

z p r a v o d a j

XXVII. ročník

5

2016

TÉMA

- 2 Editorial
Nizozemské město Gouda; hlavní město Severního teritoria v Austrálii...
- 3 Nejnovější vývoj učňovství na evropské úrovni
ETUC a Nová cesta pro Evropu. Sociální partneři a jejich webové stránky.
- 7 Vytváření národního systému odborného vzdělávání a přípravy v Austrálii
Ze zprávy Národního střediska pro výzkum odborného vzdělávání.
- 8 Umělecká řemesla – magické a fascinující sklo
Ze seriálu o uměleckých řemeslech z francouzského časopisu L'enseignement technique. Co to je, když se řekne vitraj.
- 11 Politika OVP zaměřená na předčasné odchody ze vzdělávání a profesní přípravy
Stručná zpráva Cedefopu.
- 13 Bez interkulturní kompetence se v dnešním světě zaměstnanci neobejdou
Interkulturní kompetence v německém odborném vzdělávání.
- 15 Co nového v časopisech
Pedagogika, 2016, č. 2; Bref du Céreq, 2015, č. 336.
- 15 Nové knihy v knihovně
Uplatnění absolventů škol na trhu práce 2015; finanční gramotnost v základních a středních školách (monografie, učebnice).
- 16 Zajímavé internetové adresy
Národní soustava kvalifikací (se správným odkazem na webovou stránku i v papírovém vydání), Rok řemesel 2016 v ČR.

Editorial



Díváte se z ptačího pohledu na půvabné nizozemské město Gouda, po kterém je pojmenován známý sýr. Ottův slovník naučný (1896) o něm píše: „Gouda, též Ter Gouwe, město v nizozemské provincii Jižní Hollandě, na Ijssele, kde se stéká s Gouwou, uzel státních železničních tratí Utrecht-Rotterdam a Gouda-Haag. Ráz města, jehož ulicemi probíhají četné průplavy, jest starobylý.

Má progymnásium, vyšší měšťanskou školu, veliké kasárny, nemocnici, městskou knihovnu, městské museum starožitností, radnici ve slouhu pozdní gotiky a 5 kostelů, z nichž vyniká zvláště veliký kostel Svatojanský (Groote Kerk, založený roku 1485 a přestavěný roku 1552), se 42 nádherně malovanými okny; 20.037 obyvatel (1891) provozujících obchod s máslem, sýrem a obilím, výrobu hliněných dýmek, hrnců, cihel (z bahna Ijssele), stearinových svíček, doutníkův a přádelnictví. V povstání nizozemském přidalo se město Gouda roku 1572 na stranu vzbouřenců a bylo jedním ze 6 měst, jež vysílala poslance ke shromážděním generálních stavů.“

První z článků tohoto čísla představuje evropské odborové svazy a jejich snahu podporovat učňovství ve svém požadavku Nové cesty pro Evropu. Tato Nová cesta by měla přinést více pracovních příležitostí. S tím souvisí i ustavení Evropské aliance pro učňovství, která má mimo jiné udělat učňovství atraktivnější vzdělávací volbou pro mladé lidi. Uvidíme, jak budou odboráři v propagaci učňovství mezi mladými lidmi úspěšní, ale vzhledem k masivnímu zastoupení odborových svazů v různých odvětvích evropského hospodářství (viz s. 6) není jejich vliv zanedbatelný.

Odborným vzděláváním se v současné době intenzivněji zabývají i v Austrálii. Od začátku 90. let usilují o vytvoření nového celoaustralského systému odborného vzdělávání. Státy a teritoria Australského svazu měly totiž do té doby své vlastní systémy. Na s. 7 si můžete prohlédnout přehlednou politickou mapu Austrálie. Nedopatřením na ní chybí název hlavního města Severního teritoria, který je shodný se jménem proslulého, již nežijícího vědce. Pokud název města nevíte, berte to jako hádanku na 6 písmen!

U nás doma letos probíhá projekt Rok řemesel 2016 – viz rubrika Zajímavé internetové adresy. S uměleckými řemesly v oboru sklářství ve Francii se můžete seznámit na stránkách 8–10, případně se podívat i na (oranžovou) webovou stránku na straně 10. Všimněte si také vysvětlení rozdílu mezi vitrají a vitráží na straně 9 vedle krásné vitraje. Zajímavé je, že definici termínu vitraj, který dosud není ve všeobecném jazykovém povědomí moc rozšířen, jsme našli ve výkladovém slovníku z roku 1967.

Stručná zpráva Cedefopu, kterou obvykle umísťujeme na začátek čísla, je tentokrát téměř na konci, protože na stránkách Cedefopu byla dlouho jen v angličtině, další jazykové verze se objevily až v druhé polovině měsíce. Více jazykových verzí se hodí v případě, že hledáte odpověď na známou otázku: Co tím chtěl básník říci?

A na závěr opět citát Gilberta Chestertona: Hlavní rozdíl mezi konstruováním a tvorbou spočívá v tom, že věc, kterou konstruujete, můžete milovat teprve až je zkonstruovaná, kdežto vytvářenou věc milujete dřív, než vznikne. (The whole difference between construction and creation is exactly this: that a thing constructed can only be loved after it is constructed; but a thing created is loved before it exists.)

AK

Nejnovější vývoj učňovství na evropské úrovni



Evropská konfederace odborových svazů (European Trade Union Confederation – ETUC) na kongresu v roce 2015 znovu zdůraznila svůj požadavek Nové cesty pro Evropu (New Path for Europe) s programem investovat po příštích 10 let dvě procenta z HDP ročně do vytvoření 11 milionů kvalitních pracovních míst. Prioritou má být učení na pracovišti, které usnadňuje přechod mladých lidí mezi vzděláváním, profesní přípravou a trhem práce a zajišťuje přístup pracovníků k dalšímu vzdělávání.

Koncem 90. let se v Evropské unii projevoval zvýšený zájem o učňovství. V roce 1997 vydala Evropská komise sdělení podporující učňovství v Evropě, které přineslo pět doporučení:

- rozvíjet učňovství, zvláště v rostoucích sektorech a v nových kategoriích zaměstnání;
- zvyšovat kvalitu profesní přípravy užší spoluprací mezi vzdělávacími zařízeními a podniky a mezi učiteli a instruktory;
- podporovat mobilitu učňů vytvářením společného referenčního rámce a programů mobility pro učně;
- zapojovat sociální partnery a vést diskuzi o učňovství v kontextu sociálního dialogu;
- přijímat původní strategie učňovství.

O pět let později zahájili ministři pro odborné vzdělávání a přípravu (OVP) Kodaňský proces pro posílení evropské spolupráce v OVP. Helsinské komuniké (2006)¹ vyhlásilo potřebu investovat do OVP a poskytovat mladým lidem dovednosti a kompetence relevantní pro požadavky trhu práce, zaměstnatelnost a celoživotní vzdělávání. To vyžadovalo politiku snižování předčasných odchodů z OVP a usnadňování přechodu ze školy do zaměstnání, např. učňovstvím a učením na pracovišti. Bordeauxské komuniké (2008)² vyzývalo ke zlepšení spojení mezi OVP a trhem práce a navrhovalo zvýšení mobility mladých lidí v přípravě vztahující se k práci. Bruggské komuniké (2010) navrhovalo různé akce na národní úrovni na léta 2011–2014, např. maximalizovat učení na pracovišti včetně učňovství, zvýšit mobilitu v OVP, odstraňovat legislativní a administrativní překážky nadnárodní mobility učňů a instruktorů. Závěry z Rigy (2015) navrhovaly podporovat všechny formy učení se na pracovišti, revidování nebo zavádění učňovství v kontextu Evropské aliance pro učňovství³.

Evropská aliance pro učňovství

V červenci 2013 byla na základě deklarace Předsednictví EU, Evropské komise a evropských sociálních partnerů ustavena Evropská aliance pro učňovství. Jejím úkolem je přispívat k přístupnosti, nabídce, kvalitě a

atraktivnosti učňovství v EU podporováním zakládání, obnovování nebo modernizace systémů učňovství podle těchto principů:

- efektivní partnerství mezi vzdělávacími institucemi a podniky a uznávání jejich rolí;
- zapojování sociálních partnerů i prostředkujících orgánů, např. obchodních, průmyslových a řemeslnických komor, profesních organizací a sektorových organizací do řízení systémů učňovství;
- vysoká kvalita kvalifikačního učebního procesu;
- integrace systémů učňovství do národních/regiónálních systémů OVP a jasného regulačního rámce, objasnění odpovědností, práv a povinností všech zúčastněných stran v kontextu obvyklé praxe, pracovního práva a kolektivních smluv v dané zemi;
- přispívání ke změně postojů k učňovství zdůrazňováním jeho výhod.

Evropští sociální partneři se zavázali přispívat ke změně postojů prostřednictvím akcí v jednotlivých zemích v rámci podpory zaměstnanosti mládeže včetně specifických akcí pro učňovství a záruky pro mladé lidi. Dohodli se, že zaměří své úsilí na tyto oblasti:

- „budování kapacit“ ve své působnosti, rozšiřování zkušeností a příkladů dobré praxe mezi národními členskými organizacemi;
- motivování, poradenství a vyzývání členských organizací, aby podporovaly cíle Evropské aliance pro učňovství tím, že se zapojí do ustavování a zlepšování systémů učňovství;
- motivování, poradenství a vyzývání podniků, aby podporovaly Evropskou alianci pro učňovství;
- zvyšování povědomí zaměstnavatelů a mladých lidí o prospěšnosti učňovství;
- rozšiřování informací a podporování akcí sociálních partnerů pro zajišťování atraktivnějších podmínek pro podniky a učně a pro správné využívání učňovství v souladu s příslušnými právy a povinnostmi;
- podpora využití fondů EU, zejména Evropského sociálního fondu, k zavádění nebo zlepšení duálních systémů učňovství v členských státech.

