

z p r a v o d a j

XXIV. ročník

11
2013

- 2 Editorial
Vilniuský kostel sv. Anny; Evropský rámec e-kompetencí
- 3 Z glosáře Cedefopu 23
Další část překladu termínů z glosáře.
- 4 Evropský rámec e-kompetencí
Rámec vypracovaný pod záštitou Evropského výboru pro normalizaci – CEN.
- 6 Návrat k učení, návrat k práci
Překlad stručné zprávy Cedefopu.
- 8 Standardy v profesní přípravě v Německu
Tvorba standardů, učební řády a výzkumy Spolkového ústavu odborného vzdělávání – BIBB.
- 10 Německý rámec kvalifikací
Vliv DQR na rovnocennost mezi všeobecným a odborným vzděláváním.
- 13 Potřeba kvalifikací a vzdělávání v ekologii
Přechod k ekologickému hospodářství a úloha vzdělávání.
- 14 Co nového v časopisech
*Bref du Céreq, 2013, No. 307, 308, 309, 310, 311;
Sociologický časopis, Vol. 49, 2013, č. 4.*
- 15 Nové knihy v knihovně
Nezaměstnanost absolventů škol; Další vzdělávání pod lupou; Kolaps a regenerace ...
- 16 Zajímavé internetové adresy
Převodník kódů studijní a učebních oborů; budoucnost hostivařského nádraží; německý slovník zkratk, přírodní vědy zajímavě ...

Příloha V: Odborné vzdělávání v Litvě

Editorial



Vilniuský kostel sv. Anny (na obrázku v pozadí) z 16. století, byl postaven z červených cihel různých odstínů. Je patrně jednou z nejfotografovanějších staveb ve městě. Hlavní město Litvy Vilnius leží na řece Neris (Vilija), která je splavná a za druhým největším litevským městem Kaunas se vlévá do řeky Nemunas (Němen) a pak do Baltského moře. Vilnius má v současnosti necelých 600 tisíc obyvatel.

Vedle Evropského rámce kvalifikací existuje i Evropský rámec e-kompetencí (e-CF). Současná verze tohoto rámce (2.0) se bude aktualizovat (verze 3.0), zatím však existuje jen návrh. Pro Zpravodaj jsme se rozhodli přeložit současnou verzi, která je k dispozici ve více jazycích, což je při překládání vždy výhodou. Kromě angličtiny, němčiny a francouzštiny, které jsou v tabulce článku uvedeny vedle českého překladu, též v italštině, nizozemštině a ruštině. Anglická zkratka ICT je v e-CF do němčiny přeložena jako ITK, místo obvyklého IKT. Při pátrání po významu zkratky ITK jsme objevili slovník německých zkratk – viz rubrika Zajímavé internetové adresy. Jsou tam uvedeny obě zkratky – IKT i ITK. Ve francouzštině je místo zkratky přídatné jméno *informatiques*.

Stručná zpráva Cedefopu se zaměřuje na nezaměstnanost dospělých s nízkou nebo žádnou kvalifikací. Těmto lidem by mohl pomoci návrat k učení, ne však ve školních lavicích, které někteří z nich předčasně opustili, nýbrž v učebních dílnách nebo přímo na pracovišti. ČR má pátou nejvyšší nezaměstnanost lidí s nízkou kvalifikací v Evropě (za Slovenskem, Litvou, Španělskem a Bulharskem).

V Německu se v souvislosti s vytvářením Německého rámce kvalifikací objevují snahy o dosažení skutečné rovnocennosti (*Gleichwertigkeit*) všeobecného a odborného vzdělání, například při vstupu do vysokoškolského vzdělávání. Podle představ těch, kdo rovnocennost prosazují, by i na univerzity (nejen na odborné vysoké školy) měli mít přístup absolventi učebních oborů, kteří nemají maturitu (*Abitur*).

Do rubriky Zajímavé internetové adresy by se měli podívat hlavně pracovníci NÚV, kteří se chtějí dozvědět, jak se v blízké budoucnosti promění nádraží Hostivař. Garanti jednotlivých studijních a učebních oborů v rubrice najdou internetový převodník kódů, který byl vytvořen v Ústavu pro informace ve vzdělávání, a stále funguje. Propagátoři přírodních věd v rubrice najdou odkaz na webové stránky s provokativním názvem (v angličtině), které stojí za to navštívit opakovaně, protože jsou stále aktualizovány.

Příloha Odborné vzdělávání v Litvě vychází z publikace Cedefopu Odborné vzdělávání a příprava v Litvě, stručný popis. Potěšilo nás, že publikace byla vydána v anglické i litevské verzi, což usnadňuje překládání. (Česká republika je jednou z mála zemí, která v době svého předsednictví EU publikaci v edici „Odborné vzdělávání a příprava v ...“ vůbec nevydala.) Publikace v této řadě mají jednotné uspořádání, takže se v nich snadno vyhledávají informace, například pro srovnávání mezi jednotlivými zeměmi. AK

Z glosáře Cedefopu 23

Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku a doplněných českým překladem.

66

input

Human, financial and physical resources used for an intervention.

Source: based on UK Evaluation Society; Cedefop, Descy and Tessaring, 2005.

Input / Eingabe

Die für eine Intervention aufgewendeten personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen.

Quellen: leicht verändert übernommen aus UK Evaluation Society; Cedefop, Descy und Tessaring, 2006.

intransit

Les ressources humaines, financières et physiques affectées à une intervention.

Source: adapté de UK Evaluation Society; Cedefop, Descy and Tessaring, 2006.

vstup

Lidské, finanční a materiální zdroje použité při nějakém zásahu.

67

input indicator

Data that provide a quantitative or qualitative measure of the human, financial and physical resources used for an education or training intervention.

Source: Cedefop, Technical working group on quality in VET.

Input-Indikator

Kennzahl, die eine quantitative oder qualitative Messung der für eine Bildungs- oder Berufsbildungsintervention aufgewendeten personellen, finanziellen und materiellen Ressourcen erlaubt.

Quelle: Cedefop, Technical working group on quality in VET.

indicateur d'intransit

Donnée qui fournit une mesure quantitative ou qualitative des ressources humaines, financières et physiques affectées à une action d'enseignement ou de formation.

Source: Cedefop, Technical working group on quality in VET.

indikátor vstupu

Data, která umožňují kvantitativní nebo kvalitativní měření lidských, finančních a materiálních zdrojů použitých při zásahu ve vzdělávání nebo profesní přípravě.

68

inspection of a VET provider

Method of external evaluation of a VET provider's activities and resources by a qualified and experienced professional, to assess its performance against predefined standards and criteria.

Comment: inspection is generally regulated by national statutory provisions.

Source: Cedefop.

Inspektion eines Berufsbildungsanbieters

Methode zur externen Evaluation der Tätigkeiten und Ressourcen eines Berufsbildungsanbieters durch einen qualifizierten und erfahrenen Experten, um dessen Leistungen anhand festgelegter Normen und Kriterien zu bewerten.

Anmerkung: Üblicherweise ist die Inspektion durch einzelstaatliche Rechtsvorschriften geregelt.

Quelle: Cedefop.

inspection d'un prestataire d'EFP

Méthode d'évaluation externe des activités et ressources d'un prestataire d'EFP par un professionnel, en vue d'évaluer sa performance à l'aune de normes et critères prédéfinis.

Note: l'inspection est généralement régie par des dispositions statutaires nationales.

Source: Cedefop.

inspekce poskytovatelů OVP

Metoda externí evaluace činností a zdrojů poskytovatele OVP kvalifikovaným a zkušeným odborníkem, který hodnotí, zda výkon odpovídá předem stanoveným standardům a kritériím.

Poznámka: inspekce je zpravidla regulována celostátními právními předpisy.

69

International Organisation for Standardisation (ISO)

Global network that identifies what international standards are required by business, government and society, and develops them in partnership with sectors that will put them to use, adopts them by transparent procedures based on national input and delivers them to be implemented worldwide. ISO standards specify the requirements for state-of-the-art products, services, processes, materials and systems, and for good conformity assessment, managerial and organizational practice.

Source: EIPA, 2006.

Internationale Organisation für Normung (ISO)

Globales Netzwerk, das den Bedarf an internationalen Normen seitens der Wirtschaft, der Regierungen und der Gesellschaft erhebt, diese partnerschaftlich mit den betroffenen Sektoren entwickelt, sie in transparenten Verfahren, in welche die nationalen Beiträge einfließen, für verbindlich erklärt und sie zur weltweiten Umsetzung freigibt. ISO-Normen spezifizieren die Erfordernisse für modernste, dem letzten Stand der Technik entsprechende Produkte, Dienstleistungen, Materialien und Systeme, sowie für die Beurteilung der Einhaltung der Normen, für die Praxis der Unternehmensführung und die Organisation.

Quelle: EIPA, 2006.

Organisation internationale de normalisation (ISO)

Réseau mondial qui identifie les normes internationales requises par les entreprises, les administrations et la société, qui les développe en partenariat avec les secteurs appelés à les appliquer, qui les adopte en suivant des procédures transparentes fondées sur la consultation des partenaires sociaux et les publie en vue de leur

application dans le monde entier. Les normes ISO définissent les exigences requises pour les produits, services, processus, matériaux et systèmes à la pointe de la technique et les bonnes pratiques en matière de contrôle de conformité, de management et d'organisation. Source: EIPA, 2006.

Mezinárodní organizace pro standardizaci (ISO)

Globální síť, která určuje, jaké mezinárodní standardy požadují podniky, vlády a společnost, a vytváří je v partnerství s odvětvími, která je budou používat, přijímá je transparentními procedurami založenými na národních vstupech a zveřejňuje je pro celosvětové uplatňování. Standardy ISO specifikují požadavky na moderní výrobky, služby, procesy, materiály a systémy, odpovídající současnému stavu techniky, na kontrolu dodržování standardů, manažerskou a organizační praxi.

