

# Zpravodaj

## Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 3/2003 

(20. března)

<b>Evropská strategie zaměstnanosti</b>	<b>3</b>	Návrh Evropské komise z ledna 2003.
<b>Gender mainstreaming</b>	<b>4</b>	Vysvětlení tohoto termínu. 5 hlavních cílů rámcové strategie Společenství pro genderovou rovnost.
<b>Tendence ve vývoji školských systémů (6) – Itálie</b>	<b>7</b>	Stručný popis školského systému. Snahy o větší autonomii škol (zákon z roku 1997) a neúspěšný návrh školské reformy.
<b>Certifikace profesních zkušeností ve Francii</b>	<b>9</b>	Čtyři fáze tvorby certifikátu. Snahy o propojení světa práce a světa vzdělávání.
<b>PLOTEUS</b>	<b>10</b>	Internetový portál informující o možnostech vzdělávání v jednotlivých evropských zemích.
<b>Pracovní plán CEDEFOP na rok 2003 a střednědobé priority</b>	<b>10</b>	Tři hlavní střednědobé strategické cíle. Pět oblastí pracovního plánu.
<b>Akreditace studijních oborů vysokých škol v Německu</b>	<b>12</b>	Výtah ze Stanov pro akreditační řízení přesahující rámec jednotlivých spolkových zemí.
<b>CAP EII – druhá šance pro mladé lidi bez ukončeného středoškolského vzdělání</b>	<b>14</b>	Možnost, jak získat profesní přípravu V. vzdělávací úrovně.
<b>Nové knihy v knihovně</b>	<b>15</b>	EURYDICE, Portál, Pedagogická fakulta UK, ÚIV...
<b>Příloha I/2003: Profesionální příprava a učení směřující k získávání kompetencí</b>	<b>37-44</b>	Individuální výkon, přechod do pracovního života a sociální vylučování. Dokončení.
<b>Příloha II/2003: Usnesení Rady ze dne 19. prosince 2002</b>	<b>1-4</b>	O podpoře zvýšené evropské spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě.

**B**řezen, dříve měsíc knihy, je již několik let nazýván měsícem Internetu. Akce, které nejen v tomto měsíci pořádají knihovny pro své čtenáře (např. zodpovídání čtenářských dotazů na e-mailové adrese: ptejteseknihovny@nkp.cz), a množství internetových knihkupectví, která prodávají *tištěné* knihy, však ukazují na to, že Internet a kniha se jako prostředky poskytování informací, zábavy a poučení vzájemně dobře doplňují. Jedním z mnoha příkladů, jak toho využít, je třeba skutečnost, že na webových stránkách Národní knihovny České republiky >www.nkp.cz< si v elektronickém katalogu můžete ověřit či doplnit údaje o knize, kterou si chcete přečíst nebo někde citovat apod. Národní knihovna má od roku 1935 právo povinného výtisku, takže v jejím katalogu by se mělo najít všechno, co u nás bylo vydáno a opatřeno mezinárodním normalizovaným číslem knihy – ISBN. Své katalogy na Internetu mají však i jiné knihovny. Čtenáři si pak obvykle knihy objednávají e-mailem a knihovna jim opět elektronickou cestou sdělí, kdy si pro knihu mohou přijít.

V březnu je také první jarní den, který bude v zemích Evropské unie slaven jako „Jarní den v Evropě“. Na oslavách se mohou podílet všechny školy, které se přihlásí k účasti. V ten den se bude ve školách diskutovat o budoucnosti EU a někteří ministři školství se vrátí na jeden den do své bývalé školy.

Březnové číslo Zpravodaje však přináší informace o závažnějších problémech, kterými se Evropské unie zabývá. Jde o otázky zaměstnanosti, o rovnocenné postavení mužů a žen ve společnosti a o spolupráci v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Toto poslední téma obsahuje příloha na barevném papíře určeném pro překlady oficiálních dokumentů. Bohužel až po jejím rozmnožení se přišlo na chybu přímo v záhlaví přílohy: Usnesení Rady je ze dne 19. prosince 2002, nikoliv 2003, jak možná podsunul příčinnivý Word (to však není omluva).

Osmdesát stran žluté přílohy ukončuje překlad páté části Druhé zprávy o současném výzkumu profesní přípravy v Evropě. Překlad šesté (a poslední) části nazvané Výzkum odborného vzdělávání a přípravy mimo Evropskou unii vyjde jako příloha dubnového čísla Zpravodaje. Jak si můžete přečíst v článku o pracovním plánu CEDEFOP na letošní rok a o střednědobých prioritách (s. 11), v CEDEFOP se Třetí zpráva již připravuje k vydání a zahajují se práce na Čtvrté zprávě. V plánu práce se již počítá se zapojením partnerů ze zemí, o které by se v roce 2004 měla Evropská unie rozšířit.

Žákům a studentům, kteří buď chtějí, nebo jsou okolnostmi nuceni chodit do školy v jiné evropské zemi než ve své vlasti, přichází na pomoc navigátor PLOTEUS, který by jim měl pomoci proplout různými úskalími, jež přináší studium v cizí zemi.

Seriál Tendence ve vývoji školských systémů pokračuje v tomto čísle Itálií. Popisuje se v ní komplikovaná situace a zvraty italské politiky vzdělávání v posledních patnácti letech.

Dva články tohoto čísla se zabývají certifikací v odborném vzdělávání ve Francii. Oba popisují různá opatření, která mají nabídnout lidem s nízkým stupněm dosaženého vzdělání způsob, jímž mohou zlepšit své postavení na trhu práce i ve společnosti.

Letos v únoru rozhodl Evropský parlament a Rada o tom, že rok 2004 bude Evropským rokem výchovy prostřednictvím sportu. Provozování různých druhů sportu jistě může přispívat k rozvoji některých kladných lidských vlastností a podporovat v mladých lidech smysl pro *fair play*. **AK**

# Evropská strategie zaměstnanosti

V lednu letošního roku Evropská komise navrhla k další diskusi novou operativnější strategii zaměstnanosti. Ta se má vyrovnávat se současnými problémy, které jsou způsobeny především rychlejšími ekonomickými změnami, stárnutím populace a rozšířením EU. Komise určila tři hlavní cíle této strategie:

- plnou zaměstnanost v souladu se záměry strategie dohodnuté na summitu v Lisabonu (2000);
- podporování kvality a produktivity při práci – potřeba lepších pracovních míst ve znalostní ekonomice a potřeba podporovat konkurenceschopnost EU;
- posilování soudržnosti a inkluzivního trhu práce – omezení současných nerovností v přístupu na trh práce.

Tyto tři hlavní obecné cíle budou podporovány specifickými prioritami, na které se strategie zaměří. Jsou to:

