

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 4/2002

(20. dubna)

Mobilita a její podpora v Evropské unii	3	Odstraňování překážek mobility, transparentnost a uznávání kvalifikací, programy EU.
Evropská komise a mobilita občanů	5	Volnost pohybu osob v rámci Evropské unie.
O mezinárodní mobilitě ve vzdělávání	6	Doporučení Evropského parlamentu z roku 2001.
Evropské curriculum vitae	6	Formulář v českém překladu v příloze.
Sledování mezinárodní mobility ve vzdělávání	7	Konference svolaná nizozemským Ministerstvem pro vzdělávání, kulturu a výzkum.
Švédsko – výhody praxe v zahraničí	7	Možnost absolvovat povinnou školní praxi v cizině.
Zahraniční studenti na francouzských univerzitách	8	Statistické údaje.
Imigranti a xenofobie v zemích Evropské unie	8	Mobilita vynucená sociálními a ekonomickými příčinami. Statistické údaje – tabulka.
Uznávání profesních kvalifikací v EU	10	Návrh nové směrnice.
Co nového v časopisech	10	Formation Emploi, 2001, č. 76. K 30. výročí <i>Céreq</i> .
Japonský systém zaměstnání a odměňování	13	Zaměstnání, další vzdělávání, organizace výroby.
Tříkrát znevýhodnění?	15	Situace skupin znevýhodněných osob na trhu práce.
Pohledy na duální systém	16	Výhody a nevýhody v mezinárodním srovnávání.
<i>Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit</i>	17	Společenství pro práci, profesní přípravu a schopnost konkurence – poradní orgán vlády SRN.
Další vzdělávání starších pracovníků	17	Zvláštnosti a strategie učení ve starším věku.
Úspěšnost při bakalaureátech	18	Statistické údaje z června 2001 ve Francii.
Profesionalizace práce v dobrovolných sdruženích	19	Vzdělávání stálých placených zaměstnanců pro tato sdružení.
Nové knihy v knihovně	19	
Příloha II/2002: Profesní příprava a učení směřující k získávání kompetencí	1-8	Systémy odborného vzdělávání a přípravy, koordinace s trhem práce a řízení. Pokračování v příštím čísle.
Příloha (růžový list)		Evropské curriculum vitae – formulář.

Jedním ze slov, která se nyní často vyskytují nejen v oficiálních materiálech Evropské unie, ale i ve vědeckých studiích a popularizačních člancích, je slovo mobilita. Hovoří se o ní v souvislosti s podniky, které převádějí výrobu do jiných míst poskytujících příznivější podmínky, i v souvislosti s lidskými zdroji a jejich schopností přizpůsobovat se změnám vyvolávaným technologickým vývojem a novou organizací práce.

Výraz „mobilita“ se objevuje i v materiálech týkajících se odborného vzdělávání a profesní přípravy. Používá se v různém kontextu a v důsledku toho má několik zčásti odlišných významů. Zpočátku se výrazu mobilita používalo téměř výlučně v souvislosti se zaměstnatelností absolventů odborného vzdělávání a profesní přípravy. Hledaly se způsoby, jak pracovníky vybavit takovými vlastnostmi, které by jim umožňovaly trvale se uplatňovat na dynamicky se rozvíjejícím trhu práce, a to i za podmínky, že změny zaměstnání či dokonce povolání. Předpokládá se, že takto pojímanou mobilitu se podaří zabezpečit tehdy, když odborné vzdělávání a profesní příprava budou poskytovat nejen speciální vědomosti a dovednosti potřebné k výkonu určitého povolání, ale i širě uplatnitelné, nadoborové, transverzální kompetence. V Německu se v tomto směru prosazuje koncept dodatkových kvalifikací – *Zusatzqualifikationen*, ve Francii se rozvíjí specializační doplňkové vzdělávání vedoucí k získání MC – *mention complémentaire*.

Později se obsah výrazu mobilita rozšířil a začal se zdůrazňovat mezinárodní aspekt pracovní mobility. Došlo k tomu po reálném otevření trhu práce v Evropské unii, kdy se přestaly klást překážky volnému pohybu pracovních sil. Odborné vzdělávání a profesní příprava sice i nadále zůstaly záležitostmi jednotlivých členských států – a ty prudce reagují na jakékoli náznaky snah o jejich sjednocování a až křečovitě je odmítají – ale začínají se hledat společné, nadnárodní prostředky vedoucí k usnadnění pohybu jejich absolventů na „evropském trhu práce“, tj. na trhu práce v rámci Evropské unie. V tomto případě jde spíše o legislativní aspekty geograficky chápané mobility přesahující hranice jednotlivých států. Vznikají prostředky, které by tento pohyb pracovních sil usnadnily. Jde například o objasňování obsahu kvalifikace získávané v jednotlivých zemích, tedy o „zvyšování její transparentnosti“, o zlepšování podmínek práce v zahraničí, včetně zabezpečení zdravotního a sociálního pojištění, o zavedení jednotné formy *curricula vitae*, které by obsahovalo všechny informace o pracovníkovi, významné pro rozhodování o jeho přijetí do zaměstnání v cizině, o cizojazyčný doplněk k vysvědčením vydávaným v národních jazycích apod. (viz s. 6 Zpravodaje).

V současnosti se o mobilitě hovoří i v souvislosti s konceptem „evropského občanství“ (*citoyenneté européenne, Unionsbürgerschaft*), jehož důležitou součástí je vědomí sounáležitosti s vnitřně bohatě rozrůzněným celkem Evropské unie. I odborné vzdělávání a profesní příprava mají přispět k osobnímu poznání kulturních, náboženských, sociálních a rasových rozdílů mezi občany Unie, k pochopení jejich hodnoty a k růstu tolerance vůči nim. Mobilita je v tomto případě chápána jako prostředek sbližování občanů všech zemí Evropské unie. V tomto instrumentálním pojetí se problematika mobility stala jedním z „velkých témat“ diskusí probíhajících na všech úrovních Evropské unie. Oč v této diskusi jde, naznačují i názvy několika článků, které vyšly na konci roku 2001 v Německu: *Grenzüberschreitende Mobilität in der Berufsbildung, Mobilität in Europa – Berufliche Bildung ohne Grenzen, Förderung der internationalen Mobilität*, tedy Mobilita, která překračuje hranice v odborném vzdělávání, Mobilita v Evropě – odborné vzdělávání bez hranic, Podpora mezinárodní mobility.

Mobilita v širším (celosvětovém) slova smyslu však zahrnuje také migraci obyvatelstva, která se stává problémem zejména tehdy, je-li jednosměrná. Její důsledky zasahují i oblast vzdělávání. V zemích Evropské unie dochází k projevům rasismu a xenofobie. Orgány Evropské unie se snaží již delší dobu proti těmto projevům bojovat, o čemž svědčí Usnesení Rady o odezvě vzdělávacích systémů na problémy rasismu a xenofobie z října 1995 a Prohlášení Rady o respektování rozmanitosti a o boji proti rasismu a xenofobii z prosince 1997. Jak však dosvědčuje článek na straně 8-9 bude na tomto poli ještě třeba vykonat hodně práce.

Možná k tomu přispěje i Usnesení Rady ze dne 14. února 2002 o podpoře lingvistické diverzity a jazykového vzdělávání v rámci realizace cílů Evropské unie roku jazyků 2001. Tato podpora bude jistě potřebná, zvláště až do EU vstoupí kandidátské země se svými jazyky. V této souvislosti pro nás může být potěšující zjištění, že čeština je v četnosti používání na Internetu mezi všemi ostatními jazyky na dvanáctém místě. **IŠ, AK**

Mobilita a její podpora v Evropské unii

Evropská unie považuje za jeden ze svých významných úkolů vytvoření otevřeného a dynamického „prostoru pro vzdělávání“. Vychází z toho, že všichni občané

- musí získat prostředky a možnosti k tomu, aby průběžně inovovali své vědomosti,
- musí zvyšovat svou zaměstnatelnost tím, že budou přizpůsobovat své kompetence změnám na trhu práce,
- musí posilovat vědomí evropského občanství.

To vše vyžaduje poskytnout občanům Evropské unie možnost využívat všech nabídek ke vzdělávání a k profesní přípravě, které otevřený evropský vzdělávací prostor nabízí. Evropská rada proto přijala v březnu 2000 na svém zasedání v Lisabonu opatření sloužící ke zvýšení mobility učňů, zaměstnanců, dobrovolníků, studentů a učitelů. Ta se zaměřují na

- odstraňování překážek mobility,
- zvyšování transparentnosti při uznávání kvalifikačních dokladů a částí studia absolvovaného v zahraničí,
- optimální využívání existujících programů Evropské unie.

Odstraňování zábran mobility:

Volnost pohybu učňů, zaměstnanců, dobrovolníků, studentů a učitelů v evropském vzdělávacím prostoru a na evropském trhu práce omezují překážky různého druhu:

- Sociální, kulturní a jazykové překážky (kromě jiného i nedostatek bytů, omezení možností přistěhování rodin apod.).
- Ekonomické překážky, vyvolávané systémy důchodového, sociálního a zdravotního pojištění, daňovými předpisy apod.
- Kvalifikační překážky spočívající v nedostatečné transparentnosti kvalifikací, složitých procesech uznávání kvalifikací apod.
- Informační překážky vznikající nedostatkem spolehlivých údajů o trhu práce, o systémech odměňování, o pracovních podmínkách, o možnostech bydlení, vzdělávání apod.