Pramen: Cedefop. Glossary: Quality in education and training. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011, 232 p. ISBN 978-92-896-0740-4
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>



Evropský rámec e-kompetencí

Společný evropský rámec pro odborníky v IKT ve všech odvětvích – Evropský rámec e-kompetencí (e-CF) je referenčním rámcem pro 36 kompetencí v IKT. Rámec je mezinárodním nástrojem pro pracovníky v IKT, manažery lidských zdrojů, oblast vzdělávání a profesní přípravu (kurikula IKT), politické činitele, výzkumné pracovníky a další uživatele, kterým poskytuje společný jazyk pro technické termíny.

Po doporučeních evropského fóra e-dovedností (*European e-Skills Forum*) roce 2005 se členové pracovní skupiny věnované informatickým kompetencím dohodli, že národní aktéři v oboru IKT i zástupci evropského průmyslu IKT, pracovníci v oblasti lidských zdrojů i odborníci v IKT by měli zvážit vytvoření *Evropského rámce e-kompetencí*. Začátkem roku 2006 byl tento záměr s podporou Evropské komise uváděn v život zástupci organizací zabývajících se vytvářením národních rámců, zástupci několika velkých evropských podniků a nadace aplikovaného výzkumu. Po předběžném ujednání navrhli program práce na Evropském rámci e-kompetencí pod záštitou workshopu, který pořádal Evropský výbor pro normalizaci (*Comité européen de normalisation – CEN*)¹ o dovednostech v IKT. Rámec vytvářeli evropští experti v oblasti IKT a lidských zdrojů v kontextu workshopu o dovednostech v IKT (*ICT Skills*). Workshop poskytl diskusi a pracovní platformu pro národní i mezinárodní zástupce průmyslu IKT, veřejných a soukromých organizací odborného vzdělávání,

sociálních partnerů a jiných institucí. Tato snaha byla uvítána a uznána ve Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – *Elektronické dovednosti pro 21. století: podporovat růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost ze září 2007*².

Verze 1.0 Evropského rámce e-kompetencí byla publikována v roce 2008. Verze 2.0 vyšla v roce 2010 v edici Workshopové dohody CEN (*CEN Workshop Agreements – CWA*) a brala v úvahu zkušenosti s prvními aplikacemi rámce a zpětnou vazbu od lidí zúčastněných v IKT v Evropě.

Kromě aktualizace popisu kompetencí v celém rámci byly přidány čtyři nové kompetence. Dimenze 4 byla navíc upřesněna – příklady znalostí a dovedností se vztahují k e-kompetencím v dimenzi 2. Tyto příklady znalostí a dovedností mají přidávat hodnotu a kontext, nejsou však vyčerpávající.

Evropský rámec e-kompetencí je sestaven ze čtyř dimenzí. Tyto dimenze odrážejí různé úrovně poža-

давků podnikového plánování a plánování lidských zdrojů a popisy obvyklých zaměstnání a povolání:

Dimenze 1: Pět oblastí e-kompetencí odvozených od procesu povolání v IKT: plánovat, vytvářet, používat, umožňovat, řídit.

Dimenze 2: Soubor 36 identifikovaných referenčních e-kompetencí pro každou oblast s popisem každé kompetence.

Dimenze 3: Úrovně zvládnutí každé e-kompetence poskytují specifikace evropské referenční úrovně na úrovních od e-1

do e-5, které se vztahují k úrovním 3 až 8 Evropského rámce kvalifikací (EQF).

Dimenze 4: Příklady znalostí a dovedností, které se vztahují k e-kompetencím v dimenzi 2. Poskytují přidanou hodnotu a kontext, nejsou však vyčerpávající.

Příklady ze 4. dimenze jsme nepřekládali, protože jsou velmi rozsáhlé a specifické.

Evropský rámec e-kompetencí 2.0 – přehled (česky, anglicky, francouzsky, německy)

Dimenze 1	Dimenze 2	Dimenze 3 e-				
		1	2	3	4	5
A. PLÁNOVAT; PLAN; PLANEN; PLANIFIER						
1. Strategické uspořádání povolání v IKT; IS and Business Strategy Alignment; Informatique et alignement stratégique métier; Ausrichtung ITK ³ Geschäftsstrategie						
2. Řízení na úrovni služeb; Service Level Management; Gestion des niveaux de service; Dienstleistungsmanagement						
3. Vytváření plánu činnosti; Business Plan Development; Développement du plan d'activités; Entwicklung von Geschäftsplänen						
4. Plánování produktu či projektu; Product or Project Planning; Planification des produits ou des projets; Produkt- oder Projektplanung						
5. Návrh struktury; Architecture Design; Conception de l'architecture; Architekturspezifikation						
6. Návrh aplikace; Application Design; Conception des applications; Anwendungsspezifikation						
7. Sledování technologie; Technology Watching; Veille technologique; Trendschau Technologie und Innovation						
8. Udržitelný rozvoj; Sustainable Development; Développement durable; Nachhaltige Entwicklung						
B. VYTVÁŘET; BUILD; ERSTELLEN; DEVELOPPER						
1. Návrh a vývoj; Design and Development; Conception et développement; Design und Entwicklung						
2. Integrace systémů; Systems Integration; Intégration des systèmes; Systemintegration						
3. Testování; Testing; Tests; Testen						
4. Rozvinutí řešení; Solution Deployment; Déploiement de la solution; Lösungsimplementierung						
5. Vypracování dokumentace; Documentation Production; Production de la documentation; Erstellen von Dokumentationen						
C. POUŽÍVAT; RUN; DURCHFÜHREN; UTILISER						
1. Podpora uživatelů; User Support; Support utilisateur; Anwenderbetreuung						
2. Podpora při změnách; Change Support; Support des changements; Veränderungsunterstützung						
3. Poskytování servisu; Service Delivery; Livraison de Services; Service-Administration						
4. Zvládání problémů; Problem Management; Gestion des problèmes; Problemmanagement						
D. UMOŽŇOVAT; ENABLE; ERMÖGLICHEN; FACILITER						
1. Vytvoření strategie zabezpečení informací; Information Security Strategy Development; Développement de la stratégie pour la sécurité de l'information; Entwicklung von Informationssicherheitsstrategien						
2. Vytvoření strategie pro kvalitu IKT; ICT Quality Strategy Development; Développement de la stratégie pour la qualité informatique; Entwicklung von ITK-Qualitätsstrategien						
3. Vzdělávací opatření; Education and Training Provision; Prestation de services de formation; Bestimmung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen						
4. Nákup; Purchasing; Achats; Beschaffung						
5. Vypracování nabídek; Sales Proposal Development; Développement des propositions; Angebotserstellung						
6. Řízení prodejních kanálů; Channel Management; Gestion des canaux de vente; Steuerung von Vertriebskanälen						
7. Management prodeje; Sales Management; Gestion des ventes; Vertriebsmanagement						
8. Management smluv; Contract Management; Gestion des contrats; Vertragsmanagement						
9. Rozvoj zaměstnanců; Personnel Development; Développement du personnel; Personalentwicklung						
10. Informační a znalostní management; Information and Knowledge Management; Gestion de l'information de la connaissance; Informations- und Wissensmanagement						
E. ŘÍDIT; MANAGE; STEUERN; GERER						
1. Prognózování; Forecast Development; Développement prévisionnel; Prognoseerstellung						
2. Management projektů a portfolia projektů; Project and Portfolio Management; Gestion de projets et du portefeuille de projets; Projekt- und Portfoliomanagement						
3. Management rizika; Risk Management; Gestion des risques; Risikomanagement						
4. Management vztahů s klienty; Relationship Management; Gestion de la relation client; Management von Geschäftsbeziehungen						
5. Optimalizace procesů; Process Improvement; Amélioration des processus; Prozessoptimierung						
6. Management kvality IKT; ICT Quality Management; Gestion de la qualité informatique; ITK Qualitätsmanagement						
7. Management změn obchodního procesu; Business Change Management; Gestion des changements métier; Management von Geschäftsprozessveränderungen						
8. Management bezpečnosti IKT; Information Security Management; Gestion de la sécurité de l'information; ITK Sicherheitsmanagement						
9. Vedení IT; IT Governance; Gouvernance informatique; IT Governance						

