

z p r a v o d a j

XVIII. ročník

9

2007

- 2 Editorial
Celoživotní vzdělávání a stárnutí populace.
- 3 Mladí Evropané
Výsledky letošního šetření Eurobarometru, které se zabývalo šesti aspekty života mladých lidí ve věku 15-30 let ve všech 27 zemích EU.
- 5 Školy pro 21. století
Dokument Evropské komise předložený ke konzultaci.
- 6 Vzdělávání starších pracovníků v Austrálii
Výsledky šetření starších pracovníků, které se týkalo jejich plánů na trávení důchodového věku, přístupu k dalšímu vzdělávání apod.
- 7 Právo Evropských společenství na Internetu
Velmi stručná historie databáze CELEX a její přeměny v EUR-Lex.
- 8 Informační společnost a vzdělávání
Evropská informační společnost pro růst a zaměstnanost – i2010. IKT a stárnoucí populace.
- 9 Písemné zkoušky a rovnost šancí
Jazyková srozumitelnost zadání a její vliv na výsledky zkoušek.
- 11 Kvalifikovaná volba povolání v Německu
Jak si vybrat profesní dráhu, s kým se poradit, kde najít důležité informace.
- 13 Přírodovědné vzdělávání v zemích EU
Zpráva Generálního ředitelství EK pro výzkum o tom, jak učinit přírodní vědy pro žáky a studenty přitažlivější.
- 14 Co nového v časopisech
Cereq Bref, 2006, č. 235, 236; 2007, č. 237, 239, 240, 241.
- 15 Nové knihy v knihovně
- 16 Zajímavé internetové adresy
Evropská unie v České republice.

Editorial



Stále ještě předsedá Evropské unii Portugalsko. Obrázek vlevo připomíná, že k Portugalsku patří také malebný ostrov Madeira. Ukazuje nám náměstí s radnicí v hlavním městě Funchal. Zároveň je to ohlédnutí za uplynulými prázdninami. Celoživotní vzdělávání žádné prázdniny nemá. Probíhá, jak se někdy okřídleně říká, „od kolébky do hrobu“. Vývoj „od kolébky“ je jasně zřetelný, jde kupředu a

každý den přináší nějaký pokrok. Jak je tomu na opačném konci životní dráhy člověka, popisuje kniha, kterou najdete v rubrice *Nové knihy* v knihovně. Zabývá se tím, co se děje v mozku, když se člověk učí. Uvádí se v ní, že žádný věk nemá monopol na rozvoj člověka a učení je celoživotní proces, jenže učení a rozvoj vždycky neznamenají větší schopnosti nebo vyšší výkonnost. Ve stáří se člověk učí, jak zvládnout ztrátu fyzické nezávislosti a tvůrčím a produktivním způsobem využívat síť sociální podpory. Někdy se to podaří opravdu brilantně, jako v případě bývalé kolegyně Dr. Anny Pospíšilové, propagátorky cvičení paměti u seniorů. Ta byla schopna kompenzovat své fyzické handicapy silou vůle a myšlení až do své smrti v 93 letech. Stárnutí populace se projevuje v celém civilizovaném světě. Australské Národní středisko pro výzkum odborného vzdělávání provedlo šetření, které mělo za úkol zjistit, jaké plány do budoucna mají lidé ve věku 45 let a starší. Výsledky šetření publikované ve studii ukazují, že většina lidí se hodlá v důchodovém věku věnovat svým koníčkům, převážně cestování, a proto budou chtít i nadále pracovat na zkrácený úvazek tak, aby si na své záliby vydělali. S tím souvisí nutnost dalšího odborného vzdělávání, ke kterému by rádi měli lepší přístup než dosud. Evropským starším lidem nabízí perspektivu akční plán Evropské komise se slibným názvem „Dobře stárnout v informační společnosti“. Zároveň se tím otevírá nový trh pro produkty a služby IKT upravené tak, aby odpovídaly potřebám starších lidí – viz článek na straně 8.

O mladých lidech je článek na protější straně, který seznamuje s výsledky šetření Eurobarometru o mladých Evropanech. Ukazuje se, že lidé ve věku 15-30 let tráví nejvíce volného času sportem, za nejužitečnější kompetence při hledání zaměstnání považují komunikační dovednosti a týmovou práci a usilují o dosažení finanční nezávislosti na rodičích.

Možná, že si v rubrice *Nové knihy* v knihovně všimnete nezvyklého adjektiva „kvartérní“ v názvu jedné publikace. Kvartérní sektor se někdy vyděluje z terciárního sektoru a zahrnuje vyšší a kvalifikačně náročnější nemateriální služby jako věda, výzkum, školství, zdravotnictví, peněžnictví, pojišťovnictví, služby pro podniky, nemovitosti apod. (Zajímavá je také kniha o eGovernmentu v ČR, hlavně v souvislosti s plánovaným placením u lékaře v hotovosti z ruky do ruky.) Další jazykovou otázkou je psaní velkých či malých písmen u přídatných jmen v souslovích označujících procesy či strategie, kterým se říká po městech, v nichž byly vyhlášeny: Lisabonská strategie, Lisabonský proces, Boloňský proces. Jejich psaní není jednoznačné ani v dokumentech Rady, zveřejněných v Eur-Lexu. Na odborném jazykovém pracovišti na náš dotaz, zda u Lisabonského procesu použít malé či velké „L“, odpověděli úvahou „Jde asi o nějaký proces, který probíhá v Lisabonu, že? Tak to je malé „l“.“ Proto jsme se rozhodli psát Lisabonský proces a Lisabonská strategie, aby bylo zřejmé, že je to označení něčeho, co se odehrává i mimo Lisabon, a malé „l“ v ostatních případech (lisabonské cíle, agenda atd.) Poučení: Zkušenost je to, co získáte, když nezískáte to, co jste chtěli.

AK

Mladí Evropané

Evropská komise (Generální ředitelství Vzdělávání a kultura, oddělení Mládež) provedlo řadu šetření o mladých lidech ve věku 15 až 24, a to v roce 1982, 1987, 1990, 1997 a 2001¹ v rámci speciálních šetření Eurobarometru. Současné šetření navazuje na předchozí, avšak věkové rozpětí dotazovaných se rozšířilo na 15 až 30 let a počet zemí se zvýšil na dnešních 27 členských států EU. Šetření bylo prováděno telefonicky a probíhalo v lednu a únoru 2007. Dotazováno bylo více než 19 000 náhodně vybraných mladých lidí.

Šetření se zabývalo těmito šesti aspekty života mladých Evropanů:

- význam a budoucnost Evropské unie;
- činnosti prováděné ve volném čase a členství v různých organizacích;
- občanství Evropské unie;
- politická účast na životě společnosti;
- zaměstnanost a nezaměstnanost;
- samostatnost a finanční prostředky.

Dva z těchto aspektů (činnosti prováděné ve volném čase; zaměstnanost a nezaměstnanost) jsme pro Zpravodaj zpracovali podrobněji.

Evropská unie – dnes a zítra

Mladí Evropané vidí EU a její budoucnost spíše pozitivně. Většina mladých Evropanů spojuje EU s možnostmi svobodně cestovat, studovat a pracovat kdekoli v rámci unie.

Mladí lidé ve 12 nových členských státech vidí ve srovnání se svými protějšky z EU15 Evropskou unii pozitivněji, např. jako prostředek zlepšování evropské hospodářské situace.

Činnosti prováděné ve volném čase (v procentech)

Sportovní činnost (turistika, cyklistika, jiné sporty)	45
Setkávání s přáteli (společné jídlo, popíjení, tanec apod.)	40
Čtení knih	25
Používání Internetu, hraní videoher	21
Dívání se na televizi	19
Poslouchání hudby	17
Návštěva kina, divadla, koncertu	16
Pomáhání v domácnosti	10
Nakupování	7
Hra na hudební nástroj	4
Práce za mzdu	4
Účast na dobrovolnické nebo obecní práci	2
Jiné činnosti	19

Nejznačnější rozdíl mezi všemi zeměmi spočívá v tom, že mladí lidé z 12 nových členských států ve srovnání se svými protějšky z EU15 častěji uvádějí, že pomáhají

Vzdělanější mladí lidé jsou optimističtější pokud jde o budoucnost EU.

Trávení volného času a členství ve společenských organizacích

Nejčastějším způsobem trávení volného času je sportovní činnost (45 % - turistika, jízda na kole, různé sporty apod.) a setkávání s přáteli (40 % - jídlo, tanec, popíjení apod.).

Jeden ze čtyř mladých uvádí čtení knih jako jednu z oblíbených činností ve volném čase a o něco více než jeden z pěti (21 %) uvádí jako nejoblíbenější činnost používání Internetu nebo hraní počítačových her. Dívání se na televizi zmiňuje 19 % respondentů, poslech hudby 17 % a návštěvu kina, divadla nebo koncertu 16 %.

Každý desátý uvádí, že ve volném čase pomáhá doma. Činnosti, které uvádí méně než jeden z 10 respondentů jsou: nakupování (7 %), hraní na hudební nástroj (4 %), výdělečnou činnost (4 %) a účast na dobrovolnické nebo obecní práci (2 %). 19 % respondentů uvedlo jiné než výše vyjmenované aktivity.

doma (16 % v EU12 a 8 % v EU15). Pravidelně pomáhá doma například jeden ze čtyř respondentů v Lotyšsku (26 %), Rumunsku (26 %), Estonsku (25 %) a

na Slovensku (25%), zatímco jen jeden z 20 respondentů v Německu (4 %), Irsku (4 %) a v Nizozemsku (5 %).

