

zpravodaj

XXVII. ročník

3
2016

TÉMA

- 2 Editorial
Amsterdam koncem 19. století, rámce kvalifikací, imigranti, inkluze...
- 3 Cedefop: Rámce kvalifikací v Evropě
Stručná zpráva Cedefopu.
- 6 Přehled článků o rámcích kvalifikací ve Zpravodaji
V letech 2004–2015.
- 7 Výchova k podnikavosti v evropských školách
Význam výchovy k podnikavosti v různých druzích škol.
- 9 Palmový olej a deštné pralesy
Jak spolu souvisí.
- 10 V Německu se vzdělávají učni s imigračním původem v méně než pětina podniků
Výsledky reprezentativního průzkumu.
- 12 Profesní dráhy mladých lidí pocházejících z imigrace: dvojnásobný trest?
Porovnávání situace imigrantů ve Francii podle etnického původu.
- 14 Dánsko zlepšuje odborné vzdělávání a přípravu
Reforma OVP.
- 15 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education and Training, 2016, č. 1.
- 15 Nové knihy v knihovně
Abeceda personalisty; Žít dlouho a dobře; Rozvoj pedagogů a lektorů v odborném vzdělávání s ohledem na současné změny ve společnosti.
- 16 Zajímavé internetové adresy
Frankofonie, EPALE, CZ.NIC, FOOT.

Editorial



Obrázek Amsterodamu nebo Amsterdamu (obojí je možné) je ze současnosti. Ottův slovník naučný (1889) popisuje, jak toto město vypadalo na sklonku 19. století: „Amsterdam, 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. ... Od chobotu Y prostupuje městem více než 50 průplavů (grachty), kteréž tvoří veliké množství ostrovů spojených na vzájem mosty dílem dřevěnými, dílem kamennými. ... Z mostů vyniká mohutný »Hooge sluis« vedoucí přes řeku Amstel o 35 mohutných obloucích, z nichž 11 zřízeno je tak, aby i největší koráby jimi proplouti mohly. ... Od roku 1656 požíval zde pohostinství náš Jan Amos Komenský a dokonal zde také život svůj 15. listopadu 1670.

Rámce kvalifikací, o kterých pojednává stručná zpráva Cedefopu, se vytvářejí na celém světě. Teď se objevují snahy o jejich vzájemné propojení. Evropa jako celek má svůj společný rámec kvalifikací (EQF), to však neznamena, že rámce všech jednotlivých zemí EU mají stejný počet úrovní jako evropský rámec. S historií vzniku a vývoje rámců kvalifikací se můžete seznámit v článkách Zpravodaje, jejichž přehled je na straně 6. V poslední době se uvažuje o možném přiřazování EQF k rámcům Austrálie, Nového Zélandu a Hongkongu.

Dva články v tomto čísle se zabývají odborným vzděláváním imigrantů a jejich postavením na trhu práce v Německu a ve Francii. Nesouvisí však se současnou vlnou imigrantů, protože zkoumají začleňování imigrantů zpětně, v Německu za posledních pět let, ve Francii za sedm let od opuštění povinné školních docházky v rámci tzv. Generace 2004. Přesto jsou v mnohem poučné pro dnešní dobu.

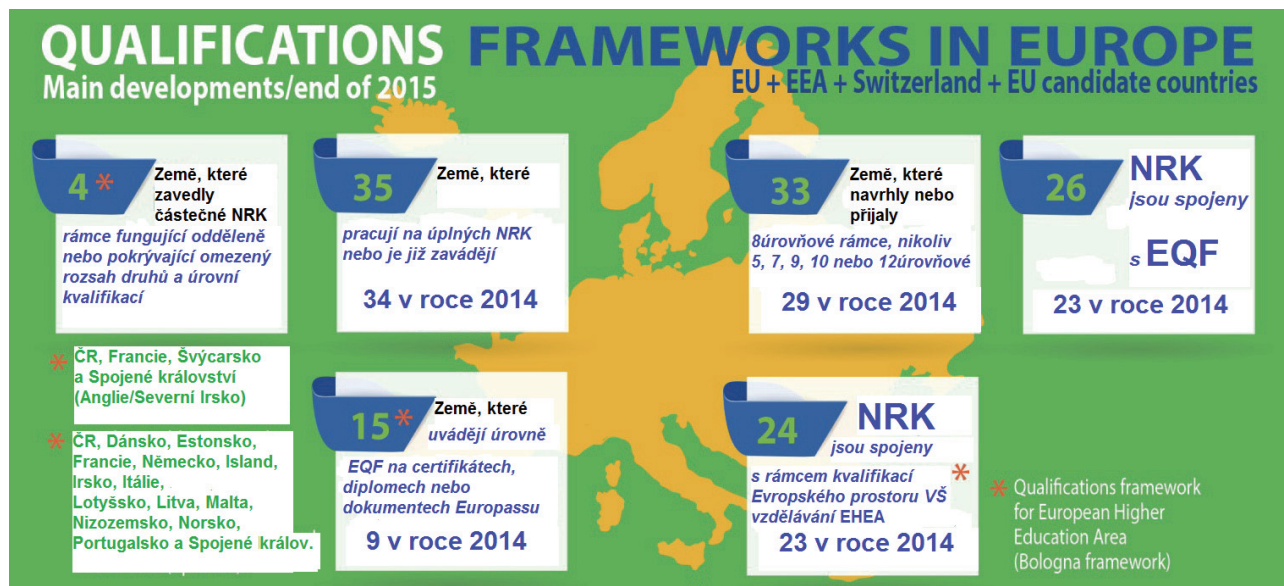
Inkluze je téma, o kterém se hodně diskutuje. Fundovaný příspěvek o inkluzi má Miloslav Rotport v nejnovějším sborníku ze setkání členů sítě pro vzdělávání učitelů – TTnet. Sborník s názvem „Rozvoj pedagogů a lektorů v odborném vzdělávání s ohledem na současné změny ve společnosti“, který obsahuje i jiné zajímavé a aktuální příspěvky, je k vypůjčení v knihovně NÚV, nebo si ho můžete stáhnout v elektronické podobě. Seznam příspěvků a odkaz na stažení sborníku najdete na stránkách 15 a 16.

Zajímavý je také článek převzatý z časopisu Cedefopu, který informuje o změnách v dánském odborném vzdělávání. Před téměř 20 lety jsem byla v rámci programu Arion v Dánsku ve skupině s odborníky z jiných evropských zemí. Navštívili jsme několik různých druhů škol včetně jedné z „výrobních škol“, určené pro žáky, kteří jsou nějak nezvýhodnění, např. pro imigranty. Za všechny účastníky pak vyjádřil náš obdiv k tamnímu systému jeden z Angličanů: „Vy když máte problém, tak uděláte projekt, kterým ho vyřešíte!“ S jakým projektem Dánové přicházejí teď, si můžete přečíst na straně 14.

A na závěr citát Rudyarda Kiplinga: Mám šest poctivých služebníků (Naučili mě všechno, co znám). Jejich jména jsou Co a Proč a Kdy a Jak a Kde a Kdo. I keep six honest serving-men (They taught me all I knew). Their names are What and Why and When And How and Where and Who. AK

Cedefop: Rámce kvalifikací v Evropě

Rámce kvalifikací v Evropě se po období počátečního vývoje a formálního přijímání stávají funkčními. Podporováním principu výsledků učení se rámce kvalifikací v některých zemích vyvíjejí z nástroje popisu systémů kvalifikací do prostředků k jejich reformování a modernizaci.



S výjimkou irského, francouzského a britského rámce jsou ostatní národní rámce kvalifikací stále mladé, byly vytvářeny v posledním desetiletí podle doporučení EQF z roku 2008¹. Budoucí vliv těchto mladých rámců závisí na jejich potenciálu uspořádat život koncovým uživatelům – žákům, rodičům, poskytovatelům vzdělávání a přípravy, zaměstnavatelům apod. Vývoj v roce 2015² naznačuje, jakou roli by rámce mohly v budoucnu hrát.

Současný stav

V současné době spolupracuje na Evropském rámci kvalifikací³ 39 zemí a bylo zavedeno celkem 43 národních rámců kvalifikací (NRK). Kromě posilování transparentnosti a srovnatelnosti kvalifikací na evropské úrovni mají tyto rámce také důležitou roli na národní úrovni. Koncem roku 2015 byla tato situace:

(a) rámce ve 23 zemích dosáhly operačního stadia (ve srovnání s 18 zeměmi v roce 2014). Tyto země lze rozdělit do dvou hlavních kategorií:

- 17 zemí má plně fungující rámce: Belgie, ČR (s částečným rámcem kvalifikací pro odborné vzdělávání a přípravu – OVP), Dánsko, Estonsko, Francie, Německo, Island, Irsko, Litva, Lucembursko, Malta, Norsko, Nizozemsko, Portugalsko, Švédsko, Švýcarsko a Spojené království. To je významný nárůst od roku 2014, kdy bylo v této kategorii jen sedm zemí⁴. Těchto 17 zemí má 21 různých rámců, včetně tří rámců pro Belgii (Vlámské

společenství, Francouzsky mluvící společenství a Německy mluvící společenství) a tři pro Spojené království (Anglie/Severní Irsko, Skotsko a Wales);

- v šesti zemích (v Chorvatsku, Řecku, Lotyšsku, Černé Hoře, na Slovensku a v Turecku) dosáhly NRK raného operačního stadia. Tyto země dokončily počáteční návrh a přijaly své rámce. Praktické zavádění rámců pokračuje, a proto je jejich prospěšnost a viditelnost pro koncové uživatele stále ještě omezená;

(b) šest zemí je v procesu formálního schválení svých rámců (Španělsko, Maďarsko, Rakousko, Polsko, Slovinsko a Finsko). Tyto země ukončily počáteční technický a koncepční návrh; začínou se zaváděním svých rámců, jakmile k tomu budou mít zákonný a politický mandát. Rakousko, Polsko a Slovinsko přijaly nezbytná zákonná opatření v prosinci 2015 a v lednu 2016; Maďarsko a Španělsko očekávají zákonné přijetí v nadcházejících měsících;

(c) zbývající země, většinou ty, které měly v posledních dvou letech přidruženou spolupráci s EQF (Albánie, Bosna a Hercegovina, Makedonie, Kosovo a Srbsko), stále pracují na návrhu a formálním přijetí NRK. Italské zainteresované strany se shodly na postupu k ustavení NRK včetně národních a regionálních kvalifikací do června 2016.