AK

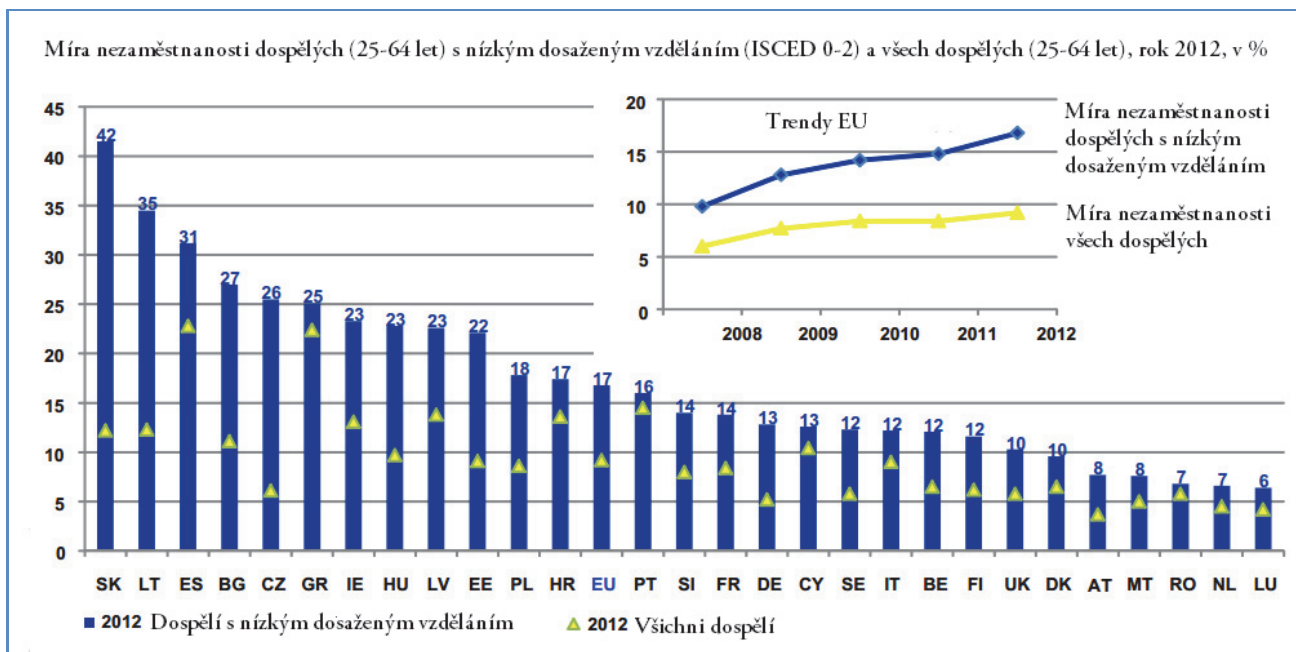
¹ Anglicky European Committee for Standardization, německy Euro-päisches Komitee für Normung. (V publikaci je nesprávně uvedeno Centre européen de normalisation.) <http://www.cen.eu/cen/pages/default.aspx>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0496:FIN:CS:PDF>

³ V německém textu je místo obvyklé zkratky IKT (Informations- und Kommunikations-Technologie) použita zkratka ITK (Informations-technik und Telekommunikation) <http://www.abkuerzungen.org/uebersicht.html>

Návrat k učení, návrat k práci

Jak pomoci dospělým s nízkou kvalifikací z nezaměstnanosti? Političtí činitelé se od roku 2008 z pochopitelných důvodů nejvíce zabývají nárůstem nezaměstnanosti mladých lidí. Krize však citelně zasáhla i dospělé lidi s nízkou kvalifikací, jejichž míra nezaměstnanosti je v celé Evropě nejvyšší. Nedávno zveřejněná zpráva Cedefopu potvrzuje, že programy profesní přípravy na pracovišti se mohou zaměřit na specifické potřeby této skupiny za předpokladu, že jsou správně navrženy.



Má-li Evropa snížit chudobu a dosáhnout 75% zaměstnanosti, musí všechny země pomáhat lidem v tom, aby si aktualizovali, zvýšili či doplnili své způsobilosti. V rámci ročního cyklu koordinace politiky, známého jako evropský semestr, který koordinuje postup k cílům strategie Evropa 2020, dostaly některé země doporučení, aby zavedly opatření, která se zaměřují na dlouhodobě nezaměstnané a na pracovníky s nízkou kvalifikací. Mezi ně patří Dánsko („přijmout další kroky ke zlepšení zaměstnatelnosti lidí pohybujících se na okraji trhu práce včetně imigrantů, dlouhodobě nezaměstnaných a lidí s nízkou kvalifikací“), Estonsko („posílit aktivizační opatření k usnadnění návratu dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce“), a Španělsko („posílit efektivnost přeškolených programů profesní přípravy pro starší pracovníky a pracovníky s nízkou kvalifikací“).

Problém ovlivňující celou Evropu

Dospělí s nízkou kvalifikací, tj. lidé ve věku 25 až 64 let se základním vzděláním (ISCED 2) zažívají od roku 2008 vyšší nárůst nezaměstnanosti než ostatní kvalifikované skupiny. Jejich podíl na pracovních silách klesá, v absolutních číslech však tvoří velkou skupinu v současnosti čítající 70,7 milionu lidí. Graf ukazuje míru nezaměstnanosti ekonomicky aktivních dospělých s nízkou kvalifikací a všech dospělých v roce 2012.

Dospělí s nízkou kvalifikací čelí zvláštním překážkám

- Jak ukázala práce Cedefopu o kompetencích, většina zaměstnání – včetně těch, která jsou kvalifikována jako základní – vyžaduje vyšší způsobilosti nebo komplexnější kompetence.
- Dospělí s nízkou kvalifikací se většinou nepouštějí do dalšího vzdělávání nebo profesní přípravy. V roce 2012 se celoživotního vzdělávání účastnilo 3,9 % všech dospělých s nízkou kvalifikací ve srovnání s průměrnými 9 % (u středně kvalifikovaných dospělých tento podíl vzrostl na 7,7 %; u absolventů terciárního vzdělávání na 16 %).
- Dospělým s nízkou kvalifikací často nechybí jen specifické dovednosti vztahující se k zaměstnání, ale také klíčové kompetence, které se uplatňují ve většině zaměstnání. Mezi ně patří: počítání, čtení, psaní, znalost práce s počítačem, komunikační dovednosti a rovněž postoje k práci a jednání na pracovišti.
- Předpoklady při přijímání – zaměstnavatelé často spojují formální kvalifikace s připraveností k práci. V podmínkách vysoké nezaměstnanosti mohou dávat přednost nadbytečně kvalifikovaným uchazečům, čímž se trh práce stává ještě nehostinnějším pro lidi s nízkou kvalifikací.

- Mezery v informacích – pro dospělé s nízkou kvalifikací je často obtížné získat informace o volných místech nejen proto, že zaměstnavatelé investují méně času a peněz do získávání těchto zaměstnanců. Veřejné služby zaměstnanosti, kterých využívá 50 % nezaměstnaných, se na tento problém dostatečně nezaměřují; ve většině zemí jejich pomoci využívá mnohem méně lidí s vyšší kvalifikací.
- Styl učení – podle definice opouštějí lidé s nízkou kvalifikací školu dříve. Někteří využívají velké nabídky pracovních míst v daném regionu, jiní mají negativní zkušenosti se školním vzděláváním. Pro většinu z nich bývá obtížné vrátit se později do školního vzdělávání.
- Tlak trhu práce – za současné hospodářské krize čelí lidé s nízkou kvalifikací konkurenci kvalifikovanějších nezaměstnaných jak o pracovní místa, tak o příležitosti v dalším vzdělávání.

Učení se prací – co to je a jak může pomoci¹

Programy učení se prací probíhají buď na skutečném pracovišti, nebo v simulovaném pracovním prostředí v rámci programu profesní přípravy. Mohou kombinovat vzdělávání ve vzdělávací instituci s praxí v podniku. U programů specificky zaměřených na dospělé s nízkou kvalifikací přispívá k úspěchu několik faktorů:

- poskytují důkladné počáteční ohodnocení pracovní připravenosti účastníků (chování na pracovišti a vzdělávací potřeby) včetně validace výsledků předchozího učení a nabízejí další profesní poradenství. Zviditelnění znalostí, dovedností a kompetencí lidí může zvýšit jejich sebehodnocení a dát jim stimul pro další vzdělávání;
- představují příjemnější učební prostředí pro lidi, kteří odešli ze školy dříve, a návrat do školní třídy by jim nevyhovoval;
- nabízejí individuální vzdělávací plány, vzdělávání přizpůsobené na míru podle profilu a potřeb účastníka;
- zaměřují se jak na klíčové kompetence důležité pro zaměstnání všeobecně, tak na znalosti specifické pro dané povolání. Získání pracovní zkušenosti také znamená, že se lidé integrují do chování a norem na pracovišti, což je zvláště důležité pro zaměstnavatele;
- ustavují vztahy důvěry mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli, které fungují ve prospěch učících se;

Integrační dílny a pracoviště (*ateliers et chantiers d'insertion* – ACI) prvek francouzské „integrace prací“ (*insertion par l'économique*) poskytuje vhled do toho, jak mohou být pracovní úkoly použity k rozvíjení klíčových kompetencí. Například sekání trávníku může pomoci ke zlepšení matematických dovedností tím, že praktikant vypočítá plochu trávníku a namíchá palivo ve vhodném poměru.

- úzké spojení s pracovištěm zajišťuje postupný přechod z profesní přípravy do práce – účastníci získají přístup k potenciálním zaměstnavatelům, jimž mohou předvést své schopnosti;
- pomáhají lidem rozvíjet praktické dovednosti potřebné při hledání zaměstnání (přijímací pohovory, životopisy atd.) a mohou poskytnout další praktickou pomoc při samotném hledání práce;
- poskytují podporu při řešení praktických problémů, např. péči o dítě;
- certifikují dosažené výsledky – uchazeči o zaměstnání mohou prokázat, že získali nové dovednosti.

Úvahy pro politické činitele

Učení se prací může pomoci vyhnout se problémům, s nimiž se střetávají nezaměstnaní dospělí s nízkou kvalifikací, hlavně díky holistickému přístupu, který nejlepší z těchto programů používají. Dalším rozvíjením nebo podporováním takových programů se mohou političtí činitelé zaměřit na nevýhody, kterým lidé s nízkou kvalifikací na trhu práce čelí.

V současné době jsou pro dospělé hledající práci dostupné jen některé programy systematicky rozvíjející klíčové kompetence. Příkladem mohou být integrační dílny a pracoviště (ACI) ve Francii, opatření pro aktivaci a reintegraci do trhu práce v Německu a základní profesní vzdělávání pro dospělé v Dánsku.