Na sociálně demografické úrovni se potvrdily některé stereotypy. Evropské mladé ženy čtou častěji než muži (32 % ve srovnání s 19 %) a více pomáhají doma (18 % ve srovnání se 14 %). Mladí muži se více věnují sportu (50 % ve srovnání se 40 %) a tráví více času na Internetu nebo hraním videoher (27 % versus 15 %).

Ze srovnávání respondentů podle dosaženého vzdělání vyplynulo, že lidé s vysokým vzděláním (absolvovaným po 20. roce života) častěji uvádějí turistiku, jízdu na kole nebo sporty (48 % versus 35 %), čtení (34 % versus 15 %), návštěvu kina, divadla nebo koncertu (23 % versus 9 %). Mladí lidé v nejnižší vzdělatelnosti kategorii uvádějí více sledování televize (26 % versus 21 %) a pomáhání doma (20 % versus 12 %).

Obecně vzato nejsou mladí lidé v EU příliš aktivní v různých sdruženích, členem je jen každý pátý. Téměř 50 % všech respondentů, kteří jsou v nějaké organizaci, tvoří členové sportovních klubů.

Mladí lidé v EU se poměrně málo angažují v dobrovolnických činnostech (méně než jeden z pěti lidí). Tři ze čtyř však považují takové programy za podnět k větší účasti na životě společnosti.

Co znamená občanství EU?

Možnost studovat a právo pracovat v kterémkoliv členském státě symbolizuje mladým Evropanům podstatu občanství v EU.

Velká většina mladých občanů EU uvádí, že informace o svých občanských právech a povinnostech získali prostřednictvím médií a škol a od rodičů a přátel.

Mladí lidé kladou zvláštní důraz na to, aby byli konzultováni před přijetím jakéhokoliv veřejného rozhodnutí, které se jich týká. Pouze jeden z pěti respondentů považuje snížení věku pro oprávnění volit za opatření, které by zvýšilo smysluplnosti účasti na společnosti.

Mladí lidé a politický aktivismus

Dostí velký počet mladých lidí ve všech členských státech se domnívá, že účast na debatách s politickými

činiteli, vstup do politické strany, nebo účast na demonstraci jsou nejdůležitějšími politickými činnostmi, které zajišťují, aby jejich hlasy byly slyšet.

O málo více než jeden z 10 mladých lidí říká, že i když je oprávněn volit, nehlasoval v předcházejících třech letech ve volbách ani v referendu. (Poznámka: V některých členských státech je účast na volbách povinná).

Výsledky ukazují, že o něco víc než jeden ze čtyř mladých lidí podepsal v minulém roce petici a stejný počet lidí prezentoval své názory v onlinovém diskusním fóru. Jeden z pěti dotazovaných se účastnil na veřejné demonstraci.

Většina mladých lidí říká, že se zajímá nebo velmi zajímá o politiku a současné dění ve vlastní zemi, na úrovni města či na regionální úrovni a na úrovni EU.

Zaměstnanost – klíčové údaje a názory

Jsou-li mladí lidé dotazováni na nejdůležitější důvody toho, že možná nebudou schopni najít zaměstnání, jeden ze dvou uvádí spíše všeobecný důvod: 38 % říká, že v jejich zemi je nedostatek pracovních příležitostí a 12 % prohlašuje, že je tam nedostatek vzdělávacích možností.

Méně než jeden ze čtyř uvádí osobní důvody; 24 % si myslí, že hlavním problémem bude, že nemají dostatek praktických zkušeností.

Respondenti z EU15 častěji uvádějí jako hlavní důvod všeobecné problémy ve společnosti (např. nedostatek pracovních příležitostí nebo nedostačující příležitosti ke zvyšování kvalifikace ve své zemi). Respondenti z 12 nových členských států více volí důvody, které se vztahují k jejich osobě, např. že nemají dostatečnou praxi.

Podle 30 % mladých lidí v EU nabízejí nejlepší pomoc při nalezení místa úřady práce, 26 % si myslí, že nejlepší podporu nabízejí školy a 23 % očekává, že při hledání místa jim budou pomáhat samy podniky.

Velká většina respondentů ve všech zemích odpovídá, že úřady práce, školy nebo podniky poskytují nejlepší podporu při hledání zaměstnání.

Nejužitečnější vlastnosti potřebné k získání zaměstnání

Komunikační dovednosti a schopnost týmové práce	27
Ukončený učební obor nebo kurz profesní přípravy	21
Kompetence z IKT, práce s počítačem	17
Znalosti cizích jazyků	16
Podnikatelské kompetence, znalost obchodního světa	9
Dobrá vzhled	6
Jiné	2
Nevědí nebo neodpověděli	2

Jazykové problémy jsou hlavním důvodem toho, proč si mladí Evropané (43 %) myslí, že by bylo obtížné najít práci v jiné zemi. Následují administrativní potíže (14 %); přesvědčení, že si to nemohou dovolit (12 %), které u mladých lidí z Malty převažuje nad jazykovými problémy; obavy z toho, jak hledat práci v jiné zemi (11 %); předpokládané potíže s uznáním kvalifikací (10 %) (*přesto, že je tu Europass a Evropský rámec kvalifikací, pozn. AK*).

Pokud by se mladí Evropané ocitli bez práce, bylo by 33 % z nich ochotno přijmout jakékoliv zaměstnání, pokud splňuje určité podmínky, např. stabilitu zaměstnání a dobrý plat, a 10 % by přijalo jakékoliv místo.

Další významný podíl mladých Evropanů (31 %) říká, že by se snažili vyučit nebo absolvovat profesní přípravu a 14 % by si zkusilo založit vlastní podnik.

Malá skupina respondentů uvádí, že v případě nezaměstnanosti by pracovali „na černo“ (4 %), dělali dobrovolnickou práci nebo sociální činnosti, za které by nedostávali zaplacení (3 %), nebo by dále hledali vhodné zaměstnání (3 %).

Nejméně nároční jsou švédští respondenti, 21 % z nich bylo přijato jakékoliv místo bez podmínek. Nejnáročnější jsou Lotyšci, 17 % z nich říká, že by hledali tak dlouho, dokud by nenalezli vhodné místo.

V případě nezaměstnanosti začnou podnikat spíše muži než ženy (17 % versus 11 %), zatímco ženy jsou spíše ochotny se vzdělávat (35% versus 27%).

Při srovnávání skupin s různým stupněm dosaženého vzdělání se ukazuje, že lidé s nejnižším vzděláním nejspíše přijmou jakoukoliv práci, aniž by si kladli

podmínky (téměř 17 %). Totéž uvádí 12 % z těch, kdo studovali od 16 do 20 let věku, 10 % těch, kdo studovali po 20. roce věku a pouze 8 % těch, kdo stále ještě studují.

Dosažení finanční nezávislosti

Většina mladých lidí uvádí materiální důvody jako vysvětlení pro to, že žijí u svých rodičů déle než by chtěli; buď si nemohou dovolit se odstěhovat, nebo je dostupného bydlení nedostatek.

Respondenti ve 12 nových zemích zmiňují tyto materiální důvody jako vysvětlení toho, proč zůstávají bydlet u svých rodičů, o něco častěji.

43 % mladých lidí říká, že základním zdrojem příjmu je jejich zaměstnání. 31 % uvádí, že většinu příjmu jim poskytují příbuzní nebo partner.

V Dánsku, Finsku a ve Švédsku se více respondentů zmiňuje buď o příspěvku na profesní přípravu, nebo o stipendiu jako o druhém nejdůležitějším zdroji příjmů, a v Nizozemsku je druhým nejdůležitějším zdrojem příjmu příležitostná práce.

AK

¹ *Evropská mládež v zrcadle Eurobarometru. Zpravodaj, 2002, č. 6, s. 7.*

Pramen:

Young Europeans. Survey among young people aged 15-30 in the European Union. Summary. Flash Eurobarometer 202 – The Gallup Organization. 2007.

http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_202_sum_en.pdf

Školy pro 21. století

Evropská komise předložila ke konzultaci dokument o rozvoji a modernizaci škol v členských státech EU. Dokument je k dispozici i v českém jazyce.¹

Dokument se zaměřuje na sedm základních témat:

Kurikulum: Jak mohou školy vést žáky k tomu, aby si osvojili obecné evropské klíčové kompetence;

Celoživotní vzdělávání: Jak mohou školy připravit žáky na celoživotní vzdělávání;

Ekonomika: Jak mohou školy přispívat k udržitelnému ekonomickému růstu;

Začleňování a rovnost: Jak mohou školy podporovat rovnost, přijímat kulturní rozmanitost a zároveň se starat o potřeby jednotlivých žáků a snížit počet těch, kdo předčasně odcházejí ze školy;

Občanství a demokracie: Jak školy mohou pomáhat žákům k tomu, aby se stali odpovědnými občany;

Učitelé: Efektivní vzdělávání a podpora pro učitele;

Management: Účinné motivování školních komunit.

Konzultace má vést k identifikaci oblastí, v nichž spolupráce na evropské úrovni může podpořit členské státy v jejich úsilí modernizovat školy.

