

z p r a v o d a j

XXVI. ročník

12

2015

TÉMA

- 2 Editorial
Amsterdam koncem 19. století, Holandsko a Nizozemsko, epizoda ze seriálu Sanitka, neviditelní spolupracovníci Zpravodaje.
- 3 Učňovství v malých a středních podnicích – Jak posílit jejich zájem?
Stručná zpráva Cedefopu.
- 6 Stručné zprávy Cedefopu ve Zpravodaji
Tabulka.
- 7 Erasmus+ se snaží přitáhnout učně
Erasmus určený studentům vysokých škol využily již tři miliony studentů, učňů zatím jen 5 tisíc.
- 8 Vyučování cizím jazykům v nižším a vyšším sekundárním vzdělávání v EU a celostátní testování žáků
Ze zprávy EURYDICE.
- 10 Co ještě (možná) nevíme o jazyce
Studie financovaná EU zkoumala povahu jazykových variací (logodiverzitu).
- 11 Jak se děkuje v evropských zemích
Přehledná tabulka.
- 11 Přijímání vyučených do zaměstnání ve východoněmeckých a západoněmeckých podnicích
Rozdílná situace v západních a východních spolkových zemích.
- 13 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education & Training, 2015, č. 4.
- 14 Nové knihy v knihovně
Alternativní plodiny; Marketingová komunikace a public relations; Hyperaktivní předškoláci; Chrám i tvrz...
- 15 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
Sluneční hodiny; Autorské stránky Jiřího Žáčka; Kalendárium KJM; Kolik je hodin a stupňů Celsia ve světě.

Příloha: Chronologický soupis článků 2015

Editorial



Obrázek zimního Amsterdamu připomíná, že od roku 2016 přebírá předsednictví EU Nizozemsko. Ottův slovník naučný (1889) o tomto městě píše: „Amsterdam neb Amsterodam, hlavní, nikoli však sídelní město království Nizozemského, prostírá se po obou stranách řeky Amstel při ústí jejím do Y, chobotu to jezera

Zuiderského; dříve měl podobu polokruhu, ale následkem nových staveb neustále více ji pozbývá. Se strany pozemské nečiní město dojmu příznivého a nic nedává velikosti jeho na jevo, za to však velkolepý je pohled s moře, odkudž lze přehlédnouti ohromný oblouk budov městských a čilý ruch na břehu zastíněný namnoze pravým lesem stožárů. Domy zdejší (počtem více než 40.000) zbudovány jsou většinou na jehlách, kteréž skrze vrstvu rašeliny, 12 – 15 m silnou, zaraženy jsou do pevné půdy a následkem toho stavba pod zemí bývá obyčejně mnohem dražší než na povrchu. ... Od chobotu Y prostupuje městem polokruhovitě více než 50 průplavů (grachty), kteréž tvoří veliké množství ostrovů spojených na vzájem mosty dílem dřevěnými, dílem kamennými.“

Zajímavé je, že Ottův slovník naučný píše o Nizozemském království, zatímco později v obecné češtině převažovaly termíny Holandsko a holandština. Slovník spisovného jazyka českého (1964) uvádí oba názvy se vzájemnými odkazy. Příruční slovník naučný (ČSAV 1963) pod heslem Holandsko píše „starý název pro Nizozemsko“. Přesto z běžné češtiny výrazy Nizozemsko a nizozemština vymizely a vrátily se až na základě důrazného upozornění nizozemské vlády. Název Nizozemsko-český slovník dosud některé lidi udivuje...

Jazyky jsou tématem tohoto čísla. Na stránce 11 se můžete seznámit s tím, jak se děkuje v jednotlivých jazycích EU. Pamětníci si přitom možná vzpomenou na první řadu televizního seriálu Sanitka. V jednom z dílů odcházel Zdeněk Řehoř (MUDr. Bohouš Novotný) do důchodu a stěžoval si, že za celou dobu jeho působení u rychlé záchranné pomoci mu žádný pacient nepoděkoval, spíš někdy vynadal. Pak se stalo, že vezl těžce zraněného Švéda, který neustále opakoval „tak só miket“. Jiří Bartoška (MUDr. Richard Skalka) mu na to odpověděl, že mu určitě děkoval, protože on znal jednu Švédku, která mu taky takhle často děkovala. Většina televizních diváků si tehdy myslela, že si to Bartoška/Skalka vymyslel, aby svého kolegu potěšil, ale tack så mycket opravdu česky znamená děkuji pěkně.

K prosincovému Zpravodaji již tradičně patří záložka (skutečná nebo virtuální), která má zároveň funkci PF. Je pod ní podepsána „redakce Zpravodaje“. Kromě spolupracovníků, jejichž podpisy nebo šifry vidíte pod články, jsou tu ještě dva „neviditelní“ korektoři. Vladimír Voznička, který ze starého přátelství upravuje editorial, a Jan Klufa, který má na starosti ten zbytek. To je pro mě velká výhoda. Vždycky je dobré, když text před publikováním vidí ještě někdo jiný, než autor. Protože ten přece ví, co napsal, a tak snadno přehlédne chyby. Člověka, který se článkem dříve nezabýval, snadněji napadnou lepší formulace.

K tomu se hodí citát Josepha Conrada (1857-1924): Vnímáme sílu slova. Ten, kdo chce přesvědčit, by neměl spoléhat na správný argument, ale na správné slovo. Síla zvuku je vždycky větší než síla významu ... Dejte mi správné slovo a správný přízvuk a pohnu světem.

You perceive the force of a word. He who wants to persuade should put his trust not in the right argument, but in the right word. The power of sound has always been greater than the power of sense... Give me the right word and the right accent and I will move the world.

AK

Učňovství v malých a středních podnicích – Jak posílit jejich zájem?

Malé a střední podniky (MSP) zaměstnávají dvě třetiny evropských pracovních sil. Jeden ze tří podniků tvoří nové produkty a postupy. Potřebují kvalifikované pracovníky, aby si zajistily konkurenceschopnost. Nepříznivé podnikatelské prostředí, obtížná legislativa a vnitřní deficity mnohé z nich odrážejí od přijímání a přípravy učňů.

MSP jsou hlavním podporovatelem (hybatelem) hospodářského růstu a vytváření pracovních míst – to jsou prvořadě priority Junckerovy komise. (Jean-Claude Juncker je předsedou Evropské komise v letech 2014–2019).

Víc než pět milionů mladých lidí ve věku od 15 do 24 let nemůže najít zaměstnání, tj. více než 20 % mladých lidí v Evropské unii (odhad Eurostatu, srpen 2015). Správné vzdělání, relevantní potřebám trhu práce, by určitě mohlo být součástí řešení, odborné vzdělávání a příprava (OVP) však v tomto úsilí v mnoha evropských zemích selhává.

Evropští politici na tuto situaci reagují. Učení založené na práci, zejména učňovství, vzbudilo naději v mnoha členských státech EU. Přípravuje mladé lidi na požadavky trhu práce a usnadňuje jejich přechod ze vzdělávání do práce, jak ukazují údaje ze zemí, v nichž jsou tyto systémy rozvinuty. MSP tvoří 99 % všech evropských podniků a mají 67procentní podíl na zaměstnanosti v EU, a proto úřady přirozeně hledají cesty, jak zvýšit jejich zapojení v učňovství. Evropská komise prosazuje učňovství jako klíčovou složku širší strategie pro potlačování nezaměstnanosti a sociálního vylučování¹.

Učňovství může být výhodné pro obě strany...

Učňovství kombinující učení a práci umožňuje mladým lidem získat pracovní zkušenosti, zatímco si osvojují manuální dovednosti odpovídající požadavkům (jejich) zaměstnavatelů. Pro tuto vrozenou relevanci k trhu práce se učňovství vyplatí mladým lidem i podnikům – učni často zůstávají v podniku, kde se vyučili, nebo mají lepší šanci najít kvalifikované místo než jejich vrstevníci ze všeobecně vzdělávacích i odborných škol. Zaměstnavatelé v MSP si zajišťují kvalifikované pracovníky. Příprava učně umožňuje podniku formovat pracovní návyky mladého člověka a potom si udržet kvalifikovaného a motivovaného zaměstnance.

... pokud budou poskytnuty správné podmínky

Příprava učňů vyžaduje od podniku (finanční, organizační, personální) investice, které se ne vždy vyplatí. Tato nejistá návratnost může vést k tomu, že zvláště

menší podniky budou méně ochotny přijímat učně, navíc v době nepříznivé hospodářské situace.

Ve srovnání s jinými formami učení založeného na práci vyžaduje učňovství sdílení odpovědnosti mezi světem práce a vzdělávání a lepší a užší spojení mezi nimi. Podniky musí převzít odpovědnost za poskytování učení a také do něho investovat. Cedefop identifikoval charakteristické rysy, které mohou být nezbytně nutnými předpoklady pro kvalitní učňovství. Tato stručná zpráva upozorňuje na potřebné podmínky, které představují pro MSP obtížnější úkoly než pro větší podniky.

MSP, zejména mikropodniky, si nemohou vždy dovolit personál, který by dohlížel na učně nebo se zabýval administrativními požadavky spojenými s profesní přípravou. Nemusí ani mít dostatek personálu nebo vybavení, aby byly schopny zajistit všechny aspekty profesní přípravy vyžadované pro dané povolání. Nedostatek informací, kultury profesní přípravy nebo smyslu pro vlastnictví může MSP odradit od převzetí těchto úkolů.

Co to je mikropodnik?

