

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 7-8/2004

20. srpna)

Klíčová témata nizozemského předsednictví EU v odborném vzdělávání a přípravě	3	Otevřená koordinace a transparentnost, znalosti a kvalita, mobilita a výměna, občanství a soudržnost.
Vztah mezi vysokoškolským vzděláváním a odborným vzděláváním a přípravou	4	Konference konaná v březnu v Dublinu.
Kariérní poradenství	5	Praxe kariérního poradenství v Nizozemsku, v Rakousku, ve Španělsku a ve Velké Británii. Šetření OECD.
Cíle reformy zákona o odborném vzdělávání v Německu	7	Vzdělávání pro všechny, nové šance pro postižené, regionální zodpovědnost a spolupráce, kvalita a spolehlivost.
Koleje (колледжи) ve středním odborném školství v Rusku	9	Nové názvy střední odborných škol. Statistické údaje o počtu kolejí.
Demografická prognóza Země pro rok 2050	9	Statistické odhady.
Stoupající počty maturantů v Německu	10	Statistické údaje.
Evropská konference eSKILLS 2004	10	20. - 21. 9. 2004 v Soluni.
Uznávání a validace kompetencí ve Švýcarsku	11	Postup uznávání výsledků informálního učení.
Co to je, když se řekne <i>dossier</i>?	14	Vysvětlení a současné příklady používání.
Absolventi profesních odborných škol v Sasku	15	Setrvání absolventů učebních oborů u zvoleného povolání.
Mezinárodní uznávání kvalifikací	17	Přehled mezinárodních právních nástrojů.
Investice sociálních partnerů do profesní přípravy v Nizozemsku	19	Agenda 2006 – zapojení sociálních partnerů do vzdělávání.
Mezinárodní konference o vzdělávání	20	8. – 11. 9. 2004 v Ženevě.
Pětiletý strategický plán pro vzdělávání ve Spojeném Království	21	Publikace ministerstva pro vzdělávání a kvalifikace zveřejněná v červenci 2004.
Budoucnost odborného vzdělávání a přípravy ve Spojeném království	22	Vize budoucnosti. Návrhy změn závěrečných zkoušek.
Nové knihy v knihovně	24	

Jako každý rok koncem prázdnin vychází letní dvojčíslo Zpravodaje. V oblasti vzdělávání se i v průběhu prázdnin ledacos děje, dokonce i na vysokých místech. Evropská unie má novou komisi, v níž se komisařem pro vzdělávání, profesní přípravu, kulturu a multilingvismus stal Ján Figel. Konkrétně bude odpovědný za vzdělávání a profesní přípravu; mládež, sport, občanskou společnost; kulturu; překládání a tlumočení. Oporu by měl nalézt u tří institucí: CEDEFOP, ETF a CdT. Zatímco první dvě zkratky jsou čtenářům Zpravodaje dobře známé, třetí označuje Překladatelské středisko orgánů Evropské unie (*Centre de Traduction des organes de l'Union Européenne*).

V březnu letošního roku se v Dublinu konala konference, jejíž účastníci uvažovali nad vzájemným vztahem odborného a vysokoškolského vzdělávání z hlediska celoživotního vzdělávání. Na čtvrté stránce se dozvíte, k čemu dospěli.

Ve dvou státech Evropské unie probíhají reformy systému vzdělávání.

V Německu se pozměňuje zákon o odborném vzdělávání tak, aby se odstranily některé slabiny současného systému. Mezi ty nejpalčivější patří nedostatek učebních míst, nedostatečné možnosti postižených získat kvalifikaci a zařadit se dle svých schopností do společnosti, nezaměstnanost mládeže a podobně. Čeho se má reformou zákona dosáhnout, se dočtete na sedmé až deváté stránce. Situaci v Německu se zabývají další dva články. První z nich poukazuje na stoupající počty maturantů v Německu na základě statistických dat (strana 10), druhý informuje o šetření, kterým se zjišťovalo profesní začleňování absolventů učebních oborů a jejich setrvávání v povolání, kterému se vyučili (strana 15 – 17).

Druhým reformujícím státem je Spojené království. Začátkem července britská vláda zveřejnila ambiciózní pětiletý strategický plán, který se týká celé oblasti vzdělávání, od předškolních dětí až po vysokoškolské vzdělávání a vzdělávání dospělých. V textu se často opakuje nový termín, na který je kladen velký důraz téměř ve všech kapitolách, a sice „personalizace“. (O individualizaci se v celém více než stostránkovém materiálu mluví jen jednou – ve spojení „nabízet individualizované učební plány a možnosti volby“.) Před zveřejněním tohoto vládního dokumentu se dvě britské instituce nezávisle na sobě zabývaly budoucností odborného vzdělávání a přípravy ve Spojeném království. Články o tom, k čemu dospěly, byly otištěny v novém čísle časopisu Cedefop Info. Všechny tři dokumenty mají mnoho společného, a proto jsme je zařadili za sebou na konec tohoto čísla. K této problematice se ještě vrátíme, protože strategický plán je natolik obsáhlý, že bude lepší probírat některé kapitoly samostatně.

Další evropským státem, který reformuje odborné vzdělávání, je Švýcarsko. V podrobném článku na stránce 11 – 14 se můžete seznámit s tím, jak se ve Švýcarsku uznávají výsledky informálního učení. Mimo jiné se dozvíte, jaký je rozdíl mezi sebezposouzením, sebeoceněním a sebehodnocením.

Významem slov se zabývá též krátký článek o proměnách a posunech při používání slova „dossier“ (strana 14) a článek, který charakterizuje jednotlivé mezinárodní právní nástroje pro uznávání kvalifikací seřazené sestupně podle jejich právní síly (strana 17 – 19).

V září se budou konat dvě mezinárodní konference. První z nich pořádá UNESCO v Ženevě a má název Kvalitní vzdělávání pro všechny mladé lidi (strana 20), druhá se bude konat v Soluni a bude se zabývat tzv. eSkills (strana 10).

V tomto čísle končí seriál o kariérním poradenství (zpracovaný podle materiálů OECD), to však neznamená, že se tímto tématem nebudeme nadále zabývat. **AK**

Klíčová témata nizozemského předsednictví EU v odborném vzdělávání a přípravě

V červnovém čísle Zpravodaje jsme uveřejnili program aktivit, které se budou konat v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v průběhu druhé poloviny letošního roku, kdy Evropské unii předsedá Nizozemsko. Tematické zaměření těchto činností vychází z lisabonských cílů, z průběžné agendy Rady pro vzdělávání, kulturu a mládež a odvozuje se také od nizozemské národní politiky, která usiluje o snížení počtu pravidel a o větší samostatnost pro vzdělávací instituce. Záměrem je stimulovat evropské občany k tomu, aby využili šanci, které nabízí jednotná evropská oblast.

Čtyři klíčová témata v oblasti odborného vzdělávání a přípravy (OVP)

Otevřená koordinace a transparentnost

Pro toto téma jsou nejdůležitější evropská měřítka (*benchmarks*) a schopnost učit se jeden od druhého. Rostoucí spolupráce v OVP prostřednictvím kodaňského procesu bude hlavním vkladem pro konferenci ministrů školství. Nizozemsko bude silně podporovat další rozvoj tohoto procesu.

Znalosti a kvalita

Souhra národní politiky, evropská přidaná hodnota a vzájemné učení se by měly přispět k většímu důrazu na znalosti a kvalitu. Usilování o kvalitu tkví v lisabonských měřítkách. Navíc bude věnována pozornost akreditaci a vzdělávání v moderních cizích jazycích.

Mobilita a výměna

Mobilita je chápána jako předpoklad transparentnosti a její důsledek. Diskuse se zaměří na budoucnost akčních programů ve vzdělávání a profesní přípravě (Leonardo a Sokrates) a na podporu mobility jako klíče k dynamické Evropě. Dalším problémem bude vytváření nástrojů, například evropského rámce pro podporu transparentnosti. Hlavní úsilí bude vynaloženo k tomu, aby se odstranily překážky pro převádění stipendií do zahraničí.

Občanství a soudržnost

Význam sdílení evropských hodnot pro soudržnost v Evropě bude nizozemským vstupem do diskuse. Vzdělávání může přispívat k „Evropě občana“ nabízením transparentního vzdělávacího prostředí, v jehož rámci mobilita občanů přispívá ke znalostní ekonomice, v níž jsou společnost a kultura integrovány.

Stručný přehled událostí:¹

Září 2004	Schůze generálních ředitelů pro profesní přípravu
	Konference <i>Brain Gain</i>
Říjen 2004	Konference o moderních cizích jazycích
Prosinec 2004	Slavnostní ukončení Evropského roku výchovy sportem
	Konference ministrů o odborném vzdělávání a přípravě

Ve spolupráci s Irskem, Lucemburskem, Spojeným královstvím, Rakouskem a Finskem Nizozemsko vytvoří strategickou agendu na období let 2004 – 2006.

Pramen: European Union. Key themes for education and training during the Dutch presidency. Cedefop Info, 2004, č. 1. s. 1. ■

¹ Podrobněji viz Zpravodaj, 2004, č. 6, s. 3.

Vztah mezi vysokoškolským vzděláváním a odborným vzděláváním a přípravou

Jednodenní konference konaná v době irského předsednictví v březnu v Dublinu byla nazvána „S výhledem na rok 2010 – společná témata a přístupy v rozvoji evropské politiky ve vysokoškolském vzdělávání a v odborném vzdělávání a přípravě“. Na konferenci se setkali generální ředitelé pro vysokoškolské vzdělávání, generální ředitelé pro odborné vzdělávání a přípravu a skupina navazující na boloňský proces (Bologne Follow-up Group).

Konference poskytla účastníkům příležitost k tomu, aby zkoumali některá z hlavních společných témat rozvoje evropské politiky ve vysokoškolském vzdělávání a v odborném vzdělávání a přípravě. Zaměřila se také na usnadnění výměny informací o paralelním vývoji v obou oblastech tak, aby účastníci mohli zvážit možnost budoucích společných akcí. Usilovala o poskytnutí fóra, na kterém by účastníci mohli mluvit o svých zájmech a vyslovovat své názory na společná témata. Na konferenci se zvažovaly nové modely a přístupy, které začínají minimalizovat tradiční rozlišování mezi odborným vzděláváním a přípravou a vysokoškolským vzděláváním.

Výzkumná zpráva připravená pro konferenci zjistila, že i když k tématům kvality, důvěry a transparentnosti a uznávání kvalifikací se přistupuje v rámci vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy na evropské úrovni různými způsoby, existuje v některých oblastech postupná konvergence přístupů. Téma rámců kvalifikací je však relativně nové a zpochybňované. Toto téma se začíná objevovat jako návrh některých současných iniciativ evropské politiky a rozvoje.

Konference se zúčastnilo více než 300 lidí z 37 zemí. Byli to zástupci ministerstev, organizací sociálních partnerů, učitelských a studentských svazů, univerzit a výzkumných ústavů, úřadů pro kvalifikace, institucí zajišťujících kvalitu a z dalších zainteresovaných orgánů.