¹ http://ec.europa.eu/education/school21/index_cs.html

Pramen: *Modernising schools for the 21st century. Education in the News, 2007, č. 46, s. 2.*

Vzdělávání starších pracovníků v Austrálii



Podíl lidí starších 65 let, který v roce 1999 činil v Austrálii 12 % populace, bude v roce 2051 pravděpodobně tvořit čtvrtinu z celkového počtu obyvatel. Podíl pracovních sil (ve věku 15 až 64 let) naopak klesne ze 67 % v roce 1999 na 59 % v roce 2051. Národní středisko pro výzkum odborného vzdělávání (*National Centre for Vocational Education Research – NCVER*) vydalo studii, která se zabývá problémem stárnutí pracovních sil.

Několik studií důsledků stárnutí populace pro trh práce v Austrálii ukazuje, že starší pracovníci se i nadále setkávají s překážkami, hledají-li práci. Patří mezi ně negativní postoje zaměstnavatelů, obce a mladších pracovníků k přínosu starších pracovníků. Tyto problémy podporují diskriminaci a omezují příležitosti pro uplatnění starších pracovníků v pracovních silách i jejich přístup k odbornému vzdělávání, které by jim umožňovalo držet krok s vývojem v jejich oboru.

Mnozí političtí činitelé, analytici a odborníci tvrdí, že vzhledem ke klesajícímu počtu pracovních sil v důsledku stárnutí populace, budou lidé muset pracovat do vyššího věku. Ve veřejné diskusi na toto téma však chybí názory starších pracovníků.

Úkolem studie proto bylo identifikovat a analyzovat vyhlídky starších pracovníků na odborné vzdělávání a udržení se na trhu práce a určit, jaké vzdělávání a jiná doplňková politická opatření budou nejlepší pro efektivní účast těchto lidí v pracovních silách.

Výzkum se zabýval situací starších pracovníků (ve věku 45 let a starších) ve třech odvětvích zastoupených čtyřmi odborovými organizacemi. V rámci výzkumu byla provedena šetření starších pracovníků ve finančnictví (členů odborového svazu finančního sektoru), pečovatelských pracovníků státu Victoria (členů australského odborového svazu zdravotnických služeb), starších pracovníků státu Jižní Austrálie (členů odborového svazu s názvem Alkohol, pohostinství a různé¹ v Jižní Austrálii) a census pracovníků ve stavebnictví ze státu Jižní Austrálie (členů odborového svazu stavebnictví, lesnictví, hornictví a energetiky).

Tato tři odvětví dohromady reprezentují hospodářsky a společensky důležitá povolání založená na odborném vzdělávání a přípravě, s kvalifikačními profily, které jsou neustále ovlivňovány technickými změnami, a vyrovnaná pokud jde o zastoupení mužů a žen.

Jedno z významných zjištění studie je, že ze všech šetřených pracovníků uvedlo 62 % pečovatelů o staré lidi, 72 % pracovníků ze stavebnictví a 66 % pracovníků z finančního sektoru, že k tomu, aby dosáhli lepší životní úrovně, budou buď muset, nebo chtít pracovat i po dosažení věkové hranice pro odchod do důchodu

(alespoň na zkrácený úvazek). Polovina až dvě třetiny všech šetřených by chtěly pokračovat ve svých současných zaměstnáních nebo v podobné práci po svém „normálním“ důchodovém věku a zhruba jeden z pěti by dal přednost jiné práci. To znamená, že politika se nemusí zaměřovat na přesvědčování starších pracovníků k tomu, aby pokračovali v práci.

Pro mnohé ze šetřených starších pracovníků je v důchodovém věku prvořadou činností cestování. To naznačuje, že pracovníci budou hledat flexibilní pracovní poměr, který by jim cestování umožnil. Zároveň to znamená, že cestování nebo spíš náklady na ně motivují starší pracovníky, aby pracovali i v důchodovém věku. Rodinné a domácí činnosti jsou rovněž zastoupeny v důchodových plánech, jak ukazuje příslušná literatura. Přibližně jeden z pěti lidí nemá žádné plány na důchod, což je obvykle předzvěst problémů s adaptací na život v důchodu.

Dva z pěti šetřených starších pracovníků si nebyli jisti postojem svých kolegů k tomu, aby přesluhovali. Avšak pouze jeden z pěti v péči o staré lidi a ve finančnictví a jeden ze tří pracovníků ve stavebnictví považovali postoj svých kolegů nebo zaměstnavatele za negativní nebo velmi negativní. Přibližně sedm z deseti starších pracovníků si myslí, že vedoucí a mladší pracovníci by měli absolvovat školení, které by narušilo jejich předpojatost vůči starším lidem; zhruba jeden z deseti si myslí, že to není třeba. Jenom málo účastníků však osobně zažilo negativní postoje tohoto druhu.

Přibližně čtyři z pěti starších pracovníků se domnívají, že kurzy „školení školitelů“ by umožnily starším pracovníkům školit nebo mentorovat mladší pracovníky a předávat jim své zkušenosti.

Kvalitativní odpovědi vztahující se ke vzdělávání ukazují, že většina šetřených považuje školení v počítačových dovednostech nebo aktualizaci svých počítačových dovedností za nejužitečnější pro možnost efektivně pokračovat v práci v důchodovém věku. Pro pracovníky v péči o staré lidi je dalším významným aspektem aktualizace současných dovedností, kdežto pro pracovníky ve finančním a stavebním sektoru je to aktualizace znalostí z technického rozvoje. Praktické

školení bylo uváděno jako efektivní forma vzdělávání pracovníků ve finančnictví, v péči o staré lidi (pouze u členů odborového svazu zdravotnických služeb) a ve stavebním průmyslu. Školení v ochraně zdraví a bezpečnosti při práci považovali za důležité pracovníci v péči o staré lidi a ve stavebním průmyslu, nikoliv pracovníci finančního sektoru.

V kvalitativních odpovědích vztahujících se ke změnám v politice uváděli pracovníci z finančnictví, že je třeba eliminovat negativní postoje vedoucích pracovníků, zaměstnavatelů a mladších pracovníků ke starším pracovníkům. Respondenti z finančního sektoru a z péče o staré lidi uvádějí, že opatření ke snížení diskriminace z důvodu věku jsou nutná. Pracovníci ze stavebnictví tento problém nekomentovali.

Pracovníci finančního sektoru a z péče o staré lidi jsou také zastánci větší flexibility zaměstnání, zvláště možnosti pracovat na zkrácený úvazek, mít pružnou pracovní dobu nebo sdílené pracovní místo (*job-sharing*). Pracovníci ze stavebnictví se nevyjádřili.

Dotazovaní ze všech tří odvětví navrhovali provést změny nebo revizi v oblasti penzijního připojištění, bezpečnosti práce a systému kompenzací (*workcover*), práva pracovníků mít seniorské průkazky a pojištění pro pracovníky ve věku 65 let a starší.

Výzkum ukázal, že politickou prioritou je zaměřit se na vnímané překážky, omezení a brzdy, které odrážejí starší pracovníky od toho, aby zůstávali v zaměstnání i v důchodovém věku, nebo jim v tom dokonce brání.

Starší pracovníci chtějí též spravedlivější přístup k programům profesní přípravy, které by jim umožnily zaktualizovat si znalosti a dovednosti a držet krok s technickým vývojem.

Podle kvantitativních a kvalitativních odpovědí považují starší pracovníci za potřebné školení pro vedoucí a mladší pracovníky, které by je naučilo jak překonávat předsudky vůči starším pracovníkům.

Kvalitativní odpovědi ukazují, že starší pracovníci by uvítali školení v počítačových dovednostech (od jednoduchých textových procesorů u pracovníků ve stavebnictví a v péči o staré lidi až po složitější počítačové dovednosti nutné k používání programů ve finančnictví), aktualizaci příslušných způsobilostí a vzdělávací programy zaměřené na profesní i osobní rozvoj, např. v oblasti fyzické zdatnosti, poradenství, komunikace, nebo v rozmanitých oblastech, kterým se lidé chtějí věnovat po odchodu ze současného zaměstnání.

Starší lidé považují za nejefektivnější vzdělávací metody vzdělávání při zaměstnání, doma, individuální výuku (*one-on-one*) a prakticky orientovanou profesní přípravu, při níž jsou starší pracovníci využíváni jako vzory a mentoři.

Přeložila Anna Konopásková

¹ *Liquor, Hospitality and Miscellaneous Union. Členové LHMU pracují v řadě povolání včetně pohostinství, zdravotnictví, výroby a obecních služeb. Pro šetření byli vybráni pracovníci ze zdravotnictví.*

Pramen: Lundberg, David – Marshalla, Zaniah: Older workers' perspectives on training and retention of older workers. Adelaide, NCVER 2007. 39 s.

<http://www.ncver.edu.au/publications/1779.html>

Právo Evropských společenství na Internetu



CELEX (*Communitatis Europae Lex*) se zrodil z iniciativy právní služby Komise Evropských společenství koncem 60. let. Začátkem 70. let byla vybudována databáze komunitárního práva pro potřeby právní služby. CELEX je nejstarší stále používanou právní databází.

Nástroj původně určený odborníkům byl v roce 1981 otevřen veřejnosti na Internetu a nyní je bezplatně přístupný na celém

světě, jak uvádí publikace vydaná k 25. výročí.