Evropská komise přijala dne 10. července 2001 doporučení evropského parlamentu a evropské rady a vyzvala členské státy, aby učinily rozhodné kroky k odstranění nebo alespoň ke zmírnění překážek bránících volnému pohybu učňů, zaměstnanců, dobrovolníků, studentů a učitelů v evropském vzdělávacím prostoru a na trhu práce. Vlády jednotlivých členských zemí již na tuto výzvu reagovaly. Jejich opatření lze rozdělit do několika skupin podle toho, komu jsou určena:

❖ Všeobecná opatření:

Podpora jazykového vzdělávání, které by vedlo k osvojení nejméně dvou jazyků, jimiž se mluví v Evropské unii. Zlepšení přístupu ke stipendiím a vytváření nových finančních nástrojů podporujících mobilitu (půjčky, podpory apod.). Zajištění stejných podmínek pro sociální zabezpečení, jaké mají občané přijímající země. Odstranění jakékoli diskriminace v přístupu ke vzdělávání. Umožnění účasti se na programech Evropské unie i osobám pocházejícím z nečlenských zemí.

❖ Opatření ve prospěch studentů:

Uznávání částí studijní doby strávené vzděláváním v zahraničí. Využívání Evropského systému uznávání kreditů ECTS (*European Credit Transfer System*). Zavedení cizojazyčných dodatků k vysvědčením a diplomům. Podpora snahy absolvovat část studia v zahraničí.

❖ Opatření ve prospěch těch, kteří se účastní dalšího vzdělávání:

Uznávání kvalifikací získaných v zahraničí. Širší využívání dokumentu EUROPASS, vydávání jednotného evropského dodatku k vysvědčením. Zavedení jednotného průkazu účastníků dlouhodobých vzdělávacích programů v zahraničí.

❖ **Opatření ve prospěch dobrovolníků:**

Vydávání jednotného osvědčení o účasti na dobrovolnických aktivitách. Legislativní opatření k zajištění specifík dobrovolnických činností (např. rozlišování dobrovolnických činností a zaměstnání).

❖ **Opatření ve prospěch učitelů a vzdělavatelů:**

Uspádnění dlouhodobého zastupování učitelů účastnících se vzdělávání v zahraničí. Zjednodušení předpisů umožňujících zaměstnávat učitele přicházející ze zahraničí. Zavedení evropské dimenze do obsahu vzdělávání učitelů. Podpora mezinárodních kontaktů, výměn, praktik v zahraničí.

Transparentnost kvalifikací, kvalifikačních dokladů a uznávání částí studia v zahraničí

Evropská komise připravuje na základě rozsáhlého šetření problematiku transparentnosti kvalifikací směrnice, které vyjdou v roce 2002. Ty mají vnést jasno do problematiky a přispět k jejímu řešení.

Platné směrnice o vzájemném uznávání platnosti diplomů umožňují již nyní občanům jednotlivých států vykonávat odpovídající zaměstnání v jiné zemi. Vztahují se na povolání různé úrovně, k jejichž výkonu se v přijímající zemi vyžaduje určitá kvalifikace. Tyto směrnice však nevedou k harmonizaci vzdělávání a nezajišťují automatické uznávání diplomů. Na základě nové směrnice budou platné předpisy a postupy zjednodušeny v duchu iniciativy SLIM – *Simpler Legislation for the Internal Market* (Jednodušší legislativa pro vnitřní trh). Očekává se, že se tak systémy kvalifikací, uznávání diplomů a uznávání studia v zahraničí zjednoduší, a že vzniknou předpoklady pro to, aby se diplomy a studium v zahraničí uznávaly automaticky.

Významným nástrojem umožňujícím uznávání částí profesní přípravy, které se uskutečnily v zahraničí, je zavedení dokumentu EUROPASS, do něhož se zapisují údaje o způsobilostech, které byly v průběhu těchto pobytů získány.

Programy Evropské unie

Článek 149 smlouvy o založení Evropského společenství z roku 1963 poněkud komplikovaným jazykem stanoví, že „Společenství přispívá k rozvoji kvalitního vzdělávání tím, že podporuje spolupráci mezi členskými státy a podporuje i rozvíjí – při přísném respektování odpovědnosti členských států – činnosti členských států týkající se vymezování obsahu vzdělávání a utváření systémů vzdělávání, mnohostrannosti jejich kultury a jazyků.“ Konkrétním projevem této podpory jsou i programy Sokrates a Leonardo da Vinci. Ty působí již přes deset let a v roce 2000 započala jejich druhá, sedmiletá etapa. O jejich významu svědčí skutečnost, že jejich rozpočet byl oproti první etapě zvýšen o 30 %.

Program Sokrates byl zpočátku zaměřen na oblast všeobecného vzdělávání. Postupně se však začal uplatňovat i ve vzdělávání odborném. Došlo k tomu v důsledku stírání hranic mezi oběma druhy vzdělávání. Program Sokrates sleduje tyto cíle:

- Vytvoření evropské dimenze na všech úrovních všeobecného vzdělávání, usnadnění širokého, transnacionálního přístupu ke vzdělávání v Evropě, podpora rovnosti šancí vzdělávat se.
- Podpora kvantitativního i kvalitativního zlepšování znalosti jazyků Evropské unie, a to i jazyků málo rozšířených.
- Podpora spolupráce a mobility ve vzdělávání pomocí výměnných programů, otevřeného a distančního vzdělávání, uznávání certifikátů a studia v zahraničí, výměny informací.
- Podpora inovací metod učení.

Program Leonardo da Vinci se považuje za klasický program podpory odborného vzdělávání. Velký důraz se v něm klade na mezinárodní spolupráci. K jeho cílům patří:

- Zdokonalování znalostí a kompetencí mladých lidí na všech úrovních počáteční profesní přípravy.

➤ Zdokonalování kvality dalšího odborného vzdělávání tak, aby přispívalo k vyšší zaměstnatelnosti pracujících.

➤ Posílení příspěvku odborného vzdělávání k inovačním procesům v národním hospodářství, ke zlepšování schopnosti podniků obstát v konkurenci a k rozšiřování pracovních příležitostí.

V prvních pěti letech existence programu Leonardo da Vinci vzniklo v jeho rámci více než 10 000 projektů, na něž bylo vynaloženo přes 750 milionů EUR. Více než polovina těchto prostředků byla určena na podporu mobility v odborném vzdělávání a v profesní přípravě. Přes 115 000 mladých lidí absolvovalo různá praktika v podnicích, více než 11 000 vzdělavatelů a poradců se účastnilo výměnných pobytů.

Na programu se podílí 30 evropských zemí. Kromě zemí Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru jde i o země kandidující na členství v Unii.

Předpokládá se, že program Leonardo da Vinci vyvolává i multiplikační efekt: aktivity, které se v něm realizují, postupně zasahují i ty, kteří se na nich bezprostředně nepodílejí.

Prameny: Drews, Sibilla: Mobilität in Europa – Berufliche Bildung ohne Grenzen. Wirtschaft und Berufserziehung, 2001, č. 11, s. 11-13; Krippendorff, Rainer: Grenzüberschreitende Mobilität in der Berufsbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2001, č. 11, s. 7-10; Burger, Susanne: Förderung der internationalen Mobilität. Wirtschaft und Berufserziehung, 2001, č. 11, s. 14-16. ■

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje:

Mezinárodní mobilita v odborném vzdělávání 7-8/2000

Akční programy Evropské unie v kontextu změn její politiky vzdělávání 2/2000

Evropské úseky odborného vzdělávání – EUROPASS 7-8/1999

Evropská komise a mobilita občanů

Volnost pohybu osob v rámci Evropské unie je jedním ze základních práv občanů všech členských států. Tohoto práva mohou využívat k různým účelům. Velký význam má svoboda pohybu pro pracující, kteří mohou hledat zaměstnání v rámci evropského trhu práce, na němž je nabídka pracovních příležitostí podstatně širší a pestřejší než v podmínkách jednotlivých národních ekonomik. Stále častěji možnosti volně se pohybovat v prostoru Evropské unie využívají i ti, kteří se nějakým způsobem vzdělávají – učni, studenti, zájemci o jazykové a jiné kursy, účastníci dalšího vzdělávání – nebo kteří vzdělávání realizují – učitelé, mistři profesní přípravy, instruktoři, tutoři, poradci apod.

V souladu s přijatou filozofií jsou všechny záležitosti týkající se mobility vzdělávajících se osob i vzdělavatelů v pravomoci členských států. Přesto však do nich, podle svých možností, zasahuje i Evropská komise.

Evropská komise různým způsobem podporuje všechna opatření, která slouží k posílení transnacionálních kontaktů v rámci počáteční profesní přípravy. Jde zpravidla o výměnné pobyty v délce tří týdnů až devíti měsíců, které se uskutečňují na základě smluv ve vzdělávacích zařízeních a v podnicích, přičemž se čas na ně vynaložený plně započítává do učební doby. Může jít také o tříměsíční až jednorocní praktika pro mladé zaměstnance, studenty nebo absolventy vysokých škol. Evropská komise trvá na tom, aby vědomosti a dovednosti, které účastníci těchto praktik získají, byly certifikovány. Zvláštní zájem má Evropská komise na to, aby se těchto praktik účastnili zaměstnanci malých a středních podniků a zaměstnanci pracující v řemeslech.

Podporují se projekty výměnných pobytů, na nichž se podílejí podniky, vzdělávací zařízení a vysoké školy. Tyto pobyty jsou určeny pro vedoucí osobních oddělení, osoby odpovědné za plánování a organizaci vzdělávacích programů a vzdělavatele. Velká pozornost se věnuje výměnným pobytům určeným těm, kdo jsou v podnicích nuceni používat cizí jazyky, a učitelům cizích jazyků.

V poslední době Evropská komise organizuje čtyř až čtrnáctidenní mezinárodní programy zaměřené na témata profesní přípravy a vzdělávání. Jsou určeny těm, kdo se v jednotlivých státech zabývají odborným vzděláváním a profesní přípravou.