Mikropodnik je definován jako podnik, který zaměstnává méně než 10 osob a jehož roční obrát a roční bilanční úhrn nepřekročí 2 miliony EUR.

Cedefop sleduje úsilí členských států EU zvýšit odhodlání MSP převzít odpovědnost za učňovství a zaměřuje se na tři oblasti: finanční stimuly, vytvoření příznivého podnikového prostředí (co to stojí), a na podporu podnikových instruktorů.

Finanční stimuly pro podniky připravující učně

Výdaje na učňovství obvykle sdílejí podniky, učni, stát (celostátní nebo regionální úřady) a sociální partneři. Rozhodují o podílu přípravy na pracovišti v učebních programech, shromažďují finanční prostředky z daní obyvatelstva (stát) a mechanismů odvodů (stát a sociální partneři) a přerozdělují tyto fondy podnikům, které vychovávají učně.

Podniky obvykle financují mzdy učňů a nesou náklady na část profesní přípravy, která probíhá

v podniku. Stát je většinou odpovědný za financování školní části přípravy učňů. Učni nesou svůj podíl na nákladech tím, že akceptují kompenzaci za odvedenou práci, která je nižší než mzda zaměstnance. V zemích EU existuje také řada různých subvencí jak pro učně, tak pro podniky. Evropská unie pomáhá s financováním učňovství prostřednictvím programu Erasmus+, Evropského sociálního fondu a Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí².

Daňové stimuly

Daňové stimuly jsou obvykle zaměřeny na všechny podniky, bez ohledu na jejich velikost, buď v podobě daňových odpočtů za každého učně, nebo snížení příspěvků na sociální zabezpečení. Specifické stimuly přizpůsobené menším podnikům mohou být důležitým podnětem pro zvýšení investic do profesní přípravy.

Fondy profesní přípravy

Fondy profesní přípravy založené na podnikových odvodech navyšují prostředky na profesní přípravu učňů. Odvody jsou obvykle povinné buď pro všechny podniky, nebo na základě kolektivních dohod pro podniky ve specifických sektorech. V obou případech podniky obvykle platí určité procento z objemu mezd do – celostátního nebo sektorového – fondu, který je používán na (částečnou) kompenzaci nákladů na profesní přípravu a/nebo na platy učňů. Příspěvky do fondů profesní přípravy jsou povinné, a proto pomáhají zvyšovat povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců o významu profesní přípravy a posilovat jejich odpovědnost za ni.

Obchodní a řemeslnické komory mohou také pomáhat s financováním profesní přípravy v podnicích shromažďováním příspěvků z členských podniků.

Vouchery, granty a jiné subvence

Vouchery, granty (a podobné subvence) se ukazují vhodnější pro uplatnění ve specifických druzích podniků (např. v MSP) nebo za určitým účelem (zvýšení kvality, podpora vytváření nových učebních míst, zapojení nebo opětné zapojení podniků do poskytování učebních míst). Tyto mechanismy vyplácení používají jak veřejné úřady, tak sociální partneři.

Vytváření správného podnikatelského prostředí

Finanční stimuly samozřejmě nejsou dostačující – záleží především na podporujícím podnikatelském prostředí nabízejícím MSP praktickou pomoc. Pro vytvoření takového prostředí je nejdůležitější koordinovaná strategie zahrnující všechny zainteresované strany v sektoru nebo v komunitě. Pokud obchodní komory, organizace zaměstnavatelů a odborových svazů, sektorové svazy, poskytovatelé OVP a veřejné služ-

by zaměstnanosti spolupracují, mohou podporovat kulturu učňovství. Pro úspěšnost je podstatné jasně definovat roli a odpovědnost všech zúčastněných.

Sdílení zdrojů mezi podniky

Místní mezipodnikové sítě nebo partnerství se mohou lépe zaměřit se na složité potřeby profesní přípravy v MSP. Umožňují sdílení zdrojů a informací, výměnu znalostí, rozvíjení myšlenek a vzájemného učení se ze svých zkušeností. Sítě nebo partnerství mohou mít různou podobu v závislosti na potřebách svých členů:

- vedoucí podnik může nést celkovou odpovědnost za profesní přípravu, zatímco specifické moduly profesní přípravy mohou poskytovat partnerské podniky;
- MSP mohou vytvořit konsorcium jako rovnocenní partneři;
- velké podniky mohou nabízet období profesní přípravy ve vlastních dílnách učňům ze svých dodavatelských podniků, obvykle MSP;
- MSP mohou spojit síly a nabízet společné programy učňovství nebo sdílenou odpovědnost za každý partnerský podnik, který nabízí specifické aspekty profesní přípravy a obsahu vzdělávání³.

Partnerství škol a podniků

Omezená kapacita MSP může být řešena také pomocí mezipodnikových středisek profesní přípravy vybavených tak, aby mohly v úplnosti poskytovat veškerý obsah vzdělávání. Tato střediska jsou často zakládána sektorovými podnikovými organizacemi a podporují MSP, které chtějí nabízet učňovství, nejsou však schopné poskytovat úplný obsah vzdělávání, který si učňi musí osvojit, aby získal příslušnou kvalifikaci.

Místní poskytovatelé podpory

Všechny zainteresované strany na všech úrovních musí být aktivovány, aby konkrétní akce dosáhly k MSP, musí být prováděny zejména na místní a regionální úrovni. Většina MSP potřebuje externí administrativní a praktickou podporu, má-li zvládnout proces řízení učňovství od přijímání po hodnocení. Musí být k dispozici podpůrná místní infrastruktura, která pomůže MSP se zakládáním, plánováním a poskytováním učňovství a se zajišťováním jeho kvality včetně hodnocení učňů.

Marketing učňovství

Zkušenosti ukazují, že ochota podniků poskytovat učňovství je pozitivně ovlivňována jeho obrazem. Oslavování úspěchu podniku nebo učňů, např. v soutěžích, v kampaních utvářejících image učňovství, odměňování nejlepších profesní přípravy apod. může lépe ukázat inovativní potenciál učňovství a posilovat jeho profil sociální odpovědnosti.

Podporování podnikových instruktorů a mentorů

Pro MSP je vzhledem k jejich omezené velikosti a zdrojům často obtížné školit kvalifikované pracovníky, kteří by mohli dohlížet na učně. V mnoha případech přejímá tuto roli majitel podniku nebo starší kvalifikovaní pracovníci, často navíc ke svým vlastním úkolům. Se zvýšeným úsilím zemí podporovat učňovství pro mladé lidi bude třeba více kvalifikovaných pracovníků školených a podporovaných v této funkci. Dostupnost kompetentních instruktorů v podnicích je klíčová pro zajišťování dobrých učebních zkušeností učňů v podnicích. Proto podnikoví instruktoři musí dostat příležitost rozvíjet a/nebo pravidelně aktualizovat své odborné a pedagogické kompetence⁴.

Instruktoři v MSP musí splňovat stejné standardy zajišťování kvality jako ti, kdo vyučují ve velkých podnicích. Obvykle se očekává, že mají jak kvalifikaci v oboru, který vyučují, tak prokázané pedagogické/didaktické kompetence. MSP potřebují cílenou podporu zaměřenou na flexibilní vzdělávání instruktorů přizpůsobené jejich potřebám.

Vzdělávání podnikových instruktorů poskytují veřejné úřady, komory, sektorové organizace a soukromí poskytovatelé OVP, podle praxe v jednotlivých zemích. Vzdělávání se často zaměřuje na rozvíjení didaktických a pedagogických kompetencí instruktorů a informuje je o právním rámci učňovství a o tom, jakých výsledků by měli učni dosáhnout.

Národní agentury a komory vypracovaly pro podniky a instruktory vodítka a nástroje popisující kvalifikační požadavky a dovednosti potřebné k jejich splnění. Zahrnují také rady o organizaci vzdělávání, hodnocení kompetencí učňů a řešení obtížných situací.

Příklady ze zemí EU



RAKOUSKO Pokud podnik nemůže pokrýt všechny aspekty profesní přípravy spojené se specifickým povoláním, může vytvořit alianci s jedním nebo více podniky. Hospodářské

WKO komory (*Wirtschaftskammer*), které jsou v každé z devíti spolkových zemí, (<https://www.wko.at/>), ustavily spolu s vládami spolkových zemí a se spolkovou Komorou pracovníků (*Arbeiterkammer* –



AK <http://www.akeuropa.eu/>) speciální podpůrné agentury, aby usnadnily vytváření aliancí poskytujících informací o možných partnerských podnicích a vzdělávacích institucích. Poskytují také praktickou pomoc aliancím profesní přípravy. Hospodářská komora a Komora pracovníků podporují podniky s 1 až 10 zaměstnanci během celého procesu aplikace a zavádění učňovství. Kvalifikované instruktory mohou sdílet podniky a poskytovatelé OVP. Státem financovaní poskytovatelé jsou vždy zapojeni do organizace učňovství pro MSP.



ITÁLIE Zákon stability z roku 2012 umožňuje podnikům přijímajícím učně v době od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2016 využít snížených příspěvků na sociální zabezpečení, které se řídí velikostí podniků. Mikropodniky neplatí příspěvky sociálního zabezpečení v prvních třech letech učební smlouvy a pouze 10 % v následujících letech. Podniky s více než 10 zaměstnanci platí po celou dobu učňovství 10 % příspěvku sociálního zabezpečení.