Jak přibývaly členské státy a s nimi i nové úřední jazyky, do nichž se dokumenty překládaly, stala se databáze nepřehlednou. Proto CELEX nahradil EUR-Lex, systém, který neobsahuje tolik databází jako je

jazykových verzí, nýbrž jen jednu databázi zahrnující všechny dokumenty ve všech dostupných jazykových verzích. V novém EUR-Lex byl pro uživatele zaveden koncept „preferovaných jazyků“ tak, aby si mohli zvolit pořadí jazyků, v nichž chtějí dokumenty číst.

Pramen: 25 Years of European Law Online – 25 Années de droit européen en ligne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes 2006. 164 s.

ISBN 92-78-40428-4

Informační společnost a vzdělávání

Generální ředitelství pro informační společnost a média vydalo prostřednictvím iniciativy Politické spojení informační společnosti (*Information Society Policy Link – ISPL*) brožurku, která se zabývá příspěvkem informačních a komunikačních technologií v oblasti vzdělávání. Výběr z této brožurky jsme doplnili informacemi načerpanými v časopise *Cordis focus Newsletter*.

Informační a komunikační technologie

Klíčová úloha informačních a komunikačních technologií (IKT) při budování evropského společenského a lidského kapitálu se projevuje důrazem kladeným na technologii ve vzdělávacích akčních programech. Program eLearning na léta 2004-2006 podporoval zavádění nových metod ve vzdělávání a rozvoj kvalitních multimediálních obsahů a služeb. Různé projekty pokračují dále a zaměřují se na prioritní oblasti, které mají strategický význam pro modernizaci evropských systémů vzdělávání. Mezi ně patří: podporování digitální gramotnosti, povzbuzování k výměně a sdílení projektů, posilování sítí vytvářených mezi evropskými školami a rozšiřování osvědčených praktických zkušeností.

Možnosti, které IKT přinášejí, se projevují také v politice celoživotního vzdělávání. Evropská komise ve svém sdělení s názvem *Učinit evropskou oblast celoživotního vzdělávání skutečností* přijatém v roce 2001 uvedla potřebu rozvíjet opatření pro celoživotní vzdělávání v celé Evropě. Členské státy by měly přizpůsobit své formální vzdělávací systémy požadavkům moderního prostředí, odstranit bariéry mezi jednotlivými formami vzdělávání a poskytnou všem občanům EU příležitost k rozvíjení kompetencí v IKT.

Klíčová role IKT v budoucích evropských systémech vzdělávání byla znovu zdůrazněna v posledním přehledu vzdělávací politiky v roce 2005.

i2010 – evropská informační společnost pro růst a zaměstnanost

Nová iniciativa s názvem *i2010 – evropská informační společnost pro růst a zaměstnanost*¹ také uznává význam vzdělávání a kompetencí pro digitální ekonomiku Evropy. Zdůrazňuje možnosti a úkoly e-learningu a jeho klíčovou roli ve vytváření znalostí, nového inovativního učení a obsahu vzdělávání.

Do poloviny září 2007 probíhaly veřejné konzultace o způsobech posilování globální konkurenceschopnosti evropského průmyslu IKT. Zainteresovaným stranám byl rozeslán dotazník. Otázky byly rozděleny do tří okruhů:

- regulační rámec IKT a přidružená témata (např. práva intelektuálního vlastnictví);

- výzkum a inovace;
- sociální aspekty, např. překlenutí digitální propasti.

Digitální gramotnost a celoživotní vzdělávání

Digitální gramotnost (*digital literacy*) se musí stát základem kompetencí jak na pracovišti, tak ve znalostní společnosti. Podporování digitální gramotnosti a celoživotního vzdělávání bude hlavním záměrem iniciativy pro elektronické začleňování (*eInclusion*), která má probíhat v roce 2008 v rámci i2010.

Komise staví na tom, čeho bylo dosaženo v předchozích programech pro vzdělávání, např. v programu Sokrates, a zahájila nový integrovaný program celoživotního vzdělávání na léta 2007-2013.² V tomto programu budou též zahrnuty IKT jako jedna ze čtyř horizontálních oblastí činnosti.

IKT a stárnoucí populace

Evropská komise přijala akční plán nazvaný *Dobře stárnout v informační společnosti* (*Ageing well in the information society*) a navrhla výzkumnou iniciativu na stejné téma.

Evropská populace stárne. Průměrný věk se zvýšil z 55 let v roce 1920 na dnešních více než 80 let. S tím, jak budou stárnout silné poválečné ročníky, vzroste počet lidí ve věku 65 až 80 let v letech 2010 – 2030 o téměř 40 %. Tyto demografické změny kladou značné nároky na evropskou společnost a ekonomiku. Podle akčního plánu mohou IKT hrát důležitou roli při zvládání úkolů s tím spojených.

Iniciativa má zlepšit kvalitu života starších lidí – a tím uspořit náklady ve zdravotnické a sociální péči – a také vytvořit silný průmyslový základ pro IKT ve vztahu ke stárnutí evropské populace. Komise navrhuje jednat v šesti oblastech:

- porozumění starším uživatelům;
- tržní viditelnost a transparentnost;
- regulační překážky;
- technické překážky;
- základní překážky přístupu a nedostatek adekvátních řešení;
- jiné překážky.

Technické překážky vyplývají z toho, že běžné produkty a služby IKT neodpovídají potřebám starších

lidí, zejména těch, kteří trpí různým progresivním postižením spojeným s věkem.

Technická řešení často vyžadují propojení různých zařízení způsobem, který přesahuje schopnosti většiny uživatelů. Samotný trh neposkytuje dostatečné stimuly k tomu, aby zařízení a služby byly kompatibilní, náklady pro uživatele jsou tudíž vysoké a nelze využívat úspory z rozsahu.

V průběhu roku 2007 a 2008 bude Komise dále hodnotit různé překážky, které brání využívání techniky pro samostatné bydlení, včetně možností nabízených technikou identifikace rádiovými frekvencemi (*Radio frequency identification* – RFID).

Stárnoucí populace představuje problémy pro trh práce, sociální a zdravotnický systém, zároveň však otevírá nový trh pro produkty a služby IKT, které budou uspokojovat potřeby starších lidí.

AK

¹ http://ec.europa.eu/information_society/eeurope/i2010/index_en.htm

² *Celoživotní vzdělávání – nový program EU pro znalostní společnost. Zpravodaj, 2006, č. 11, s. 3.*

Prameny:

Information Society and Education: Linking European Policies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2006. 11 s. ISBN 92-79-02624-0

http://ec.europa.eu/information_society/activities/policy_link/brochures_2006/index_en.htm

European Commission launches consultation on European ICT competitiveness. Cordis focus Newsletter, 2007, č. 281, s. 5.

European Commission proposes new research initiative on ICT and ageing. Cordis focus Newsletter, 2007, č. 280, s. 6.

Písemné zkoušky a rovnost šancí

Písemné zkoušky kladou na učně vysoké požadavky po odborné i jazykové stránce. Učňům, kteří nedostatečně ovládají spisovnou němčinu, pomáhají jazykově (textově) optimalizované úlohy. Ukázalo se, že učni s poruchou sluchu a řeči v jazykově optimalizovaných úlohách odpověděli o 20 % rychleji a udělali méně chyb než v obsahově identických úlohách, které optimalizované nebyly. Textová optimalizace tak může vykompenzovat handicap nedostatečně jazykově vybavených učňů.

Cesta do zaměstnání a povolání začíná úspěšným absolvováním příslušného vzdělávání a složením odborné závěrečné zkoušky. Obojí není samozřejmé: V roce 2003 přerušilo profesní přípravu 21,9 % učňů a necelých 5 % při závěrečných zkouškách neuspělo.

Zkoušky ovlivňují úspěšnost profesní přípravy jednak přímo prověřováním výsledků vzdělávání, jednak nepřímo přes psychické mechanismy, např. obavy ze selhání. V průzkumu provedeném z pověření Sněmu západoněmecké hospodářské komory (*Westdeutscher Handwerkskammertag*) bylo zjištěno, že učni jako důvod přerušení školní profesní přípravy nejčastěji uvádějí strach ze zkoušky. U výkonnostně slabších mladistvých působí psychické mechanismy obzvláště silně: Mladiství s vyšším (tzn. vyšším než *Realschulabschluss*) školním vzděláním mají ze zkoušek menší obavy. V oborech s nízkou kvótou úspěšnosti u zkoušek se připravuje mnoho učňů, kteří potřebují zvláštní podporu či mají individuální handicap, např. vadu řeči a sluchu. Existuje pro ně u zkoušek rovnost šancí?

Jazyková kompetence jako kritický faktor

Výše uvedené záky spojuje jeden charakteristický znak: podprůměrné osvojení spisovného jazyka.

Učni s poruchou sluchu mohou mluvenou řeč vnímat čistě fyzicky jen omezeně, což omezuje rozsah jejich jazykových zkušeností. Proto mají často malou slovní zásobu a nedostatečné gramatické dovednosti. Mladí lidé pocházející z migrace nebo z určitých sociálních vrstev mají často podprůměrné kompetence v mluveném projevu, čtení i psaní.