Pro překonání předsudků při přijímání by programy měly uznávat předchozí učení a validovat dosažené výsledky. Pro dospělé, kteří hledají práci, je obvykle obtížné poskytnout důkazy o dovednostech získaných pracovní praxí. Certifikáty a kvalifikace, které vyplývají z učení se prací, by měly být rovněž plně integrovány do národního rámce kvalifikací v dané zemi, přinejmenším jako neformálně získané kvalifikace. Tak budou lidé absolvující tyto programy moci později získat plnou profesní kvalifikaci, nebo pokračovat dále v profesní přípravě. Programy učení se prací mohou poskytnout účastníkům dobrou šanci uplatnit se na omezeném trhu práce, což zčásti závisí i na tom, že nabízejí formální uznávání dovedností, které předávají.

Švédský program profesního vzdělávání dospělých (*Yrke-vux*) se zaměřuje především na nezaměstnané s nízkou kvalifikací. Validuje účastníkům dříve získané znalosti a dovednosti a úspěšným absolventům programu uděluje plnou profesní kvalifikaci. Nizozemské vzdělávací středisko pro pracující zajišťuje, aby pracovníci bez diplomu mohli získat minimálně profesní certifikát a certifikát znalosti nizozemštiny.

Praktické překážky učení se nejlépe zdolávají v samotném vzdělávacím programu. To znamená, že programy

by se měly zaměřovat i na jiné problémy, které nezaměstnaní dospělí mají, např. na dojíždění, zdravotní péči a péči o dítě tak, jako to dělá program Odraslový můstek do zaměstnání (*Dobbantó*) v Maďarsku a francouzské integrační dílny a pracoviště (*ateliers et chantiers d'insertion* – ACI).

Veřejné služby zaměstnanosti by měly věnovat větší pozornost pracovníkům s nízkou kvalifikací a vést je k programům učení se práci, které odpovídají jejich potřebám. Poradenské programy v rámci těchto služeb by se měly zaměřovat také na specifické potřeby dospělých s nízkou kvalifikací². Integrační úloha poradenství má ve skutečnosti velký význam pro veřejné služby zaměstnanosti v tom, že přesně identifikuje potřeby a schopnosti lidí s nízkou kvalifikací a směřuje je k nejvhodnějším možnostem profesní přípravy.

Pro usměrňování a financování těchto možností je nezbytná spolupráce a zapojení podniků, odborových svazů a poskytovatelů profesní přípravy, ta by se proto měla odrážet ve formální struktuře, která může lépe koordinovat nabídku pracovních umístění a poptávku po nich. Tyto orgány by se mohly podílet o investice

do nabízených programů a pomáhat s jejich propagací u zaměstnavatelů, vzdělávacích institucí a dospělých s nízkou kvalifikací. Zejména zaměstnavatelé by si měli uvědomit prospěšnost vzdělávacích programů, aby byli ochotni na ně přispívat – zejména ti, kteří působí v nových odvětvích nebo v odvětvích s nedostatkem kvalifikovaných sil.

AK

¹ Viz mezinárodní konference na toto téma v BIBB – v rubrice *Zajímavé internetové adresy*, s. 16.

² *Usnesení Rady o obnoveném evropském programu pro vzdělávání dospělých*. Úř. věst. C 372, 20.12.2011, s. 1–6.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:cs:PDF>

Pramen:

Cedefop. Return to learning, return to work : helping low-qualified adults out of unemployment. Briefing note, September 2013. 4 p. Přeloženo s přihlédnutím k francouzské (Renouer avec la formation, renouer avec l'emploi : aider les adultes peu qualifiés à sortir du chômage) a německé (Rückkehr zum Lernen, Rückkehr ins Arbeitsleben Gering qualifizierte Erwachsene – Hilfe auf dem Weg aus der Arbeitslosigkeit).

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21952.aspx>

Standardy v profesní přípravě v Německu

Standardy v německé profesní přípravě jsou produktem právních a politických rámcových směrnic a dialogu mezi vědou, politikou a praxí. Přispívají k zajišťování a rozvoji kvality profesní přípravy.

Tvorba standardů v profesní přípravě

Učení (*Lehre*) a učební obory (*Lehrberufe*) se do roku 1969, kdy vstoupil v platnost první zákon o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG), řídily zákony z oblasti hospodářství. Vzdělávací politika se do té doby zabývala všeobecným vzděláváním a vysokými školami.

Princip profese a konsenzu jako ustavující prvky

BBiG a jeho aplikace spočívá na dvou ustavujících principech: profesní formovatelnosti práce a principu konsenzu.

Navzdory všem diskusím o erozi profesionálnosti (*Beruflichkeit*) je profesionálnost koncept spojující práci a vzdělávání. Vedle ekonomického významu profese jako pracovní schopnosti (*Arbeitsvermögen*) a profesní identity k zajišťování obživy se s profesí jako prostředkem zespolečenštění spojují další psychologické a emancipační dimenze, např. šance na rozvoj osobnosti, sociální orientaci, postavení a status či získávání právních nároků ve vzdělávacím a sociálním systému.

BBiG zdůrazňuje vztah k profesi a vidí cíl profesní přípravy v používání dovedností profesního jednání

(*berufliche Handlungstätigkeit*) pro vykonávání kvalifikované profesní činnosti v měnícím se světě práce. Má umožnit získávání potřebné profesní zkušenosti.

BBiG existující díky konsenzu velké koalice křesťanských a sociálních demokratů, určuje spolupůsobení zaměstnavatelů, odborů, komor a státních úřadů. Na spolkové úrovni zákon legitimizuje právo odborů na spoluúčast, a tím vytváří hlavní základ pro řízení duálního systému profesní přípravy zaměřené na konsenzus mezi státem a sociálními partnery.

Německý spolkový sněm (2005) v rámci reformy BBiG potvrdil princip konsenzu a poukázal na jeho význam pro přijímání učebních oborů blízkých praxi. Princip konsenzu zajišťuje, pokud možno shodným vypracováním národních vzdělávacích standardů sociálními partnery a spolkovou vládou a dosažením shody se spolkovými zeměmi, sblížení trhu práce a vzdělávání a transparentnost učebních oborů a jejich široké přijetí v hospodářské sféře.

Standardy mezi normováním a flexibilitou

Od prvních systematických prací na tvorbě učebních oborů a sjednocení označení profesí, přes směrnice

Německého výboru pro technické školství (*Deutscher Ausschuss für technisches Schulwesen – DATSCH*), založeného v roce 1908, které se týkaly možností plánování vzdělávání, délky vzdělávání, úrovně vzdělávání, rozsahu získávaných dovedností a znalostí, závěrečné zkoušky a získání profesní zkušenosti, až k prvnímu BBiG vedla dlouhá cesta. BBiG z roku 1969 poprvé stanovil národní minimální standardy pro zajištění kvality profesní přípravy. Zde jsou uvedeny učební řády a cíl vzdělávání, jímž je způsobilost k profesnímu jednání. Učební řády obsahují popis oboru, dobu vzdělávání, dovednosti, znalosti a způsobilosti, které si mají učni osvojit, zkušební požadavky a minimální požadavky na věcné a časové rozvržení. Na jejich zpracovávání a sladování se pod vedením Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) podílí Spolek, spolkové země a zástupci zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací. Rámcové učební plány Spolku orientované od 80. let na kompetence profesního jednání a školní rámcové učební plány orientované podle koncepce učebního pole jsou důležitými standardy pro zajišťování kvality.

BBiG kromě stanovení řádů profesní přípravy, dalšího vzdělávání a rekvalifikace řídí organizaci a dohled nad vzděláváním až po zajišťování odborné způsobilosti mistrů odborné výchovy a učebních podniků. Tím byly vytvořeny národní standardy, které získávají větší význam i v rámci mezinárodní spolupráce.

Německý spolkový sněm ve svém rozhodnutí o zákonu o reformě odborného vzdělávání z 27. ledna 2005 zdůrazňuje význam zajišťování a rozvoje kvality profesní přípravy. Tento apel zákonodárce – bezprostředně po schválení jím stanoveného standardu reformovaného BBiG – je pozoruhodný tím, že poukazuje na neřešitelné dilema každé standardizace. Standardizace se vždy pohybuje mezi póly *diferencování a sjednocování, regulování a deregulování, flexibility a normování*.

Zákon udává pouze rámec a formuluje minimální standardy, jejichž další interpretace a konkretizace je na uvážení zúčastněných aktérů, jejichž spolupůsobení je v zákoně výslovně označeno za žádoucí. Hlavní výbor BIBB, v němž je paritně zastoupen Spolek, spolkové země, zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců, tzv. *parlament profesní přípravy*, má naslouchat otázkám a usnášet se na doporučeních k jednotnému používání zákona. Uspořádání za účasti aktérů podle schválených postupů a nařízení se tak samo stalo nástrojem standardizace v profesní přípravě.

Profesní příprava sjednocuje cíle politiky vzdělávání, hospodářství a trhu práce a pedagogiky profesní přípravy a podléhá velkému počtu konkurujících si zájmů. Je klasickým polem organizace, formování a komunikace skupinových zájmů a komunikace mezi zú-

částněnými skupinami. Prostor pro jednání určený zákonnými rámcovými podmínkami a minimálními standardy je nutný k tomu, aby se organizace mohly ujmout svých zprostředkovatelských funkcí mezi státem a společností a zájmy jednotlivých skupin se mohly uspořádat a slučovat. Tyto otevřené úpravy předpokládají, že konkretizace a evaluace standardů v rámci zajišťování kvality potřebuje kontinuální vědeckou práci na základech pro rozhodování tak, aby zúčastnění aktéři mohli reagovat na aktuální politický, demografický nebo mezinárodní vývoj.

