

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 6/2002

(20. června)

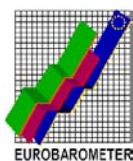
Předsednictví Evropské unie	2	Tabulka pro léta 2002-2006.
O konkurenci mezi školami v Evropě	3	Tři modely organizace školského systému lišící se mírou konkurence v zemích EU a EHP.
Otevřený trh vzdělávání	4	Různé způsoby vytváření konkurenčního prostředí ve školství (svobodný výběr školy, poukázky na vzdělávání, školy jako učící se organizace apod.).
Evropská mládež v zrcadle Eurobarometru	7	Výsledky šetření z roku 2001. (Předchozí podobná šetření probíhala v roce 1997, 1990 a 1982.)
Inovace v celoživotním učení v praxi	8	Projekty prováděné v rámci iniciativy EU ADAPT.
Ohrožení nezaměstnaností a délka profesní praxe	9	Graf vytvořený na základě údajů Eurostat, statistické služby Evropské unie.
Generace 98 – francouzský výzkum absolventů	10	Výsledky šetření a jejich srovnání s výsledky výzkumu nazvaného Generace 92.
Zkratky názvů zemí střední a východní Evropy	11	Zkratky jsou doplněny názvem v jazyce země, v češtině, angličtině a francouzštině.
Vzdělávání techniků v Korejské republice	12	Vzdělávání v <i>Junior Colleges</i> a <i>Polytechnic Colleges</i> . Statistické údaje.
Měsíční odměny německých učňů v roce 2001	13	Graf – srovnání starých a nových spolkových zemí.
Job rotation	13	Zvyšování kvalifikace pracovníků spojené s řešením problematiky nezaměstnanosti.
Zpráva Mezinárodního úřadu práce o problematice zaměstnanosti ve světě 2001	14	Části zprávy zabývající se významem vzdělávání a využíváním informačních a komunikačních technologií.
Kritika didaktické koncepce učebního pole	15	Dosavadní zkušenosti s koncepcí zavedenou v Německu v roce 1996 a názory odborníků.
Nové knihy v knihovně	16	
Příloha II/2002: Profesionální příprava a učení směřující k získávání kompetencí	21-40	Systémy odborného vzdělávání a přípravy, koordinace s trhem práce a řízení. Dokončení.

Pro čtenáře Zpravodaje, kteří nepracují v NÚOV (a tak nemají přístup na místní síť), máme dobrou zprávu. Úplné verze Zpravodajů od roku 1998 včetně příloh jsou od letošního června k dispozici na našich webových stránkách (<http://www.nuov.cz>). Dostanete se k nim přes Publikace → Periodika → Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí. Články ze starších ročníků, na které odkazuje tematický rejstřík, si můžete objednat e-mailem a dostanete je v elektronické podobě. Budeme rádi, když nám po shlédnutí webových stránek sdělíte své připomínky, doporučení a náměty.

Toto číslo Zpravodaje je částečně věnováno trhu se vzděláváním. V souvislosti s postupným přechodem k informační nebo znalostní společnosti, s vývojem učících se organizací a se zdůrazňováním významu celoživotního učení se často diskutuje o vzdělání jako o investici. Rozebírá se, kdo má z této investice největší prospěch, zda jedinec, zaměstnavatelé, společnost jako celek apod. Vzrůstá poptávka po vzdělávání a vzdělávací instituce v této situaci rozšiřují svou nabídku, aby získaly na trhu vzdělávání co největší podíl.

Vzdělání však není obyčejná „komodita“. Kvalita vzdělávání se měří obtížně a projevuje se plně až po několika letech. Úspěšnost vzdělávací instituce není možné posuzovat jen podle úspěšnosti jejich absolventů. Je třeba porovnat vstupy a výstupy – jinými slovy zjistit, jaké znalosti, dovednosti a kompetence žáci absolvováním školy získali navíc k těm, které již měli, když do školy vstupovali. Přesto však mají některé druhy škol v jednotlivých zemích lepší renomé než jiné. (Nutností zvýšit prestiž odborného vzdělávání ve srovnání se vzděláváním všeobecným se zabývá 3. kapitola přílohy II/2002, která je připojena k tomuto číslu Zpravodaje.) Občas se v tisku vyskytnou úvahy o tom, že studenti výběrových škol mají lepší výsledky, a proto by bylo žádoucí, aby na těchto školách studovalo (a tudíž mělo dobré výsledky) co nejvíce dětí. Připomíná to úvahu o letadle a černé skříňce. Letadlo, které se zřítí na zem, se obvykle rozbije, avšak černá skříňka většinou zůstane neporušena. Tak proč se ze stejného materiálu jako černá skříňka nevyrobí celé letadlo?

V některých zemích se snaží podporovat konkurenci mezi školami již na úrovni základní školy v rámci povinné školní docházky. Žáci, či spíše jejich rodiče si mohou vybrat školu, kterou budou navštěvovat. Tam, kde možnost volného výběru není (např. ve Velké Británii) a děti musí nastoupit do školy podle svého bydliště, se tato okolnost projevuje v cenách nemovitostí. Ve stejné ulici na straně, která patří do území školy s dobrou pověstí, bývají domy mnohem dražší než na druhé straně, kde je příslušná škola průměrná nebo špatná.



Chce-li Evropská unie zjistit, v jaké náladě jsou její obyvatelé a jaké mají názory na nějaký problém, použije svého Eurobarometru¹. Co si myslí a jak žijí mladí Evropané se dozvíte na sedmé straně.

Další číslo Zpravodaje (7-8/2002) vyjde 20. srpna. Do té doby Vám přejeme hezké léto a šťastnou cestu při prázdninovém putování našimi i cizími kraji. **AK, IŠ**

Předsednictví Evropské unie

V loňském roce² jsme uveřejnili krátký článek, který vysvětloval mechanismus střídání členských států EU v předsednické funkci. Článek byl doplněn tabulkou končící první polovinou roku 2003. Mezitím byl zveřejněn rozvrh předsednictví až do roku 2006, a proto připojujeme další tabulku.

Rok	2002	2003	2004	2005	2006
1. pololetí	Španělsko	Řecko	Irsko	Lucembursko	Rakousko
2. pololetí	Dánsko	Itálie	Nizozemsko	Spojené království	Finsko

Pramen: <http://ue.eu.int/en/presid.htm>

¹ http://europa.eu.int/comm/public_opinion/

² Zpravodaj, 2001, č. 4, s. 5.

O konkurenci mezi školami v Evropě

Eurydice, informační síť o vzdělávání v Evropě, provedla šetření, které se týkalo způsobů financování povinného vzdělávání v zemích Evropské unie a v zemích Evropského hospodářského prostoru. Výsledky šetření uveřejnila ve zvláštní studii³. Její šestá kapitola má název Vzdělávání a konkurenční trh. Z této kapitoly jsme vybrali hlavní myšlenky.

Na základě provedeného šetření bylo možno vymezit tři modely organizace školského systému, lišící se mírou konkurence mezi školami. Pro označení těchto modelů byly zvoleny pracovní názvy odvozené od jejich hlavních charakteristik: „regulovaná konkurence“, „neomezená konkurence“ a „řízení veřejnou správou“. Každý z těchto znaků určuje logiku fungování školského systému.