Irský ministr školství a vědy v úvodu zdůraznil význam společného přístupu k politice kvality a kvalifikací v sektorech dalšího a vysokoškolského vzdělávání a profesní přípravy tak, aby byla zaručena mobilita a kvalita pro celoživotní žáky². Má-li být dosaženo skutečně otevřeného trhu pro pracovníky a žáky, je třeba zlepšit transparentnost a uznávání kvalifikací spolu s „podpurným uspořádáním“, které se týká se programů, zajišťování kvality, shromažďování a přenosu kreditů. Naděje se vkládají v nový *Europass*.

Generální ředitel pro vzdělávání a kulturu Evropské komise formuloval pět důležitých závěrů z konference:

1. Existuje naléhavá potřeba větší spolupráce a komunikace mezi hlavními aktéry v OVP a ve vysokoškolském vzdělávání v kontextu „Vzdělávání a profesní přípravy 2010“.
2. Existuje potřeba společné platformy pro výměnu zkušeností a vzájemné učení v oblasti zajišťování kvality ve vysokoškolském vzdělávání a v OVP.
3. Konečným cílem by měl být jednotný systém přenosu a shromažďování kreditů pro celoživotní vzdělávání.
4. Je velmi důležité zaměřit se na jednotný rámec kvalifikací pro celoživotní vzdělávání na evropské úrovni.
5. Je třeba se více soustředit na profesní aspekty vysokoškolského vzdělávání.

Pramen: Europe. How close are higher education and vocational education and training. Cedefop Info, 2004, č. 1, s. 4. ■

² Termín „žák“ je použit v obecném slova smyslu, místo doslovného výrazu „učící se“.

Kariérní poradenství

Začátkem roku 2001 zahájila OECD šetření týkající se politiky kariérního poradenství ve 14 zemích světa (v Austrálii, Kanadě, České republice, Dánsku, Finsku, Irsku, Koreji, Lucembursku, Německu, Nizozemsku, Norsku, Rakousku, Španělsku a ve Velké Británii). Šetření se zaměřilo na to, jak mohou služby kariérního poradenství pomáhat při rozvoji celoživotního vzdělávání a při realizaci aktivní politiky trhu práce. Zpráva o šetření, publikovaná v letošním roce, přinesla v příloze přehled o praxi kariérního poradenství v jednotlivých sledovaných zemích. Z něho jsme vycházeli při zpracování článku, jehož předcházející části byly uveřejněny v květnovém a červnovém čísle Zpravodaje a který je v tomto čísle dokončen.

Nizozemsko

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. „Orientace na učení a práci“ je začleněna do všech všeobecně vzdělávacích předmětů ve vyšších třídách a „orientace na odvětví“ do všech odborných předmětů v rámci předprofesního vzdělávání. „Orientace na další vzdělávání“ je v rámci všeobecného vzdělávání jednou z volitelných složek v tzv. „volném prostoru“.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Zákon o sekundárním vzdělávání stanoví, že „jeden nebo více členů učitelského sboru má být pověřen úkolem učitele/koordinátora kariéry“ (oddíl 32). Každá škola však sama rozhoduje o tom, jak tuto roli bude definovat, a kolik času a prostředků na ni přidělí. V praxi téměř všechny školy jmenují jednoho nebo více *schooldekanen*. Někteří z nich absolvují dvouletý večerní kurz, jiní mají jen dvou nebo třídní kurz a ostatní nemají žádné speciální vzdělání.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Kariérní poradenství není běžně poskytováno přímo středisky pro práci a výdělek (*Centrum voor Werk en Inkomen – CWI*), nýbrž je nakupováno od soukromých reintegračních agentur poté, co CWI diagnostikovalo potřeby klienta. Reintegrační podniky zaměstnávají řadu specializovaných pracovníků včetně psychologů, kariérních poradců, pracovních poradců a reintegračních konzultantů. Tito pracovníci mají obvykle vzdělání terciární úrovně v oblasti vztahující se k managementu kariéry.

Norsko

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Pedagogické a profesní poradenství má být v rámci kurikula považováno za interdisciplinární téma, za které nese odpovědnost škola jako celek. Výuka o pracovním životě je v zásadě zahrnuta do předmětových sylabů národního kurikula pro všechny ročníky základních škol, je však vymezena jen velmi všeobecně. V praxi se jí věnuje větší pozornost až od 8. ročníku, kdy zabírá v průměru 6 hodin, v 9. ročníku je to 8 hodin a v 10. ročníku 10 hodin většinou ve společenskovědních předmětech.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Zákon o vzdělávání stanoví, že „žáci mají právo na nezbytné poradenství v pedagogických, kariérních a sociálních záležitostech“. O tom, co je „nezbytné“, rozhodují převážně jednotlivé školy. Ve většině případů poskytují pedagogické/profesní a pedagogicko-sociální poradenské služby učitelé, kteří fungují jako poradci. Přibližně polovina z nich má odpovídající vzdělání (definované velmi široce, takže zahrnuje např. obecnou psychologii a sociologii) ekvivalentní půlročnímu studiu, zhruba čtvrtina má nižší vzdělání a poslední čtvrtina nemá žádné odpovídající vzdělání. Jejich učitelský úvazek se v souladu s kolektivní smlouvou snižuje tak, aby měli na poradenskou práci minimálně jednu hodinu na 25 dětí.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Neexistují žádné formální požadavky na vzdělání zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti, i když by to bylo žádoucí. K dispozici je rozsáhlé studium při zaměstnání na čtyřech úrovních.

Rakousko

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Všichni žáci 7. a 8. ročníků musí mít 32 hodin kariérního vzdělávání ročně. To je většinou integrováno do jiných vyučovacích předmětů a vyučováno normálními učiteli, kteří často nemají specializované vzdělání. V hlavní škole (*Hauptschule*) je kariérní vzdělávání poskytováno jako samostatný předmět v přibližně 45 procentech případů.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. Poradci na částečný úvazek jsou učitelé, kteří absolvovali počáteční třítydenní školení následované šesti dalšími školeními, z nichž každé trvalo od jednoho do tří týdnů. V roce 2003 byl zkušebně zaveden standardizovaný počáteční vzdělávací kurz, který bude trvat dva a půl roku a obsahovat 208 hodin. Poradci mají na poskytování kariérního, osobního a pedagogického poradenství 1-2 hodiny týdně. Práce poradců může být doplněna službami poskytovanými školním psychologem, který se kromě kariérního poradenství soustřeďuje na osobní, psychické a studijní problémy.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Kariérní poradenství je poskytováno v zařízeních služby trhu práce (*Arbeitsmarktservice – AMS*) a prostřednictvím sítě 52 středisek informací o povoláních (*Berufsinformationszentrum – BIZ*), které spravuje AMS. AMS kombinuje kariérní poradenství s dalšími službami zaměstnanosti, například umístováním. Veškerý personál AMS absolvuje šestiměsíční celodenní interní vzdělávací kurz, v němž kariérní poradenství tvoří jednu ze složek, a další jeden a půl týdně interní školení každý rok, které se však nemusí týkat kariérního poradenství.

Španělsko

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Zákon vyžaduje, aby kariérní poradenství bylo k dispozici v celém školském systému včetně vzdělávání dospělých. Jedna vyučovací hodina poradenství týdně je obsažena v povinném vzdělávání a v obou ročnících vyššího sekundárního vzdělávání (*bachillerato*). V nižším i vyšším sekundárním vzdělávání žáci absolvují každoročně modul „profesní přípravy a poradenství“, který má 65 vyučovacích hodin. Praxe je povinnou součástí kurikula na obou stupních profesní přípravy.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. V poradenských odděleních ve školách a v mimoškolních poradenských podpůrných střediscích pracují týmy složené obvykle z poradců, učitelů a sociálních pracovníků. Tyto týmy poskytují osobní, pedagogické a kariérní poradenství. Poradci musí mít ukončené vysokoškolské vzdělání v psychologii, pedagogice nebo v pedagogické psychologii. Toto studium nemusí přímo obsahovat látku týkající se kariérního poradenství.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Veřejné služby zaměstnanosti jsou většinou decentralizované a jsou spravované autonomními společenstvími. Personál poskytující kariérní poradenství musí mít vysokoškolské vzdělání například v psychologii, právech nebo v sociologii. Specializované kariérní poradenství nemusí být ve studiu obsaženo. Zaměstnancům jsou poskytovány kurzy při zaměstnání, které mohou být zaměřeny na kariérní poradenství.

Velká Británie

KARIÉRNÍ VZDĚLÁVÁNÍ VE ŠKOLNÍM KURIKULU. Kariérní vzdělávání je v Anglii od roku 1997 povinnou součástí národního kurikula pro věkovou skupinu 14-16letých žáků. Jeho rozsah a obsah však nebyl specifikován a školy si zvolily velmi rozdílné přístupy. Počátkem roku 2003 vláda oznámila, že kariérní vzdělávání má být poskytováno žákům od 11 let a vydala směrnice o tom, jakých výsledků má být dosaženo.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ VE ŠKOLÁCH. V Anglii zaměstnávají *Connections* (dříve nazývané kariérní služba – *Careers Service*) na plný úvazek osobní poradce (dříve kariérní poradce –

Careers Adviser), kteří se zabývají řadou problémů mladých lidí, nejen kariérním poradenstvím. Ve většině *Connections* je však kariérní poradenství považováno za specializovanou roli na plný úvazek a osobní poradci, kteří se soustředují na kariérní poradenství musí mít postgraduální vzdělání v kariérním poradenství nebo jeho ekvivalent. Ve Walesu je sedm specializovaných podniků *Careers Wales*, které poskytují školám podobné služby a mají podobně požadavky na vzdělání a kvalifikaci svých zaměstnanců. Totéž v podstatě platí pro *Careers Service* v Severním Irsku.

KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ NA TRHU PRÁCE. Zaměstnanci úřadů práce (*Jobcentre Plus*) navštěvují interní vzdělávací kurzy, které je připravují na jejich roli. Tyto kurzy mohou zahrnovat prvky kariérního poradenství. Pracovníci, kteří jednají přímo s klienty, jsou vybízeni, aby absolvovali vzdělávání v oblasti služeb zákazníkům. Mnozí specializovaní poradci v *Jobcentre Plus* mají kromě interních kurzů specializované poradenské vzdělání. Klienti vyžadující specializované kariérní poradenství jsou běžně odkazováni na specializovanou externí agenturu profesního poradenství, například na *Connections* nebo partnerství Informace a poradenství pro dospělé (*Information, Advice and Guidance for Adults*).

Pramen: Career Guidance and Public Policy. Bridging the gap. Paris, OECD 2004. 171 s. ■

Cíle reformy zákona o odborném vzdělávání v Německu

VZDĚLÁVÁNÍ PRO VŠECHNY

Je nepřijatelné, aby mladí lidé trávili začátek svého profesního života na vedlejší koleji nebo čekáním na oživení konjunktury. Není-li hospodářství schopno zajistit pro každý ročník dostatečnou nabídku učebních míst, musí se mladistvým a mladým dospělým nabídnout spolehlivá alternativa:

- Spolková vláda proto změní předpisy pro připouštění absolventů profesní přípravy na školách s celodenní výukou k závěrečným zkouškám organizovaným komorou. Pokud příslušný zemský úřad potvrdí, že vzdělávání ve škole s celodenní výukou odpovídá profesní přípravě v některém z uznaných učebních oborů, získá absolvent právní nárok na připuštění k závěrečné zkoušce organizované komorou. Tento předpis zároveň zahrnuje návrh spolkovým zemím, aby školní programy profesní přípravy od začátku cíleně směřovaly k závěrečným zkouškám u komory. Země jsou zároveň vyzývány k tomu, aby nabídky profesní přípravy na školách s celodenním vyučováním, spojily se závěrečnými zkouškami, na které by se dalo navázat.
- Předpisy pro připuštění k závěrečné zkoušce pro osoby s jinými předchozími zkušenostmi se modifikují. Mimo jiné se má zlepšit možnost návaznosti u dvouletých oborů snadnějším přístupem absolventů k závěrečné zkoušce v příbuzných tříletých oborech.
- Rovněž selepší zhodnotitelnost dílčích kvalifikací, získávaných např. v profesních školách, v následném podnikovém vzdělávání. Také zde má být spolkovým zemím poskytnut větší prostor k tomu, aby školní nabídky jimi vytvářené bylo možné započítávat.