Konstrukce profesí v konfliktní oblasti vědy a praxe

Německý model profesní přípravy spočívající na profesním principu, zákonných minimálních standardech a podílnické struktuře orientované na konsenzus potřebuje neustálé vyvažování silového trojúhelníku mezi politikou, vědou a praxí. Při komunikaci mezi vědou, politikou a praxí je BIBB přisouzena zvláštní role. Spojováním úkolů z výzkumu, organizace a poradenství s podílnickou strukturou formulovanou zákonem představuje BIBB platformu pro spojení výzkumu profesní přípravy a dialogu o profesní přípravě mezi zúčastněnými stranami.

V pozičním dokumentu k Chápání role BIBB při práci na učebních řádech (*Rollenverständnis des BIBB in der Ordnungsarbeit*), který v roce 2012 BIBB předložil, jsou popsány funkce a úkoly v procesu vytváření nových učebních řádů a různé role, které BIBB vykonává v rámci výzkumné, vývojové a poradenské práce. Výzkum, vývoj a poradenství při tvorbě nových řádů obsahuje:

- tvorbu profilů činností a kvalitativních požadavků,
- zkoumání struktury, formy a přiřazování profesí,
- uplatňování nařízení v podnicích, profesních školách a u zkoušek,
- přihlížení k mezinárodním požadavkům,
- vývoj vzdělávání a zaměstnanosti s ohledem na zhodnotitelnost profesně získaných kvalifikací.

V konfliktní oblasti cílů politiky vzdělávání, hospodářství a trhu práce a zájmů zúčastněných aktérů poskytuje výzkum BIBB zabývající se učebními řády základ pro rozhodování v otázkách týkajících se profesí, kvalifikací, struktur a zkoušek. Tím přispívá k systematickému rozvoji standardů a k zajišťování kvality.

Při uplatňování standardů není neřešitelné dilema mezi normováním a flexibilitou výrazné. Standardy pro utváření učebních plánů je třeba stále revidovat a dále utvářet, jak ukazuje příklad zavedení standardu pro pozice profilů povolání v ochraně životního prostředí a zdraví ve všech učebních plánech. Standardy musejí být dostatečně flexibilní, aby umožňovaly utváření profesí.

Příkladem jsou profese v laboratořích, médiích a IT, v nichž byly nové struktury koncipovány jako volitelné kvalifikace, odvětvové koncepty, základní a odborné kvalifikace apod., a které přispěly ke standardizaci.

Výzkum a vývoj v BIBB vztahující se k řádům

Výzkum a vývoj má přispět k vytvoření rozhodovacích základů pro standardy a k zajišťování kvality v profesní přípravě. BIBB tak ovlivňuje tvorbu národních standardů v profesní přípravě. Současné projekty se zabývají strukturováním učebních oborů, utvářením zkoušek na základě kompetencí a zařazováním oborů do Německého rámce kvalifikací, nebo základy a dalším rozvojem obchodních učebních oborů a oborů dalšího vzdělávání. Jako příklad lze uvést dva projekty:

- *Společné jevy a rozdíly v obchodních učebních oborech a oborech dalšího vzdělávání;*
- *Strukturování uznaných učebních oborů v duálním systému.*

Výhled

Na základě současných úkolů politiky vzdělávání lze identifikovat další důležitá témata výzkumu vztahujícího se k učebním řádům, například:

- standardy pro učební plány na bázi kompetencí v rámci uplatňování Německého rámce kvalifikací;

- horizontální a vertikální spojení vzdělávání a dalšího vzdělávání, mj. ve vztahu k demografickému vývoji a mezinárodním úkolům;

- vytváření standardů pro obory dalšího vzdělávání.

Se zákonnými jednotnými minimálními standardy, zaměřenými na dovednost profesního jednání, s učebními řády pro vzdělávání a další vzdělávání spočívajícími na kritériích vstupu a výstupu a s praxí v učení orientovanou na obchodní a pracovní procesy má profesní příprava obsáhlý a propracovaný koncept standardů. Kontinuální další vytváření standardů na základě výzkumu a komunikace v politice a praxi profesní přípravy je trvalým úkolem BIBB v součinnosti s aktéry z politiky vzdělávání (sociálními partnery, Spolkem a spolkovými zeměmi) tak, aby se zajišťovala a dále rozvíjela kvalita profesní přípravy.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Brötz, Rainer und Schwarz, Henrik. Standards in der Berufsbildung durch Forschung und Praxisdialog. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2013, Nr. 2, S. 20-23.

Podobným tématem se zabýval i tento článek Zpravodaje: Vzdělávací standardy v duálním systému, 10/2007, s. 4-6.

Německý rámec kvalifikací

V prosinci 2012 se zástupci Spolku, spolkových zemí, sociálních partnerů a podniků dohodli na zařazení prvních hlavních kvalifikací do osmi úrovní Německého rámce kvalifikací. Tím učinili důležitý krok na cestě k rovnocennosti všeobecného a odborného vzdělání. Debata o rovnocennosti má v německé vzdělávací politice tradici.

Rovnocennost – aktuální cíl vzdělávací politiky

Rovnocennost profesní přípravy s všeobecným a vysokoškolským vzděláním je aktuálním cílem vzdělávací politiky. Tento vývoj je posilován individualizací plánování života, profese a kariéry žáků, učňů a odborných sil. Ve vztahu k demografické změně získává na významu flexibilnější vzdělávání, vyžadující snadnější přechody mezi jednotlivými oblastmi vzdělávání.

Zařazení hlavních kvalifikací do osmi úrovní Německého rámce kvalifikací (*Deutscher Qualifikationsrahmen* – DQR) bylo prvním krokem. U kvalifikací z profesní přípravy bylo rozhodnuto, že dvouleté učební obory, které se řídí zákonem o odborném vzdělávání (*Berufsbildungsgesetz* – BBiG), popř. Řemeslnickým řádem (*Handwerksordnung* – HwO), jsou zařazeny na 3. úroveň DQR, tříleté a tří a půlleté učební obory, které se řídí podle BBiG a HwO, jsou zařazeny na

4. úroveň. Zdravotnické profese nebyly zpočátku zařazeny vzhledem ke směrnici o profesní akreditaci.

Dále bylo dohodnuto, že všeobecnou zralost pro studium na vysoké škole lze získat absolvováním základního odborného vzdělání. Od konkrétního zařazení maturity (*Abitur*) se zatím upustilo, protože mezi předními zástupci panovaly rozdílné názory. K rozhodnutí by mělo dojít za pět let na základě posouzení učebních plánů a vzdělávacích standardů orientovaných na kompetence.

Kvalifikace odborného (kariérního) dalšího vzdělávání byly zařazeny na 5. úroveň (např. servisní technik nákladních vozů), na 6. úroveň (řemeslnický mistr, ekonom), a na 7. úroveň (strategický odborník v IT). Kromě toho bylo v pracovním kruhu DQR dohodnuto, že 5. až 7. úroveň je třeba doložit kvalifikacemi odborného (kariérního) dalšího vzdělávání (např. pod-

nikový ekonom se zkouškou podle HwO, podnikový ekonom podle BBiG).

Rovnocennému zařazení mistrovských kvalifikací a bakalářského titulu na 6. úroveň se při vytváření rovnocennosti mezi odborným a vysokoškolským vzděláním přikládá velký význam. Lze tak dosáhnout profesního a sociálního vzestupu a osobního rozvoje a dalšího růstu v zaměstnaneckém systému dvěma způsoby – kariérní dráhy se mohou utvářet individuálněji, mnohotvárněji a – to je úkol pro budoucnost – flexibilněji v obou oblastech vzdělávání.

Co je to rovnocennost?

Zdá se, že termín rovnocennost není v diskusi o DQR vždy přesně používán. Je třeba rozlišovat rovnocennost a jednotnost. U rovnocenných kvalifikací jsou učební výsledky rovnocenné, nikoliv identické. Učební výsledky v profesní přípravě se liší od výsledků ve vysokoškolském vzdělávání, protože oba druhy vzdělávání mají různé cíle.

Mezi odborným a vysokoškolským vzděláváním existuje jen velmi malé propojení: Kvalifikace, které byly získány v jedné z obou oblastí, lze jen s obtížemi přijmout a uznat v druhé oblasti. Při přechodech z jednoho druhu vzdělávání do druhého pak často dochází k duplicitě – jednou naučené se učí znovu a doba vzdělávání se tím prodlužuje.

Hodnota závěrečné zkoušky se měří podle možností, hranic a podmínek v pokračujícím vzdělávacím a zaměstnaneckém systému (spojeným s profesním a sociálním postupem). Z pohledu profesní přípravy jde především o přístup do vysokoškolského systému. Požaduje se rovnocennost profesních absolutorí s maturitou (*Abitur*) nebo se zralostí pro odbornou vysokou školu (*Fachhochschule*) pokud jde o oprávnění ke studiu na univerzitách a na odborných vysokých školách.

Lze trvat na tom, že s rovnocenností profesního, všeobecného a vysokoškolského vzdělání je primárně spojován cíl prostupnosti při přechodech mezi těmito třemi vzdělávacími oblastmi. Prostupnost je z hlediska profesní přípravy považována za zjednodušení:

- přístupu na vysokou školu pro osoby, které získaly kvalifikace cestou profesní přípravy,
- započítávání již získaných profesních kvalifikací k jednotlivým vysokoškolským studijním oborům,
- utváření kurikulárních, didakticko-metodických a organizačních aspektů pro přijímání osob s profesními kvalifikacemi do studijních oborů a pro jejich úspěšné absolvování.

Historické pozadí a milníky debaty o rovnocennosti

Historické kořeny stále aktuální debaty o rovnocennosti spočívají ve velmi nízkém hodnocení profesní pří-

pravy v antice. Tělesná práce měla v té době jen malou cenu, a tak byla vyhrazena znevýhodněným skupinám obyvatel.