V systému určovaném zásadami **regulované konkurence** jsou školská zařízení navzájem nezávislá a mají jistou autonomii při řízení. Veřejná správa však rodičům garantuje možnost výběru školy, a to i takovým způsobem, že zajišťuje možnost dopravy žáků do vzdálených vzdělávacích zařízení. Volbu školy usnadňuje i tím, že poskytuje dostatek informací o výsledcích vzdělávací práce jednotlivých škol. Eventuální poplatky za vzdělávání jsou ve všech školách stejné a jejich výše je stanovena tak, aby rodinám nevznikaly finanční problémy. Veřejná správa přijímá taková opatření, aby byla zaručena rovnocennost výsledků vzdělávání. Stanoví proto obsah vzdělávání a základní principy, jimiž se řídí vyučování. Podněcuje školy k tomu, aby přijímaly co nejvíce žáků, a to zpravidla pomocí finančních příspěvků určených podle počtu žáků.

V systému založeném na **neomezené konkurenci** škol neexistují legislativní opatření, která by omezovala rozdíly mezi školami. Je samozřejmé, že i v tomto systému mají rodiče možnost vybírat školská zařízení, ale není jim poskytována žádná garance rovnocennosti výsledků vzdělávání.

Pro systémy vzdělávání **řízené veřejnou správou** je charakteristické plánování zasahující poměrně širokou škálu prvků a složek vzdělávání. Rodiče zpravidla mají jen malou možnost výběru školy, protože se přijímání do škol organizuje tak, aby byly optimálně naplněny a vytíženy. Autonomie škol je omezená a nedochází k významnějším rozdílům mezi školami. Pokud nějaké vznikají, děje se tak se souhlasem veřejné správy.

Jak je patrné, hlavní rozdíly mezi uvedenými třemi modely organizace školského systému spočívají jednak v závislosti či nezávislosti školských zařízení, jednak v homogenitě či heterogenitě nabídky vzdělávání.

S nezávislostí školských zařízení je spojena možnost rodičů svobodně si mezi nimi vybírat. To však může mít rozporné důsledky. Na jedné straně se může prohlubovat sociální nerovnost ve společnosti, na druhé straně může vznikat užitečná konkurence mezi školními zařízeními.

Provedené šetření ukázalo, že v současné době ve většině evropských zemí mají rodiče určitou možnost vybírat pro své děti vhodnou školu. Svoboda volby však bývá do jisté míry omezována, ať již vytvářením školských obvodů, z nichž jsou děti přijímáni do určité školy, nebo přesuny žáků ze škol, které nemají dostatečnou kapacitu, aby mohly uspokojit poptávku, do škol jiných. To samozřejmě může vyvolávat různé konflikty.

V případě, že školské systémy připouštějí, aby školy nabízely rozdílné vzdělání, vzniká otázka, zda je to prospěšné či ne. Zdá se, že rozdíly v nabídce vzdělávání jsou opodstatněné tehdy, když odpovídají potřebám žáků a požadavkům regionů. Pokud by však školy vytvářely rozdílné vzdělávací programy proto, aby snadněji získávaly žáky pocházející z lepšího a podnětějšího sociálního prostředí, měly by tyto rozdíly nežádoucí důsledky.

³ http://www.eurydice.org/Doc_intermediaires/analysis/en/frameset_analysis.html

S využitím obou uvedených dimenzí – nezávislosti škol a homogenity nabídky vzdělávání, lze sestavit „mapu rozložení“ školských systémů evropských zemí.

		Homogenní nabídka vzdělávání	
		F,I	EL, L D, A, P IS, LI, NO
Nezávislost škol			Závislost škol
B, IRL, NL	DK*, S*	DK*, E, FIN, S*	
UK (E, W, NI)		UK (SC)	
		Heterogenní nabídka vzdělávání	

* liší se podle obce/regionu

A	Rakousko	EL	Řecko	IS	Island	P	Portugalsko
B	Belgie	F	Francie	L	Lucembursko	S	Švédsko
D	Německo	FIN	Finsko	LI	Lichtenštejnsko	UK (E,W)	Anglie, Wales
DK	Dánsko	I	Itálie	NL	Nizozemsko	UK (NI)	Severní Irsko
E	Španělsko	IRL	Irsko	NO	Norsko	UK (SC)	Skotsko

Pramen:

L'Essentiel de ... Questions clés de l'éducation en Europe. Volume 2. Le financement et la gestion des ressources dans l'enseignement obligatoire. Évolution des politiques nationales. Bruxelles, Eurydice 2001. ■

Otevřený trh vzdělávání

V Evropské unii probíhá diskuse o smyslu konkurence mezi školami a o podobách otevřeného trhu vzdělávání. V článku O konkurenci škol v Evropě jsme uvedli poznatky o problematice autonomie škol získané šetřením, které provedla Eurydice, informační síť o vzdělávání v Evropě. Toto téma nyní doplňujeme charakteristikou několika modelů organizace vzdělávání, které se snaží vytvořit konkurenční prostředí ve školství.

Svobodný výběr školy

Opatření, která rodičům umožňují, aby sami vybírali školu, do které budou chodit jejich děti, sledují několik cílů. Jde jednak o uspokojení potřeby rodičů zajistit dětem takové vzdělávání, které považují za nejvhodnější, jednak o posílení soutěživosti mezi školami, o podporu snah inovovat vzdělávací práci a o vytvoření otevřeného trhu vzdělávání.

Mohlo by se zdát, že zrušení povinnosti rodičů posílat děti do školy, která odpovídá místu jejich bydliště, je záležitostí čistě organizační. Tak tomu však není. Tento zásah do vžité praxe má závažné důsledky pro školský systém. Dochází k přesunu významných kompetencí ze škol na rodiče – obrazně řečeno „z výrobců na zákazníky“. Ti svou volbou rozhodují o tom, jak velké finanční příspěvky školy obdrží a jak budou prosperovat. V důsledku toho roste snaha škol zvyšovat kvalitu vzdělávání, vytvářet nový styl vyučování, nabízet atraktivní vzdělávací programy a doplňkové činnosti.

Praxe ukazuje, že rodiče při výběru školy přihlížejí nejen k učebním výsledkům školy, tedy k „akademickým aspektům vzdělávání“, ale i k morálnímu profilu školy a k celkové

atmosféře vytvářené školní disciplínou, stylem vzdělávací činnosti, vztahem učitelů k žákům i vztahem vedení školy k učitelům. Výběr školy je ovlivňován i ohledy na charakteristiky žáků, kteří školu navštěvují, na jejich inteligenční úroveň, motivovanost k práci apod. To vše nutí školy, aby se výrazně a srozumitelně prezentovaly na veřejnosti.

Možnost svobodného výběru školy vyvolává i některé oprávněné námitky. Ty jsou posilovány „diskrepancemi, k nimž dochází mezi ideálem a realitou“. Školy se někdy příliš přizpůsobují představám rodičů, které nemusí být pedagogicky vhodné. Upozorňuje se na skutečnost, že jiné možnosti svobodného výběru školy mají rodiče ve velkých městech a jiné rodiče dětí žijících na venkově. Renomované městské školy mají nadbytek zájemců o přijetí a musí proto některé z nich odmítat. V souvislosti s tím vyvstávají otázky, podle jakých kritérií při tom postupují, jaký je vztah mezi úspěchem „svobodně vybíraných škol“ a selekcí přijímaných žáků, jaké důsledky má koncentrace schopných žáků v určitých školách pro ostatní školy, zda nedochází k nežádoucímu ohrožení rovnosti šancí všech žáků získat dobré vzdělání apod.