Pro tyto učně představují písemné zkoušky velkou překážku. Jejich texty jsou komprimované, protože zkušební otázky musejí být krátké. Obsahují odborné výrazy v kombinaci se speciálními jazykovými konstrukcemi ze standardní řeči, např. řetězci substantiv. Kombinace velkého počtu odborných výrazů s gramaticky obtížnými větami představuje pro většinu lidí určitou překážku. Pro učně s potížemi v němčině může být nepřekonatelná.

Ten, kdo je schopen jen s námahou rozluštit vloženou větu a vzhledem k malé slovní zásobě nezná formulace typu „dojít k závěru“ (kam dojít?), potřebuje delší dobu, aby úloze porozuměl, pokud vůbec uspěje. Kdo úlohu jazykově nesprávně přeformuluje nebo dokonce nepochopí, není schopen správně odpovědět, i když odpověď ve skutečnosti zná.

Jazyková forma zkušebních úloh může vést k tomu, že navzdory stejné odborné kompetenci dosáhnou učni s menší jazykovou kompetencí u zkoušek horších výsledků než jejich lépe jazykově vybavení spolužáci. V oborech, ve kterých jazyková kompetence nepatří k hlavním profesním požadavkům, to porušuje pravidlo, podle něhož se při odborných zkouškách mají primárně zkoušet odborné kompetence.

Dvě cesty k rovnosti šancí

Rozpor mezi malou jazykovou kompetencí a vysokými jazykovými požadavky ve zkušebních úlohách lze zmenšit dvěma vzájemně se doplňujícími způsoby.

1. Podpora handicapovaných. Individuální podpora handicapovaných usiluje o trvalé překonání specifických – též jazykových – problémů mladistvých tak, aby se mohli trvale zařadit do pracovního života. Malá jazyková kompetence v mladém věku je však důsledkem nedostatečného primárního osvojení řeči v dětství a těžko ji lze zcela napravit.

2. Modifikace zkoušek optimalizací textů. V rámci zákonem upraveného vyrovnání nevýhod pro handicapované učně (srov. §§ 65, 66 Zákona o odborném vzdělávání popř. § 421 Řemeslnického řádu) se mají nevýhodné zkušební podmínky modifikovat. Mezi příklady modifikace zkoušek patří prodloužení zkušební doby a přestávek, rozložení zkoušek na více dní, zkoušení na dobře známých místech nebo v přítomnosti známých osob a také přeformulování zkušebních textů (optimalizace textů) přizpůsobené potřebám cílových skupin.

Prodloužení doby a pomocné prostředky jsou akceptované a často používané možnosti modifikace zkoušek. Modifikace úloh se používá řidčeji z několika příčin. K přeformulování úloh je zapotřebí čas a personál. Je obtížné úlohu formulovat jednodušeji, aniž by se to dotklo obsahu, zkouška s optimalizovaným textem však musí být na odborné úrovni identická s neoptimalizovanou obdobou. Ten, kdo optimalizuje zkušební úlohy, musí proto být kompetentní v odborné i jazykové oblasti tak, aby byl schopen

- poznat, které formulace jsou těžko pochopitelné;
- přesně odhadnout, které jazykové změny v úloze jsou oprávněné a které nejsou, protože s sebou nesou změny v odborném obsahu.

V některých výzkumných projektech se jazykové bariéry ve zkušebních úlohách podařilo identifikovat, a tak se mohly ukázat možnosti optimalizaci textů. V jednom modelovém projektu se testovalo, zda a za jakých podmínek může optimalizace textů zkušebních úloh kompenzovat nevýhody učňů s malou jazykovou kompetencí. Výsledek byl velmi uspokojivý.

Na druhé straně se optimalizace textů zkušebních úloh posuzuje skepticky a nepovažuje se za vyrovnání nevýhod. Existují pochybnosti, zda se úlohy při optimalizaci textu přece jenom po odborné stránce nezjednoduší. Tuto námitku lze vyvrátit pomocí kvalitativních standardů a kontrol. Též se argumentuje tím, že není dokázáno, zda jazykové zjednodušení úloh skutečně přinese prokazatelný efekt. K diskusi o tomto argumentu bylo třeba zjistit údaje o tom, zda učni úlohám s optimalizovanými texty porozumí rychleji než úlohám s neoptimalizovanými texty a zda při úlohách s optimalizovanými texty najdou správnou odpověď častěji než při neoptimalizovaných úlohách se stejným obsahem. Těmito otázkami se zabýval experiment, který potvrdil, že optimalizace textu odstraňuje jazykové bariéry. Praktičtější by však bylo, kdyby se původní úlohy od počátku vytvářely tak, aby pro učně s malou jazykovou kompetencí vůbec žádná nevýhoda nevznikla.

Příklad optimalizace textu zkušební úlohy

Původní formulace

Jaká výhoda vyplývá pro zaměstnance z příslušnosti k odborům?

1. Vyšší nárok na dovolenou
2. Zvýšená ochrana před výpovědí
3. Bezplatné zastoupení před pracovním soudem
4. Volitelnost do podnikové rady
5. Vyšší podpora v nezaměstnanosti

Formulace s optimalizovaným textem

Zaměstnanec je členem odborů.

Jakou výhodu zaměstnanec má?

1. Zaměstnanec dostává delší dovolenou.
2. Zaměstnanec má lepší ochranu před výpovědí.
3. Při sporu před pracovním soudem odbory zaměstnanci zaplatí advokáta.
4. Zaměstnanec může být volen do podnikové rady.
5. Zaměstnanec dostane vyšší podporu v nezaměstnanosti.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

Wagner, Susanne – Schlenker-Schulte, Christa: Textoptimierte Prüfungsaufgaben – ein Weg zu Chancengleichheit bei schriftlichen Prüfungen. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2006, č. 1, s. 43-46.

Kvalifikovaná volba povolání v Německu

Článek v německém časopise se zabývá otázkami volby povolání v době, kdy situace na trhu vzdělávání (nedostatek učebních míst) a na trhu práce (vysoká míra nezaměstnanosti absolventů) není příznivá.

Vstupní otázky k volbě povolání

Výchozí otázka *Co chci?* se zaměřuje především na zájmy a životní plány a je možné ji rozdělit do těchto podotázek:

- Jaké mám zájmy?
- Co mě baví?
- Kde a jak bych chtěl pracovat?
- Na čem mi v životě záleží profesně a osobně?

Pro úspěch v povolání je důležité, aby žáci uměli využívat své dovednosti a znalosti a aby byli schopní plnit požadavky profese a učebního závodu. Výchozí otázka *Co umím?* se především vztahuje na profil silných a slabých stránek a dále se dělí takto:

- V čem spočívají mé silné a slabé stránky (co mi jde, co umím dobře a co méně dobře)?
- Jaké požadavky má vybrané povolání (jaké dovednosti a znalosti jsou důležité, jaké školní výsledky se očekávají a jaké závěrečné vysvědčení se předpokládá)?

Co podniky od absolventů škol očekávají? Tím se rozumí odborné kompetence (např. pravopis, trojčlenka, procentuální výpočty), osobní kompetence (např. spolehlivost, připravenost k učení a k výkonnosti) a sociální kompetence (např. týmová práce, zdvořilost, dovednost řešit konflikty).

Profesní přání lze konkretizovat absolvováním testu volby povolání. Předpokladem je, aby si mladý člověk promyslel otázky *Co chci/umím?* ještě před testem. Test volby povolání pomocí počítačového programu ukáže na základě zájmů žáků možnost určení profesního pole, popř. seznam povolání, která by přicházela v úvahu. Dřívější rozhodnutí o volbě povolání se může přehodnotit a ke zvolené profesi se mohou najít alternativy.

Navzdory testu volby povolání se může při otázce *Jakému povolání se mám vyučit?* ještě stále objevovat nejistota. V místním středisku informací o povoláních je možné si opatřit přehled profesních polí (např. zemědělství a lesnictví, elektrotechnika, oděvnictví atd.) Lze tam také bezplatně získat příručku Profese aktuálně (*Beruf aktuell*), která podává přehled o všech uznaných učebních oborech.

Informace o jednotlivých povoláních se rovněž dají najít na internetové stránce Spolkové agentury práce v databance *Berufenet*.¹ Zde jsou popsána povolání od A do Z – od obsahu vzdělávání přes způsobilost, možnosti výdělků a zaměstnání až po perspektivy

a předpoklady k přijetí. Nejdříve je však třeba prověřit, zda v regionu a ve vhodném termínu nabídka učebních míst existuje. V tom pomůže profesní poradenství agentury práce.

Jaký je časový plán? Na začátku předposledního ročníku vzdělávacího stupně by zdroje informací k volbě povolání měly být zjištěny a nejpозději ke konci tohoto ročníku by se měly přihlášky na učební místa v podnicích a ve veřejných službách poslat. U profesních odborných škol je uzávěrka přihlášek zpravidla v únoru posledního školního roku.

Zahájení profesní přípravy je pro učně spojeno s mnoha náklady. Existují formy finanční pomoci Agentury práce, např. pomoc při profesní přípravě v podnikovém vzdělávání. Příslušná agentura práce také může hradit náklady spojené s ucházením se o místo, přestěhováním atd.

Může se stát, že uchazeč žádné učební místo nenajde. V tom případě by to neměl vzdávat. Řada učebních míst zůstane neobsazená, protože uchazeči si našli něco jiného. V zásadě by člověk měl zvážit alternativy a zkoušet zlepšit svoje šance např. praxí. Měl s profesním poradcem hovořit o příčinách neúspěšného hledání místa a hledat možné způsoby řešení.