Pramen: Krippendorff Rainer: Grenzüberschreitende Mobilität in der Berufsbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2001, č. 11, s. 7-10. ■

O mezinárodní mobilitě ve vzdělávání

V červnu 2001 schválil Evropský parlament spolu s Radou ministrů doporučení týkající se mobility ve všeobecném a odborném vzdělávání. V tomto doporučení se jednotlivé členské země Evropské unie vyzývají, aby odstranily ze svých právních předpisů a správních aktů vše, co překáží mobilitě studentů a učňů.

Význam mezinárodní mobility v oblasti vzdělávání je v Evropské unii obecně uznáván. Její funkce se však chápe dvěma poněkud odlišnými způsoby. Je to patrné ze srovnání očekávání, která jsou spojována s praxí studentů a učňů v zahraničí.

V některých zemích se zahraniční stáže a praktika považují za pedagogický prostředek, který slouží k získání speciálních způsobilostí tvořících součást profesní kvalifikace. Jde především o ovládnutí cizího jazyka a o osvojení interkulturních kompetencí, tedy toho, co se označuje společným názvem „mezinárodní kompetence“. Dále se předpokládá, že se studenti během svého pobytu v cizině obeznámí se zahraničními trhy a s některými právními předpisy i s jejich aplikací. V této souvislosti se hovoří o internacionalizaci odborného vzdělávání, která je v souladu s ostatními procesy globalizace. Takto chápané zahraniční stáže a praktika jsou určeny především studentům, kteří se připravují k výkonu povolání, jejichž součástí jsou mezinárodní kontakty.

Jiné země na zahraniční stáže a praktika nahlížejí jako na prostředek, jimž se všeobecně doplňuje národní profesní příprava. Očekává se od nich nejen to, že poskytnou žákům a učňům možnost seznámit se s novými technologiemi, jejichž ovládnutí bude trh práce v dohledné době vyžadovat, ale i to, že budou příležitostí k rozvíjení takových osobních způsobilostí a kompetencí, jakými je například schopnost přizpůsobovat se novým podmínkám, schopnost přejímat odpovědnost za vlastní rozhodnutí, tvořivost, samostatnost apod.

K tomu, aby zahraniční stáže a praktika přinesly užitek, musí být kromě dobrého organizačního a obsahového zajištění splněny alespoň dvě další podmínky. Tou první je vytvoření příznivého klimatu, v němž se účastníci mohou snadno seznamovat s kulturou a myšlením hostitelské země. Bez otevřené interakce se spolupracovníky, a to nejen na pracovišti, ale i v době trávení volného času, jsou osvojování cizího jazyka a kontakt s kulturou a s místními zvyklostmi znesnadněny. Tou druhou podmínkou je vytvoření pocitu odpovědnosti, s nímž žáci a učni přistupují k zahraničním stážím a praktikům. Tento pocit nevzniká automaticky a je proto úkolem pedagogických pracovníků přispívat záměrným působením k jeho rozvíjení a upevňování.

Pramen: Mobilität auf dem Prüfstand. Cedefop Info, 2001, č. 3, s. 1-2. ■

Evropské curriculum vitae poskytuje komplexní standardizovaný přehled dosaženého vzdělání a profesních zkušeností jednotlivce. Oficiální formulář je k dispozici na Internetu v jedenácti jazycích Evropské unie, a také v islandštině a v norštině. Český překlad formuláře je na ukázkou přiložen k tomuto číslu Zpravodaje (růžový list).

Doplněk certifikátu obsahuje podrobný popis kvalifikace získané držitelem certifikátu. Vydávají ho orgány oprávněné vydávat certifikáty. Doplněk certifikátu obsahuje tyto údaje: získané dovednosti a kompetence; povolání, která může držitel certifikátu vykonávat; orgány vydávající certifikát a akreditační orgány; úroveň certifikátu; různé způsoby získání certifikátu; vstupní požadavky a možnosti přístupu do vzdělávání vyšší úrovně. (Viz též ><http://www.eurocert.ie/><)

Sledování mezinárodní mobility ve vzdělávání

Evropská komise v posledních letech vydala řadu dokumentů, v nichž zdůrazňuje význam mezinárodní mobility ve vzdělávání. Na základě toho již většina členských zemí přijala různá opatření, jejichž účelem je usnadnit zahraniční pobyty, stáže a praktika studentů a učňů. To vyvolává potřebu tato opatření sledovat, vyhodnocovat jejich účinnost a provádět mezinárodní srovnání. Problematikou získávání a zpracování údajů o mezinárodní mobilitě ve vzdělávání se zabývala konference svolaná nizozemským Ministerstvem pro vzdělávání, kulturu a výzkum, která se uskutečnila v červnu minulého roku v Amsterdamu. Na ní se diskutovalo o následujících otázkách: Jakému účelu mají sloužit údaje o mezinárodní mobilitě ve vzdělávání? V jaké formě by měly být údaje uveřejňovány? Jaké problémy jsou spojeny se zjišťováním potřebných údajů? Z jakých důvodů je zapotřebí některé údaje získávat a jiné ne? Které údaje mohou být podkladem pro mezinárodní srovnávání?

Účastníci konference se shodli na těchto závěrech:

- Výsledky šetření musí být zpracovány tak, aby byly užitečné různým uživatelům – politikům, školám, studujícím, organizacím, médiím aj.
- Šetření musí postihovat všechny oblasti vzdělávání, včetně celoživotního učení.
- Šetření se musí zaměřovat na všechny aspekty mobility – prvky kurikula usnadňující mobilitu, studenti, kteří absolvují celé studium v zahraničí, a to i v mimoevropských zemích apod.
- Šetření by mělo – v ideálním případě – zjišťovat údaje i o předpokladech pro mobilitu, o jejím průběhu a o jejích výsledcích.
- Šetření by se mělo realizovat různými technikami a prostředky – analýzou oficiálních statistik, návštěvami, vytvářením případových studií apod.
- Šetření by mělo umožňovat srovnávání dat na evropské úrovni.
- Šetření by mělo věnovat pozornost vztahům mezi internacionalizací vzdělávání a mezinárodní mobilitou.

Nizozemské Ministerstvo pro vzdělávání, kulturu a výzkum projevilo ochotu i nadále koordinovat práce související se sledováním mezinárodní mobility ve vzdělávání.

Pramen: Die Beobachtung der internationalen Mobilität im Bildungsbereich – auf dem Weg zu einem europäischen Rahmen. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s. 2. ■

Švédsko - výhody praxe v zahraničí

Součástí základního profesního vzdělávání ve Švédsku je minimálně 15 týdnů přípravy na pracovišti (*Arbetsplatsförlagd utbildning – APU*). Tato praktická příprava je uskutečňována během tříletého programu vyšší sekundární úrovně v úzké spolupráci mezi školou a podnikem.

Švédská vláda se ve snaze využít zkušeností z předcházejících mezinárodních programů a aktivit, např. programu Leonardo da Vinci a švédské iniciativy *Interpraktik*, rozhodla prozkoumat možnost absolvování tohoto období praxe v zahraničí.

Ve zprávě zpracované pro ministryni školství se konstatuje, že mezinárodní zkušenosti mají pro studenty vedle zřejmých výhod, např. zlepšení v používání cizího jazyka a ve znalostech o jiné kultuře, ještě další přednosti. Mladý člověk, který stráví delší dobu v zahraničí, zdokonalí své sociální kompetence a stává se sebevědomější. Přínosem jsou i zkušenosti z pracovního života v jiných zemích a možnost srovnávat úroveň kvalifikací ve Švédsku a v zahraničí.

Zpráva poukazuje na to, že podniky vyhledávají pracovní síly s mezinárodní zkušeností, kterou je třeba získat v raném stadiu vzdělávání.

Pozitivním vedlejším účinkem zmíněným ve zprávě je fakt, že mezinárodní školní aktivity vyžadují, aby si i učitelé osvojili určité kompetence. Jakmile školní třída vykonává praxi v zahraničí, musí učitelé teoretických i praktických předmětů spolupracovat.

Ve zprávě jsou uvedeny konkrétní návrhy. Jedním z nich je zahájit zkušební období, v němž by mohly být přijaty inovační projekty a poskytnuta finanční podpora pro absolvování delších praxí v zahraničí. U těchto projektů budou řešeny důležité aspekty týkající se pojištění, nalezení vhodného umístění, certifikace období praxe strávené v zahraničí apod. Součástí projektu by mělo být použití Europassu¹.

Dalším návrhem je vytvoření střediska pro zahraniční praxe. Jeho úkolem by mělo být podporovat školy poskytováním informací, vyhledáváním umístění a pomocí s formálními problémy. Středisko by mělo být založeno v Úřadu mezinárodních programů ve Stockholmu.

O zprávě se nyní diskutuje na ministerstvu školství a některé výsledky se mohou projevit v průběhu nového rozpočtového období. Zprávu vypracoval Úřad mezinárodních programů (*Internationella programkontoret - IPK*) s podporou sociálních partnerů, učitelů a organizací ředitelů škol, Národního výboru pro vzdělávání (*Skolverket*) a sdružení místních rad (*Kommunförbundet*).

Pramen: Sweden. Better quality in work placement abroad – and more money. CEDEFOP INFO, 2001, č. 3, s. 5.
<http://www.programkontoret.se/> ■

Zahraníční studenti na francouzských univerzitách

Dokladem mezinárodní mobility studentů jsou počty cizinců, kteří jsou zapsáni k řádnému studiu na francouzských univerzitách.

Ve školním roce 1999/2000 studovalo na univerzitách 129 000 cizinců, na ostatních vysokých školách 30 000 cizinců. Nejvíce cizinců je zapsáno na filozofických fakultách, na ekonomických fakultách a na fakultách lékařských.