Evropská komise zaměří své úsilí na řadu specifických akcí pro řízení Evropské aliance pro učňovství.

Rada Evropské unie, která je složena ze zástupců všech členských států, přijala významnou deklaraci o Evropské alianci pro učňovství. Ta dovozuje, že „*kvalitní systémy učňovství mohou pozitivně přispět ke snižování nezaměstnanosti mládeže posilováním získávání dovedností a zajišťováním hladkých přechodů ze vzdělávání na trh práce. Tyto systémy jsou zvláště efektivní, jsou-li na národní úrovni zasazeny do jednotného pojetí, které kombinuje opatření pro vzdělávání, profesní přípravu a zaměstnanost*“.

Systémy učňovství by se měly řídit principy uvedenými v Evropském rámci kvality pro učňovství:

- Ustavit vhodný zákonný rámec, ve kterém by byly odpovědnosti, práva a povinnosti každé ze zapojených stran jasně formulované a vymahatelné.
- Podporovat národní partnerství se sociálními partnery při navrhování, zavádění a řízení systémů učňovství spolu s dalšími relevantními zainteresovanými stranami a tam, kde je to vhodné, s prostředkujícími orgány (obchodními, průmyslovými a řemeslnickými komorami, profesními a sektorovými organizacemi), poskytovateli vzdělávání a profesní přípravy, mládežnickými a studentskými organizacemi a místními, regionálními a národními úřady.
- Zajistit adekvátní integraci systémů učňovství do formálního systému vzdělávání a profesní přípravy prostřednictvím systému uznávaných kvalifikací a kompetencí, které mohou umožňovat přístup k vysokoškolskému a celoživotnímu vzdělávání.
- Zajistit, aby kvalifikace a kompetence získané v učňovství měly vysokou kvalitu s definovanými standardy pro výsledky učení a zajišťování kvality v souladu s doporučením o zavedení evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy⁴ a aby byl model učňovství uznán jako hodnotný učební nástroj, přenositelný přes hranice, otevírající cestu k postupu v národních rámcích kvalifikací a do vysoce kvalifikovaných zaměstnání.
- Kromě odborného vzdělávání specifického pro dané povolání vybavit učně i širšími, transversálními a přenositelnými kompetencemi, které jim pomohou přizpůsobovat se změnám.
- Zapojovat zaměstnavatele a úřady do financování systémů učňovství a zajišťovat adekvátní odměňování a sociální zabezpečení učňů a poskytovat odpovídající stimuly všem zúčastněným aktérům, hlavně malým a středním podnikům, za poskytování učebních míst.
- Zapojit velký počet sektorů a povolání i nových inovativních sektorů s vysokým potenciálem zaměstnanosti a brát v úvahu prognózy budoucích potřeb kvalifikací.

- Usnadnit účast znevýhodněným mladým lidem poskytováním kariérního poradenství, přípravného výcviku a jiné zacílené podpory.

- Podporovat systémy učňovství zvyšováním povědomí o nich u mladých lidí, jejich rodičů, poskytovatelů vzdělávání, zaměstnavatelů a veřejných služeb zaměstnanosti, prezentovat učňovství jako cestu vedoucí k dokonalosti, která otevírá možnosti dalšího vzdělávání i profesního rozvoje, včetně učňovství jako jedné z možností zavedení záruk pro mladé lidi⁵.

Paralelně s tím jako součást Evropského semestru, ročního cyklu poradenství v hospodářské politice, který byl ustaven v roce 2011, přijala Evropská rada řadu specifických doporučení o učňovství pro jednotlivé země. Např. v roce 2015 navrhla reformy pro zvýšení účasti v OVP a jeho relevance pro trh práce zlepšením dostupnosti učňovství (pro Estonsko) a pro odstranění nesouladu v kvalifikacích zvýšeným angažováním zaměstnavatelů v učňovství (pro Spojené království).

Německá vláda se angažuje ve formě multilaterální a bilaterální *učňovské* diplomacie. Německo, Španělsko, Řecko, Portugalsko, Itálie, Slovensko a Lotyšsko ve spojení s Evropskou komisí podepsaly „Berlínské memorandum“, které zahrnuje konkrétní opatření pro zavedení systému odborného vzdělávání založeného na německém modelu duální profesní přípravy. Pro počáteční fázi se zúčastněné země dohodly na zahájení série výměn a studijních pobytů, založení regionálních sítí profesní přípravy, ustavení konzultačních projektů, financovaných především německou vládou. Kromě Německa se v produkování řady nástrojů pro zavedení principů duální přípravy angažuje i Rakousko, Švýcarsko, Lucembursko a Dánsko. Jako součást tohoto procesu zahájil Německý odborový svaz (*Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB*) projekt *Unions4VET* spolu se svými partnery v Portugalsku, Itálii, Řecku, Slovensku a Lotyšsku za účelem posílení spolupráce odborových svazů v oblasti OVP a zejména učňovství.

Ustavení Evropské aliance pro učňovství

Členské státy se zavázaly popsat zamýšlené akce pro zvýšení nabídky, kvality a atraktivity učňovství a provést reformy systému OVP ve spolupráci se sociálními partnery a dalšími zainteresovanými stranami. Toho by se mělo dosáhnout zavedením učňovství či zlepšením existujících systémů v souladu s řídicími principy, tak, aby se zvýšil počet, kvalita a atraktivnost systémů učňovství. Závazek podepsaly členské státy EU kromě Portugalska a Spojeného království. Připojila se Albánie, Černá Hora, Norsko, Švýcarsko a Turecko.

Více než sto zainteresovaných stran odpovědělo na pozvání a zavázalo se podporovat cíle aliance. To je

zajímavý první krok, který však nezachycuje představivost tisíců a tisíců zaměstnavatelů, odborových svazů, poskytovatelů profesní přípravy, profesních komor a regionálních úřadů zapojených v každodenním rozvíjení a zavádění strategií učnovství.

Pět skupin evropských sociálních partnerů podepsalo společné prohlášení – Evropská federace pracovníků ve stavebnictví a tesařství (*European Federation of Building and Woodworkers – EFBWW*) a Evropská federace stavebního průmyslu (*European Construction Industry Federation – FIEC*); Evropský výbor odborových svazů pro vzdělávání (*European Trade Union Committee for Education – ETUCE*) a Evropská federace zaměstnavatelů ve vzdělávání (*European Federation of Educational Employers – EFEE*); Evropská federace odborových svazů v potravinářství, zemědělství a turismu (*European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT*) a Jídlo-pití-Evropa (*FoodDrinkEurope*); Hotely, restaurace kavárny (*Hotels, Restaurants, Cafés – HOTREC*); Evropský odborový svaz pracovníků (*European services workers union – UNI Europa*) a Odborový svaz pracovníků v obchodě (*EuroCommerce*). Závazek podepsalo také několik organizací zaměstnavatelů, obchodních komor, odborových svazů a poskytovatelů profesní přípravy. K závazku se připojily i některé nadnárodní společnosti, např. AXA, BASF, BMW Group, Bosch Cisco Systems, Iberdrola, Nestlé, Repsol, Siemens a ScottishPower.

Některé závazky jsou prohlášením politické podpory. Některé se vztahují jen k učení založenému na práci, ne výslovně k učnovství. Některé obsahují konkrétní a měřitelné činnosti, zejména u německých firem, které již provozují rozsáhlé systémy učnovství ve vlastní zemi. Např. firma BASF, která zaměstnává v Německu 2892 učňů, poskytne duální profesní přípravu 20 španělským učňům starším 18 let ve Španělsku a v Německu a úspěšným absolventům nabídne místo ve svém závodě v Ludwigshafenu. Firma Bosch, která hodlá v roce 2016 přijmout 1600 učňů, se zavázala přijmout 100 mladých lidí z jižní Evropy (Itálie, Portugalska a Španělska). Polovinu z nich bude připravovat v podnicích Bosch v jejich vlastních zemích, druhou polovinu v podnicích v Bavorsku a Bádensku-Württembersku.

Nestlé plánuje v průběhu tří let zvýšit počet učebních míst o 50 % na 10 000. V listopadu 2015 byla v rámci Evropského paktu pro mládež zahájena iniciativa, která má do dvou let vytvořit 10 000 partnerství mezi podnikáním a vzděláváním, tzn. alespoň 100 000 učebních míst, praxí nebo prvních zaměstnání.

Evropská konfederace odborových svazů vydala studii K evropskému rámci kvality pro učnovství a učení

na pracovišti (*Towards a European Quality Framework for Apprenticeships and Work-based Learning*)⁷.

Další kroky

Zbývá ještě hodně práce na rozvíjení Evropské aliance pro učnovství a na rozšiřování přípravy učňů v Evropě. Většina odborářů, kteří byli konzultováni při přípravě této studie, o existenci aliance nevěděli. Je třeba ukázat její význam pro vytváření programů učnovství a snižování míry nezaměstnanosti mládeže.

Druhým krokem by měly být specifické programy pro mobilitu učňů, podobné těm, které již fungují u vysokoškolských studentů. Jacques Delors Institute⁸ založil nový program *Erasmus Pro*, zaměřený speciálně na učně. Program umožní do roku 2020 milionu evropských učňů získat profesní kvalifikaci nebo částečnou profesní kvalifikaci v jiné evropské zemi.