Dosažení vyspělosti

Ve srovnání s rokem 2014 došlo k nejvýznamnějšímu vývoji v počtu zemí s plně funkčními rámci, který se

více než zdvojnásobil. Nejzavedenější a nejvyspělejší rámce – ve Francii, Irsku a ve Spojeném království – jsou nyní revidovány, což ukazuje, že NRK se musejí neustále vyvíjet, aby prokázaly svou relevanci a přídáním hodnotu. Dosažení plně funkčního stavu znamená, že:

- fáze koncepčního a technického návrhu a vývojového stadia byla dokončena;
- právní přijetí bylo úspěšně ukončeno;
- rámec zahrnuje kvalifikace z různých oblastí vzdělávání a profesní přípravy;
- rámec je viditelný a přístupný pro všechny hlavní zainteresované strany a pro veřejnost, například prostřednictvím databází kvalifikací a uvádění úrovní v dokumentech kvalifikací a v dodatcích k Europassu.

Celkové zavádění (například pokrytí kvalifikací) se sice stále různí, ale všech 17 zemí s plně funkčními NRK nyní poskytuje mapu národních kvalifikací založenou na výsledcích učení, jejímž úkolem je zvýšit transparentnost, srovnatelnost a prostupnost. Některé z těchto rámců mají také regulační (Francie) nebo reformní (Island, Portugalsko) roli a přímo ovlivňují způsob stanovování standardů, navrhování kurikul a integraci výsledků učení do vzdělávací praxe.

Budoucnost

V šetření, které provedl Cedefop v listopadu 2015⁵, byly země požádány o zodpovězení dvou klíčových otázek o současné a budoucí úloze NRK v národní politice vzdělávání, profesní přípravy a zaměstnanosti:

- Jak životaschopné NRK jsou? Do jaké míry se rámce kvalifikací stanou stálým rysem národních systémů kvalifikací a do jaké míry mají vliv na politiku a praxi?
- Jak viditelné NRK budou? Vědí o rámcích žáci, rodiče a zaměstnavatelé a mají z nich prospěch v průběhu profesní přípravy nebo v zaměstnání?

Udržitelnost

Dosažení funkčního stadia u značného počtu NRK vytváří nové úkoly. Zatímco počáteční vytváření NRK bylo spuštěno termíny stanovenými v doporučení EQF, jejich budoucí konsolidace a vliv bude záviset na ochotě národních úřadů a zainteresovaných stran poskytovat další dlouhodobou podporu.

Šetření z roku 2015 poskytuje určité vhledy do politické a praktické udržitelnosti NRK.

Většina zemí nyní považuje NRK za trvalý aspekt svého národního systému kvalifikací. Mnozí lidé se domnívají, že ustavení pevného zákonného základu s jasnými politickými cíli je podstatné pro zaručení a objasnění budoucí úlohy rámců. Aktivní a odpovědné zapojení zainteresovaných stran ze systému vzdělávání a

mimo tento systém je také považováno za nezbytnou podmínku pro NRK a zaručení jejich udržitelnosti.

Některé země (např. Lichtenštejnsko a Maďarsko) vyjádřily pochyby o budoucí úloze těchto rámců a zdůrazňovaly potřebu vyjasnit a/nebo posílit politický mandát, který je prosazuje.

Jiné země, včetně Řecka a Norska, poukazují na to, že měnící se národní politické priority mohou ovlivnit některé nové nástroje, např. NRK.

Většina zemí je přesvědčena o tom, že jejich rámce kvalifikací zůstanou v platnosti, některé však poukazují na to, že konečný vliv bude záviset na integraci do hlavních politických procesů. Politicky a institucionálně izolované rámce budou méně schopné plnit očekávání.

Přibližně třetina zemí⁶ považuje NRK za reformní nástroj. Očekávají, že jim pomohou restrukturovat, posílit a/nebo regulovat jejich národní systémy kvalifikací. I když mnohé země z počátku zdůrazňovaly, že NRK by měly být používány k popisu, nikoliv k posuzování, mají nyní systémy kvalifikací tendenci objevovat reformní potenciál svých NRK a mají zájem o kombinaci obou funkcí⁷. Tento trend je spojen s posunem k výsledkům učení a jeho vlivem na standardy kvalifikací, kurikula, hodnocení a metody vzdělávání a profesní přípravy.

Trvalost a udržitelnost rámců závisí na finančních a personálních investicích, které do nich evropské země vkládají. Šetření ukazují, že do NRK jsou věnovány skromné, ale ne zanedbatelné prostředky.

Ve většině zemí pracují na ustavení NRK stálí zaměstnanci na plný úvazek, obvykle v sekretariátu složeném ze dvou až čtyř expertů. V některých zemích, zejména v těch, které už mají rámce vypracovanější, je zavádění NRK integrováno do funkce ministerstev či orgánů odpovědných za kvalifikace a/nebo za zajišťování kvality. Většina zemí upozorňuje na potřebu zvýšení finančních a lidských zdrojů v době, až budou NRK plně fungovat.

Viditelnost

Většina evropských NRK není v široké veřejnosti příliš známá. To lze snadno vysvětlit – jejich počáteční vývoj vyžadoval čas. Nyní je však třeba to změnit. Viditelnosti lze dosáhnout různými způsoby, například prostřednictvím národních databází a informačních kampaní. Důležité je hlavně začlenit úroveň NRK (a EQF) do aktuálních kvalifikačních dokumentů (certifikátů a diplomů)⁸. To rámce zviditelní nejen pro žáky, ale i pro zaměstnavatele.

Šetření ukazuje, že země stále častěji přistupují k uvádění úrovní NRK v certifikátech a diplomech. 15 zemí⁹ to již dělá, dalších 10¹⁰ prohlašuje, že to začne

dělat v blízké budoucnosti. Dánsko, Německo, Estonsko, Francie, Irsko, Litva a Malta jsou mezi zeměmi, které začaly udělovat velké počty kvalifikací s jasnou indikací jejich úrovně v NRK a EQF. Nestejnoměrné zavádění částečně odráží potřebu upravit existující zákonná opatření.

Výhled

Šetření z roku 2015 ukazuje na některé úkoly, s nimiž se evropské NRK budou muset vypořádat:

- NRK musí lépe integrovat opatření pro validaci výsledků neformálního a informálního učení, bez kterých nemohou opravdu podporovat celoživotní vzdělávání a přinášet hodnotu kariérnímu rozvoji;
- NRK musejí podporovat využívání výsledků učení pro vytváření a revidování kvalifikačních standardů, kurikul a hodnocení;
- země musí lépe zviditelnit NRK pro veřejnost a rozšířit zapojení zainteresovaných stran z oblasti vzdělávání / profesní přípravy i trhu práce;
- země musí lépe integrovat NRK do politiky vzdělávání, profesní přípravy a zaměstnanosti, aby mohly plně využít jejich potenciál;
- NRK musejí být úzce propojeny s politikou a praxí zajišťování kvality.

Zdá se, že zde NRK zůstanou. Budou růst a měnit se – mnohé dosáhnou zralosti. Nyní je čas ukázat jejich vliv a nadále hledat způsob, jak uvolnit jejich potenciál.

Evropský rámec kvalifikací: dosažený pokrok

V prosinci 2015 spojilo 26 zemí své národní rámce kvalifikací s EQF: Rakousko, Belgie (Vlámsko a Valonsko), Bulharsko, Černá Hora, ČR, Dánsko, Estonsko, Francie, Chorvatsko, Irsko, Island, Itálie, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Řecko, Slovinsko, Spojené království (Anglie, Skotsko a Wales) a Švýcarsko. Tři další země (Kypr, Slovensko a Rumunsko) v současné době jednájí s poradní skupinou EQF o svých přiřazovacích zprávách.

Očekává se, že zbývající země budou v blízké budoucnosti následovat, což znamená, že bude dosaženo prvního stadia přiřazování. Poté budou následovat pravidelné aktualizace z jednotlivých zemí, což ukazuje, že zavádění EQF je pokračující proces (Estonsko a Malta prezentovaly aktualizace v roce 2015 a zahájily tak tuto fázi).

Informace shromážděné z přiřazovacích zpráv přispívají ke zvýšení transparentnosti kvalifikací na všech úrovních a vytvářejí vzájemnou důvěru.

Globální dimenze rámců kvalifikací

Rámce kvalifikací – národní a regionální – se rychle objevují po celém světě. Aktualizovaný Globální inven-

tář regionálních a národních rámců kvalifikací, který společně vydaly Cedefop, UNESCO a Evropská nadace odborného vzdělávání (ETF) v roce 2014/15, ukazuje, že v roce 2014 tam bylo více než 150 zemí a teritorií zapojených do vytváření a zavádění rámců kvalifikací. Mezinárodní spolupráce ve využívání NRK prostřednictvím nadnárodních rámců a podporováním uznávání se zintenzivnila. To platí i pro regionální rámce kvalifikací, k nimž jsou přiřazovány NRK daného regionu¹². UNESCO chápe pokrok dosažený v rozvoji národních a regionálních rámců kvalifikací jako výchozí bod a zkoumá technickou a pojmovou proveditelnost světových přiřazovacích úrovní pro kvalifikace stejně jako podmínky pro větší spolupráci mezi regionálními rámci.

