

z p r a v o d a j

XVII. ročník

7/8

2006

- 2 Editorial
- 3 Priority finského předsednictví EU
Inovace, výzkum, zaměstnanost, sociální politika, vzdělávání, kultura, mládež.
- 4 Evropské roky
Témata „evropských roků“ 2001 - 2008.
- 5 Francie – odchod silných ročníků do důchodu
Patnáct povolání s perspektivou vysoké míry zaměstnanosti v příštích deseti letech.
- 6 Starší pracovníci a celoživotní vzdělávání
Zvyšování potenciálu starších pracovníků – projekt Cedra.
- 7 Vliv vzdělání na zaměstnanost
Výsledky výzkumu provedeného Střediskem pro studium evropské politiky - CEPS.
- 9 Profesní příprava pro místní policii
Virtuální učební prostředí pro evropskou místní policii - Webpol.
- 10 Zemědělské školství chudé jako myš
Zemědělské školy ve Francii.
- 11 Hluk na pracovišti
Publikace Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci s názvem Hluk v číslech.
- 13 EQF pro celoživotní vzdělávání
Vývoj a účel Evropského rámce kvalifikací (EQF).
- 14 Evaluační standardy v odborném vzdělávání
Evaluační standardy Německé společnosti pro evaluaci – DeGEval.
- 16 Cizí jazyky v německých podnicích
Nadnárodní fiktivní firmy, přeshraniční mobilita a spolupráce, integrované učení obsahu a jazyka.
- 17 Povolání a rodina v Německu a ve Švédsku
Zaměstnanost žen, péče o děti, skloubení kariéry a rodinného života.
- 18 Další vzdělávání pro znalostní společnost
Ochota německých podniků poskytovat další vzdělávání. Kompetence vyžadované od zaměstnanců.
- 20 Co nového v časopisech
EJVT, 2006, č. 37; L'enseignement technique, 2006, č. 206; Formation Emploi, 2006, č. 93.
- 22 Nové knihy v knihovně
- 24 Znovuobjevené knihy, Zajímavé internetové adresy

Editorial



Evropské unii předsedá do konce roku 2006 Finsko, jak už jsme uvedli v minulém čísle Zpravodaje. Obrázek pevnosti chránící město Turku nakreslil v 19. století J. Knutson. Pevnost a tím i město založil v polovině 12. století švédský král Erik IX. Město se švédsky nazývalo Åbo, slovo „turku“ znamená čudsky trh. Od 13. století sídlilo

v Turku arcibiskupství a do roku 1812 bylo toto přístavní město hlavním městem Finska.

Finové se rozhodli, že tak jako v průběhu svého prvního předsednictví (v roce 1999) připomenou evropské společnosti, kam až sahají kořeny evropské civilizace. To symbolicky vyjadřují tím, že na webových stránkách předsednictví (www.eu2006.fi) vydávají stručné zprávy v latině pod názvem *Conspectus rerum Latinus*. V červenci byla publikována první dvě čísla, v srpnu jsou prázdniny, a od září do prosince budou latinské zprávy vycházet každý týden. Možná je to finský příspěvek do současné diskuse o výhodách uměle vytvořeného společného evropského jazyka. O tom, že podobné debaty se vedou již po staletí, se můžete dočíst v knize Umberta Eca (viz *Nové knihy v knihovně*). I při čtení zpráv v angličtině a francouzštině však můžete narazit na záhadné slovo. Například výraz „Gymnich“, který znamená neformální schůzku ministrů zahraničních věcí a má již svou historii. První neformální schůzka se konala na německém hradě Gymnich (severně od Bonnu) v roce 1974. Kromě těchto a jiných zajímavostí jsou na webových stránkách publikovány i priority finského předsednictví, o nichž referuje článek na protější stránce.

Používání místních názvů k pojmenování jiných skutečností než příslušného místa je v EU dost rozšířené a proniklo i do beletrie. Francouzsky píšící spisovatel Jean Jauniaux, který pracuje v EU (Generální ředitelství: Vzdělávání a kultura, oddělení pro komunikaci a informace), vydal knížku povídek nazvanou *Le pavillon des douanes*. Hrdinou povídky, která dala název celé knize, je celník na penzi, jenž si pro ukrácení dlouhé chvíle čte v novinách články o evropské politice a žasne nad tím, jak se z měst jako Lisabon či Kodaň mohly stát procesy či strategie...

Ve zprávě o prioritách finského předsednictví je v anglické verzi použit novotvar „flexicurity“, který vznikl spojením slov „flexibility“ a „security“. V intranetovém česko-anglickém slovníčku jsme tento výraz přeložili jako „flexibilní zabezpečení“. Podobně postupoval i překladatel německé verze zprávy, který použil souslovi „flexible Sicherheit“. Francouzská verze má svou podobu « flexicurité », švédská verze (vedle finštiny je úředním jazykem ve Finsku i švédština) se spokojila s opisem flexibilitet och trygghet (flexibilita a zabezpečení). Zájemce o finskou verzi odkazujeme na příslušnou webovou stránku.

Dva příspěvky v tomto čísle se zmiňují o profesní přípravě a dalším vzdělávání pro povolání, o kterých jsme zatím ve Zpravodaji nepsali. Ve španělské Valencii vytvořili internetový vzdělávací program pro příslušníky policie, který nabízí k využití v dalších zemích EU (strana 9). V rubrice *Nové knihy v knihovně* je uvedena diplomová práce na neobvyklé téma – vzdělávání pracovníků v oblasti blízké ochrany velmi důležitých osob, většinou označovaných anglickým slovem bodyguardi. Je překvapivé, že všeobecné metody pro vytváření profilu absolventa a vymezení profesního pole lze uplatnit i v této speciální disciplíně.

AK

Priority finského předsednictví EU

Z předběžného programu předsednictví EU ve druhé polovině letošního roku, který Finsko zveřejnilo na webových stránkách, jsme vybrali body týkající se vzdělávání, světa práce, mládeže a kultury.

Schopnost konkurovat v globální ekonomice

Schopnost Evropy obstát v globální konkurenci je klíčovou prioritou, jejíž prosazování se bude projevovat v různých oblastech: v rozvoji vnitřního trhu, v inovacích, ve zvyšování produktivity práce (např. zlepšováním kvality pracovního života) a v rozvoji energetické politiky.

Vnitřní trh

Zbývající překážky v rozvoji vnitřního trhu musí být odstraněny. To bude vyžadovat legislativní opatření na úrovni EU i v jednotlivých členských státech. Otevření trhu v oblasti služeb přinese prospěch spotřebitelům, vytvoří nová pracovní místa, posílí konkurenci a bude fungovat jako motor hospodářského růstu. Směrnici o službách, navrženou v dubnu 2006 Evropskou komisí, se bude Finsko snažit dovést co možná nejdále na cestě ke schválení.

Inovace a výzkum

Finsko hodlá v této oblasti uplatnit širší přístup. Kromě společných a národních opatření zaměřených na zvýšení výdajů na výzkum a vývoj a na jejich efektivnější využívání musí inovativní politika usilovat též o rozvoj trhů, které podporují inovace a vytvářejí po nich novou poptávku. Toho lze dosáhnout například pomocí standardů, veřejných dodávek, kroků zajišťujících efektivnější fungování trhů, větší mobilitou výzkumných zdrojů a užší spoluprací mezi vysokými školami a světem práce.

Bude publikována zpráva o nových myšlenkách a úkolech v inovativní politice, na jejímž základě budou koncem roku 2006 zveřejněna doporučení pro další rozvoj inovativní politiky. Součástí tohoto snažení bude přehled o nejlepších praktických zkušenostech (*best practice*) z členských států s účinnou komercializací a s vytvářením nové poptávky po aktivitách vytvářejících inovace.

Nejdůležitější rozhodnutí, které bude přijímáno během finského předsednictví v politice výzkumu a inovací, se bude týkat Sedmého rámcového programu EU pro výzkum a vývoj na léta 2007-2013. Finsko chce dovést jednání o všech aspektech tohoto programu k úspěšnému závěru tak, aby program mohl být začátkem roku 2007 zahájen.

Zaměstnanost a sociální politika, rovné příležitosti a pracovní právo

Nejdůležitějším úkolem v této oblasti je reagovat na problémy zapříčiněné globalizací a demografickými změnami. Evropská populace bude v nadcházejících letech rychle stárnout a po roce 2010 začne klesat počet lidí v produktivním věku. Finsko se bude snažit na základě sdělení Evropské komise identifikovat požadovaná opatření na léta 2006-2010, která budou součástí realizace lisabonské strategie, a nastínit výhled do budoucnosti po roce 2010. Problémům s globalizací hodlá čelit tím, že bude usilovat o zvýšení produktivity práce prostřednictvím změn ve způsobu organizace práce a pracovního života a bude pokračovat v debatách o rovnováze mezi flexibilitou a zabezpečením v práci. Obecné zásady flexibilního zabezpečení (*flexicurity* – viz editorial) by měly být schváleny až po skončení finského předsednictví. Finsko se zaměřuje na zlepšení kvality pracovního života jako cesty ke zvýšení míry zaměstnanosti a produktivity práce. Komise by měla do konce roku 2006 vydat zelenou knihu o budoucnosti pracovního práva zabývající se novými formami práce a vyvážeností mezi flexibilitou a zabezpečením. Na základě tohoto sdělení se bude snažit formulovat pozici Rady ve vztahu ke krátkodobým problémům pracovního práva a podporovat tak pokračující práci Komise.