Je třeba vysvětlit obecné chápání termínu „učnovství“. Tento termín není synonymem pro „učení na pracovišti“, ale je jen jednou ze tří forem učení na pracovišti, další dvě jsou:

- učení na pracovišti jako školní OVP, které obsahuje období profesní přípravy na pracovišti v podnicích;
- učení na pracovišti integrované do školního programu prostřednictvím laboratoří, dílen, kuchyní, restaurací, juniorských nebo cvičných podniků, simulovaných nebo reálných obchodních/průmyslových projektových zadání.

Cedefop definuje učnovství jako systematickou, dlouhodobou profesní přípravu střídající období na pracovišti a ve vzdělávací odborné instituci. Učeň je smluvně spojen se zaměstnavatelem a dostává odměnu (mzdu/kapesné). Zaměstnavatel odpovídá za poskytnutí přípravy vedoucí ke specifickému povolání. **AK**

¹ *Helsinské komuniké*

<http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2007/Zp0701p1a.pdf>

² *Bordeauxské komuniké*

<http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2009/Zp0901p1a.pdf>

³ *Evropská aliance pro učnovství*

<http://www.nuv.cz/uploads/Periodika/ZPRAVODAJ/2013/Zp1308a.pdf>

⁴ *Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. června 2009 o zavedení Evropského referenčního rámce pro zajišťování kvality v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.*

Úř. věst., 2009, C 155, s. 1–10.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32009H0708\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=celex:32009H0708(01))

⁵ *Doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi.* Úř. věst., 2013, C 120, s. 1–6.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32013H0426\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32013H0426(01))

⁶ *Evropský pakt pro mládež*

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009G1219\(01\)&from=CS](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/cs/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009G1219(01)&from=CS)
<http://enterprise2020summit.org/>

⁷ <https://www.etuc.org/issue/education-and-training-lifelong-learning>

⁸ <http://www.delorsinstitute.eu/>

Pramen: A European Quality Framework for Apprenticeships. A European Trade Union Proposal. 90 p.

<https://www.etuc.org/publications/european-quality-framework-apprenticeships#.VytJo9KLTq5>

Sociální partneři z předchozího článku a jejich webové stránky

 <p>EFBWW je evropská průmyslová federace pro stavební průmysl, průmysl stavebních materiálů, dřevařský a nábytkářský průmysl a lesnický průmysl. Federace má 76 přidružených svazů v 34 zemích a reprezentuje celkem 2 miliony členů. EFBWW je členskou Evropské konfederace odborových svazů (ETUC), její ústředí je v Bruselu.</p> <p>http://www.efbww.org</p>	 <p>FIEC mluví za evropský stavební průmysl. Prostřednictvím FIEC 29 národních členských federací v 26 evropských zemích (23 EU & EFTA a Turecko) zastupuje bez diskriminace stavební podniky:</p> <ul style="list-style-type: none"> všech velikostí (jednotlivé řemeslníky, MSP, velké mezinárodní firmy), všech specializací stavebnictví, angažuje se ve všech druzích pracovních metod. <p>http://www.fiec.eu</p>
 <p>ETUCE je sociálním partnerem učitelů na evropské úrovni a hájí zájmy učitelů v Evropské komisi. Byl založen v roce 1977 a zastupuje 131 učitelských svazů v 48 zemích, tj. celkem 11 milionů členů.</p> <p>http://www.csee-etuce.org</p>	 <p>EFEE byla založena v roce 2009. Nyní reprezentuje 24 zaměstnavatelských organizací z 16 zemí EU/EFTA: Belgie, Bulharska, Kypru, Dánska, Finska, Maďarska, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Malty, Nizozemska, Norsko, Portugalsko, Slovensko, Švédsko a UK.</p> <p>http://www.educationemployers.eu</p>
 <p>EFFAT vznikla v roce 2000 fúzí dvou předcházejících federací. Reprezentuje 120 národních odborových svazů z 35 zemí. Hájí zájmy více než 22 milionů před evropskými institucemi, průmyslovými federacemi a podnikovým managementem.</p> <p>http://www.fffat.org</p>	 <p>FoodDrinkEurope funguje na základě vědeckého výzkumu, managementu dat a efektivní komunikace, pracuje s regulačními rámci, aby se zajistilo, že veškeré problémy týkající se jídla a pití jsou řešeny holistickým způsobem. Organizace podporuje zájmy svých členů v oblasti bezpečnosti potravin, výživy a zdraví, důvěry zákazníků, konkurenceschopnosti a ekologické udržitelnosti.</p> <p>http://www.fooddrinkeurope.eu</p>
 <p>HOTREC je zastřešující asociace národních odborových asociací reprezentujících hotely, restaurace, kavárny a podobná zařízení v Evropě. HOTREC proto jedná jako zástupce sektoru pohostinství ve vztahu k institucím EU. HOTREC je ustanoven podle belgického práva jako nezisková asociace. HOTREC má tyto hlavní úkoly:</p> <ul style="list-style-type: none"> prosazovat a obhajovat zájmy sektoru pohostinství v institucích EU; posilovat spolupráci mezi národními sdruženími v oblasti pohostinství. <p>http://www.hotrec.eu</p>	 <p>UNI Europa je evropská federace odborových svazů pro 7 milionů pracovníků ve službách. Ústředí má v Bruselu a reprezentuje 272 národních odborových svazů v 50 zemích v těchto oblastech: obchod, bankovníctví, pojišťovnictví a centrální banky, hazardní hry, grafická a balicí technika, kadeřnictví a kosmetika, informační a komunikační služby, média, zábavní průmysl a umění, poštovní služby a logistika, soukromá péče a sociální pojištění, průmyslové čištění a soukromé bezpečnostní služby, sport a volný čas, odborníci/manažeři a dočasní agenturní pracovníci.</p> <p>http://www.uni-europa.org</p>
 <p>EuroCommerce je hlasem 6 milionů maloobchodních, velkoobchodních a jiných obchodních společností. Členy EuroCommerce jsou národní obchodní federace z 31 zemí, 27 předních obchodních společností a další federace z oborů. Zaměstnanci poskytují rady a podporu například v oblastech práva spotřebitelů, elektronického obchodování, logistiky, jednotného trhu, životního prostředí, podnikání a MSP, výživy a potravin, platebních systémů, dodavatelských řetězců.</p> <p>www.eurocommerce.eu</p>	 <p>ETUC usiluje o to, aby EU nebylo jen jednotným trhem pro zboží a služby, ale i <i>Sociální Evropou</i>, kde zlepšování prosperity pracovníků a jejich rodin je stejně důležitou prioritou. Věří, že tato sociální dimenze, obsahující principy demokracie, sociální spravedlnosti a lidských práv, by měla být příkladem pro jiné země. Evropský sociální model (před vypuknutím krize) pomohl Evropě stát se prosperujícím, konkurenceschopným regionem s vysokým životním standardem.</p> <p>https://www.etuc.org</p>

Vytváření národního systému odborného vzdělávání a přípravy v Austrálii



Národní středisko pro výzkum odborného vzdělávání (NCVER) vypracovalo zprávu, která se zabývá vývojem a reformami odborného vzdělávání a přípravy od roku 1992 do poloviny roku 2015. Zpráva pojednává o důvodech zavedení nového národního či celostátního systému, o jeho cílech a klíčových prvcích. Přitom zkoumá jeden ze základů tohoto systému – dynamické napětí mezi konzistencí a flexibilitou.

Kontext

V roce 1992 všech devět australských vlád a správ (Austrálie, hlavního města Canberra a sedmi států – teritorií) přijalo významné rozhodnutí o odborném vzdělávání a přípravě (OVP). Dohodly se na vytvoření národního koordinovaného systému. V té době OVP v Austrálii zahrnovalo v podstatě osm systémů veřejných středních škol pro odborné a další vzdělávání (*Technical and Further Education College – TAFE*), provozovaných různými státními a teritoriálními správami. Ke změně vedlo zjištění, že jednodušší přístup k OVP pomůže Austrálii k lepší konkurenceschopnosti v globální ekonomice. Také se potvrdila potřeba pro financování OVP spojit zdroje australského svazu, vlád a správ států a teritorií.

V nejnovější národní dohodě o OVP, podepsané Radou australských vlád (*Council of Australian Governments – COAG*) v dubnu 2012 a známé jako *National Partnership Agreement on Skills Reform (NPASR)* na léta 2012/13 – 2016/17, bylo jednou z iniciativ zavedení národního minimálního oprávnění k profesní přípravě do roku 2015. Toto oprávnění se zaměřuje na vytvoření přístupnějšího a spravedlivějšího systému profesní přípravy, zajišťujícího, aby měli všichni Australané v produktivním věku přístup ke státem subvencovanému místu profesní přípravy až do prvního certifikátu III. úrovně kvalifikace. Žáci by měli mít možnost vybrat si jakoukoliv registrovanou vzdělávací organizaci (*registered training organisation – RTO*) z těch, které mají oprávnění k poskytování profesní přípravy. Zavedení národního oprávnění k poskytování profesní přípravy je jednou z jurisdikčních flexibilních reforem. Jak státy a teritoria dosud využívaly toto oprávnění, je mapováno v jurisdikčních přístupech k oprávnění žáků k profesní přípravě a v názorech expertů na konzistenci a flexibilitu v rámci systému.

Účel, cíle a klíčové prvky systému

Autoři konzultovali různé národní dohody a strategie pro OVP vytvořené od roku 1992 po zavedení národního systému profesní přípravy a dospěli k následujícím stanoviskům, která pomáhají objasnit jejich účel, cíle a klíčové prvky.

Účel

Úkolem národního systému OVP od roku 1992 je odpovídat na průmyslové, individuální a společenské potřeby v rámci celonárodně dohodnutého systému, aby bylo dosaženo přenositelnosti kvalifikací OVP v celonárodní mobilitě pracovních sil. Konečným cílem je dosáhnout měřitelného zlepšení v národních rezervách pracovních kvalifikací a v zaměstnanosti absolventů OVP.