- **Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a nečinné lidi.** Hlavní snahou bude minimalizovat dlouhodobou nezaměstnanost, tzn. nabízet těm, kdo hledají práci, vhodnou pomoc v raném stadiu nezaměstnanosti. Aktivní opatření by měla sloužit všem, kdo se chtějí reintegrovat na trh práce, nejen registrovaným nezaměstnaným.
- **Zařídít, aby se práce vyplácela.** Z hlediska motivace nezaměstnaného je třeba, aby příjem z placené práce byl vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Z hlediska zaměstnavatele je třeba upravit daňový systém tak, aby se mu vyplatilo přijímat nové pracovníky a vytvářet nová místa. Daňové úlevy by také mohly snížit přitažlivost práce „na černo“.
- **Podporovat podnikatelství a tím i vytváření více a lepších pracovních příležitostí.** To vyžaduje zejména lepší administrativní rámec, dostupnost kvalifikované pracovní síly, pozitivní postoje k podnikatelství a manažerským dovednostem, zdravé finanční prostředí, dobře fungující trhy zboží a práce a příznivé podmínky pro výzkum a inovace.  
Znamená to také zařadit získávání manažerských dovedností do vzdělávacího systému a představovat podnikatelství jako jednu z možností utváření budoucí kariéry.
- **Transformace práce „na černo“ do řádného zaměstnání.** Práce „na černo“ se vyskytuje v různé míře ve všech členských státech. Týká se hlavně zaměstnání, která vyžadují jen nízkou kvalifikaci, a někdy jsou do ní zapojeni ilegální imigranti. Politika potírání této práce kombinuje preventivní činnost s uplatňováním sankcí. Zahrnuje zjednodušování administrativních procedur a legislativy, zlepšení informovanosti veřejnosti o negativních účincích práce „na černo“ a stínové ekonomiky, snížení daňového zatížení pracovních sil a realizaci Akčního plánu boje proti ilegální migraci, který Rada přijala 28. 2. 2002.
- **Podpora aktivního stárnutí.** Hlavní úkoly EU a členských států v této oblasti jsou dva: dosáhnout 50% míry zaměstnanosti u starších lidí (55-64 let) do roku 2010 (Stockholmský summit) a do stejné doby zvýšit o pět let průměrný věk odchodu do důchodu (Barcelonský summit).
- **Přistěhovalectví.** Přispění imigrantů k zaměstnanosti a ekonomickému růstu bude záviset na jejich integraci na trhu práce a na jejich úspěšném začlenění do společnosti. V této oblasti je třeba se zaměřit na několik úkolů, například na participaci a zaměstnanost druhé generace přistěhovalců (kteří často zažívají závažné sociální a zaměstnanecké problémy), řešení specifických potřeb žen, boj s ilegální imigrací a prací „na černo“ apod.
- **Podpora adaptability na trhu práce.** Nadále je třeba podporovat flexibilitu, zejména pokud jde o různé uspořádání pracovní doby a o pracovní smlouvy. Důležitým faktorem je přístup k dalšímu vzdělávání. Investice firem do dalšího vzdělávání dospělých zaměstnanců představují nyní 2,3 % z celkových nákladů na pracovní síly. Je třeba

zlepšovat pracovní podmínky, včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a snížit počet pracovních úrazů a nemocí z povolání.

- **Investice do lidského kapitálu a strategie pro celoživotní učení.** V rozvíjení strategií celoživotního učení byl v posledních letech učiněn velký pokrok. Efektivní politika však vyžaduje aktivní spolupráci všech zúčastněných: veřejných úřadů, jednotlivců, sociálních partnerů, nevládních organizací a vzdělávacích institucí. Je třeba omezit předčasné odchody ze školy, zvýšit úroveň a kvalitu vzdělávání, podporovat investice zaměstnavatelů a jedinců do lidského kapitálu.
- **Rovnost mezi muži a ženami.** Důležitým úkolem je posílení *gender mainstreamingu* a zaměření se na strukturální nerovnosti na trhu práce. Je třeba povzbuzovat starší ženy k tomu, aby zůstaly déle na trhu práce, a usnadňovat účast v zaměstnání pro matky s malými dětmi.
- **Podporovat integraci a bojovat s diskriminací znevýhodněných lidí na trhu práce.** Je třeba vytvářet vhodné pracovní příležitosti, stimuly pro zaměstnavatele, aby přijímali znevýhodněné lidi, a využívat příležitostí k vytváření pracovních míst v sociální ekonomice nebo v odvětvích reagujících na nové požadavky.
- **Zaměřovat se na regionální nerovnosti v zaměstnanosti.** Úsilí o překlenutí regionálních nerovností je podstatné pro posílení soudržnosti v rámci Evropské unie.

Směrnice, které Komise nyní navrhuje, jsou jednodušší a efektivnější a jsou v souladu s potřebou sjednotit různé koordinační procesy politiky EU. Směrnice mají být v platnosti do roku 2010. Průběžné šetření se bude konat v roce 2006. Realizace směrnic členskými státy bude podrobně monitorována.

Pramen:

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The future of the European Employment Strategy (EES) "A strategy for full employment and better jobs for all". Brussels, Commission of the European Communities 2003. 23 s. *Materiál je k dispozici v knihovně nebo na internetové stránce*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/jan/ees2003\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/ees2003_en.html) ■

*Uvedeným tématem se zabývají i tento článek Zpravodaje*

*Další vzdělávání a politika zaměstnanosti Evropské unie 11/99*

## Gender mainstreaming

V poslední době se pro označení snahy o dosažení skutečné rovnosti mezi muži a ženami ve všech oblastech života používá anglický výraz *gender mainstreaming*. Tento výraz se většinou nepřekládá ani do češtiny, ani do jiných evropských jazyků. Překlad je obtížný hlavně proto, že význam výrazu je poněkud širší než je v něm výslovně řečeno.

První ze slov – *gender* – bylo do češtiny přejato již dříve. Jeho původní význam je „mluvnický rod“ a později se rozšířil na označení pohlaví v širokém slova smyslu. Používá se například ve slovním spojení *gender studies* (někdy též *genderové studie*), které označuje obor sociologie zabývající se sociálními, sociálně psychologickými a ekonomickými rozdíly v postavení mužů a žen v určité společnosti a kultuře.<sup>1</sup>

Zajímavý je významový vývoj slova *mainstreaming*. Je to podstatné jméno slovesné, k němuž však neexistuje sloveso, protože slovo *mainstream* je v angličtině buď podstatné jméno („hlavní proud“), nebo přídavné jméno („tvořící součást hlavního proudu“). Slovo *mainstream* se dlouho vyskytovalo především v pojednáních o populární hudbě.

<sup>1</sup> Nová slova v češtině. Slovník neologizmů. Praha, Academia 1998.

Termínu *mainstreaming* se začalo používat v 70. letech v pedagogice. Označoval společné vzdělávání handicapovaných dětí a dětí bez handicapů v jedné třídě.<sup>2</sup>

Slovo *mainstreaming* by se v tomto smyslu dalo volně přeložit jako „zařazování do středního proudu“. Lze ho užít všude tam, kde se jedná o začleňování lidí stojících mimo většinovou společnost do této společnosti.<sup>3</sup>

Termín *gender mainstreaming* se poprvé objevil ve druhé polovině 80. let na konferencích a v materiálech OSN pojednávajících o postavení žen ve světě.

V devadesátých letech se otázkami *gender mainstreamingu* začaly zabývat různé evropské organizace. Při Radě Evropy byl v roce 1992 založen Řídící výbor pro rovnost mezi ženami a muži (*Comité directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes – CDEG*). Jedním z jeho úkolů je zavádět do praxe strategii *gender mainstreamingu*.

Evropská komise vydala v únoru 1996 sdělení s názvem „Začlenění rovných příležitostí pro ženy a muže do veškeré politiky a činnosti Společenství“. V něm se mimo jiné uvádí:<sup>4</sup>

*Gender mainstreaming* neznamená zavádění specifických opatření, která by pomohla ženám, nýbrž posuzování veškeré obecné politiky a opatření z hlediska jejich možných účinků na situaci mužů a žen (genderové hledisko).

Podpora rovnosti nesmí být zaměňována za dosažení pouhé statistické vyváženosti. Je třeba podporovat dlouhotrvající změny v rodičovských rolích, strukturách rodin, institucionální praxi, organizaci práce a času apod.

Hlavním rysem principu *mainstreamingu*, který komise přijala, je systematické zvažování rozdílů v podmínkách, situacích a potřebách žen a mužů při realizaci veškeré politiky a činnosti Společenství.

V roce 2000 bylo v této oblasti publikováno další sdělení Evropské komise k rámcové strategii Společenství pro genderovou rovnost plánované na léta 2001-2005.<sup>5</sup> Tato strategie je jednotná a zapojuje veškerou politiku Společenství do snahy o podporu genderové rovnosti buď úpravou vlastní politiky (aktivní zásahy: *gender mainstreaming*), nebo uskutečněním akcí určených pro zlepšení situace žen ve společnosti (reagující zásahy: specifické akce).