V červnu 2015 byl revidován regulační rámec stimulů pro podniky, které přijímají učně. Jako pilotní opatření budou podniky, které nabízejí mladým lidem učební smlouvu (podepsanou před 31. prosincem 2016) vedoucí k profesní kvalifikaci nebo k diplomu, platit jen 5 % příspěvku sociálního zabezpečení (místo 10 %).



DÁNSKO má povinný systém odvodů: všechny dánské podniky přispívají pevně stanovenou roční částkou do zaměstnavatelského úhradového fondu (*Arbejdsgiverens Elevrefusion* – AER) za každého zaměstnance na plný úvazek. AER funguje na celostátní úrovni a mimo jiné je používán k plnému uhrazení rekompence za učně, kteří se vzdělávají v odborných školách, podnikům.



NIZOZEMSKO Mnohé sektorové fondy profesní přípravy aktivně podporují učňovství. Fond profesní přípravy a rozvoje v kovoprůmyslu (*Opleiding Ontwikkeling Metaalbewerking* – OOM, <http://www.oom.nl/>) podporuje učňovství snižováním nákladů způsobených v MSP přípravou učňů.



SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ
Na letošním (2015) týdnu učňovství bylo obsazeno 23 000 učebních míst.



ANGLIE Tzv. malé stimuly pro zaměstnavatele, aby přijímali učně, jsou k dispozici od dubna 2012 pro malé podniky, které dosud nezaměstnávají žádné učně, i když by chtěli.

WALES Vládní program přijímání mladých lidí (*Young Recruits Programme* – YRP) poskytuje finanční podporu zaměstnavatelům, kteří přijmou další učně ve věku 16–24 let. Další podpora přichází MSP podílejícím se na učňovství ve formě částečného financování výdajů, které mají malé podniky a mikropodniky při přijímání učňů.



ŠVÝCARSKO Konfedační úřady zaměstnávají pro podporu OVP státní agenty, jejichž úkolem je povzbuzovat podniky k vytváření učebních míst. V závislosti na možnostech podniku poskytovat profesní přípravu požadovanou v tomto kontextu jim agenti pomáhají zapojit se do mezipodnikových sítí pokrývajících možné potřeby přípravy. Stát poskytuje počáteční financování, aby podpořil ustavování těchto sítí.



NĚMECKO Malé a střední řemeslnické podniky jsou důležitými poskytovateli profesní přípravy, často však nejsou schopné poskytovat všechny aspekty profesní přípravy požadované směrnicemi. Pomáhá jim zákonné poskytování nadpodnikových středisek profesní přípravy (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten*), která nabízejí doplňující přípravu. To zaručuje, že profesní příprava je v souladu s požadavky trhu práce a s technickými a environmentálními standardy kvality.



Spolková agentura práce (*Bundesagentur für Arbeit* – BA, <https://www.arbeitsagentur.de/>)

organizuje každoroční týdny učňovství (*Woche der Ausbildung*), aby osvětlila pozitivní vliv, který má učňovství na jednotlivce, podniky a hospodářství celkově. Akce zahrnuje trhy, soutěže a udílení cen a spojuje zainteresované podniky a mladé uchazeče o učení.



FRANCIE V Montpellieru existuje klub škola–podnik (*Club École-Entreprise*), asociace posilující dialog mezi místními odbornými školami a MSP. Jejím účelem je rozvíjet partnerství mezi školami a podniky a přivést studenty OVP do kontaktu se světem práce prostřednictvím učňovství nebo jiných forem učení se na pracovišti. V Montpellieru se počet učených smluv v posledních dvou letech významně zvýšil po prvních kontaktech, které mezi MSP a mladými lidmi ustavila asociace.



Agéfa PME (<http://www.agefa.org/>) byla založena v roce 1994 všeobecnou konfederací malých a středních podniků (*Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises* – CGPME), která ji financuje. Asociace zastupuje malé a střední podniky, řídí síť středisek, v nichž se vzdělává přibližně 5000 učňů ročně. Vytváří několik nástrojů, které podporují MSP,

například biografickou knihovnu, která přiřazuje kvalifikaci lidí k volným místům; onlinový nástroj finanční pomoci a formulář žádosti; aktualizovaný daňový poradenský nástroj.

AK

¹ *Evropská aliance pro učňovství, založená v červenci 2013, je součástí strategie Komise. Spojuje klíčové zainteresované strany ze světa práce a vzdělávání při koordinaci iniciativ spojených s učňovstvím v EU. Viz též Zpravodaj 7–8/2013, s. 8.*

² *European Commission and Cedefop (2013). Outcomes of peer learning activities. Support to trainers' competence development in small and medium-sized enterprises, Strasbourg, France/Offenburg, Germany, 28–30 October 2013.*

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/PLA3_report_v5.pdf

³ *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Ve Štrasburku dne 12. 3. 2013, COM(2013) 144 final*

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0144&from=EN> Viz též Zpravodaj 6/2013, s. 9.

⁴ *Evropská komise a Cedefop vypracovaly vůdčí principy o tom, jak podporovat instruktory v podnicích v počátečním i dalším OVP. Jeden z nich se zabývá specifickými požadavky MSP (European Commission and Cedefop, 2014).*

Pramen: Making apprenticeships work for small and medium enterprises. What does it take to strengthen their commitment? Briefing Note, November 2015, ISSN 1831-2411, 4 p.

S přihlédnutím k francouzské *Formations en apprentissage efficaces pour petites et moyennes entreprises* a německé *Was muss Europa tun, um die Ausbildungsbereitschaft kleiner und mittlerer Unternehmen zu fördern?* verzi.

Stručné zprávy Cedefopu – Briefing notes – Notes d'information – Kurzberichte – ve Zpravodaji

Název	Zpravodaj
Skrytý potenciál kvalifikací 5. úrovně	7–8/2014
Rámce kvalifikací	12/2014
Problémy s validací výsledků vzdělávání/učení	1/2015
Kariérní poradenství v nejisté době: spojit ekonomické, sociální a individuální výhody	2/2015
Staré kořeny pro nové cesty	3/2015
Nerovnoměrný návrat Evropy k růstu zaměstnanosti	7–8/2015
Podporovat vzdělávání dospělých	9/2015
Odborné vzdělávání a příprava je cestou, jak zabránit předčasným odchodům ze vzdělávacího systému	10/2015
Přehled starších překladů stručných zpráv Cedefopu najdete ve Zpravodaji 7–8/2014 na straně 7. Je tam uvedeno celkem 18 stručných zpráv Cedefopu, nejstarší je z čísla 3/2011. Stručné zprávy Cedefopu můžete hledat také v tematickém rejstříku Zpravodaje, kde jsou pro snadnější vyhledávání uvedeny jako <i>Briefing Notes</i> . Tematický rejstřík je na webové stránce, kde si zároveň můžete příslušná čísla otevírat z přehledné tabulky: http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1	

Erasmus+ se snaží přitáhnout učně

Erasmus+ dosud využilo jen pět tisíc učňů oproti třem milionům studentů, kteří využili program Erasmus. Francie a Německo se pokoušejí tento program znovu nastartovat a zapojit do něj více učňů.



Evropský výměnný program Erasmus+, který měl nesporný úspěch u studentů, byl od roku 2013 rozšířen na učně¹. V praxi však z něho má prospěch jen velmi málo z nich.

„Program využilo už 5 tisíc učňů, přičemž některé podniky se s tímto systémem již seznámily,“ připomíná ředitel francouzské agentury Erasmus+ Antoine Godbert. Ve srovnání se třemi miliony studentů, kteří výměnu od spuštění systému využili, je však tento počet velmi malý.

Francie a Německo spustily pilotní projekt s cílem urychlit otevření programu Erasmus+ profesím a přípravě učňů. Úkolem projektu zahrnujícího přibližně padesát učňů, kteří se připravují v jedenácti velkých francouzských podnicích, je zlepšit mezinárodní výměnu v jednotlivých profesích a především určit správnou praxi, která potom umožní program rozšířit na další podniky a země. Prozatím jsou do iniciativy zapojeny pouze velké podniky, jako jsou Michelin, BASF nebo L'Oréal, které mají velké dceřiné společnosti v obou zemích.

Úspěch pro studenty

Harlem Désir, francouzský státní tajemník pro evropské záležitosti na Ministerstvu zahraničních věcí, se domnívá, že Erasmus+, v němž byli úspěšní studenti, může být podobným klíčem k úspěchu i pro učně. O projektu se mluví už dlouho. V listopadu 2013 byl projekt Erasmus rozšířen i na profese, což se projevilo přidáním znaménka +, obvykle bez mezery, protože to naznačuje, že k projektu něco přibýlo, ne že se bude s něčím spojovat.

Rozšíření bylo doprovázeno navýšením rozpočtu o 40 procent, čímž se dostupné finanční prostředky na stipendia a další prostředky na podporu mobility pro období let 2014 až 2020 zvýšily téměř na 15 miliard eur.

S tímto novým rozpočtem by měl výměnný program do roku 2020 posloužit 4 milionům mladých Evropanů ve věku 13 až 30 let, mezi nimi i učňů.

Beatrice Angrand, generální tajemnice Francouzsko-německého úřadu pro mládež (*Office franco-allemand pour la Jeunesse* – OFAJ; *Franco-German Youth Office* – FGYO), zdůrazňuje, že je důležité rozšířit tu část společnosti, která má přístup k mobilitě. Jako partner

iniciativy Erasmus+ poskytne OFAJ učňům, kteří se vydají do Německa, stipendia a také jazykovou přípravu a úvodní seminář.