Finsko bude také podporovat realizaci dohody o rovnosti pohlaví přijaté v březnu 2006 a snahy o sladění pracovního a rodinného života, zejména pokud jde o roli mužů. Diskuse o problémech legální imigrace budou součástí širší debaty o demografickém vývoji ve stárnoucí Evropě.

Další prioritou bude jednání o směrnici zabývající se pracovní dobou lékařů, která je podstatná pro systémy zdravotnictví v členských státech. Podkladem pro jednání jsou posudky Evropského soudního dvora.

Finsko by chtělo dosáhnout rozhodnutí o zřízení Evropského globalizačního fondu tak, aby mohl začít fungovat od 1. ledna 2007, což je datum stanovené Evropskou radou na zasedání v březnu 2006. Úkolem fondu bude pomáhat pracovníkům, kteří ztratili zaměstnání v důsledku globalizace, při hledání nového místa. Finsko bude pokračovat v diskusi o sociálních

aspektech globalizace, zejména na základě sdělení komise o slušné práci.¹

Zamýšlí též dokončit organizační opatření pro založení Evropského institutu rovnosti pohlaví, který by podporoval rovnost mužů a žen v práci a ve výzkumu v jednotlivých členských státech. Institut by měl fungovat od začátku roku 2007. Je ještě třeba rozhodnout o jeho sídle. Mobilitu pracovníků by měla podpořit směrnice o přenosnosti doplňkových důchodů a co nejrychlejší zavedení pravidel pro nařízení o koordinaci sociálního zabezpečení.

Vzdělávání, kultura, mládež

Finským cílem je dovést v průběhu svého předsednictví ke zdárnému konci rozhodování o několikaletých programech. Integrovaný akční program v oblasti celoživotního vzdělávání a programy Kultura 2007, MEDIA 2007, Mládež v akci a Občané pro Evropu musí být spuštěny od začátku roku 2007.

Finsko se bude zaměřovat na kvalitu a efektivnost vzdělávání a na rovné příležitosti ve vztahu ke vzdělávání. Evropská unie musí více investovat do vzdělávání a do lidského kapitálu, má-li být dosaženo cílů lisabonské strategie.

Finsko zdůrazňuje význam evropské spolupráce ve vysokoškolském vzdělávání a v oblasti profesní přípravy jako součásti uskutečňování lisabonské strategie. Uspořádá další setkání ministrů zapojených v Kodaňském procesu o užší evropské spolupráci v profesní přípravě.

Evropa potřebuje prvotřídní vysoké školy, musí mnohem efektivněji využívat znalosti a dovednosti a zlepšit spolupráci mezi vysokoškolským vzděláváním a světem práce. V době finského předsednictví se bude diskutovat o iniciativě Komise, která navrhuje založení Evropského technologického institutu, a o jejím sdělení o modernizaci evropských vysokých škol. Jsou zahajovány projekty, které mají posílit inovativní politiku a

podporovat konkurenceschopnost a prosperitu. Na podzim 2006 Komise předloží návrh Doporučení o Evropském rámci kvalifikací, který bude zahrnovat celý vzdělávací systém. Společný rámec usnadní srovnávání kvalifikací získaných v různých zemích a bude podporovat mobilitu pracovníků.

Finsko bude pokračovat v podpoře tvůrčího průmyslu a zvyšování hospodářského růstu, zaměstnanosti a konkurence v této oblasti v Evropě. Bude se zaměřovat zejména na vytváření vhodného prostředí pro onlinovou produkci a distribuci uměleckých děl, tzn. filmů, hudby, literatury a jiných audiovizuálních obsahů.

Finsko bude zkoumat možnosti usnadnění mobility studentů a učitelů mezi EU a Ruskem. V průběhu svého předsednictví bude také pokračovat v realizaci cestovní mapy směřující k vytvoření společného kulturního prostoru mezi EU a Ruskem.

Finské předsednictví povede přípravu pro ratifikaci a realizaci Úmluvy o ochraně a podpoře rozmanitosti kulturního vyjádření (*UNESCO Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions*), přijaté na podzim 2005, na úrovni Společenství a v členských státech. Rozhodnutí EU vyhlášené v roce 2008 Evropský rok interkulturního dialogu bude dokončeno v době finského předsednictví a v členských státech budou zahájeny přípravy. Bude se též diskutovat o návrhu Komise na zlepšení základního kamene audiovizuální politiky v EU, tzv. Televize bez hranic (*Television without Frontiers – TWF*).

¹ Viz též *Co to je, když se řekne slušná práce. Zpravodaj, 2004, č. 2, s. 3.*

Pramen: *Preliminary agenda for Finland's Presidency of the EU. http://www.eu2006.fi/the_presidency/en_GB/presidency_agenda/*

Evropské roky

Evropská unie pravidelně vyhláší témata, kterým jsou zasvěceny nadcházející roky. Přehled ukazuje názvy „evropských roků“ od roku 2001, kromě roku 2002, na který se pravděpodobně zapomnělo.

2001 Evropský rok jazyků (*European Year of Languages*)

2003 Evropský rok lidí s postižením (*European Year of People with Disabilities*)

2004 Evropský rok výchovy sportem (*European Year of Education through Sport*)

2005 Evropský rok občanství prostřednictvím vzdělávání (*European Year of Citizenship through Education*)

2006 Evropský rok mobility pracovníků (*European Year of Workers' Mobility*)

2007 Evropský rok rovných příležitostí pro všechny (*European Year of Equal Opportunities for All*)

2008 Evropský rok interkulturního dialogu (*European Year of Intercultural Dialogue*)

Francie – odchod silných ročníků do důchodu

V prosinci 2005 vydaly Generální komisariát pro plánování (*Commissariat général du Plan*) a Ředitelství pro oživení výzkumu, studií a statistiky (*Direction de l'animation de la recherche, d'études et de la statistique – DARES*) společnou zprávu nazvanou „Vliv penzionování na generace baby-boomu“. Autoři zprávy jsou skeptičtí pokud jde o počet pracovních míst, která by mohl tento exodus vytvořit.

V blízké budoucnosti odejde do důchodu mnoho lidí, přesto je možné, že nezaměstnanost ve Francii se proporcionálně nesníží kvůli nesouladu mezi nabízenými kvalifikacemi těch, kdo hledají práci, a požadavky zaměstnavatelů. Obtíže při přijímání pracovníků pravděpodobně koexistují s vysokou mírou nezaměstnanosti. Naléhavá potřeba profesní přípravy a informací musí být uspokojena, nemá-li se tato příležitost ke snížení nezaměstnanosti promrhat.

Ve zprávě se odhaduje, že počet lidí, kteří odejdou do penze v letech 2005 až 2015, bude činit 600 000 ročně, ve srovnání s počtem nově vytvořených pracovních míst, který je jen 150 000.

Také je možné, že bude-li přetrvávat nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů a profesní přípravou potenciálních zaměstnanců, splní se nejhorší scénář. Je proto důležité zavést nyní aktivní opatření na podporu zaměstnavatelů a lidí, hledajících práci, a tím se tomuto scénáři vyhnout. Ve zprávě se upozorňuje na to, že problémy s přijímáním zaměstnanců se budou zhoršovat v případě méně žádoucích pracovních míst a že bude třeba najít způsoby, jak zajistit loajalitu pracovních sil na těchto místech. Na druhé straně podniky schopné nabídnout svým zaměstnancům dobré kariérní vyhlídky budou čelit menším obtížím.

Patnáct povolání bude tvořit celou polovinu všech pracovních míst, která by měla být zaplněna v příštích deseti letech (viz tabulka). Poprvé od 70. let minulého století bude počet pracovních příležitostí stejný nebo dokonce vyšší než počet míst hledaných absolventy škol. Tento trend bude zesilovat změny, ke kterým dochází ve francouzských skupinách povolání. Rozvoj sektoru služeb bude pravděpodobně pokračovat s rostoucí polarizací pracovních míst – bude přibývat řídicí personál a zároveň se bude zvyšovat počet míst vyžadujících jen nízkou kvalifikaci. Podniky budou ve zvýšené míře potřebovat vysoce odborné práce a informace (průzkum trhu, auditorství, právní rady) a aby je získaly, budou muset přijmout více počítačových odborníků, technických expertů, úředníků a komerčního, finančního a účetnického personálu. Zároveň povede nárůst nových požadavků (podpůrná péče o lidi závislé

na pomoci druhých) a požadavků, které nejsou odpovídajícím způsobem uspokojovány (péče o děti), k prudkému zvýšení počtu málo kvalifikovaných míst v sektoru domácí péče. Na druhé straně bude klesat počet pracovních příležitostí v průmyslu a v zemědělství a míst nabízených drobnými obchodníky a řemeslníckými firmami.