Rámcová strategie Společenství stanovuje celkem pět hlavních cílů, uvnitř kterých jsou vypsány pracovní cíle a jednotlivé činnosti. Činnosti, které se týkají vzdělávání, učení a profesní přípravy, jsou uvedeny v následujícím přehledu cílů (za odrážkou):

## **1. Podporování genderové rovnosti v hospodářském životě**

1.1. *Pracovní cíl*: Posílit genderovou dimenzi v Evropské strategii zaměstnanosti

- Podpora celoživotního učení a přístupu k aktivním opatřením trhu práce pro ženy.
- Podpora zaměstnatelnosti žen a jejich přístupu do povolání v oblasti informačních technologií, zejména zvyšováním účasti žen v odpovídajícím vzdělávání a profesní přípravě.

1.2. *Pracovní cíl*: Zlepšit využití strukturálních fondů k podpoře genderové rovnosti

1.3. *Pracovní cíl*: Vyvíjet strategie podporující *gender mainstreaming* v politice, která má vliv na místo žen v ekonomice (např. fiskální, finanční, hospodářská, vzdělávací, dopravní, výzkumná a sociální politika)

## **2. Podporování rovné účasti a zastoupení**

2.1. *Pracovní cíl*: Zlepšit genderovou rovnováhu v politickém rozhodování

- Podpora uvědomování si genderové diskriminace a potřeby genderové rovnováhy v občanské výchově.

---

<sup>2</sup> [http://kidshealth.org/kid/grow/school\\_stuff/mainstreaming.html](http://kidshealth.org/kid/grow/school_stuff/mainstreaming.html)

<sup>3</sup> <http://www.mainstreaming.org>

<sup>4</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

<sup>5</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions toward a Community framework strategy on gender equality (2001-2005). Brussels, Commission of the EU 2000. 24 s. (*K dispozici v knihovně.*)

2.2. *Pracovní cíl:* Zlepšit genderovou rovnováhu v ekonomickém a sociálním rozhodování

- Monitorování a evaluace přechodu ze vzdělávání a profesní přípravy do pracovního života, přijímání potenciálních vysoce postavených manažerek do zaměstnání a vývoj jejich kariéry.

2.3. *Pracovní cíl:* Zlepšit genderovou rovnováhu v Evropské komisi

3. Podporování rovného přístupu k sociálním právům a k jejich plnému využívání pro ženy a muže

3.1. *Pracovní cíl:* Zlepšit znalost příslušné legislativy Společenství v sociální sféře a monitorovat ji (rodičovská dovolená, ochrana mateřství, pracovní doba, smlouvy na zkrácený úvazek a na dobu určitou)

3.2. *Pracovní cíl:* Monitorovat integraci genderového hlediska do vytváření, realizace a evaluace politiky a činností Společenství ovlivňujících každodenní život žen a mužů

- V oblasti rozvojové spolupráce podporovat činnosti a programy, které usnadňují rovný přístup žen a mužů k výživě, vzdělávání, zdravotní péči apod.

#### 4. Podporování genderové rovnosti v občanském životě

4.1. *Pracovní cíl:* Monitorovat právo a precedenční právo Společenství o rovném zacházení se ženami a muži a v případě nutnosti navrhnout novou legislativu

4.2. *Pracovní cíl:* Podporovat práva žen jako lidská práva

4.3. *Pracovní cíl:* Bojovat proti násilí vztahujícímu se ke genderu a proti obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování

#### 5. Podporování změny genderových rolí a stereotypů

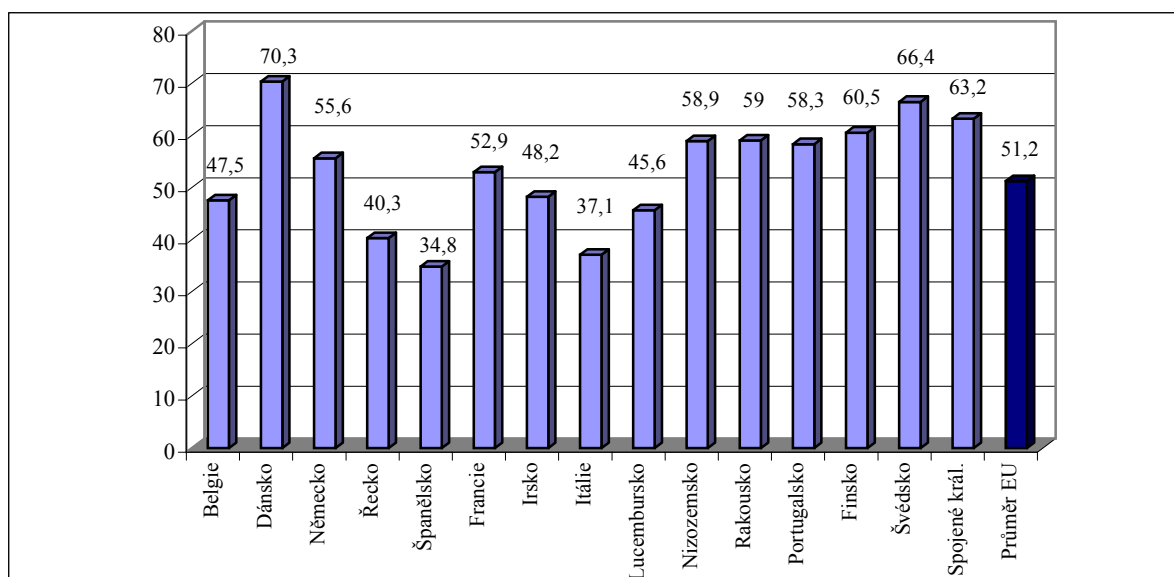
5.1. *Pracovní cíl:* Zvyšovat vědomí o problémech genderové rovnosti

- Podporovat zesílené úsilí o odstranění genderové diskriminace ve vzdělávání, např. ve vzdělávacích materiálech, a rozvíjet dobré praktické zkušenosti v této oblasti.

5.2. *Pracovní cíl:* Překonávat genderové stereotypy v politice Společenství a prostřednictvím této politiky

- Monitorovat integraci genderového hlediska do politiky v oblastech, které jsou zejména relevantní pro překonávání genderových stereotypů, např. ve vzdělávání, profesní přípravě, kultuře, výzkumu, médiích a sportu, a podporovat rovnost prostřednictvím všech budoucích programových fází programů Společenství, např. Sokrates, Leonardo, Mládež, Výzkum apod.

**Ve sdělení Evropské komise<sup>5</sup> je v příloze I otištěn graf ukazující míry zaměstnanosti žen v 15 zemích EU v roce 1998, v procentech**



## Tendence ve vývoji školských systémů (6)

*Ve Zpravodaji číslo 10/2002 jsme informovali o tom, že redakce německého časopisu Pädagogik připravila v loňském ročníku sérii článků o vývoji školských systémů ve vybraných evropských zemích. Ty mají sloužit jako inspirační zdroj pro úvahy a diskuse o reformě vzdělávání v Německu. Některé části uveřejněných materiálů přinášíme nové nebo shrnující poznatky o vzdělávání ve sledovaných zemích a proto je postupně uveřejňujeme.*

### **Itálie**

V Itálii se žáci vzdělávají pět let v základní škole, tři roky ve střední škole a dalších pět let ve vyšší škole. Na konci vzdělávání v každém z těchto stupňů se skládá zkouška. Státní zkouška konaná na konci vzdělávání ve vyšší škole – maturita – má část, jejíž obsah stanoví Ministerstvo školství. S výjimkou Jižních Tyrol neexistuje formalizovaný systém profesní přípravy. Na jednoho učitele připadá méně než 10 žáků, což je nejnižší počet ze všech evropských zemí.