NOVÉ ŠANCE PRO POSTIŽENÉ

Již od začátku roku 2003 je předprofesní příprava integrovaná do zákona o profesní přípravě (*Berufsbildungsgesetz – BBiG*). Podnikům se tím umožňuje poskytovat postiženým mladým lidem první základy profesního jednání prostřednictvím kvalifikačních stavebních kamenů.

Právní předpis, který upravuje bližší podobu těchto kvalifikačních stavebních kamenů, je v platnosti od srpna 2003.

- Začátkem ledna 2004 byla třetím zákonem pro moderní služby na trhu práce (*das Dritte* zakonvena v Sociálním zákoníku III možnost odpovídající podpory tak, aby se podnikům, které zajišťují pro zvláštní skupinu osob potřebnou sociálně pedagogickou péči, usnadnila situace,.
- Čtvrtým zákonem pro moderní služby na trhu práce (*das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*) byl BBiG pozměněn tak, že podniky, které předprofesní přípravu nabízejí, oznamují tento fakt na příslušném úřadě. Tím se umožní, aby příslušné úřady mohly efektivně převzít povinnosti dozoru a poradenství, které jim přísluší. Změna vstoupí v platnost 1. ledna 2005.
- Spolkový zákon o podpoře profesní přípravy (*Bundesausbildungsförderungsgesetz – Bafög*) byl rovněž pozměněn čtvrtým zákonem pro moderní služby na trhu práce s cílem získat statistické údaje o opatřeních předprofesní přípravy tak, aby se připravila evaluace takto vytvořených nových opatření předprofesní přípravy v příštích letech.

ZAJISTIT MEZINÁRODNÍ KONKURENCESCHOPNOST

- Možnost absolvovat části profesní přípravy se souhlasem vzdělávacího zařízení v zahraničí se právně zajišťuje. Přitom úsek absolvovaný v zahraničí se nemá jako v mnohých jiných evropských státech připočítávat k profesní přípravě, nýbrž má být integrální součástí profesní přípravy. To také znamená, že smluvní poměr mezi učněm a vzdělávacím zařízením trvá dále a obě smluvní strany musejí svým závazkům dostát.
- Zároveň se flexibilními úpravami zajišťuje, aby příslušné úřady mohly vhodným způsobem plnit své dozorčí povinnosti.

PODPOROVAT REGIONÁLNÍ ZODPOVĚDNOST A SPOLUPRÁCI

- Zákon může nabídnout podpůrné struktury pro toto spolupůsobení. Výbory pro profesní přípravu se mají v regionech rozšířit na ústřední komunikační platformu pro profesní přípravu. Tomuto „společnému výboru pro profesní přípravu“ je přiděleno regionální plánování profesní přípravy jako nová úloha. Cílem je dosažení společné shody, pokud jde o opatření, která jsou nutná k posílení trhu práce a trhu vzdělávání v regionu.
- Proto se porad společného výboru pro profesní přípravu mají účastnit také další aktéři, např. správa pracovních sil, obce, školy a odpovědné orgány, a má jim být dopřáváno sluchu.
- Nabízí se, aby společný výbor pro profesní přípravu měl v regionu sídlo u příslušného výboru pro profesní přípravu.
- Předloha spolkového zákona týkající se definice „regionu“ se nedoporučuje. Proto se zvažuje, že danou úlohou budou pověřeny zemské výbory pro profesní přípravu.
- Úlohy výborů pro profesní přípravu nadále zřizovaných u příslušných úřadů mají být formulované jasněji ve formě příkladných předpisů.
- Vzhledem k významu profesních škol pro profesní přípravu a pro zajišťování učebních míst, mají učitelé profesních škol dostat hlasovací právo.
- Při Spolkovém ministerstvu školství a výzkumu (*Bundesministerium für Bildung und Forschung – BMBF*) se zřizuje národní rada pro profesní přípravu, která bude koordinovat snahy o zajištění dostatečné nabídky učebních míst a bude radit spolkové vládě v zásadních otázkách, týkajících se profesní přípravy.

UDRŽET KVALITU A SPOLEHLIVOST

- Zvětšením základu pro zmocňování ke zkušebním nařízením se má rozšířit flexibilita v rozvoji a zkoušení nových forem vzdělávání a učebních oborů.

- Možnost složit část závěrečné zkoušky již během profesní přípravy („přímá závěrečná zkouška“ – „gestreckte Abschlussprüfung“), má být zákonně zakotvena jako alternativní zkušební metoda.
- Zkušební výbory by měly mít možnost vyžádat si pro jednotlivé zkušební předměty znalecké stanovisko třetí osoby. Tím se například umožní, aby profesní školy zahrnovaly dosažené výsledky do hodnocení zkušebního výboru.
- Ujasňuje se, že zkušební výbor může používat centrálně vypracované zkušební úlohy, pokud se na nich usneslo paritně složené grémium.
- Profesní realita, která se mění stále rychleji, vyžaduje, aby také stát reagoval na změny kontinuálně a flexibilně. Nový vývoj se musí ještě rychleji rozpoznávat, zachycovat a přenášet do státního jednání. Proto stávající struktury grémia při Spolkovém ústavu odborného vzdělávání mají zeštíhlet (hlavně zrušením zemského výboru, odborných výborů a sdružení Stálého výboru a Hlavního výboru).

Pramen: „Eckwerte Reform berufliche Bildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Februar 2004. Wirtschaft und Berufserziehung, 56, 2004, č. 3, s. 28-33. ■

Koleje (колледжи) ve středním odborném školství v Rusku

Počátkem 90. let střední odborné školy (*техникумы*) začaly měnit své původní označení za název kolej, lyceum nebo odborné gymnázium. Pravděpodobně je k tomu vedla snaha po odlišení, zvýšení statusu a tím i atraktivnosti pro žáky a jejich rodiče. Zejména název kolej se ujal a velmi rozšířil, jak ukazuje tabulka.

Rok	Počet středních odborných škol s maturitou			Počet přijatých žáků, v tisících		
	celkem	z toho kolejí	koleje v %	celkem	z toho v kolejích	v kolejích v %
1992	2609	432	16,6	652	144	22,1
1993	2607	615	23,6	644	195	30,3
1994	2574	679	26,4	630	217	34,4
1995	2612	774	29,6	665	250	37,6
1996	2608	830	31,8	662	262	39,6
1997	2593	876	33,8	685	284	41,5
1998	2584	935	36,2	707	315	44,6
1999	2630	968	36,8	766	350	45,7
2000	2656	990	37,3	842	387	46,0
2001	2695	1010	37,5	851	390	45,8

Pramen: Kolledži v sisteme srednego special'nogo obrazovanija. Specialist, 2003, č. 8, s. 35-36. ■

Demografická prognóza Země pro rok 2050

Světadíl	Počet obyvatel		Poměr roku 2050 k roku 2001 v %
	2001	2050	
Evropa	728 666	587 985	80,7
Česko	10 264	8 626	84,0
Asie	3 726 940	5 390 194	144,6
Amerika	827 922	1 229 807	148,5
Afrika	822 338	2 010 162	244,4
Austrálie	29 477	39 961	135,6
Svět celkem	6 135 343	9 258 109	150,8

Každý pátý obyvatel Země bude Afričan. Podíl Evropanů klesne dvojnásobně. V Asii se bude přírůstek obyvatel zpomalovat. V Americe dojde k mírnému růstu počtu obyvatel v největších zemích. Počet obyvatel v Rusku klesne o 24 milionů.

Pramen: Kolosov, Je.N.: 2050: Prognozirueme čislennoť naselenija stran mira. Specialist, 2002, č. 4, s. 33-35. ■

Stoupající počty maturantů v Německu

Obdobou českého termínu maturitní zkouška je v němčině *Abiturprüfung*. Úspěšným složením této zkoušky získají němečtí maturanti (*Abiturienten*) a maturantky (*Abiturientinnen*) osvědčení o zralosti ke studiu na vysoké škole (*Hochschulreife*), pokud absolvovali střední všeobecně vzdělávací školu, nebo na odborné vysoké škole (*Fachhochschulreife*), pokud absolvovali střední odbornou školu.

Maturanti se zralostí ke studiu na odborné vysoké nebo vysoké škole ve školním roce 2002/2003		
Spolková země	Celkem	Procent ze stejné staré populace
Severní Porýní-Vestfálsko	93 800	47,9
Hamburg	8 000	47,2
Brémy	3 100	43,0
Sársko	4 800	42,3
Hesensko	26 600	41,5
Bádensko-Württembersko	49 000	40,7
Berlín	15 400	40,2
Německo	365 300	38,9
Dolní Sasko	33 000	38,0
Porýní-Falc	16 700	37,1
Durynsko	12 200	36,7
Braniborsko	13 400	36,2
Šasko	19 200	33,4
Šlesvicko-Holštýnsko	9 500	33,1
Sasko-Anhaltsko	11 500	32,9
Bavorsko	41 700	30,5
Meklenbursko-Přední Pomořansko	7 400	28,0

Nejvyšší podíl maturantů je ve spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko, nejnižší v Meklenbursku – Předním Pomořansku.

Celkový podíl maturantů se v průběhu 10 let zvýšil ze 32,8 % (1993) na 38,9 % (2003). Většina maturantů, tj. 69,6 % (254 400 mladých lidí), získala zralost ke studiu na všeobecných vysokých školách.

Z celkového počtu maturantů ve školním roce 2002/2003 bylo 52,8 % dívek. V roce 1993 činil jejich podíl pouze 49,1 %.

Pramen: Weiter steigende Abiturientenquote. Wirtschaft und Berufserziehung, 56, 2004, č. 5, s. 6.



Evropská konference eSKILLS 2004

European eSkills 2004 Conference se bude konat 20. a 21. září v řecké Soluni.³ Spolupořadatelé této konference, která se bude zabývat dovednostmi v oblasti informačních a komunikačních technologií (IKT) a elektronického obchodování (*e-business*), jsou Evropská komise a CEDEFOP.

Konference navazuje na první vrcholné evropské setkání o eSkills, které se konalo v roce 2002 v Kodani.

Na návrh Evropské komise se účastníci vrcholné schůzky rozhodli ustavit Evropské fórum pro eSkills (*European eSkills Forum*) jako platformu pro posílení otevřeného dialogu mezi všemi zainteresovanými lidmi v Evropě. Fórum bylo založeno v březnu 2003. Skládá se ze zástupců členských států EU a kandidátských zemí, zemí ESVO, OECD, a dále expertů, sociálních partnerů, zástupců světa práce a vzdělávání.