Diskuse o striktním rozlišování obou vzdělávacích oblastí zintenzívněla v rámci reformy vzdělávání spojované s Wilhelmem von Humboldtem. Humboldt se zasazoval o to, aby se v kurikulu školy ke všeobecnému vzdělávání přihlíželo komplexně a individuální vzdělávací proces se příliš brzy neorientoval na zhodnotitelnost na trhu práce. Pro podceňování profesní přípravy se však Humboldt nevyslovil. První vyšší ocenění odborného vzdělávání vůči všeobecnému je spojeno s Eduardem Sprangerem. Ten v roce 1923 vyslovil názor, že cesta k vyššímu všeobecnému vzdělání vede přes profesi a jen přes profesi. Se Sprangerovým kulturně pedagogickým pojetím je spojen záměr větší oprávněnosti profesní školy. Další krok ve vyšším oceňování profesní přípravy učinil Herwig Blankertz. Pokud jde o významnost, nerozlišoval mezi vzděláváním všeobecným a odborným. Podle Blankertze (1963) vzdělávání vždy probíhá v konkrétním předmětu individuální životní situace. Tento předmět může být zařazen jak do profesního, tak mimoprofesionálního kontextu.

V době velkých reforem vzdělávání koncem 60. a začátkem 70. let se debata o poměru všeobecného a odborného vzdělávání opět rozvinula a v následujících letech zůstala stálým tématem diskusí o politice vzdělávání.

Německá vzdělávací rada (1970): V základních návrzích týkajících se rozvoje/reformování vzdělávacího systému v Německu, které byly vytvořeny v rámci Německé vzdělávací rady (začátkem 70. let) se mj. poukazovalo na nutnost rovnocennosti odborného a všeobecného vzdělání. Tato nutnost se odůvodňovala v té době významnou společensko-politickou zásadou rovnosti šancí.

Vzrůstající význam dalšího vzdělávání (70. léta): Na základě zavedení zákona o podpoře práce v roce 1969 (*Arbeitsförderungsgesetz* – AFG, dnes *Sozialgesetzbuch III*) se počítalo se značnými prostředky pro nabídky odborného dalšího vzdělávání. Poté zintenzívněla diskuse o vzrůstajícím významu možností individuálního rozvoje cestou profesní přípravy.

Klíčové kvalifikace podle Mertense (80. léta): Pojetí klíčových kvalifikací Dietera Mertense, tehdejšího ředitele Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* – IAB), vyvolalo diskusi o dalším vývoji orientovaném na jednání na didaktické a kurikulární úrovni a na úrovni politiky vzdělávání. Se svou kvalifikační hypotézou, která byla koncipována vícedimenzionálně, spojil podle

tradice výše uvedených pedagogických vědců souvislost profesního zhodnocování s individuálním rozvojem osobnosti. Vytvořil vztah subjektu a objektu integrací vzdělávání pro výdělečnou práci, podíl na životě společnosti a individuální rozvoj.

Doporučení hlavního výboru BIBB (80. léta): V doporučení z 10. května 1984 se hlavní výbor BIBB vyslovil pro uznávání rovnocennosti odborného a všeobecného vzdělání. V doporučení požaduje, aby úspěšná závěrečná zkouška v uznávaném učebním oboru otevírala přístup ke školním a odborným studijním oborům a životním dráhám, které tradičně předpokládají ukončené střední všeobecné vzdělání. Spolkové vládě doporučuje, aby se u spolkových zemí zasazovala o stejné postavení závěrečné zkoušky v uznávaném nejméně dvouletém učebním oboru a ukončeného prostředního (*mittlere*) všeobecného vzdělání – ISCED 2. Hlavní výbor ve svém doporučení zastává názor, že úpravou stejného postavení je absolventům zkoušek z odborného dalšího vzdělávání podle BBiG a HwO (např. řemeslnický a průmyslový mistr a odpovídající obchodní absolutoria) třeba otevřít přístup do oblasti odborných vysokých škol.

Požadavek svazů a hospodářské sféry (1992): Začátkem 90. let téma rovnocennosti získává na významu i pro hospodářské svazy. Speciálně otázka zvýšení hodnoty profesní přípravy prisouzením doplňkových oprávnění a s tím spojených možností přístupu je jádrem diskuse o rovnocennosti. Hlavním požadavkem hospodářských svazů je, že na základě stavu vysoké výkonnosti duálního systému musí být přístup na vysokou školu dosažitelný i kvalifikovanou profesní přípravou. Kdo se ve své profesi výjimečně osvědčil a dále se vzdělával, tomu se má umožnit studium bez dodatečného získávání formálních a školních absolutorii.

Odbory si po léta stěžují, že význam profesní přípravy není ve srovnání s vysokoškolským vzděláváním dostatečně oceňován. Profesní příprava je od vysokoškolského vzdělávání oddělena. Přestup z jedné strany na druhou je v obou směrech netransparentní a pro mnohé nepřekonatelný. Vzdělávací systém poskytuje místo možností individuálního rozvoje a formování způsobů vzdělávání samostatně stojící pilíře bez propojení.

Usnesení stálé Konference ministrů kultu – KMK (2009): Podle usnesení KMK z března 2009 se spolkové země zavázaly, že všem profesně kvalifikovaným po třech letech profesní činnosti poskytnou právo ucházet se o studium na vysoké škole a zúčastnit se výběrového řízení. Ten, kdo má mistrovskou zkoušku či rovnocennou kvalifikaci, by měl získat všeobecné oprávnění k přístupu na vysokou školu. Usnesení je zakotveno ve všech vysokoškolských zákonech spolkových zemí

téměř v plném znění. Počet nových studentů s profesní kvalifikací bez maturity se sice v letech 2007–2010 více než zdvojnásobil, jejich podíl však stále činí přibližně dvě procenta. Vysoké školy mluví o deficitech v kvalifikacích u studentů s profesní kvalifikací, které vyžadují vytvořit zvláštní mosty ke studiu a další prostředky. Zásadní skepse zčásti panuje u započítávání profesně získaných kompetencí ke studijním oborům.

Rovnocennost – požadavky pro budoucí jednání

Podíváme-li se na dosud dosažené cíle, zdá se, že rovnocennost se zlepšila přinejmenším ve zjednodušeném přístupu na vysokou školu. Rozvojové projekty iniciativy ANKOM (*Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge* – započítávání profesních kompetencí do vysokoškolského studia) představují první krok v konkrétní úpravě započítávání. Aspekt kurikulární, didakticko-metodické a organizační koncepce nabídek studia i odborného dalšího vzdělávání je významnější. V rámci diskusí o DQR a srovnatelnosti všeobecných, profesních a vysokoškolských kvalifikací lze zjistit, že např. kurikula vysokoškolské a profesní oblasti jsou utvářena profesně systematicky a s orientací na jednání. Hlavním úkolem diskuse o DQR bude dát podněty z politiky vzdělávání ke kurikulárnímu utváření kvalifikací orientovanému na cílové skupiny.

V září 2012 se pracovní kruh DQR, kterého se účastní Spolek, spolkové země, sociální partneři a vysoké školy, dohodl na návodu pro zařazování jednotlivých profilů kvalifikací v DQR. Dosud byly profily odborného dalšího vzdělávání zařazovány na 7. úroveň. Tento konsensus Konference rektorů vysokých škol (*Hochschulrektorenkonferenz* – HRK) nyní zpochybnila. Strategický profesionál IT byl HRK akceptován na 7. úrovni. Ke konsensuálnímu zařazení dalšího vzdělávání odborných pedagogů nebo podnikových ekonomů podle BBiG nebo HwO ještě nedošlo. Existuje však zásadní dohoda, že na 5., 6., a 7. úroveň jsou zařazovány další kvalifikace odborného kariérního vzdělávání, kromě těch, které jsou dokumentované ve shodě. K dalším shodám s HRK ještě nedošlo. DQR však může rovnocennost mezi profesní přípravou a všeobecným a vysokoškolským vzděláním posunout dále.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Born, Volker und Nehls, Hermann. Der Deutsche Qualifikationsrahmen - ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichwertigkeit allgemeiner und beruflicher Bildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2013, Nr. 1, S. 43-46.

Potřeba kvalifikací a vzdělávání v ekologii

Vědci se shodují v tom, že při sledování kompetencí, které ekologické hospodářství potřebuje, by se mělo vycházet z rozsáhlého pojetí, protože identifikované kompetence a kvalifikace často nesouvisejí s odbornou náplní profesí. V informačních systémech trhu práce a v anketách a modelech, které tvoří jejich základ, se přihlíží i k ekologickým faktorům. To může působit potíže ve stávajících statistických klasifikacích, protože hranice mezi sektory a profesemi stále více splývají.

ICF GHK¹ významně přispívá k budování databáze, která má sloužit při vytváření účinných politických strategií pro identifikování a skladbu kompetencí potřebných pro ekologické hospodářství. Ve světě se zvyšuje zájem o strategie pro ekologický růst a o to, jak lze využít přechod k ekologickému hospodářství k vytváření *zelených* pracovních míst. Výzkum ve vztahu k *zeleným* pracovním místům nejvíc pokročil v Evropě.

Nedávno byly provedeny různé studie týkající se ekologických změn v národních strategiích pro kvalifikace v Evropě a významu profesních kompetencí pro ekologický růst. Analyzovaly otázku, jaké účinky bude mít evropská politika ochrany klimatu a energetická politika na zaměstnanost.