Cíle

Cíle systému se zaměřují na jeho fungování a jsou používány jako kritérium výkonu různých národních reformních iniciativ. Jsou to:

- reagování na potřeby průmyslu, jednotlivců a obce tak, aby byly využity získané kvalifikace OVP;
- spravedlnost v přístupu a účasti pro jednotlivce;
- kvalita v poskytování profesní přípravy a ve výsledcích učení;
- efektivita a hodnota pro veřejnost – státem financované OVP má mít rozumnou cenu a má se zaměřovat na oblasti kvalifikací, které podporují získání zaměstnání, což nemůže fungovat v případě, že je to ponecháno výhradně na podnicích a jednotlivcích;
- finanční udržitelnost – financováním systému OVP sdílenými příspěvky od státu (veřejné hodnoty), podniků (soukromé hodnoty) a jednotlivců (soukromé hodnoty)
- transparentnost umožňuje lepší chápání systému OVP mezi klienty, kteří se v něm tak mohou lépe orientovat a dělat informovaná rozhodnutí a volby.

Klíčové prvky

V národním systému OVP jsou konstantní dva strategické prvky:

- Národní standardy pro produkty a poskytovatele OVP usilují o zajištění větší míry konzistence ve výsledcích profesní přípravy v zajišťování kvality registrovaných poskytovatelů profesní přípravy, kteří dodávají výsledky. Hlavním impulzem pro tyto standardy je národní přenositelnost výsledků učení.
- Rozvoj národního trhu profesní přípravy má umožnit státní financování plného rozsahu registrovaných organizací profesní přípravy, veřejných i soukromých, aby se stimulovalo efektivní přidělování veřejných prostředků na profesní přípravu. Dominantním hnacím motorem v modelu trhu profesní přípravy je flexibilita, aby se zaručilo, že veřejné financování dosáhne správného poměru a kvality kvalifikací pro plnění potřeb národního, regionálního a lokálního průmyslu a zároveň pomůže absolventům najít zaměstnání nebo přejít do dalšího vzdělávání. Z toho bude vyplývat různá „kalibrace“ oprávnění v celé zemi.

Závěr

Australský integrovaný model standardů národních kvalifikací a národního rámce pro udělování kvalifikací je hlavní silnou stránkou systému OVP. Různíci se reformy nevedly ovšem pouze k úspěchům. Úspěch je evidentní tam, kde žáci začínají a ukončují profesní přípravu s kvalitními poskytovateli, jejich příprava je

účinná a efektivní, takže dosáhnou větší hodnoty z veřejných prostředků. Na druhé straně záměr může být příliš ambiciózní, takže profesní příprava nedosáhne požadovaných cílů v důsledku neadekvátního pochopení potřeb trhu nebo existujícího trhu s placenými službami, který efektivně nezvládá důsledky změn. Tyto faktory jsou náročnější, pokud je veřejné financování limitováno. To vyvolává nutnost použít místo něj systém řízený poptávkou. Závažné je to, že různé modely použité na realizaci nároku žáků na profesní přípravu kolidují s reformami, které vyžadují, aby veřejní poskytovatelé fungovali v prostředí větší konkurence, a to způsobuje další problémy.

Odpovědnost za místní, regionální a národní potřeby nabídky a poptávky po kvalifikacích OVP i za rovnost přístupu k oprávnění vyžaduje metody a způsoby rozdělování, které jsou dostačující a flexibilní. Větší národní koherence v oprávnění žáků lze dosáhnout, pokud budou rozvíjeny celonárodně konzistentní principy určující oprávněnost pro subvence a půjčky, projekt pomocného trhu a poskytování spotřebitelských informací.

AK

Pramen:

Bowman, Kaye and McKenna, Suzy. *The development of Australia's national training system: a dynamic tension between consistency and flexibility*. Adelaide : NCVER, 2016. 55 p. ISBN 978 1 925173 43 7 <http://www.ncver.edu.au>

Umělecká řemesla – magické a fascinující sklo



Článek je ze seriálu o uměleckých řemeslech v časopise *L'enseignement technique*. Sklo je fascinující materiál, který se rodí prostřednictvím alchymie spojující písek, sodu a vápno. Za běžné teploty je sklo tvrdé, ale jak se jeho teplota zvyšuje, stává se poddajným a tekutým. Sklo, umění ohně a tavby, vyžaduje velkou přesnost v odměřování a vypalování. Sklářská řemesla lze vykonávat za tepla i za studena podle způsobu zpracování.

tí se postupy výroby zdokonalovaly a daly vzniknout průhlednému sklu i sklu rozmanitých barev.

Základní suroviny pro výrobu skla jsou křemen, soda a vápno. Do směsi zahřáté na 1500 °C se přidávají oxidy kovů, pigmenty, tavidla... Existuje tolik chemických vzorců, co různých druhů skla: olovnaté sklo (například křišťálové sklo), křehké sodnovápenaté sklo (okenní sklo), tvrdé boritokřemičité sklo, pyrex, velmi tvrdé křemenné sklo (halogenové žárovky).

Z historie

Sklo, magický, záhadný a úžasný materiál, bylo objeveno v Mezopotámii v 5. tisíciletí před Kristem. Požáry kapradin, které obsahují potaš, možná na písku (křemen) zanechaly skelné stopy, první stopy skla.

Předměty ze skla byly zpočátku opálové a nazelenalé (barvu způsobovala přítomnost oxidů kovů v písku), v průběhu stale-

První skleněné předměty se tvarovaly a foukaly ústy pomocí dlouhých kovových píšťal, byly to užité předměty nebo šperky. Mozaikové okno nazývané vitraj (z francouzského *vitrail*) se objevilo ve 4. století po Kr. v Orientu a ve středověku zažívalo velký rozmach od 12. století ve Francii. První mozaiková okna byla tvořena skly foukanými ústy (do tvaru disku, poté do tvaru válce, který se rozstříhne a rozprostře jako list) a nakonec zasazenými do olova.

Mezi 15. a 20. stoletím se rozvíjely dílny zdobeného skla, drahocenných předmětů a dekorací stolů, například v Benátkách a Čechách. Ve Francii je známá škola Gallého a Tiffanyho z Nancy. Na počátku 19. století se objevilo první průmyslové sklo: roztavené sklo se lilo do cínové lázně, jiný typ skla se zase získával tažením.

V dnešní době byl znovu objeven postup výroby skleněných dlaždic, kusů skla silných jako cihly, které se řezají a skládají do betonu při tvorbě skleněných zdí.

Objevme sklářská řemesla, která vyrábějí vitraje, se sklárnou *Verrerie de Saint-Just*

Sklárna Saint-Just ze skupiny Saint-Gobain se specializuje na výrobu skla určeného všem ateliérům a umělcům, kteří buď vytvářejí nové vitraje, nebo nahrazují staré. Sklárna Saint-Just získala v roce 2007 označení EPV – „společnost živoucího dědictví“.

Generální ředitel společnosti, Jean François Outin, ve zkratce představil její odbornost:

Ve sklárně Saint-Just, která vznikla v roce 1826 a téměř po dvě století dodává velká jména sklářského umění, jsme si uchovali veškerou uměleckou náročnost, umění práce s barvami, zručnost sklářů-foukačů. To je srdce našeho řemesla a našeho savoir-faire, v průmyslu ojedinělého. Přidali jsme k tomu organizaci, postupy, neustálé zlepšování, které garantují optimální a neměnnou úroveň kvality bez výkyvů... Saint-Just je jediná francouzská sklárna, která vyrábí foukané sklo. Disponuje paletou o více než třech stech barvách. Foukači si tuto praxi předávají už více než 180 let. Toto „vysoké“ sklářství dnes umožňuje restaurovat historické dědictví v celém světě...

Řemesla výroby skla

Přípravář směsi

Směsi pro získání 300 barev, které obsahuje paleta Saint-Just, jsou připravovány podle instrukcí inženýra chemika:

- základní přísady: vápno, soda, písek, živec,
- oxidy kovů pro obarvení skelné hmoty: nikl (hnědá), kobalt (modrá), měď nebo chlorid zlatitý (rubínově červená), síran chromu, černá měď (zelená).

Odstíny se liší v závislosti na dávkování.

Taví se v pecích při teplotě 1350 °C.

Sběrač

Ohřeje konec píšťaly pro odebrání roztavené hmoty ve čtyřech etapách. Tak získá skleněnou kouli, které se říká kerbl.

Foukač

Má několik minut na to, aby dal sklu tvar předtím, než se zchladí. Rozprostíráním a vyrovnáváním, to znamená tažením za stálého foukání, získá skleněný válec. Na konci úkonu se válec oddělí od píšťaly. Je to velice odborné řemeslo, které vyžaduje velkou zručnost.

Spolupráce s umělci

Mnozí pátrali po důvodu, který přivedl význačné umělce k volbě skla ze Saint-Just, když chtěli učinit světlo součástí uměleckého díla – vitraje. Odpovědi nebyly jednotné.

Chagall našel ve sklárně Saint-Just schopnost vymyslet barvy nikdy předtím nezískané a vytvořit plátované sklo.

Matisse objevil čistotu a věrnost modré barvy, která se stala *matissou* modrou.

Fernand Léger vnesl do sklářství dynamičnost těles.

Auguste Labouret zahájil revoluci, kterou umožnily skleněné dlaždice poskládané v mozaice do betonu.

Frédérique Orvan začal snoubit sklo a nerez.

Foujita hledal emoce v tmavých odstínech.