Četné problémy

Ve skutečnosti existuje řada problémů, které iniciativu brzdí. Harlem Désir zdůrazňuje, že existují závažné překážky, které by se neměly popírat.

Loïc Armand, prezident L'Oréal France a viceprezident evropské divize skupiny MEDEF (*Mouvement des Entreprises de France* – hnutí francouzských podniků), popisuje, že když ve svém podniku navrhl program pro učně, dočkal se odpovědi, že by to bylo hezké, ale je to nemožné.

Hlavní překážkou je skutečnost, že profesní příprava není na evropské úrovni harmonizována. V případě vysokoškolského vzdělávání umožnil Boloňský proces zavedení Evropského systému přenosu a shromažďování kreditů (pro vysokoškolské vzdělávání) (*European Credit Transfer and Accumulation System (for higher education)* – ECTS), který umožňuje uznávání magisterských a doktorských diplomů a lepší mobilitu.

Systémy profesní přípravy však mají k takové harmonizaci daleko: potíže s uznáváním diplomů nebo s uplatňováním jejich rovnocennosti v nedávné době často brzdily uskutečnění dobrých záměrů.

Výměnu komplikují i rozdíly v časovém rozvržení vyučování. Učni se vzdělávají ve střediscích přípravy učňů a při praktické práci v podnicích. Ministryně práce Miriam El Khomri vysvětluje, že problémy způsobuje nesoulad časových rozvrhů a rytmu střídání vyučování a praxe v jednotlivých zemích.

Francie a Německo doufají, že by tento pilotní projekt mohl rozpoznat problémy použití systému v přípravě učňů a mohl by je pomoci odstranit. Podniky nebo střediska přípravy učňů by si měly předávat své zkušenosti a poučit se z nich.

Přeložil Jan Kramoliš

¹ Erasmus+ v češtině <http://www.naerasmusplus.cz/>

Pramen:

Barbière, Cécile. *Erasmus+ patine auprès des apprentis*. <http://www.euractiv.fr/sections/europe-sociale-emploi/erasmus-patine-aupres-des-apprentis-319752>

Vyučování cizím jazykům v nižším a vyšším sekundárním vzdělávání v EU a celostátní testování žáků

Zpráva Eurydice se zabývá současnými systémy testování znalosti cizích jazyků v evropských zemích. Celostátní testy jsou definovány jako standardizované testy/zkoušky stanovené centrálními úřady, které zodpovídají za jejich provádění.

V úvahu jsou brány všechny jazyky kromě vyučovacího jazyka, regionálních a starobylých jazyků. Ve většině případů jsou jazyky považované za cizí uvedeny v celostátním kurikulu. V Evropě panuje všeobecná shoda o významu vyučování cizím jazykům na školní úrovni i dále a o úloze evaluace ve zlepšování vyučování cizím jazykům. V evropské politické agendě se o těchto otázkách hodně mluví, a proto se Eurydice rozhodla pro vypracování této studie.

Zpráva Eurydice o celostátním testování žáků v Evropě, jeho cílech, organizaci a využití výsledků vydaná v roce 2009 ukázala na zvýšení počtu celostátních testů ve všech předmětech, zejména od 90. let¹. Tato zpráva, která se zaměřuje na celostátní testy v jazycích, také zaznamenává zvýšení počtu celostátních testů v průběhu posledních desetiletí, zejména po roce 2000. Všechny vzdělávací systémy obsažené v této zprávě v současné době mají nebo měly nedávno celostátní testy pro některé nebo všechny žáky alespoň jednou v průběhu sekundárního vzdělávání.

Mnohé iniciativy a reformy v oblasti vyučování cizím jazykům byly zavedeny v prvních deseti letech 21. století. V roce 2001, který byl vyhlášen jako Evropský rok jazyků, publikovala Rada Evropy Společný evropský referenční rámec pro jazyky (*Common European Framework of Reference for languages* – CEFR)²; v roce 2002 volali představitelé států a vlád EU po stanovení indikátoru jazykové kompetence, což znamenalo začátek diskuse o evropském šetření jazykových kompetencí. Šetření bylo provedeno v roce 2011. V některých zemích/regionech začali s vyučováním cizím jazykům v nižších třídách primárního vzdělávání. Tento vývoj

v politice vyučování cizím jazykům se dostal do širšího kontextu rostoucí poptávky po politice založené na faktech a zodpovědnosti v poskytování veřejných služeb a to může vysvětlit náhlý nárůst nových celostátních testů v jazycích v prvním desetiletí 21. století.

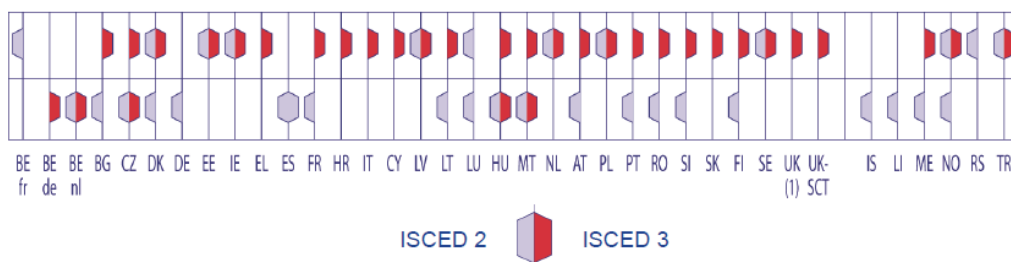
Vlastnosti celostátních testů vyplývají z jejich účelu. Například celostátní testy pro udělení certifikace jsou zadávány na konci vzdělávacího cyklu nebo stadia a testují relativně dost velký rozsah jazyků a žáků, zatímco testy, které jsou používány hlavně pro monitorování vzdělávacích systémů, mohou být prováděny jen na vzorku žáků a zaměřují se na nejčastěji vyučovaný jazyk nebo jazyky. V převažující většině případů slouží celostátní testy v Evropě různým účelům. Všechny však mohou být klasifikovány podle hlavního cíle a spadat do jedné ze dvou kategorií: testy rozhodující o dalším postupu žáků, „kde je mnoho v sázce“, rozhodující testy (*high-stakes tests*), a orientační testy (*low-stakes tests*).

Rozhodující testy mají shrnout, čeho žák dosáhl, na konci školního roku nebo stadia/úrovně vzdělávání a často předcházejí formálním rozhodnutím o dalším postupu žáků. Kromě Belgie (německy mluvící a vlámské společenství), Německa, Španělska, Islandu a Lichtenštejnska mají všechny země na sekundární úrovni alespoň jeden rozhodující test (viz obr. 3; je zachováno číslování originálu). Ve většině zemí s rozhodujícími testy se tyto testy konají ve vyšším sekundárním vzdělávání a jsou používány pro účely certifikace. Asi v polovině zemí jsou používány také pro přijímání studentů do vysokých škol nebo do studijního zaměření. Menší počet zemí používá rozhodující testy k třídění žáků na nižší nebo vyšší sekundární úrovni.

Obr. 3: Rozdělení rozhodujících a orientačních testů v jednotlivých zemích, ISCED 2 a 3, školní rok 2014/15

Rozhodující testy

Orientační testy



Hlavním účelem orientačních testů je evaluovat výkon vzdělávacích systémů jako celku nebo výkonu školy či jednotlivých žáků za účelem informovat o zlepšení ve vzdělávání. O něco víc než polovina těchto zemí/regionů má tento druh orientačního testování; jen málo přes tři čtvrtiny z nich (viz obr. 3) pořádá tyto testy jen v nižším sekundárním vzdělávání. Jen ve 12 zemích jsou hlavními uživateli výsledků testů zainteresované strany jak na úrovni škol (tzn. učitelé, žáci a rodiče), tak na celostátní/regionální úrovni (hlavně političtí činitelé). Výsledky testů využívají jenom zainteresované strany ze škol v Dánsku, v Německu (srovnávací testy/hodnocení učení VERA = *Vergleichsarbeiten*), v Litvě, Lucembursku (celostátní testy), na Maltě, v Rumunsku a v Lichtenštejnsku (webový adaptivní testovací systém) nebo političtí činitelé na národní úrovni v Belgii (Německy mluvící společenství), Bulharsku, Francii, Lucembursku (standardizované testy) a na Islandu. Jinými slovy, v tomto, posledním případě nejsou výsledky testů hlášeny učitelům a/nebo žákům.

Velká většina zemí/regionů stanovuje celostátní testy pro hodnocení jazykových kompetencí pro více než jeden ročník v průběhu sekundárního vzdělávání. Většina z nich to dělá jak v nižším, tak ve vyšším sekundárním vzdělávání. Navíc je většina testů zadávána na konci ročníku nebo na konci povinného vzdělávání. Převážná většina rozhodujících testů je konána na konci vzdělávací úrovně nebo na konci povinného vzdělávání. U orientačních testů je situace rozmanitější – tam, kde slouží jen k monitorovacím účelům vzdělávacího systému jako celku, jsou téměř všechny konány na konci úrovně vzdělávání nebo na konci povinného vzdělávání. Zbývající orientační testy, které se zaměřují buď na informování o zlepšení ve vzdělávání na úrovni školy nebo žáka, nebo kombinují tento účel s monitorováním na úrovni systému, jsou konány o něco častěji v průběhu úrovně vzdělávání.