Italská politika vzdělávání je v posledních patnácti letech poznamenána značnou diskontinuitou a protikladnými rozhodnutími. Přijaté reformní kroky byly odvolávány, ohlášené změny byly prováděny neúplně nebo nedůsledně. Na druhé straně se však v Itálii živě diskutuje o záležitostech vzdělávání a školy výrazně usilují o zlepšování své vzdělávací práce. Bylo dosaženo úspěchů při rozšiřování autonomie škol, podařilo se uplatňovat zásady týmové práce v základních školách.

Na začátku devadesátých let proběhla v Itálii diskuse o autonomii škol. Kritizovala se přílišná centralizace vzdělávacího systému, kdy se ministerstvo školství snažilo ke všem myslitelným záležitostem vydávat detailní předpisy.

V roce 1993 přijal italský parlament rámcový zákon, který sliboval školám autonomii v rozhodování o didaktických otázkách, o organizaci vyučování, o správě a financování. Brzy na to však došlo ke změně vlády a kabinet Silvia Berlusconiho nevydal potřebné dekrety, takže se záměry zákona nerealizovaly. Autonomii škol se podařilo prosadit až po další změně vlády zákonem č. 59 z 15. března 1997. Toto opatření bylo spojeno s reformou veřejné správy. Stát si ponechal právo vydávat rámcové zákony, ale jejich naplňování se stalo záležitostí škol. Ty také převzaly všechny správní úkoly.

Reforma veřejné správy byla vedena záměrem nově upravit vztahy mezi správou a občanem: veřejná správa musí sloužit občanům. To se týká i školy. Ta musí více respektovat potřeby svého okolí a přání rodičů i žáků.

Podle zákona č. 59 z roku 1997 se školy staly samostatnými právními subjekty. Získaly i finanční autonomii a možnost využívat kromě státního příspěvku i jiné zdroje financování. Cílem autonomie škol je zvýšit efektivitu služeb, které poskytují, zchospodárnit vynakládání finančních prostředků, usnadnit zavádění nových technologií do vzdělávacího procesu a zlepšit začlenění školy do jejího okolí. Autonomií se ovšem nerozumí neomezená volnost. Školy jsou vázány rámcovými předpisy, které určují počet vyučovacích dnů v průběhu školního roku, rozložení práce učitele do pěti dnů v týdnu, vyučovací úvazky učitelů apod.

Jádrem autonomie škol je autonomie v didaktické oblasti. Školy samy volí vyučovací metody, formy vzdělávání a didaktické prostředky. Mají právo rozhodovat o časovém rozložení vyučování. Do jisté míry školy určují i obsah vzdělávání. Ten zahrnuje státem určené vyučovací předměty, školou nabízené povinně volitelné předměty, volitelné předměty odpovídající profilu školy a dodatkové předměty, které se vybírají po dohodě s obcemi. Ty zajišťují jejich financování.

Autonomie škol se však netýká výběru personálu. Učitelé jsou školám přidělováni na základě národní soutěže, která má podobu písemné a ústní zkoušky. Stát a odbory se vyjadřují ke jmenování ředitelů škol.

Je stanoven minimální počet žáků škol. Ten je poměrně vysoký a pohybuje se od 500 do 900 žáků. Smyslem tohoto opatření je vytvořit personální podmínky pro to, aby škola mohla nabízet široké spektrum vzdělávacích aktivit. K zajištění dostatečného počtu žáků se často spojují základní a střední školy.

Školy řídí ředitelé, kteří nemají žádnou vyučovací povinnost. Odpovídají však plně za chod školy. K výkonu své funkce se připravují ve speciálních manažerských kurzech, které probíhají na univerzitách, v bankách a ve velkých podnicích. Očekává se, že se tímto způsobem otevře cesta novým idejím do škol.

Málo je rozšířené další vzdělávání učitelů. To se omezuje na účast při různých kongresech a konferencích pořádaných Ministerstvem školství, nakladatelstvími a učitelskými svazy.

Situaci v jednotlivých stupních vzdělávacích zařízení lze charakterizovat takto:

- **Mateřské školy** jsou pojímány jako vzdělávací instituce. Na rozdíl od jiných druhů škol jde často o soukromá zařízení ve vlastnictví obcí nebo institucí blízkých katolické církvi. Nemají jednotnou koncepci vzdělávání.
- **Základní škola** byla dalekosáhle reformována na počátku devadesátých let. Byla zrušena funkce třídních učitelů. Nahradily ji týmy tří učitelů, kteří působí ve dvou třídách nebo čtyř učitelů odpovídajících za čtyři třídy. Bylo zavedeno týmové vyučování, příslušní učitelé je společně plánují a také odpovídají za hodnocení žáků.
- **Střední škola** není diferencovaná. Vyučuje se v ní podle učebních plánů z konce sedmdesátých let, které jsou zastaralé.
- **Vyšší školy** (gymnázia, lycea, vyšší odborné školy) vyučují podle učebních plánů, které vznikly v padesátých letech. Uskutečnilo se mnoho pokusů o jejich modernizaci, při nichž se usilovalo především o vyřešení otázky vztahu mezi všeobecným a odborným vzděláváním. Všechny tyto pokusy však narazily na odpor, který byl motivován ideologicky nebo vycházel od významných zájmových skupin. Školy mají jistou možnost prosazovat omezená reformní opatření v rámci své autonomie.
- **Odborné vzdělávání** není záležitostí státu. Odpovídají za ně regiony, takže neexistuje jednotný systém odborného vzdělávání. Význam tohoto vzdělávání se podceňuje, jeho absolventi mají malé šance prohlubovat si své znalosti v rámci dalšího vzdělávání.
- **Vysokoškolské vzdělávání** zajišťují pouze univerzity, zařízení podobná vysokým odborným školám jsou v Itálii neznámá.

V roce 2000 projednával parlament návrh školské reformy. Ta počítala s tím, že se spojí základní a střední škola a tak vznikne sedmiletá jednotná škola. To však vzbudilo odpor učitelů středních škol a katolické církve, a proto vláda návrh reformy odvolala. Byl také předložen návrh na zkrácení vyšší školy z pěti let na čtyři roky. Také tento návrh však padl. S cílem umožnit žákům, aby ukončili vyšší sekundární vzdělávání v osmnácti letech, jednalo se o možnosti zahajovat docházku do základní školy již v pěti letech. Také tento návrh se pro odpor vlastníků soukromých mateřských škol nerealizoval.

Je patrné, že v poslední fázi diskusí o školské reformě nerozhodují didaktické a pedagogické argumenty, ale politické a skupinové zájmy.

Pramen: Meraner, Rudolf: Schulentwicklung in Italien. Pädagogik, 2002, č. 7-8, s. 78-81. ■

*Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:*

Zákon o povinném vzdělávání do 18 let věku v Itálii **5/2001**

Reforma italského školského systému **1/2001**

Reforma maturity v Itálii **1/2001**



# Certifikace profesních zkušeností ve Francii

Tato informace navazuje na článek „Validace profesních zkušeností ve Francii“ uveřejněný ve Zpravodaji č. 9/2002. V posledním odstavci tohoto článku se mluví o zákonu o sociální modernizaci (la loi de modernisation sociale), který byl přijat v lednu roku 2002.<sup>6</sup> Odstavec II tohoto zákona, který se zabývá prací, zaměstnáním a profesní přípravou, pojednává mimo jiné o systému certifikace. V lednu letošního roku (2003) byl na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR uspořádán seminář o dalším vzdělávání ve Francii, na kterém dvě pracovnice francouzského ministerstva školství hovořily také o otázkách certifikace zmíněných v zákoně.