Sklárna spolupracuje také s Ateliérem Simon Marq, nejstarším ateliérem na výrobu vitrají ve Francii (od roku 1640), který se nachází v Remeši. Ateliér spolupracoval se Chagallem, jak dosvědčuje Charles Marq: *Pro Chagalla jsem nechal vyrobit zlatištní skla. Nějaká plátovaná skla existovala i před Chagallem, ale pro Chagalla byla všechna plátovaná. Rozšířili jsme to na celou škálu. Kvůli Chagallovi sklárna provedla výzkum.*

Význačná díla

Matisse: kaple du Rosaire de Vence: vitraje nechávají pronikat světlo o 3 barvách: žlutá, světlo slunce, zelená, barva přírody, a modrá barva středomořského nebe.

Foujita: dílovedoucí a autor dekorací kaple Notre-Dame de la Paix v Remeši. Tvorba skláře Charlese Marqa.

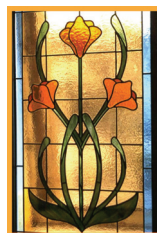
Chagall: vitraje míru – budova Organizace spojených národů v New Yorku, Institut umění v Chicagu, synagoga v Jeruzalémě (tvorba 12 vitrají na téma 12 izraelských kmenů), katedrály v Métách a v Remeši.

Restaurovátké práce

Zámek v Lunéville: nahrazení vitráží po požáru s důrazem na respektování vlastností původního průsvitného skla. Ateliér bratří Perraultů.

Zámek ve Versailles: práce, které popisuje Frédéric Didier, hlavní architekt historických památek:

Za vichřice v roce 1999 utrpěly okenní rámy vedoucí na zahradu značnou újmu, a tak jsme se rozhodli spustit rozsáhlé restaurovátké práce na celém objektu, tedy 414 okenních otvorech, což představuje přibližně 15 000 dílů vitráží. Byly to práce značného rozsahu, během kterých jsme chtěli skloubit moderní požadavky na bezpečnost a těsnost i zachovat starodávný ráz. A právě tehdy přišly vitráže ze Saint-Just vhod. Ve sklářských celcích či tradičních dílech jsme našli přesně ten starobylý ráz foukaných vitráží, který poskytuje bohatství odlesků, jimž není rovno, jak venku, když slunce hraje na fasádě, to je úžasné, tak zároveň vevnitř, když slunce hraje na předmětech a nábytku.



Vitrail, [z franc.], dekorativní skleněná plocha ve tvaru okna, zástěny nebo architektonické výplně, sestavená jako mozaika z barevných skleněných plošek, z malovaného skla nebo ze skla reliéfně tvarovaného. Tyto skleněné části pojí olověné pásky (zejm. ve středověku), konstrukce z betonu nebo z umělých hmot. Příruční slovník naučný. Academia 1967.

Nyní se používá počestnější termín **vitraj**.

Slovo **vitraj** označuje jakoukoliv zasklenou plochu bez uměleckých ambicí.

Řemeslo	Charakter práce	Zaměstnání a uplatnění	Vzdělání
Dekoratér skla	Provádí činnosti z oblasti opracovávání a dekorování. Rytí, broušení, zlacení, stříbření, emailování, síťotisk...	Uplatňuje se v návrhářské dílně, kde se navrhuje dekor užitý v průmyslu, i v řemeslné dílně, kde se vytvářejí unikátní kusy, v dekoračních dílnách sklářských podniků. Odhaduje se, že existuje 440 řemeslných podniků, které provádějí dekoraci skla, ve všech odvětvích dohromady (výroba zrcadel, ruční sklářství atd.). Využití skla v architektuře, zejména v interiérech, čím dál více zajímá návrháře pro svou trvalost, průhlednost, zachycení světla a množství dekorativních efektů. A tak je architektonické dekorování odvětvím, které nabízí mladým dekorátorům perspektivu.	Úroveň V CAP umění a techniky skla, volba dekoratér skla, 2 roky. Úroveň IV BMA umění a techniky skla, 2 roky. Úroveň III DMA architektonické dekorace, volba umění skla a křišťálového skla, 2 roky. Vzdělání vyšší úrovně „Návrhář-tvůrce skla“ poskytuje Cerfav – viz níže. Diplom <i>Compagnon verrier européen</i> (Evropský sklářský tovaryš) v Cerfav, 2 roky.
Mistr sklář – vitrajista	Skládá sklo dodané sklárnou, aby vytvořil „průsvitný a barevný obraz“. Může se ujmout návrhu a provedení civilních i sakrálních výtvořů, pracovat s uznávaným malířem, jehož dílo ztvárňuje, anebo provádět konzervaci – restaurování vitrají.	Francie, země katedrál, má největší rozlohu vitrají ve světě, a to 90 000 m ² . Toto dědictví dělá činnost výroby, konzervace a restaurování vitrají důležitou. Výroba představuje podle dílen zhruba 20 % z počtu obchodů. Aktuálně odvětví reprezentuje soupis čítající přibližně 450 podniků.	Úroveň V CAP umění a techniky skla, volba vitrajista, 2 roky. Úroveň IV BMA sklář dekoratér, 2 roky. Úroveň III DMA architektonické dekorace, volba oblast syntetických materiálů, volba průhlednost. Úroveň I Magisterský obor konzervace kulturních statků. Certifikáty profesní kvalifikace (CQP) vitraj.
Umělecký výrobce zrcadel	Je specialistou na řezání plochých upravených skel. Pomocí odrazné vrstvy chráněně lakem vytváří zrcadla. Vyrábí také vitríny, okna... sklo je nařezáno kotoučem a formováno úběrem materiálu, broušením a leštěním.	Ploché sklo nachází širokou škálu využití v dekorování. Činnosti jsou geograficky roztržštěné. Pikardie, Lotrinsko, Rhône-Alpes a Île de France jsou první čtyři regiony s tímto odvětvím. Profesi výrobce zrcadel je možné vykonávat jako dělník nebo jako řemeslník.	Úroveň V CAP umění a techniky skla, volba dekoratér skla, 2 roky. Úroveň IV BMA umění a techniky skla, 2 roky. Úroveň III DMA architektonické dekorace, volba umění skla a křišťálového skla, 2 roky. Existuje také vzdělávání v rámci stavebnictví.
Brusič a rytec křišťálového skla Označení <i>křišťálové</i> vyžaduje přítomnost nejméně 24 % oxidu olovnatého ve složení skla. Čím je index olova vyšší, tím je křišťál čistší.	Vytváří motivy lineární, geometrické, ploché boky, fazety, zkosení... Brázdí sklo bruskami o různých profilech, aby získal dekor nebo vytvořil nový tvar. Rytec křišťálového skla dodává materiálu výjimečně zdobení: velice přesné vzory, drobné a rafinované detaily. Existuje několik způsobů rytí: přímé rytí kotoučem a hrotem, nepřímé rytí kyselinou a proudem písku.	Může pracovat ve sklářském podniku na výrobu křišťálového skla, v řemeslné dílně nebo jako samostatně výdělečně činný, v oblastech stolování, dekorování, parfumerie i bižuterie. V současné době méně než desítka skláren na výrobu křišťálu vyrábí špičkové produkty, z toho velká část pro mezinárodní trhy (Střední východ, Rusko, USA). Orientuje se především na klientelu dekoratérů, obchodníků se starožitnostmi, butiků..., která vyhledává značkové produkty. „Mistři řemesla“ pracují ve velkých luxusních sklárnách na výrobu křišťálu (Baccarat, Lalique, Saint-Louis...). Velké francouzské sklárny na výrobu křišťálu drží rekord v počtu <i>Meilleurs Ouvriers de France</i> (Nejlepších francouzských dělníků) mezi svými zaměstnanci.	Úroveň V CAP umění a techniky skla, volba brusič-rytec, 2 roky. Úroveň IV BMA umění a techniky skla, 2 roky. Úroveň III DMA architektonické dekorace, volba umění skla a křišťálového skla, 2 roky. Vzdělání vyšší úrovně „Návrhář-tvůrce skla“ poskytované Cerfav. V rámci dalšího vzdělávání existují krátkodobé vzdělávací akce bez udělení diplomu. Cerfav.fr <i>Centre Européen de Recherches et de Formation aux Arts Verriers</i> (Evropské středisko výzkumu a profesní přípravy ve sklářských řemeslech)
Konzervátor a restaurátor děl ze skla a křišťálového skla	Respektuje autenticitu děl, omezuje poškození a zaplňuje mezery reverzibilními přípravky, jako jsou neviditelná lepidla. Bere v úvahu prostředí a nestálost, která je způsobena procesem výroby.	Většinou vykovává svou profesi jako nezávislý pracovník (řemeslník nebo svobodné povolání). Může pracovat sám nebo se sdružovat, aby mohl reagovat na veřejné zakázky. Zákazníci jsou součástí veřejného sektoru (francouzská muzea, historické památky, územní společenství) nebo soukromého sektoru (obchodníci se starožitnostmi, galerie, soukromé osoby...). Počet nezávislých profesionálů v oblasti konzervace-restaurace je odhadován přibližně na 900 osob.	Úroveň II Bakalářský obor Ochrana kulturních statků. Úroveň I Magisterský obor Konzervace a restaurace kulturních statků. DNSEP tvůrce návrhář plastického vyjádření, volba Umění, zaměření Konzervace-restaurace kulturních statků – magisterský stupeň (Vysoká škola umění v Avignonu). Diplom restaurátora kulturního dědictví – magisterský stupeň (Národní institut kulturního dědictví – Oddělení restaurátorů – La-Plaine-St-Denis), 5 let práce na sbírkách spadajících do odpovědnosti francouzských muzeí, je třeba vlastnit diplom potvrzující minimálně 4 roky studia.