Cedefop a mezinárodní práce na rámcích kvalifikací

Cedefop podporuje mezinárodní práci na rámcích kvalifikací, aby pomohl otevřít evropské vzdělávání a přípravu mezinárodnímu vývoji a požadavkům. V roce 2015 se podílel na třech technických studiích zkoumajících vztah mezi EQF a australským (AQF), novozélandským (NZQF) a hongkongským (HKQF) rámcem kvalifikací. Poučení ze tří pilotních projektů bude informovat politické činitele o možném budoucím přiřazování EQF s neevropskými regionálními a národními rámci.

Cedefop přispívá k dialogu a ke spolupráci mezi regionálními rámci kvalifikací a podporuje globální transparentnost kvalifikací.

AK

¹ Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení (*Text s významem pro EHP*) Úř. věst. 2008, C 111, s. 1–4.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=CS](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=CS)

² Cedefop dělá od roku 2009 každoročně inventuru NRK vytvářených v Evropě.

³ Kromě 28 členských států EU se této spolupráce účastní Albánie, Bosna a Hercegovina, Makedonie, Island, Kosovo, Lichtenštejnsko, Černá Hora, Norsko, Srbsko, Švýcarsko a Turecko.

⁴ *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries, annual report, 2014.* <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6127>

⁵ Všechny 39 zemí, které se podílely na spolupráci při vytváření EQF, bylo vyzváno, aby odpověděly na šetření.

⁶ Například Belgie (Vlámské společenství), Bulharsko, Chorvatsko, Estonsko, bývalé jugoslávská republika Makedonie, Řecko, Maďarsko, Island, Malta, Černá Hora, Portugalsko, Slovensko a Turecko.

⁷ Například Lucembursko, Nizozemsko, Rakousko a Polsko.

⁸ Doporučení EQF proto vyzývá země, aby zařazovaly odkaz na úroveň do kvalifikačních a certifikačních dokumentů.

⁹ ČR, Dánsko, Německo, Estonsko, Francie, Island, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Litva, Malta, Nizozemsko, Portugalsko, Norsko a Spojené království UK (volitelně).

¹⁰ Například Rakousko, Belgie, Řecko, Maďarsko, Chorvatsko, Černá Hora, Slovinsko, Švédsko a Turecko.

¹¹ EQF, ASEAN qualifications reference framework, the Caribbean qualifications framework, the Gulf qualifications framework, the Pacific qualifications framework, the Southern African Development Community qualifications framework and

the transnational qualifications framework for the Virtual University of Small States of the Commonwealth.

Pramen:

Cedefop. Qualifications Framework in Europe. Briefing Note, January 2016, ISSN 1831-2411, 4 p. S přihlédnutím k francouzské verzi *Le cadres de certifications en Europe* a německé verzi *Qualifikationsrahmen in Europa*.

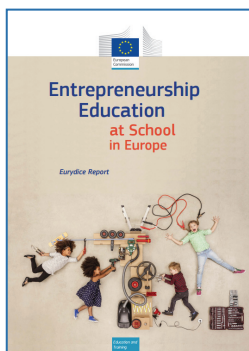
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9109>

Přehled článků o rámcích kvalifikací ve Zpravodaji

2004			stránky
č. 2	Struktura nového Národního rámce kvalifikací v Irsku	Základní struktura rámce, úrovně a indikátory těchto úrovní, druhy osvědčení.	12
č. 2	Vytváření rámce kreditů a kvalifikací ve Skotsku	Srozumitelnější popis kvalifikací, možnost přenosu kreditů při dalším vzdělávání.	13
2005			
č. 7–8	Národní rámec kvalifikací v Irsku	Schéma rámce a charakteristika každé z deseti úrovní.	6–8
č. 11	Skotský rámec kreditů a kvalifikací	Popis rámce, který má dvanáct úrovní.	10–11
č. 11	Rámce kvalifikací používané v UK	Srovnání národního rámce kvalifikací Anglie, Walesu a Severního Irsku, SCQF a FHEQ.	12
č. 12	K čemu slouží národní rámce kvalifikací?	EQF a situace v Německu, v Irsku, v Anglii a v Austrálii.	9–12
2006			
č. 7–8	EQF pro celoživotní vzdělávání	Vývoj a účel Evropského rámce kvalifikací (EQF).	13–14
č. 9	Evropský rámec kvalifikací	Překlady názvu do úředních jazyků EU.	10
č. 12	ECVET a jeho poslání	Spojení mezi ECVET a Evropským rámcem kvalifikací, důvody pro zavedení ECVET, návaznost na Kodaňský proces.	3–5
2007			
č. 7–8	Evropský parlament o EQF	Zpráva klubu Evropské lidové strany a Evropských demokratů.	10
č. 11	Národní rámce kvalifikací a EQF	Návrh Evropského rámce kvalifikací přijatý EP a Radou EU a vytváření národních rámců kvalifikací v Evropě.	3–4
2008			
č. 6	Historie Evropského rámce kvalifikací (EQF)	Co se očekává od EQF, společné deskriptory pro kvalifikace, spojení mezi Boloňským a Kodaňským procesem, národní rámce kvalifikací.	10–13
č. 12	Rámce kvalifikací a systémy přenosu kreditů	Zavádění národního rámce kvalifikací v Německu a obavy spojené s EQF a ECVET.	11–12
2009			
č. 7–8	Nadnárodní ekvivalence kvalifikací v Evropě	Příklady aplikace Evropského rámce kvalifikací v povoláních zedník, ošetrovatel, softwarový technik, řidič nákladního vozu.	3–5
č. 9	Evropský a německý rámec kvalifikací	Jak Německý rámec kvalifikací (DQR) ovlivní přístupnost v odborném vzdělávání. Význam Evropského rámce kvalifikací pro přeshraniční spolupráci a další vzdělávání.	10
2012			
č. 3	Rámce kvalifikací v Evropě	Modernizace vzdělávání a profesní přípravy. Cedefop	4–7
č. 11	Rámce kvalifikací v Evropě	Nástroje pro transparentnost a změny. Cedefop	4–7
2013			
č. 11	Německý rámec kvalifikací	Vliv DQR na rovnocennost mezi všeobecným a odborným vzděláváním.	10–12
č. 12	Rámce kvalifikací v Evropě: utvrzovat správná spojení	Stručná zpráva Cedefopu.	5–7
2014			
č. 12	Rámce kvalifikací	Rozšiřující se vliv, přetrvávající překážky. Cedefop	5–7
2015			
č. 9	Rámec transparentnosti v Německu se stává konkrétní	Německý rámec kvalifikací – DQR	12–13

Vyhledávat můžete na webové stránce <http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>

Výchova k podnikavosti v evropských školách cílí na zaměstnatelnost



Proč je výchova k podnikavosti¹ důležitá? Mají ji evropské země zařazenou do svých školních kurikul? Jaké strategie byly dosud použity? Jak jsou učitelé pro tento úkol školeni? To jsou klíčové otázky, na které se zaměřuje nová zpráva Eurydice o výchově k podnikavosti.

Rozvíjení a propagování výchovy k podnikavosti je již po mnoho let jedním z hlavních politických cílů institucí EU a

členských států. V kontextu vysoké míry nezaměstnanosti mládeže a rychlých změn vztahujících se ke složité znalostní ekonomice a společnosti jsou transversální kompetence jako podnikavost podstatné nejen pro utváření způsobu myšlení mladých lidí, ale také proto, aby je vybavily dovednostmi, znalostmi a postoji, které jsou nezbytné pro rozvíjení podnikatelské kultury v Evropě. V některých zemích je výchova k podnikavosti posilována již déle než deset let², jiné země teprve začínají.

Tato analýza následuje po zprávě Eurydice z roku 2012 o výchově k podnikavosti³ a zachycuje nejnovější vývoj v Evropě. Poskytuje aktuální a podrobnější informace o strategiích, kurikulech a výsledcích učení a obsahuje i nová témata, např. finanční plány a vzdělávání učitelů. Zpráva se zaměřuje na základní vzdělávání, střední všeobecné vzdělávání i na školní počáteční odborné vzdělávání a přípravu.

Zpráva obsahuje informace za školní rok 2014/15 z 33 zemí zapojených do sítě Eurydice. Kromě toho poskytují zprávy jednotlivých zemí přehled o výchově k podnikavosti v každé ze zúčastněných zemí.

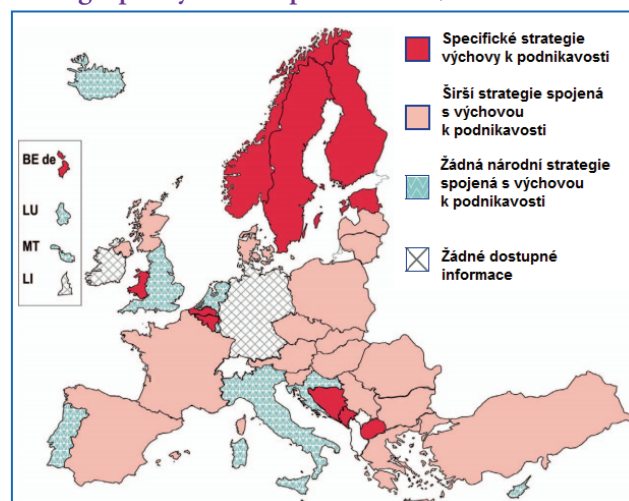
V kontextu této zprávy je výchova k podnikavosti definována jako výchova, která rozvíjí u žáků kompetence a způsoby myšlení, které jim umožní přeměnit tvůrčí myšlenky v podnikavou akci. To je pro všechny žáky klíčová kompetence, podporující osobní rozvoj, aktivní občanství, sociální inkluzi a zaměstnatelnost.

Země jsou v rozvíjení postupů výchovy k podnikavosti v různých stadiích

Ze všech 38 zkoumaných vzdělávacích systémů jich mělo v roce 2014/15 specifickou strategii pro výchovu k podnikavosti jen 11, zatímco 18 mělo širší strategii, která zahrnovala i jiné oblasti. Devět zemí nemělo žádnou odpovídající strategii v této oblasti.