Pramen: <http://www.eskills2004.org/> ■

³ Viz též článek E-dovednosti, kompetence, způsobilosti, aneb cokoli chcete. Zpravodaj, 2004, č. 3, s. 14.

Uznávání a validace kompetencí ve Švýcarsku

Hodnocení a uznávání výsledků učení je ve středu zájmu vzdělávací politiky. Nedávné zprávy o školních výsledcích a o politickém vzdělávání v mezinárodním porovnávání států OECD („PISA“, „Mládež bez politiky“) vzbudily ve Švýcarsku velký zájem a při interpretaci výsledků došlo též na souvislosti s (překonaným) postupem uznávání. Od začátku roku 2004 je v platnosti zákon o odborném vzdělávání⁴, který stanovuje uznávání kompetencí získaných dříve, nezávisle na způsobu učení.

Postup uznávání výsledků informálního učení

Ve Švýcarsku se několik institucí a organizací zabývá evidencí, posuzováním a hodnocením kompetencí.⁵ Cílem této činnosti je, aby si lidé uvědomili své vlastní silné stránky a využívali je k osobním a profesním změnám. Úspěšné zvládnutí životní a profesní dráhy předpokládá fungující systém uznávání kompetencí, kterých bylo dosaženo neformálním způsobem. To vyžaduje postup pro individualizované zjišťování stavu kvalifikací. Nový zákon o odborném vzdělávání tuto možnost explicitně stanovuje. Získat formální doklady pak bude možné i v případě, že neexistuje formální kvalifikace. Kandidát musí prokázat rovnocennost získaných znalostí a zkušeností s daným profilem požadavků. Jako pracovní podklady slouží portfoliové nástroje (např. „Švýcarská kniha kvalifikací“ – „*Schweizerisches Qualifikationsbuch*“), které vedou k souborům dokumentů (*Dossier*⁶) pro dokládání kompetencí. Uznání výsledků informálního učení probíhá na třech úrovních: sebezposouzení, cizí posouzení a formální uznávání/validace.

Sebezposouzení

Proces sebezposouzení umožňuje jednotlivci, aby si ujasnil svou kariéru, vlastní silné (slabé) stránky a aby si vytvořil obraz o existujících kompetencích. Obsahuje dvě rozdílné části: *sebeocení* a *sebehodnocení*. Osobní portfolio dokumentuje a odráží výsledky individuálního postupu.

Používané metody:

- *Inventarizace* výsledků formálního a informálního učení, popř. dokladů (diplomy, vysvědčení, atesty) a dosažených výsledků ve vzdělávání, výdělečné činnosti, nevýdělečné činnosti i ve zvláštních profesních a životních situacích.
- *Aktuální profil kompetencí*, tj. přehled dokumentovaných a doložených kompetencí z hlediska daného profilu požadavků.
- *Reflexe k učebním krokům a plánu akcí*, tj. otázky týkající se situací a jednání a vyvozování závěrů, které vedou ke stanovení opatření.

Proces *sebezposouzení* provádí osoba sama. K tomu je třeba odborné vedení/ poradenství. Cílem může být všeobecné určení oblasti (osobních portfolio) nebo příprava na ucházení se o zaměstnání, popř. na potvrzení rovnocennosti (specifické soubory dokumentů se zaměřením na profily externích požadavků). V jaké míře učební proces vede k dlouhodobějšímu samostatnému managementu kompetencí, není určováno v první řadě pomocí uvedených průvodních nástrojů, nýbrž pomocí metody a otázky: Jsou uživatelé vedeni poradci a kouči tak, aby mohli samostatně projít tímto procesem a z toho vyplývajícím personálním vývojem

⁴ Viz Zpravodaj, 2004, č. 4, s. 6.

⁵ V listopadu 2001 bylo založeno sdružení VALIDA. Zakládajícími členy jsou: Sdružení CH-Q – *Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn* - Švýcarský program kvalifikací pro profesní kariéru); CORTAB – *Commission romande et tessinoise pour l'accréditation du bilan* – Švýcarsko-francouzská a ticinská komise pro akreditaci výsledků (učení); ARRA – *Association romande pour la reconnaissance des acquis* – Švýcarsko-francouzské sdružení pro uznání získaných znalostí; Divisione della formazione professionale del Ticino – oddělení profesní přípravy kantonu Ticino.

⁶ Viz článek Co to je, když se řekne *dossier*? na straně 14.

a vývojem kompetencí, nebo jsou připravováni jen na určité formální uznání bez nároku pokračovat dále v managementu svých kompetencí trvale a ve vlastní zodpovědnosti.

Zastřešující organizace zajišťují ve stadiu sebeposouzení správu a další rozvoj systémů individuálního uznávání, školení a poradenství. Kromě toho se od nich žádá, aby zajišťovaly kvalitu procesu rozvoje, popř. procesu zprostředkování a rozšiřování. K tomu stanovují normy a dohlížejí na jejich dodržování. Na tomto základě vydávají žadatelům certifikáty, uzavírají smlouvy s institucemi nebo udělují licence a akreditují vzdělávací jednotky provozované poskytovateli na bázi standardů a kvalitativních kritérií. Celý proces sebeposouzení tak probíhá v jejich zodpovědnosti. Také část procesu cizího posouzení, totiž cizí oceňování, spadá do oblasti jejich zodpovědnosti.

Cizí posouzení

Proces *cizího posouzení* poskytuje posuzovanému zpětnou vazbu zacílenou na absolvovaný učební proces a soubory dokumentů dokládajících specifické kompetence. Proces obsahuje dvě zcela rozdílné části: *cizí ocenění* a *cizí hodnocení*.

Při cizím ocenění se zpětná vazba soustřeďuje především na formální nikoli na obsahové aspekty. Na základě cizího ocenění a odpovídajícího zlepšení by absolvent měl mít jistotu, že jeho doklady jsou správně vyhotovené. Předmětem cizího hodnocení jsou obsahové aspekty. Poskytuje závazné údaje o tom, jaké kompetence a jaký profil absolvent „skutečně“ má. *Cizí posouzení* by mělo zodpovědět následující otázky:

- Poskytují soubory dokumentů s doklady o kompetencích jasné a srozumitelné informace týkající se profilu externích požadavků? Byla dodržena formální pravidla?
- Které činnosti jsou dostatečně doložené, které nedostatečně? Z jakého hlediska jsou určité části nedostatečné?
- Probíhá individuální ocenění a reflexe na zajištěných základech? Dá se skutečně dojít k potvrzeným závěrům?
- Je sebeposouzení/sebehodnocení přesvědčivé? Jsou kritéria, která tvoří základy hodnocení, transparentní?
- Jaký profil kompetencí uchazeč má? Na základě jakých doložených činností/výsledků může být vytvořen?

Cizí posouzení musejí provádět nezávislí kvalifikovaní odborníci. U cizího ocenění je nutná specifická zkušenost a znalosti v oboru management kompetencí. Předpokladem pro cizí hodnocení je rozšířené *know-how*, např. při posuzování rovnocennosti.

Instituce/organizace na této úrovni jsou kompetentní pro vystavování dokladů (spíše) všeobecného charakteru: privátní vysvědčení/doklady, privátní certifikáty, pracovní vysvědčení, osvědčení atd. Získávají se na základě interních kritérií hodnocení. K tomu patří posuzování rovnocennosti, které potom vede k formálním uznáním/dokladům na validační úrovni. Aktéry na této úrovni jsou mj. zaměstnavatelé, soukromé nebo polostátní vzdělávací či poradenské instituce.

Formální uznávání/validace

Proces *formálního uznávání/validace* zkoumá shodu doložení specifických kompetencí žadatele s daným profilem požadavků, popř. profilem kompetencí pro určitou kvalifikaci. Zpravidla se jedná o ukončené (odborné) vzdělání s (uznaným) vysvědčením. Protože žadatel svoji kvalifikaci získal neformálním způsobem, jedná se o to, aby se zjistila rovnocennost jeho kariérového postupu s formálním způsobem. Při shodě žadatel obdrží požadované vysvědčení, přičemž vysvědčení nesmí obsahovat žádný náznak způsobu získání.

Proces *formálního uznávání/validace* musí provádět pověřený odborník. Protože výsledkem zjišťování rovnocennosti je vysvědčení, musí být vysoce důvěryhodný a musí disponovat zkušenostmi. Vlastník vysvědčení pak může jako kompetentní v určité oblasti zaujmout na trhu práce pozici na určité úrovni.

Při formálním uznávání/validaci jde o (výsostný) akt, který zahrnuje předání vysvědčení (atestu, certifikátu, diplomu ...). Je to záležitost institucí, které jsou k tomu oprávněné a které garantují spolehlivost postupu. Mohou to být státní úřady (spolek, kantony) nebo organizace akreditované státními úřady. Zvláštní pozornost je potřeba věnovat tomu, aby poskytovatelé vzdělávání nerozhodovali o uznávání nebo připouštění k němu. Poradenství a posouzení má být v takových případech striktně oddělené tak, aby se zachovala a zajistila hodnověrnost a aby se do posouzení nedostala také kritéria, která s věcí nesouvisí.

Švýcarský model managementu kompetencí CH-Q

Zkratka CH-Q znamená „*Chancen mit Kompetenzen – Qualifizierung im lebenslangen Lernen*“ (Šance s kompetencemi – kvalifikace v celoživotním vzdělávání). Úkoly, které jsou s tím spojeny, se společnost CH-Q zabývá od svých začátků. Vznikla v roce 1993 z podnětu národní vzdělávací iniciativy a byla v projektové fázi podporovaná Spolkovými úřady pro odborné vzdělávání a technologii (*Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT*) a hospodářstvím (Secco). Od ukončení projektu v roce 2000 funguje jako nezisková společnost a zastřešovací organizace ve stadiu sebeposouzení nebo individuálního uznávání. Pod názvem „*Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn*“ (Švýcarský program kvalifikací k profesní kariéře) vytvořila komplexní nabídku, která podporuje rozvoj a zakotvení konceptů a systémů zaměřených na kompetence. Zajišťuje pro to podklady, rámcové podmínky a struktury k provádění aktivit prostřednictvím poskytovatelů.

Součástí komplexní nabídky je *model managementu kompetencí CH-Q*.

Cíl modelu/termíny

Model managementu kompetencí CH-Q podporuje trvalý individuální rozvoj ve vzdělávání a v povolání u mladistvých a dospělých i jejich profesní flexibilitu a mobilitu. V popředí stojí evidence, posuzování a uznávání odborných a mezioborových kompetencí získaných formálním a neformálním způsobem ve všech životních oblastech. Je to koncipováno jako otevřený flexibilní systém. Cílem je způsobilost jednotlivce nebo skupin jako uživatelů

- zacházet se svým potenciálem vědomě, ve vztahu k realitě a ve vlastní zodpovědnosti,
- mít trvale pod kontrolou management svých schopností, kompetencí a kvalifikací,
- utvářet svou životní dráhu cíleně, tj. s orientací na zdroje a řešení.

Přitom jde o upevnění osobní identity a o uvedení silných stránek spojených s praxí do souladu s požadavky a změnami ve vzdělávání a na trhu práce.

Společnost CH-Q vypracovala přesnou terminologii, aby účastníky uvedla do managementu kompetencí pomocí jednoznačných termínů.