Zhruba dvě třetiny celostátních testů, které se berou v úvahu, se zaměřují na všechny žáky daného ročníku ve všeobecném a/nebo odborném vzdělávání. Asi polovinu těchto testů však nemusí povinně absolvovat všichni žáci. Ty, které jsou volitelné, jsou všechny rozhodující testy s výjimkou Lucemburska (celostátní testy pořádané v angličtině, francouzštině nebo v němčině pro žáky nižšího sekundárního vzdělávání), Litvy (Standardizovaný test z cizího jazyka) a Černé Hory (Hodnocení znalostí na konci třetího cyklu). Osm zemí/regionů pořádá celostátní testy na základě vzorků (Belgie (Německy mluvící a Vlámské společenství), ČR, Německo, Francie, Slovinsko, Finsko a Norsko). V dalších dvou (ve Španělsku a v Rakousku) jsou ně-

kteří celostátní testy prováděny na základě vzorků v závislosti na testovaných kompetencích.

Všechny země/regiony, kromě Belgie (Německy mluvící a Vlámské společenství), mají alespoň jeden celostátní test pro hodnocení kompetencí žáků v angličtině. To odráží zvláštní pozici angličtiny v celostátních a školních kurikulech. Je to opravdu nejvíce vyučovaný cizí jazyk a v některých případech i povinný předmět. Kompetence žáků v dalších nejvíce vyučovaných cizích jazycích, např. ve francouzštině, němčině, španělštině, italštině a ruštině, jsou v Evropě také velmi často celostátními testy. Politické, historické a/ nebo geografické úvahy musí být také brány v úvahu při vysvětlování toho, proč některé země/regiony vytvářejí testy v některých jazycích vyučovaných v Evropě méně. Například Polsko a Norsko používají testy, které hodnotí znalost národních jazyků sousedních zemí: Polsko ukrajinštinu, Norsko finštinu. Zhruba polovina zemí/regionů má testy hodnotící více než pět jazyků. Ve většině případů se tyto testy konají na vyšší sekundární úrovni. Několik zemí (Irsko, Francie, Spojené království (Anglie, Wales a Severní Irsko) a Norsko) mají celostátní testy ve velkém počtu jazyků (IE 23, FR 47, UK 20 a NO 39).

Jedním z hlavních úkolů ve vyučování cizím jazykům je osvojování čtyř hlavních komunikačních dovedností: poslouchat, mluvit, číst a psát. Téměř polovina celostátních testů v jazycích v Evropě hodnotí všechny čtyři dovednosti. Vzhledem ke specifickým problémům při hodnocení dovednosti mluvit, zejména prostřednictvím celostátních testů, je mluvení jednou z nejméně hodnocených jazykových kompetencí. Přesto devět zemí (Bulharsko, Dánsko, Itálie, Nizozemsko, Rakousko, Slovinsko, Slovensko, Spojené království a Norsko) mají jeden nebo více celostátních testů, v nichž jsou lokálně navrhovány položky testu hodnotící mluvení.

CEFR publikovaný Radou Evropy v roce 2001 má zřejmě důležitý vliv na celostátní testy v Evropě, protože přes polovinu všech celostátních testů odkazuje na šestiúrovňovou škálu, kterou CEFR vytvořil. To znamená, že něco přes polovinu všech celostátních testů v Evropě má své testové položky spojeny s jednou nebo více ze šesti úrovní zběhlosti definovaných CEFR. Těchto šest úrovní zběhlosti odpovídá základnímu uživateli (A1 a A2), samostatnému uživateli (B1 a B2) a zběhlému uživateli (C1 and C2)². Na nižší sekundární úrovni jsou úrovně A2 a B1 nejvyššími úrovněmi stanovenými ve většině celostátních testů. Na vyšší sekundární úrovni je B2 nejvyšší úrovní stanovenou většinou národních testů. Úrovně CEFR však nejsou tak široce využívány ve zprávách o zběhlosti žáků –

pouze polovina testů spojených s úrovněmi CEFR používá škálu k tomuto účelu.

Mají-li být celostátní testy srovnatelné, musí být hodnotící postupy spolehlivé a konzistentní. Testy mohou být známkovány mezinárodně, tzn. učiteli ve školách, kde se celostátní testy konají, nebo externě, tzn. učiteli nebo jinými zaměstnanci externími vůči škole, kde se testy konají, nebo pomocí automatického optického skenování. Ti, kteří známkuji testy, ať už interně, nebo externě, většinou procházejí speciálním školením nebo mají pro tuto práci k dispozici vodička pro hodnocení.

Dvaadvacet zemí nebo regionů si nechává písemné části svých rozhodujících celostátních jazykových testů známkovat pouze externě. Ve čtyřech dalších zemích je externí známkování uplatňováno pro některé z celostátních jazykových testů. Ve zbývajících zemích nebo regionech je známkování buď sdíleno mezi interními a externími hodnotiteli, nebo je zcela interní. Pokud jde o rozhodující testy, které hodnotí mluvení, je jejich hodnocení centralizováno méně často ve srovnání s písemnými částmi testů.

Nejvíce rozdílů ve známkování orientačních testů vyplývá z jejich hlavního účelu. Velká většina testů, jejichž účelem je monitorovat celý vzdělávací systém, je

známkována externě, a to platí pro hodnocení všech dovedností. Jediné dvě země, kde jsou celostátní testy používány pro monitorování vzdělávacího systému jako celku známkovány interně, jsou Maďarsko a Černá Hora. Naproti tomu většina orientačních testů, jejichž hlavním účelem je hodnotit jednotlivé školy, třídy nebo žáky, nikoliv vzdělávací systém jako celek, jsou známkovány interně, jedinou výjimkou jsou Dánsko a Lichtenštejnsko (*Web-based Adaptive Test System*).

AK

¹ EACEA. *National testing of pupils in Europe: objectives, organisation and use of results*. -- Brussels : Eurydice, 2009. -- 108 s. -- ISBN 978-92-99201-036-2 Sg. 26917

² *Evropské jazykové portfolio*. Zpravodaj 7–8/2002, s. 17–18, Zpravodaj 2004, příl. VI.

Pramen:

Languages in Secondary Education. An Overview of National Tests in Europe 2014/15. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2015.

ISBN 978-92-9201-943-3

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/facts_and_figures/187EN_HI.pdf



Co ještě (možná) nevíme o jazyce

Studie financovaná EU zkoumala povahu jazykových variací (logodiverzitu) vytvořením nového teoretického rámce. Zaměřovala se na faktory a omezení schopnosti lidského jazyka.

Projekt LOGODIVERSITY (*Logodiverzita: O povaze lingvistické jednoty a rozmanitosti*) se zaměřuje na nedostatky standardního výčtu jazykových variací (model principů a parametrů). Vychází z přístupu evolučně vývojové biologie, který zkoumá změny ve vývojových procesech v průběhu evoluce a zjišťuje, jak přispívají k originálním rysům v minulé a současné biodiverzitě.

V projektu LOGODIVERSITY se dospělo k tomu, že je potřebný zcela nový přístup, aby se vzaly v úvahu postřehy z příbuzných disciplín i alternativní lingvistické tradice. To je v souladu s vývojovějším/emergentnějším přístupem, který se nyní aplikuje na logické problémy osvojování si jazyka.

Projektový výzkum vrhá světlo na různá omezení, která jsou inherentní v architektuře tradičního modelu. Studie ukazuje, že učební cesta je mnohem složitější, než jak je zvažována v existující literatuře, a že existují hlubší vrstvy lingvistické variace. Ty ještě musí být

komplexněji studovány, vztahují se však příměji k podkladové biologii jazyka.

Nedávné výzkumy v psycholingvistice, neurobiologii a genetice zpochybňují předpokládanou homogenní povahu schopnosti jazyka. Například určitá zjištění zpochybňují pojetí uniformního lingvistického genotypu napříč lidskými druhy (v absenci patologických podmínek). Projekt LOGODIVERSITY zkoumá tuto oblast v práci publikované v časopisech *Frontiers* a *Biological Theory*.

Další projektová práce zkoumala, jak by mohly být bayesiánské učební modely použity pro predikování obvyklého osvojování jazyka dětmi. Práce vztahující se k výslednému modelu je publikována v časopise *Language Sciences*. Hlavní výsledky prezentované v článcích a kapitolách knih v průběhu čtyřletého projektu byly začleněny do knihy *Elementary Syntactic Structures*.

Projekt LOGODIVERSITY také zahrnuje magisterskou úroveň vyučování v kognitivní vědě a jazyce a založení výzkumné skupiny – *Bio-linguistics Initiative Barcelona*. Další aktivity zahrnují přes 60 prezentací na mezinárodních zasedáních a organizaci osmi workshopů na témata spojená s povahou jazykové variace.

Projektová praxe přispěla novými znalostmi o povaze lidských jazyků a dává cestu k propojení různých

myšlenkových škol v lingvistice. Přispěla také k nově se objevujícímu oboru bio-lingvistiky, který se snaží dále vytvářet biologické základy schopnosti lidského jazyka.

AK

Pramen:

*There's more to what we know about language. research*eu result magazine No 45, August–September 2015, p. 22.*

Jak se děkuje v evropských zemích

Děkuji	Đakujem	Dziękuję	Merci
česky	slovensky	polsky	francouzsky
Danke	Dank u	Thank you	Täna
německy	nizozemsky	anglicky	estonsky
Gràcies	Grazie	Gracias	Grazzi
katalánsky	italsky	španělsky	maltsky
Go raibh maith agat	Kiitos	Paldies	Ačiū
irsky	finsky	lotyšsky	litevsky
Hvala	Köszönöm	Obrigado / Obrigada	Multumesc
chorvatsky, slovinsky	maďarsky	portugalsky	rumunsky
Tak	Tack	Takk	Takk
dánsky	švédsky	islandsky	norsky
ευχαριστώ	б л а г о д а р я	Qujanaq	Teşekkür ederiz
řecky	bulharsky	grónsky	turecky

Pramen: Internet, nejvíc na adrese <http://www.worldofwanderlust.com/say-thank-50-languages/>.