Vyučující jako „vlastníci“ škol

Ve spojení se svobodným výběrem škol, který ve svých důsledcích přispívá k posilování autonomie škol, se diskutuje otázka, zda by učitelé nemohli být spoluvlastníky škol. Tato diskuse probíhá především ve Spojených státech. Poukazuje se na zkušenosti ze zdravotnictví, bankovníctví a z místních služeb, kde se produktivita práce a celková efektivnost zvýšily poté, co se zaměstnanci stali i spoluvlastníky nemocnice, bank a provozoven či podniků a převzali tak spoluodpovědnost za jejich prosperitu. Jde o opatření známé pod zkratkou ESOP – *Employee Stock Ownership Plans* (Plány zaměstnaneckých akcií).

Iniciativa Spolkového sdružení německých zaměstnavatelských svazů BDA

Spolkové sdružení německých zaměstnavatelských svazů BDA (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*) vypracovalo v roce 2000 koncept „vzdělávací ofenzívy“. Vedlo je k tomu přesvědčení, že vzdělávání je hlavní zárukou rozvoje společnosti. Tento koncept předpokládá, že vzdělávání musí mít světovou úroveň (*learning on worldclass level*), musí být celoživotní, musí probíhat v konkurenčním prostředí, které zajistí vysokou osobní angažovanost všech účastníků, musí být podrobena interní i externí evaluaci, která bude zárukou kvality. Požaduje se větší diferenciaci nabídky vzdělávání, podpora talentovaných a nadaných žáků, posílení samostatnosti škol a odpovědnosti jejich vedení. To by mělo přispět k odměňování školských pracovníků podle jejich výkonů.

Souhrnně řečeno, hlavními požadavky „vzdělávací ofenzívy BDA“ je posílení samostatnosti škol, podpora jejich soutěživosti, umožnění samostatné profilace vzdělávacích programů, vytvoření konkurenčního prostředí.

Poukázky na vzdělávání

Poukázky na vzdělávání (vouchery) jsou rozšířené ve Spojených státech. Rodiče obdrží od státu poukázku na vzdělávání dítěte, která má hodnotu vyjádřenou v dolarech. Za tuto poukázku mohou pro své dítě „nakupovat“ vzdělání, které odpovídá jejich představám. To na otevřeném trhu vzdělávání vyvolává diferenciaci nabídky vzdělávání a čilý pedagogický ruch. Je samozřejmé, že jednotlivé školy usilují o to, aby získaly co nejvíce žáků a s nimi i poukázek na vzdělávání. Vedení školy je tak nuceno hledat co nejlepší učitele, a vytvářet co nejlepší image školy na veřejnosti. Školy, kterým se nepodaří vzbudit zájem rodičů, mají finanční problémy a mohou přijít do konkursu.

Systém, v němž jsou jednotlivé školy existenčně závislé na zájmu rodičů, zvyšuje význam školského managementu. Správní úkoly vedení škol ustupují do pozadí a větší váhu získávají úkoly řídicí.

Škola jako učící se organizace

Decentralizace administrativních struktur ve školství má za následek, že se mění charakter práce vedení školy. Kromě úkolů spojených s řízením školy a se zajišťováním ekonomické stránky vzdělávání, tedy úkolů, jejichž plnění přísluší managementu, musí vedení školy rozvíjet aktivity označované výrazem *leadership* (vůdcovství, schopnost vést). Jeho úkolem je spolu se všemi zaměstnanci formulovat vizi rozvoje školy, vytyčit dlouhodobě platné cíle a plánovat takové činnosti, které zajistí ekonomickou soběstačnost školy. Znamená to, že vedení školy musí být ochotno provádět změny, musí být důsledné při dosahování stanovených cílů, musí umět vnímat signály okolí a působit jako komunikační středisko. Nejobtížnějším úkolem přitom je motivovat učitele k vysokým výkonům. To vše vyžaduje, aby se škola proměnila v učící se organizaci.

Učící se organizace je schopna vytvářet nové strategie svého působení, odstraňovat vše, co překáží její činnosti a reagovat na měnící se požadavky vycházející z jejího okolí. Přeměnit školu v učící se organizaci je dlouhodobý proces plný konfliktů. Podnětem k jeho zahájení je zpravidla vnější tlak, na který škola není s to adekvátně reagovat. Ten vede k vypracování strategického plánu, jak aktuální krizi v působení školy překonat. Součástí strategického plánu je soupis vzdělávacích cílů, jichž škola chce dosahovat, a rozpis úkolů, které umožní vytyčené cíle realizovat. Protože jde o strategický plán, musí vycházet z rozvahy postihující, jak se podle mínění jeho tvůrců budou v blízké budoucnosti měnit rodiny, žáci i společnost.

Všechny aktivity školy, která se chová jako učící se organizace, musí směřovat k zajištění schopnosti školy obstát v konkurenci na trhu vzdělávání. Jde především o zajištění kvalitního vzdělávání, o udržení konstantního počtu žáků nebo o dosažení jeho mírného vzestupu, o zvýšení odpovědnosti vedení školy i jednotlivých učitelů za splnění uložených úkolů.

Charterové školy

Tak zvané *Charter-schools* působí ve Spojených státech. Jde o školy, které jsou spoluzakládány a spolurízeny svými „zákazníky“ – rodiči a obecními orgány. Ti přejímají i část odpovědnosti za činnost školy.

Charterová škola vzniká na základě smlouvy, která se uzavírá na dobu tří až pěti let mezi zřizovatelem školy, „zákazníky“ a vyučujícími. V této smlouvě jsou písemnou formou zachyceny všechny záležitosti týkající se působení školy a jednotlivých smluvních partnerů. Smlouvy se mohou prodlužovat, a to zpravidla po vyhodnocení úspěšnosti působení školy. V současnosti je Spojených státech zřízeno více než 700 charterových škol.

Charterové školy představují určitý mezičlánek v soustavě veřejných a soukromých škol. Reakce na jejich zřizování je do jisté míry rozporná. Značně kritická jsou vůči nim stanoviska Americké federace učitelů – AFT (*American Federation of Teachers*) a Národního sdružení vzdělavatelů - NEA (*National Education Association*), skepticky se vyjadřují i představitelé soukromých škol. Laická veřejnost však vnímá existenci charterových škol vcelku pozitivně.

V probíhající diskusi se oceňuje, že charterové školy vyvolávají u žáků, rodičů i učitelů pozitivní vztahy ke škole, že mají jasně formulovány své cíle a obsah vzdělávání, že jsou založeny na sdílení povinnosti a odpovědnosti mezi rodiči, učiteli a žáky, že podporují osobní angažovanost učitelů, že umožňují prožívat radost z úspěchu a hledat příčiny neúspěchů, že vytvářejí své standardy s ohledem na konkrétní populaci žáků, že se snaží být progresivní a inovativní, že jsou otevřeny všemu novému a podporují sebekázeň, že spojují vnitřní a vnější evaluaci a dospívají tak k objektivní diagnóze situace apod. Kladný vztah veřejnosti k charterovým školám je posilován i vědomím, že se v nich uplatňují celospolečensky uznávané hodnoty, jako *responsibility – opportunity – choice*, tedy odpovědnost, otevřené možnosti a svobodný výběr.

Pramen: Kleinschmidt, Gottfried: Schulen auf dem „offenen Bildungsmarkt“. Die berufsbildende Schule, 53, 2001, č. 6, s. 191-196. ■

Evropská mládež v zrcadle Eurobarometru

Evropská unie opakovaně provádí šetření nazvané Eurobarometr, jehož předmětem jsou názory mladých lidí týkající se různých záležitostí jejich života. Poslední šetření se uskutečnilo ve všech patnácti zemích Evropské unie a vzorek tvořilo 9736 lidí ve věku od 15 do 24 let. Ti odpovídali na 23 otázek, z nichž některé byly použity již v šetřeních z let 1990 a 1997. Uvádíme některé ze zajímavých výsledků.