Za tím účelem byla v roce 1998 expertní skupina v rámci vědeckého doprovodu projektové fáze Švýcarského programu kvalifikací k profesní kariéře pověřena vypracováním potřebných podkladů. K formulaci myšlenek sloužících jako podklad se dospělo na základě inspirace studiemi Le Boterfa. Definice zdrojů, kompetencí a kvalifikací vytvořené v této souvislosti poté našly uplatnění také v jiných profesních sférách a oblastech dalšího vzdělávání. V praxi se termíny používají částečně odlišně od níže uvedených definic. Používání se dokonce liší i uvnitř jedné instituce.

Zdroje	Kompetence	Kvalifikace
Pod pojmem zdroje rozumíme komplexnost dovedností, schopností a znalostí, vlastností, uznávání hodnot a postojů získaných v cílených učebních procesech a praktickou zkušeností a také určité kulturní předpoklady atd. Zdroje představují potenciál osoby.	Kompetence jsou kombinace dovedností (zdrojů), které se využívají k plnění určité úlohy, k dosažení určitého cíle. Kompetence se prokazují při jednání v určité situaci.	Kvalifikace tvoří soubory kompetencí uznaných externí autoritou. K externím autoritám patří hlavně úřady, svazy, nezávislé zkušebny, především ale firmy, které prověřují kvalifikace uchazečů o místo.

System certifikace a akreditace

Společnost CH-Q vytvořila koherentní systém vzdělávání v managementu kompetencí a certifikuje absolventy na čtyřech různých stupních. Vzdělávání školitelů CH-Q probíhá od roku 1998 ve třech regionech. Celkem ho zatím absolvovalo kolem 300 účastníků.

Čtyři stupně certifikace:

- *Uživatelé* svým certifikátem dokumentují, že jsou schopni používat metody managementu kompetencí podle CH-Q, tj. vést *portfolio* a podle potřeby z něj vytvořit *soubor dokladů* (profil kompetencí), periodicky reflektovat učební proces a dělat závěry (akční plán).
- Certifikovaní *průvodci učním a procesem* dokumentují, že jsou schopni upozorňovat uživatele na jejich silné stránky, poskytovat jim vedení, dozor a podporu v procesu.
- Certifikovaní *školitelé nebo poradci* jsou schopni vytvořit komplexní nabídky vzdělávání nebo poradenství pro uživatele, uplatnit je na trhu a realizovat je.
- Certifikovaní *odborníci* jsou schopni poskytovat vzdělávání školitelům a poradcům podle kvalitativních kritérií společnosti CH-Q. S dodatkovým vzděláním jsou také schopni provádět cizí posouzení souborů dokladů, popř. vybaveni danými kompetencemi provádět validaci těchto souborů tak, aby mohli žadateli přiznat určitý doklad, jedná-li se o prokázání rovnocennosti.

V akreditačním řízení společnost CH-Q potvrzuje, že nabídky, které certifikovaní školitelé, poradci vytvořili pro svoji oblast působnosti (pověřující instituce nebo vlastní firma), odpovídají kvalitativním kritériím CH-Q.

Za zajištění kvality a další rozvoj zodpovídají dvě komise: „Zajištění kvality“ (*Qualitätssicherung*) a „Rozvoj“ (*Entwicklung*) zvolené plenárním shromážděním.

CH-Q v dalších evropských zemích

Model managementu kompetencí CH-Q poskytující certifikaci a akreditaci se setkal se zájmem v různých zemích Evropy. Konkrétně se používá v Belgii, Nizozemsku, Lucembursku a v Rakousku, kde prozatím působí odborníci vyškolení CH-Q ve státních, polostátních nebo soukromých vzdělávacích nebo poradenských institucích.

Zajištění kvality bude během jedno až dvouleté pilotní fáze monitorovat společnost CH-Q. Potom tuto úlohu převezmou v rámci licenčních smluv partnerské organizace.

Prameny:

Gerster, Anita E. Calonder – Hügli, Ernst: Von der Selbsteinschätzung von Kompetenzen zur formellen Anerkennung und Validierung. Ein Erfahrungsbericht aus der Schweiz. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 33, 2004, č. 1, s. 36-40.
<http://www.alice.ch> ■

Co to je, když se řekne *dossier*?

Slovo *dossier* pochází z francouzštiny, odkud se rozšířilo do jiných jazyků, například do angličtiny a s velkým počátečním písmenem do němčiny – viz předcházející článek. Akademický slovník cizích slov (Academia 1995) uvádí: „**dossier** [dosjé], -u m (f) kniž. řidč. 1. svazek listin týkající se něj. osoby nebo záležitosti 2. pouzdro, desky na listiny.“ Původně se používalo pro označení úředních spisů, aktů, svazku dokumentů k právním případům. Nyní se stále častěji vyskytuje v oblasti vzdělávání a školství, např. v materiálech Eurydice: „*The National Dossier [dosiei] is a report on the national education system worked out under unitary guidelines ... The Dossier is an information source providing general information on the state, its education system, statistics ... The National Dossier is a dynamic and evolving working document ... Národní dossier je zpráva o národním vzdělávacím systému zpracovaná podle jednotných pokynů ... Dossier je informační zdroj poskytující všeobecné informace o daném státu, jeho vzdělávacím systému, statistice ... Národní dossier je dynamický a vyvíjející se pracovní dokument ...*“ nebo ve francouzském tisku „*Notre dossier sur l'illettrisme – Náš dossier o negramotnosti*“.

Prameny:

http://www.aic.lv/eurydice/en/nac_z.htm <http://www.lexpress.fr/info/france/dossier/educationnation/dossier.asp> ■

Absolventi profesních odborných škol v Sasku

Setrvání absolventů profesních odborných škol u zvoleného povolání se málo sleduje, přestože počty žáků stoupají. Touto problematikou se zabývala diplomová práce zpracovaná na katedře hospodářské pedagogiky Technické univerzity v Drážďanech a nazvaná „Profesní setrvání absolventů profesních odborných škol – empirické šetření v rámci regionálního projektu Sasko“.⁷ Článek seznamuje s některými výsledky šetření.

O užitečnosti zkoumání setrvání absolventů profesních odborných škol (*Berufsfachschulen*) v povolání není pochyb. Z hlediska odborné a hospodářské pedagogiky však panovaly nejasnosti o tom, co se má rozumět pod pojmem zdařilého profesního setrvání. To vedlo k tomu, že se v pracích týkajících se problematiky setrvávání často používaly teorie a zjištění z jiných disciplín, např. ze sociologie. Proti takto vznikající tematické, vědní a teoretické nesourodosti výzkumu setrvávání, jemuž, jak se zdá, byla společná jen orientace na problémy „zainteresovanosti na ekonomickém zhodnocení“, se staví Zimmermannovo formativní pojetí setrvání v oboru získané kvalifikace, vyjadřované pojmem „profesní začlenění“ (*berufliche Eingliederung*).⁸ Podle tohoto pojetí je rozhodující, zda se jednotlivci podaří profesní činnost zahájit, a v případě, že povolání vykonává, zda mu daný pracovní kontext umožňuje další rozvoj osobnosti. Možnosti rozvoje v pracovní oblasti se určují pomocí Deciho a Ryanovy sebeurčující teorie motivace (*Selbstbestimmungstheorie der Motivation*),⁹ podle které hrají v rozvoji osobnosti důležitou roli tři univerzální, vrozené základní psychické potřeby: potřeba autonomie, kompetence a sociálních vazeb. Možnosti individuálního rozvoje Zimmermann hodnotí ve vztahu k subjektivně vnímané míře podpory; rozhodující je, nakolik se jednotlivci cítí kompetentní, autonomní a začleněni do sociálních vazeb.

Šetření bylo zaměřeno na mladé lidi, kteří absolvovali počáteční profesní přípravu poskytující úplnou odbornou kvalifikaci na profesních odborných školách v Drážďanech a v přilehlých okresech Míšeň, Budyšín a Saské Švýcarsko a úspěšně ji dokončili v letech 2000, resp. 2001. Do šetření byly zahrnuty profesní odborné školy, kde se vyučují učební obory upravené podle zemského práva, zdravotnické obory upravené podle spolkového práva a uznávané učební obory. Celkem bylo zaregistrováno 2891 absolventů z 31 škol. Z 869 došlých odpovědí bylo pro vyhodnocení použitelných 815 dotazníků s odpověďmi absolventů 31 učebních oborů, které byly kategorizovány do 10 směrů profesní odbornosti (*Fachrichtungen*).

Získaný status

Bezprostředně po ukončení profesní přípravy bylo z 815 osob zahrnutých v náhodném vzorku 49 % výdělečně činných a 35 % zůstalo bez práce. Profesní přípravu zahájilo znovu 6 % dotazovaných.¹⁰ Ze 400 výdělečně činných pracovalo 89 % jako odborná síla v oboru vyučování. Překročit „druhý práh“ se podařilo především absolventům zdravotnických oborů: Bezprostředně po ukončení profesní přípravy našlo zaměstnání 56 % masérů a příbuzných oborů a 87 % zdravotních laborantů. Z absolventů oboru asistent zpracování dat/sekretariátu našlo zaměstnání jen 6 %. V dalších dvou oborech přesáhl podíl osob bez práce podíl výdělečně činných: péče o tělo (bez práce 58 %) a sociální péče/vedení domácnosti (bez práce 60 %).

⁷ Müller, Kirstin: Beruflicher Verbleib von Berufsfachschulabsolventen – Eine empirische Untersuchung im Rahmen des Regionalprojektes Sachsen.

⁸ Zimmermann, M.: Berufliche Eingliederung. Zur Entwicklung einer erziehungswissenschaftlichen Theorie des beruflichen Verbleibs. München und Mering, 1999.

⁹ Deci, E. L. – Ryan, R. M.: Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York, 1985. Deci, E. L. – Ryan, R. M.: Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. Zeitschrift für Pädagogik, 39 (1993) 2, s. 223-237.

¹⁰ Zbytek připadá na kategorii „Jiné“ (kupř. vojenská a náhradní civilní služba), která dále nebyla brána v úvahu.

V době provádění průzkumu, kdy v průměru uběhlo jedenáct měsíců od ukončení profesní přípravy, pracovalo 66 % dotazovaných, z toho většina jako odborná síla v oboru vyučení (88 %), zatímco podíl osob bez práce klesl na 7 %. Profesní přípravu znovu zahájilo 20 % dotazovaných. Jak se v této době vyvíjelo postavení absolventů v jednotlivých oborech? Podíl zaměstnaných ve zdravotnických oborech byl opět zvláště vysoký. Ve čtyřech oborech, v nichž bezprostředně po ukončení profesní přípravy převyšoval podíl osob bez práce podíl výdělečně činných, došlo k značné redukci podílu osob bez práce. To neznamená vždy vzestup zaměstnanosti, někdy se jedná o vyšší podíl osob v další profesní přípravě. Například v oboru sociální péče/vedení domácnosti vzrostl podíl osob v profesní přípravě o 42 % a v oboru technika o 30 %; podíl výdělečně činných v obou těchto oborech stoupl jen nepatrně. U oboru asistent zpracování dat/sekretariátu byl naproti tomu zaznamenán zhruba stejně velký nárůst osob ve znovu započaté profesní přípravě a výdělečně činných. Pouze u oboru péče o tělo vede snížení podílu osob bez práce k přibližně stejnému nárůstu výdělečně činných.