Výslovnost si můžete ověřit na http://www.oddcast.com/home/demos/tts/tts_example.php?sitepal

Přijímání vyučených do zaměstnání ve východoněmeckých a západoněmeckých podnicích

V Německu klesá počet absolventů učebních oborů, takže šance absolventů na získání pracovního místa jsou celkem dobré. Přesto se projevují určité rozdíly v zaměstnávání absolventů učebních oborů na západě a východě Německa.

V důsledku klesajícího počtu učňů a podniků, které učně vzdělávají, se v posledních letech snížil i počet absolventů učebních oborů. Pokles je zřetelný především na východě Německa. Současně s tím existují kvóty na počet absolventů přijatých do podniku po vyučení. Tento počet stoupl na 67 % – silný vzrůst je opět zaznamenán ve východních zemích. Nejasná zů-

stává otázka, do jakého druhu pracovního poměru jsou absolventi přijímáni, kolik absolventů do podniku nenastoupí z vlastního rozhodnutí a kolik z rozhodnutí firmy. Šetří se, jaké jsou tendence přijímání absolventů do podniků, jak ve vztahu příslušnosti firem k různým komorám, tak ve vztahu k jejich velikosti, a porovnává se situace na východě a na západě země.

Přístup firem k přijímání absolventů do pracovního poměru v západních a východních spolkových zemích

Na západě Německa zůstává po vyučení v podniku na dobu určitou nebo neurčitou 68 % absolventů, na východě 66 % absolventů (viz obr.). V západních zemích získá pracovní poměr na dobu neurčitou 41 % absolventů, ve východních zemích jen 34 %. Na východě Německa je také vyšší podíl absolventů, kteří nebyli do zaměstnaneckého poměru přijati z provozních důvodů (14 %). Poměr absolventů, kteří se rozhodli do firmy nenastoupit, se ve východní i západní části Německa pohybuje kolem 20 %.

Můžeme pozorovat i další rozdíly: čím je podnik menší, tím spíše přijímá své učně do pracovního poměru na dobu neurčitou – na západě se to týká 48 % podniků, na východě 42 % podniků. Zároveň však (na rozdíl od větších podniků) z těchto podniků absolventi častěji odcházejí po vyučení sami (42 % na východě, 34 % na západě Německa). Se zvyšující se velikostí podniku se zvyšuje také podíl absolventů přijatých do pracovního poměru na dobu určitou až na 43 %

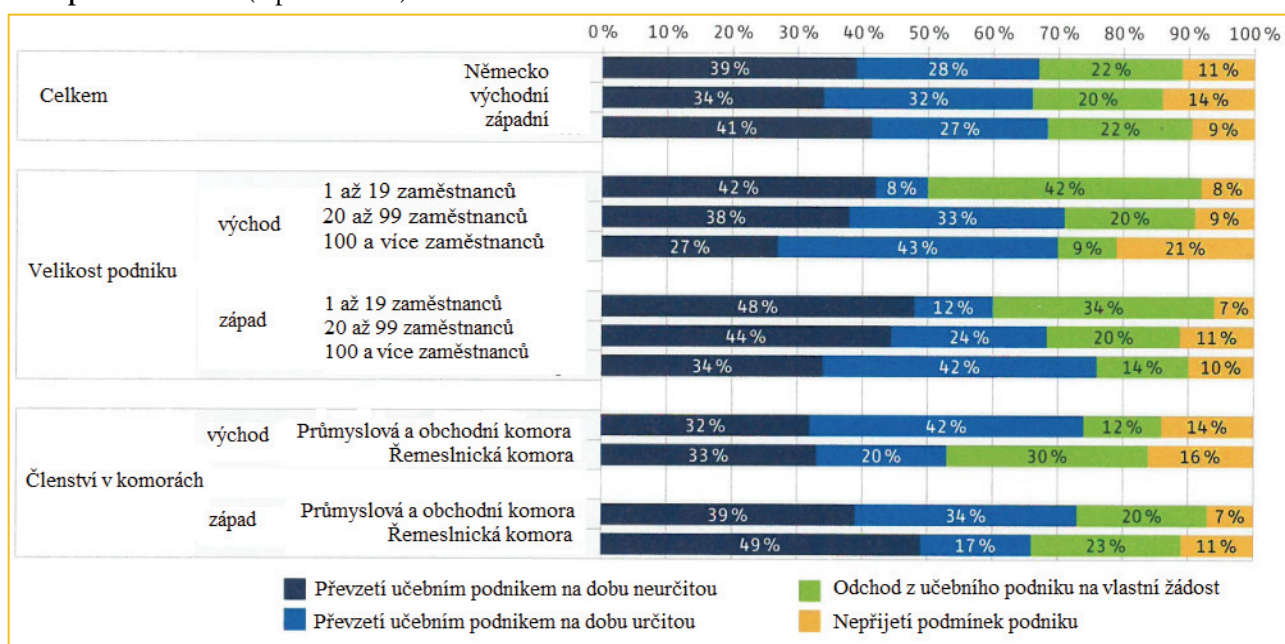
(téměř shodně v západní a východní části Německa) a podíl absolventů nepřijatých do pracovního poměru až na 21 % (ve východní části Německa).

I když řemeslné podniky na východě a západě Německa vykazují ve srovnání s firmami, které mají členství v průmyslové a obchodní komoře (*Industrie- und Handelskammer* – IHK), výrazně nižší přijímající kvóty, přijímají absolventy spíše do pracovního poměru na dobu neurčitou, jak to již bylo uvedeno v hodnocení podle velikosti podniku.

Tyto přístupy firem mají vliv na 49 % absolventů zaměstnaných na dobu neurčitou, především v západoněmeckých řemeslných podnicích. Současně ale opouštějí učni menší firmy častěji než učni ve velkých podnicích začleněných do IHK. Týká se to opět zejména řemeslných podniků na východě Německa.

Kromě toho je více absolventů nepřijato z provozních důvodů ve východoněmeckých řemeslných podnicích. To postihuje každého osmého absolventa, zatímco v západoněmeckých podnicích činí tento podíl pouze 11 %.

Podíly přijatých a nepřijatých absolventů profesní přípravy v roce 2013 podle charakteru podniku na východě a na západě Německa (v procentech)



Závěr

Vzhledem k tomu, že se zvyšují kvóty pro přijímání absolventů, zvyšují se i šance vyučených získat zaměstnání ve firmách, v nichž absolvovali profesní přípravu. To platí pro celé Německo, ale nejvíce patrné je to ve východních zemích.

Z uvedených dat však vyplývá, že západoněmecké podniky přijímají do pracovního poměru na dobu neurčitou dva z pěti absolventů, východoněmecké podniky jen každého třetího. Navíc mnoho absolventů

opouští po vyučení podnik na vlastní žádost. To se týká hlavně malých podniků a řemeslných podniků.

Pro podniky to může znamenat, že jejich účast na profesní přípravě není příliš požadována a že by se na ní nemusely tolik podílet.