Omezená nezávislost

Prokázalo se, že mladí lidé nyní zůstávají žít ve svých rodinách déle, než tomu bylo dříve. To má různé příčiny. 70 % respondentů uvádělo materiální důvody: nemají dost prostředků k tomu, aby mohli žít samostatně, nebo chtějí užívat výhod, které jim poskytuje bydlení u rodičů. Část mladých lidí kalkulovala s tím, že jim pobyt v rodině umožní vytvořit si finanční rezervy pro další život.

Víc než polovina mladých lidí přiznává, že většinu peněžních prostředků získávají od rodičů. Je pochopitelné, že z těch, kteří tak odpovídají, je 80 % studentů, pozoruhodné však je, že zbývajících 20 % jsou ti, kteří jsou výdělečně činní.

Malá angažovanost v občanské společnosti

Volný čas tráví mladí Evropané hlavně setkáváním s přáteli, sledováním televize nebo posloucháním hudby. Pokud se účastní činnosti nějakých společenských organizací, jde nejčastěji o sportovní kluby (30 %). Méně než 10 % respondentů se podílí na činnosti náboženských organizací nebo navštěvuje zájmové kroužky. Sdružení na ochranu práv člověka přitahují jen 1 – 2 % z nich.

Zvyšuje se počet polyglotů

Více než 10 % mladých lidí ze zemí Evropské unie se považuje za bilingvní, 16 % za trilingvní. Více než třetina mládeže však nezná žádný cizí jazyk.

Z cizích jazyků ovládají mladí Evropané nejčastěji angličtinu. Polovina z těch, kteří se domluví v některém z cizích jazyků, uvádí, že jde o tento jazyk. Ve srovnání s výsledky šetření v letech 1990 a 1997 se podíl těch, kdo si osvojili angličtinu, zvýšil o 13, popř. 8 procentních bodů. Obecné používání angličtiny jako mezinárodního dorozumívacího jazyka má za následek, že mladí Britové jsou v žebříčku sestaveném podle míry znalosti cizích jazyků na posledním místě. V něm vedou Dánové, kteří v ovládají dva až tři cizí jazyky.

Výhody související s členstvím země v Evropské unii

Za hlavní výhodu, kterou poskytuje členství jejich země v Evropské unii, považují mladí lidé možnost volného pohybu. Pouze ve Velké Británii není tato odpověď příliš častá. Na druhém místě se uvádí „evropská vláda“, na třetím ekonomické výhody. Do budoucna se s členstvím země v Evropské unii spojuje očekávání snížení nezaměstnanosti a tedy i zvýšení šance najít zaměstnání, třeba i v zahraničí.

Představy o kompetencích významných pro uplatnění na trhu práce

Mladí lidé se domnívají, že pro to, aby získali dobré zaměstnání, je důležité: znát cizí jazyky (44 %), ovládat informační a komunikační technologie (43 %), mít široké všeobecné vzdělání, umět komunikovat (39 %), být schopen pracovat v týmu (27 %), mít dobré vystupování (25 %), mít zájem se uplatnit (22 %) a vyučit se (20 %).

Pramen:

L'Eurobaromètre sonde les jeunes Européens. Le Magazine de l'éducation et de la culture. 2001, č. 15, s. 7-9. ■

Inovace v celoživotním učení v praxi

ADAPT byla iniciativa Společenství, která měla za úkol pomoci pracovníkům, aby se dokázali přizpůsobovat změnám v průmyslu, a podporovat hospodářský růst, zaměstnanost a konkurenceschopnost podniků. V letech 1995 až 1999 bylo financováno 4000 projektů, z nichž některé ještě probíhají.

Po ukončení iniciativy ADAPT shromáždil Cedefop dokumentaci o vybraných projektech, v nichž se ukázaly některé dobré praktické zkušenosti s celoživotním učení. Bylo vybráno šedesát projektů, které doplnily databázi projektů budovanou v oddělení celoživotního učení Evropské vesnice profesní přípravy⁴ (ETV).

U každého projektu jsou popsány jeho cíle, použité metody a přístupy a vytvořená partnerství. Jsou uvedeny hlavní produkty a eventuálně internetové adresy. Doprovodná zpráva⁵ informuje o klíčových zjištěních projektů ADAPT týkajících se učení orientovaného na pracoviště a učebních sítí, čímž přispívá k debatě, kterou zahájilo Memorandum Evropské komise o celoživotním učení (viz Zpravodaj, příloha II/2001).

Ve své době byl ADAPT největším programem EU zaměřeným na přípravu pro informační společnost. V mnohých ze 4000 projektů se intenzivně využívaly informační a komunikační technologie (IKT), které obohacovaly obsah učebních souborů a ovlivňovaly způsob dodávání vzdělávání. Nalezlo se mnoho dobrých řešení, jak sladit programy nabízené vzdělávacími institucemi s bezprostředními potřebami podniků a žáků.

Projekty ADAPT demonstrují, že učení na pracovišti se neomezuje na akt samotného učení, že také podporuje inovace v podnicích, pomáhá řešit opakující se problémy ve výrobním procesu nebo v organizaci práce. Krátce řečeno, spojuje teorii a praxi. Staré paradigma, v němž vzdělávání navrhovaly hlavně vzdělávací instituce na straně nabídky, je nahrazováno novým, které staví do popředí stranu poptávky – zákazníky. Učení v podniku už není jen záležitostí učitelů a instruktorů, ale společným úkolem pro pracovní síly, management a odborníky v oblasti lidských zdrojů. ADAPT velmi praktickým způsobem potvrzuje, že v objevující se informační společnosti musí být informace, inovace, management znalostí a učební procesy integrovanější.

Projekty ukázaly na některé zajímavé problémy:

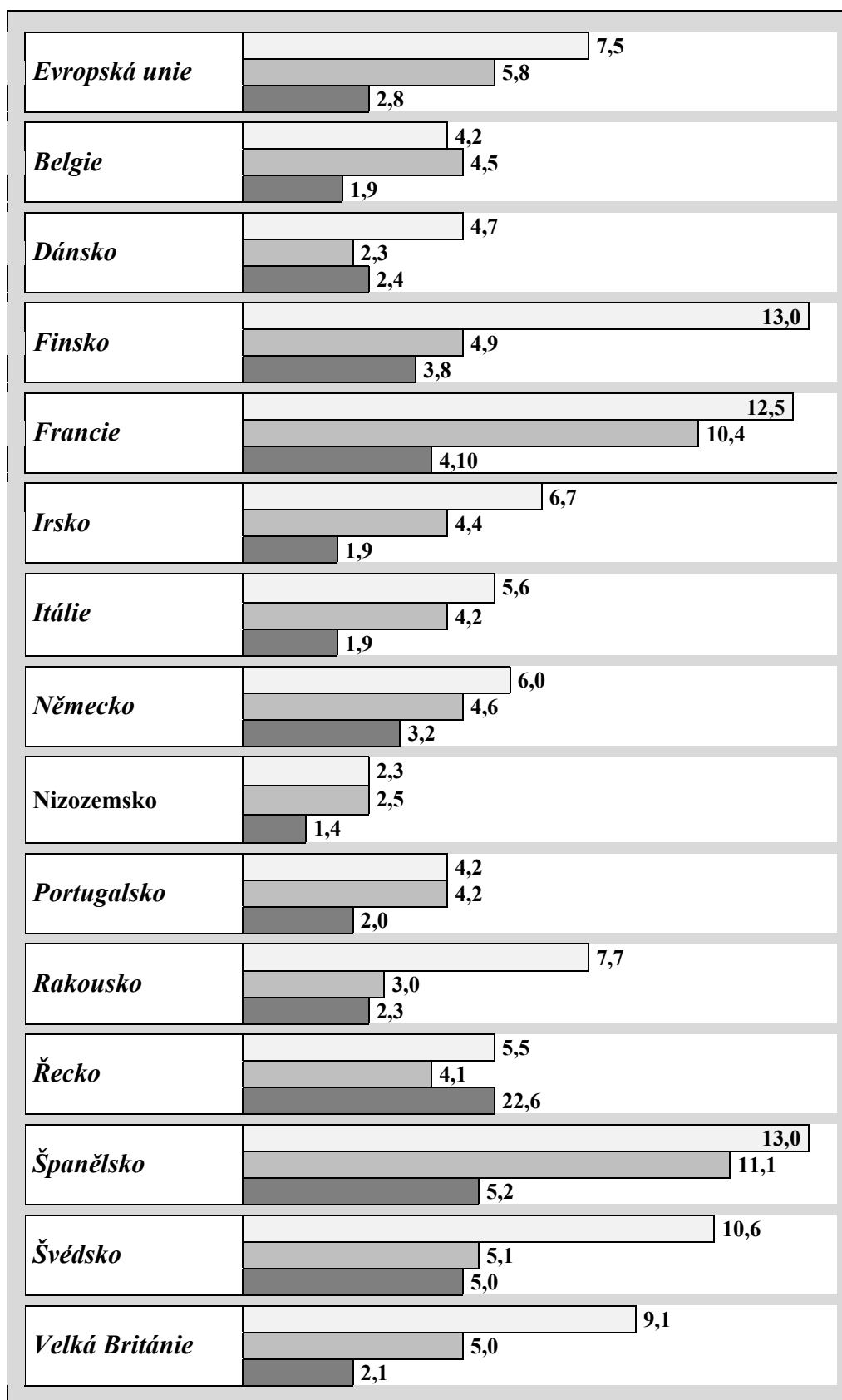
- vybavení pracovníků s nízkou kvalifikací pro týmovou práci, vykonávání odpovědných úkolů a řídicí funkce;
- zvýšení kvalifikace stávajících pracovníků tak, aby mohli postoupit na volná (vyšší) místa, pro která by se jinak museli přijímat noví lidé;
- zvýšení vlivu IKT ve vzdělávání (lepší dostupnost IKT, důraz na interaktivitu, využití potenciálu simulačních her);
- lepší využívání zkušeností, které pracovníci získali během své pracovní a životní kariéry;
- „job-rotation“ – strategie celoživotního učení pro podniky a jednotlivce;
- přeměna práce instruktorů, z nichž se stávají kouči, kteří spolupracují se středním managementem, se spolupracovníky i s konzultanty mimo podniky;
- nacházení na míru šitých řešení, která lépe odpovídají potřebám jednotlivců a podniků;
- používáním konceptu „učícího se podniku“ k mobilizaci všech aktérů a zdrojů na místní či regionální úrovni tak, aby se zároveň zvýšila konkurenceschopnost podniků i úroveň vzdělání obyvatelstva.

Pramen: Innovations in lifelong learning: perfect and imperfect practice. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s. 15. ■

⁴ <http://www.trainingvillage.gr>

⁵ Janssens, Jos: Innovations in lifelong learning. Capitalising on ADAPT. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. *K dispozici v knihovně.*

Ohrožení nezaměstnaností a délka profesní praxe



Grafika Z✓

V minulém čísle Zpravodaje jsme uveřejnili informace o šetření statistické služby Evropské unie Eurostat, která v jednotlivých zemích Evropské unie sledovala nezaměstnanost u osob ve věku od 15 do 59 let. Ty byly bez ohledu na jejich skutečný věk rozděleny podle toho, kolik let uplynulo od doby, kdy ukončily své vzdělávání a profesní přípravu složením závěrečné zkoušky, na „juniorů“ a na „seniorů“. Za juniorů se pro účely tohoto šetření považují ti, kdo závěrečné zkoušky složili před méně než pěti lety, ostatní jsou zařazeni do kategorie seniorů. Obě kategorie byly dále rozčleněny jednak podle úrovně získaného vzdělání, jednak znovu podle délky doby, která uplynula od složení závěrečné zkoušky. Toto členění bylo jemnější než v případě základního rozdělení do dvou kategorií.

Informace o tom, jaký je v případě juniorů vztah mezi úrovní dosaženého vzdělání a nezaměstnaností, jsme zařadili do Zpravodaje č. 5/2002.

Obrázek, který uveřejňujeme nyní, vypovídá o tom, jaký je vztah mezi délkou profesní praxe a nezaměstnaností. Tento vztah se vyvozuje z indikátoru „ohrožení nezaměstnaností“. Za ohrožené nezaměstnanosti se považují ti, kdo v době šetření byli nezaměstnaní, ačkoli v předchozím roce pracovali. Míra ohrožení nezaměstnaností se sleduje u tří skupin: u juniorů, kteří složili závěrečnou zkoušku před více než dvěma roky, u juniorů, kteří tuto zkoušku složili před třemi až pěti lety, a u seniorů, kteří ukončili školní vzdělávání a profesní přípravu před více než pěti lety. Ze srovnání údajů týkajících se těchto tří skupin osob je patrné, že „ztratit práci je tím snazší, čím menší je profesní zkušenost“.

V obrázku je graficky znázorněn a procentuálně vyjádřen podíl osob, které ve sledovaných skupinách patří mezi ohrožené nezaměstnanosti. Za jménem každé země první řádek vypovídá o podílu sledovaných osob ve skupině „nejmladších“ juniorů, druhý řádek o podílu těchto osob ve skupině juniorů, kteří složili závěrečnou zkoušku před třemi až pěti lety, a třetí řádek postihuje situaci ve skupině seniorů.

Pramen: Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben. Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union. CEDEFOP 2001. ■

Generace 98 – francouzský výzkum absolventů

Středisko pro studium a výzkum kvalifikací – Céreq soustavně sleduje, jak probíhá přechod ze škol do zaměstnání a jak se absolventi v profesi uplatňují. V roce 1998 byl ukončen rozsáhlý výzkum nazvaný Generace 92, který zjišťoval, v jakých situacích se nacházeli absolventi různých druhů škol – od středisek pro přípravu učňů po *grandes écoles* – v průběhu pěti let po ukončení studia a profesní přípravy, a jakými cestami se dostávali na trh práce. Do vzorku byli zařazeni absolventi, kteří nepokračovali ve vzdělávání ve školách vyššího stupně. Na tento výzkum navázalo obdobné šetření, nazvané Generace 98, které se týkalo absolventů všech druhů škol z roku 1998 a zjišťovalo průběh jejich profesní kariéry v průběhu tří let, tedy do roku 2001. V tomto druhém výzkumu se uplatňovala i srovnávací hlediska, protože využíval výsledků výzkumu Generace 92 a sledoval, k jakým změnám v procesech přechodu absolventů ze škol do zaměstnání došlo.