Strategie soustřeďující se hlavně na výchovu k podnikavosti mívají širší záběr a větší podporu pro realizaci.

Strategie pro výchovu k podnikavosti, 2014/15



Specifické strategie výchovy k podnikavosti soustředěné v severní Evropě a na západě Balkánského regionu

V severských zemích převažují vyspělejší strategie výchovy k podnikavosti. Dánsko, Švédsko, Finsko a Norsko se snaží o inovace v této oblasti.

Země na západním Balkáně: Bosna a Hercegovina, Černá Hora a bývalá jugoslávská republika Makedonie, také mají specifické strategie pro výchovu k podnikavosti. Tento vývoj je podporován zaměřením na výchovu k podnikavosti prostřednictvím politiky EU vedené Evropskou komisí, např. tzv. *Small Business Act*⁴, a závěry z Rigy, které se vztahují k odbornému vzdělávání a přípravě OVP⁵. Ty obsahují politické požadavky jako integrální součást vstupního procesu do EU, který je monitorován jak na národní úrovni, tak na úrovni EU.

Zaměstnatelnost je společným cílem všech strategií výchovy k podnikavosti

V souladu se současnými zjištěními výzkumu byly ve zprávě analyzovány 4 strategické cíle: aktivní občanství, sociální podnikání, zakládání podniku a zaměstnatelnost. 20 zemí/regionů se zaměřilo na alespoň tři z těchto cílů, z nichž zaměstnatelnost byla nejobvyklejší ve všech evropských zemích. Tento důraz je konzistentní s vývojem politických snah o odstraňování vysoké míry nezaměstnanosti mládeže v mnoha evropských zemích.

Výsledky učení spojené s výchovou k podnikavosti zůstávají zlomkovité a nejsou strategickou prioritou

Výsledky učení jsou ve zprávě jasně označeny jako velmi důležité v rozvíjení výchovy k podnikavosti, přesto se neobjevují jako prioritní činnost ve strategiích většiny zemí. Začlenění různých kategorií výsledků učení vztahujících se k výchově k podnikavosti (podnikavé postoje, podnikatelské dovednosti a znalosti) do kurikula je v Evropě nerovnoměrné. Přibližně jen pět zemí/regionů začleňuje komplexnější rozsah výsledků učení v podnikavosti.

Současný nedostatek vyčerpávajících výsledků učení vztahujících se k výchově k podnikavosti lze celkově považovat za jednu z hlavních překážek vývoje efektivní a kvalitní výchovy k podnikavosti. Začlenění výsledků učení do procesu hodnocení je také klíčovým indikátorem významu výchovy k podnikavosti v kurikulu.

V celé Evropě je třeba vytvořit stabilní a komplexní finanční toky

Vývoj a realizace výchovy k podnikavosti jsou v Evropě financovány z národních a/nebo evropských zdrojů. 27 ze šetřených zemí/regionů uvolňuje na výchovu k podnikavosti vlastní finanční prostředky většinou pro realizaci svých strategií.

24 zemí/regionů dostává kromě vlastního financování prostředky na výchovu k podnikavosti z EU a několik zemí zcela spoléhá na tento zdroj financování.

Ačkoliv více než polovina evropských zemí přiděluje na vývoj a realizaci výchovy k podnikavosti jak vlastní prostředky, tak financování z EU, je stále třeba ustavit stabilní a dlouhodobé finanční toky v celé Evropě. Ty musí být rozsáhlejší a zahrnovat zejména: strategii realizace, kurikulum, vzdělávání a podporu učitelů a budování partnerství se zainteresovanými stranami – klíčovou složku výchovy k podnikavosti.

Význam výchovy k podnikavosti je uznáván i v základním vzdělávání, zůstává však neobvyklejší ve středoškolském vzdělávání

V polovině zemí zahrnutých do zprávy je výchova k podnikavosti začleněna do kurikula základních škol jako předmět jdoucí napříč kurikulem. Ve školním roce 2014/15 byla na základní úrovni integrována do povinných předmětů ve 14 zemích.

Na úrovni středních škol je výchova k podnikavosti obvyklejší a přístupy k ní se více liší. Může být považována za samostatný vyučovací předmět nebo být integrální součástí povinných nebo volitelných předmětů (většinou ve společenských vědách, ekonomice a obchodním studiu). Zpráva však zdůrazňuje, že výchova k podnikavosti pravděpodobně nezasáhne všechny žáky

v zemích, kde je zařazena mezi volitelné předměty a kde není tématem jdoucím napříč kurikulem.

Přes polovinu zemí má jen málo nebo žádná vodítka o vyučovacích metodách pro výchovu k podnikavosti

Většina zemí sice zařadila výchovu k podnikavosti do kurikul, jen zřídka však doporučují učitelům určité vyučovací metody a v důsledku toho jim ponechávají v této oblasti velkou samostatnost. Pokud jsou učitelům poskytována nějaká vodítka, obvykle je to většinou ve středních všeobecně vzdělávacích školách a ve školním počátečním odborném vzdělávání a přípravě.

Výzkumy ukazují, že metody, které zapojují žáky do získávání zkušeností mimo školu a spojují je se skutečným světem, jsou pro výchovu k podnikavosti nejdůležitější. Zpráva však ukazuje, že jen několik zemí poskytuje praktické zkušenosti s podnikáním – například vytváření minipodniků nebo juniorských podniků, nebo práci založenou na projektech – jako obvyklou a povinnou součást kurikula.

Proto jsou důležité jasné směrnice, aby učitelé získali celkový přehled o tom, jaké metody jsou pro výchovu k podnikavosti vhodné a budou neefektivněji přispívat k úspěšnému vyučování těchto dovedností.

Výchova k podnikavosti je jen zřídka zastoupena v počátečním vzdělávání učitelů – v dalším odborném rozvoji je obvyklejší

Zkoumání výchovy k podnikavosti v počátečním vzdělávání učitelů je složitý úkol, protože ve více než třetí čtvrtině evropských zemí/regionů buď udeľují pedagogickým školám autonomii v určování obsahu kurikul, nebo nemají žádné směrnice/doporučení o výchově k podnikavosti ve vztahu k počátečnímu vzdělávání učitelů. Jen sedm vzdělávacích systémů obsahuje výchovu k podnikavosti jako povinný předmět v určitých částech systému počátečního vzdělávání učitelů, alespoň pro některé budoucí učitele.

V dalším vzdělávání učitelů je poskytování kurzů o výchově k podnikavosti obvyklejší. 28 zemí/regionů má k dispozici specifické kurzy, alespoň pro vyučující některých předmětů na určitých stupních vzdělávání. Někdy je poskytují organizace odpovídající za další vzdělávání učitelů nebo mohou být přeneseny na orgány/asociace zabývající se podnikatelským vzděláváním. Tito partneři mohou hrát klíčovou roli v počátečním a dalším vzdělávání učitelů i ve vytváření učebních materiálů a v poskytování expertní podpory učitelům.

Dosud žádná země nemá výchovu k podnikavosti plně zařazenu v běžném vzdělávání

Běžná výchova k podnikavosti v tomto kontextu předpokládá, že strategie funguje po několik let a je systematicky monitorována, že existuje dostatečný finanční

mechanismus, a že výsledky učení jsou hodnoceny. Mělo by to také znamenat, že je plně integrována do počátečního a dalšího vzdělávání učitelů. To v současnosti neplatí ani v jedné ze zemí uvedených ve zprávě. Pokroku by mělo být dosaženo především ve dvou oblastech: ve výsledcích učení a ve vzdělávání učitelů.

Podstatný je vývoj komplexních a konzistentních výsledků učení aplikovaných v několika úrovních vzdělávání a specificky hodnocených. Integrace výchovy k podnikavosti do počátečního a dalšího vzdělávání učitelů bez ohledu na vyučovací předmět a úroveň vzdělávání, na které se bude vyučovat, je podstatná, pokud mají být k dispozici kvalitní opatření pro všechny žáky.

Ukazuje se, že specifická strategie může být tou nejefektivnější cestou pro země, které chtějí mít výchovu k podnikavosti zařazenu v běžném vzdělávání.

Nyní se tento termín překládá do češtiny (a podobně i do jiných jazyků) jako výchova k podnikavosti.

² Viz např. překlad článku z německého časopisu *Berufsbildung* (2014) *Rozvoj podnikatelského myšlení a jednání*, *Zpravodaj* 2/2016, s. 10-11.