Cílem zákona o sociální modernizaci bylo mimo jiné zprůhlednění systému certifikace, zlepšení průchodnosti mezi jednotlivými systémy ve francouzském školství, zvýšení počtu lidí, kteří získají doklad o vzdělání. Podle tohoto zákona musí mít každá vzdělávací organizace systém validace profesních zkušeností (VAE – *la validation des acquis professionnels*). Pokud je certifikát, který tato organizace vydává, zapsán v národním rejstříku certifikátů (RNCP – *Répertoire National des Certifications Professionnelles*), financuje VAE stát nebo podnik. Povinností vzdělávací organizace je také školení členů komisí, které pracují na systému VAE a školení poradců poskytujících poradenskou činnost lidem, kteří se zajímají o tento systém. Při tvorbě obsahu certifikátů nebo diplomů se usiluje o propojení světa práce a světa vzdělávání. Tvorba certifikátu probíhá v několika fázích:

## 1. analýza účelnosti certifikace

Pro tuto fázi je na ministerstvu školství sestavena konzultační komise (asi 40členná), v níž jsou zástupci ministerstva, školští inspektoři, zástupci zaměstnavatelů, zástupci zaměstnanců a experti z určitého oboru. Nejdříve experti vypracují studii, ve které popisují různé varianty řešení problému. Na základě této studie pak pracuje celá komise.

Členové komise si kladou otázky typu: Existují již nějaké podobné certifikáty? Pro jakou úroveň vzdělání bude certifikát určen? Pro jaké odvětví bude určen?

Výsledkem této fáze je určitý obrys kvalifikace a určení oblastí, v nichž bude certifikát uznáván (např. zavedení baccalauréatu v oboru elektro). Do práce nejsou zapojeni jen pedagogové, ale i externí konzultační firmy, které s sebou přinášejí myšlenky ze světa práce.

## 2. analýza práce

Na této fázi se podílejí jak pedagogové, tak sociální partneři, kteří určují, pro jaké činnosti má být certifikát používán a jaké kompetence bude stvrzovat. Výsledkem jsou dvě verze obsahu certifikátů, jedna z hlediska pedagogického, druhá z hlediska světa práce.

## 3. popis způsobu certifikace

Na ministerstvu školství existuje odbor pro certifikáty, který posuzuje a porovnává obě verze obsahu certifikátů.

## 4. potvrzení obsahu, vznik oficiální podoby certifikátu

Certifikát je potvrzen publikací v úředním věstníku, kde jsou stanovena pravidla získání certifikátu a jeho hlavní rysy. Po vydání oficiální podoby certifikátu začne tvorba vlastních vzdělávacích programů, na které se již podílejí pedagogové.

Tvorba certifikátu (fáze 1 – 4) trvá většinou 1 – 1,5 roku, výjimečně pouze šest měsíců. Práci komise, která vydává certifikát, hodnotí jiná komise ministerstva školství. Další nástroje hodnocení kvality se teprve hledají.

**Zpracovala Hana Čiháková ■**

---

<sup>6</sup> V použitém pramenu (Céreq Bref, č. 185/2002) je místo roku uvedeno vágní označení *janvier dernier* (minulého ledna), a proto je ve Zpravodaji č. 9/2002 omylem uveden rok 2001.



## PLOTEUS

Evropská komise zahájila 5. března 2003 provoz internetového portálu informujícího o možnostech vzdělávání v celém evropském prostoru – <http://www.ploteus.net/>.

Slovo „ploteus“, které bylo použito jako akronym pro *Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space*, znamená ve staré řečtině „navigátor“ neboli „mořeplavec“.

Portál je odpovědí na závěry lisabonského (březen 2000) a stockholmského (březen 2001) zasedání Evropské rady, která vyzvala Evropskou komisi a členské státy, aby vytvořily celoevropskou službu poskytující informace o možnostech zaměstnání a vzdělávání. Již delší dobu fungující Evropská služba zaměstnanosti – EURES (*European Employment Services*) podporuje volný pohyb evropských občanů tím, že jim poskytuje informace o možnostech pracovat, od nynějška portál PLOTEUS poskytuje informace o možnostech vzdělávat se na všech úrovních od základních po vysoké školy.

PLOTEUS se ve své současné podobě snaží usnadňovat „navigaci“ mezi existujícími informačními zdroji. Tyto informační zdroje jsou identifikovány a klasifikovány Národními zdrojovými středisky pro profesní poradenství (*National Resources Centres for Vocational Guidance – NRCVG*), které jsou součástí sítě *Euroguidance* financované programem Leonardo da Vinci a národními úřady. Popisy a struktury vzdělávacích systémů v jednotlivých zemích jsou pomocí odkazů přebírány z EURYDICE, informační sítě o vzdělávání v Evropě.

Projekt PLOTEUS se teprve buduje. Současná služba přivádějící uživatele k existujícím informačním zdrojům je neustále rozšiřována a aktualizována. Evropská komise a příslušné národní úřady spolupracují na definování společného protokolu, který by umožnil propojit národní a regionální databáze na evropské úrovni. Tím by evropští občané získali jednotný a přímý přístup k těmto informačním nástrojům.

Portál je rozdělen do pěti sekcí:

- možnosti vzdělávání (seznamy škol, databáze);
- vzdělávací systémy (podrobné informace z národních zdrojů a z EURYDICE);
- výměny (informace o účasti ve výměnných programech, které umožňují absolvovat část studia v zahraničí);
- kontakty (spojení na různá poradenská střediska v Evropě);
- stěhování do některé země (praktické informace o dané zemi, např. možnosti ubytování, právní rámec pro studium, životní náklady, daně, sociální zabezpečení atd.)

Projekt PLOTEUS je řízen Generálním ředitelstvím pro vzdělávání a kulturu, projekt EURES řídí GR pro zaměstnanost a sociální věci.

Pramen: <http://www.ploteus.net/> ■

## Pracovní plán CEDEFOP na rok 2003 a střednědobé priority

Pracovní plán CEDEFOP na letošní rok byl sestavován v kontextu nových střednědobých priorit stanovených na léta 2003 – 2006. Střednědobé priority zahrnují tři hlavní strategické cíle, z nichž vyplývají úkoly pro CEDEFOP:

### 1. Zlepšení přístupu k učení, mobility a sociálního začleňování

- Zjišťovat, jak motivovat lidi k učení, zkoumat důvody neúčasti ve vzdělávání a překážky, které ji způsobují, rozvíjet celoevropský přístup k poradenství vhodnému pro celoživotní učení, s použitím vyspělé techniky učinit učení i pracovní příležitosti snadno přístupné;

- Zkoumat rozvoj a vliv otevřených a flexibilních vzdělávacích cest, zejména těch, které kombinují formální a neformální učení, a podporovat lepší oceňování mobility jako mnohostranného konceptu a praxe (didaktický nástroj, přenos vědomostí atd.);
- Podílet se o zkušenosti s tím, jak usnadnit přístup ke vzdělávání celému spektru pracovních sil a zvláště lidem nekvalifikovaným nebo s nízkou kvalifikací (30 % evropského trhu práce);
- Identifikovat perspektivní potřebu kvalifikací a kompetencí, včetně vývoje metod hodnocení a příslušných standardů.

## **2. Umožňování a ohodnocování učení**

- Nalézat cesty k obecným dovednostem a klíčovým kompetencím prostřednictvím inovativních kurikulů a nových metod vyučování a učení;
- Zkoumat pracovní prostředí vedoucí k učení, učení vztahující se k práci a rozvoj lidských zdrojů, včetně učících se organizací se zvláštním zřetelem na malé a střední podniky;
- Zlepšovat transparentnost a uznávání existujících a nově se objevujících kvalifikací, diplomů a certifikátů, přispívat k evropskému systému přenosu kreditů, usnadňovat uznávání výsledků neformálního učení a rozvíjet modulární kvalifikace, učební portfolia a osobní učební plány;
- Pomáhat při vývoji kritérií a indikátorů kvality na evropské úrovni.