Generální komisariát pro plánování a DARES stanovily jako prioritu povzbuzování zaměstnanecké mobility v rámci sektorů a podniků. Úřady by měly poskytovat více informací o trendech v kariérních vyhlídkách zaměstnancům, mladým lidem a nezaměstnaným, podporovat profesní přípravu a mít zaměstnavatele k tomu, aby jasněji vyjadřovali své požadavky, ponechávali starší lidi v zaměstnání a umožňovali svým zaměstnancům přechod do nově vznikajících povolání a na místa, která budou v budoucnosti nejvíce žádaná.

Patnáct perspektivních povolání počet míst

▪ péče o děti a domácí péče	411 000
▪ pracovníci služeb a údržby	364 000
▪ učitelé	360 000
▪ administrativní a řídicí pracovníci	304 000
▪ pečovatelé	257 000
▪ řidiči motorových vozidel	239 000
▪ státní zaměstnanci kategorie C	221 000
▪ administrativní pracovníci	219 000
▪ kvalifikovaní pracovníci ve zpracovatelském průmyslu	211 000
▪ informatici	207 000
▪ ošetrovatelé a porodní asistentky	198 000
▪ vedoucí pracovníci v odbytu	190 000
▪ kvalifikovaní skladoví manipulanti	188 000
▪ služebnictvo	162 000
▪ obchodní zástupci	156 000

Prameny:

France. When the baby-boomers retire... Cedefop Info, 2006, č. 1, s. 14.

<http://www.plan.gouv.fr>

Starší pracovníci a celoživotní vzdělávání

Populace EU stárne tempem, které dramaticky změni rovnováhu mezi různými skupinami. Znamená absolutní i relativní nárůst starších věkových skupin v populaci. Důsledky toho – zvýšení populace starších pracovníků a měnící se početní poměr mezi staršími a mladšími – jsou již zjevné a tento trend bude v příštích 25-50 letech pokračovat. Projekt Cedra¹ se zabývá otázkami vzdělávání starších pracovníků.

Problém „stárnoucí Evropy“ je složitý a je třeba k němu přistupovat z různých hledisek. Z hlediska pracovního života je nezbytné přemýšlet novým způsobem o postavení starších lidí v pracovních silách. Starší lidé jsou podle tradičních názorů považováni za méně produktivní a méně schopné učit se a přizpůsobovat.

Z těchto důvodů se v minulosti v mnoha podnicích s potěšením přijímala politika předčasného odchodu do důchodu, která vyžadovala nahrazování starších pracovníků (od 50 let výše) mladšími. V mnoha případech starší lidé vycítili, že nemají jinou možnost než předčasné penzionování přijmout, protože jejich příspěvek firmě není nadále oceňován. Dnes však demografická realita i nové nazírání na vzdělávání jako na celoživotní proces zpochybňují tradiční předpoklady o přispívání a schopnosti učit se u starších pracovníků.

Zvyšování potenciálu starších pracovníků v kontextu politiky celoživotního vzdělávání

Tradiční přístupy k přeškolení často neberou v úvahu zkušenosti a zájmy učících se. To platí zejména u starších lidí, u nichž se předpokládá, že svá nejlepší léta již mají za sebou nebo že jsou „staromódní“. Nové názory na vzdělávání inspirované pojetím celoživotního vzdělávání zpochybňují tradiční názory na potenciální učební schopnosti starších lidí. To způsobuje posun od chápání učení jako pasivního procesu „být učen“ k neustálému aktivnímu procesu, v němž se člověk angažuje v různých obdobích svého života.

Poukazuje se na to, že zatímco fyzické schopnosti mohou s věkem klesat, jiné, nehmátelné síly se zvyšují díky zkušenosti. Proto neexistuje žádný důkaz o tom, že se celkově vzato učební schopnosti starších lidí snižují. Pokud se udává, že starší lidé mají negativní postoj k přeškolení, je to často „přání otcem myšlenky“, protože podniky mají v první řadě tendenci nepřihlížet k jejich kompetencím.

Podle zásad celoživotního vzdělávání nejsou tedy starší lidé považováni za méně schopné ve srovnání s mladšími při vykonávání nových úkolů a přizpůsobování se novým situacím. Má se za to, že mají značné zdroje a silné stránky a vynikající schopnost učit se. V kontextu organizace z toho mohou mít mladší lidé velký prospěch ve formě mezigeneračního učení.

Projekt Cedra

Politické důsledky celoživotního vzdělávání pro starší pracovníky jsou považovány za dalekosáhlé. Kromě zavedení nových akcí vztahujících se k učení prací, je také třeba vytvořit ve vzdělávacích institucích řadu programů dalšího vzdělávání a profesní přípravy, které podporují hodnoty celoživotního vzdělávání.

Je podstatné navrhovat a realizovat tuto politiku na různých vhodných úrovních – EU, národní a podnikové. Je stejně důležité uznávat rozdíly mezi velkými a malými či středními podniky (MSP) a brát přitom v úvahu fakt, že přes 90 % pracovníků v EU je zaměstnáno v MSP.

Vzhledem k tomu, že povědomí o tomto problému není stále ještě moc rozšířeno, je důležité podporovat debatu, navrhovat scénáře pro budoucnost a zkoušet experimenty různého druhu. Výzkumní pracovníci a inovátoři v tom hrají klíčovou roli využíváním současné základny znalostí, navrhováním nového myšlení a podporováním akcí a iniciativ. Z tohoto důvodu Cedefop podporuje projekt nazvaný „Starší pracovníci a celoživotní vzdělávání“ řešený v rámci Cedra.

Úkolem projektu bylo ustavit síť výzkumných pracovníků, kteří by se zabývali tímto předmětem. Síť moderuje IRIS² ve spolupráci s Cedefopem. Prvním výstupem práce sítě bude publikace s názvem „Starší pracovníci a celoživotní vzdělávání – mezinárodní přehled“ (*Older workers and lifelong learning – an international overview*). Kromě příspěvků z evropských zemí obsahuje i pojednání o situaci v Austrálii, Japonsku a v USA.³

¹ Cedefop Research Arena – Výzkumná aréna Cedefopu

² International Research Institute of Stavanger – Stavangerský mezinárodní výzkumný ústav, Norsko.

³ První kapitola je v elektronické podobě k dispozici v knihovně.

Prameny:

CEDEFOP. *Older workers and lifelong learning*. Cedefop Info, 2006, č. 1, s. 6.

<http://www.irisresearch.no>

vliv vzdělání na zaměstnanost

Středisko pro studium evropské politiky (Centre for European Policy Studies – CEPS) sídlící v Bruselu vydává periodikum CEPS Policy Brief. Únorové číslo z letošního roku přineslo článek ředitele CEPS, který se na základě údajů získaných výzkumem zaměřil nad tím, proč nebude splněn ambiciózní „lisabonský cíl“, podle něhož se EU má stát do roku 2010 nejkonzistentnější ekonomikou světa.

Po roce 2000 produktivita EU ve srovnání s USA dále poklesla a zhoršila se též ve srovnání s 80. a 90. léty minulého století. O hlubších příčinách absolutního a relativního zhoršení růstu produktivity v EU se vedou debaty. Většina ekonomů přisuzuje část viny nedostatečným investicím a druhou část nevysvětlitelnému přetrvávajícímu faktoru nazvanému růst „celkové produktivity faktorů“. Poměr relativních vah, které lze připsat oběma faktorům, je podle dostupných výsledků vyrovnaný.

Více se pokročilo při plnění jiného klíčového lisabonského cíle – dosažení 70% míry zaměstnanosti do roku 2010. Během posledních šesti let se míra zaměstnanosti (podíl zaměstnaných na populaci v produktivním věku) zvýšila nejméně o dvě procenta, z přibližně 62 na 64-65 %, pokrok je však příliš pomalý pro dosažení cíle koncem desetiletí.

Spojení mezi kvalifikacemi a zaměstnaností je aspektem, na který se často zapomíná. Ukazuje se, že pokud jde o zaměstnanost, není klíčovým problémem Evropy struktura trhů práce, nýbrž nedostatečná kvalifikovanost obyvatelstva. Dvě hlavní zjištění jsou:

- Malé zlepšení v celkové míře zaměstnanosti, ke kterému došlo od Lisabonského zasedání, lze zcela vysvětlit pokračujícími změnami v kvalifikačním složení evropských pracovních sil. Reforma trhu práce nemá žádný vliv na míru zaměstnanosti.
- Kdyby evropské pracovní síly měly stejné kvalifikační složení jako v USA (nebo v některých vyspělejších členských státech EU), míra zaměstnanosti v Evropě by mohla klidně dosáhnout lisabonského cíle i bez jakékoli reformy trhu práce.

Hlavním politickým záměrem je zvýšit úroveň vzdělání pracovních sil. K určitému pokroku v tomto směru došlo v důsledku všeobecného zvýšení investic do školství v posledních desetiletích. Toto neustálé „automatické“ zlepšování úrovně kvalifikací však pokračuje velmi pomalu. Od roku 2000 nedošlo ve skutečnosti k žádnému zrychlení a do roku 2010 nebude pravděpodobně dosaženo téměř žádného specifitějšího kritéria stanoveného v kontextu lisabonské agendy.