Školní vyučování zaměřené na volbu povolání

Škola se významně podílí na zodpovídání vstupních otázek a na prvních krocích v přípravě žáků na volbu povolání. Vyučování obsahuje mj. teorii volby povolání, průzkumy v podnicích, podnikovou praxi o prázdninách a projektové vyučování na téma volba povolání.

Profesní orientace má nové pojetí. Hlavní důraz je kladen na to, aby si mladí lidé sami utvářeli své životní plány a byli si vědomi možností volby povolání. Významnou úlohu má zapojení do celoživotního vzdělávání a rozvoje dovedností a připravenost jednou získané znalosti a dovednosti neustále aktualizovat.

Cílem vyučování o volbě povolání ve škole je dosažení vysoké míry samostatnosti a zodpovědnosti žáků. Zvláštní význam má podpora motivace k učení, orientace v nových situacích dovedli a schopnosti používat získané znalosti také v jiných souvislostech.

Volba povolání probíhá v různých fázích, v nichž se části podmíněné vývojem a racionální části vzájemně střídají, ovlivňují se a jsou závislé na interakci zúčastněných (rodičů, přátel, učitelů, profesních poradců).

Průzkum podniků lze charakterizovat jako reálné setkání, které zprostředkovává kontakt s pracovní a profesní realitou.

Podniková praktika pro žáky by měla být nadále nedílnou součástí celkového konceptu vyučování pro volbu povolání ve škole. Ve fázi profesní orientace se stala hlavním bodem v rámci katalogu školních forem, protože se liší od ostatních aktivit zaměřených na praxi, (poradenství, návštěvy středisek informací o povolání, průzkumů v podnicích atd.), již svou délkou až tři týdnů. Užitek z praktik závisí na předběžných znalostech, přípravě, organizaci, provedení a zpracování.

S projektovým vyučováním se spojuje naděje na sloučení principů orientovaných na jednání a vědu a zaměřených na žáky.

Projektové vyučování by mělo plnit určitá hlediska:

- Dávat nové impulsy ve spojení se životem a praxí.
- Volba témat by se měla týkat problémů a zájmů mladých lidí jako budoucích zaměstnanců, spotřebitelů a účastníků technických a ekologických procesů. Plánování projektu má primárně na zřeteli nadoborové aspekty a úlohy. Výchozími body jsou souvislosti každodenních zážitků a jednání, doplněné cvičeními a kurzy, které jsou věnovány specifickým úlohám.
- V popředí nestojí učení určované vědou jako centrální princip vzdělávání, projekty se prosazují na základě tematizovaného vztahu k životu a k povolání.
- Postup je orientován na problémy a na jednání. Žáci mají vyvíjet iniciativy a učit se spolupracovat, produktivně myslet, osvojovat si kreativní dovednosti, sociální chování a smysl pro zodpovědnost.
- To vyžaduje komplexní učení orientované na jednání a vztah ke světu práce a k životu.

Profesní poradenství agentury práce

Profesní poradenství agentur práce připravuje volbu povolání prostřednictvím různých nabídek:

- Zajišťuje informovanost žáků všeobecně vzdělávacích školách a profesních škol formou školních diskusí.
- Podílí se na vyučování o volbě povolání ve škole.
- Informuje rodiče na rodičovských schůzkách.
- Pořádá přednášky, na kterých odborníci z praxe informují konkrétně o svém poli působnosti.
- Nabízí exkurze do podniků a seznamování s profesí; individuální, v malých i větších skupinách.
- Organizuje semináře.
- Poskytuje mediální prostředky s profesní orientací.

Kromě toho zprostředkovává učební místa ve svém regionu a zajišťuje podpůrná opatření pro učně.

Způsoby vzdělávání absolventů škol

Při rozhodování pro určité povolání by absolventům škol neměl chybět přehled o způsobech vzdělávání. To

je především předprofesní příprava, podnikové vzdělávání, školní vzdělávání, veřejná služba, zvláštní vzdělávání a překlenovací možnosti.

Přes dvě třetiny absolventů škol má v úmyslu vyučit se v návaznosti na školní docházku v nějakém oboru. Většina pomýšlí na některý z více než 350 státem uznávaných učebních oborů (tedy podnikové vzdělávání), řidčeji na školní vzdělávání nebo na vzdělávání v administrativě.

Často kladená otázka zní: Mám začít s podnikovou profesní přípravou (např. průmyslový obchodník) nebo se školní profesní přípravou (např. fyzioterapeut)? V této souvislosti lze srovnávat předpoklady, vzdělávání, právní podklady, závěrečné zkoušky v učebním oboru a finanční odměnu či náklady.

Možnosti vzdělávání ve veřejné službě jsou tak rozmanité a rozdílné, jako úlohy spolkových, zemských nebo komunálních úřadů. Rozlišuje se kariéra v jednoduché, střední, povýšené a vyšší službě.

Pro kariéru v hospodářské sféře není bezpodmínečně nutný vysokoškolský diplom. Pro žáky s maturitou (*Abitur* - ne vždy stačí jen zralost pro odbornou vysokou školu), kteří hledají střední cestu mezi podnikovou profesní přípravou a vysokou školou, to může být vzdělávání v profesních a hospodářských akademiích a zvláštní vzdělávání v průmyslu, obchodě a řemesle.

Překlenovacími možnostmi jsou např. služby *au-pair* nebo dobrovolnické služby (např. dobrovolnický sociální rok, dobrovolnický ekologický rok).

Jak žádat o učební místo?

Značný význam mají cílené moderní strategie ucházení se o místo. Podklady vycházejících žáků by měly obsahovat žádost uchazeče (s odůvodněním profesního přání), životopis s fotografií (s dodatkovými kvalifikacemi, praxí, zájmy), profil způsobilosti (např. způsob práce, silné stránky, dosažené úspěchy) a vysvědčení (aktuální nahoře). To může u mnoha podniků proběhnout online.

Nejčastější chyby uchazečů z pohledu podniků jsou:

- Nekompletní podklady.
- Pravopisné chyby.
- Nudná standardní žádost bez zjevné motivace.
- Nevyjádřené důvody pro volbu povolání.
- Neúplný životopis,
- Špatný vizuální vzhled podkladů.
- Nedostatečné představení vlastní osoby.
- Nedostatečná vyjadřovací schopnost.

První kroky v učebním místě

Důležitá je informovanost o právech a povinnostech učně, o zásadách chování na pracovišti a o možných konfliktech.

Vzdělávání se řídí zákonem o odborném vzdělávání a v Řemeslnickém řádem. Dobré chování je rozhodující pro úspěšný profesní start a později pro profesní postup. Očekává se zdvořilost, přesnost, vykání při oslovování a pravidla pro komunikaci a stravování.

Důsledkem hospodářského, technického, organizačního a společenského vývoje jsou změněné kvalifikační požadavky a nová potřeba profesionalizace v oblasti profesní přípravy, např. kompetence IT, mezinárodní kompetence a připravenost k celoživotnímu vzdělávání.

¹ BERUFEnet. Databanka popisů profesní přípravy a činností vykonávaných v povoláních. Zpravodaj, 2004, č. 12, s. 9. <http://berufenet.arbeitsamt.de>

Pramen: Dassler, Stefan: Qualifizierte Berufswahlvorbereitung und gezielte Berufsstrategien. Wirtschaft und Berufserziehung, 2006, č. 2, s. 18-22.

Přírodovědné vzdělávání v zemích EU

Generální ředitelství Evropské komise pro výzkum vydalo zprávu, která se zabývá vzděláváním v přírodních vědách. Expertní komise, jež zprávu vypracovala, se domnívá, že za nezájmem mladých lidí o přírodní vědy je nevhodný způsob vyučování.

Expertní skupina uvedla ve zprávě svá zjištění a doporučení. Zjištění lze shrnout do čtyř oblastí.

Přeměna školního vyučování přírodním vědám z převážně deduktivního způsobu na metody založené na zkoumání poskytuje prostředek ke zvýšení zájmu o přírodní vědy.

Přírodovědné vzdělávání založené na zkoumání (*Inquiry-Based Science Education – IBSE*) prokázalo svou účinnost při zvyšování zájmu a úspěšnosti žáků a při stimulování motivace učitelů na primárním i sekundárním stupni. IBSE je efektivní u všech žáků bez ohledu na jejich schopnosti. Pomáhá zvyšovat zájem dívek a jejich účast na přírodovědných aktivitách. IBSE a tradiční deduktivní metody se vzájemně nevyklučují a mohou se libovolně kombinovat.

Pedagogika založená na IBSE poskytuje více příležitostí ke spolupráci mezi formálním a neformálním vzděláváním.

Vytváří předpoklady pro zapojení podniků, vědců, inženýrů, vysokých škol, měst, sdružení, rodičů a dalších místních zdrojů do vyučování.

Učitelé jsou rozhodujícími činiteli při obnově přírodovědného vzdělávání. Zlepšovat kvalitu vyučování jim umožňuje také to, že jsou zapojeni do sítě.

Sítě lze použít jako efektivní složku profesionálního rozvoje učitelů, která doplňuje tradičnější formy vzdělávání učitelů při zaměstnání a stimuluje morálku a motivaci učitelů.

V Evropě je obnova vyučování přírodním vědám podporována dvěma inovativními iniciativami: Pollen a Sinus-Transfer, které zvýšily zájem žáků o přírodní vědy.