³ *Entrepreneurship Education at School in Europe* (Eurydice, 2012)

https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:Entrepreneurship_Education_at_School_in_Europe

⁴ Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Zelenou malým a středním podnikům“. „Small Business Act“ pro Evropu. V Bruselu dne 25.6.2008 KOM(2008) 394 v konečném znění

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0394&from=EN>

⁵ *Riga Conclusions 2015 on a new set of medium-term deliverables in the field of VET for the period 2015-2020, as a result of the review of short-term deliverables defined in the 2010 Bruges Communiqué*

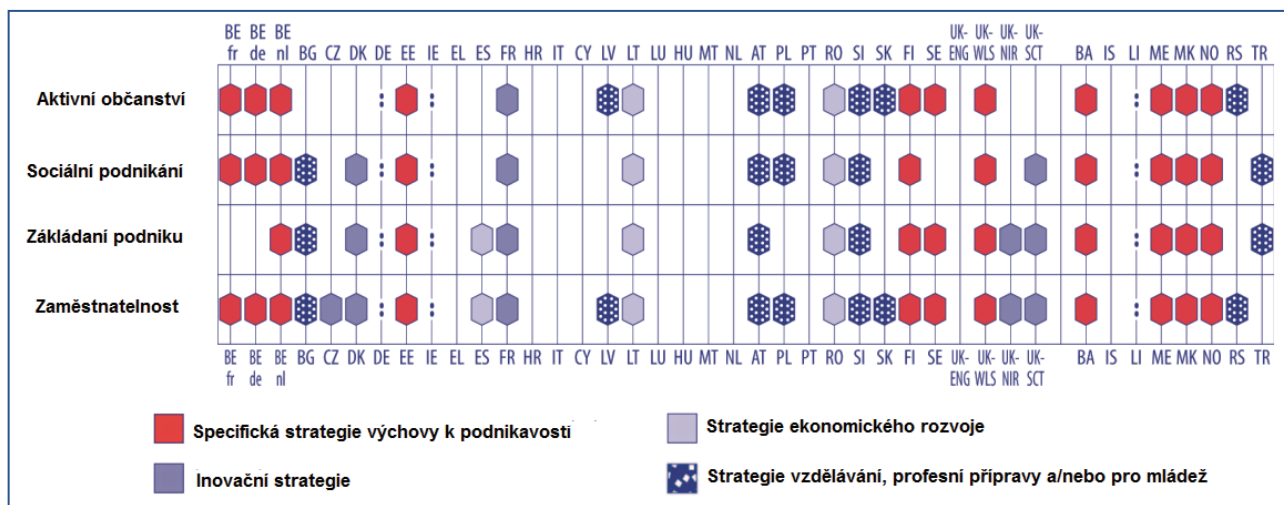
http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf

AK

¹ Termín *Entrepreneurship Education* jsme dříve překládali jako podnikatelské vzdělávání, popř. výchova k podnikání.

Pramen: *Entrepreneurship Education at School in Europe*. Eurydice report. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2016. 234 p. ISBN 978-92-9492-093-5

Přehled širších strategických cílů spojených s výchovou k podnikavosti, 2014/15



Palmový olej a deštné pralesy

Palmový olej je v současné době běžnou součástí mnoha potravinářských výrobků. Jeho nadměrná konzumace může způsobovat poruchy imunity a kardiovaskulární potíže. Horší však je, že intenzivní pěstování palmy olejné vede k masivnímu kácení tropických deštných pralesů. Divoká zvířata žijící v tropickém pásmu tak přicházejí o své prostředí a úbytek deštných pralesů má nežádoucí vliv na změny klimatu.

Jen do ČR se každoročně doveze cca 30 000 tun palmového oleje. Je totiž součástí velkého množství potravinářských výrobků. Najdete ho téměř ve všech čokoládových výrobcích, i v těch luxusnějších (Mozartovy koule mají na obalu v češtině uvedeno *palmový tuky*), ale přidává se i do mnoha jiných výrobků – viz odkaz na webovou stránku. Tam se můžete poučit, ale rozhodnutí je na vás.

AK

Pramen: *Stop palmovému oleji* <http://stoppalmovemuoleji.cz/>

V Německu se vzdělávají učni s imigračním původem v méně než pětině podniků

Reprezentativní průzkum mezi německými podniky aktivními ve vzdělávání učňů ukázal, že téměř tři pětiny dotázaných podniků neměly během posledních pěti let žádné zkušenosti se vzděláváním učňů s imigračním původem. Firmy se obávají jazykových bariér, kulturních odlišností i horšího výkonu této mládeže.

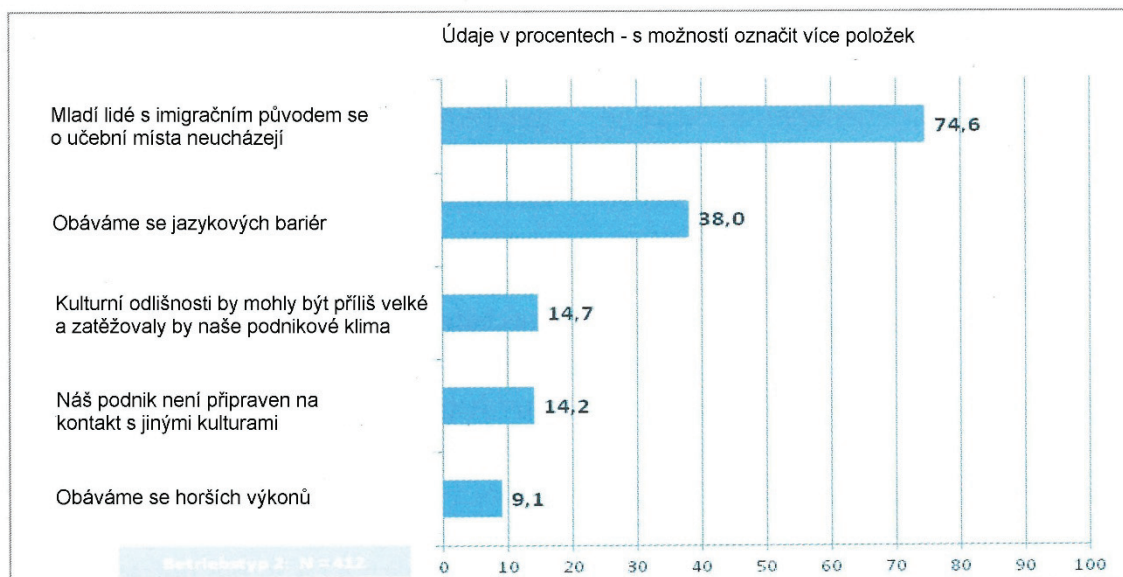
Ačkoli je podpora mladých lidí s imigračním původem mnoho let součástí agendy vzdělávací politiky, v roce 2014 podle statistiky Spolkové agentury práce a Spolkového ústavu odborného vzdělávání zahájilo duální profesní vzdělávání v nějakém podniku jen 29 % mladých lidí s imigračním původem. Podniky přitom přijaly 45 % jejich vrstevníků bez imigračního původu. (BIBB, 2015)¹ Uvedené údaje lze číst i jako známku diskriminace mladýchigrantů při procesu přijímání učňů do podniků. Je totiž prokázáno jejich znevýhodnění na vzdělávacím trhu, když se statisticky zohlední, že mladí lidé s imigračním původem mají v průměru horší školní výsledky a jejich sociální původ je vzdělávání vzdálený. (Scherr, 2015)²

Bertelsmannova nadace se na základě tohoto zjištění zajímala, kolik německých podniků oprávněných vzdělávat učně (a které z nich) se věnuje profesní přípravě

mladých lidí s imigračním původem, jaké důvody mají pro jejich přijímání a proti němu a jakou dodatečnou podporu potřebují, aby mohli vzdělávat více mladých imigrantů. Nadace uskutečnila na zakázku reprezentativní telefonický průzkum mezi 1011 podniky s oprávněním ke vzdělávání učňů, rozdělený podle regionů (východ a západ) a velikosti podniků (dle počtu zaměstnanců).

Aby se zabránilo nedorozumění nebo rozdílnému chápání mnohoznačného označení „imigrační původ“, byly podniky na začátku telefonních rozhovorů informovány o tom, jací mladí lidé do této kategorie spadají. Respondentům bylo podáno vysvětlení, že cílovou skupinou jsou mladí lidé, kteří se do Německa přistěhovali nebo se v zemi narodili jako cizinci či jako Němci, kteří mají alespoň jednoho z rodičů přistěhovalce nebo cizince narozeného v Německu.

Obr. 1 Důvody proti profesní přípravě učňů s imigračním původem



Učňům s imigračním původem jsou otevřeny zejména velké firmy

Na začátku roku 2014, kdy se průzkum prováděl, vzdělávala učně pouze necelá polovina (47,8 %) dotázaných podniků. Přibližně pětina firem (21,4 %) měla

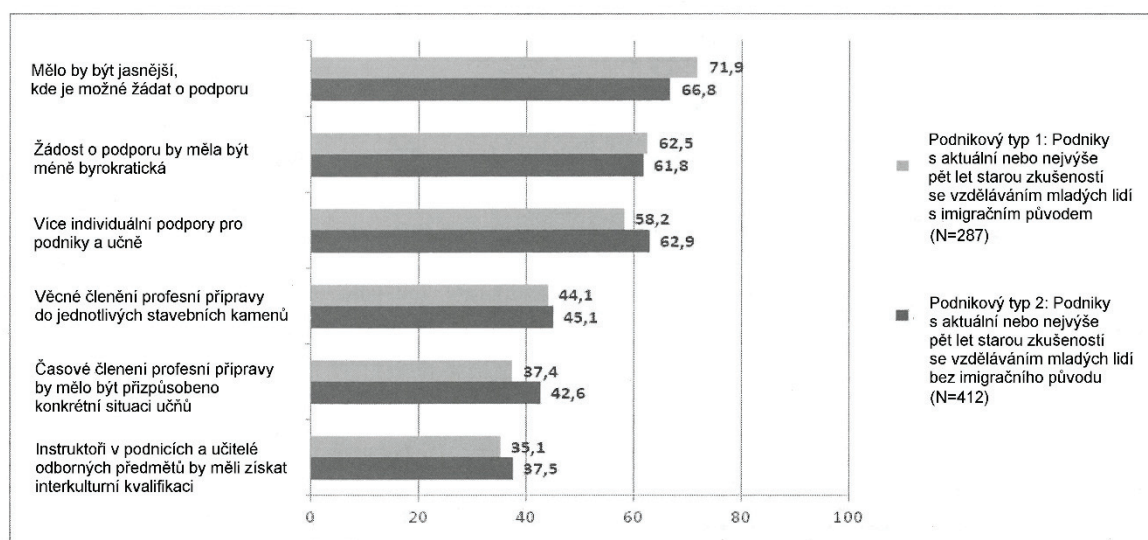
zkušenosti se vzděláváním učňů v posledních pěti letech a téměř třetina podniků (30,9 %), navzdory oprávnění ke vzdělávání, učně nikdy neškolila nebo je naposledy vzdělávala před více než pěti lety. Pouze každý desátý z dotázaných podniků aktuálně vzdělával

mladé lidi s imigračním původem a necelá pětina firem (17,9 %) se těmto učňům věnovala v posledních pěti letech. Pokud vezmeme v úvahu pouze firmy, které aktivně vzdělávají učně v současnosti nebo tak činily v posledních pěti letech, hodnota statisticky vystoupá na 15,2 % podniků vzdělávajících mládež s imigračním původem. Dalších téměř 26 % podniků se odvolává jen na zkušenosti se vzděláváním této mládeže v minulosti. Z průzkumu tedy vyplývá, že bezmála 59 % podniků aktivních ve vzdělávání učňů během posledních pěti let nemá žádné zkušenosti s cílovou skupinou.