Podle svého původu je 49 % cizinců z Afriky, 30 % z Evropy (většinou ze zemí, které nejsou členy Evropské unie), 17 % z Asie a 7 % z Ameriky (ze Spojených států 1,9 %).

Na univerzitách pochází 9,2 % posluchačů z ciziny. Většina z nich absolvuje magisterské a doktorské studium. V doktorském studiu je 26,7 % cizinců.

Pramen: Les étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur. L'Enseignement Technique, 2001, č. 192, s. 10-11. ■

Imigranti a xenofobie v zemích Evropské unie

Zvláštním druhem mobility je mobilita vynucená sociálními a ekonomickými příčinami. Ty vedou k tomu, že větší či menší skupiny obyvatel opouštějí své domovské země a usazují se v cizině. Většinou se jim nedaří získat občanství hostitelské země, nebo ho získávají po dlouhé době, a mají proto statut imigrantů. Mnozí z nich žijí izolovaně, zachovávají své kulturní, náboženské a jiné zvyklosti, kterými se odlišují od obyvatel hostitelské země. Někdy se o nich hovoří jako o menšinách, ale to není zcela přesné označení. Za menšiny se obvykle považují občané určité země, kteří se hlásí k jiné národnosti než jakou má většina obyvatel.

Ve všech zemích Evropské unie žijí vedle národnostních menšin i skupiny imigrantů. Velikost jejich podílu v populaci (vyjádřenou procenty) a zemi, odkud imigranti přišli, uvádí tato tabulka:

¹ O Europassu podrobně pojednává článek ve Zpravodaji č. 7-8/1999, s. 9-10.

Lucembursko	36,7	
z Portugalska		13,1
z Itálie		4,6
z Francie		4,3
z Belgie		3,3
z Německa		2,4
Rakousko	9,4	
z Jugoslávie		4,2
z Turecka		1,7
z Německa		1,1
Německo	9,0	
z Turecka		2,6
z Jugoslávie		0,9
z Itálie		0,7
z Řecka		0,4
z Polska		0,3
Belgie	8,7	
z Itálie		2,0
z Maroka		1,2
z Francie		1,0
z Nizozemska		0,8
z Turecka		0,7
Švédsko	6,6	
z Finska		2,2
z Jugoslávie		1,5
Francie	6,2	
z Alžírsko		1,0
z Portugalska		1,0
z Maroka		0,9
z Itálie		0,7
ze Španělska		0,8

Dánsko	4,8	
z Asie (Irák)		1,1
z Turecka		0,7
z Jugoslávie		0,7
z Afriky (Somálsko)		0,5
Nizozemsko	4,2	
z EU, ze Surina- mu, z Maroka, z Turecka		-
Velká Británie	3,5	-
Irsko	3,1	-
Španělsko	2,0	
z Maroka		0,4
z Lat. Ameriky		0,2
z V. Británie		0,2
z Asie		0,2
z Německa		0,1
Portugalsko	1,8	
z Afriky		0,8
z Evropské unie		0,5
z Lat. Ameriky		0,3
Finsko	1,8	
z býv. SSSR		0,7
Itálie	1,5	
z Maroka		0,2
z Albánie		0,1
Řecko	1,5	-

- = statistiky údaj neuvádějí

Soužití imigrantů s občany hostitelské země nebývá bezproblémové. Studie, kterou v roce 2000 vypracovala *Observatoire européenne* o projevech rasismu a xenofobie v zemích Evropské unie, uvádí, že 54 % občanů Unie nesouhlasí s tím, aby se cizinci mohli bez omezení usazovat v jich zemi. A v jedné anketě provedené *Eurobarometrem* 26 % mladých lidí vyjádřilo přesvědčení, že je v jejich zemi „hodně“ cizinců. Vyrůstají obavy, že po rozšíření Evropské unie o země střední a východní Evropy a o země středomořské vzroste v dosavadních členských zemích intolerance vůči občanům nových členských zemí.

Evropská komise si je nebezpečí projevů xenofobie a rasismu vědoma. Článek 13 Amsterdamské smlouvy poskytuje Evropské radě možnost přijímat potřebná opatření proti diskriminaci založené na rozdílnosti pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, sexuální orientace a na tělesném či duševním postižení. Prohlášení Rady z 16. prosince 1997, opírající se o zmíněný článek 13, uložila vládám všech členských zemí, aby přijaly dlouhodobá opatření zabráňující projevům intolerance. Z rozhodnutí Evropského parlamentu byl vyhlášen 21. březen dnem boje proti projevům rasismu. Velké očekávání Evropská komise spojuje se vzděláváním, které by mělo mladé lidi „naučit poznávat Evropu“ a tím vytvářet porozumění pro její různorodost.

Pramen: Voyage européen au pays de « l'autre ». Le Magazine, 2002, č. 16, s. 5; Interview: Romano Prodi, président de la Commission européenne. Le Magazine, 2002, č. 16, s. 8-9. ■

Uznávání profesních kvalifikací v EU

7. března 2002 byl Bruselu publikován návrh Evropské komise na podobu směrnice Evropského parlamentu a Rady o uznávání profesních kvalifikací².

V květnu minulého roku se Evropský parlament, Rada a Komise shodly na tom, že je třeba mít konsolidovanou verzi právních textů aplikovatelných v oblasti vzájemného uznávání profesních kvalifikací, která by byla pro všechny snadno přístupná. Komise vyslovila svůj plán nejprve integrovat odvětvové směrnice do společného rámce a potom se pokusit konsolidovat směrnice vztahující se k obecnému systému ve snaze zjednodušit jeho legislativu a pokračovat v usnadňování volného poskytování služeb podle závěrů Lisabonské vrcholné schůzky.

Hlavními cíli návrhu jsou:

- ✓ Přispět k flexibilitě trhu práce a služeb;
- ✓ Sloučit a zjednodušit legislativu;
- ✓ Zlepšit řízení, transparentnost a flexibilitu;
- ✓ Zlepšit administrativu, informační služby a poradenství pro občany;
- ✓ Další usměrňování provádět jednodušším a otevřenějším způsobem.

Obsah směrnice:

Hlava I – Všeobecná opatření

Hlava II – Volný pohyb služeb

Hlava III – Svoboda podnikání (přesněji: svoboda usadit se a vykonávat svou profesi)

1. kapitola – Všeobecný systém pro uznávání dokladů o vzdělání
2. kapitola – Uznávání profesních zkušeností
3. kapitola – Uznávání na základě koordinace předpokladů minimální profesní přípravy (lékaři, všeobecné sestry, dentisté, veterináři, porodní asistentky, farmaceuti, architekti)
4. kapitola – Společná opatření pro podnikání

Hlava IV – Podrobná pravidla pro vykonávání profese

Hlava V – Administrativní spolupráce a odpovědnost za realizaci

Hlava VI – Další opatření

Návrh směrnice je doplněn sedmi přílohami. Celkově je nejvíce místa věnováno tzv. regulovaným povoláním, popsáním ve 3. kapitole.

Pramen: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/availability/en_availability_2002_3.html ■

Co nového v časopisech



Tato stálá rubrika je tentokrát celá věnována speciálnímu 76. číslu časopisu *Formation Emploi*. Francouzské Středisko pro studium a výzkum kvalifikací – **Céreq** – ho vydalo k 30. výročí svého založení v rozsahu 284 stran. U příležitosti výročí také změnilo vzhled své internetové stránky ><http://www.cereq.fr/><.

Výše zobrazený čtvereček je na internetové stránce branou do třicetileté historie *Céreq*, stačí na něj kliknout. Kromě časopisu *Formation Emploi* vydává *Céreq* také bulletin *Céreq Bref*, který na čtyřech stránkách přináší aktuální informace o výsledcích prováděných výzkumů a šetření. Tyto články jsou často zpracovávány pro Zpravodaj. Podrobnější informace o činnosti *Céreq* najdete v člancích ve Zpravodaji č. 3/1998 (příloha s. 2) a č. 3/2001.

² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the recognition of professional qualifications (presented by the Commission). Brussels, 07.03.2002. COM(2002)119 final. 2002/0061 (COD). 124 s. *Text je k dispozici v knihovně.*