## **3. Podpora sítí a partnerství v rozšířené Evropě**

- Podporovat spolupráci a partnerství v problémech, které se vztahují k rozvoji lidských zdrojů prostřednictvím dialogu mezi sociálními partnery, členskými státy, Evropskou komisí a dalšími zainteresovanými lidmi;
- Zajišťovat koordinovaný přístup ke vzdělávání zejména ve vztahu k řízení lidských zdrojů;
- Zpracovávat a rozšiřovat srovnatelné statistiky o vzdělávání společně s Evropskou komisí, Eurostatem, OECD, UNESCO a s Radou Evropy;
- Spolupracovat na tematickém a elektronickém systému znalostního managementu.

Pracovní plán CEDEFOP je rozdělen do pěti oblastí:

### **Oblast A – Rozvíjení výzkumu**

- 1) Rozvíjet výzkumnou arénu CEDEFOP (Cedra a ERO) a zajišťovat postupnou plnou integraci do Systému znalostního managementu (*Knowledge Management System – KMS*) a ReferNet (viz Zpravodaj č. 5/2002, s. 4);
- 2) Podávat zprávy o stavu výzkumu vzdělávání a profesní přípravy (mj. publikování třetí výzkumné zprávy a zahájení práce na přípravě čtvrté zprávy);
- 3) Vytvořit fora expertů sdružených kolem časopisu *European Journal Vocational Training*;
- 4) Umožnit diskusi mezi experty a odbornou veřejností, organizace setkání nazvaných Agora (tržiště) v Soluni.

### **Oblast B – Podávání zpráv a usnadňování sladěného přístupu**

- 1) Podávat zprávy o vývoji v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) v rámci systému znalostního managementu;
- 2) Podporovat celoživotní učení a rozvoj dovedností;
- 3) Poskytovat přehled dobrých příkladů z praxe a umožňovat elektronický přístup;
- 4) Podporovat sladěný přístup při vytváření otevřeného prostoru OVP do roku 2010.

### **Oblast C – Výměna a podporování partnerů**

- 1) Organizovat výměny a stimulovat vzájemné porozumění v hlavních oblastech společného zájmu;
- 2) Koordinovat a posilovat plynulou integraci kandidátských zemí do politiky OVP a činností CEDEFOP;
- 3) Zlepšovat podporu a služby pro zainteresované lidi.

### **Oblast D – Informace, komunikace a rozšiřování**

- 1) Organizovat efektivní rozšiřování kvalitních tištěných i elektronických publikací v rámci systému znalostního managementu;
- 2) Zviditelňovat CEDEFOP a jeho produkty a služby;
- 3) Usnadňovat správu databází a provozovat ReferNet (viz Zpravodaj č. 5/2002, s. 4).

### **Oblast E – Ředitelství a správa, budovy a zdroje**

Tato oblast se týká především vnitřního fungování CEDEFOP a jeho efektivnosti.

V pracovním programu i ve střednědobých prioritách se na mnoha místech mluví o postupném začleňování zemí ucházejících se o členství v Evropské unii do práce CEDEFOP.

Prameny:

Work programme 2003. Cedefop.

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2003. 79 s.

Medium-term priorities 2003-2006. Cedefop.

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2003. 24 s. ■

## **Akreditace studijních oborů vysokých škol v Německu**

*Časopis Gewerkschaftliche Bildungspolitik věnoval dvojčíslo 9/10 z roku 2002 otázkám kvality vysokých škol a jejímu zajišťování prostřednictvím akreditace. Akreditační rada (Akkreditierungsrat) byla ustavena v roce 1999. Dne 24. května 2002 přijala Konference ministrů kultu Stanovy pro akreditační řízení přesahující rámec jednotlivých spolkových zemí a vysokých škol.*

Prostřednictvím akreditačního řízení, které má stanovenou formu a umožňuje objektivní posouzení, se zjišťuje, zda studijní obor odpovídá z hlediska odbornosti, obsahu a profesní relevance stanoveným minimálním požadavkům. Akreditace nenahrazuje primární zodpovědnost státu za zřizování studijních oborů.

Akreditaci provádí několik vzájemně si konkurujících agentur. Soudružnost akreditačního systému zajišťuje ústřední akreditační zařízení. Stát, vysoké školy a profesní sféra spolupůsobí při akreditaci jak v ústředním akreditačním zařízení, tak v agenturách.

Základem akreditace jsou předlohy Rámcového zákona pro vysoké školy (*Hochschulrahmengesetz* – HRG) a předlohy struktur schválené Konferencí ministrů kultu. Spolkové země usilují o zajištění rovnocennosti vzájemně si odpovídajících studijních výkonů a závěrečných zkoušek a o možnost změny vysoké školy (§ 9 odst. 2 HRG). S akreditací může být spojeno ustanovení, že absolvování vysoké školy otevírá přístup k vyšší veřejné službě.

Předmětem akreditace jsou studijní obory státních nebo státem uznaných soukromých vysokých škol.

Akreditují se studijní obory, které vedou k získání titulu *Bachelor/Bakkalaureus* a *Master/Magister* (§ 19 HRG). Totéž platí pro magisterské studijní obory a studijní obory ukončené získáním diplomu, které mají být nově zřízené (§ 18 HRG) v odborných směrech, kde žádný rámcový zkušební řád neexistuje, nebo je zastaralý. O zařazení dalších studijních oborů a nahrazení rámcových zkušebních řádů akreditačním řízením rozhoduje Konference ministrů kultu.

Akreditační rada sídlí při sekretariátu Konference ministrů kultu. Mezi její úlohy patří:

- Akreditace agentur s časově omezeným oprávněním akreditovat studijní obory;
- Dohled nad tím, jak agentury plní své úlohy, a periodická re-akreditace agentur;

- Definice minimálních požadavků na akreditační řízení;
- Zajišťování regulérní konkurence mezi akreditačními agenturami;
- Stanování podrobností při akreditaci prostřednictvím zahraničních institucí;
- Prosazování německých zájmů v mezinárodních sítích zajišťování kvality a v sítích akreditačních zařízení, mimo jiné podporováním komunikace a spolupráce mezi agenturami.

Akreditační rada se skládá:

- ze čtyř zástupců vysokých škol, které jmenuje Konference rektorů vysokých škol;
- ze čtyř zástupců spolkových zemí, které jmenuje Konference ministrů kultu (KMK);
- ze čtyř zástupců profesní sféry, z nichž jeden zastupuje zemská ministerstva pro služební a tarifní právo a je jmenován KMK po dohodě s Konferencí ministrů vnitra, ostatní tři jmenují organizace zaměstnavatelů, organizace zaměstnanců a Konference rektorů vysokých škol;
- ze dvou studentů, které jmenuje Konference rektorů vysokých škol;
- ze dvou mezinárodních zástupců, kteří jsou jmenováni Konferencí rektorů vysokých škol a Konferencí ministrů kultu.

Členy akreditační rady jmenují předsedové Konference rektorů vysokých škol a Konference ministrů kultu na čtyři roky. Opětné jmenování je přípustné.

Předsedou a místopředsedou akreditační rady musí být buď zástupce vysokých škol, nebo zemí. Nesmí být oba ze stejné skupiny. Jsou oba voleni na dobu čtyř let. Znovuzvolení je přípustné.

Akreditační rada rozhoduje prostou většinou.

Předlohy, které akreditační rada stanoví pro posuzování studijních oborů prostřednictvím agentur a které jsou spolu s předlohami struktur přijatými Konferencí ministrů kultu podány do akreditačního řízení, nemohou být schváleny, pokud s nimi nesouhlasí zástupci zemí. (Například rozhodnutí o stanovení délky řádného studia specifické pro odbornou skupinu, o rozvržení studijních oborů, o objemu hodin v týdnu za semestr a o zkušebním postupu.)

Prostředky pro hospodaření akreditační rady jsou poskytovány v rámci rozpočtu sekretariátu Konference ministrů kultu. Pro hospodaření s prostředky platí příslušná ustanovení země Berlín.