Více investic do vzdělávání se tedy bude zaměřovat na nízké míry zaměstnanosti, které tvoří jednu z klíčových

strukturálních slabín Evropy. Bezpočet studií ukázalo, že více vzdělávání zvyšuje hospodářský růst. Více vzdělávání tedy přináší přinejmenším dvojí užitek. Jednak i na dosti rigidních trzích práce vede k vyšší zaměstnanosti, jednak zvyšování lidského kapitálu obyvatelstva zvyšuje míru hospodářského růstu. Větší investice do vysokoškolského vzdělávání jsou též nezbytnou podmínkou pro zajištění toho, že nárůst výdajů na výzkum a vývoj v Evropě, vyžadovaný lisabonskou agendou, skutečně povede k tomu, že bude vyprodukováno více myšlenek a nejen ke zvýšení platů lidí kvalifikovaných pro tento druh povolání. Existují tak nejméně tři kanály, jimiž vyšší investice do vzdělávání posilují hospodářský růst.

Tento příspěvek se zabývá pouze jedním z těchto kanálů či aspektů, kterým je spojení mezi zaměstnaností a zvyšováním kvalifikací. Nepostihuje zajímavou situaci v nových členských státech střední a východní Evropy. Úroveň vzdělávání je tam většinou alespoň tak dobrá, jako v 15 starých zemích EU, a míra růstu je nyní o 2-3 % vyšší. Jejich HDP na hlavu je však stále mnohem nižší a míry zaměstnanosti jsou také nižší než v 15 zemích EU. Tato kombinace rozdílů napovídá, že nové členské státy stále ještě mají co dohánět a že nižší míry zaměstnanosti způsobuje skutečnost, že kvalifikace starší části populace mají nízkou hodnotu v novém prostředí otevřené tržní ekonomiky. Tento článek se věnuje pouze 15 „starým“ zemím EU, které stále ještě vytvářejí 90 % z HDP ze všech 25 členských států EU a tvoří 80 % obyvatelstva.

Zaměstnanost a úroveň kvalifikací: zapomenuté spojení

Oficiální mantrou je, že k dosažení tohoto cíle jsou potřebné reformy, zejména reformy trhu práce. Lisabonská meta zaměstnanosti byla vybrána proto, že záměrem bylo vyrovnat se v tomto ohledu USA. Předpokladem bylo, že Evropa potřebuje dostat na trh práce marginální skupiny, zvláště lidi s nízkou kvalifikací. Je pravda, že míra zaměstnanosti v Evropě je nízká proto, že některé skupiny obyvatelstva se účastní na trhu práce jen slabě, neocenuje se však skutečnost, že 15 zemí EU má ve skutečnosti o něco lepší (nebo spíše méně špatné) výsledky než USA v poskytování pracov-

ních míst méně kvalifikovaným pracovníkům. Míra zaměstnanosti lidí, kteří mají nižší než středoškolské vzdělání, je v EU vyšší (49,2 %) než v USA (43 %). Problém EU tudíž nespočívá hlavně v tom, že lidé s nízkou kvalifikací nemohou na rigidním trhu práce najít zaměstnání, ale spíše v tom, že je jich příliš mnoho; více než třetina (35,6 %) populace v produktivním věku v EU nemá ukončené vyšší sekundární vzdělání ve srovnání s jednou pětinou (21,3 %) v USA.

Míra zaměstnanosti mezi kvalifikovanými pracovníky je v USA jen nepatrně vyšší než v EU. Velkým rozdílem je to, že podíl kvalifikovanější populace v produktivním věku je v USA zhruba o čtvrtinu vyšší než v Evropě; přes 26 % obyvatel USA má terciární vzdělání (na úrovni univerzity) ve srovnání s 21 % v EU.

Tabulka 1: Vzdělání a zaměstnanost (2004)

	Podíl populace		Míry zaměstnanosti	
	EU15	USA	EU15	USA
Nejnižší	35,6	21,3	49,2	43,0
Vyšší sekundární	43,8	52,3	70,1	71,1
Terciární	20,6	26,5	82,5	82,9

Dosavadní pokrok

Vzhledem k velkým rozdílům v mírách zaměstnanosti na různých úrovních kvalifikace je jasné, že vývoj celkové míry zaměstnanosti bude záviset nejen na reformách trhu práce, nýbrž také na změnách v kvalifikačním složení potenciálních pracovních sil. Zvýšení podílu vysoce kvalifikovaných pracovníků by vedlo k vyšší míře zaměstnanosti, i kdyby k reformě nedošlo, protože lidé s vyššími příjmy mají též vyšší míru zaměstnanosti.

Tabulka 2: Vzdělání a zaměstnanost – Co se zlepšilo od Lisabonu?

	Podíl populace			Míry zaměstnanosti		
	1999	2004	změna	1999	2004	změna
Nejnižší	39,4	35,6	-3,8	49,6	49,2	-0,4
Vyšší sek.	42,3	43,8	+1,5	69,0	70,1	+1,1
Terciární	18,3	20,6	+2,3	81,8	82,5	+0,7
Celkem				62,0	64,5	+2,5

Tabulka 2 ukazuje příslušné údaje za pětileté období 1999-2004. Poslední řádek udává celkovou míru zaměstnanosti, která se v daném období zvýšila o nezanedbatelná 2,5 %. Díváme-li se však na míry zaměstnanosti podle úrovně kvalifikací, dostaneme jiný obrázek – u nejnižší ze tří úrovní míra zaměstnanosti ve skutečnosti, i když jen o málo, klesla. Závěr je jasný – celková míra zaměstnanosti se zvýšila hlavně proto, že podíl lidí s nízkou kvalifikací se ve sledovaném období

zmenšil. Reformy trhu práce inspirované lisabonskou agendou by měly zvýšit míru zaměstnanosti lidí s nejnižší kvalifikací, opak je však pravdou.

Jak bude vypadat vzdělanější Evropa?

Význam zvyšování úrovně kvalifikací pro srovnávání EU a USA může ilustrovat jednoduchá úvaha. Předpokládejme, že na trzích práce EU nedochází k žádným reformám, pak lze očekávat, že míry zaměstnanosti podle kvalifikací by měly zůstat zhruba konstantní, i když se kvalifikační složení populace změní. Můžeme se ptát, jaká by byla míra zaměstnanosti EU, kdyby populace EU měla pokud jde o kvalifikační úroveň zhruba stejné složení jako USA. Odpověď je jednoduchá – míra zaměstnanosti v EU by měla být přibližně stejná jako v USA (a blížit se 70 %).

Tento jednoduchý výsledek se odvozuje ze skutečnosti, že míry zaměstnanosti v různých skupinách jsou dosti podobné v EU(15) a v USA. Jak již bylo zmíněno, míra zaměstnanosti lidí s nižším než středoškolským vzděláním je ve skutečnosti v EU poněkud vyšší. Rozdíl je však dosti malý, a to je též případ ostatních úrovní kvalifikace.

Tabulka 3: Vzdělání a zaměstnanost – Úvaha založená na stylizovaných faktech

	Podíl populace (zokrouhleno)		Obvyklé míry zaměstnanosti (zaokrouhleno)
	EU15	Kritérium	EU15-USA
Nejnižší	35	15	50
Vyšší sekundární	45	55	70
Terciární	20	30	80

Tabulka 3 ukazuje současné podíly populace v EU na různých úrovních kvalifikace a lisabonská kritéria v zaokrouhlených číslech.

Klíčové úkoly spočívají na nejnižší a nejvyšší úrovni. Kolem 35 % obyvatelstva v EU nemá středoškolské vzdělání, zatímco lisabonským cílem (zpočátku jen u mládeže) je méně než polovina, tzn. 15 %. Naopak přibližně 30 % populace by mělo mít vysokoškolské vzdělání, v porovnání s dnešními 20 %. To odpovídá podílu nejmladší skupiny, která má nyní v 15 zemích EU tuto úroveň dosaženého vzdělání (čísla pro 25 zemí EU by měla být velmi podobná).

Pokud jde o míry zaměstnanosti podle kvalifikační třídy, neexistuje žádné speciální kritérium, takže tento příklad používá skutečná čísla, která jsou velmi podobná na obou stranách Atlantiku: kolem 50 % pro nejnižší kvalifikační třídu ve srovnání se zhruba (většinou nad) 80 % pro nejvyšší kvalifikační třídu (vysokoškolské).

EU má se svým současným kvalifikačním složením míru zaměstnanosti okolo 65 %. Pokud však lepší kvalifikační úroveň své populace podle kritéria (které se blíží výsledku, jakého dosahují některé skandinávské země), měla by se míra zaměstnanosti zvýšit na 70 %.

Základní mechanismus je zcela jednoduchý: zvýšením podílu populace s alespoň středoškolským vzděláním o 10 % (a snížením tohoto podílu na nižší úrovni) se získají 2 % v celkové úrovni zaměstnanosti, protože míra zaměstnanosti lidí se středoškolským vzděláním je o 20 % vyšší než u lidí s nižším vzděláním (70 % versus zhruba 50 %). Zvýšením podílu lidí s terciárním vzděláním také o 10 % vede k dalšímu zisku asi 3 %, protože míra zaměstnanosti této kvalifikační úrovně je o 30 % vyšší než u nižších než středoškolských úrovní.