Důležité jsou nejen makroekonomické, nýbrž i mikroekonomické změny. ICF GHK pomocí kvantitativní analýzy pro Cedefop zkoumá, jaké účinky budou mít trvale udržitelné energetické strategie na budoucí poptávku po kvalifikacích. Využívá přitom příkladů osvědčených strategií z profesní přípravy, kterými lze potřebu kvalifikací pokrývat. Na regionální úrovni zkoumá problémy vztahující se ke kvalifikacím, s nimiž jsou určité sektory při přechodu k nízkoemisnímu hospodářství konfrontovány. To je spojováno s pravděpodobným vznikem nových sektorů a nízkoemisních technologií v Anglii a Walesu.

ICF GHK provádí četné studie, týkající se souvislosti mezi strategiemi pro životní prostředí, které jsou zaměřeny na zachování přírodních zdrojů a biodiverzity, a jejich účinků na současná a budoucí pracovní místa a potřeby kvalifikací.

Přechod k ekologickému hospodářství jako strukturální změna

Strategie pro ekologický růst mají za úkol pokračovat ve změnách a inovacích. Vychází se z toho, že direktivní (*top-down*) strategické koncepce definují rámcové podmínky rozvoje evropských podniků a přitom nechávají široký prostor pro iniciativy zdola (*bottom-up*). Tento přístup k ekologickému růstu lze pokládat za zvláštní případ společenské a technické změny i za *úcelově zaměřený*, protože jeho úkolem je zvyšovat efektivitu zdrojů a snižovat intenzitu CO₂ při výrobě a spotřebě.

Některé sektory a oblasti mohou počítat se stoupající poptávkou po zboží a službách, ostatní zjišťují, že čelí stoupajícím nákladům na zdroje a klesající poptávce. Strukturální změny se však neprojevují jen kvantitativně na velikosti sektorů a počtu zaměstnanců, nýbrž i kvalitativně, tzn. poptávkou po kvalifikacích.

Jaké kompetence potřebuje ekologické hospodářství?

Studie ukazují, že základní kompetence pro většinu činností v nízkoemisních odvětvích již existují. Proto by se investice měly používat spíše k rozšiřování stávajících kompetencí než k vytváření nových. Nejde o kompletní přeškolení pracovních sil, spíše o relativně nenákladné další vzdělávání.

Lze říci, že strategie v kompetencích a kvalifikacích mohou přechod k ekologickému hospodářství bezproblémově utvářet, úspěch strukturálních změn však závisí na stabilním a shodném politickém prostředí.

Jaký význam má vzdělávání a další vzdělávání pro růst ekologických odvětví?

Krátkodobě jde v profesní přípravě v první řadě o to, aby se pokryla potřeba dodatkových kvalifikací, které *zelené* hospodářské aktivity a nové technologie pro další růst potřebují. Dlouhodobě by měla politika vzdělávání a profesní přípravy podporovat propojení klíčových aktérů tak, aby mohli určovat, jak budou *zelený* růst společně posilovat. Zároveň je třeba vytvářet podmínky pro širší chápání ekologické problematiky ve společnosti tak, aby výrobní a spotřebitelská rozhodnutí byla trvale udržitelná. Profesní příprava nemusí jen reagovat na změny, může i sama přispívat k úspěchu a posilování konkurenceschopnosti národních ekonomik.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ <http://www.ghkint.com/>

Pramen: Marsden, Joel. *Antizipation des Qualifikations- und Bildungsbedarfs in einer ökologischen Wirtschaft. FreQueNz-Newsletter 2012, S. 13-14.*

http://www.frequenz.net/uploads/tx_frequenznewsletter/newsletter_2012_web.pdf

Viz též rubrika *Zajímavé internetové adresy, Zpravodaj 9/2013, s. 16.*

Co nového v časopisech

Bref du Céreq	
ROUAUD, Pascale. Évaluer un dispositif de lutte contre la rupture scolaire. <i>[Evalúovat systém boje proti předčasnému opuštění školy.]</i> Bref du Céreq, No. 307 (2013), p. 1-4, 2 grafy, lit. 4. Experimentální systém upřednostňující návrat ke kvalifikačnímu vzdělávání mladých lidí bez diplomu při předčasném opuštění školy byl evaluován v Céreq. Nedostatečný vliv na vzdělávací cesty měřený náhodnou metodou kontrastuje s uspokojením aktérů a mladých lidí, kteří z tohoto systému mají prospěch. http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Evaluer-un-dispositif-de-lutte-contre-la-rupture-scolaire	MAZOUIN, Aurélie, ROMANI, Claudine et GINESTE, Sandrine. La coopération entre acteurs, un nouveau souffle pour le rSa? <i>[Spolupráce mezi aktéry, nový dech pro rSa?]</i> Bref du Céreq, No. 308 (2013), p. 1-4, 1 obr., lit. 2 Pro zlepšení účinnosti příjmu aktivní solidarity (<i>revenue de solidarité active – rSa</i>) zkouší veřejné orgány globální doprovod příjemců, který spojuje sociální a profesní dimenzi. Evaluace zahájení tohoto opatření ukazuje, že intenzita partnerství mezi <i>Pôle emploi</i> (rezervoár povolání) a všeobecnými radami je variabilní podle departementů. Tady se rozhoduje o formě, vlivu na práci poradců a na to, jak je sociální dávka inkasována. http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/La-cooperation-entre-acteurs-un-nouveau-souffle-pour-le-rSa
COUPPIÉ, Thomas. Insertion des jeunes issus de quartiers sensibles : les hommes doublement pénalisés. <i>[Začleňování mladých lidí pocházejících z problematických čtvrtí: muži jsou dvojnásobně znevýhodnění.]</i> Bref du Céreq, No. 309 (2013), p. 1-4, 2 grafy, 2 tab. lit. 3. Mladí lidé pocházející z problematických městských zón (<i>Zones urbaines sensibles – ZUS</i>) zažívají už deset let nárůst obtíží při začleňování na trhu práce. Zhoršující se podmínky postihují hlavně muže. Za sociálně znevýhodněným původem a nízkou úrovní vzdělání je pravděpodobně, více než dříve „efekt čtvrtě“ (<i>« l'effet quartier »</i>). U mladých žen ze ZUS se tento efekt naopak zmírňuje. http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Insertion-des-jeunes-issus-de-quartiers-sensibles-les-hommes-doublement-penalises	MARION-VERNOUX, Isabelle. Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises. <i>[Rozmanitost politiky dalšího vzdělávání v malých podnicích.]</i> Bref du Céreq, No. 310 (2013), p. 1-4, 2 grafy, 1 tab., lit. 4. Méně pracovníků v oblasti vzdělávání dospělých, ať už jde o jakýkoliv druh vzdělávání v podnicích s 10-49 zaměstnanci, způsobuje, že podnikům je věnována velká pozornost ze strany veřejných úřadů a sociálních partnerů. 40 % z těchto podniků se nicméně angažuje ve vzdělávání a utváří svou vlastní politiku v této záležitosti. Jen 6 % však skutečně dokáže skloubit význam vzdělávání, ekonomickou strategii a kariéru svých zaměstnanců. http://www.cereq.fr/index.php/publications/Variete-des-politiques-de-formation-continue-dans-les-petites-entreprises
MAZARI, Zora et RECOTILLET, Isabelle. Génération 2004 : des débuts de trajectoire durablement marqués par la crise? <i>[Generace 2004: začátek trvalé profesní dráhy poznamenaný krizí?]</i> Bref du Céreq, No. 311 (2013), p. 1-4, 2 grafy, 2 tab., lit. 4. Navzdory finanční krizi z konce roku 2008 je nezaměstnanost mladých lidí, kteří vstoupili na trh práce v roce 2004, po sedmi letech, koncem roku 2011, na úrovni blízké té, kterou měli ti, kdo vstoupili na trh práce v roce 1998. Mladí lidé bez diplomů však měli trpký začátek kvůli špatné shodě okolností a překérnému postavení. Na absolventy středních škol s diplomem měla krize také větší dopad. Mzdový postup byl též zpomalen, což se projevilo hlavně u absolventů vysokých škol. http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Generation-2004-des-debuts-de-trajectoire-durablement-marques-par-la-crise	KATRŇÁK, Tomáš, SIMONOVÁ, Natalie, FÓNADOVÁ Laura Od diferenciacie k diverzifikaci: test MMI a EMI v českém středním vzdělávání v první dekádě 21. století. Sociologický časopis, Vol 49, č. 4 (2013), s. 491-520, 3 tab., 8 grafů, lit. 45. Střední vzdělávání v ČR v letech 2000–2010. Vliv expanze vzdělávání na nerovné šance na dosažení maturity podle sociálního původu. Článek je založen na teoriích maximálně udržované nerovnosti (<i>maximally maintained inequality – MMI</i>) a efektivně udržované nerovnosti (<i>effectively maintained inequality – EMI</i>). Analyzují se data ze šetření PISA z roku 2000 a 2009. <i>Pro pracovníky NÚV k zapůjčení v knihovně, jinak na:</i> http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/166-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-4-2013/3344

Nové knihy v knihovně

TRHLÍKOVÁ, Jana.

Předčasné odchody žáků ze středních škol : názory pracovníků škol a úřadů práce na nástroje prevence a intervence. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 60 s. Sg. 6832

Zahraniční stáže a praxe umožňují žákům prohloubit odborné a jazykové dovednosti, rozvinout jejich samostatnost, sebedůvěru, adaptabilitu i zájem o sebevzdělávání. Podle názorů pracovníků škol mohou u žáků ze sociálně znevýhodněného prostředí působit rovněž jako nástroj pozitivní motivace k lepším studijním výsledkům.

<http://www.nuv.cz/predcasne-odchody-zaku-ze-strednich-skol>

ŠTASTNOVÁ, Pavlína a TILLNER, Jiří.