Během tří let, která oddělují oba výzkumy, se ve Francii konsolidovalo národního hospodářství a začaly se projevovat znaky konjunktury. Nezaměstnanost v roce 2001 klesla na 8,8 % a byla nejnižší od roku 1992. Zvýšil se počet pracovních míst v terciárním sektoru a vzrostl podíl pracovních smluv uzavíraných na dobu neurčitou. S ohledem na tyto změny si autoři projektu výzkumu položili základní otázku: „Kterí absolventi z roku 1998 měli při přechodu ze škol do zaměstnání ze zlepšené ekonomické situace největší prospěch?“

Šetření ukázalo, že se v roce 1998 zvýšil počet absolventů všech druhů škol z 660 000 na 750 000. Podíl absolventů vyšších a vysokých škol stoupl z 33 % na 38 % a naproti tomu klesl podíl těch, kdo školu opustili bez diplomu o získané kvalifikaci, z 25 % na 22 %.

Naznačené změny v úrovni vzdělání jsou nejvýraznější u dívek. To příznivě ovlivňuje jejich možnosti uplatnit se na trhu práce.

Z analýzy výsledků výzkumu vyplynulo, že existují čtyři typy způsobu přechodu ze školy do zaměstnání:

- Absolventi získávají stabilní zaměstnání ihned po složení závěrečných zkoušek. Tak vstupovalo na trh práce 55 % absolventů. Většina z nich ve sledovaném období nezměnila zaměstnavatele, a ti, kdo ho změnili, zpravidla našli výhodnější uplatnění.
- Absolventi získávají stabilní povolání až po delší době od ukončení školy. Do této skupiny patří 24 % absolventů. Někteří začali vykonávat vojenskou službu a teprve po jejím ukončení začali hledat trvalé zaměstnání (9 %), jiní byli po přechodných zaměstnáních delší dobu evidováni jako nezaměstnaní (11 %) nebo více než 18 měsíců zapsáni jako ti, kdo hledají zaměstnání (4 %).
- Absolventi jsou trvale nezaměstnaní nebo nejsou ekonomicky aktivní. Těch bylo 17 %.
- Absolventi po čase začali navštěvovat různé kurzy a stáže. Tuto skupinu tvoří 4 % sledovaných osob.

Výzkum přinesl vcelku přesvědčivou odpověď na položenou základní otázku. Ze zlepšené ekonomické situace měli při přechodu ze školy do zaměstnání největší prospěch absolventi vyšších a vysokých škol. Ti získávají poměrně rychle stálé zaměstnání. Poklesl podíl doby, po kterou byli absolventi nezaměstnaní – v porovnání s výzkumem Generace 92 z 23 % na 15 %. Absolventům, kteří získali nižší kvalifikaci (a to i těm, kteří složili bakalaureát), změna ekonomické situace zvláštní výhody při přechodu ze školy do zaměstnání nepřinesla. V důsledku toho se prohlubují rozdíly v šancích uplatnit se na trhu práce mezi absolventy s vyšší a s nižší kvalifikací. Je tedy zřejmé, že ekonomický rozvoj sám o sobě nezmenšuje handicap osob s nižší kvalifikací. Míra jejich znevýhodnění se naopak zvyšuje v důsledku celkového růstu vzdělanostní úrovně mládeže.

Pramen: Épiphane, D. – Giret, J.-F. – Hallier, P. – Lopez, A. – Sigot, C.-J.: Génération 98. À qui a profité l'embellie économique? Céreq Bref, 2001, č. 181. ■

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje

Francouzský výzkum absolventů profesní přípravy 3/98
„Generace 92“ – výsledky výzkumu 6/99

Zkratky názvů zemí střední a východní Evropy

U grafu v článku na straně čtyři jsou vysvětleny zkratky názvů zemí Evropské unie a Evropského sdružení volného obchodu. V publikacích Cedefop se však objevují zkratky dalších evropských zemí, které ještě nejsou tak běžné, a proto je shrnujeme v této tabulce.

	<i>jazyk země</i>	<i>čeština</i>	<i>angličtina</i>	<i>francouzština</i>
AL	Shqipëria	Albánie	Albania	Albanie
BG	Bългария	Bulharsko	Bulgaria	Bulgarie
CZ	Česká republika	Česká republika	Czech Republic	République tchèque
EE	Eesti	Estonsko	Estonia	Estonie
HU	Magyarország	Maďarsko	Hungary	Hongrie
LV	Latvija	Lotyšsko	Latvia	Lettonie
LT	Lietuva	Litva	Lithuania	Lituanie
PL	Polska	Polsko	Poland	Pologne
RO	România	Rumunsko	Romania	Roumanie
SK	Slovensko	Slovensko	Slovakia	Slovaquie
SL (též SI)	Slovenija	Slovinsko	Slovenia	Slovénie

Vzdělávání techniků v Korejské republice

Jihokorejské odborné vzdělávání postrádá jednotnou koncepci a nabídka vzdělávacích možností je málo koordinovaná. Za část odborného vzdělávání odpovídá Ministerstvo práce, za část Ministerstvo vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů.

Odborné vzdělávání, které je v gesci Ministerstva práce, má jednak neformální povahu – jde o různé kurzy pořádané podniky a autorizovanými organizacemi, jednak povahu formální. Toto vzdělávání organizuje Nadace polytechnických kolejí KOPO, která spravuje 22 *Polytechnic Colleges*. Navštěvuje je 15 000 studentů, kteří se vzdělávají v některém z 42 odborných směrů. Po složení závěrečných zkoušek studenti získávají obecně uznávané vysvědčení o kvalifikaci.

Ministerstvo školství odpovídá za odborné vzdělávání v 158 *Junior Colleges*. Tyto koleje pořádají dvouleté odborné kurzy rozmanitého odborného zaměření. V roce 2000 v nich bylo zapsáno 599 000 studentů. *Junior Colleges* jsou většinou soukromá zařízení. Ve srovnání s *Polytechnic Colleges* mají horší technické vybavení a úroveň získávaného vzdělání je nižší.

Předchůdcem *Polytechnic Colleges* byly *Industrial Masters Colleges*, které vznikaly v osmdesátých letech za přispění Německé společnosti pro technickou spolupráci GTZ. Byly koncipovány po vzoru německých odborných škol a jejich hlavním úkolem bylo připravovat mistry pro průmyslové podniky. V polovině devadesátých let se zaměření *Industrial Masters Colleges* změnilo a nyní se v nich vzdělávají budoucí technici širokého profilu – *multi-skilled technicians*. Spolu se změnou názvu se v nich začalo prosazovat korejské pojetí vzdělávání, blízké pojetí americkému, pro které je charakteristická „příprava na objednávku“ (*customized training*) zaměřená na potřeby podniků.

Do *Junior Colleges* i do *Polytechnic Colleges* vstupují osmnáctiletí absolventi vyšších sekundárních škol, kteří nemají žádnou profesní zkušenost. Obsah vzdělávání je odborně zaměřen, je v něm minimum prvků všeobecně vzdělávací povahy. Studenti si povinně prohlubují znalost dvou cizích jazyků – japonštiny a angličtiny, které začali studovat již v základní škole. Absolventi obou druhů kolejí mohou po složení přijímacích zkoušek studovat na univerzitách. Nastupují do 5. semestru, protože se jejich vzdělání započítává jako základ univerzitního studia.

Absolventi *Junior Colleges* i *Polytechnic Colleges* se velice dobře uplatňují na trhu práce. Poptávka po absolventech kolejí každoročně převyšuje nabídku – v roce 2001 to bylo o 590 %. Je tomu tak zčásti proto, že vzdělávání v ostatních druzích postsekundárních a terciárních zařízení je nedostatečně diferencováno a má spíše obecný charakter.