Existují samozřejmě velké odlišnosti mezi členskými státy, pokud jde o jejich celkové míry zaměstnanosti. Mnohem méně se však odlišují míry zaměstnanosti mezi kvalifikačními úrovněmi. Lidé s nízkou kvalifikací mají nižší míru zaměstnanosti ve všech členských zemích, což naznačuje, že zvýšení kvalifikační úrovně by mělo všude pozitivní vliv na zaměstnanost. Je také možné, že v některých zemích je jen malý prostor pro další zvyšování kvalifikační úrovně populace (alespoň pokud jde o formální kvalifikace). To se může týkat Skandinávie a možná Británie, avšak EU jako celek, a zvláště její základ (Francie a Německo), má stále ještě hodně prostoru pro zlepšování kvalifikační úrovně.

Lze očekávat, že míry zaměstnanosti pro lidi s terciárním vzděláním zůstanou vysoké, i když se jejich počet masivně zvýší? Zkušenosti většiny členských států naznačují, že neexistuje žádná negativní korelace mezi zvýšenou nabídkou pracovníků s vysokoškolským vzděláním a jejich mírou zaměstnanosti. Země, které v posledních deseti letech zažily velké zvýšení nabídky lidí s terciárním vzděláním, zažily také největší zvýšení v mírách zaměstnanosti. Celkově byla v jednotlivých

zemích korelace mezi změnou podílu populace s terciárním vzděláním a změnou v míře jejich zaměstnanosti velmi pozitivní, což naznačuje, že zlepšení úrovně vzdělání nevede k nezaměstnanosti vysokoškoláků.

Zlepšuje se Evropa?

Kvalifikační úroveň obyvatelstva se zvyšuje, protože nové kohorty vstupující na trh práce mají celkově vyšší kvalifikační úroveň než starší pracovníci. Ve věkové skupině 19-24 let činí podíl lidí s nízkou kvalifikací méně než 25 %, ve skupině 65-69 je to přes 50 %, střední hodnota (35 %) je ve věkové skupině 45-49 let.

Je jednoduché určit, kam průměrná úroveň vzdělání 15 zemí EU směřuje, předpokládáme-li, že všechny nové kohorty budou mít stejnou kvalifikační úroveň jako ty předešlé. V tomto případě se průměr pro celé pracovní síly bude postupem času přibližovat k této úrovni. Vzhledem k současným trendům tak bude podíl populace bez středoškolského vzdělání směřovat k hodnotě kolem 20 %, což je nad lisabonským cílem. Tohoto cíle by bylo (asymptoticky) dosaženo ve dvou generacích (tzn. někdy mezi lety 2030 až 2050). Lze tedy očekávat pokrok, avšak šnečím tempem.

Lisabonský cíl snížit počet mladých lidí, kteří nedokončí středoškolské vzdělávání, nebude pravděpodobně splněn. Podíl 19-24letých lidí, kteří nedosáhnou středoškolské kvalifikační úrovně, se od roku 2000 (první rok se spolehlivými údaji) pohybuje kolem 24 %.

Údaje na druhém konci kvalifikačního žebříčku jsou povzbudivější. Podíl lidí z mladší generace (zhruba do 32 let), kteří dosahují terciárního stupně vzdělání, se blíží 30 %. To znamená, že by se měl i nadále zvyšovat. Jak již však bylo zmíněno, bude trvat dvě generace, než této hodnoty dosáhne průměr.

Pramen: Gros, Daniel: Employment and Competitiveness. The Key Role of Education. CEPS Policy Brief, 2006, č. 93, s. 1-7. Originál je k dispozici v knihovně.

Profesní příprava pro místní policii

Valencie a její metropolitní oblast s miliónem a půl obyvatel má zvláště aktivní místní policejní síly, které mají 1500 příslušníků. Vysoká úroveň jejich práce je připisována neustálým technickým inovacím.

Policie ve Valencii chce své know-how předat ostatním policiím v Evropě prostřednictvím projektu nazvaného „Webpol – virtuální učební prostředí pro evropskou místní policii“ a včleněného do programu Leonardo da Vinci. Projekt zakládá virtuálního prostředí pro profesní přípravu evropské místní policie a

zahrnuje obsah učiva, internetové vzdělávací středisko a inovativní systém managementu profesní přípravy.

Webpol se zaměřuje na místní policejní sbory a na výcviková střediska a vzdělávací instituce, které se zabývají vzděláváním místní policie. S příslušnou odbornou podporou by však mohl být přenesen i na jiné druhy policejních orgánů.

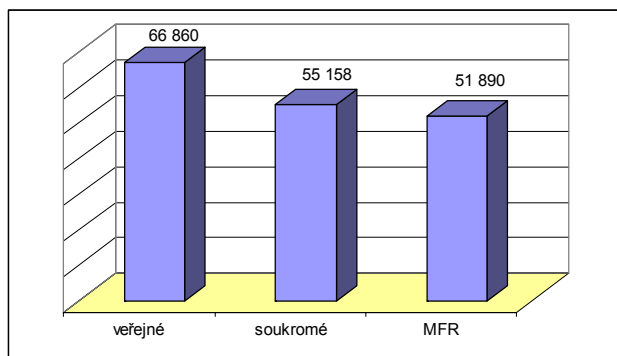
Prameny: Spain. WEBPOL – Virtual training for European local police. Cedefop Info, 2006, č. 1, s. 9. <http://www.webpol.info/>

Zemědělské školství chudé jako myš

Výuka na zemědělských školách ve Francii je přizpůsobena žákům, kteří už dříve selhali na jiných školách; profesní začleňování, ale i zlepšení prospěchu je na těchto školách velmi dobré.

Ministerstvo zemědělství však zemědělským školám příliš vděčné není. Zemědělské školy mají pocit, že jsou obětí beránek na oltáři snižovaného rozpočtu. Nejprve byla jejich existence ohrožena tím, že soukromým zemědělským školám byly pro rok 2006 citelně omezeny dotace. Posléze sice došlo k jejich dodatečnému zvýšení, o sedm procent u veřejných škol a o tři procenta u soukromých. Ani tyto dobré zprávy však nestačí k tomu, aby rozptýlily obavy tří velkých skupin (*familles*), ve kterých zemědělské vzdělávání probíhá: veřejné, soukromé (převážně katolické) a venkovské rodinné statky (*maisons familiales rurales* – MFR). Koncem minulého roku se všechny tři skupiny spojily a protestovaly proti snížení rozpočtu. Venkovským rodinným statkům, které částečně financuje stát, chybělo už v roce 2004 téměř 15 milionů eur; v tomto roce se na těchto statcích vzdělávalo přes 50 tisíc žáků. Pro rok 2006 byla nakonec dodatečně uvolněna i další finanční částka, která zabránila dalšímu propouštění pedagogického personálu i snižování počtu žáků.

Počty žáků v zemědělském vzdělávání – rok 2004



Školám hrozí uzavření

Ve stejné době však muselo veřejné školství (kde se v roce 2004 vzdělávalo téměř 67 tisíc žáků) zrušit 55 pracovních míst: učitelů, administrativních pracovníků i inženýrů, 15 tříd bylo uzavřeno. Soukromý sektor však také draze platil: bylo zrušeno 141 míst, z toho 127 učitelů soukromých katolických škol (které měly v roce 2004 50 tisíc žáků), 44 tříd uzavřeno.

Venkovské rodinné statky

Ze 174 tisíc žáků se více než jedna třetina vzdělává na venkovských rodinných statcích. Jde o zvláštní vzdělávací systém, který byl založen v roce 1937 v Lot-et-Garonne. Bydlení studentů na statcích je součástí vzdě-

lávání. Podstatou vzdělávacího procesu je alternační výuka; dva týdny v podniku, dva týdny v MFR. Jinak se v MFR vyučuje „vhodným tempem“ („à rythme approprié“)...

Rozvoj venkova

V polovině 90. let byla vzdělávací nabídka orientována především na čisté zemědělství, na výrobu, zpracování, hospodářství a služby. Zákon o zemědělském vzdělání opětovně v roce 1999 potvrdil, že zemědělské vzdělávání je přímo spojeno se zemědělskou politikou. Až v roce 2003 se konečně začalo hovořit o venkovské politice (*politique rurale*). Zemědělské vzdělávání se už nepovažuje jen za vzdělávání výlučně zemědělské. Hlavním posláním zemědělského vzdělávání je nejen rozvoj zemědělství, ale především rozvoj venkovských oblastí, napsal v roce 2004 *Observatoire nationale de l'enseignement agricole*. Dochází tedy k podstatné sémantické změně, hlavním posláním zemědělského vzdělávání je oživení a rozvoj území (nikoliv jen oživení venkovského prostředí). Vzdělávání se nyní zaměřuje na tyto čtyři oblasti: obecné, odborné a profesní vzdělávání; vzdělávací, sociální a profesní začleňování; rozvoj experimentálního zemědělství; rozvoj mezinárodní spolupráce.

Alergie na školní tabuli

Významným rysem zemědělského vzdělávání je jeho interdisciplinární charakter, výuka v modulech, výchovná role internátu a průběžná kontrola, také kulturním a výchovným aktivitám je ve vzdělávacím procesu věnována značná pozornost.