FORMATION EMPLOI	
<p>Verdier, Éric La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation? [Změnila Francie systém vzdělávání a profesní přípravy?] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 11-34, 2 grafy, 6 tab., lit.72. V letech 1985-95 došlo ve francouzském vzdělávacím systému k podstatným změnám. Zvýšil se počet absolventů vyšších středních škol a vysokých škol, vznikly nové studijní obory. Posuzuje se, zda se proměnil i systém profesní přípravy. Sleduje se míra jeho demokratizace, uznávání kvalifikací na trhu práce, možnosti využití získaných kompetencí v podnicích. Dochází se k závěru, že těchto změn se nevyužívá při sociálním vyjednávání a málo se prosazuje logika kompetencí v profesní přípravě.</p>	<p>Bouyx Benoît La formation professionnelle initiale: les beaux jours de l'expertise ... [Počáteční profesní příprava: zlaté časy expertízy...] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 35-38, lit. 6. Změny ve světě práce vyžadují, aby se jim přizpůsobovala profesní příprava. Tyto změny musí být založeny na široce založených expertízách. To je důvodem, proč se orgány odpovídající za profesní přípravu ve Francii stále častěji obrací na <i>Céreq</i> a očekávají od něho podklady pro svá rozhodnutí.</p>
<p>Pénicaud, Muriel L'enseignement professionnel, figure imposée de l'exception française. [Profesní vzdělávání, povinná figura v kontextu francouzské výjimečnosti.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 39-49, lit. 11. Posuzuje se vývoj profesní přípravy v uplynulých třiceti letech a dochází se k závěru, že v ní dochází ve srovnání se sociálním a ekonomickým okolím k malým změnám. Připisuje se to vlivu vnitřních faktorů, které mají kořeny v historii, politice a ekonomice minulých staletí, v obecně přijímaném pojetí národa a vzdělávání. Profesní příprava se hodnotí na pozadí změn ve francouzském vzdělávacím systému: rozšíření příležitostí ke vzdělávání, zvýšení úrovně všeobecného vzdělávání, pokles počtu absolventů škol, kteří nezískali kvalifikaci, rozvoj alternačních forem přípravy. Kritizuje se zejména malá vázanost profesní přípravy na podniky a její uniformita. Směry žádoucích změn profesní přípravy.</p>	<p>Raffè, David Insertion professionnelle: quels enseignement tirer des comparaisons internationales? [Profesní začleňování: jaké poučení lze vyvodit z mezinárodního srovnávání?] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 51-57, lit. 24. Výzkum přechodu absolventů škol do povolání se internacionalizuje. Zjišťují se přitom rozdíly v postupech používaných v jednotlivých zemích, v nichž se odrážejí národní specifika. Studium se nyní zaměřuje na zjišťování rozdílů v míře standardizace programů vzdělávání v jednotlivých zemích, ve způsobech certifikace, ve vztazích mezi vzděláváním a trhem práce. Očekává se, že v budoucnu tyto výzkumy věnují větší pozornost shodným rysům postupů přechodu ze škol do zaměstnání.</p>
<p>Irbarne, Alain d' Trente ans de Céreq: De qualifications aux compétences: chronique d'un oubli accepté? [Třicet let Céreq. Od kvalifikací ke kompetencím: kronika přijatého selhání paměti?] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 71-97, 1 obr., lit. 143. Sleduje se vývoj pracovního zaměření francouzského Střediska pro výzkum a studium kvalifikací (<i>Céreq</i>) během třiceti let jeho existence. To začínalo analýzami vlivu automatizace na kvalifikace dospělo k výzkumu problematiky nových informačních a komunikačních technologií a vytváření kompetencí. Hodnotí se míra konsistence prováděných prací a dochází se k závěru, že opuštění pojetí kvalifikací a zavedení pojetí kompetencí nepředstavuje přerov v práci Střediska.</p>	<p>Rouilleault, Henri Chenmgements des organisations, des relations professionnelles et de la relation salariale. [Změny organizací, profesních vztahů a pracovních podmínek.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 111-115, lit. 26. Popisuje se činnost francouzské Národní agentury pro zlepšování pracovních podmínek, která působí od roku 1972. V souladu se svým zaměřením agentura sleduje změny ve světě práce a posuzuje jejich vliv na pracovní podmínky. V současnosti si všimá toho, jaké důsledky pro pracovní podmínky bude mít zkracování pracovní doby, demografický vývoj projevující se stárnutím populace, kolektivní vyjednávání o individuálních právech, jakými je např. právo na vzdělávání nebo právo na přerušování práce.</p>

Zajímavé internetové stránky:

Programy kin, divadel, televize a rozhlasu <http://365dni.cz/> (v přestupném roce uvidíme);
Vlajky všech zemí světa <http://www.flags.net/> (doplňené stručnými informacemi o zemích).

FORMATION EMPLOI	
<p>Grozelier, Anne-Marie – Héritier, Pierre Que s'est-il passé en trente ans? Le travail entre passé et avenir. [Co se stalo během třiceti let? Práce mezi minulostí a budoucností.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 105-109. Vývoj způsobů řízení a organizace práce v uplynulých třiceti letech, charakterizovaný přechodem k posttaylorismu. Prokazuje se, že nové metody, přes četná prohlášení, nepodněčují rozvoj kvalifikací.</p>	<p>Alaluf, Matéo L'analyse du travail et son organisation. [Analýza práce a její organizace.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 99-103, lit. 11. Autor polemizuje s názorem, že východiskem pro určení požadovaných kvalifikací jsou postupy, jimiž se plní pracovní úkoly. Má za to, že významnou úlohu hrají procesy vytváření pracovních struktur a hierarchií, které jsou ovlivňovány sociálními faktory.</p>
<p>Germe, Jean-François Au-delà des marchés internes: quelles mobilités, quelles trajectoires? [Jaká je mobilita, jaké jsou profesní dráhy vně interních trhů?] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 129-145, lit. 49. Důsledky, které pro pracovníky mají rychlé změny trhu práce v rámci podniků (interního trhu práce). Dochází k oslabování vazby pracovníků na podniky i na povolání, k zvyšování nejistoty profesní kariéry, k rozšiřování počtu pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou. Pracovníci si začínají vytvářet krátkodobé a proměnlivé strategie svého profesního uplatnění, jimiž chtějí zvýšit svou mobilitu.</p>	<p>Giovine, Marinella Italie: les règles changent, les parcours professionnels beaucoup moins. [Itálie: pravidla se mění, profesní dráhy mnohem méně.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 147-151. Výsledky italského výzkumu mezigenerační mobility, který prokázal značnou stabilitu profesních drah. Situace se příliš nezměnila ani v důsledku rozvoje netypických povolání a uvolnění pracovních regulativů. Očekává se však, že se situace může v příštích letech změnit. Na to však není připraven ani systém dalšího vzdělávání ani systém sociálního zabezpečení a služby zaměstnanosti.</p>
<p>Le Duigou, Jean-Christophe Une sécurité sociale professionnelle. [Profesní sociální zabezpečení.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 153-157, lit. 13. Snahy francouzské odborové konfederace CGT o vytvoření nového statutu práce a zaměstnání, který by odpovídal zvýšené mobilitě pracovníků, zajišťoval přístup k profesní přípravě a ke kvalifikacím.</p>	<p>Devaud, Jean-Marc La formation professionnelle: Pourquoi? Pourquoi? [Profesní příprava: Proč? Pro koho?] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 191-195. Důvody profesní přípravy a dalšího vzdělávání, nutnost přizpůsobovat je měnící se situaci na trhu práce. Požadavek úzké spolupráce zaměstnavatelů i zaměstnanců při realizaci dalšího vzdělávání.</p>
<p>Merle, Vincent – Lichtenberger, Yves Formation et éducation tout au long de la vie 1971 – 2001: deux réformes, un même défi. [Celoživotní profesní příprava a vzdělávání 1971 – 2001: dvě reformy, táž výzva.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 169-190, lit. 37. Změny v přístupu k profesní přípravě a k dalšímu vzdělávání, k nimž docházelo po vydání zákona o profesní přípravě v r. 1971. Týkají se především chápání individuálního práva na vzdělávání, které má být zajištěno kolektivním vyjednáváním. V r. 2000 byla zahájena diskuse mezi sociálními partnery o dělbě odpovědnosti za další vzdělávání mezi pracovníkem a jeho zaměstnavatelem, o vytváření profesních drah a o validaci způsobilostí získávaných různými cestami.</p>	<p>Santelmann, Paul Production et transmission des savoirs: repères prospectifs. [Produkce a předávání vědomostí: perspektivní linie.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 197-203. Vypovídají současné trendy v celoživotním vzdělávání spíše o tom, že systém vzdělávání a profesní přípravy rozšiřuje své funkce o další vzdělávání, nebo že se vzdělávání ujmají různé pracovní a společenské instituce? Odpověď není jednoznačná. Vzdělávací systém má dost prostředků na to, aby mohl uspokojovat potřeby vzdělávání dospělých. Přeměna podniků v inteligentní a učící se organizace však otevírá možnost, aby se samy podílely na dalším vzdělávání orientovaném na zákazníka – zaměstnance.</p>
<p>Young, Michael Certification et formation tout au long de la vie: deux approches contradictoires. [Celoživotní certifikace a profesní příprava: dva protikladné přístupy.] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 205-210, lit. 6. Úloha certifikace výsledků vzdělávání ve dvou typech vzdělávacích systémů, v systémech kladoucích důraz na výsledky vzdělávání a v systémech kladoucích důraz na vzdělávací proces. Úvahy o možnostech reformy způsobů certifikace.</p>	<p>Méhaut, Philippe Gouverner les systèmes de formation professionnelle: planification, marché, coordination? [Řídit profesní přípravu: plánování, trh, koordinace?] Formation Emploi, 2001, č. 76, s. 225-234, lit. 23. Vývoj pojetí řízení systémů profesní přípravy v uplynulých desetiletích. Kritika řídicích procesů zdůrazňujících plánovací funkci, nynější postupy založené na decentralizované koordinaci činností různých aktérů profesní přípravy.</p>

Japonský systém zaměstnání a odměňování

Japonská ekonomika se po druhé světové válce vyvíjela odlišným způsobem a jiným tempem než ekonomiky průmyslově vyspělých zemí v ostatních částech světa. Musela překonávat značnou izolovanost a současně se transformovat z ekonomiky válčící mocnosti v ekonomiku poraženého a okupovaného státu, který trpěl velkým nedostatkem finančních i surovinových zdrojů. Aby mohla splnit své úkoly, musela si vytvořit některé specifické prostředky, jimiž se dodnes odlišuje od jiných ekonomik. Japonský model výroby se někdy charakterizuje výrazy low-waste (nízký odpad), tedy jako model zabraňující jakémukoli mrhání, nebo lean (hubený) – „co nejúspěšnější“.

Pro méně informovaného čtenáře, který má neúplné představy o Japonsku, mohou být některé rysy japonského modelu ekonomiky překvapivé. Zpracovali jsme proto stručný výtah z článku, který vyšel v časopisu Revue internationale du Travail.