Přeložila Tereza Rychtaříková

Pramen: Mohr, Sabine. Übernahme nach der Ausbildung in ost- und westdeutschen Betrieben. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2015, Nr. 5, S. 4–5.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education & Training	
LEWIS, P. A. and GOSPEL, Howard. Technicians under the microscope: the training and skills of university laboratory and engineering workshop technicians. [<i>Technici pod mikroskopem: příprava a kvalifikace techniků pro univerzitní laboratoře a strojírenské dílny.</i>] JVET, Vol. 67, No. 4 (2015), p. 274–293, 2 tab., 1 obr., lit. 44. Vláda Spojeného království se snaží zvýšit jak počet, tak i status pracovníků se střední úrovní kvalifikací, s úmyslem vytvořit „moderní třídu techniků“, kteří mohou pomoci posílit ekonomický růst a prosperitu. Článek zvažuje vyhlídky pro takovou politiku tím, že se zaměřuje na určité, ale zanedbávané skupiny techniků, zejména těch, kteří pracují v univerzitních laboratořích a dílnách. Jsou použity údaje z anglických univerzit, aby osvětlovaly přijímání, profesní přípravu, dovednosti, kvalifikace a kariérní vyhlídky techniků. Jsou zkoumány faktory utvářející rozhodování zaměstnavatelů o přijímání a přípravě v kontextu širšího uspořádání řízení lidských zdrojů a vytváření nového systému registrace techniků.	CHAN, Selenia. The contribution of observation to apprentices' learning. [<i>Příspěvek pozorování ke vzdělávání učňů.</i>] JVET, Vol. 67, No. 4 (2015), p. 442–459, 1 tab., lit. 48. Mimesis, vzdělávání pozorováním, imitací a praxí je považováno za hlavní příspěvek k lidskému snažení. V článku je pozorování považováno za klíčový rys učení se v řemeslech, který umožňuje snadný vstup do společenství praxe v řemeslnických povoláních. Pozorování poskytuje učňům významné sociokulturní a sociomateriální vzory k řešení statusu počátečních „nováčků“. Aspekty práce učené prostřednictvím pozorování ovlivňují angažovanost a chápání vnitřní složitosti řemeslnických povolání. Článek využívá vyprávění učňů, kteří procházejí kurikulem, k vysvětlení role pozorování v učení se řemeslu a navrhuje doporučení pro obcházení překážek za účelem maximalizování potenciálů učení se pozorováním.
BECK, Vanessa. Learning providers' work with NEET young people. [<i>Práce poskytovatelů vzdělávání s mladými lidmi označovanými jako NEET.</i>] JVET, Vol. 67, No. 4 (2015), p. 482–496, lit. 44. Článek zkoumá vliv vztahu mezi poskytovateli vzdělávání a mladými lidmi, kteří nejsou ve vzdělávání, zaměstnání nebo v profesní přípravě (<i>Not in Employment, Education or Training</i> – NEET). Působnost nespočívá jen v učebním poměru, ale je vytvářena i vzájemnými vztahy s pracovními silami včetně samotných poskytovatelů vzdělávání. Poskytovatelé usnadňují rozvoj individuální činnosti ve formě sebedůvěry a motivace. Také podporují zapojování do trhu práce, přičemž počítají i s překážkami a problémy při budování institucionálních struktur a osobních hranic. Emocionální strategie pracovních sil používané poskytovateli vzdělávání odhalují potenciálně negativní vliv jejich hodnot, pozadí a zkušeností.	LAINIA, Kati & HÄMÄLÄINEN, Raija. Collaborative business planning in initial vocational education and training. [<i>Spolupracující plánování podnikání v počátečním OVP.</i>] JVET, Vol. 67, No. 4 (2015), p. 497–514, 2 tab., lit. 50. Roste poptávka po pozvednutí podnikatelství na vyšší úroveň. Studie se zaměřuje na poskytování znalostí, které mohou pomoci učitelům při navrhování spolupracujícího učení se podnikatelství v OVP. Výsledkem kvalitativní případové studie je lepší pochopení faktorů, které zpomalují či usnadňují spolupráci ve vztahu k podnikatelskému vzdělávání v počátečním OVP. V praxi bylo identifikováno 9 dimenzí deskriptivních faktorů, které zpomalují výkon, a 9 odlišných deskriptivních faktorů, které výkon usnadňují. Navrhování složitého počítačem podporovaného spolupracujícího učení je náročný proces, který však nabízí jak jednoduché použití, tak dostatečnou komplexnost. Učitelova podpora je hodnotnou součástí učebního procesu ve spolupráci.



Časopis je k vypůjčení v knihovně.

Na anotaci dalších článků se můžete podívat na adrese: <http://www.tandfonline.com/toc/rjve20/current>
“We’re not slaves – we are actually the future!” A follow-up study of apprentices’ experiences in the Norwegian hospitality industry, p. 460–481;

From the provider-led to an employer-led system: implications of apprenticeship reform on the private training market, p. 515–528;

Learning to work during work placement: negotiating access to work and participation through ‘Origination’ and establishing a ‘Legitimate Presence’, 543–557

Nové knihy v knihovně

BROUSIL, Tomáš a DOČEKALOVÁ, Petra a kol..

TYPO 9010. 1. vyd. Praha : Bigg Boss, 2015. 286 s.

ISBN 978-80-906019-5-6

Sg. 7999

1998 v létě se v Liberci v galerii Die Aktualität des Schönen koná výstava Františka Štorma Písmo, kterou uvedl slovy „Písmo by se správně vystavovat nemělo“, přesto jí ovlivnil budoucí profesi místního rodáka Radka Siduna...

MOUDRÝ, Jan a kol.

Alternativní plodiny. Praha : Profi Press, 2011. 142 s.

ISBN 978-80-86726-40-3

Sg. 7959

V současné době začíná být zájem o využití a pěstování bezpluchých forem ječmene (ječmen nahý), který je vhodný pro potravinářské využití. Spotřeba ječmene k přímému užití je u nás malá. .. Celosvětově patří ječmen k plodinám, které mají velmi široké rozšíření z pohledu geografie a nadmořské výšky.

HABERLEITNER, Elisabeth, DEISTLER, Elisabeth a UNGVARI, Robert.

Vedení lidí a koučování v každodenní praxi. 1. vyd.

Praha : Grada Publishing, 2009. 255 s. (Management Manažer) ISBN 978-80-247-2654-0

Sg. 7958

Nikdo nenechává ráno při vstupu do práce svůj soukromý život na vratnici. Oddělit u jednotlivce soukromí a práci je nemožné. Soukromý život ovlivňuje pracovní prostředí a naopak. Tuto souhrnu musí vedení firmy akceptovat, ale i využívat, jak se to již ostatně výrazně praktikuje ve Spojených státech. Motivovaní vedoucí a pracovníci, jejichž vlastní cíle a zájmy se pokud možno kryjí s cíli a zájmy organizace, se starají o to, aby hladce fungovala spolupráce a udržovaly se co nejnižší náklady. Zvyšuje se kreativní potenciál pro praktická řešení problémů.

FALTÝNEK, Pavel, KŘIVÁNEK, Roman, ŠLAJCHOVÁ, Ladislava a TROJAN, Václav.

Mezinárodní šetření TALIS 2013 : vzdělávací lídr - zkušenosti s realizací vzdělávacího programu pro vedoucí pracovníky ZŠ. 1. vyd.

Praha : Česká školní inspekce, 2015. 52 s.

ISBN 978-80-88087-03-8

Sg. 7960

Praxe ředitelů škol ukazuje, že se mnohdy opakovaně dostávají do situací, kdy se pod jejich vedením škola již dále nevyvíjí. Ocitnou se pak v kruhu, ve kterém se stále opakují situace i problémy, ovšem bez konstruktivního řešení. Mnozí se stávají obětí syndromu vyhoření, případně se dostanou do časové spirály, která nemá jasné východisko.

HALADA, Jan, ed.

Marketingová komunikace a public relations : výklad pojmů a teorie oboru. 1. vyd.

Praha : Karolinum, 2015. 118 s.

ISBN 978-80-246-3075-5

Sg. 7961

Kampaň skrytě útočná – hovoříme o tzv. skrytém, referenčním útoku. Cílem je směřovat k veřejnosti určité negativní sdělení o oponentovi s tím, že kandidát za ním oficiálně nestojí

a popírá jeho autorství. Nemusí za ně tedy nést odpovědnost a může se tím vyhnout tzv. bumerangovému účinku. Viz také kampaň, politický marketing.

ŠKRDLÍKOVÁ, Petra.

Hyperaktivní předškoláci : výchova a vzdělávání dětí s ADHD. 1. vyd.

Praha : Portál, 2015. 137 s.

ISBN 978-80-262-0928-7

Sg. 7962

U dětí školního věku se setkáváme s podobným způsobem chování jako u předškoláků: Těžko dokážou v klidu sedět, padají ze židle. Stále si s něčím pohrávají, do něčeho bouchají, houpají se na židli, kopají nohama. Během jídla často vstávají od stolu, nevydrží sedět ani u televize, ani nad domácími úkoly. Mají potřebu hodně mluvit a vydávat všelijaké zvuky.

McCOMBS, Maxwell E.

Agenda setting : nastolování agendy: masová média a veřejné mínění. 1. vyd.

Praha : Portál, 2009. 251 s.

ISBN 978-80-7367-591-2

Sg. 7963

Možná jste někdy v minulosti na hodině fyziky na střední škole narazili na vědecký princip, který zní „horror vacui“. Podobné tvrzení platí i o lidské psychice. Každý z nás má vrozenou potřebu rozumět svému okolí. Pokaždé když se ocitneme v nové situaci, takřkajíc v kognitivní prázdnotě, zhostí se nás nepříjemný pocit, který trvá až do doby, než nové prostředí prozkoumáme a utvoříme si jeho mentální mapu.

EISNER, Pavel

Chrám i tvrz : kniha o češtině.

Praha : XYZ, 2015. 762 s.

ISBN 978-80-7505-272-8

Sg. 7964

Zde všude jsme hádali českým slovům a rčením věk mnohem mladší, než mají ve skutečnosti. Můžeme se však podle libosti blamovat i ve smyslu opačném. Jak staré je slovo listina? Jistě velmi staré, vždyť je to pojem tak nezbytný pro každou kulturu na papír a lejtara odkázanou, a takovou kulturou byla již kultura středověká. – Ale slovo listina stvořil teprve František Palacký.

Jak starý je pozdrav Na Zdar! nazdar! - ? Jste s odpovědí na rozpácích. Srostli jste s tím slovem tak, že vám připadá, jako by v češtině bylo odjakživa; ale něco vám zas i našeptává, že staří Čechové si asi neříkali na setkání Nazdar! I rozhodnete se takto: slovní kreace buditecká, snad Tylova, ale nad každou pochybnost předbřeznová. – Nikoli, jde o vzácný případ, kdy můžeme zrození slova určit téměř na den přesně: Na zdar! vytvořil v září 1862 Josef Barák jako naprostou jazykovou novinku.

ALEKSIJEVIČ, Svetlana Aleksandrovna

Doba z druhé ruky : konec rudého člověka. Z ruštiny přeložila Pavla Bošková. 1. vyd.

Příbram : Pistorius & Olšanská, 2015. 492 s. Glosář reálií.

ISBN 978-80-87855-16-4

Sg. 7965

Není to Jelcinem ani Putinem, jde o to, že jsme otroci. Otrocké dušičky! Máme otrockou krev! Když se podíváte na „nového Rusa“ ... Vyleze z bentleye, peníze mu lezou z kapes, ale pořád je to jen otrok. Kriminálník nahoře zavelí: „Do ohrady!“ A všichni půjdou.