Expertní komise vydala šest doporučení.

- Budoucnost Evropy je v sázce, a rozhodující činitelé musí proto vyžadovat činnost zaměřenou na zlepšení přírodovědného vzdělávání od orgánů odpovědných za

realizaci změn na místní, regionální a národní úrovni a na úrovni EU.

- Ke zlepšení v přírodovědném vzdělávání by mělo dojít prostřednictvím nových forem pedagogiky. Je třeba podporovat zavedení metod IBSE ve školách, vzdělávání učitelů pro IBSE a vytváření sítí učitelů.

- Zvláštní pozornost je třeba věnovat rozšiřování účasti dívek v základních přírodovědných předmětech a zvyšování jejich sebedůvěry v tomto směru.

- Měla by být zavedena opatření podporující účast měst a místních společenství na obnově přírodovědného vzdělávání spoluprací na evropské úrovni se zaměřením na urychlení tempa změn sdílením *know-how*.

- Návaznost mezi národními aktivitami a aktivitami financovanými na evropské úrovni musí být zlepšena a měly by být vytvořeny možnosti zvýšené podpory prostřednictvím nástrojů rámcového programu a programů v oblasti vzdělávání a kultury pro různé iniciativy, např. *Pollen* a *Sinus-Transfer*. Nezbytná míra podpory nabízené v rámci součásti sedmého rámcového programu výzkumu a technického rozvoje nazvané *Věda ve společnosti (Science in Society – SIS)* je v průběhu příštích šesti let odhadována na 60 miliónů eur.

- Měl by být ustaven evropský poradní výbor přírodovědného vzdělávání zahrnující zástupce všech zainteresovaných stran, který by byl podporován Evropskou komisí v rámci SIS.

AK

Pramen: *Science education NOW: a renewed pedagogy for the future of Europe. European Commission. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2007. 22 s. ISBN 978-92-79-05659-8*

Co nového v časopisech

<p>Céreq Bref</p> <p>Marion, Isabelle – Möbus, Martine – Théry, Michel Vers une ouverture des frontières de la formation continue. [<i>K otvírání hranic dalšího vzdělávání.</i>] Céreq Bref, 2006, č. 235, s. 1-4.</p> <p>Zákon z roku 2004 zreformoval francouzskou soustavu dalšího odborného vzdělávání, která byla ustavena zákonem z roku 1971. Z porovnání účasti na dalším odborném vzdělávání v 15 zemích EU vyplývá, že ve formálním vzdělávání lidí ve věku 24-64 let je Francie na předposledním místě, zatímco v neformálním vzdělávání lidí ve věku 25-64 let (v průběhu pracovní doby) má 87 % nejvyšší účast ze všech 15 zemí EU. Jak využít nástroje reformy k zavedení celoživotního vzdělávání do praxe. Individuální právo na vzdělávání (<i>Droit individuel à la formation</i> – DIF) platí od roku 2004.</p>	<p>Cadet, Jean-Paul Ces objets sociaux que sont les répertoires des métiers. L'exemple du RIME. [<i>Seznamy povolání jsou těž sociálními objekty. Příklad RIME.</i>] Céreq Bref, 2006, č. 236, s. 1-4.</p> <p>Ministerstvo veřejné služby (<i>Le ministère de la fonction publique</i>) vypracovalo meziministerský seznam státních zaměstnání (<i>Répertoire interministériel des métiers de l'État</i> – RIME). RIME ustavil 23 funkčních domén, které odpovídají hlavním činnostem vykonávaným státem pro zajištění poslání definovaných v rámci základního zákona vztahujícího se k zákonům o financích (<i>Loi organique relative aux lois de finances</i> – LOLF). V seznamu jsou povolání popisována pomocí šesti ukazatelů: celková definice, hlavní činnosti, know-how, znalosti, zvláštní podmínky výkonu práce, tendence dalšího vývoje.</p>
<p>Guégnard, Christine Les emplois à „bas salaire“ et les salariés à l'épreuve de la flexibilité. [<i>Zaměstnání s „nízkou mzdou“ a zaměstnanci odolní vůči flexibilitě.</i>] Céreq Bref, 2007, č. 237, s. 1-4, 1 tab.</p> <p>Za pracovníky s nízkou mzdou jsou v Evropě považováni ti, kdo dostávají méně než dvě třetiny průměrné mzdy v dané zemi. Ve Francii činí podíl těchto pracovníků v celkových pracovních silách 10 %. Velká část z nich pracuje v hotelnictví. Článek uvádí příklad pokojských s nízkým dosaženým vzděláním, často cizího původu. Je porovnáváno postavení pokojských ve Francii, v Dánsku a ve Spojeném království. Tabulka ukazuje podíl pracovníků s nízkou mzdou na celkových pracovních silách a v hotelnictví v těchto třech zemích. Dochází se k závěru, že v rámci zajištění profesních drah pro nejzranitelnější pracovníky na trhu práce je třeba vybudovat národní modely pomoci těmto ohroženým skupinám.</p>	<p>Marquette, Christian La certification en milieu hospitalier, un vecteur d'apprentissages, mais à quelles conditions? [<i>Certifikace v nemocničním prostředí, směr učení, ale za jakých podmínek?</i>] Céreq Bref, 2007, č. 240, s. 1-4.</p> <p>Certifikace zdravotnických zařízení zavedená v roce 1996 je procedura, které se musí zúčastnit všechny nemocnice. Jejím úkolem je zlepšit kvalitu a bezpečnost péče. Předpokládá zapojení zdravotnického personálu ve všech stádiích směřování ke kvalitě. Její použití vede k tomu, že zdravotnická zařízení přemýšlejí o svém praktickém fungování na profesní, individuální a kolektivní úrovni. Konkretizuje se ustavením široké škály písemných pomůcek, které formalizují role a praktickou činnost zdravotnického personálu. Formalizace pracovních postupů pak přispívá k poznání toho, jaké individuální učení a účast na rozvíjení profesních znalostí a dovedností ošetrovatelský personál potřebuje.</p>
<p>d'Agostino, Alexandra – Guitton, Christophe Tendances d'évolution de l'emploi et des qualifications dans la métallurgie. [<i>Tendence vývoje zaměstnanosti a kvalifikací v hutnictví.</i>] Céreq Bref, 2007, č. 239, s. 1-4, 2 tab., 1 graf.</p> <p>Stárnutí pracovníků v metalurgii a očekávané odchody do důchodu. Dvě hypotézy o počtu pracovních míst v metalurgii v roce 2015; nejnižší 1000 míst, nejvyšší 26 000 míst. Podle obou hypotéz bude klesat počet nekvalifikovaných pracovníků a stoupat počet kvalifikovaných odborníků na všech úrovních. Řízení lidských zdrojů, které má v posledních letech tendenci zvyšovat nesoulad mezi odborným vzděláváním a zaměstnáním, je zpochybňováno vývojem ve struktuře kvalifikací, v níž se zvyšuje úroveň diplomů.</p>	<p>Couppié, Thomas – Épiphane, Dominique Vivre en couple et être parent: impacts sur les débuts de carrière. [<i>Žít ve dvojici a být rodiči: dopady na začátky kariéry.</i>] Céreq Bref, 2007, č. 241, s. 1-4, 1 tab. 2 grafy.</p> <p>Jaké jsou účinky různých etap vytváření rodiny, s takovými událostmi jako je příchod prvního či druhého dítěte, na začátek profesního života mladých vysoce vzdělaných žen? Má mateřství stejný dopad na mladé ženy s nejvyšším vzděláním? Mateřství mění profesní situaci mnoha mladých žen. Domácí práce vykonávají stále hlavně mladé ženy. Nejasné vztahy mezi domácími pracemi a profesními investicemi v manželství. Porovnání platů žen s vysokoškolským vzděláním, podle počtu dětí, práce na plný nebo částečný úvazek a podle toho, zda zaměstnávají pomocníci v domácnosti nebo ne.</p>

Nové knihy v knihovně

Strietska-Ilina, Olga – Tessaring, Manfred (eds): **Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs.** [Systémy, institucionální rámce a procesy pro včasnou identifikaci potřeb kvalifikací.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2007. 234 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 135)

Sg. 26294

Seyfried, Erwin: **Indicators for quality in VET. To enhance European cooperation.** [Indikátory kvality v OVP. Podpora evropskou spoluprací.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2007. 88 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 134)

Sg. 26295

TESE. **Thesaurus for Education Systems in Europe. 2006 Edition.** Brussels, Eurydice 2006. 377 s.

Sg. 26296

TESE. **Tesaurus pro vzdělávací systémy v Evropě. Česká verze 2006.** Brussels, Eurydice 2007. 359 s.

Sg. 26297

Prokop, Jiří: **Škola a společnost v kritických teoriích druhé poloviny 20. století.** 1. vyd. Praha, Karolinum 2005. 289 s.

Sg. 26304

Sociologové spojení s „novou sociologií školství“ tento jev vysvětlovali různě. Jeden směr vysvětlování, jehož představiteli byli Bernstein, nebo S. aj. Baratzovi, viděl příčinu neúspěchu kompenzační edukace ve falešných předpokladech, které ležely u samotného základu tohoto přístupu. Tento klam tkvěl v tom, že étos a jazyk střední třídy byl uznán za jedině ten pravý a vhodný k šíření, byl považován za univerzální kulturní normu. Výchovné prostředí dětí z nižších tříd bylo naopak považováno za sociálně patologické.