Rozvoj osobnosti

Jak již bylo řečeno, je získaný status jen jedním aspektem profesního začlenění ve vymezení podle Zimmermanna. Právě tak důležitá je *kvalita* profesního začlenění, o níž podle jeho teorie podávají obraz tři konstrukty: „prožívání autonomie“, „prožívání kompetence“ a „prožívání sociálních vazeb“. V šetření se zkoumalo:

- zda při výrazně pozitivních hodnotách těchto tří proměnných existují optimální podmínky pro zdařilý rozvoj osobnosti,¹¹
- zda je tato souvislost nezávislá na dalších proměnných (*Drittvariablen*);
- zda na této úrovni nejsou žádné další znaky významné pro rozvoj.

Přeshetřování bylo prováděno pomocí moderátorských a mediátorských analýz (*Moderator- und Mediatoranalysen*), přičemž jako potenciální moderátorské proměnné a další znaky významné pro rozvoj byly použity v opření o Zimmermanna tyto veličiny:

- vnímané možnosti dalšího postupu,
- hrubý měsíční příjem,
- vlastní ocenění výše příjmu,
- objektivní adekvátnost získaného vzdělání pro zaměstnání a její vlastní oceňování.

Všechno jsou to znaky, jichž bylo použito v četných minulých šetřeních k vymezení kvality profesního setrvávání.

Stejně jako v Zimmermannově práci se v šetření ukázaly pozitivní souvislosti mezi třemi konstrukty („prožívání autonomie“, „prožívání kompetence“, „prožívání sociálních vazeb“) a osobnostním rozvojem. A stejně jako u něho nebyly zjištěny žádné moderátorské efekty, které by ohrožovaly adekvátnost pojmu „profesní začlenění“. Dále se zřetelně ukázalo, že souvislosti mezi uváděnými znaky setrvávání a osobnostním rozvojem jsou zprostředkovány prožíváním autonomie, kompetentnosti a začlenění do sociálních vazeb. Např. se ukázalo, že neexistují žádné významné rozdíly v síle vazby mezi prožíváním autonomie, kompetence, resp. sociálních vazeb a rozvojem osobnosti v závislosti na tom, zda výdělečně činný hodnotí svůj příjem jako nízký nebo vysoký.

Prožívání v pracovním kontextu

Pozorujeme-li výraznost hodnot tří výše uvedených proměnných, zjistíme, že se ze všech výdělečně činných cítilo v době dotazování 63,9 % autonomně, 85,6 % kompetentně a 57,3 % začleněno do sociálních vazeb. Jako autonomní a kompetentní se nejčastěji cítili absolventky i

¹¹ Rozvoj osobnosti je v opření o Zimmermanna chápán jako proces směřující k sebeurčení a operacionalizačně jej postihuje index, jehož složkami v souladu s tím jsou: seberealizace v povolání, zájem o učení se v souvislosti s profesí, prožívání vnitřní (intrinsisch) pracovní motivace, přesvědčení o účinnosti sebeučení, přesvědčení o internalizaci kontroly a pracovní spokojenost.

absolventi masérských a příbuzných oborů, dietetických a farmaceutických technických asistentských oborů a oboru péče o nemocné. V oboru technika je naproti tomu největší podíl těch, kteří se cítili začlenění do sociálních vazeb. Z agregace všech tří těchto znaků do jednorozměrné škály začlenění vyplývá, že 39,5 % výdělečně činných ze všech oborů lze z hlediska zdařilého rozvoje osobnosti považovat za optimálně začleněné, tj. že se cítí jak autonomní a kompetentní, tak také začlenění do sociálních vazeb. Největší podíl optimálně začleněných byl zjištěn u masérů a příbuzných oborů (54,6 %). V pracovním poměru, kde se necítili ani autonomní nebo kompetentní, ani začlenění do sociálních vazeb, bylo 7,2 % všech výdělečně činných. Tato situace je charakteristická především pro absolventy oborů asistent pro zpracování dat/sekretariát, asistent pro cizojazyčný sekretariát/turistiku, zdravotní laborant a péče o tělo.

Peer review překlada: Mario Stretti

Pramen:

Müller, Kirstin: Berufsfachschulabsolventen an der „zweiten Schwelle“ – beruflicher Verbleib gelungen? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2003, č. 6, s. 47 – 50. ■

Mezinárodní uznávání kvalifikací

Jsou mezinárodní právní nástroje pro uznávání kvalifikací¹² užitečnými nástroji, nebo jen papírovými tygry?

Termín mezinárodní právní nástroj je ve formálnějším jazyce všeobecný pojem, který zachycuje více právních kategorií. Další popis se bude držet systému právních textů Rady Evropy jako výchozího bodu, nicméně je platný i v širším rámci. Podle klesající právní síly to jsou tyto předpisy:

- **Úmluvy (*Conventions*)** jsou smlouvami mezi státy, a tudíž státy, které je ratifikovaly, právně zavazují. Nemohou zavazovat státy, které je neratifikovaly, protože se smlouvou nesouhlasí – a v tom případě nemohou být závazné ani pro vysokoškolský systém těchto států. Míra závaznosti v zemích, které úmluvu podepsaly na vládní úrovni a jejichž vysokoškolské instituce mají autonomii, nebo jejichž vzdělávání není v kompetenci vlády, je problematická, je však často řešena textem příslušné úmluvy. Zřejmými příklady úmluv jsou Lisabonská úmluva o uznávání kvalifikací pokud se týče vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu (*Convention on the Recognition of Qualifications Concerning Higher Education in the European Region*) z roku 1997, Evropská kulturní úmluva (*European Cultural Convention*) z roku 1954 a Evropská úmluva o ochraně archeologického dědictví (*European Convention on the Protection of the Archaeological Heritage*), známá jako „Maltská úmluva“ (*Malta Convention*). Úmluva je přijímána

¹² Uznáváním kvalifikací se rozumí akademické uznávání dosaženého vzdělání – zejména pro účely vstupu do dalšího nebo vysokoškolského vzdělávání, pro účel pokračování ve vzdělávání v jiné zemi, nebo uznání části vzdělání dosaženého v jiné zemi. Pro profesní uznávání dosažené kvalifikace předepsané pro výkon nebo vykonávání určitých povolání a pracovních činností právními předpisy (tzv. regulovaných povolání) se používá termín vzájemné uznávání dokladů o vzdělání. Jedná se o paradoxní terminologii, neboť při profesním uznávání je významným faktorem i doba praxe v příslušném povolání. Tento paradox vznikl jednak proto, že angličtina používá pojem kvalifikace pro samotné tituly, diplomy a certifikáty dosažené vzděláváním, jednak proto, že směrnice, které definují postupy vzájemného profesního uznávání regulovaných povolání v členských zemích EU používají ve svých názvech termín typu uznávání diplomů, certifikátů a další dokladů o vzdělání. Nicméně v textu příspěvku uváděné informace, zejména ty, které se vztahují se k problémům s uplatňováním mezinárodních právních nástrojů k uznávání kvalifikací v Anglii, lze bez větších problémů aplikovat i na podmínky u nás a z uváděných poznatků vyvodit závěry rovněž pro řešení problematiky profesního uznávání dokladů o vzdělání. To se však týká i jiných orgánů a institucí než jsou akademická pracoviště. (Poznámka P.V.)

zeměmi, a může obsahovat určitá opatření, v jejichž rámci mohou jednotlivé země přijmout výhrady vůči určitým článkům úmluvy.

- **Doporučení (*Recommendations*)** jsou také právními texty, které však samy o sobě nejsou závazné. Ve skutečnosti to jsou doporučení vlád adresovaná vládám. Nejsou sice právně závazná, vytvářejí však určitý morální tlak na přizpůsobení se a mohou být užitečným nástrojem pro ty, kdo v dané zemi usilují o změnu politiky ve směru naznačeném v doporučení, a mohou argumentovat tím, že požadované změny směřují k mezinárodnímu standardu. Země mohou mít výhrady vůči specifickým částem doporučení. Zpracovat doporučení je ve srovnání s koncipováním úmluvy méně časově náročné. Doporučení by měla být adresována spíše vládě než vysokoškolským institucím. Zřejmým příkladem doporučení je Doporučení o kritériích a postupech pro hodnocení cizích kvalifikací (*Recommendation on Criteria and Procedures for the Assessment of Foreign Qualifications*). V systému Rady Evropy jsou Doporučení přijímána Výborem ministrů.
- **Deklarace (*Declarations*)** jsou vyjádření nezávazného charakteru, často k věcem, na které má orgán, jež deklaraci přijímá, určitý názor, nikoliv však příslušnou jurisdikci. Deklarace mohou být přijímány jakýmkoliv výborem nebo orgánem. Z oblasti vysokoškolského vzdělávání není žádný vhodný aktuální příklad v rámci Rady Evropy, ale mohli bychom si například představit, že by Výbor pro vysokoškolské vzdělávání a výzkum nebo Síť ENIC mohly přijmout deklaraci o hlediscích Boloňského procesu, ke kterému svou činností přispívají, kde však má právní odpovědnost Konference Ministrů a v období mezi nimi Boloňská následná skupina.
- **Kodexy dobré praxe (*Codes of Good Practice*)** jsou nezávazné a mohou být přijímány jakýmkoliv výborem nebo orgánem. Vyjadřují pohled výboru na to, co považuje za dobrou praxi v dané oblasti, implicitně podněcuje ty, kterých se to týká, k tomu, aby působili obdobným způsobem. Pokud bylo řečeno, že doporučení by měla být určena vládám, pak kodexy dobré praxe jsou užitečným nástrojem pro vyjadřování politických preferencí směrem k vysokoškolským institucím. Zřejmým příkladem je Kodex dobré praxe v poskytování mezinárodního vzdělávání (*Code of Good Practice in the Provision of Transnational Education*).
- **Kompendia dobré praxe (*Compendium of Good Practice*)** nejsou právními texty, představují spíše soubor toho, co komise může považovat za příklady dobré praxe v dané oblasti a co může být užitečné pro ostatní, kteří v ní pracují.

Jakkoli mají uvedené právní nástroje různou právní sílu a rozdíly mezi nimi se mohou zdát spíše matoucí, jsou užitečným základem pro koordinování politiky v evropských zemích. Úmluvy také poskytují občanům zákonem daná práva.

Nicméně, stejně jako národní právní předpisy, jsou mezinárodní právní nástroje účinné tak, jak jsou uplatňovány, což závisí na příslušných ministerstvech, vysokoškolských institucích a zprostředkujících orgánech, jako jsou národní kanceláře ENIC.

Rozeberou-li se problémy vnímání problematiky mezinárodních právních nástrojů na všech úrovních a příslušné souvislosti, ukazuje se jako ústřední otázka pozornosti a informovanosti o nich na úrovni těch, kdo realizují příslušné úmluvy v praxi.

Mezinárodní vnímání

Mezinárodní smlouvy jsou důležité a s nimi spojené právní nástroje jsou chvályhodné a nezbytné k zajištění spravedlnosti mezi národními systémy i uvnitř jednotlivých systémů.

Souvislosti

- Smlouvy vznikají na vzdálených a vysokých mezinárodních fórech;
- Vzhledem k této vzdálenosti je jednotliví akademičtí pracovníci moc neznají;
- Protože jsou málo známé, jejich místní přijetí a vliv jsou omezené.