Podniky, které vzdělávaly cílovou skupinu v posledních pěti letech, se nacházejí především v západní části

Německa (46 %), zatímco na východě země činí jejich podíl jen 18,1 %. Jde o očekávaný výsledek, neboť 96 % všech přistěhovalců žije v bývalém západním Německu. Podobně nepřekvapivá je i souvislost s velikostí podniku: s počtem zaměstnanců stoupá také podíl podniků angažovaných ve vzdělávání mládeže s imigračním původem až na 100 % u podniků s více než 500 zaměstnanci. Malé a střední podniky oproti tomu vzdělávají tuto cílovou skupinu jen zřídka. Navíc se prokázalo, že značný vliv má i délka zkušeností se vzděláváním učňů a stáří podniku, neboť také s tím stoupá podíl firem vzdělávajících učně s imigračním původem.

Obr. 2 Návrhy na podporu profesní přípravy mládeže s imigračním původem, v %



Jako velmi významná se jeví i souvislost s profesní přípravou znevýhodněných mladých lidí. Více než polovina podniků, které vzdělávají mladé lidi se znevýhodněním (51,4 %), se věnuje i učňům s imigračním původem, zatímco mezi firmami bez znevýhodněné mládeže je to jen 35,5 %. Tento výsledek upozorňuje na skupinu podniků aktivních ve vzdělávání, jež se otevírají zvláště pro učně, kteří jsou na vzdělávacím trhu obvykle znevýhodněni.

Další faktory, jako je branže nebo členství v komorách (např. v průmyslové a obchodní komoře nebo řemeslnické komoře), se při porovnání podniků se zkušenostmi se vzděláváním cílové skupiny učňů a bez těchto zkušeností ukázaly stejně tak málo významné jako skladba všech jejich učňů podle typu dokončené školy nebo pohlaví. Překvapivé bylo, že se žádné významnější rozdíly mezi firmami neprokázaly ani z hlediska vedení společnosti, podílníků nebo vlastnictví. Očekávalo se totiž, že podniky, v nichž na vedoucích

pozicích pracují lidé s vlastní imigrační minulostí, budou spíše vzdělávat učně z řad imigrantů.

Obavy z jazykových bariér a kulturních odlišností

Pozoruhodné je, že na otevřenou otázku zjišťující „zvláštní důvody“ pro vzdělávání mládeže s imigračním původem tři čtvrtiny z 287 podniků s odpovídajícími zkušenostmi se vzděláváním učňů uvedly, že pro to žádné „zvláštní důvody“ nemají. Tento výsledek lze chápat tak, že firmy nerozlišují mezi mladými lidmi s imigračním původem a bez něho a že jsou pro ně při obsazování učebních míst relevantní jiná výběrová kritéria, jako je odborná a osobnostní způsobilost.

Více než jedna třetina ze 412 podniků bez učňů s imigračním původem se oproti tomu obává jazykových bariér, okolo 14 % zatížení podnikového klimatu a téměř 10 % problémů s výkonem této mládeže. Kromě toho se 14 % podniků necítí připraveno na kontakt s jinými kulturami. U téměř tří čtvrtin těchto firem ovšem převažuje zdůvodnění, že se o jejich učební místa neucházejí žádní mladí lidé z cílové skupiny.

Tyto výsledky je možné interpretovat jako výhrady podniků, neboť většina mládeže s imigračním původem se v Německu narodila a vyrostla, a proto se u ní jazyková bariéra vyskytuje spíše zřídka. Průzkumy provedené mezi mládeží navíc upozorňují na to, že mladí lidé s imigračním původem jsou při hledání učebních míst aktivnější než ti, kteří imigrační původ nemají. (Beicht/Gei, 2014, s. 83)³ Na základě této skutečnosti překvapují početné informace podniků o tom, že jim chybí žádosti o učební místa od uchazečů cílové skupiny.

Návrhy na podporu profesní přípravy mládeže s imigračním původem

Nezávisle na tom, zda firmy vzdělávaly učně s imigračním původem, nebo ne, okolo tří čtvrtin respondentů souhlasilo s návrhy na zlepšení podpory podniků, jako je větší transparentnost a menší byrokracie při podávání žádostí o učební místa. Toto platí také pro nové „věcné členění profesní přípravy do jednotlivých stavebních kamenů“. Firmy se oproti tomu liší ve svých odhadech týkajících se potřebných pedagogických a jiných kurikulárních změn. Zatímco velký počet podniků bez učňů s imigračním původem tyto změny podporuje, pro podniky vzdělávající učně s imigračním původem jsou méně relevantní (obr. 2). Také tento výsledek upozorňuje na výhrady firem proti učňům s imigračním původem nebo dokonce na obavy z nich.

Potřeba větší transparentnosti a nebyrokratického podávání žádostí o učební místa vyjádřená podniky

byla zaznamenána v doporučeních pro vzdělávací politiku, která studii uzavírají. Kromě toho je navrhováno konsolidovat již existující početné programy a nabídky pro management přechodu mezi školou a povoláním, stejně jako pro podporu profesní přípravy, a vytvořit z nich transparentní systém podpory namísto zavádění stále nových přístupů. Zvláštní pozornost by přitom měla být věnována osobnímu oslovování podniků, aby se s jejich výhradami mohlo individuálně a cíleně pracovat.

Přeložila Alena Nová

¹ BIBB (2015). *Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015*. Bonn.

² Scherr, A. (Hrsg.) (2015). *Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung: Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

³ Beicht, U. & Gei, J. (2014). A3.1 *Ausbildungschancen von Bewerbern und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregion*. In BIBB (2014). *Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014* (S. 80–96). Bonn.

Prameny:

Enggruber, Ruth. *Duale Berufsausbildung junger Menschen mit Migrationshintergrund. Eine repräsentative Befragung von Betrieben*. *Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 2016, Nr. 157, S. 41–43.

Profesní dráhy mladých lidí pocházejících z imigrace: dvojnásobný trest?

Mladí lidé pocházející z maghrebské imigrace mají větší potíže se vstupem do zaměstnání, než mladí lidé francouzského původu. Pokud se jim podaří najít práci, zastávají zpravidla povolání horší kvality a zdá se, že pykají za svůj původ. Tato situace, zhoršená hospodářskou krizí, se pravděpodobně časem nezlepší.

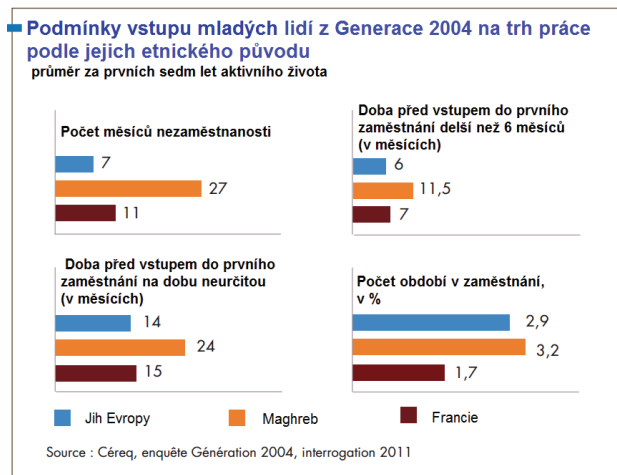
Mladí lidé pocházející z imigrace byli zvláště zasaženi krizí v roce 2008. Netvoří však homogenní skupinu a úspěšnost jejich přechodu ze vzdělávání do zaměstnání se značně liší podle jejich etnického původu. Řada studií ukazuje, že mladí lidé maghrebského a subsaharského původu mají větší potíže při hledání zaměstnání než jejich francouzští vrstevníci. To lze z velké části vysvětlit nižším stupněm dosaženého vzdělání ve spojení se skromným sociálně ekonomickým zázemím a segregací místa bydliště i školy.

Tyto potíže však zůstávají i při srovnatelné úrovni vzdělání a podobných dalších charakteristikách. Zne-

výhodnění při vstupu do zaměstnání je proto připisováno diskriminaci při přijímání.

Kvalita zaměstnání, která zastávají, však není ve Francii příliš zkoumána. Byla zkoumána výše mezd, což je jen jedna z dimenzí kvality zaměstnání. Evropské studie ukázaly význam přístupu k tomuto problému z multidimenzionálního hlediska. S využitím dat ze šetření Generace 2004, které sledovalo mladé lidi po sedm let od doby, kdy opustili vzdělávací systém, je možné měřit kvalitu zaměstnání jak objektivně (z charakteristiky zaměstnání), tak subjektivně (měření uspokojení z práce a vnímání diskriminace). K získání cel-

kového obrazu těchto charakteristik byla vytvořena typologie kvality zaměstnání. Cílem bylo oddělit účinky etnického původu od dalších faktorů (stupeň dosaženého vzdělání, sociálně demografické charakteristiky apod.). Mladí lidé byli rozděleni podle geografického původu a byly zkoumány vzorky dvou největších skupin, potomci emigrantů z jižní Evropy a z maghrebských zemí. Ti byli potom srovnáváni s mladými rodilými Francouzi.