Charakteristické rysy japonské ekonomiky jsou vzájemně těsně propojeny a jejich dokonalá souhra zajišťuje vysokou schopnost konkurence podniků na světových trzích. Některé z nich se projevují v subsystému „zaměstnání“, jiné v subsystému „odměňování“. Jejich důsledky lze v některých případech postihnout až analýzou systému výroby.

Subsystém „zaměstnání“

Většina japonských podniků se snaží o to, aby svým zaměstnancům poskytla celoživotní zaměstnání, tedy takové, v němž pracovník setrvává nepřetržitě od nástupu do podniku po absolvování školy až do odchodu do důchodu. Systém celoživotního zaměstnání je zaveden ve všech velkých podnicích a rozšiřuje se i v podnicích malých. Statistiky uvádějí, že ho využívá 100 % podniků zaměstnávajících více než 5000 pracovníků, 99 % podniků s 300 – 999 zaměstnanci, 98 % podniků, v nichž pracuje 100 – 299 osob a 86 % podniků menších.

Součástí politiky celoživotního zaměstnání je způsob přijímání pracovníků do zaměstnání, nazývaný *Kogai*. Podniky dávají přednost absolventům škol, kteří nemají žádné pracovní zkušenosti. Zařazují je do pracovních týmů, kde se o ně starají starší zaměstnanci, a poskytují jim profesní přípravu organizovanou podniky. Ta trvá průměrně 7 let. To, že podniky přijímají absolventy hned poté, co ukončili školské vzdělávání, vede k tomu, že přijímání pracovníků probíhá v jednu dobu a má jednorázový charakter. Tím je usnadněno jejich zařazování do kurzů profesní přípravy a vytváření relativně homogenních učebních skupin. V současnosti je však tento způsob přijímání nových pracovníků narušován tím, že mnoho mladých Japonců se vzdělává v zahraničí a ukončují svá studia v různou dobu. Je samozřejmé, že „doplňující pracovní síly“ pověřované časově omezenými úkoly, se přijímají permanentně.

Systém celoživotního zaměstnání je podporován i politikou odchodu do důchodu. Důchodové pojištění zaměstnanců zajišťují podniky, které mají velký vliv na stanovení důchodového věku i na vytváření pravidel pro předčasný odchod do důchodu. Toho se využívá zvláště tehdy, kdy je z nějakých důvodů nutno snižovat počty zaměstnanců.

Jedním z prostředků, jimiž lze zajistit zaměstnání stabilním pracovníkům i v době snížené potřeby pracovních sil, je možnost zapůjčit pracovníky jiným podnikům, přičemž zapůjčení pracovníci jsou i nadále zaměstnanci mateřského podniku, který jim vyplácí mzdy. Pro usnadnění takového řešení nadbytku pracovních sil se podniky spojují a vytvářejí sdružení podniků.

Systém celoživotního zaměstnání přináší výhody nejen samým pracovníkům, kterým poskytuje sociální jistotu, ale i podnikům a společnosti. Podnikům umožňuje budovat stabilní kádr mnohostranně použitelných pracovníků, disponujících velkými profesními zkušenostmi. Hovoří se o principu polyvalence pracovníků – *tanôkô*. Tato polyvalence je horizontální i vertikální a projevuje se způsobilostí plnit různé úkoly nejen jedné kvalifikační úrovně, ale i

úkoly, které odpovídají vyšší i nižší kvalifikační úrovni. Konkrétními prostředky k dosažení polyvalence pracovníků je další vzdělávání a plánovitá rotace uvnitř podniků. Mnohostranná použitelnost pracovníků se vytváří dlouhou dobu. Uvádí se, že v automobilovém průmyslu se pracovník stane mnohostranně využitelným po deseti letech, v metalurgických provozech po ještě delší době.

Polyvalence pracovníků dosahovaná v rámci celoživotního zaměstnání je i významným prostředkem k dosažení sociálního smíru. V případě změn ve výrobě nemusí vedení podniků přistupovat k propouštění pracovníků, protože jich může snadno využít při plnění nových úkolů. Zaměstnanci, kteří jsou celoživotně vázáni k jednomu podniku, se dobře identifikují s jeho cíli a usilují o zvyšování jeho výkonnosti.

Systém celoživotního zaměstnání se v poslední době začíná zpochybňovat. Má to příčiny vnější i vnitřní. K vnějším příčinám patří rostoucí snaha vysoce kvalifikovaných odborníků získávat postupně zkušenosti v různých oborech a podnicích, popřípadě střídat období zaměstnání s obdobím studia. K vnitřním příčinám patří relativní pokles významu pracovních zkušeností pro výrobní proces. Zásadní změny technologií a organizace práce vedou k tomu, že se hledanějšími stávají mladí pracovníci, kteří mají vzdělání vysoké úrovně a nejsou omezováni překonanými pracovními zkušenostmi. V tomto ohledu se starší pracovníci díky své setrvačnosti mohou stávat brzdou rozvoje výroby.

Subsystém „odměňování“

Pro určení výše mzdy pracovníků je v Japonsku rozhodující počet let odpracovaných v podniku. Vychází se z toho, že je to v rámci celoživotního zaměstnání hlavní znak, jimiž se mnohostranně použitelní – polyfunkční – pracovníci navzájem odlišují. Při týmové práci, která je hlavní formou plnění pracovních úkolů, při níž dochází i k rotaci pracovníků, nelze ani dost dobře vymezit podíl jednotlivých členů týmů na výsledcích práce. Důraz kladený na počet odpracovaných let v podniku je do jisté míry i ochranou před možným snižováním mzdy, k němuž by mohlo docházet v důsledku dequalifikování vykonávané práce vyvolávané zaváděním nových technologií.

Mzda pracovníků se skládá ze tří složek. Základní část mzdy se vypočítává s ohledem na životní náklady, s ohledem na kvalifikaci pracovníka a s ohledem na počet let odpracovaných v podniku. Největší váhu má ohled na životní náklady. Ten ovlivňuje asi 68 % základní mzdy. Výše části základní mzdy, která má pokrývat životní náklady, není stanovena jednotně, protože tyto náklady jsou v jednotlivých regionech různé. Další složka mzdy se odvozuje od povahy pracovní činnosti, přičemž se přihlíží i k nutnosti pracovat přes čas. Poslední složkou mzdy jsou pololetní odměny, které závisejí na výkonech.

Uvedená konstrukce mzdy zůstává zachována i dnes, ale snižuje se váha té části základní mzdy, která je určována výší životních nákladů, a více se přihlíží k podávaným výkonům. K jejich posuzování se využívá propracovaný systém bodového hodnocení zaměstnanců, který postihuje nejen jejich pracovní kompetence, ale i osobnostní kvality a profesní postoje. Diskutuje se o tom, zda je dnes účelné přikládat při stanovení výše mzdy velký význam počtu odpracovaných let. Podniky mají totiž zájem o přijímání absolventů vysokých škol, které však dosavadní mzdový systém odrazuje od práce v průmyslových podnicích.

Systém výroby

V činnosti vyspělých podniků se uplatňuje principem *kanban*. V souladu s ním se výrobní proces řídí „proti jeho toku“, to znamená od expedice, které podávají informace o požadavcích zákazníků prodejní služby. Každá výrobní jednotka pracuje na základě konkrétní objednávky, kterou ji zadala výrobní jednotka technologicky navazující na její činnost. To zajišťuje dokonalou synchronizaci výroby. Fungování takového systému ovšem vyžaduje, aby se předcházelo výkyvům ve výrobě způsobeným poruchami strojů a špatnou kvalitou výrobků. Proto se zdůrazňuje význam preventivní údržby, na němž se podílejí, díky

své mnohostranné využitelnosti, všichni pracovníci. Systém preventivní údržby vypracoval Japonský ústav pro údržbu a přejala ho většina podniků.

V japonských podnicích se samozřejmě uplatňuje automatizace, ale na rozdíl od podniků ve vyspělých průmyslových státech jde o jednoduchá zařízení, která jsou málo nákladná. Tuto filozofii využívání automatizace rozpracoval Taichi Ōno, který je považován za zakladatele neotaylorovského systému výroby uplatňovaného v podniku Toyota. Ōno převzal myšlenku zakladatele této firmy Sakichi Toyody, který automatizovaných prvků využíval ve výrobě především k tomu, aby zastavovaly chod strojů v případech, kdy docházelo ke zhoršení kvality výrobků, nebo k haváriím výrobních zařízení.

Velké úsilí vyvíjejí japonské podniky k rozvíjení iniciativy zaměstnanců směřující k zlepšení kvality práce, a to nejen jejich výsledků, ale i pracovního procesu, bezpečnosti práce a pracovního prostředí. Zakládají se tzv. kroužky kvality, ve kterých pracovníci systematicky hledají možnosti zlepšování – *kaizen*. V Japonsku existuje 400 000 takových kroužků a je do nich zapojeno 3 200 000 zaměstnanců.

Pramen: Watanabe Susumu, Le modèle japonais et l'avenir du système d'emploi et de rémunération. Revue internationale du Travail, 139, 2001, č. 3, s. 347-375. ■

Třikrát znevýhodnění?

Německý ústav pro vzdělávání dospělých se v rámci projektu, který mu zadalo Spolkové ministerstvo vzdělávání, podrobně zabýval problematikou skupin populace, které získaly nedostatečné vzdělání, v důsledku toho nesnadno nacházejí uplatnění na trhu práce, nemají dostatek příležitostí dále se vzdělávat a jsou proto vytěsňovány na okraj společnosti. Jde o lidi, kteří jsou několikanásobně znevýhodnění, nacházejí se v uzavřeném kruhu, z něhož jen zřídka kdy nacházejí východisko.