Národní vnímání

Vlády jednotlivých zemí podepisují mezinárodní smlouvy v dobré víře, ale rozptýleny národní politikou se jim nevěnují.

Souvislosti

- Mezinárodní smlouvy mají pro vlády se složitou národní agendou menší význam;
- Komunikace na národní úrovni, která se týká mezinárodních smluv, je nepříliš hluboká a často mimo dosah místních akademiků;
- Akademici se necítí vtaženi do problematiky a jsou často skeptičtí k hodnotě smluv.

Místní vnímání

Jednotlivé univerzity se více soustřeďují na každodenní akademickou a finanční existenci než na špatně zprostředkované mezinárodní záležitosti.

Souvislosti

- Akademici jsou ovládáni svými denními potřebami spojenými s výzkumem, vyučováním a administrativou;
- Záležitostí menšího významu je dáвана nižší priorita;
- Nedostatek informací, z nichž lze věci porozumět, vede k neochotě porozumět.

Prvky řešení

1. Informace o mezinárodních smlouvách a jejich právních nástrojích jsou principiálně dostupné.
2. Každý stát má ministerstvo odpovědné za vzdělávání a zaměstnanost.
3. Každý stát zajišťuje svou agenturu se sítí ENIC/NARIC.
4. Každá univerzita má jádro praktiků, kteří se věnují mezinárodním záležitostem i v praktické rovině
5. Tito praktici jsou často velmi schopni zabývat se podstatnými věcmi, pokud jim jsou dány prostředky k tomu, aby tak činili.

Prvky skládačky jsou na stole. Kdo je složí?

Zpracoval Petr Vicaník

Z příspěvků Sjura Bergana (Rada Evropy) a Christophera P. Harrise, Anglia Polytechnic University Cambridge, UK na výroční konferenci EAIE 11 – 14 září 2002 v Portu. ■

Investice sociálních partnerů do profesní přípravy v Nizozemsku

V roce 2001 vláda, sociální partneři a sektor vzdělávání schválili zvláštní veřejné investice do odborného vzdělávání ve výši 135 milionů eur ročně v letech 2002 až 2006 pro přípravu zaměstnanců a žadatelů o zaměstnání za podmínky, že sociální partneři v tomto období také přispějí dodatečnými zdroji. V říjnu 2002 publikovala Stichting van de Arbeid (Nadace práce) přehled investic sociálních partnerů.

V kolektivních smlouvách se odstavec o profesní přípravě rozšiřuje, protože zahrnuje nejen funkční profesní přípravu, ale také vzdělávání zaměřené na zaměstnatelnost, a využívá různé nástroje, například uznání předchozího učení (*accreditation of prior learning – APL*), podnikové a osobní rozvojové plány a rozpočty. Kolem 40 % fondů na odvětvovou profesní přípravu a rozvoj (do nichž přispívají zaměstnavatelé) je využíváno pro financování těchto širších kurzů odborné přípravy. Přibližně 90 % všech podniků poskytuje profesní přípravu svým vlastním zaměstnancům. Paralelně s tímto vývojem podstatně vzrostly finanční zdroje pro vzdělávání a profesní přípravu. Zaměstnavatelé investují v průměru 5 % svých mzdových

nákladů do profesní přípravy. To znamená podstatný nárůst ve srovnání s několika předchozími lety. Ve srovnání s jinými zeměmi jsou Nizozemsko, Dánsko a Norsko země s nejvyššími průměrnými investicemi do profesní přípravy na jednoho zaměstnance.

Školy a podniky představují dvě strany zrcadla. Jsou na sobě navzájem závislé, žijí však ve zcela odlišných světech. Úkolem pro obě strany je vést trvalou otevřenou debatu. Následující dva příklady vybrané ze dvou různých sektorů trhu práce ilustrují aktivní roli, kterou sociální partneři mají v této debatě.

V dubnu 2002 sociální partneři v sektoru vzdělávání sjednotili v odvětvovém výboru pro trh práce ve vzdělávání (*Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt – SBO*), začali s odstraňováním nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců a s revitalizací sektoru tak, aby byl schopen dosáhnout ambiciózních (evropských) cílů. Pokud by nedošlo k žádným změnám v politice, bude v roce 2006 v sektoru 6000 neobsazených pracovních míst. V publikaci nazvané „Agenda 2006 – zapojení sociálních partnerů do vzdělávání“ formulovaly organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců ve vzdělávání osm hlavních bodů programu:

- zaměření na profesionalismus a ústřední roli vyučujících;
- profesionální management;
- podnikatelská škola;
- posílení politiky řízení lidských zdrojů;
- vzdělávání učitelů a dalších zaměstnanců;
- konkurenční podmínky v zaměstnání;
- atraktivní pracovní prostředí;
- rozvíjení spojení s ostatními sektory – získávání učitelů.

V říjnu 2002 publikovala MKB – *Nederland* (organizace zaměstnavatelů v sektoru malých a středních podniků) zprávu nazvanou „Mladé talenty pro malé a střední podniky - odborné vzdělávání jako základ společnosti“, aby posílila spolupráci v tomto sektoru. Ve zprávě se uvádí, že nedostatek dobře připravených zaměstnanců zpomaluje růst tohoto sektoru. Nabídka kvalifikovaných zaměstnanců je nedostatečná v důsledku velkého počtu mladých lidí, kteří předčasně opouštějí školu bez základní kvalifikace (ve velkých městech to může být až 50 % dané populace), a obtížného přechodu do vyšších úrovní odborného vzdělávání.

Vztahy mezi odborným vzděláváním a malými a středními podniky mohou být zlepšeny spoluprací mezi odvětvovými a regionálními platformami nebo mezi obory a jednotlivými regionálními středisky profesní přípravy. Zaměstnavatelé tvrdí, že regionální monopol středisek profesní přípravy nepodněcuje rozvoj nových iniciativ nebo konkurenci v nabídce vzdělávacích kurzů šitých na míru. Navrhuje se řešit nedostatek vyučujících tím, že se zainteresovaným učitelům s podnikatelským duchem poskytne možnost pracovat nezávisle tak, aby si je školy mohly najímat pro nové iniciativy v odborném vzdělávání. V rámci tohoto principu by osoby zaměstnané mimo oblast vzdělávání mohly poskytovat služby jako učitelé.

Přeložil Petr Viceník

Pramen: The Netherlands. Social partners keep their promises and invest in training. Cedefop Info, 2003, č. 1, s. 18. ■

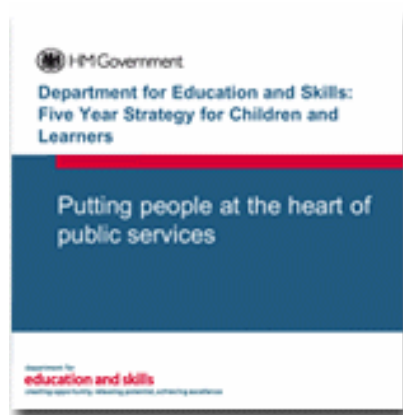


Mezinárodní konference o vzdělávání

47. zasedání Mezinárodní konference o vzdělávání se bude konat 8. – 11. září 2004 v Ženevě pod názvem „Kvalitní vzdělávání pro všechny mladé lidi. Výzvy, tendence a priority.“ Ve čtyřech seminářích se bude diskutovat o kvalitním vzdělávání v souvislosti s genderovou rovností, sociálním začleňováním, kompetencemi pro život a klíčovou rolí učitelů.

Pramen: Educational Innovation and Information, 2004, č. 116-117. http://www.ibe.unesco.org/International/ICE47/French/index_ICE47.htm ■

Pětiletý strategický plán pro vzdělávání ve Spojeném Království



Ministerstvo pro vzdělávání a kvalifikace (*Department for Education and Skills – DfES*) zveřejnilo 8. července 2004 pětiletou strategii zahrnující celou oblast vzdělávání od předškolní výchovy až po vzdělávání dospělých a celoživotní vzdělávání.¹³

Předpokládá se, že se v plnění tohoto ambiciózního plánu bude pokračovat i po pěti letech. Jednotlivé kroky se budou zaměřovat na odstraňování dlouholetých slabin vzdělávacího systému ve Spojeném království. Velký důraz je kladen na podporu personalizace (*personalisation*) a možnosti volby (*choice*).

Plán, které se uskuteční v průběhu nadcházejících pěti let, se bude zakládat na pěti klíčových principech:

Větší personalizace a možnost výběru vzdělávání, přičemž ústřední postavení budou mít přání a potřeby dětí, rodičů a dospělých žáků (*learners*).

Otevření možnosti nabízet vzdělávací služby pro nové a rozmanité poskytovatele.

Svoboda a nezávislost pro přední (*frontline*) ředitele a manažery škol a vzdělávacích institucí.

Větší angažovanost v rozvoji učitelského sboru, podporování vysoké kvality a vzdělávání učitelů tak, aby se zlepšila diagnostika (*assessment*), péče a vyučování.

Partnerství s rodiči, zaměstnavateli, dobrovolníky a dobrovolními organizacemi.

Publikace Ministerstva pro vzdělávání a kvalifikace: **Pětiletá strategie pro děti a dospělé žáky**¹³ obsahuje 10 kapitol, jejichž názvy uvádíme pro snadnější orientaci i v originále:

1. Úvod (*Introduction*)
2. Předškolní věk (*Early Years*)
3. Primární školy (*Primary Schools*)
4. Samostatné odborné školy (*Independent Specialist School*)
5. Personalizace a možnost volby v sekundárním vzdělávání, tzn. v 11-16 letech věku (*Personalisation and choice in the secondary years*)
6. Vzdělávání a profesní příprava 14-19letých žáků (*14-19 Education and Training*)
7. Kvalifikace dospělých (*Adult Skills*)
8. Vysokoškolské vzdělávání (*Higher Education*)
9. Řízení transformace (*Managing the Transformation*)
10. Závěry (*Conclusions*).

Uskuteční se osm významných reformních kroků (výňatek ze 4. kapitoly: Samostatné odborné školy):

1. Zaručený tříletý rozpočet pro každou školu od roku 2006, který se bude řídit počtem žáků, přičemž každá škola bude mít též zaručen každoroční minimální nárůst na jednoho žáka. Přidělený rozpočet, zaručený vládou a dodávaný prostřednictvím místních úřadů, poskytne ředitelům škol finanční zabezpečení a možnost plánovat do budoucna.

¹³ Department for Education and Skills: Five Year Strategy for Children and Learners. Putting people at the heart of public service. Presented to Parliament by the Secretary of State for Education and Skills by Command of Her Majesty. July 2004. 110 s.