Výsledky ukazují, že mladí lidé s maghrebským původem mají tendenci pracovat v zaměstnáních nižší kvality než jejich francouzští vrstevníci. Tato nevýhoda po sedmi letech na trhu práce přetrvávala se statisticky významným účinkem připisovaným etnickému původu. Mladí lidé z jižní Evropy nejsou při přístupu k zaměstnání takto znevýhodněni.

Přechod mladých lidí, pocházejících z imigrace, ze školy do zaměstnání

Mladí lidé maghrebského původu mají nižší průměrný stupeň počátečního vzdělávání. Větší část z nich opouští vzdělávací systém bez jakékoliv kvalifikace ve srovnání s jejich protějšky z Francie a s imigranty z jižní Evropy. Tyto nerovnosti v úrovni vzdělání jsou však vysvětlovány převážně jejich sociálně ekonomickým původem a prostorovou segregací: 40 % mladých lidí maghrebského původu jsou děti dělníků (ve srovnání s 12 % rodilých Francouzů) a 23 % z nich žije v době odchodu ze vzdělávání v tzv. vyloučených lokalitách (*Zone urbaine sensible* – Zus), ve srovnání se 4 % mladých Francouzů. Neúspěch ve snaze dostat se do žádoucího vzdělávacího směru, je obvyklou zkušeností mladých lidí, zvláště chlapců, a také vede k selhání ve studiu. Tito mladí lidé jsou zvláště málo zastoupeni v programech učňovství, na rozdíl od mladých lidí z jižní Evropy. Nepříznivé počáteční charakteristiky nepříznivě ovlivňují jejich přístup k zaměstnání.

Mladí lidé maghrebského původu jsou v průměru nezaměstnaní téměř 27 měsíců během prvních sedmi

let aktivního života ve srovnání s méně než 11 měsíci u Francouzů (viz graf). Navíc mají více období zaměstnanosti (a nezaměstnanosti), což ukazuje na profesní nestabilitu. Mladí lidé z jižní Evropy mají v raných stádiích aktivního života lepší trajektorie s vyšším počtem měsíců v zaměstnání.

Významné rozdíly způsobené etnickým původem se projevují i v délce doby hledání prvního zaměstnání. Mladí lidé maghrebského původu čekají v průměru déle než 11 měsíců na první zaměstnání trvající alespoň šest měsíců, ve srovnání se sedmi měsíci u Francouzů a šesti měsíci u lidí z jižní Evropy. Rozdíly se dále zvyšují při vstupu do zaměstnání na dobu neurčitou (viz graf). Nerovnosti jsou zde vysvětlovány hlavně rozdíly v počátečním vzdělávání, v sociálním původu a prostorovou segregací. Tyto faktory však plně nevysvětlují rozdíly v přístupu k zaměstnání a ještě méně k trvalému zaměstnání, což potvrzuje diskriminaci v přijímání této populace.

Zaměstnání nižší kvality pro mladé lidi maghrebského původu

Nerovnosti v přístupu k zaměstnání lze pozorovat také podle charakteristiky práce. Po třech letech aktivního života jsou mladí lidé maghrebského původu zaměstnání v nejistějších místech než mladí Francouzi. Jsou nadměrně zastoupeni v zaměstnáních na dobu určitou a velmi málo mezi státními zaměstnanci. Pokračující dominance konkurzů jako hlavních mechanismů přijímání na tyto pozice znemožňuje odstranit všechny překážky pro jejich přijetí. Většina mladých lidí z jižní Evropy má smlouvu na dobu neurčitou (*contrat à durée indéterminée* – CDI), jen málo z nich je ve státní službě. Potomci imigrantů bez ohledu na původ jsou obvykle zaměstnání na částečný úvazek, i když mnozí by rádi pracovali delší dobu.

Mladí lidé maghrebského původu jsou placeni méně než Francouzi s většími rozdíly na obou koncích platové stupnice. 32 % z nich dostává měsíčně méně než stanovenou minimální mzdu (*Salaire minimum interprofessionnel de croissance* – SMIC), což souvisí se značným podílem práce na částečný úvazek v této skupině, zatímco jen 15 % dostává víc než průměrnou mzdu (ve srovnání s 23 % mladých Francouzů). Tito mladí lidé mají horší kvalifikaci a zaměstnavatelé je po přijetí méně zvyšují nebo jim zvyšují plat. Studie však ukazují, že nejsou žádné velké rozdíly ve mzdách u zaměstnanců ve srovnatelných pozicích.

Podmínky zaměstnání mladých lidí maghrebského původu se zlepšují s časem stráveným na trhu práce, avšak zůstávají méně příznivé než u jejich vrstevníků z ostatních skupin. I když podíl práce na dobu určitou,

který byl v roce 2007 velmi vysoký (10 %), do roku 2011 značně poklesl (4 %), 18 % z nich má stále smlouvu na dobu určitou (*contrat à durée déterminée* – CDD). Pokud jde o podíl zaměstnání na dobu neurčitou (*emploi à durée indéterminée* – EDI) činil rozdíl mezi lidmi maghrebského původu a Francouzi více než 10 procentních bodů. Je pravda, že jsou častěji zaměstnání v subvencovaných smlouvách, pro které je stanoven věkový limit.

Typologie podmínek povolání

Typologie byla vytvořena na základě předcházejících charakteristik, aby umožnila analyzovat zaměstnanecké podmínky z multidimenzionální perspektivy. Byly vytvořeny čtyři různé kategorie zaměstnání.

1. **kategorie:** zaměstnání „dobré kvality“, většinou stálá na plný úvazek, s vyšším platem a s více příležitostmi ke zvýšení platu a k postupu.
2. **kategorie:** zaměstnání „průměrné kvality“, většinou stálá nebo plný úvazek ve státních službách, ale s nižším platem a s méně příležitostmi k postupu.
3. **kategorie:** „nejistá“ zaměstnání, která mívají lidé na začátku aktivního života; jsou obvykle dočasná (na dobu určitou, příležitostné práce, subvencovaná pracovní místa), na plný úvazek s měsíčním platem blízkým se minimální mzdě, bez vyhlídky na zvýšení platu nebo na postup. Tato kategorie se zmenšuje s délkou setrvávání pracovníků na trhu práce.
4. **kategorie:** je charakterizována zaměstnáním pod úrovní kvalifikace, zaměstnání jsou špatně placena a na částečný úvazek.

Maghrebský trest po sedmi letech na trhu práce

Výsledky statistických modelů ukazují, že po třech letech aktivního života jsou mladí lidé maghrebského původu obvykle v méně kvalitních zaměstnáních, což se převážně vysvětluje jejich nižším dosaženým vzděláním a

znevýhodněným sociálním původem. Jinak řečeno jsou zaměstnání na podobných místech jako mladí Francouzi a imigranti z jižní Evropy se stejnými sociálně demografickými charakteristikami a stupni vzdělání.

Zastoupení mladých lidí v těchto kategoriích podle původu v roce 2007 a 2011

Podmínky zaměstnání	Francie		Maghreb		Jižní Evropa	
	2007	2011	2007	2011	2007	2011
Kategorie 1	14	18	10	12	15	21
Kategorie 2	40	39	34	33	41	35
Kategorie 3	32	31	37	38	23	36
Kategorie 4	15	12	19	18	20	15

Po sedmi letech na trhu práce však stejné modely odhalují existenci *etnického trestu*, který se stává statisticky významný. Mladí lidé maghrebského původu jsou více ohroženi zaměstnáním nízké kvality (nejisté místo nebo zaměstnání pod úrovní kvalifikace), i když mají srovnatelný stupeň vzdělání a sociální původ. Tento trest může být také vysvětlován diskriminací v práci, kterou v roce 2009 zažilo 9 % z nich.

Toto znevýhodnění spojené s maghrebským původem se silně projevuje v přístupu k zaměstnání a diskriminací při přijímání a v menší míře se projevuje také v kvalitě zaměstnání. Hospodářská krize ještě zesílila znevýhodnění mladých Afričanů na trhu práce a odsunula je do segmentů trhu práce s nejistými pracovními příležitostmi. Tyto výsledky ukazují, že je třeba změnit veřejnou politiku, zejména v oblastech vzdělávání a trhu práce a bojovat proti diskriminaci ve veřejném i soukromém sektoru. **AK**

Pramen: Brinbaum, Yaël et Issehnane, Sabina. Les débuts de carrière des jeunes issus de l'immigration : une double pénalité ? Bref du Céreq, No. 341, (2015), p. 1-4.

Dánsko zlepšuje odborné vzdělávání a přípravu



V srpnu 2015 Dánsko zavedlo reformu OVP. Hlavními charakteristikami reformy jsou atraktivnost, lepší programy a více příležitostí k dalšímu vzdělávání.

Reforma se zaměřuje na zvýšení počtu žáků, kteří si zvolí OVP bezprostředně po ukončení povinné školní docházky a pak ho úspěšně absolvují. Chce toho dosáhnout pozitivním obrazem OVP a středních odborných škol a motivovat žáky náročnými programy.

Struktura OVP se zjednoduší (jen čtyři základní programy místo 12)¹, učební prostředí v odborných školách bude pro žáky atraktivnější a pro dospělé nad 25 let bude zaveden nový program. Přijímací požadavky budou zpřísněny, aby se zajistilo, že lidé, kteří s OVP začínají, mají šanci ho dokončit.

První výsledky jsou povzbuzující. Sdružení dánských obchodní a technických škol (*Danske Erhvervsskoler*) uvedlo, že

po prvních dvou měsících odešlo z OVP jen 3,2 % žáků, kteří nastoupili po povinné školní docházce, což je výrazné zlepšení ve srovnání s rokem 2014.

Reforma se zaměřuje na kvalitu OVP, lepší souhru mezi školou a učebním se na pracovišti, podporuje učňovství i školní OVP. Nové a lepší příležitosti přináší posílení programu EUX, který vede jak ke kvalifikaci pro trh práce, tak k možnosti pokračovat ve studiu na vysoké škole.