Zemědělské školy přijímají mnoho žáků, kteří už dříve neuspěli na jiných školách; žáky je třeba opět přimět k práci, motivovat je, aby studium dokončili. Pascal Lenormand, ředitel zemědělské školy v Mayenne k tomu dodává: Ve spolupráci s místní radnicí někdy organizujeme pro žáky činnosti mimo školu, například uklízení pláže nebo úpravu zelených ploch v okolí školy. Je důležité, aby žáci občas vyšli ze tříd, někteří z nich jsou totiž alergičtí na školní tabuli.

Úspěch, kterého škola dosáhla, lze vysvětlit i vhodným pedagogickým přístupem: v roce 2005 uspělo 80 procent žáků a do zaměstnání se začlenilo 70 až 95 procent, podle druhu studia. V současné době přitahují zemědělské školy čím dál více dětí z různého sociálního prostředí, počet žáků, který pochází výhradně ze země-

dělských rodin, se snížil: ze 42 procent v roce 1985 klesl v roce 2004 jen na 17 procent. Ve stejném roce 4 žáci z 10 pocházeli z dělnických nebo úřednických rodin; k sociálnímu promíšení dochází také proto, že zemědělské školy se více zaměřily na služby a méně na typickou zemědělskou produkci.



V podobném duchu působí také soukromé zemědělské lyceum (*lycée agricole*) v Poisy (Haute-Savoie), které během posledních tří let vytvořilo tři zaměření ukončené diplomem *licence*. Dvě z nich směřují k profesnímu diplomu (*licence professionnelle – licence pro*): akvakultura¹ (*aquaculture*), vzácný a velmi

specializovaný obora a komerční využití výrobků bio (*commercialisation des produits bio*). Třetí k diplomu *licence* v oblasti utváření krajiny (*aménagement*). Absolventi mohou pokračovat ve studiu směřujícím k vysvědčení vyššího technika (*brevet de technicien supérieur – BTS*).

¹ Viz *Co to je akvakultura? Zpravodaj*, 2003, č. 1, s. 12.

Připravila Ladislava Chateau

Prameny:

L'enseignement agricole fauché comme les blés. Le Monde de l'Éducation, 2006, č. 343, s. 52-54.

<http://www.poisys.org>

Hluk na pracovišti

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci je tripartitní organizace Evropské Unie, která zajišťuje spolupráci mezi zástupci vlád, zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a Evropské komise. Sídlí ve španělském městě Bilbao. V roce 2005 vydala publikaci nazvanou *Hluk v číslech*, která mimo jiné čerpá z výsledků třetího Evropského šetření pracovních podmínek (*European Survey on Working Conditions – ESWC*) z roku 2000. Publikace se zabývá hlukem na pracovišti a jeho účinky na zdraví lidí. Shrnuje též příslušnou legislativu.

Obvyklé úrovně hluku u některých zvuků

Zvuky	Decibely
Rockový koncert, start tryskového letadla, výstřel z pušky	120 až 140
Řetězová pila, stříkáč pístele, přenosné stereo, taneční klub, kotelná, pískování, těžký nákladní vůz (7 m vzdálený)	100 až 120
Mechanické nářadí, motocykl, sluchátka, sněžný skútr (<i>snowmobile</i>), výrobní hala, hydraulický lis, pneumatické vrtací kladivo, školní dílna	90 až 100
Sekačka na trávu, myčka nádobí, podzemní dráha, zaplněná restaurace nebo kuchyň	75 až 90
Městský dopravní provoz, elektrický vysoušeč vlasů, kancelářské vybavení, mobilní telefon, hlasité rádio	70 až 80
Normální konverzace	50 až 70
Tichá kancelář	40 až 45
Šepot, krajina se ševelícími listy	20 až 50

Vystavování nadměrnému hluku se všeobecně nezvyšuje a nedochází k žádným větším změnám. Muži jsou nejvíce vystaveni hluku v těchto odvětvích: stavebnictví, zemědělství, lesnictví, zpracování kovů a dřeva, práce v dolech a v lomech. Nadprůměrně jsou hluku vystaveni řemeslníci, kvalifikovaní dělníci, zemědělci a ozbrojené síly.

V některých sektorech jsou vystaveny nadměrnému hluku ženy; v nových členských státech více než v 15 bývalých zemích EU. Například v ČR tvoří ženy 75 % z celkového počtu pracovníků vystavených hluku v textilním průmyslu a 50 % v potravinářství.

Úroveň hluku v mnoha odvětvích stále pravidelně překračuje limitní hodnoty (zemědělství, stavebnictví, strojírenství, potravinářství, dřevozpracující průmysl, slévárny nebo zábavní průmysl). Zdá se, že hluku je vystavováno stále více mladších pracovníků. Pokud se tento trend potvrdí, budou posuzovány jeho důsledky.

Některá opatření se zaměřují na snížení hluku střední úrovně:

- *ve školství*: akustická měření ve třídě, používání méně hlučných vyučovacích metod;

- *v call centrech*¹: technické normy pro náhlavní sluchátka (*headphones*), akustická opatření na pracovišti;
- *v kancelářích*: odstranění hlučných strojů, lepší organizace práce.

Údaje o hluku z některých členských států

Belgie

Výsledky ESWC odhalují stoupající trend ve vystavování se hluku na belgických pracovištích. V roce 2000 bylo po čtvrtinu pracovní doby vystaveno hluku přibližně 25 % pracovníků. Ve srovnání s rokem 1995 to je nárůst o 5 %. Počet pracovníků, kteří nikdy nebyli vystaveni hluku, poklesl o 4 %.

Česká republika

V dubnu 2005 vykonávalo práci spojenou s hlukem celkem 220 800 zaměstnanců, tzn. 55,5 % ze všech zaměstnanců v povoláních spojených s rizikem, z toho 19 % žen. Dalších 416 000 pracovníků bylo vystaveno hluku na úrovni nižší než rizikové, která se však při přepočtu na 8hodinovou pracovní dobu pohybuje mezi 75 až 85 dB.

Dánsko

Podíl pracovníků vystavených hluku se zvýšil z 25 % v roce 1990 na 30 % v roce 2000. V šetření (*Danish Work Environment Cohort Study – DWECES*) se uvádí, že 30 % lidí bylo vystaveno takovému hluku, že museli zvýšit hlas, aby mohli mluvit se spolupracovníky. Kolem 10 % je hluku vystaveno po tři čtvrtiny pracovní doby nebo déle.

Finsko

Přibližně 25 % všech pracovníků je vystaveno (nejméně po čtvrtinu pracovní doby) vysoké míře hluku. Hlučnost pracovního prostředí se v posledních 25 letech zvyšuje.

Francie

Podle průzkumu (*Enquête sur les conditions de travail*) došlo v letech 1984 až 1998 k všeobecnému nárůstu podílu pracovníků vystavených hluku. V roce 2003 byly více než 3 milióny pracovníků vystaveny hluku přesahujícímu 85 dB, což je intenzita, která může způsobit nevratné poškození sluchu.

Německo

V letech 1992 až 1999 se podíl pracovníků vystavených hluku snížil o 10 %. V roce 1999 bylo 20 % pracovníků vystaveno hluku velmi často nebo téměř po celou pracovní dobu.

Maďarsko

Podle evropských zdrojů je přibližně 18 % pracovníků je vystaveno tak hlasitému hluku, že musí zvyšovat hlas po celou (nebo téměř celou) pracovní dobu. Celkem je hluku v různé míře vystaveno asi 33 % pracovníků. Podle národních zdrojů se vystavení nadlimitnímu

hluku zvýšilo ze 4,2 % v roce 1995 na 9,7 % v roce 2003.

Nizozemsko

Procento zaměstnanců často vystavených škodlivým úrovním hluku zůstává v posledních 10 let stabilně na 17 %. Přibližně 17 % zaměstnanců pracuje pravidelně v hlučném prostředí, 14 % jen občas.

Polsko

Více než 200 000 pracovníků bylo v roce 2003 vystaveno hluku nad 85 dB. Od roku 1995 do roku 2003 se jejich počet snížil. Stále je však v různé míře vystaveno hluku přibližně 39 % pracovníků.

Slovensko

V roce 2001 bylo zhruba 20 % pracovníků vystaveno hluku tak hlasitému, že museli zvyšovat hlas po celou (nebo téměř po celou) pracovní dobu. V roce 2003 bylo vystaveno hluku na pracovišti kolem 89 000 lidí. Procento žen vystavených hluku kleslo z 22 % v roce 1995 na 18 % v roce 2000.

Slovinsko

Téměř 17 % pracovníků je vystaveno hluku tak hlasitému, že musejí zvyšovat hlas po celou (nebo téměř po celou) pracovní dobu. Přibližně 35 % pracovníků je v různé míře vystaveno hluku; u 14 % pracovníků hluk převyšuje 85–90 dB.

Spojené království

V současnosti je hlasitému hluku na pracovišti vystaveno kolem 2 miliónů lidí. U zhruba 1,7 miliónu pracovníků překračuje míra hluku bezpečnou hranici. V průzkumu z roku 1995 HSE odhaduje, že 11 % zaměstnanců a 6 % zaměstnankyň musí na pracovišti zvyšovat hlas, a že 3 % mužů a 2 % žen způsobují pracovní podmínky zvonění v uších či dočasnou hluchotu.