2. Univerzální odborné školy (*universal specialist schools*), jejichž posláním bude vybudovat středisko pro dokonalé kurikulum (*centre of curriculum excellence*). Dobré odborné školy se mohou stát školicími školami nebo převzít vedoucí roli v partnerství. Úspěšné školy, které doposud nemají *sixth forms*,¹⁴ budou mít možnost je založit.
3. Všechny střední školy budou moci vlastnit své pozemky a budovy, spravovat svá aktiva, zaměstnávat personál, zlepšovat své řídicí orgány a uzavírat partnerství s vnějšími sponzory a se vzdělávacími nadacemi. Zůstane však striktní požadavek na spravedlivé přijímání a nebude povolen výběr žáků podle schopností, který by rodičům upíral právo volby školy.
4. Více míst v oblíbených školách. Neexistuje žádné „pravidlo nadbytečných míst“ (*'surplus places rule'*). Všechny úspěšné a populární školy se mohou rozšiřovat. Na podporu rozšiřování bude zavedeno vyhrazené investiční financování.
5. „Nový vztah se školami“ (*'new relationship with schools'*) odstraní byrokracii spojenou se skládáním účtů (*accountability*), aniž by školy byly nechány na pospas (*without cutting schools adrift*). Inspekce, skládání účtů a zásahy, které zabraňují selháním, jsou podstatné pro to, aby nezávislost mohla vzkvétat. Musí však být kvalitní a zahrnovat minimální byrokracii. Existující systém poradců z místního úřadu (*local authority 'link advisers'*) bude nahrazen jediným výročním přezkoumáním provedeným „partnerem pro zlepšení školy“ (*'school improvement partner'*), obvykle ředitelem nějaké úspěšné školy. Školy s dobrými výsledky budou přezkoumávány jen jednou za tři roky.
6. Do roku 2010 bude založeno 200 akademií (*academies*) a více nových škol. Samostatně spravované akademie vzniknou v oblastech s neadekvátními existujícími středními školami (*secondary schools*). V Londýně se jich plánuje 60.
7. Každá střední škola bude v průběhu příštích 10 až 15 let zrenovována nebo přestavěna podle moderních standardů. Program „Budování škol pro budoucnost“ (*'Building Schools for the Future'*) umožnil od roku 1997 sedminásobné zvýšení rozpočtu na investice.
8. „Nadační partnerství“ (*'Foundation partnerships'*) bude umožňovat, aby se školy spojovaly do skupin a spolupracovaly v různých oblastech, například při uspokojování speciálních vzdělávacích potřeb nebo při péči o těžko umístitelné žáky (*hard-to-place pupils*).

Tomuto dokumentu se budeme věnovat i v příštím čísle Zpravodaje.

Pramen: <http://www.dfes.gov.uk/publications/5yearstrategy/> ■

Budoucnost odborného vzdělávání a přípravy ve Spojeném království

V prvním letošním čísle časopisu Cedefop Info jsou otištěny dva články, které se zabývají představami o tom, jak by mělo odborné vzdělávání a příprava ve Spojeném království vypadat v příštích letech. Články referují o dvou zprávách, které byly publikovány dříve než výše zmíněný pětiletý strategický plán vlády. První z nich má název Učit se z budoucnosti a obsahuje čtyři scénáře možného vývoje. Druhá představuje návrhy vládní komise pro vzdělávání 14-19letých žáků, zpracované nezávislou skupinou vedenou bývalým vrchním inspektorem Mikem Tomlinsonem, na změny podoby závěrečných zkoušek (GCSE, A-levels). O návrzích se nyní diskutuje a konečná zpráva má vyjít v září 2004. Ve strategickém plánu vlády se v 6. kapitole (Vzdělávání a profesní příprava 14-19letých žáků) pod nadpisem Víze reformovaného a personalizovaného systému uvádí, že zpráva bude významným příspěvkem k této vizi.

¹⁴ *Sixth form* označuje fázi studia ve vyšším sekundárním vzdělávání po povinné školní docházce. Žáci jsou obvykle ve 12. a 13. ročníku školního vzdělávání (16 – 18 let věku).

Vize budoucnosti

Zpráva Výzkumného střediska pro vzdělávání a kvalifikace (*Learning and Skills Research Centre – LSRC*) fungujícího při Agentuře pro vzdělávání a rozvoj kvalifikací (*Learning and Skills Development Agency – LSDA*) publikovaná v listopadu 2003 předkládá pohled na to, jak by mohl systém vzdělávání a profesní přípravy 16letých a starších žáků v příštích dvaceti letech v Anglii vypadat.

Zpráva nazvaná Učit se z budoucnosti (*Learning from the future*) byla vypracována jako součást Projektu zítřka (*Tomorrow Project*), nezávislého programu výzkumu, konzultací a komunikace o životě lidí v příštích 20 letech. Zpráva je založena na konzultacích s experty ze 48 různých organizací, včetně ministerstev a vládních agentur, dobrovolných a profesních organizací, pedagogických institucí a podniků.

Byly položeny čtyři otázky: Kde se nyní nacházíme? Co ovlivní budoucnost? Jaké jsou možné výsledky (scénáře)? Tak co? (*So what?*)

V odpovědi na první otázku zpráva referuje o současných opatřeních ke zlepšení kvality a rozsahu profesního vzdělávání v Anglii, která se soustředí na čtyři oblasti:

1. dovednosti (*skills*) – vybavit pracovníky pro znalostní ekonomiku, možná na úkor tradičnějších dovedností;
2. rozšíření účasti ve vzdělávání – jak zvýšit počet učících se lidí;
3. zvýšení standardů;
4. potlačování sociálního vylučování.

Za nejnaléhavější úkoly budoucnosti (druhá otázka) je považováno:

- reagování na vývoj globální ekonomiky s proměnlivějšími modely práce a možná se staršími pracovníky;
- poskytování dovedností, které bude podporovat nejen „znalostní“ dovednosti, ale také dovednosti „staré ekonomiky“ (např. tradiční řemesla), interpersonální dovednosti a dovednosti nutné pro běžný život (*life skills*);
- nalezení správné rovnováhy mezi všeobecným a profesním vzděláváním;
- zajištění užší integrace mezi různými částmi sektoru vzdělávání a kvalifikací;
- přijetí nových metod vyučování a učení a podporování sociálního začleňování.

Čtyři scénáře byly vytvořeny podle dvou forem státních zásahů – regulace trhu práce a zvýšení veřejných investic – a strukturovány podle čtyř témat. Zpráva se zaměřuje na několik politických otázek, jimiž se zabývá každý ze čtyř scénářů. Například: Jaký druh dovedností bude potřebný v budoucnosti? Neměla by být věnována větší pozornost poptávce po dovednostech než jejich nabídce? (Dovednosti) Bude další rozšíření vysokoškolského vzdělávání produkovat příliš mnoho nadměrně kvalifikovaných absolventů, nebo soustředění na rozšíření základních stupňů zvýší nabídku kvalifikací na úrovni, kterou ekonomika vyžaduje? (Priority) Můžeme ponechat na trhu, aby sám přinesl větší integraci do vzdělávání po 16 roce věku? Pokud ne, jaké politické páky by měly přimět vládu, aby podporovala další integraci? (Integrace) Jak se může stát vzdělávání přitažlivější pro ty, kdo mají negativní zkušenosti ze školy? (Participace).

Pramen: United Kingdom. Visions of the future. Cedefop Info, 2004, č. 1, s. 5. ■

Návrhy změn závěrečných zkoušek

Vládní komise pro vzdělávání 14-19letých žáků v Anglii vypracovala radikální plány reformy existujících systémů kurikula a kvalifikací všech mladých lidí ve vzdělávání a profesní přípravě. Pokud by tyto návrhy byly přijaty, mohly by být postupně odstraněny: Všeobecné osvědčení středoškolského vzdělání (*General Certificate of Secondary Education – GCSE*), *A-levels* a GCSE (úroveň 2).

Hlavní aspekty navrhované reformy:

- Systém propojených diplomů by měl během 10 let nahradit *A-levels*, GCSE a existující profesní kvalifikace. Diplomy budou fungovat na čtyřech úrovních: vstupní, první, střední a pokročilé. Pokročilý diplom bude ekvivalentem diplomu nebo bakalaureátu na úrovni ISCED 3. Záměrem je, aby tyto diplomy byly inkluzivní, zahrnovaly všechny žáky bez ohledu na jejich výsledky a nabízely flexibilní cesty vertikálním i horizontálním směrem.
- Všechny diplomy budou obsahovat povinné „jádro“. Jeho součástí budou komunikační dovednosti, matematika, dovednosti v IKT i rozšířený projekt pro všechny studenty. Dovednosti včetně řešení problémů, samostatného učení a týmové práce budou hodnoceny jako součást diplomu. Menší důraz je kladen na cizí jazyky.
- Žáci si mohou vybírat z otevřených diplomů, které budou obsahovat povinné jádro a možnost kombinace vyučovacích předmětů a odborných diplomů, které budou obsahovat předepsané profesní nebo odborné kurzy.
- Mladí lidé opouštějící vzdělávání získají kredity směřující k diplomům, i když nedokončí studium.

Záměrem je, aby zaměstnavatelé a univerzity měli přístup k portfoliím nebo k výpisům, uvádějícím podrobnosti o dosaženém diplomu a o výsledcích žáků v každém z předmětů.

Dlouhodobé reformy jsou nutné z několika důvodů. Například pro současnou nízkou míru účasti ve vzdělávání 16-19letých lidí a pro nízké kvalifikace, jichž dosahují v mezinárodním srovnávání, a pro potřebu dosáhnout větší koherence v profesních kurzech. Systém by měl sloužit všem žákům, nejen některým z nich.

Změny, které zpráva navrhuje, jsou v oblasti ukončování středoškolského studia největší za posledních 50 let. Závěrečná zpráva má být, po veřejných konzultacích v průběhu léta, publikována v září.

Pramen: United Kingdom. Biggest changes to upper secondary level exams for 50 years proposed. Cedefop Info, 2004, č. 1, s. 6. ■

Nové knihy v knihovně

Karasiotou, Pavlina: **Identification of skill needs**. Projects and actions for Greece - a review. [Identifikace potřeb kvalifikací. Projekty a akce pro Řecko – přehled.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2004. 35 s. „Cedefop Panorama series. Sv. 84.“ **Sg. 25 370**

Ten Years of the European Training Foundation. 1994 – 2004. [Deset let Evropské nadace odborného vzdělávání. 1994 – 2004.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2004. 43 s.

The teaching profession in Europe: Profile, trends and concerns. Report IV: Keeping teaching attractive for the 21st century. General lower secondary education. [Učitelství povolání v Evropě: Profil, trendy a záležitosti. IV. zpráva: Udržet učitelství atraktivní pro 21. století. Všeobecné nižší sekundární vzdělávání.] Brussels, Eurydice 2004. 99 s. „Key topics in education in Europe. Sv. 3.“ **Sg. 25 390**

Glossaire européen de l'éducation. Volume 1 - Deuxième édition. Examens, diplômes et titres. [Evropský glosář vzdělávání. 1. svazek – druhé vydání. Zkoušky, vysvědčení a tituly.] 2. vyd. Bruxelles, Eurydice 2004. 268 s. „Glossaire européen de l'éducation. Sv. 1.“ **Sg. 25 371**

Národní ústav odborného vzdělávání. Výroční zpráva 2003. Praha, NÚOV 2004. 99 s. **Sg. 25 374**

Palánová, Irena: **Jak mohou školy připravit projekty z prostředků ESF: možnosti, podmínky, šance**. Informační příručka pro školy. 2., uprav. vyd. Praha, NÚOV 2004. 27 s. **Sg. 25 381**

Lidské zdroje v české republice 2003. Zpracováno s finanční podporou Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropské vzdělávací nadace. Praha, Národní vzdělávací fond 2004. 239 s. **Sg. 25 389**

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. 274 862 251, fax 274 863 380.

E-mail: konopask@nuov.cz <http://www.nuov.cz> Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.