Analýza inzertní nabídky zaměstnání v denním tisku a na internetu – 2012. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2013. 64 s. Sg. 6833

Jedním ze znaků, které jsou ukazateli určité serióznosti inzerující firmy, je uvedení jejího názvu. Uvedením svého jména firma blíže specifikuje oblast, ve které případný uchazeč o zaměstnání bude působit. Současně uvedením názvu získává inzerát na důvěryhodnosti a poukazuje na komunikační úroveň dané organizace, čímž firma zvyšuje šance, že na daný inzerát odpoví člověk vážně se zabývající o nabízené pracovní místo.

<http://www.nuv.cz/analiza-inzertni-nabidky-zamestnani-v-dennim-tisku-a-na-i>

BURDOVÁ, Jena a VOJTĚCH, Jiří.

Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2013. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 59 s. (VIP II kariéra) Sg. 6834

Nejnižší míru nezaměstnanosti ... mají tradičně absolventi v oborech 53 Zdravotnictví (4,6 %, nárůst o pouhých 2,4 p. b.). To ukazuje, že zdravotnictví je z pohledu šance na nalezení zaměstnání dlouhodobě perspektivní oblastí, a to i výhledově (vzhledem k demografickému vývoji lze téměř s jistotou tvrdit, že se po pátávka po kvalifikovaném zdravotnickém personálu ještě zvýší).

<http://www.nuv.cz/nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-vysim-odbornym>

CEDEFOP.

Vocational education and training in Lithuania : short description. [Odborné vzdělávání a příprava v Litvě. Stručný popis.] Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013. 42 s. ISBN 978-92-896-1355-2 Sg. 6835

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/21774.aspx>

ŘÍHOVÁ, Hana a SALAVOVÁ, Marta.

Další vzdělávání pod lupou : co přináší DV Monitor. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 59 s. (KONCEPT) ISBN 978-80-87652-85-5 Sg. 6836

<http://www.nuv.cz/koncept/dalsi-vzdelavani>

MACKOVÁ, Kateřina, DOBEŠ, Martin, SLÁDKOVÁ, Ivana a ŠAFRÁNKOVÁ, Pavla.

Kuchařským mistrem v marketingu : dvoumodulární e-learningový kurz – průvodce kurzem a pracovní sešit. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 32 s. (KONCEPT) ISBN 978-80-87652-86-2 Sg. 6837

<http://www.nuv.cz/koncept/kucharskym-mistrem>

DOBEŠ, Martin a SLÁDKOVÁ, Ivana.

Proč a jak rozvíjet lidské zdroje v malém podniku. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. nestr. (KONCEPT)

Sg. 6838

Kaskádové vzdělávání. Jde o formu podnikového vzdělávání, která se uplatňuje především při změnách (technických, technologických a organizačních), které je nutno rychle realizovat a na které je tedy nutno rychle proškolen velké množství pracovníků v krátkém čase. Školení se provádí kaskádově „shora dolů“, kdy každý nadřízený se zúčastní školení u svého nadřízeného a následně školí své podřízené. Kdy a pro koho použít? Když potřebujeme využít vnitřní zdroje ve firmě, kdy se lidé učí jeden od druhého. <http://www.nuv.cz/uploads/Publikace/www.pdf>

Celá elektronická kniha (86 stran) je ke stažení na adrese <http://www.nuv.cz/file/417>

BYDŽOVSKÁ, Jana a MARINKOVÁ, Helena.

Rekvalifikací začala nová etapa : UNIV 3. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 22 s. (UNIV) Sg. 6839

<http://www.nuv.cz/univ3/univ3-rekvalifikacim-zacala-nova-etapa>

BÁRTA, Miroslav, KOVÁŘ, Martin a kol.

Kolaps a regenerace: cesty civilizací a kultur : minulost, současnost a budoucnost komplexních společností. 1. vyd. Praha : Academia, 2013. 813 s. ISBN 978-80-200-2036-9 Sg. 6676

*Z obsahu: Kolaps a regenerace: pokračující cesty minulých civilizací * Komplexnost lovců-sběračů a kolaps moravského gravetien * Tradice a změny ve společnosti a v kosmologii evropských zemědělců ve 3. tisíciletí před Kristem * Zánik keltské civilizace v Čechách z pohledu archeologie * Nejstarší střeoevropské mince * Pulzování archeologických kultur * Transformace sumerské společnosti na přelomu 4. a 3. tisíciletí př. n. l. * Achnaton – filozof na trůně, nebo tyran * Jednota a rozpady starověké Číny * Krize a úpadek římské říše * Vzestup a pád „říše českých Boleslavů * Husitství: katastrofa, nebo východisko z pozdní středověké krize? * Kolaps indiánských říší? * Konec říše, nad níž nezapadalo slunce * Bílá hora a černý pád stavovského státu * Zánik osmanského impéria * Pád Rakouska-Uherska a vznik Československa * Mýty a skutečnosti o kolapsu versailleského mírového systému * Pád, který zachránil Británii * Rozdělení Československa (1989-1992) * Úpadek a pád komunistických režimů ve střední a (jiho)východní Evropě * USA po 11. září 2001 * Současná světová finanční krize * Kolapsy veřejných rozpočtů na pokraji nového tisíciletí * Kolapsy vs. přírodní katastrofy * Česká krajina a kolapsy * Praha, Pražané a vltavské povodně * O kolapsech skrytých pod povrchem krajiny * Surovin a konec světa – od kolapsu k regeneraci * Paměť mostecké krajiny – delete a restart.*

DIDIER, Marcel.

Dictionnaire Bordas le cadet : a partir de 7 ans. Mes 10 000 mots. [Slovník Bordas pro nejmenší, od 7 let. Mých 10 000 slov.] Paris : Bordas, 1989. 772 s. ISBN 2-04-018360-4 Sg. 3902

un iris 1 Au milieu du bouquet, vous mettez un iris. grande fleur violette, bleue ou jaune. 2 Quand Élisabeth se fâche, l'iris de ses yeux change de couleur. le round coloré de milieu de l'oeil.

Zajímavé internetové adresy



Převodník kódů studijních a učebních oborů

Užitečný pomocník, potřebujete-li zjistit kód nebo název nějakého oboru v současné době – KKO (Klasifikace kmenových oborů vzdělání), nebo v minulosti – JKO (Jednotná klasifikace oborů vzdělání). Platnost JKO byla ukončena v roce 1999). <http://stisko.uiv.cz/katalog/prevodn.asp>



Časopis ProInflow

ProInflow je odborný recenzovaný časopis, který se zaměřuje na oblast informačních věd. Je určen autorům a čtenářům, kteří se touto problematikou zabývají na odborné úrovni. Časopis vznikl v roce 2009 v Kabinetu informačních studií a knihovnictví Filozofické fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Vychází jen v elektronické podobě 2krát ročně, na jaře a na podzim. V aktuálním čísle (2/2013) se mimo jiné můžete seznámit s fenoménem transgramotnosti (angl. transliteracy) v článku M. Brázdové a I. Zadražilové *Transgramotnost: nová perspektiva informačního vzdělávání*. <http://pro.inflow.cz/>
Viz též Co to je, když se řekne transliteracy. Zpravodaj 9/2011, s. 12.

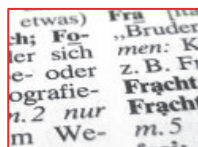


Nová podoba nádraží Praha - Hostivař
(zdroj: Metropoli TV)

Proměna hostivařského nádraží

Nádražní budova z roku 1905 zůstane zachována, nebude však už sloužit původnímu účelu. Cestující budou procházet novými podzemními prostory s pokladnami, čekárnou a toaletami. Ty vzniknou nedaleko tramvajové zastávky *Nádraží Hostivař* na začátku nového podchodu, kterým se lidé dostanou na dvě ostrovní nástupiště nebo jím podejdou kolejiště až do ulice U Pekáren.

Rekonstrukce hostivařského nádraží bude první fází modernizace úseku čtvrtého tranzitního koridoru mezi Hostivařem a Hlavním nádražím. Kromě renovace trati a vršovického nádraží selepší i dostupnost regionálních vlaků. Zanikne strašnická zastávka, vlaky však budou zastavovat na zastávkách Eden a Zahradní Město.
<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/regiony/241929-hostivarske-nadrazi-bude-mit-novou-tvar-bez-stare-budovy/>;
<http://www.metropoli.cz/zpravy/doprava/za-rok-zacne-prestavba-vlakoveho-nastupiste-v-hostivari>; <http://www.4koridor.cz/archives/10055/>



Slovník zkratk (Abkürzungen) v němčině

Při zpracovávání článku o Evropském rámci e-kompetencí jsme narazili na neobvyklou německou zkratku ITK (ekvivalent anglického ICT). Tak jsme objevili webový slovník německých zkratk obsahující přes 10 000 položek. <http://www.abkuerzungen.org/>



Strašně miluju přírodní vědy!

Webová stránka přináší zajímavá fakta a fotografie z přírody, ekologie, chemie, astronomie, fyziky, zoologie a dalších přírodních věd. Letos byl např. objeven nový, dosud neznámý druh mývala. <http://www.iflscience.com/> i na Facebooku <https://www.facebook.com/IFeekingLoveScience?>



Mezinárodní konference ve Spolkovém ústavu odborného vzdělávání

Work-based Learning in Europe – renewing traditions (Učení se prací v Evropě – obnovující se tradice) se bude konat 4. – 5. 12. 2013 v Bonnu. <http://www.bibb.de/en/wlk64994.htm>

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, Redakce: anna.konopaskova@nuv.cz, tel. 274 022 133.
<http://www.nuv.cz/publikace/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>