Hluk ve vzdělávání

Míry hluku při vyučování často značně překračují hodnoty doporučené pro duševní nebo poznávací činnost. Akustika tříd je zanedbávána. Měření v několika třídách v každodenním provozu ukázala, že v těchto podmínkách je rozumět zhruba polovině z toho, co bylo řečeno. Problémy jsou obvykle způsobeny nevhodnými povrchovými úpravami zdí, stropů a podlah a hlučnou ventilací.

Podle kanadské studie jsou akustické problémy zvláště velké ve školách postavených v 60. a 70. letech. Kanadští výzkumní pracovníci se přimlouvají za spolupráci pedagogů, architektů a audiologů.

Německý projekt „Hluk ve vzdělávacích zařízeních: příčiny a redukce“ analyzoval problémy čtyř základních a jedné střední školy. V několika třídách (o 30 žácích) byla zjišťována doba dozvuku a index přenosu řeči. Kromě toho byla monitorována úroveň tlaku zvuku

v 565 vyučovacích hodinách. Dva pozorovatelé uvnitř třídy zaznamenávali činnosti vztahující se k hluku. Výsledky ukázaly, že:

- Jen několik málo tříd splňuje normu DIN 18041 z roku 1965, žádná třída nespĺňuje současnou normu DIN 18041 z roku 2004 (národní standard pro akustické požadavky);
- Tři modelové třídy odpovídají normě z roku 2004 po provedení strukturální asanace.
- V průběhu vyučovacích hodiny byly naměřeny úrovně od 50 do 60 dB v době tiché práce a 60 až 80 dB během konverzace. Nejdůležitějším zdrojem hluku je lidský hlas.
- Úroveň hluku v průběhu vyučování závisí na věku žáků, mladší žáci jsou hlučnější než starší.

Intenzivní výchova prvňáčků snižuje významně úroveň hluku, výchova ve vyšších třídách má menší vliv.

Jiná studie zjistila, že limity vyžadované pro dobu dozvuku (tzn. dobu, za kterou se úroveň tlaku zvuku po umlknutí zdroje sníží na 60 dB) jsou ve třídách

převážně překračovány. Dozvuk je definován jako přetrvávání zvuku v místnosti po umlknutí zdroje. V dozukovém prostoru se po sobě jdoucí slabiky smísí do souvislého zvuku, z něhož je nutné rozlišit uspořádaný postup řeči. To je důsledek velkého objemu místnosti a tvrdých povrchů. Architekti často přehlížejí potřebu kontroly dozvuku v tělocvičnách, v jídelnách a v jiných rozlehlých školních prostorách. Vysoká úroveň dozvuku podporuje vysokou úroveň hluku a brání srozumitelnosti řeči.

¹ Viz *Nový profil povolání pro call centra. Zpravodaj, 2006, č. 3, s. 10-12.*

Prameny:

Noise in figures. European Agency for Safety and Health at Work. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 116 s. ISBN 92-9191-150-X
<http://agency.osha.eu.int/OSHA>

Významový slovník akustických pojmů

http://www.ecophon.cz/templates/NormalPage_____4565.aspx

EQF pro celoživotní vzdělávání

V současné době se pracuje na vytváření Evropského rámce kvalifikací (EQF). Tento rozsáhlý úkol vyžaduje spolupráci všech zainteresovaných lidí, má-li se EQF stát významným a užitečným nástrojem v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti. Tomuto tématu bude věnováno 42. číslo časopisu *European Journal of Vocational Training*, jehož editorem bude Burkart Sellin (Cedefop). Z jeho výzvy k zasílání příspěvků do tematického čísla jsme vybrali části popisující vývoj a účel EQF.

Současný návrh EQF se poprvé objevil ve společné průběžné zprávě Komise a Rady o pokroku dosaženém v probíhajícím programu o odborném vzdělávání a přípravě (OVP) v roce 2004. Byl uveden jako priorita v Maastrichtském komuniké podepsaném ministry odpovědnými za OVP v 32 státech v prosinci 2004 a hlavami států na summitu v Lucemburku na jaře 2005. EQF lze považovat za spojení Kodaňského procesu (zvýšená spolupráce v OVP) a Boloňského procesu (ustavení Evropského prostoru vysokoškolského vzdělávání).

První snahy o vytvoření jednotného referenčního rámce byly spojeny s vývojem Evropského systému přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET), koncipovaného jako rámec umožňující srovnávání výsledků vzdělávání vyjádřených jako kredity. Přitom byla sestavena první tabulka deskriptorů úrovně – popisujících znalosti, dovednosti a širší kompetence. Tabulku použila expertní skupina EQF (zástupci z OVP, celoživotního vzdělávání a vysokého

školství) jako základ pro další vývoj. V roce 2003 bylo rozhodnuto o vytvoření Evropského rámce kvalifikací pro vysokoškolské vzdělávání. Metoda zpracování byla orientována na vstupy a založena na cyklech a diplomech vysokoškolského vzdělávání. Později byly zpracovány deskriptory (tzv. dublinské), které popisují výstupy a jsou komplementární k EQF.

EQF se v mnoha ohledech liší od dřívějších iniciativ:

- Deskriptory úrovně jsou podrobnější a zaměřují se na výsledky vzdělávání, nikoli na vstupy v podobě kurzů, délky studia a druhu vzdělávací instituce.
- Rámec zahrnuje jak profesní, tak vzdělávací kvalifikace.
- Rámec není závazný, jeho používání je dobrovolné, předpokládá se, že bude fungovat pro svou důvěryhodnost a bude mít spíše nepřímý vliv.
- Národní a odvětvové rámce nebo systémy kvalifikací mohou být jen přizpůsobeny a podrobněji rozvedeny podle rozhodnutí příslušných orgánů.

Vliv EQF bude záležet na:

- míře vzájemné důvěry ve kvalitu a kvantitu kvalifikací na každé z úrovní, v systémy zajišťování kvality a v systémy akreditace a validace;
- tom, jak systém založený na výsledcích přijmou jednotlivé členské státy;
- tom, do jaké míry EQF podpoří reformu národních systémů, a zejména, zda členské státy budou považovat za užitečné vytvoření jednotného národního rámce kvalifikací;
- tom, do jaké míry cítí poskytovatelé OVP potřebu zvýšit vzájemnou spolupráci;
- tom, do jaké míry se bude zvyšovat mobilita studentů a pracovníků v rámci EU a mimo ni;

- tom, zda EQF bude považován za relevantní rámec pro zainteresované strany na odvětvové úrovni, včetně odvětví operujících na mezinárodní a globální úrovni;
- tom, zda v kontextu zvýšené privatizace OVP nebude poptávka po EQF vedena spíše uživateli/občany než členskými státy.

Pramen:

Sellin, Burkart: European Journal of Vocational Training. Call for articles for the Thematic Issue on European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Issues at stake for national and sector qualification systems. Cedefop May 2006. 3 s.

V elektronické podobě k dispozici v knihovně.

Evaluační standardy v odborném vzdělávání

Evaluace se stala pevnou součástí výzkumu a praxe v odborném vzdělávání. Diskuse o kvalitě evaluace se v Německu vede hlavně v rámci Německé společnosti pro evaluaci (*Deutsche Gesellschaft für Evaluation – DeGEval*). Ta schválila vlastní evaluační standardy (standardy DeGEval) s přihlédnutím k severoamerickým evaluačním standardům vypracovaným v *Joint Committee on Standards for Educational Evaluation*. Jedná se o maximální standardy, které popisují požadovaný ideální stav, a ponechávají prostor pro výklad.

Celkem dvacet pět jednotlivých evaluačních standardů je rozděleno do čtyř skupin podle vlastností:

- užitečnost,
- proveditelnost,
- spravedlnost,
- přesnost.

Osm standardů týkajících se *užitečnosti* má zajistit, aby evaluace byla zaměřena na stanovený účel evaluace a na potřeby uživatelů.

Tři standardy *proveditelnosti* mají zajistit, že evaluace bude naplánovaná a bude probíhat realisticky, promyšleně, diplomaticky a s ohledem na náklady.

Pět standardů pro *spravedlnost* má zajistit, že se při evaluaci bude s příslušnými osobami a skupinami jednat s respektem a spravedlivě.

Devět standardů pro *přesnost* má zajistit, že evaluace přinese a poskytne k danému evaluačnímu předmětu a evaluační otázce platné informace a výsledky.

Standardy mohou podpořit profesionalizaci evaluace. Zadavatelům a hodnotitelům se ujasní, na čem při profesionální evaluaci záleží. Standardy mohou zadavatele i hodnotitele vést při plánování evaluačních záměrů. Navíc mohou být při provádění evaluace použity jako pomocné prostředky k zajišťování kvality a po jejím ukončení jako doporučení pro hodnocení evalua-

ce (meta-evaluaci). Kromě toho evaluační standardy mohou působit jako vztažný bod pro reflexi a pro další rozvoj evaluační teorie. Evaluační standardy slouží ke zlepšení kvality evaluace a ke zvýšení transparentnosti evaluačních postupů a legitimacy směrem ven. V dalším smyslu může být existence evaluačních standardů považována za indikátor stupně profesionalizace v různých zemích.