AMBROSE, Gavin a HARRIS, Paul.

Grafický design : typografie. 1. vyd.

Brno : Computer Press, 2010. 175 s. (Základy designu)

ISBN 978-80-251-2967-8

Sg. 8051

Každý znak v neproporcionálním písmu zabírá stejný prostor, aniž by se respektovala jejich skutečná šířka. Tato písma se původně používala v psacích strojích, protože umožňují snadné vytváření textů se svíslé zarovnanými znaky. Příkladem písma, které se stalo populární v digitálním věku, je Courier. Mezi nevýhody neproporcionálních písem patří, že mají mechanický vzhled, obtížně se čtou a zabírají hodně místa.

ADOBE CREATIVE TEAM.

Adobe Photoshop CS6 : oficiální výukový kurz. Překlad Jiří Fadrný. 1. vyd.

Brno : Computer Press, 2013. 375 s. + 1 DVD.

Název originálu: *Adobe Photoshop CS6 classroom in a book*

ISBN 978-80-251-3736-9

Sg. 8053

Photoshop je vybaven ucelenou sadou nástrojů pro tvorbu náročné grafiky, určené pro použití v tisku, na webu nebo k zobrazení na mobilních zařízeních.

SAMARA, Timothy

Základy grafického designu : vizuální elementy, techniky a strategie pro grafiky.

Praha : Slovart, 2013. 247 s.

ISBN 978-80-7391-698-5

Sg. 8054

Přestože je vnímání barev záležitostí vysoce subjektivní, mají nepopíratelnou schopnost nás stimulovat a ovlivňovat. I ten nejzkušenější grafik ale často při výběru barev váhá, zvláště pokud potřebuje držet náklady při zemi a tisk vychází drah.

TSELENTIS, Jason.

Typografie : o funkci a užití písma.

Praha : Slovart, 2014. 208 s.

Název originálu: *Type, form and function*

ISBN 9788073918071

Sg. 8055

„Dobrý design, přinejmenším většinou, zahrnuje kritérium být přímochařý ve vztahu k danému problému – ne nejasný, trendový nebo stylizovaný. Nový jazyk, vizuální či verbální, musí být zformulován v jazyk, který už je srozumitelný.“ Ivan Chermayeff 1989.

RYCHLÍK, Martin a KOVÁŘ, Martin.

Noc v Mariboru : nejen o dějinách a o dnešním světě.

1. vyd. Praha : Vyšehrad, 2015. 235 s.

ISBN 978-80-7429-531-7

Sg. 8056

Ty máš hodně rád detektivky, vid? Celý život. Myslím, že to byl Chandler, kdo napsal: „ukážete mi člověka, který nesnáší detektivky, a já vám ukážu hlupáka. Možná chytrého hlupáka,

ale přesto hlupáka.“ ... Problém spočíval v tom, že opravdu dobrých detektivek bylo před rokem 1989 v českých knihkupectvích relativně málo. Jedny z těch, které na náš knižní trh pronikly už v šedesátých letech, byly knížky Američana italského původu Salvatora Lombina, známého jako Ed McBain. V komunistickém Československu byly jeho kriminální příběhy, už zmíněné cop stories z fiktivního 87. revíru ve fiktivním městě Isola, fakticky v New Yorku, nesmírně populární, o knížkách čtvrtcích se na ně stávaly dlouhé fronty. Většina Čechů a Slováků měla tehdy za to, že McBain je velký autor svého žánru, ale skutečnost byla trochu jiná – jak správně napsal v doslovu k jedné z jeho knížek, myslím, Jan Zábrana nebo František Jungwirth, na podobné úrovni psali tehdy v Americe desítky autorů a na úrovni jen o málo horší další stovky, které jsme ovšem neznali a většinu z nich neznáme bohužel dodnes...

Slabikář finanční gramotnosti : učebnice základních 7 modulů finanční gramotnosti. 1. vyd.

Praha : COFET, 2009. 448 s.

ISBN 978-80-254-4207-4

Sg. 8057

Konkrétní cena každé pojistky je vždy závislá také na riziku podnikání. Tato rizikovost je rozdělena do dvou skupin podle četnosti pojistných událostí, které u těchto profesí nastávají, a podle fyzické náročnosti a náchylnosti k úrazům.

Znovuobjevené knihy

ŠTEVČEK, Pavol.

Nová slovenská literatúra. 1. vyd.

Praha : Orbis, 1964. 196 s.

(Malá moderní encyklopedie ; Sv. 48)

Sg. 18774

Tuto vlastnost své tvorby Tatarka ukázal také v knize reportáží z některých zemí Člověk na cestách (1957). Tatarka je zde reportérem a publicistou, umělcem a filosofem v jedné osobě. Slovenská literatúra dostala nový typ moderní umělecké reportáže.

KRATOCHVÍL, Miloš Václav.

Život Jana Amose : román. 1. vyd.

Praha : Československý spisovatel, 1975. 255 s Sg. 22592

Kdysi byla tímto cílovým úběžníkem Vševeda. Nyní ji omezil na pouhou sedminu díla mnohem univerzálnějšího. (Neboť co je platné všechno vědění člověku, pokud není uzpůsoben a „napraven“ natolik, aby věděl, k čemu svých poznatků použít? Právě proto bylo třeba Vševedu spojit organicky s „obecnou nápravou věcí lidských“.)

EINHORN, Erich a Zelenka, Jan.

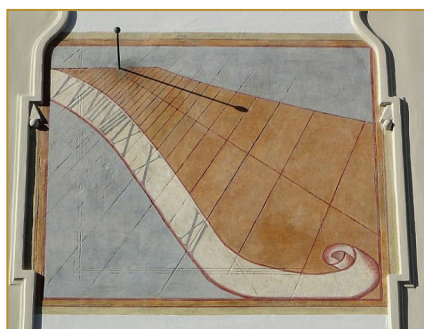
Praha všedního dne. 1. vyd.

Praha : Orbis, 1959. 43 s., 164 fot.

Sg. 14902

Do průmyslových čtvrtí, do Vysočan, na Žižkov, do Strašnic, na Smíchov, všude teď vedou nové linky rychlých a tichých trolejbusů. Vpředu na štítku čteme již známou tovární značku Tatra nebo Avia. Mám dojem, že moderní tvar i vybavení mohou soutěžit s nejlepšími, jaké jsem v Evropě viděl. V zimě příjemně hřeje elektrické topení, v létě širokými okny proudí chladivý vzduch. Moderní technika proniká konečně i do pražské dopravy.

Zajímavé internetové adresy



Sluneční hodiny

Sluneční hodiny patří mezi nejstarší přístroje, kterými se člověk snažil zachytit běh času. Čas se měřil podle délky a směru stínu celá tisíciletí. Nejznámější jsou nástěnné, mají však mnoho různých forem. Na webové stránce se o tomto přístroji dozvíte téměř všechno. Jak je vyrobit nebo zrestaurovat, kde všude můžete vidět fungující sluneční hodiny nebo fakt, že sluneční hodiny musí být navrženy pro konkrétní stano-
viště (přesnou poštovní adresu nebo zeměpisné/GPS souřadnice) a u svislých hodin je třeba do výpočtu zahrnout navíc azimut stěny.

Některé národy dosud odečítají čas podle slunce, aspoň o tom píše francouzský spisovatel Romain Puertolas v knize **Podivuhodná cesta fakíra, který uvízl ve skříni z Ikey**: *Muž zjistil, že se snaží domluvit s cizincem, takže si poklepal pravým ukazováčkem na levé zápěstí. Fakír okamžitě pochopil, vzhledl k nebi, a jak byl zvyklý poznávat čas podle indického slunce, udal Francouzi čas s tříapůlhodinovým posunem. Francouz anglicky lépe rozuměl, než mluvil a strašně se vyděsil, že má příšerné zpoždění, vždyť měl o polední pauze vyzvednout děti ve škole.* (L'homme, voyant qu'il avait affaire à un étranger, tapota son poignet gauche avec son index droit. Le fakir comprit aussitôt, leva la tête vers le ciel, et, habitué à lire dans le soleil indien, donna l'heure au Français avec un décalage de trois heures et trente minutes. Son interlocuteur, qui comprenait l'anglais mieux qu'il parlait, prit aussitôt conscience qu'il était horriblement en retard pour aller chercher les enfants à l'école pour la pause de midi et il reprit sa folle course en direction de sa voiture.)

<http://www.slunecni-hodiny.webzdarma.cz/>



Autorské stránky Jiřího Žáčka

Na těchto stránkách si snad každý najde něco pro sebe a pro pobavení. Některé básničky jsou spíš pro děti, jiné vedou k zamyšlení. Můžete tam mrknout třeba na Silvestra.

<http://www.jirizacek.cz/>



KJM v Brně připravila kalendárium na rok 2016

V něm se můžete dočíst o významných výročích a například i to, že rok 2016 bude **Mezinárodním rokem luštěnin** a také **Mezinárodním rokem porozumění** (UNESCO). <http://www.kjm.cz/kalendarium>



Kolik je hodin a stupňů Celsia ve světě

To se dozvíte na francouzské stránce *Quelle heure est-il?* Ve stejných políčkách se střídavě objevuje čas a teplota. Najdete tam i další aktuální informace.

<http://www.jabo-net.com/heure.html>