Přeložila Aneta Stehlíková

Pramen: *Métiers d'art. Le verre, magique et fascinant. L'enseignement technique, 2016, no. 248, p. 36–39.*

Politika OVP zaměřená na předčasné odchody ze vzdělávání a profesní přípravy



Stručná zpráva Cedefopu se zaměřuje na přechody od projektů a místních iniciativ k národním programům a politice.

V roce 2014 klesla míra předčasných odchodů ze vzdělávání a profesní přípravy v EU tak, že byla jen o jeden procentní bod nad stanoveným cílem Evropy 2020, kterým je méně než 10 %. Za

tento povzbudivý trend zčásti vděčíme množství projektů a iniciativ, které v Evropě v posledních 30 letech podporovaly mladé lidi ohrožené předčasným odchodem ze vzdělávání. Mnohé z těchto iniciativ však nezbudily pozornost nebo nenašly trh mimo své lokální působení, i když byly úspěšné. Co zabránilo politickým činitelům a lidem z praxe v jiných místech převzít jejich výhody? Jak přenést úspěšné praktické zkušenosti, aby fungovaly i v jiném uspořádání?

Cedefop hledá podmínky pro úspěšné zapojení hlavních projektů a iniciativ do regionálních/národních programů a pro vzájemné učení v této politice mezi zeměmi. V připravované studii Úloha OVP ve snižování počtu předčasných odchodů ze vzdělávání a profesní přípravy (*The role of VET in reducing early leaving from education and training*) Cedefop analyzoval množství iniciativ a postupů, které se ukázaly jako efektivní ve zmírnění nebo eliminování rizikových faktorů předčasných odchodů a v identifikaci jejich společných základních rysů.

Přetrvávající úkol – získat přesvědčivé evaluace

Evaluace efektivnosti politiky zaměřující se na předčasné odchody z OVP jsou v Evropě vzácné. Jsou-li prováděny, omezují se často jen na částečné pochopení toho, zda a proč daná politika funguje a jaký prospěch z ní jednotliví žáci mají.

Cedefop mapuje více než 300 různých iniciativ prováděných v 36 evropských zemích. Jen o 44 z nich jsou k dispozici důkazy, že jsou úspěšné. Některé nejsou evaluovány, jsou však podloženy monitorovacími údaji, které poskytují některé klíčové informace, např. počet účastníků a v lepším případě jejich dráhy.

Evaluace celé řady indikátorů ukazujících celkový vliv politiky na udržování a zvyšování kvalifikací, které mohou sloužit k informování politických činitelů, jsou spíše výjimkou než pravidlem. Je třeba podporovat evaluační kulturu a vybudovat kapacitu umožňující politické vzdělávání.

Podmínky pro politické vzdělávání a hlavní opatření proti předčasným odchodům

Cedefop identifikoval pět klíčových podmínek v opatřeních a politice, která se ukázala jako úspěšná. O politických zjištěních spojených s každým z nich (zdůrazněných zeleně níže) se diskutovalo se zástupci členských států.

Vedení a angažovanost v průběhu doby

Vysoká míra angažovanosti politických činitelů je klíčová pro zajišťování udržitelnosti dobré praxe v průběhu doby. Všechny úspěšné příklady analyzované Cedefopem jsou charakterizovány důkladnou evaluací existujících opatření a promptním přijetím jejich inovativních rysů, následným zpracováním ve větším měřítku a finanční a politickou podporou v průběhu doby.

- Lucemburské ministerstvo školství v roce 1984 zahájilo lokální činnost spojenou s programem pro mládež jako pilotní projekt a v roce 1988 ji rozšířilo na celou zemi. Rozsáhlá síť úřadů dnes poskytuje komplexní poradenství, profesní přípravu a personální podporu mladým lidem při vstupu na trh práce.

- Profesionálně orientovaný program (*Berufsorientierungsprogramm*) v Německu byl zahájen v roce 2008 jako pilotní projekt a do běžného vzdělávání byl zařazen po evaluaci v roce 2010. Od té doby se programu zúčastnilo 815 000 žáků a vytvořilo se partnerství s 3275 školami. Dnes je projekt součástí iniciativy Pedagogické řetězce (*Bildungsketten*), která provází mladistvé ze školy přes profesní přípravu do prvního zaměstnání.

- Ve Francii byla první škola druhé šance (*École de la 2e Chance – E2C*) otevřena v roce 1997 v Marseille jako součást pilotního projektu EU. Další průkopnické E2C brzy následovaly (v roce 2000 v Mulhouse, v roce 2002 v Champagne-Ardenne a Seine-Saint Denis). Dnes fungují školy druhé šance na 107 místech v 18 regionech Francie. Počet podporovaných mladých lidí se zvýšil z 1000 v roce 2003 na 15 000 v roce 2015.

Z toho vyplývá, že nějakou dobu trvá, než jsou lokální inovativní iniciativy evaluovány, rozšířeny a konečně přeměněny v rozsáhlé programy nebo politiku podporující mladé lidi v ohrožení. Dlouhodobá podpora zajišťuje odpovědnost vyučujících, kteří v místě působí, a umožňuje jim rozvíjet pracovní metody pomocí získaných zkušeností.

Důkazy faktorů úspěšnosti

Dostupnost důkazů o tom, co funguje, je klíčem k systematickému přístupu ke vzdělávacím postupům a k přenosu osvědčené praxe. Důkazy jsou klíčové pro informovanou politiku, stanovení finančních opatření a pomoc při budování nezbytných kapacit. Cedefop identifikoval některá úspěšná opatření, která spoléhají na komplexní monitorování a dokumentaci činností.

- Ve Francii byl jedním z problémů v boji proti předčasným odchodům ze vzdělávání určitý počet opatření, která sice místně koexistovala, byla však mezi nimi jen malá nebo žádná spojení. Řešením byl nový monitorovací systém předčasných odchodů, zahrnující regionální platformy odpovědné za sledování a podporování mladých lidí, kteří opustili všeobecné nebo odborné vzdělávání bez kvalifikace. Tyto platformy umožňují úřadům regionálně koordinovat opatření a také zajišťovat, aby se vzájemně doplňovala, nabízejí rovněž příležitosti k výměně zkušeností. Prokázalo se, že monitorovací činnosti hrají hlavní roli jak při zvyšování povědomí o problémech spojených s předčasnými odchody, tak při mobilizování všech aktérů.

Francouzský monitorovací systém se neomezuje jen na OVP, je to komplexní systém vyžadující spolupráci mezi ministerstvy a vzdělávacími institucemi a kompatibilní mechanismy shromažďování dat v celé zemi. Tento široký základ umožňuje zachytit data o předčasných odchodech z OVP, protože umožňuje politickým činitelům a lidem z praxe sledovat trajektorie žáků a pochopit, který druh vzdělávání nedokončili.

Činitelé změn

Jedná se o lidi, kteří mají schopnost zavádět lokální změny, ať u poskytovatelů vzdělávání a profesní přípravy, v nevládních organizacích, poradenských střediscích, nebo v jiných iniciativách.

- Koučové v rakouském koučovacím programu učňovství mohou být považováni za agenty změn (nejen že školí a vedou mladé lidi, ale také poskytují podporu podnikům), kteří se snaží udržet všechny učně ohrožené předčasným odchodem a aktivně se angažují v konfliktním rozhodování.
- Koordinátoři v rámci iniciativy Dánský retenční karavan (*Danish Retention caravan*), ustavené ministerstvem školství proto, aby přilákala a udržela mládež z etnických menšin v programech profesní přípravy, jednali jako agenti změny jak při vedení a koučování mladých lidí, tak při podporování poskytovatelů OVP, aby používali motivační pedagogiku. Význam těchto koordinátorů je ilustrován skutečností, že jejich funkce, ustavená jako součást projektu, který byl ukončen v roce 2012, od té doby stále pokračuje.

Společenství praxe

Podporování vzájemného učení (*peer learning*) a výměny úspěšné praxe mezi odborníky pomáhá skupině aktérů dosáhnout společného pochopení toho, co funguje, což je nezbytný předpoklad pro běžné používání nějakého projektu nebo opatření.

- Projekt *Expairs* ve francouzsky mluvícím společenství Belgie (2012–2014) pomohl 42 školám zaměřit vyučování na potřeby žáků a navrhnout opatření, která je motivovala. Školy byly rozděleny do tří tematických klastrů, v nichž byla sdílena, dokumentována a přenášena osvědčená praxe s pomocí projektových expertů.
- Poradci QuABB (*Qualifizierte Ausbildungsbegeleitung in Betrieb und Berufsbildung*) v Hesensku jsou povzbuzeni k tomu, aby si vyměňovali zkušenosti a spolupracovali se širokou řadou zainteresovaných stran prostřednictvím účasti na pravidelných regionálních a celostátních schůzích a workshopech. Projekt pomáhá zejména při výměně zkušeností mezi lidmi z praxe (poradci a učitelé poskytujícími poradenství), kteří se pravidelně setkávají na lokální a celostátní úrovni.

Autonomie podporovaná směnicemi a jinými nástroji

Jedním z problémů při přenášení osvědčené praxe je, jak uvést úspěšnou činnost do kontextu. Političtí činitelé proto dávají poskytovatelům vzdělávání a profesní přípravy a jiným zainteresovaným stranám (např. sociálním partnerům, obecním službám, službám zaměstnanosti, nevládním organizacím) volnost v rozvíjení vlastního přístupu založeného na existujících směnicích, metodách a radách. Na oplátku očekávají soulad se specifickými stanovenými požadavky zajišťujícími, že *nejlepší praxe* může být zachycena a může být k dispozici ostatním.