Mohlo by se zdát, že hlavní příčinou nesnázi v profesní životě a následně i v sociálním začleňování je nedostatečné vzdělání. Není však tomu vždy tak. Existují velké skupiny osob, které získaly dobré vzdělání, a přesto mají ztížený přístup na trh práce. Nebývají ovšem kvůli tomu sociálně znevýhodněny. Jde například o ženy, které se po době, kdy pečovaly o děti, nesnadno vrací do zaměstnání.

Je tedy zřejmé, že příčin postižení je více a zpravidla se jejich působení různě podmiňuje. To znesnadňuje nalezení relativně jednoduchých a účinných opatření vedoucích ke zlepšení situace postižených osob.

V uplynulých dvaceti letech vzniklo mnoho podpůrných programů, jejichž cílem bylo poskytnout lidem, kteří mají nedostatečné vzdělání, možnost vstoupit na trh práce. Je možné, že se podařilo zlepšit situaci některých jedinců, ale podstatnějších výsledků nebylo dosaženo. Je to způsobeno tím, že existuje jen velmi omezená spolupráce všech činitelů, kteří by měli vstupovat do hry, a jejich názory a pozice se výrazně odlišují.

Postavení znevýhodněných skupin ve společnosti se bude v budoucnosti patrně ještě zhoršovat v souvislosti s tím, jak roste význam kvalifikace. Nemají přístup k novým mediím ani k jiným zdrojům vzdělávání. Přístup k dalšímu vzdělávání se jim bude uzavírat buď proto, že nebudou splňovat minimální požadavky, jimiž je podmiňováno přijetí do kurzů, nebo proto, že budou vykonávat nekvalifikované práce a zaměstnavatelé nebudou mít důvod zvyšovat jejich kvalifikaci.

Situace znevýhodněných osob se musí stát předmětem politických úvah, které povedou k systémovým opatřením. Jen tak lze reálně naplnit heslo rovnosti šancí a sociální spravedlnosti.

Pramen: Bruning, Gerhild: Bildungsbenachteiligt, beruflich benachteiligt, sozial benachteiligt? Wirtschaft und Berufserziehung, 2002, č. 1, s. 14-15. ■

Pohledy na duální systém

V rámci evropského programu LEONARDO vypracoval Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – BIBB spolu s výzkumnými institucemi ze Španělska, Finska, Itálie a Velké Británie srovnávací studii, v níž se na příkladu stavebních oborů posuzují výhody a nevýhody různých opatření realizovaných v rámci profesní přípravy ve Finsku, v Německu, v Itálii, ve Španělsku, ve Velké Británii a v Nizozemsku. Cílem provedeného šetření bylo zjistit, jak jsou systémy profesní přípravy v šesti sledovaných zemích připraveny plnit úkoly související s novými potřebami národního hospodářství.

Z výpovědi expertů vyplývá, že ústředním problémem většiny evropských zemí je, jak přizpůsobit nabídku profesní přípravy potřebám podniků, které jsou ovlivněny technologickými a organizačními změnami výroby.

Součástí studie jsou i přehledy výhod a nevýhod profesní přípravy probíhající na dvou učebních místech – ve škole a na pracovišti – v evropských zemích a profesní přípravy realizované v Německu formou duálního systému, v němž hlavní roli hrají podniky.

Přednosti a nedostatky profesní přípravy probíhající ve škole a na pracovišti (mezinárodní srovnávání)

Přednosti	Nedostatky
<ol style="list-style-type: none"> 1. Spojení teoretické přípravy ve školách s praktickou přípravou v podnicích rozšiřuje profesní zkušenosti. 2. Aktualizují se vědomosti vyučujících o vývoji techniky. 3. Sociální partneři mají větší možnost ovlivňovat profesní přípravu. 4. Produktivní práce motivuje žáky a je přínosem pro podniky. 5. Nadpodniková vzdělávací zařízení mohou vyrovnávat nedostatky v učebních možnostech podniků. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Závislost vzdělávání v podnicích na konjunkturu. 2. Nesnáze při prosazování kurikula v omezených podmínkách podniku. 3. Rozdílná rychlost, se kterou reagují školy a podniky na změny v technologii a organizaci výroby či služeb. 4. Různorodost nabídky ze strany podniků vede k rozdílu v kvalitě profesní přípravy.

Přednosti a nedostatky profesní přípravy probíhající v německém duálním systému

Přednosti	Nedostatky
<ol style="list-style-type: none"> 1. Usnadnění nábory nových pracovníků z řad absolventů profesní přípravy. 2. Pozitivní působení střídání školního vyučování s prací v podniku. 3. Dochází ke kompromisu mezi požadavky podniků a požadavky profesí. 4. Vysoká společenská prestiž profesní přípravy v duálním systému. 5. Úspora nákladů pomocí výnosů z práce učňů. 6. Tlak na školy, aby se přizpůsobovaly požadavkům praxe. 7. Respektování minimálních standardů. 8. Usnadnění přechodu ze vzdělávání do podniku. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nabídka profesní přípravy nepokrývá vždy poptávku po ní. 2. Profesní příprava je kvantitativně i kvalitativně závislá na ochotě a připravenosti podniků. 3. Stát musí přispívat na profesní přípravu, aniž by měl možnost zasahovat do jejího řízení. 4. Nedostatečná spolupráce učitelů odborných škol a vzdělavatelů v podnicích. 5. Vysoké náklady na zajištění infrastruktury systému. 6. Nedostatečně zabezpečená návaznost dalšího vzdělávání a počáteční profesní přípravy.

Pramen: Vor- und Nachteile dualer Ausbildungsgänge. Wirtschaft und Berufserziehung, 2001, č. 9, s. 29. ■



Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

V materiálech týkajících se Spolkové republiky Německo, které v uplynulých dvou letech uveřejnil Zpravodaj, bylo několikrát zmíněno Společenství pro práci, profesní přípravu a schopnost konkurence – Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit. Bylo zjevné, že jde o reprezentativní orgán, který se kromě jiného vyjadřuje k základním otázkám profesní přípravy a odborného vzdělávání, ale neměli jsme podrobnější informace o jeho funkci a složení. Ty přinesl časopis Wirtschaft und Berufserziehung v čísle 4/2000.

Německá spolková vláda si po svém nástupu vytyčila jako jeden ze svých hlavních úkolů podstatné snížení nezaměstnanosti, a to především nezaměstnanosti mladých. Ke splnění tohoto úkolu potřebovala účinnou podporu sociálních partnerů. Zahájila s nimi proto rozhovory v rámci nově vytvořeného orgánu, zmíněného Společenství. Jeho členy jsou čelní představitelé odborů, zaměstnavatelských svazů a státní správy, ministři spolkové vlády i zemských vlád a vedoucí státní úředníci. Zpočátku mu předsedal spolkový kancléř, nyní tuto funkci zastává spolková ministryně práce a sociálních věcí Edelgarda Bulmahnová.

Společenství vytvořilo sedm pracovních skupin, jejichž práci koordinuje řídicí skupina. Jednotlivé pracovní skupiny mohou vytvářet komise expertů. Jde o tyto pracovní skupiny:

- Profesionální příprava a další vzdělávání.
- Politika pracovní doby.
- Daňová politika.
- Výstavba východních spolkových zemí.
- Práce v průběhu života, její předčasné ukončení.
- Reforma důchodového zabezpečení a pojištění nezaměstnaných.
- Reforma povinného zdravotního a sociálního pojištění.

Nejagilnější pracovní skupinou Společenství je skupina Profesionální příprava a další vzdělávání. Jejím úkolem je formulovat cíle a navrhnout činnosti sociálních partnerů a státních orgánů týkající se zajištění vzdělávacích šancí mladé generace, modernizace duálního systému profesní přípravy a dalšího vzdělávání.

Ve své dosavadní činnosti věnovala pracovní skupina Profesionální příprava a další vzdělávání pozornost těmto třem tematickým okruhům:

- Vytváření uspokojivé nabídky učebních míst.
- Profesionální podpora znevýhodněných skupin mládeže.
- Strukturální rozvoj profesní přípravy a dalšího vzdělávání.

Pramen:

Lambertz, Günter: Bildung im Bündnis: Bilanz nach einem Jahr. Wirtschaft und Berufserziehung, 2000, č. 4, s. 8-12.
http://www.bundesregierung.de/top/sonstige/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/ix7274_.htm ■

Další vzdělávání starších pracovníků

Vlivem snížené porodnosti dochází ve většině zemí Evropské unie k postupnému stárnutí populace. To se projevuje i na trhu práce a v některých odvětvích se zvyšuje průměrný věk zaměstnanců. V důsledku toho zastarává i jejich kvalifikace, kterou je nutno obnovovat dalším vzděláváním. Zaměstnavatelé však nejednou projevují nedůvěru v účelnost takového počínání. Aplikují i na pracovní síly filozofii, která má své oprávnění ve vztahu k pracovním nástrojům a výrobkům: *nevyplácí se investovat do zařízení nebo výrobku v době, kdy končí jeho životnost*. Domnívají se totiž, že existuje nepřímá úměra mezi věkem pracovníka a jeho výkonností. Tento názor však není zcela oprávněný.

Ve vyšším věku opravdu dochází ke snižování maximálních výkonů. Spolu s tím však obvykle dochází k růstu těch pracovních předpokladů, které jsou závislé na nashromážděné profesní zkušenosti. Ty se uplatňují především v neobvyklých situacích, kdy se nelze spoléhat na naučené postupy, roste odpovědnost pracovníků, zvyšuje se pracovní spolehlivost. Velké podniky se proto snaží přijímat taková opatření, která by umožňovala udržet starší pracovníky v zaměstnání a využívat jejich předností. K těmto opatřením patří i specificky zaměřené další vzdělávání.

