje určitý stupeň sociální inteligence (takt), schopnost odhadnout situaci, posoudit naladění partnera. Zábavnost buď je, nebo není vkusná a vhodná, přičemž vkus příjemce a produktora se mohou rozcházet.*

Palečková, Jana – Tomášek, Vladislav: **Učení pro zítřek. Výsledky výzkumu OECD PISA 2003**. Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání 2005. 98 s. ISBN 80-211-0500-3 Sg. 25833

*Dalším faktorem, který ovlivňuje výsledky žáků, je úroveň vzdělání rodičů. Pro další analýzu bylo vybráno vzdělání matek. Vztah mezi vzděláním matek a výsledkem žáků je ve všech zúčastněných zemích významný a žáci vzdělanějších matek dosahují v průměru lepších výsledků. ... V zemích OECD mají žáci matek s vysokoškolským vzděláním oproti žákům matek se základním vzděláním výsledek lepší v průměru o 75 bodů, v případě českých žáků dokonce o 107 bodů (v zemích OECD má vysokoškolské vzdělání 16 % matek, v České republice 15 %). Velikost tohoto rozdílu v České republice může být způsobena vysokým zastoupením českých žen v magisterských programech.*

Morkes, František: **Československé školy v letech 2. světové války**. 1. vyd. Praha, Pedagogické muzeum J. A. Komenského 2005. 35 s. ISBN 80-901461-8 Sg. 25834

Hovorková, Martina: **Přehledná anglická gramatika**. 1. vyd. Plzeň, Fraus 2004. 174 s. ISBN 80-7238-310-8 Sg. 25844

Poberová, Slávka: **To mě tedy překvapuje. Abeceda zeměpisných názvů a souvislostí**. 1. vyd. Praha, Nakladatelství Jaroslava Poberová 2005. 171 s. ISBN 80-903601-3-0 Sg. 25860

*holandr či holendr se říkalo strojům na mletí hadrů, buničiny, při výrobě papíru (ale i krup), dlouho Holanďany utajovaným, které spotřebovaly hodně vody, odtud pak zřejmě vzešlo pít jako holendr, tedy hodně. ... Mexická snídaně – am. voda s cigaretou, mexické povýšení – am. více práce za stejný plat, mexikán – dobrovolník z intervenčních oddílů Maxmiliána Habsburského, císaře mexického (1863-7) ...*

Tichý, Luboš – Svoboda, Pavel – Zemánek, Jiří: Čtyřjazyčný slovník evropského práva: anglicko-česko-francouzsko-německý. 3. rozš. vyd. Praha, Linde 2005. 222 s. ISBN 80-7201-571-0 Sg. 25861

*nálu: No longer on the Map (Discovering places that never were) Sg. 23094*

*Grónsko samozřejmě existuje a existovalo, avšak ne vždy v těch místech a polohách, které mu přiřkly rané mapy. Je tu i možnost, že přes veškerou hmatatelnost Grónska tak, jak je dnes známe, vztahovalo se původně jeho jméno na bájný ostrov. ... Tradiční výklad názvu Grónsko (Zelená země) zní, že Erik Rudý dal svému objevu přitažlivé jméno, aby přilákal případné kolonisty; tento výklad se zdá však trochu slabý. Ať už byl Erik jakkoli nečestný, lze těžko uvěřit, že by se byl pokusil pověsit tak průhledného bulíka na nos partě drsných a bojovných Vikingů, mezi nimiž hodlal žít jako náčelník.*

## Znovuobjevené knihy

Ramsay, Raymond H.: K vybájeným pevninám. 1. vyd. Praha, Panorama 1978. 192 s. (Stopy, fakta, svědectví). Název origi-

## Zajímavé internetové adresy



### Wikipedia - onlinová encyklopedie

O Wikipedii jsme psali v loňském únorovém Zpravodaji. Od té doby se rozrostla a má také české stránky s vtipně přeloženými anglickými výrazy. Najdete tam mimo jiné také sbírku citátů, z níž vybíráme výrok Jana Herbena (1857-1936), českého novináře a spisovatele: *Lidé se rádi zaměstnávají, aby nemuseli pracovat.*

<http://cs.wiktionary.org> <http://www.wikipedia.org>

Zakladatel Wikipedie Jimmy Wales v rozhovoru pro *Financial Times* reagoval na kritiku nepřesností, které se v encyklopedii objevují. Jsou způsobeny hlavně tím, že každý má možnost do Wikipedie přispívat a publikované články editovat. Nyní by měly vzniknout dvě verze onlinové encyklopedie: stabilní a živá. Stabilní verze bude revidována a stane se integrální součástí webové stránky. Ti, kdo budou chtít přidávat nové příspěvky do živé verze, budou požádáni, aby se napřed zaregistrovali.

*Pramen: Nutall, Chris: Wikipedia to restrict access to encyclopaedia. Financial Times, 2005, 18. prosince.*



**Search Engine Journal** je onlinový časopis informující o internetových vyhledávačích. V lednu v něm byla zveřejněna zpráva o plánech Evropské unie (především Francie a Německa) na vytvoření nového vyhledávače, který

by konkuroval vyhledávačům provozovaným USA, např. Yahoo, MSN nebo Google. Název vyhledávače *Quaero* znamená latinsky „vyhledávat“ nebo „vyhledávám“. (*Quaero, ergo sum.*) *Quaero* se má zaměřovat na tři hlavní oblasti: kombinovaný vyhledávač zvuku, obrazu a videa pro širokou veřejnost, profesionální aplikace vyhledávání a audiovizuální „dědictví“, např. historické filmy a pásy. Vývojem vyhledávače se bude zabývat francouzská firma Thomson ([www.thomson.net](http://www.thomson.net)). Adresa má být [www.quaero.org](http://www.quaero.org). (Situaci trochu komplikuje, že *Quaero* je také název americké společnosti, která poskytuje služby v marketingu a technologii <http://www.quaero.com/>.) Další informace najdete (nejlépe) na Google.

<http://www.searchenginejournal.com>



### E-Learning 2006 Forum

O šestém ročníku této odborné konference a o dalších otázkách týkajících se e-learningu a vzdělávání dospělých se dozvíte na stránkách <http://www.e-univerzita.cz>



V souvislosti s 10. výročím založení pořádá sdružení **CESNET** ve dnech 6. - 8. března 2006 mezinárodní odbornou konferenci na téma IKT. Přednášet budou odborníci na rozvoj Internetu z ČR, Evropy, USA a Číny. <http://www.ces.net/conference06/>

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav odborného vzdělávání, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, [www.nuov.cz](http://www.nuov.cz). Redaktorka: Anna Konopásková, [konopask@nuov.cz](mailto:konopask@nuov.cz), tel. 274 862 251, fax 274 863 380.