Korejská republika (2000)

počet obyvatel	47 275 000
z toho:	
ekonomicky aktivních	21 950 000
z toho zaměstnaných:	
v primárním sektoru	2 306 000
ve zpracovatelském sektoru	4 244 000
ve službách	14 511 000
nezaměstnaných	889 000

Nadace polytechnických kolejí KOPO rozvíjí partnerské vztahy s institucemi odborného vzdělávání v zahraničí. Její zájem se zaměřuje na koleje ve Velké Británii, v Itálii, v Kanadě a ve Spojených státech a na univerzity ve Španělsku a v Německu.

Pramen: Kim Duk-Ho – Schaack, Klaus: *Techniker Ausbildung in Süd-Korea. Berufsbildung*, 2001, č. 72, s. 41-43. ■

Měsíční odměny německých učňů v roce 2001

Průměrné měsíční odměny		
Staré spolkové země		Nové spolkové země
778 €	zedník	643 €
756 €	pracovník pojišťoven	756 €
741 €	lešenář	621 €
674 €	průmysl. mechanik	661 €
670 €	elektronik	650 €
648 €	obchodník v prům.	570 €
637 €	zaměstnanec ve správě	563 €
630 €	prodavač	566 €
537 €	administrativní prac.	439 €
536 €	kuchař	421 €
517 €	pomocník lékaře	441 €
517 €	automechanik	402 €
512 €	zahradník	420 €
509 €	instalatér	356 €
487 €	malíř a lakýrník	446 €
484 €	elektroinstalatér	361 €
474 €	truhlář	401 €
455 €	pekař	350 €
413 €	květinář	301 €
398 €	kadeřník	245 €

Grafika Z✓

Pramen:

Ausbildungsvergütungen in zwanzig ausgewählten Berufen 2001. Wirtschaft und Berufserziehung, 2002, č. 1, s. 23. ■

Job rotation

Výrazem *job rotation* (střídání práce) se původně označoval takový způsob organizace rozvoje lidských zdrojů, jehož podstatou je plánovité střídání různých pracovních pozic v rámci podniku. Na určitou dobu si vybraní zaměstnanci navzájem vyměňují své pracovní pozice a plní nové úkoly, které se získaným pracovním místem souvisejí. To jim umožňuje, aby si rozšířili své pracovní zkušenosti a tím i svou profesní způsobilost. Takovými postupy se zvyšuje mobilita pracovníků. Systému *job rotation* se nyní využívá i v souvislosti s úsilím rozvíjet kompetence pracovníků vyrovnávat se se změnami, kterým jsou na pracovišti stále častěji vystavováni.

V devadesátých letech se ve skandinávských zemích, a to především v Dánsku, začalo výrazu *job rotation* používat v částečně pozměněném smyslu. Šlo o označení takové formy organizování zvyšování kvalifikace pracovníků, která spojuje záležitosti dalšího vzdělávání s řešením problematiky nezaměstnanosti a plní tak souběžně dvě funkce. Na jedné straně vytváří příznivé podmínky pro to, aby pracovníci mohli dočasně přerušit zaměstnání a

účastnit se déletrvajících souvislých kurzů dalšího vzdělávání, na druhé straně nezaměstnaným poskytuje příležitost dočasně se zapojit do pracovního procesu a zlepšit tak své šance získat trvalé zaměstnání.

Při takto pojímané *job rotation* jde o to, že zaměstnavatelé mohou na místo pracovníka, kterému umožní účastnit se kurzů dalšího vzdělávání, přijmout nezaměstnaného jako jeho „zástupce“. Jde o nezaměstnaného, který má odpovídající kvalifikaci, nebo o nezaměstnaného, který potřebné způsobilosti získal v rámci školení organizovaného úřadu práce. Fungování takové *job rotation* je závislé na dokonalé souhře podniků, zaměstnanců, organizátorů dalšího vzdělávání a úřadů práce. Vyžaduje také, aby byly vyřešeny otázky financování dalšího vzdělávání pracovníků a jejich zástupců i náhrad dočasně sníženého zisku zaměstnavatelů.

Výsledky *job rotation* jsou hodnoceny pozitivně. Oceňuje se, že se zvýšila ochota zaměstnavatelů uvolňovat pracovníky pro návštěvu kurzů dalšího vzdělávání, že se rozšířily příležitosti nezaměstnaných k tomu, aby udržovali nebo zvyšovali své pracovní způsobilosti, a že se zaměstnavatelům otevřela možnost seznámit se s kvalitami těch, kteří by mohli připadat v úvahu pro přijetí do zaměstnání.

Pramen: Witthaus, Udo: Job-rotation. Berufsbildung, 2001, č. 72, příloha. ■

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:

JobRotation – program podpory dalšího vzdělávání a zaměstnanosti 4/2000

Zpráva Mezinárodního úřadu práce o problematice zaměstnanosti ve světě 2001

Mezinárodní úřad práce v Ženevě provedl rozsáhlé šetření týkající se zaměstnanosti ve světě a inventarizoval existující problémy. Výsledky publikoval ve zprávě nazvané Rapport sur l'emploi dans le monde 2001. Ta věnuje velkou pozornost otázkám souvisejícím se zaváděním nových informačních a komunikačních technologií. Jedním z hlavních témat Zprávy je tzv. digitální propast (fracture numérique), která se následkem různých možností přístupu k těmto technologiím a tím i rozdílné míry jejich využívání, otevírá mezi průmyslovými zeměmi a zeměmi rozvojovými. Zpráva konstatuje, že potenciál informačních a komunikačních technologií, který může ovlivnit rozvoj národního hospodářství a trh práce, je ve světě využíván nerovnoměrně, a očekávání, která jsou s nimi spojována, se naplňují jen za jistých podmínek. O některých zjištěních uvedených ve Zprávě již Zpravodaj přinesl informace v čísle 3/2002. K závěrům Zprávy se ještě vracíme a vybíráme z nich části týkající významu vzdělávání a některých politických opatření pro zabezpečování optimálního využití informačních a komunikačních technologií.

„Nejvýznamnějším nástrojem, který mají vlády jednotlivých zemí k dispozici k tomu, aby mohly využívat výhod informačních a komunikačních technologií, jsou investice do základního a do vysokoškolského vzdělávání. Všechny rozvojové země, jimž se podařilo proniknout na světový trh nemateriálních produktů, disponují vzdělanými pracovními silami. Vzdělávání a hospodářský růst spolu těsně souvisí, přičemž vzdělávání pravděpodobně hospodářský růst podmiňuje. Tento vztah je ještě výraznější v nynější situaci, kdy znalosti a vědění jsou významnějším činitelem zvyšování národního bohatství než materiální výroba a přírodní zdroje.

V digitální éře je další vzdělávání základním činitelem při udržování zaměstnatelnosti. Zajišťuje schopnost konkurence, a to jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům a vládám. Proto se stává i předmětem trvalého zájmu odborů.“

Digitální revoluce teprve začala a údaje, které jsou nyní k dispozici, signalizují možná nebezpečí s ní spojená. Ta nejsou neodstranitelná, ale je zapotřebí bezodkladně přijímat opatření k jejich minimalizaci.

„Vlády musí podporovat růst národního průmyslu informačních a komunikačních technologií a umožňovat dovoz potřebných vstupů za přijatelné ceny. V souvislosti s přijímáním zahraničních specialistů vlády nesmí přehlížet potřebu poskytovat vyšší kvalifikaci občanům svých zemí. Vlády těch zemí, z nichž specialisté odcházejí do zahraničí, by měly vypracovat taková politická opatření, která by udržela vysoce kvalifikované pracovní síly v zemi, nebo by jim usnadnila návrat ze zahraničí.“

Vlády by měly připravit legislativní opatření vedoucí ke zmírnění stressu, k ochraně informací a duševního vlastnictví, k zajištění práva přístupu k prostředkům komunikace.