- Irská střediska *Youthreach* se musí řídit rámcem kvality vytvořeným speciálně pro tento druh opatření.
- Estonská poradenská střediska *Pathfinder* se řídí směnicemi, indikátory a ročními cíli stanovenými ministerstvem školství. V tomto celkovém rámci jsou do značné míry autonomní.
- V Dánsku byla střediska poradenství pro mládež nedávno reformována s větším důrazem na zajišťování kvality práce. Pracují samostatně, musí však zveřejňovat cíle, metody, plánované činnosti a očekávané výsledky na webových stránkách. Ministerstvo školství vydalo příručku, která jim pomůže vytvořit systém zajišťování kvality.
- Francouzské školy druhé šance musí po relevantním auditu přijmout chartu základních principů řídicích jejich práci. Charta definuje klíčové charakteristiky škol druhé šance (podpora od lokálních/regionálních úřadů, cíle sociální inkluze, spolupráce s podniky, za-

měření na kvalifikace). Soulad s chartou je nezbytný pro udělení značky kvality.

Politické vzdělávání v jednotlivých zemích

Nadnárodní politické vzdělávání probíhá, zbývá však překonat některé obtížné úkoly. Sociálně-ekonomický kontext se v jednotlivých zemích liší stejně jako role zaměstnavatelů a služeb zaměstnanosti, sociálních partnerů a poradenských služeb, rodičů, učitelů a žáků. Tyto rozdíly mohou být klíčové pro úspěch nebo selhání opatření zabraňujících předčasným odchodům.

Státní rámce se také liší. Existence institucí nabízejících opatření druhé šance, sdílená odpovědnost mezi ministerstvy, poradenská opatření a monitorování i míra autonomie poskytovatelů vzdělávání a profesní přípravy bude ovlivňovat to, zda daná země může přijmout určitou politiku nebo praxi.

- Výrobní školy v německy mluvících zemích a školy druhé šance *Matosinhos* v Portugalsku jsou inspirovány dánskými výrobními školami. Ty jsou součástí vzdělávacího systému, zatímco v Německu a Rakousku takto integrovány nejsou. Výrobní školy však mohou úspěšně fungovat v obou zemích a jsou vzájemně propojeny s dalšími vzdělávacími volbami a cestami. Škola druhé šance *Matosinhos* v Portugalsku je nezávislá škola provozovaná nevládní organizací v partnerství s místním úřadem (městskou radou v *Matosinhos*) a ministerstvem školství. Škola musí ministerstvu poskytnout oficiální programy profesní přípravy.

Cesta vpřed

Zařadit úspěšné projekty a iniciativy do národní politiky a opatření je cestou, po které je třeba jít, chceme-li podstatně zlepšit vyhlídky těch, kdo předčasně opustili školu, a chránit žáky před vypadnutím ze systémů vzdělávání a profesní přípravy.

Systematický vliv evaluací vedoucích k potenciálnímu rozšíření a zpřístupnění opatření vyžaduje:

- stanovit cíle, podle nichž lze evaluovat výkon;
- poskytovat longitudinální data pro zachycení změn, většina poskytuje jen statický obraz výsledků a výstupů;
- poskytovat srovnání s kontrolní skupinou nebo s podobnými opatřeními.

Toto všechno je mnohem naléhavější, protože integrace tisíců mladých uprchlíků a imigrantů do trhu práce bude vyžadovat rozsáhlé zavádění opatření v poradenství a v inkluzi do trhu práce, podobná těm, která se navrhuje pro ty, kdo předčasně opouštějí školu. Cedefop bude nadále poskytovat informace pro politickou diskusi založené na analýzách a bude podporovat návrh, realizaci a evaluaci opatření. **AK**

Pramen: Cedefop. Mainstreaming VET policies addressing early leaving from education and training. Briefing Note, April 2016, ISSN 1831-2411, 4 p.

S přihlednutím k francouzské *Intégrer les politiques d'EPF visant à lutter contre l'abandon scolaire* a německé verzi *Maßnahmen zur Bekämpfung des vorzeitigen Ausscheidens aus der allgemeinen und beruflichen Bildung sollten in die regulären Bildung*.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9110>

Bez interkulturní kompetence se v dnešním světě zaměstnanci neobejdou

V německých firmách je obvykle nutností vědět, jak efektivně komunikovat se zahraničními kolegy, a současně umět vycházet s lidmi odlišné kultury na vlastním pracovišti. Na rozvoj interkulturní kompetence se proto začíná více zaměřovat také tamní odborné vzdělávání.

Německé podniky jako „mistři světa v exportu“ udržují rozmanité kontakty se zahraničím. Mnohé z nich se musejí učit, někdy také bolestivě, že nerespektování mezikulturních rozdílů může vést k problémům, či dokonce k velkým hospodářským ztrátám jako v případě firmy Daimler-Chrysler. Institut německého hospodářství v Bonnu uvádí interkulturní kompetenci jako rozhodující faktor pro úspěch zahraničních aktivit. Význam fungující komunikace s lidmi různého původu, odlišné kultury, náboženství a hodnotové orientace je zřejmý – poskytovatelé interkulturního tréninku se setkávají se silnou poptávkou.

Nabídky kurzů mají široký tematický rozsah: od všeobecného interkulturního tréninku přes vyjednávací a prodejní trénink až k interkulturnímu konfliktnímu managementu. Firmy za ně platí hodně peněz. Nabídky se soustřeďují hlavně na mezinárodní interakce. To jsou *interakční situace mezi jednotlivci dle vzoru: Američan potká Japonce*.¹ Účastníci kurzů se např. učí, jak správně předat vizitky japonskému partnerovi, nebo se seznamují se stravovacími zvyklostmi v arabském světě. Využití interkulturní kompetence v rámci mezinárodní interakce se tedy primárně týká zvládnutí profesních situací jednotlivců v ekonomickém kontextu.



Kvalifikační potřeba jednotlivců ve vztahu k interkulturní kompetenci byla uznána také v oblasti odborného vzdělávání. Zákon o reformě odborného vzdělávání (*Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG*) byl v roce 2008 doplněn o odstavec stanovující podmínky, jaké části odborného vzdělávání mohou být absolvovány v zahraničí. Učni mají díky tomu možnost intenzivně poznávat zahraniční firmy přímo v místě jejich působení – v průběhu stáží se dostávají do situací, které vyžadují aktivní kognitivní přístup:

- vnímání zahraniční pracovní situace;
- vzhled do odborných zvláštností (např. průběh práce, normy);
- ovládnutí cizího jazyka v reálném prostředí.

Zkušenosti získané v zahraničí podniky skutečně hodnotí jako velmi cenné. Mnoho mezinárodně činných firem podporuje realizaci částí odborného vzdělávání v zahraničí – například v rámci vzdělávacího programu EU Erasmus+. Tyto mobility se buď uskutečňují formou vlastních podnikových projektů, nebo firmy učňům umožní, aby se zúčastnili projektu odborné školy. Jens-Peter Koch, vedoucí projektu mobility programu Erasmus+ pro letecké mechaniky ve Státní odborné škole v německém Erdingu, k tomu říká: „Naše projekty mobility jsou u podniků velmi silně poptávané. Některé firmy si pravidelně rezervují místa pro své učně.“

Interkulturní kompetence uvnitř kolektivu

Nejen podnikové aktivity v zahraničí vyžadují od zaměstnanců interkulturně adekvátní jednání. Každodenní setkávání Němců s lidmi nejrozličnějšího kulturního původu, a to jak v pracovním prostředí, tak v soukromé oblasti, je v Německu již delší dobu realitou a v souvislosti s narůstající imigrací se bude zajisté ještě stupňovat. Podle zprávy o migraci Spolkového úřadu pro migraci a uprchlíky (*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge – BAMF*) z roku 2013 je každý pátý obyvatel Německa imigračního původu. U dětí mladších deseti let činí tento podíl dokonce jednu třetinu.

Tyto změny se pochopitelně projeví i v odborném vzdělávání. V doporučení Hlavního výboru Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) se už v roce 2009 poukazuje na potřebu zohlednit heterogenní cílové skupiny mezi učni.² Tento vývoj ovlivnil také požadavky na kvalifikaci instruktorů. Je třeba, aby pedagogové rozvíjeli svoji interkulturní kompetenci nejen s ohledem na mezinárodní interakce, ale aby se soustředili zejména na zvládnutí interkulturních požadavků ve vlastní zemi. Ve třídách, kde podíl žáků imigračního původu činí 60 % a více, by se interkulturní kompetence měla rozvíjet oběma směry.

U učitelů byl tento aspekt v minulých letech sice přítomen, ale poslední dobou se v důsledku imigračního vývoje stává mnohem aktuálnější. Vyučování takzvaných „uprchlických tříd“ v odborných školách (tedy tříd s uprchlíky povinnými se profesně vzdělávat) klade na učitele vysoké nároky. Volání po podpoře a doplňující kvalifikaci je z tohoto důvodu hlasité. V reakci na ně poskytlo např. Šlesvicko-Holštýnsko náležité možnosti dalšího vzdělávání, Bavorsko zřídilo štábní stanoviště na Ministerstvu školství a kultury, vědy a umění, povolalo kontaktní osobu do vlády a kromě jiného dalo k dispozici příručku pro vyučování žadatelů o azyl, povinných se profesně vzdělávat. Tato podpůrná opatření se zaměřují na interakci uvnitř kolektivu, mají vést ke vzájemnému pochopení a ve střednědobé lhůtě představují základ pro pokojné soužití založené na respektu.