Práce akreditační rady je hodnocena pravidelně přibližně v pětiletých intervalech Konferencí rektorů vysokých škol a Konferencí ministrů kultu. Hodnocení se mají účastnit zahraniční znalci.

Agentury provádějí akreditační řízení a rozhodují o akreditaci. Akreditace znamená posudek obsahu daného studijního programu od odborných znalců („peers“), kteří jsou vůči vysoké škole v externím postavení. Při posuzování se může přihlížet k výsledkům hodnocení. Akreditace se uděluje na určitou dobu.

Agentury mohou působit jak v rámci regionu, tak v rámci oboru. Musí zajišťovat regulérní, transparentní postup posuzování studijních oborů a akreditačního rozhodnutí, který probíhá podle objektivních měřítek.

Jakmile se v průběhu akreditačního řízení zjistí, že absolvování vysoké školy splňuje kvalifikační předpoklady pro vyšší veřejnou službu, musí být za profesní sféru přítomen zástupce nejvyššího služebního úřadu kompetentního pro budování profesní dráhy ze spolkové země, v níž se vysoká škola nachází. Absolvování vysoké školy může být přiřazeno k vyšší veřejné službě jen se souhlasem všech zástupců profesní sféry.

Stanovy vstupují v platnost 01.01.2003.

Pramen: Statut für ein länder- und hochschulübergreifendes Akkreditierungsverfahren. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 24.05.2002. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2002, č. 9/10, s. 26-27. ■

## CAP EII – druhá šance pro mladé lidi bez ukončeného středoškolského vzdělání

Mladí lidé, kteří nebyli příliš úspěšní ve škole, se připravují na povolání v odborných lyceích nebo učilištích poskytujících všeobecnou i praktickou přípravu. Ti, kdo se obtížně přizpůsobují pracovním podmínkám a technologickým změnám, a mladí nezaměstnaní si mohou své vzdělání doplnit i rozšířit na základě smlouvy o kvalifikaci (*contrats de qualification*); ta jim umožní absolvovat odborné stáže v podnicích a zdokonalit se tak v určitém oboru.

### Vzdělávací nabídka

O mladé lidi bez ukončeného středoškolského vzdělání nemají zaměstnavatelé velký zájem. Nyní jim poskytuje další šanci Osvědčení profesní způsobilosti „využití pracovního místa v průmyslu“ (*Certificat d'aptitude professionnelle „exploitation d'installations industrielles“* – CAP EII).

Tato forma přípravy vznikla z podnětu firmy Renault, dalších pěti podniků a Národní agentury pro povolání (*Agence national pour l'emploi* – ANPE).

V roce 1992 podepsala firma Renault s ministerstvem práce rámcovou smlouvu, která obsahovala rozšíření vzdělávacích příležitostí zejména pro mladé lidi. Smlouva umožňuje získat odbornou přípravu V. vzdělávací úrovně, tedy diplom na úrovni CAP nebo BEP. Kvalifikace typu CAP EII pak absolventům usnadňuje zapojení do pracovního procesu, *savoir-être* a hlavně získání stabilního zaměstnání, zejména v průmyslových podnicích zaměřených na sériovou výrobu. Vzhledem k tomu, že tato příprava zahrnuje více odborných disciplín a pokrývá tak širší profesní pole, je diplom CAP EII ceněn více než pouhé osvědčení o profesní kvalifikaci (*Certificat de qualification professionnelle* – CQP). Vzdělávací nabídka typu CAP EII se obrací i k mladým žadatelům o práci, kteří se mohou zapojit do vzdělávacího procesu na základě pracovní smlouvy (*contrats de travail*).

Obsah vzdělávání je polyvalentní, zahrnuje teoretickou i praktickou přípravu a je zaměřený především na automobilový průmysl, zejména na montážní linky. Příprava trvá přibližně od jednoho do dvou až tří let.

Právní úprava z prosince roku 2001 umožňuje, aby této vzdělávací nabídky mohli využívat i dospělí nezaměstnaní. Zájemci mohou do přípravy vstupovat různými cestami. Odborná příprava typu CAP EII probíhá buď v rámci *celoživotního vzdělávání* (tato forma přípravy je určena zejména uchazečům o zaměstnání), nebo jako učební poměr v profesních lyceích a v učilištích pro ty, jimž se nedařilo ve škole. Tento program profesní přípravy se nazývá Nové kompetence (*Nouvelles compétences*).

### Stát - region

Uchazeči o učňovský obor jsou většinou šestnáctiletí chlapci, manuálně zruční. Ke studiu jsou přijímáni na základě vstupního pohovoru. Zájemci z řad nezaměstnaných musí být starší osmnácti let a chlapci pak nesmějí podléhat branné povinnosti. Podmínkou tohoto typu vzdělávání je smlouva *Nouvelles compétences*, která se uzavírá mezi státem-regionem (*État-Région*). Na základě této smlouvy pak studenti absolvují odborné stáže v podnicích.

U firmy Renault jsou podmínky přijetí velmi přísné. Přijímací řízení je značně náročné, důkladně se zjišťuje způsobilost uchazeče (*acquis*). Skládá se ze znalostí francouzštiny, osobního pohovoru a početních operací bez kalkulačky.

Ti, kteří u firmy Renault uspěli, jsou v postavení pracovníků na dobu určitou (*intérimaires*) a pobírají minimální progresivní mzdu – SMIC (přibližně 800 EUR, pozn. překl.). V rámci odborné přípravy absolvují týden odborného teoretického vzdělávání, po kterém následují dva týdny práce přímo v pracovním prostředí pod vedením odborným pracovníků, kteří hodnotí kvalitu jejich výkonů, dohlížejí na bezpečnost práce, technické postupy atd. Výuka

všeobecných předmětů je zajištěna prostřednictvím vzdělávací organizace GRETA, jejíž pedagogové vyučují všeobecné předměty (matematiku, francouzštinu, společenské vědy...). Obsah výuky všeobecných předmětů je rozložen do jednotlivých modulů a student musí absolvovat minimálně 15 těchto modulů. Jeden z modulů nazvaný „seznámení s pracovním prostředím“ (*découvrir le milieu industriel*) má studentům přiblížit budoucí pracovní prostředí: vnitřní vybavení podniku, pracovní a hygienické podmínky, výplatní pásku, podmínky bezpečnosti práce atd.

### Na trhu práce

Absolventi, kteří uspěli s dobrými výsledky, pak nacházejí uplatnění hlavně u firmy Renault a Toyota, a to někdy ještě dříve, než obdrží závěrečný diplom. Uplatňují se v údržbě, na montážních linkách i v jiných provozech. U firmy Renault v oblasti Nord-Pas-de-Calais pracuje několik absolventů CAP EII na místě operátora. Na výrobě motorů se však podílejí jen výjimečně, neboť tato práce přece jen vyžaduje profesní bakalaureát (*Baccalauréat professionnel – bac pro*).

Studenti mají během odborné přípravy možnost získat řidičský průkaz, což jim značně usnadňuje postavení na trhu práce.

Na druhé straně však, např. v kraji Franche-Comté, si profesní lycea stěžují na výrazně klesající počet zájemců z řad učňů, který nastává zejména během druhého roku studia. Někteří mladí lidé totiž zkoušejí štěstí rovnou na trhu práce. Kromě toho je v tomto kraji čím dál obtížnější přesvědčit podniky, aby umožnily odborné stáže i pro V. vzdělávací úroveň.

Obecně však lze říci, že o absolventy s CAP EII je stále větší zájem, a to i v jiných oblastech, než je automobilový průmysl. Někteří z nich nacházejí uplatnění i v oblasti potravinářské technologie u firmy Danone, Saint Gobain nebo v čokoládovnách. Mnozí nacházejí práci i v sousední Belgii.