Pramen: Le Rapport sur l'emploi dans le monde 2001, Genève, BIT 2002. ■

Kritika didaktické koncepce učebního pole

Německá konference ministrů kultury vydala v roce 1996 směrnice pro tvorbu učebních plánů oborů profesní přípravy v duálním systému. Ty již nemají být uspořádány podle jednotlivých vyučovacích předmětů, novou strukturální jednotkou se stává učební pole – Lernfeld. Učební pole je definováno jako tematická jednotka vymezená svými cíli a obsahem, které jsou odvozeny od pracovní činnosti typické pro příslušný učební obor. Podrobnější informaci o didaktické koncepci „učební pole“ přinesl Zpravodaj č. 1/2002.

Od zavedení učebních plánů strukturovaných podle učebních polí již uplynula dostatečně dlouhá doba na to, aby bylo možno posoudit jejich účinnost.

Pedagogové specializovaní na profesní přípravu se o nově koncipovaných učebních plánech vyjadřují poměrně skepticky. Kladně sice oceňují to, že těsnější spojení obsahu profesní přípravy s problematikou profese lépe umožňuje využívat praktických zkušeností učňů i ve školním vyučování a poskytuje příležitost k těsnější spolupráci obou učebních míst – podnikového pracoviště a profesní školy. Upozorňují však současně na to, že odstraněním předmětové systematiky zmizel i významný nástroj strukturace vědomostí. Ukázalo se také, že proti všemu očekávání došlo v nových učebních plánech k nežádoucímu přetížení obsahu vzdělávání. Do učebních polí se totiž dostalo mnoho konkrétních a detailních prvků, které vyvolávají dojem, „že učební pole jsou vlastně lexikonem odborných vědomostí“. Představa, že celostně koncipované učení orientované na jednání umožní akcentovat vzájemnou souvislost probírané látky a tím dojde ke zjednodušení obsahu vzdělávání, se v praxi neuskutečnila.

Optimisté se domnívají, že obtíže vyvolané zavedením koncepce učebních polí jsou dočasné a je proto možné je odstranit. Korigují alespoň zčásti původní představu o tom, že učební pole věrně reprezentují typické profesní situace. Považují je za umělý a kompromisní konstrukt, který se z hlediska projektování obsahu profesní přípravy nachází na pomezí reálných profesních situací a oborové systematiky. To dokazuje i podoba nových učebnic, které mají jak rysy učebnic, tak rysy praktických příruček.

Se zavedením koncepce učebního pole se znovu otevřela problematika základního odborného vzdělávání, kterému jsou v učebních oborech věnovány počáteční měsíce profesní přípravy. Ukazuje se, že toto základní odborné vzdělávání je převážně sbírkou abstraktních obecných poznatků, které jsou značně vzdáleny profesní praxi. Učební plány oborů profesní přípravy převzaly tuto koncepci základního odborného vzdělávání a jeho místa v rámci učební doby z inženýrského studia na odborných školách. Vydávat tyto poznatky za „základ profesní přípravy“ je však zcela pochybené. Kritika takto strukturovaných učebních plánů neznamená odmítnutí systematického teoretického vzdělávání učňů. Nenavrhuje odstranit takto koncipované učivo, ale požaduje přemístit je na závěr učební doby. Tam se mohou teoretické poznatky lépe skloubit s již získanou profesní zkušeností a mohou dovést přípravu kvalifikovaného pracovníka.

Pramen: Eckert, Manfred: Halbzeitstand in der Lernfelddidaktik. Berufsbildung, 2002, č. 73 s. 2. ■

- Brož, Milan: **Microsoft® Excel 2000**. Základní příručka.
Praha, Computer Press 1999. 258 s. 4867 B
Excel bychom měli spustit jen jednou – zadáním příkazu nebo poklepáním na ikonu. Poklepeme-li opakovaně, spustí se aplikace vícekrát a u počítače neoplývajícího velkou vnitřní pamětí dojde ke zpomalení práce.
- Brož, Milan: **Microsoft® Excel 2000 pro manažery a ekonomy**.
Praha, Computer Press 2000. 395 s. 24 965
Před tvorbou grafu bychom si měli ujasnit, co od něj očekáváme, k čemu bude sloužit a podle toho graf vytvořit.
- Praha a okolí**. Velký atlas. 1 : 15 000.
Praha, Kartografie 2002. 183 s. 4869 B
Největší zobrazené území: od Kladna po Čelákovice, od Veltrus po Jilové u Prahy.
- Spěváček, Vojtěch: **Transformace české ekonomiky**. Politické, ekonomické a sociální aspekty.
Praha, Linde 2002. 525 s. 24 964
Problematikou dávkou státní sociální podpory je příspěvek na dopravu. Analýzy údajů o příjemcích příspěvku na dopravu naznačují, že při žádostech o posouzení nároku na tuto testovanou dávku nelze v některých případech vyloučit spekulativní chování.
- Výsledky českých žáků v mezinárodních výzkumech 1995-2000**.
Praha, ÚIV 2002. 61 s. 4870 B
I když čeští chlapci obecně vykazují lepší výsledky v mezinárodních testech z matematiky a přírodních věd než děvčata, jejich školní výsledky tomu neodpovídají a průměrné známky děvčat jsou lepší ve všech sledovaných předmětech.
- Ehl, Martin: **Globalizace pro a proti**. 1. vyd.
Praha, Academia 2001. 185 s. 24 966
Spotřeba materiálu a energie na Severu na jednoho člověka je asi čtyřicetkrát vyšší než na Jihu.
- Elman, Jiří – Michalíček, Václav: **Česko-anglický technický slovník**. 1. vyd.
Praha, Sobotáles 2002. 1516 s. 24 968
- Elman, Jiří – Michalíček, Václav: **Anglicko-český technický slovník**. 1. vyd.
Praha, Sobotáles 2002. 1317 s. 24 968
- access 1** přístup, příchod, příjezd **2** vchod, vstup **3** poč. výběr (z paměti počítače) *přístupový, příjezdový
- Janssens, Jos: **Innovations in lifelong learning. Capitalising on ADAPT**. [Inovace v celoživotním učení. Využívání iniciativy ADAPT.]
Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2002. 111 s. (Vytlačeno z Internetu.)
- EURYDICE, the information network on education in Europe. EURYDICE network publications. Structure of school and tertiary education**. Brussels, EURYDICE European Unit 2002. 8 s.
Přehledný leták seznamující s posláním EURYDICE, s výběrem z vydaných publikací a strukturou školských systémů (od předškolní výchovy po vysokoškolské vzdělávání) v zemích EU, ESVO/EHP a v zemích, které chtějí vstoupit do EU (Bulharsko, ČR, Estonsko, Kypr, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Malta, Polsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko). Těž francouzsky a anglicky.

Připravujeme:

- **Nové pojetí přechodu ze školy do zaměstnání**
- **Validace profesních zkušeností ve Francii**
- **Výsledky šetření PISA – podnět k úvahám o reformě vzdělávání v Německu**

Nové webové stránky NÚOV mají adresu <http://www.nuov.cz>

Ke čtení Zpravodaje z obrazovky potřebujete Adobe Acrobat Reader 5.0, který si můžete zdarma stáhnout na adrese <http://www.adobe.com/products/acrobat/readstep2.html>



Telefonní (a faxová) čísla NÚOV se změnila přidáním číslice 4 za první 7. Například: 7486 2251.

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)



Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková
Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80.

E-mail: konopask@nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.