Interkulturní kompetence v odborném vzdělávání

Nutnost zvládat interkulturní komunikaci, a to nejen v kontextu hospodářsky orientované interakce a spolupráce kolegů různých národností a náboženství, ale také v soukromé oblasti, je nepopíratelná. V této souvislosti by bylo vhodné zvážit doplnění současného modelu profesních kompetencí o tento aspekt (viz obr. nahoře).

Vzdělávací poslání odborného vzdělávání aspekt interkulturní kompetence bezpochyby zahrnuje. Stále více učebních plánů integruje tematické oblasti, jejichž

cílem je rozvíjení těchto dovedností. Pro praxi z toho vyplývá otázka, jak může být interkulturní kompetence rozvíjena (na úrovni mezinárodních interakcí a interakcí uvnitř kolektivu) či jak může být iniciován její rozvoj. Přidaná hodnota profesně motivovaných pobytů v zahraničí je v této souvislosti nepopíratelná. Vezmeme-li však v úvahu, že v současné době absolvuje takový pobyt jen okolo 4 % žáků odborných škol, je třeba popřemýšlet nad tím, jak lze interkulturní kompetenci rozvíjet v běžném vyučování.

Rozvoj interkulturní kompetence v šesti krocích

6. Ověření vzniklých pravidel v cílové struktuře
5. Vývoj kulturních pravidel cílové struktury
4. Analýza cílové struktury
3. Analýza vlastní struktury
2. Metody kulturní analýzy
1. Kulturní senzibilizace

Jednou z možností je koncepce internacionalizační strategie, která je široce rozšířena ve vysokoškolské oblasti. Charakterizuje mezinárodní zaměření instituce a je integrální součástí jejího vlastního obrazu. Internacionalizační strategie legitimuje a podporuje všechna opatření týkající se vyučování i situací mimo něj, jejichž cílem je rozvoj interkulturních dovedností učitelů a žáků v nejširším smyslu. Strategie zahrnuje nejen vysílání osob za výukovými a studijními účely do zahraničí, ale také další aktivity, jako je například tvorba bilingvních učebních jednotek, používání cizojazyčných učebních materiálů, spolupráce se zahraničními

institucemi. Tento přístup následují také některé odborné školy.

V internacionalizační strategii by měl být zohledněn jak mezinárodní, tak interkolektivní aspekt. Kiel³ popisuje šestistupňový soubor kroků k rozvoji interkulturní kompetence (viz tab.). Stupně a jejich realizace jsou podle autora vhodné k tomu, aby kvalifikovaly mladé lidi pro kontakt s cizími kulturami. Učební oblasti, učební situace a jednotlivé učební jednotky by měly být o tento aspekt rozšířeny – především formou spolupráce s lidmi ze zahraničí.

Přeložila Alena Nová

¹Rathje, St. (2006). *Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts*. In: *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht*.

http://www2.uni-jena.de/philosophieliwk/publikationen/interkulturelle_kompetenz_rathje.pdf

²Bundesanzeiger Nr. 111/2009 (2009). *Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen*.

https://www.bibb.de/dokumentel/pdf/empfehlung_135_rahmenplan_aevo.pdf

³Kiel, E. (1996). *Die Entwicklung interkultureller Kompetenz als ein zentrales Ziel globalen Lehrens und Lernens*.

<http://www.friedenspaedagogik.de/content/pdf/4434>

Pramen: Plichta, Stephan. Interkulturelle Kompetenz – Basiskompetenz in der heutigen Arbeitswelt? Berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 2015, Nr. 155, S. 14–17.

Co nového v časopisech

Pedagogika	Bref du Céreq
<p>DVOŘÁK, Dominik a STRAKOVÁ, Jana. Konkurence mezi školami a výsledky žáků v České republice: pohled zblízka na šetření PISA 2012. Pedagogika, roč. 66, č. 2 (2016), s. 206–229.</p> <p>Reformy založené na zavádění tržních principů do vzdělávání zatím spíše zklamaly očekávání. Mezinárodní šetření PISA 2012 tento poznatek rovněž potvrdilo. Avšak v případě ČR byly publikovány výsledky uvádějící, že i po zohlednění socioekonomických a demografických rozdílů mezi žáky a dalších relevantních faktorů na úrovni škol dosahují lepších výsledků v matematice žáci v těch školách, které jsou vystaveny lokální konkurenci. Článek představuje kritickou revizi výsledků. Pokud model zohledňoval skutečnost, že ve vzorku jsou zastoupeny ZŠ, víceletá gymnázia a střední školy, pak zdánlivý účinek konkurence vymizel. Konkurence školami jednoho typu ani v ČR nevede k lepším znalostem a dovednostem žáků v matematice.</p>	<p>PODEVIN, Gérald. Quand l'éolien prend la mer : un vent nouveau sur des métiers existants. [Když se větrná energie zmocní moře: nový vítr do současných povolání.] Bref du Céreq, No. 336 (2015), p. 1–4.</p> <p>Objevení průmyslového oboru obnovitelných námořních energií (<i>énergies marines renouvelables</i> – EMR) nevytváří přesně řečeno nová povolání. Pravděpodobně však změní ta povolání, pro která podniky obtížně hledají pracovníky, tím, že přerozdělí jejich základní kompetence a přemění nabídku profesní přípravy. Obor favorizuje novou dynamiku profesionalizace, protože práce na moři je nepostradatelná, jak ilustruje povolání technika údržby v oblasti větrné energie. Doména EMR se skládá ze šesti technologií (kromě energie přílivu). Jsou to pevné větrné turbíny; hydrokinetické turbíny; plovoucí větrné turbíny; konverze energie vln; termální energie oceánu a osmotická energie.</p>

Nové knihy v knihovně

DOLEŽALOVÁ, Gabriela a kol.

Uplatnění absolventů škol na trhu práce – 2015. Gabriela Doležalová, Pavla Paterová, Jana Trhlíková, Martin Úlovec, Jiří Vojtěch, Jan Koucký, Pavla Chomová. 1. vyd. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2016. 75 s. Publikace vznikla v rámci udržitelnosti systémového projektu VIP Kariéra II – Kariérové poradenství v podmínkách kurikulární reformy. ISBN 978-80-7481-153-1 Sg. 8271

Průměrný věk technických pracovníků je 41,7 let, což je méně než průměrný věk všech zaměstnaných osob ČR. Až 12,1 % technických pracovníků tvoří mladí absolventi škol.

OPLETALOVÁ, Alena a KVINTOVÁ, Jana.

Vybrané aspekty finanční gramotnosti v podmínkách základních a středních škol. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého, 2014. 144 s. (Monografie). ISBN 978-80-244-4519-9 Sg. 8272

Finanční gramotnost je začleněna do výuky na základních školách a na většině středních odborných škol a učilištích povinně. U škol s ekonomickým zaměřením se finanční gramotnost vyučuje již několik let. Jak však každá škola výuku pojme, je v zásadě v její kompetenci.

BAILEY, Gerry a LAW, Felicia.

Moje peníze. 1. vyd. Brno : Edika, 2013. 256 s.

ISBN 978-80-266-0195-1 Sg. 8273

Jeden DJ v Americe kdysi pomocí uvedení rodinného příslušníka docílil toho, že mu byly na léta sníženy daně. Ale zdálo se, že jeho „syn“ má dost zvláštní jméno. Později svému daňovému

poradci přiznal, že svého psa Reda uvedl jako syna, aby mu byly sníženy daně takřka na nulu.

BAILEY, Gerry.

Poznáváme peníze. Rozvíjejte finanční gramotnost nejmenších dětí. 1. vyd. Brno : Edika, 2013. 191 s.

ISBN 978-80-266-0153-1

První mince ze směsi zlata a stříbra byly vyrobeny roku 550 př. n. l. Lýdy, kteří žili v části dnešního Turecka. Mincím se říkalo statéry a používaly se ke koupi a prodeji v obchodech.

Před tisíci let se zlatý prach smíchal s lékem a podával pacientům trpícím všemi druhy nemocí. Lékaři ze starobylé Číny vyráběli „zázračný lék“, který obsahoval zlatý prach. Současní vědci pracují na několika léčích obsahujících zlato. Je možné, že zlato může vyléčit bolesti, jako je třeba artritida. Hodně lidí má zlato ve svých ústech v podobě falešného zubu nebo výplně.

PIKORA, Vladimír a ŠICHTAŘOVÁ, Markéta.

Zlatý poklad. 1. vyd. Praha : NF Distribuce s.r.o., 2015.

295 s. ISBN 978-80-905564-3-0 Sg. 8275

V učených knihách se obvykle píše, že banky vznikly asi před 600 lety v severní Itálii. Není to ale vůbec pravda! První banku měli už kdysi dávno skřítkové. Jen to nebyla banka lidská, ale skřítků.

Skřítkové vždy milovali zlato a práci s ním. První banku si založila skřítků rodina Medičů. Byla to stará, velká a vážená rodina. Všichni ostatní skřítkové věděli, že téhle rodině se dá věřit, a proto se jí nebáli svěřit své peníze.

Zajímavé internetové adresy



Národní soustava kvalifikací znovu,

tentokrát se správnou adresou i v tištěné verzi. Za chybu se omlouváme.

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



Rok řemesel 2016

Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR zahajuje historicky největší tuzemskou ofenzivu na podporu živnostenského řemesla. Usiluje o zvýšení prestiže řemeslné práce a profesních spolků, posílení kvality a bezpečnosti, vytvoření internetového vyhledávače pro spotřebitele www.mistriremesel.cz, motivaci mladé generace, provedení změn v učňovském školství, zavedení praktické výuky na základních školách, aktualizaci oborů středních škol.

Více na <http://rokremesel.cz/> a již také <http://www.mistriremesel.cz/>



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

Redakce:

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

Internet:

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