Maňák, Josef – Švec, Vlastimil: **Výukové metody.** Brno, Paido 2003. 219 s.

Sg. 26306

Při tradiční (frontální) výuce, která dosud na našich školách převažuje, má učitel tendenci k tomu, aby byl žákům neustále k dispozici, tj. prezentoval jim nové informace, kladl otázky, hodnotil jejich správnost, opravoval chybná řešení apod. Proto je pro něho často obtížné nezasahovat do průběhu řešení úloh a problémů ve skupinách. Avšak pokud učitel poskytne žákům dostatek prostoru pro to, aby hledali způsoby řešení, potřebné informace společně a aby si navzájem poskytovali pomoc, potom začne skupinová (kooperativní) výuka přinášet svůj efekt.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky. Praha, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy 2007. 95 s.

Sg. 26309

Další vzdělávání má v ČR slabší pozici než v některých zemích, především severovýchodních. Účast v dalším vzdělávání se v ČR pohybuje na úrovni 5,9 % z populace 25-64letých, v zemích EU15 je to 12,1 % a v zemích EU 25 dosahuje podíl 11,0 %. Lze uvažovat o tom, že právě vysoký podíl dosaženého středního vzdělání v české populaci a schopnost ho využívat

nenutí doposud absolventy k dalšímu vzdělávání, pokud díky nezaměstnanosti neprocházejí rekvalifikací.

Palán, Zdeněk: **Lidské zdroje. Výkladový slovník.** Výchova, vzdělání, péče, řízení. 1. vyd. Praha, Academia 2002. 280 s.

Sg. 26310

Kontinuální vzdělávání – Jeden z pojmů celoživotního učení (vzdělávání), se kterým je často nesprávně zaměňován. Kontinuální vzdělávání představuje stále záměrné vzdělávání se stále vyššími vzdělávacími cíli. Pojem má své opodstatnění ve smyslu vytváření vzdělávacích příležitostí jako předpokladu plynulého rozvíjení a zdokonalování vzdělání člověka. Kontinuita – spojitost, stálost, nepřetržitost. Pojem kontinuální vzdělávání v tomto smyslu vyjadřuje nutnost stálého udržování vzdělanosti či kvalifikační úrovně. Je charakteristické např. pro vědecké pracovníky.

Štědroň, Bohumír: **Úvod do eGovernmentu v České republice.** Právní a technický průvodce. 1. vyd. Praha, Úřad vlády České republiky 2007. 172 s.

Sg. 26312

Freeware je software, který je šířen zdarma, například na internetu nebo na různých CD. Program je možno provozovat zdarma po neomezenou dobu a je možno jej i zdarma šířit dále. Není však dovoleno ... šířit jej za úplat. Z původní definice freeware také plyne, že autorská práva k takovému programu drží jeho autor a není tedy dovoleno bez jeho souhlasu program jakkoliv měnit či upravovat pro komerční účely. Typickým příkladem freeware je dnes velmi rozšířená Java od Sun Microsystems.

Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013. Praha, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR 2007. 28 s.

Sg. 26313

Fond soudržnosti (Cohesion Fund; CF) jinak také Kohezní fond, byl založen v roce 1993 k poskytování pomoci vybraným zemím EU. Oproti strukturálním fondům je jeho pomoc určena na přímé financování konkrétních velkých projektů v oblasti životního prostředí, rozvoje dopravy (transevropské dopravní sítě, podpora veřejné dopravy), nově i v oblasti energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie.

Understanding the brain. The birth of a learning science. [Porozumět mozku: zrození vědy o učení.] CERi. Paris, OECD 2007. 263 s.

Sg. 26333

... ontogenetic development is a lifelong process. No specific age has a monopoly on human development and learning is a lifelong process. ... learning and developing do not always signify an increase in capacity or an increase in a sense of higher efficiency. Whereas in the first stage of one's life the main aim of learning is to reach a high amount of autonomy and empathy, it becomes increasingly important as one grows older to handle the loss of physical independence and to harness social support network creatively and productively.

Štoček, Milan: **Rukověť střední školy (verze 1.2007).** Nový Bydžov, aTre 2007. 151 s.

Sg. 26338

Technical and vocational education and training in the 21st century. New roles and challenges for guidance and counselling. [Odborné a profesní vzdělávání a příprava ve 21. století. Nové role a úkoly pro orientaci a poradenství.] Co-edited for UNESCO by Bryan Hiebert, William Borgen. Paris, UNESCO 2002. 147 s. Sg. 26334

Gladwell, Malcolm: **Mžik. Jak myslet bez přemýšlení.** 1. vyd. Praha, Dokořán 2007. 246 s. Sg. 26335

... co když je člověk, se kterým děláte pohovor, vysoký? Jsem si jistý, že na vědomé úrovni si myslíme, že k vysokým lidem rozhodně nepřistupujeme jinak než k malým lidem. Ale existuje množství důkazů, že výška, zejména u mužů, vzbuzuje určité velmi pozitivní asociace. Zjišťoval jsem řadu údajů o šéfech asi poloviny firem ze seznamu Fortune 500, přehledu největších amerických firem. Nikoho jistě nepřekvapí, že naprostá většina z nich jsou bílí muži, což jistě odráží určitou implicitní tendenci. Ale skoro všichni jsou také vysocí – muži z mého vzorku měli v průměru asi 182 cm. ... Nikdo nikdy neodmítne potenciálního kandidáta na ředitele s tím, že je moc malý. Je to očividně nevědomý předpoklad ...

Kiyosaki, Robert T. – Lechter, Sharon L.: **Bohatý táta, chudý táta. Co bohatí učí svoje děti a chudí a střední vrstvy ne.** Praha, Pragma 2001. 214 s. Sg. 26336

Dobré vzdělání je v současné době důležitější než kdykoliv jindy. Ale radit svým dětem: „pilně se uče, abyste měly samy jedničky, a najděte si dobrou práci!“ je asi nejnebezpečnější rada, jakou dnes rodič může svým dětem dát. Jestliže se děti budou touto radou řídit, skončí pravděpodobně tak, že budou pracovat ještě více, dostanou méně zapláceno, odvedou na daních více, než by měly, a budou riskovat finanční nejistotu.

Kašparová, Jana a kol.: **Metodika tvorby školních vzdělávacích programů SOŠ a SOU.** 1. vyd. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2007. 90 s. + CD. (Rámcové vzdělávací programy) Sg. 26337

Výčet kompetencí by měl být logicky uspořádaný. Počet kompetencí není omezen, avšak dbáme na to, aby obsah nebyl zastíněn množstvím textu a detailů. Délka celého textu by měla být asi dvě strany. Nezapomínáme také na kompetence vyjadřující postoje, hodnoty a způsob jednání (afektivní kompetence), ke kterým žáky povedeme.

Bezchlebová, Maria – Součková, Jitka – Szebestová, Zdeňka – Němcová, Věra: **Tvorba školních vzdělávacích programů SOŠ a SOU.** Příručka pro lektory. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2007. 51 s. Sg. 26337

Pedagogická teorie i praxe dokázaly, že frontální vyučování, které je neustále nejčastěji používanou organizační formou vyučování, má své meze. Např. v tom, že osvojování učiva se chápe jako akt individuálního poznávání, které probíhá nejvýše v podmínkách interakce učitele a žáka. Ve skutečnosti se ovšem mezi žáky vytvářejí složité sociální vztahy a učitel pracuje při vyučování s žákem začleněným do těchto vztahů.

Key data on higher education in Europe. 2007 edition. [Klíčové údaje o vysokoškolském vzdělávání v Evropě. Vydání 2007.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2007. 173 s. Sg. 26 341

Kalousková, Pavla: **Potřeby zaměstnavatelů a připravenost absolventů škol – šetření v kvartérním sektoru.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2007. 35 s. (Vzdělávání - informace - poradenství) Sg. 26343

Zaměstnavatelé v kvartérním sektoru preferují u svých pracovníků o něco více profesní (odborné) dovednosti oproti klíčovým kompetencím a zároveň kladou zřetelně větší důraz na široké profesní dovednosti v porovnání s hlubokými a úzkými profesními dovednostmi. Neznamená to ale, že by přenositelným kompetencím nebyl přikládán dostatečný význam; spíše se zde projevuje vliv oborového zaměření firem a důležitost odborných kompetencí pro výkon řady povolání v kvartérní sféře.

Zajímavé internetové adresy



Evropská unie v České republice

Zastoupení Evropské komise v členských státech EU jsou součástí tiskového a komunikačního servisu EK, který spadá pod Generální ředitelství pro komunikaci v Bruselu. Tyto úřady zastupují a reprezentují Komisi ve všech 27 členských státech EU.

Zastoupení má tři základní úkoly: spolupráci s médii, politickou spolupráci a zpravodajství, informování veřejnosti. Zastoupení Evropské komise v ČR vzniklo transformací Delegace Evropské komise, k níž došlo vstupem České republiky do Evropské unie dne 1. 5. 2004. http://ec.europa.eu/ceskarepublika/index_cs.htm

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav odborného vzdělávání, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, www.nuov.cz. Redaktorka: Anna Konopásková, anna.konopaskova@nuov.cz, tel. 274 022 133, fax 274 863 380.