Nutnost dalšího vzdělávání vyvolává v některých starších pracovnících obavy, protože podceňují své schopnosti učit se. V praxi se však ukazuje, že tyto obavy nebývají opodstatněné. Je sice pravděpodobné, že schopnost učit se je u starších pracovníků jiná než u pracovníků mladších, ale starší pracovníci brzy nacházejí takové strategie učení, které jejich obtíže minimalizují. Více využívají možností konzultací, častěji si pořizují výpisky a poznámky, čerpají ze svých pracovních zkušeností, hovoří o učebních problémech s dalším účastníky kurzů apod. Velký význam má další vzdělávání, které probíhá v pravidelných cyklech, a má cíle formulované takovým způsobem, který účastníkům umožní sledovat dosažené pokroky a sníží tak riziko „ztráty kontroly nad situací“.

Pramen: Blot-Jolivet, L.: Réalités et enjeux de la formation des travailleurs dits âgés. L'Enseignement technique, 2001, č. 191, s. 21-22. ■

Úspěšnost při bakalaureátech

Francouzský vzdělávací systém je znám tím, že mnoho žáků opakuje během svého studia některou z tříd a relativně velký počet žáků posledních tříd lyceí nesloží v řádném termínu bakalaureát. Dosvědčují to i údaje o úspěšnosti při bakalaureátech skládaných v červnu 2001.

Druh lyceí	Sekce/obory	Podíl úspěšných žáků
všeobecná	literární	82,3%
	ekonomická	77,8%
	přírodovědná	79,8%
	<i>celkem</i>	79,4%
technologická	průmyslová	77,4%
	zdravotnicko-sociální	82,2%
	služby	77,7%
	hudební a taneční	91,3%
	hotelnictví	87,4%
	<i>celkem</i>	79,3%
profesní	výrobní	76,6%
	zemědělské	83,7%
	služeb	78,0%
	<i>celkem</i>	77,9%

Pramen: Résultats provisoires du baccalauréat France métropolitaine session de juin 2001. L'Enseignement Technique, 2001, č. 191, s. 16-17. ■

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje:
Francie – bakalaureáty v roce 2000 **12/2000**

Profesionalizace práce v dobrovolných sdruženích

Od roku 1987 ve Francii vznikají dobrovolná nezisková veřejně prospěšná sdružení, jejichž úkolem je otevírat cestu na trh práce osobám, které se ocitly ve velkých sociálních a profesních nesnázích. Sama nepodnikají, ale za úplatu poskytují zprostředkovatelské služby svým klientům. Nabízejí jim možnost vykonávat u soukromníků nebo v podnicích jednorázové úkoly, které nejsou zajištěny profesními aktivitami jiných subjektů. Tato sdružení vznikala z iniciativy jednotlivců, kteří chtěli přispět k řešení sociálních problémů v jednotlivých lokalitách. Zaměstnávala proto zpočátku převážně dobrovolníky. Poptávka po jejich službách rychle rostla a ukázalo se, že je nutno vybavit je i placeným personálem a jeho práci profesionalizovat. V důsledku tohoto vývoje však začalo vznikat napětí mezi „občanskou dimenzí“ aktivit, jak ji chápali zakladatelé sdružení, a jejich nutnou institucionalizací. Je to patrně problém většiny veřejně prospěšných organizací, jejichž činnost vznikla ze soukromé iniciativy angažujících se jednotlivců, a rozvíjí se tak, že vyžaduje, aby ji vykonávali odborně připravení a placení pracovníci.

V době svého vzniku měla sdružení k dispozici omezené finanční prostředky. Většinu prací proto vykonávali dobrovolníci, kteří byli zaníceni pro veřejně prospěšnou činnost. Pokud někde docházelo k přijímání stálých placených pracovníků, chápaly se jejich úkoly pouze jako úkoly doplňující. Šlo zpravidla o ředitele sdružení, kterým se stával některý z dobrovolníků. Kromě něho byli přijímáni pracovníci, jejichž úkolem bylo jednat s klienty. Tito pracovníci byli zaměstnáváni na základě tzv. smluv „zaměstnání – solidarita“ CES (*contrats emploi solidarité*). V důsledku toho však mohli pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek a po předem určenou dobu, po jejímž uplynutí museli ze sdružení odejít, aby uvolnili místo dalším zájemcům. To samozřejmě narušovalo kontinuitu práce sdružení. Proto byli stále častěji přijímáni stálí placení zaměstnanci. V důsledku toho byli dobrovolníci vytlačováni z klíčových aktivit a mohli plnit pouze okrajové a podružné úkoly.

Postavení dobrovolníků se zhoršovalo i tím, že kromě dobré vůle a pracovního elánu neměli potřebné odborné vědomosti. Ty ostatně zpočátku chyběly i placeným zaměstnancům. Od roku 1994 se proto věnovala velká pozornost profesionalizaci práce jak placených zaměstnanců, tak i dobrovolníků. Federace výborů a organizací usilujících o pomoc nezaměstnaným při hledání práce COORACE a Národní federace sdružení pro sociální pomoc FNRAS začaly pořádat školení a stáže odpovídající poslání sdružení. Snažily se vytvářet příležitosti pro navazování kontaktů mezi sdruženími a pro výměnu zkušeností.

Je pozoruhodné, že postupná profesionalizace pracovníků sdružení se ubránila tomu, aby postupovala podle modelů užívaných v podnikatelské sféře. Podařilo se ji totiž spojit s posilováním osobní angažovanosti, charakteristické pro pracovníky sdružení. Proces profesionalizace je založen na přesvědčení, že každé sdružení plní své nezastupitelné poslání, které je projevem občanské solidarity.

Pramen: Guillon, Christophe – Legay, Agnès: La professionnalisation de l'emploi associatif. L'exemple des associations intermédiaires. Céreq Bref, 2001, č. 180, s. 1-4. ■

Nové knihy v knihovně

Mayer, Daniel: **Stručné dějiny oborů. Elektrotechnika.**

Praha, Scientia 2001. 37 s.

Edison byl ve vývoji žárovky úspěšný také proto, že kromě vlastní žárovky vypracoval i veškeré příslušenství, tj. žárovkové patice, objímky, pojistky, měřicí přístroje, spojovací materiál apod., a vybudoval elektrárny a rozvodné sítě. Aby zajistil odbyt žárovek, prodával je zpočátku se ztrátou: žárovku za 45 centů, ač její výrobní cena byla 60 centů.

Doušová, Barbora: **Stručné dějiny oborů. Chemie, ekologie, sklářství.**

Praha, Scientia 2001. 36 s.

V 16. století se na vzestupu českého hospodářství podílelo také pivovarnictví. O výrobu piva se živě zajímal i český přírodovědec, lékař a kronikář Tadeáš Hájek z Hájku, jehož latinský spis De Cerevisia etc. přinesl velmi jasný a systematický popis piva a jeho výroby.

Smrček, Otto: **Stručné dějiny oborů. Strojírenství.**

Praha, Scientia 2001. 27 s.

Iniciátorem národní normalizace byl především strojírenský průmysl, ale záhy výhody normalizace ocenila i další průmyslová odvětví.

Cizinci v České republice. Foreigners in the Czech Republic.

Praha, Scientia – Český statistický úřad 2001. 183 s.

Statistické údaje s dvojjazyčným doprovodným textem.

Doets, Cees – Westerhuis, Anneke: **A life long of learning: elements for a policy agenda. The Six Key Messages of the European Memorandum in a Dutch Perspective.** [Celoživotní období učení: prvky pro politickou agendu. Šest klíčových myšlenek Evropského memoranda z holandského hlediska.] 's-Hertogenbosch, CINOP 2001. 134 s.

Learning and training for work in the knowledge society. Report IV (1). [Učení a příprava pro práci ve znalostní společnosti. Zpráva IV (1).]

Geneva, International Labour Office 2002. 116 s.

Zpráva je připravena pro 91. zasedání Mezinárodní konference práce, které se bude konat v roce 2003. (Vytisknuto z Internetu.)

Straková, Jana: **Vědomosti a dovednosti pro život.** Čtenářská, matematická a přírodovědná gramotnost patnáctiletých žáků v zemích OECD.

Praha, ÚIV 2002. 111 s.

Boesten, Egon: **Nizozemsko.** 1. vyd.

München, Polyglott 2001. 107 s.

4861 B

Opevněné město Naarden má půdorys ve tvaru šesticípé hvězdy. V Muzeu pevnosti (Westwalstraat) jsou vystavena svědectví četných válečných střetů o tyto zcela zachované hradby ze 17. století. Pozoruhodná je radnice – Stadhuis (Markstraat) – ve stylu nizozemské renesance. ... V Naardenu je také pohřben Jan Amos Komenský.

Prognózování potřeb vzdělání a odborné kvalifikace v zemích procházejících ekonomickou transformací: poučení vyplývající ze západoevropských zkušeností.

Praha, Národní vzdělávací fond 2001. 39 s.

Forecasting Education and Training Needs in Transition Economies: Lessons from the Western European Experience.

Prague, National Training Fund 2001. 166 s.

Předvídání kvalifikačních potřeb: vypracování a pilotní ověření metodologie.

Praha, Národní vzdělávací fond 2001. 183 s.

Forecasting Skill Needs: Methodology Elaboration and Testing.

Prague, National Training Fund 2001. 364 s.

Pravidelné předvídání vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie.

Shrnutí projektu a doporučení.

Praha, Národní vzdělávací fond 2001. 16 s.

Regular Forecasting of Training Needs: Comparative Analysis, Elaboration and Application of Methodology. Project Summary and Recommendations.

Prague, National Training Fund 2001. 16 s.

Zpravodaj Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)



Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková

Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80.

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