Po ukončení CAP EII lze pokračovat v dalším studiu, ale přibližně 40 % absolventů odchází raději rovnou do praktického života; často zkoušejí štěstí ve Flins, v Poissy a v Paříži, kde jsou finanční podmínky mnohem příznivější – u firmy Renault si tam lze měsíčně vydělat 6500 FF (přibližně 1000 EUR, pozn. překl.) a s odměnami čtyřikrát do roka až 8000 FF (přibližně 1200 EUR, pozn. překl.).

Někteří absolventi CAP EII nicméně hovoří o vážných problémech při hledání zaměstnání. Tvrdí, že mladí muži mají lepší postavení na trhu práce než ženy a nejhůře jsou na tom Francouzi maghrebského původu (z Tunisu, Alžírsko a Maroka, pozn. překl.).

Nepochybně však platí, že diplom CAP EII dosažitelný v rámci *Nouvelles compétences*, i přes veškeré zmíněné obtíže umožňuje mladým lidem poznamenaným zkušeností školního neúspěchu nebo nezaměstnaností první krok k sociálnímu vzestupu; přístupu k zaměstnání.

*Přeložila a upravila Ladislava Chateau*

Pramen: Gorgeu, Armelle – Mathieu, René: Le CAP „exploitation d'installations industrielles“: une seconde chance pour les non-diplômés? Formation Emploi, 2002, č. 80, s. 53-69. ■

## Nové knihy v knihovně

**Key Competencies. A developing concept in general compulsory education.** [Klíčové kompetence.

Rozvojový koncept ve všeobecném povinném vzdělávání.]

Brussels, EURYDICE 2002. 180 s. “Survey 5.”

**Der Lehrerberuf in Europa: Profil, Tendenzen und Anliegen. Bericht I: Lehrerausbildung und Maßnahmen für den Übergang in das Berufsleben.** Allgemein bildender Sekundarbereich I. [Učitelství povolání v Evropě: Profil, tendence a požadavky. I. zpráva: Vzdělávání učitelů a opatření pro přechod do pracovního života. Všeobecné nižší sekundární vzdělávání.]

Brüssel, EURYDICE 2002. 139 s. “Schlüsselthemen im Bildungsbereich in Europa. Band 3.”

**European Glossary on Education. Volume 4. Management, monitoring and support staff.** [Evropský glosář vzdělávání. 4. svazek. Řídicí, monitorující a podpůrný personál.] Brussels, EURYDICE 2002. 215 s.

Jiráček, Jan – Köpplová, Barbara: **Média a společnost. Stručný úvod do studia médií a mediální komunikace.** Praha, Portál 2003. 207 s. **Sg. 25 040**

*Představa, že média mohou (ať už z vůle vlastníků, zaměstnanců, či prostě jen samou povahou své existence) využívat vlastního postavení a mít na společnost a jednotlivce vliv, který se svým významem blíží výkonu moci, se opírá o skutečnost, že se média podstatným způsobem podílejí na utváření kulturního symbolického prostředí, na formování sociálního života.*

Pacovský, Petr: **Člověk a čas. Time management IV. generace.** 1. vyd.

Tábpr, Time Expert 2000. 251 s.

**Sg. 25 039**

*Nejvyšším stupněm sebereflexe je proto přemýšlení o tom, jak přemýšlíme. Tak můžeme odkrýt své hodnotící programy, posoudit je a v případě potřeby s nimi pracovat. To je v tuto chvíli zpravidla možné, protože první emotivní reakce je již za námi, jsme zahleděni do sebe a můžeme prostřednictvím vnitřního hovoru modifikovat svůj hodnotící program.*

Pavelková, Isabella: **Motivace žáků k učení.** Perspektivní orientace žáků a časový faktor v žákovské motivaci. Praha, Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta 2002. 248 s. **Sg. 25 042**

*Hluboká koncentrace, děláni naplno a splnutí s prací navozené tzv. flow motivací je velmi cenné z hlediska kvality práce, ale s jistou nadsázkou snad můžeme říci, že i z „terapeutického“ hlediska, protože přináší velmi cenné vnitřní uspokojení, a to je vzácné zvláště v dnešní roztěkané době. Stav hlubokého zaujetí prováděnou prací, „ponoření se“ do ní tak, až s ní splyneme a začne nám čas rychle utíkat, byl nejdříve zkoumán u vrcholových sportovců, umělců a chirurgů ...*

Vašutová, Jaroslava: **Strategie výuky ve vysokoškolském vzdělávání.**

Praha, Univerzita Karlova – Pedagogická fakulta 2002. 283 s.

**Sg. 25 043**

*Motivaci studentů je třeba brát jako jeden z velmi podstatných aspektů efektivní výuky a studia na vysoké škole.*

Hoskovec, Jiří – Nakonečný, Milan – Sedláková, Miluše: **Psychologie 20. století.** 1. vyd.

Praha, Karolinum 2002. 295 s.

**Sg. 25 044**

*Autenticita tedy znamená bezkonfliktnost a v tomto smyslu nemůže být ničím psychicky pozitivním, neboť konfliktnost je podněcující vlastnost osobnosti a podmínkou jejího rozvoje.*

Průcha, Jan: **Učitel. Současné poznatky o profesi.** 1. vyd. Praha, Portál 2002. 154 s. **Sg. 25 041**

*Z výsledků je možné sestavit portrét ideálního či úspěšného učitele, jak jej vidí žáci. Takový učitel se má chovat přátelsky, má být vždy spravedlivý, dokáže hodně naučit, nikoho nezesměšňuje, nedělá podrazy, vytváří příjemnou atmosféru atd.*

Morkes, František: **Historický přehled postavení maturitní zkoušky a analýza jejích funkcí.** Doslov: Zdeněk Černošský. Praha, ÚIV 2003. 71 s.

*Vývoj po druhé světové válce pak ukázal, že největší změnou v otázce maturitní zkoušky byla zásadní proměna v jejím pojetí jako nezbytné nutné podmínky pro přijetí k vysokoškolskému studiu. Nadále sice maturita zůstávala nezbytnou podmínkou pro přijetí k vysokoškolskému studiu, nebyla ale již podmínkou pro přijetí zcela postačující.*

Bakalář, Petr: **Tabu v sociálních vědách.** Praha, Votobia 2003. 343 s. **Sg. 25 045**

Franců, Marie: **Jak zvládnout testy ECDL. Řidičák na počítač v příkladech.** 1. vyd.

Praha, Computer Press 2001. 120 s. + CD.

**Sg. 25 047**

*...textový editor není jen obyčejné psaní textu, ale především různé efektivní nástroje, které usnadňují práci, dále textové tabulky, obrázky či využití hromadné korespondence.*

Fotr, Jiří – Schneider, Zdeněk: **Flash 5.** Průvodce uživatele. 1. vyd.


Praha, Computer Press 2000. 199 s. + CD.

**Sg. 25 048**

*... FLASH, na rozdíl od HTML, umožňuje poměrně jednoduché programování složitějších operací a výpočtů. Lepším způsobem dokáže pracovat s ozvučením a hudbou ... umožňuje zobrazovat grafiku proporcionálně, tak aby nebyla závislá na konkrétním rozlišení uživatele, ale kdykoliv se přizpůsobila aktuálnímu rozlišení.*

Chadim, Otmar: **Jak bysme (bychom) měli mluvit, kdybysme (kdybychom) chtěli: složit maturitu, stát se manažery, jít do televize, vydělávat 100.000 Kč měsíčně a v nejhorším případě kandidovat do parlamentu.** Praha, Adonai 2001. 131 s. **Sg. 25 049**

*Šopovat neznamená jít něco nakupovat (rohličky nebo helikoptéru), ale prostě zabíjet čas flákáním po obchodech.*

<b>Zpravodaj</b>	<b>Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)</b>
	Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 274 862 251, fax 274 863 380. E-mail: konopask@nuov.cz <a href="http://www.nuov.cz">http://www.nuov.cz</a> Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.