Odborné školy budou nabízet nadaným žákům talentové cesty. Zvýší se investice do dalšího vzdělávání učitelů OVP. **AK**

¹ Viz Zpravodaj, příloha I/2012.

Pramen: Refernet Denmark. Improving VET in Denmark. Skillset and Match, 2016, No. 6, p. 9.

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

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education & Training	
GRAF, Lukas. The rise of work-based academic education in Austria, Germany and Switzerland. [<i>Nárůst vysokoškolského vzdělávání založeného na práci v Rakousku, Německu a Švýcarsku.</i>] JVET, Vol. 68, No. 1 (2016), p. 1–16. Rakousko, Německo a Švýcarsko jsou země uznávané pro své rozsáhlé systémy kolektivního vytváření profesních kvalifikací, které však byly převážně vyvíjeny odděleně od vysokoškolského vzdělávání. Toto rozdělení se postupně stále více zpochybňovalo jako důsledek rozmanitosti sociálně-ekonomických faktorů, které vedou ke zvýšené poptávce po kvalifikacích vyšší úrovně. Vyrovnávají se tyto tři země s novým úkolem podobným způsobem? Srovnávací analýza je založena na zkoumání procesu probíhajícího od 60. let do roku 2013. Staví na historickém institucionalismu i na několika desítkách rozhovorů expertů s klíčovými zainteresovanými stranami. Hlavním zjištěním je, že všechny tři země rozvíjejí hybridní formy vysokoškolského vzdělávání založeného na práci, které kombinují prvky profesní přípravy a vysokoškolského vzdělávání. V Rakousku a Švýcarsku jsou tyto hybridy integrovány do tradičního modelu kolektivního řízení, zatímco Německo od tohoto modelu ustupuje.	WHITEA, Caroline & LACZIK, Andrea. Engaging disaffected learners in Key Stage 4 through work-related learning in England. [<i>Angažování nespokojených žáků v klíčovém stadiu 4 prostřednictvím učení spojeného s prací v Anglii.</i>] JVET, Vol. 68, No. 1 (2016), p. 17–32. Učení spojené s prací (Work-Related Learning – WRL) je od 90. let nadšeně přijímáno vládou Spojeného království jako prostředek podnícení žáků v závěrečných ročních povinné školní docházky. V posledních letech se však vzdělávací politika posunula od WRL k všeobecně vzdělávacímu kurikulu pro všechny mladé lidi. Článek vychází z kvalitativní studie, kterou zadala Agentura pro kvalifikace a rozvoj kurikula, a která zkoumá osvědčenou praxi v používání WRL k motivování 14–16letých žáků. Snaží se zaměřit diskusi na prospěšné účinky, které WRL má na nespokojené mladé lidi. Tvrdí, že WRL může být mocným nástrojem jako součást holistického přístupu k podporování žáků v tom, aby se zapojili či znovu zapojili do vzdělávání. Také vysvětluje, že jakékoliv zvažování zásluh by mělo vzít v úvahu také nepřímý prospěch, např. zvýšenou důvěru a motivaci pro účast, což může potenciálně vést k prokazatelným úspěšným výsledkům.

Nové knihy v knihovně

Abeceda personalisty 2016. 7., aktual. vyd. Olomouc : ANAG, 2016. 583 s. (Práce, mzdy, pojištění).

ISBN 978-80-7554-003-4 Sg. 8211

Životopis! Životopis? ... V poslední době však bystří personalisté zpozorují, že řada kandidátů na pozice zaměstnanců se chce, alespoň částečně, přeměnit na romanopisce. Společnost ČEZBYZ.CZ uvádí například zkušenost, že zadáte-li do internetového vyhledávače „jak napsat životopis“, získáte více než 530 000 odkazů. ... Vybírat kandidáty pro a na pozice pouze podle životopisu ... je poněkud neprofesionální. Přesto tak mnoho firem stále postupuje ... Platí ověřený, i když ne jednoznačný poznatek. Úspěšní lidé, kteří často nemění práci, nemívají velké zkušenosti se sepsáním životopisu, takže nemusí být možná příliš oslnivý. Naopak je možné, že někdo, kdo svůj životopis pravidelně a často „aktualizuje“, protože se často přemísťuje, ho bude mít ukázkový.

FRIEDMAN, Howard a S. MARTIN, Leslie R.

Žít dlouho a dobře : průlomová studie o zdraví a životě. 1. vyd. Bratislava : Eugenika, 2016. 265 s. Název originálu: *The longevity project – surprising discoveries for health and long life from the landmark eight-decade study.*

ISBN 978-80-8100-443-8 Sg. 8212

Byli jsme velmi překvapeni, že samotná úroveň vzdělání nepředpovídá dlouhý život. Vzdělanější osoby měly tendenci být zdravější a žít déle, ale ve srovnání s ostatními osobními a sociálními prediktory byl tento aspekt nedůležitý. Tito jedinci byli sice produktivnější a také kreativnější, ale nebylo to primárně díky jejich dosaženému vzdělání. Pravou příčinou jejich úspěchu byla vytrvalost a odolnost: uměli se díky tomu lépe vypořádat s problémy ve svém životě, a tak si jít za svými cíli.

NÚV.

Rozvoj pedagogů a lektorů v odborném vzdělávání s ohledem na současné změny ve společnosti : 16. setkání partnerské sítě TTnet ČR. Setkání se konalo 23. - 24. listopadu 2015 v Kostelci nad Černými lesy. Editorka: Hana Čiháková. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2016. 52 s.

ISBN 978-80-7481-144-9 Sg. 8213

*Z obsahu: Dva světy – dvě klíčové osoby * Mistrovská zkouška * Sázka na nejistotu jako výzva pro vzdělávání ve 21. století * Podpora učitelů, instruktorů a lektorů pro úspěšné reformy a kvalitu odborného vzdělávání a přípravy – mapování jejich profesního rozvoje v EU * Porovnání aparátu řízení učení mezi klasickou a elektronickou učebnicí * Využití outdoorových akcí v práci pedagoga a manažera * Inovační výzvy pro vzdělávání budoucích stavebních manažerů * Emoční inteligence v profesi*

akademického pracovníka * K pedagogické přípravě učitelů SOŠ z pohledu edukátora * Aktuální faktory znesnadňující práci vysokoškolského učitele * Evropský on-line nástroj srovnávání řízení kvality škol * Několik poznámek k inkluzi ve vzdělávání * Přínosy Evropského rámce kvalifikací (EQF).

O sociálních dovednostech se ovšem již v roce 1920 zmiňuje Thorndike, který konstatuje, že dva soubory tohoto typu dovedností považuje za základní. První jedinci umožňují rozumět

emocím, druhý mu dovoluje tvůrčím způsobem řešit mezilidské konflikty. Zmíněné soubory jsou složeny ze sociálních dovedností, které označil termínem sociální inteligence. Vysoký stupeň sociální inteligence se podle mínění autora projevuje empatií, citlivostí k mezilidským vztahům, zběhlostí v mezilidské komunikaci a vlastnostmi, které jsou typické pro profesionály, kteří pracují s lidmi. (Miroslava Miklošiková, s. 32)

http://www.nuv.cz/uploads/TTnet/2015_setkani/TTnet16a.pdf

Zajímavé internetové adresy



Březen – měsíc Frankofonie

Mezinárodní organizace Frankofonie (*l'Organisation Internationale de la Francophonie* – OIF) je instituce, jejíž členové (státy nebo zúčastněné vlády), spojuje francouzský jazyk a společné hodnoty. Byla založena v roce 1970 na základě smlouvy z Niamey (Niger), jež signatáře zavazuje k politickým jednáním a mnohostranné spolupráci k zajištění aktivní solidarity ve prospěch obyvatel členských států a vlád. Signatáři jsou rovněž zavázáni respektovat kulturní a jazykové rozmanitosti členů a podporovat francouzský jazyk, mír a udržitelný rozvoj. 20. březen se každoročně slaví jako „Mezinárodní den Frankofonie“.

<http://www.francophonie.org/> <http://www.mzv.cz/paris/cz/frankofonie> Viz též Zpravodaj 11/2008 s. 2, 6/2005 s. 6 a 6/1999, s. 18.



EPALE – elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě

EPALE vystavila na svých stránkách veselý obrázek a pod ním citát Neila Gaimana, který je trochu v rozporu s posláním elektronické platformy, ale knihovnický potěší.

Google vám může přinést 100 000 odpovědí. Knihovník vám může přinést tu správnou. (Google can bring you back 100 000 answers. A librarian can bring you back the right one.)

<https://ec.europa.eu/epale/sv/node/18826> EPALE – viz též Zpravodaj 11/2014, s. 16.



CZ.NIC

Zájmové sdružení právnických osob CZ.NIC bylo založeno předními poskytovateli internetových služeb v roce 1998 a nyní má již 118 členů. Hlavními činnostmi sdružení jsou provozování registru doménových jmen.CZ, zabezpečování provozu domény nejvyšší úrovně.CZ a osvěta v oblasti doménových jmen. Sdružení CZ.NIC spolupracuje s Českou televizí na novém pořadu *Nauč tetu na netu*, který má zábavnou formou vzdělávat děti ve věku 9 až 12 let, a to v oblasti Internetu, internetových technologií a online bezpečnosti. <http://www.nic.cz>



Proč jeden čas

Iniciativa *For only one time* (FOOT) má jediný cíl: zrušit střídání letního a standardního času a zavést v České republice (i v celé EU) jen jeden čas. Prostředkem k prosazení tohoto požadavku měla být Evropská občanská iniciativa (EOI), která by umožnila předložit návrh přímo Evropské komisi. Ukázalo se však, že tato cesta je administrativně a finančně náročná a přesahuje možnosti dobrovolné iniciativy. Proto se iniciátoři rozhodli pro zaslání petice Parlamentu České Republiky. <http://www.foronlyonetime.eu/>



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

Redakce:

anna.konopaskova@nuv.cz, tel. 274 022 133.

Internet:

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