Standardy DeGEval jsou používány i mimo oblast vzdělávání a výchovy, avšak zásadně mají platnost pro evaluaci v odborném vzdělávání.

V rámci výzkumného projektu pro Evropské středisko pro rozvoj profesní přípravy (Cedefop) byla prozkoumaná a potvrzená použitelnost každého jednotlivého standardu DeGEval v různých kontextech odborného vzdělávání. V literatuře týkající se kvality evaluace v oblasti odborného vzdělávání se dají najít konkrétní požadavky na kvalitu, rady a odkazy na použití evaluace podobně, jako jsou formulovány ve standardech DeGEval. Jednoznačné přiřazení k jednotlivým standardům však nebylo vždy možné, protože se někde překrývají. Některé jednotlivé standardy jsou obsahově spojeny, jiné se nacházejí na různých analytických úrovních. U standardů pro užitečnost, proveditelnost a spravedlnost se nachází mnohem více příkladů než

u standardů týkajících se přesnosti. To lze odůvodnit tím, že standardy pro přesnost částečně formulují všeobecně platné požadavky pro empirický výzkum a pro odborné vzdělávání jsou méně specifické.

Evaluace se zvláště v odborném vzdělávání projevuje jako společné úsilí všech zúčastněných.

V rámci podnikových forem vzdělávání je třeba zapojit nejméně tři zájmové skupiny: zástupce managementu, zástupce podnikových rad a pedagogický personál.

V rámci pilotních projektů školního a mimoškolního vzdělávání patří k zúčastněným žáci a vyučující, státní ústavy pro školní pedagogiku a nositelé pilotních projektů, např. Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a vědu, zemská ministerstva a Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB).

Zvolený evaluační design a volba metod šetření, které se mají použít, závisejí na tom, na co se zúčastnění zaměřují. Ne všechny evaluační standardy se dají použít bez omezení pro každý evaluační projekt. To na jedné straně záleží na předmětu a účelu evaluace a na druhé straně na zvážení nákladů a užitku daného evaluačního projektu. Proto existují napětová pole hlavně mezi standardy pro přesnost a užitečnost. Očekávání bezprostředně užitečných evaluačních výsledků a požadavky týkající se validity a spolehlivosti se v mnoha případech dají těžko sjednotit.

Na jaře 2004 provedla Německá společnost pro evaluaci u vlastních členů a u dalších osob zainteresovaných na evaluačních standardech onlinovou anketu. Ujasnit se mělo hlavně to, jak dalece je žádoucí přepracování popř. další utváření standardů. Třetina dotazovaných byla z oblasti vzdělávání.

Většina dotazovaných se evaluací zabývá jen v části svého úvazku. V tomto případě se úloha evaluačních standardů projevuje jako zvláště významná, protože evaluaci provádí poměrně velký počet osob, které mohou být s teorií a metodami evaluace málo obeznámeny. V tomto případě mohou standardy plnit také inštruktážní funkci.

Většina dotazovaných se přimlouvala za revizi evaluačních standardů tak, aby obsahovaly podrobnější vysvětlení k jednotlivým standardům. V rámci přepracování by standardy mohly být doplněny o některé další aspekty.

Evaluační standardy dosud neobsahovaly žádné požadavky na vysvětlení zvoleného evaluačního modelu. V teorii existuje mnoho rozdílných evaluačních konceptů a nejrůznější kombinace evaluačních metod. V písemné evaluační zprávě by mělo být zahrnuto vysvětlení objasňující, proč se evaluuje za použití urči-

tého evaluačního konceptu a pomocí určitých metod šetření a hodnocení.

Evaluační standardy DeGeval se vztahují především ke „klasickým“ externím evaluacím. V kontextu odborného vzdělávání však má velkou relevanci také sebeevaluace.

Sebeevaluace se vyznačuje tím, že odborníci ovlivňující vývoj praxe a hodnotitelé jsou identičtí (dvojrole). Impulzy k sebeevaluaci mohou být různé povahy a vyžadují vlastní strukturu podmínek: vlastní iniciativa, nadřízení, požadavky systému managementu kvality, požadavek poskytovatelů financí nebo také zákonné předlohy.

Německá společnost pro evaluaci formulovala samostatná doporučení pro používání evaluačních standardů DeGeval v oblasti sebeevaluace. Uvádí se šest dohodnutých a zajištěných rámcových podmínek, které by měly být splněny jako předpoklady sebeevaluace. Jsou to:

- volnost pro práci,
- evaluační zadání,
- delegování zodpovědnosti,
- postup předávání a zveřejňování informací,
- transparentnost,
- důvěra.

U jednotlivých standardů DeGeval je připojeno vysvětlení pro používání v rámci sebeevaluace. Tak například u „vysvětlení účelu evaluace“ je pro sebeevaluaci podrobně uvedeno: „Je třeba definovat, jaký účel sebeevaluace sleduje tak, aby zúčastnění a všichni, jichž se to týká, mohli zaujmout stanovisko. Sebeevaluační tým má ve stanoveném rámci upřesnit svoje pracovní pověření a ujasnit hodnotu vývoje kvality programu a dalšího zvyšování vlastní kvalifikace.“ Zkušenosti s vysvětlivkami k sebeevaluaci (zpětná vazba) ještě chybí.

Závěrem lze shrnout, že standardy pro evaluaci, které jsou k dispozici, mají solidní teoretický základ a jsou ověřeny praktickým používáním. V jaké míře jich budou činitelé zabývající se evaluací, hlavně zadavatelé, lidé zodpovědní za programy v odborném vzdělávání a hodnotitelé, skutečně dbát, ještě není jasné. Empirický výzkum v Německu zatím chybí. Je žádoucí, aby se příslušné odborné a profesní svazy evaluačními standardy zabývaly a vyjádřily se k jejich používání.

Prameny:

Speer, Sandra – Kotischke, Henry: Evaluationsstandards in der Berufsbildung. Berufsbildung, 2005, č. 91/92, s. 36-37.

<http://www.degeval.de>

Cizí jazyky v německých podnicích

Evropeizace profesní přípravy a s tím také nutnost poskytovat znalosti cizích jazyků vztahující se k profesi získaly v posledních letech na významu. Pracovní program ministrů školství a Evropské komise z roku 2002 formulovaný v kontextu lisabonské strategie uvádí podporu získávání znalostí cizích jazyků jako jeden z 13 ústředních cílů evropské vzdělávací politiky do roku 2010.

Toto téma hraje stále důležitější roli také na národní úrovni. Již dávno se schopnost jednat v cizích jazycích neomezuje pouze na vedoucí pracovníky podniku. I zaměstnanci malých podniků musí rozumět cizojazyčným odborným textům a příručkám, vyřizovat korespondenci se zahraničními mateřskými, dceřinými nebo partnerskými firmami v cizím jazyce a vyhledávat důležité informace z internetových stránek.

Při modernizaci oborů přípravy jsou do učebních plánů zařazovány jazykové znalosti. Jak však získat potřebné kompetence, když v rozvrhu hodin pro přípravu v podniku ani v profesní škole není čas navíc? Tento problém řeší dále uvedené strategie.

Nadnárodní fiktivní firmy a učební skupiny

Koncept fiktivní firmy se již úspěšně uplatňuje v rámci vzdělávacích aktivit v mnoha podnicích. Učňové získávají díky zodpovědnosti, která se na ně přenáší, důležité základní kvalifikace, jako je samostatnost, organizační schopnosti a umění jednat. Mnohé podniky v této souvislosti využívají možnosti nových médií, jako jsou e-mail, diskusní fóra na bázi Internetu nebo komplexní virtuální učební prostředí. Vedlejším produktem je rozšiřování „síťové kompetence“ učňů. Jen málo podniků však zaměřuje tyto aktivity mezinárodně, např. tím, že fiktivní firmě předají zakázky zahraničních obchodních partnerů, nebo spojí vlastní fiktivní firmu s podobnou skupinou v zahraničí. Tam, kde se podobná spolupráce uskutečňuje, se značně zlepšují jak cizojazyčné, tak interkulturní znalosti účastníků.

Zatímco profesní školy využívají potenciál (jazykové) přeshraniční spolupráce, některé podniky se v tomto ohledu chovají ještě zdrženlivě. Přitom je v mnohých případech možné využít podporu z prostředků EU. Existuje též evropská síť fiktivních firem.

Přeshraniční mobilita

Pobyty v zahraničí během profesní přípravy nebo po jejím absolvování jsou nejlepší možností, jak kromě cizojazyčných kompetencí získat také znalosti o pracovní kultuře v jiných zemích. Návrh zákona reformy odborného vzdělávání zahrnuje usnadnění možnosti absolvovat v budoucnu část profesní přípravy v zahraničí. Také Komise EU plánuje od roku 2007 značné navýšení výdajů v oblasti podpory mobility.

Již dnes jsou v rámci programu Leonardo da Vinci finančně podporovány zahraniční pobyty, popř. výměny mezi podniky v délce až dvanácti měsíců (maximálně šest týdnů pro mistry odborné přípravy). Nově jsou také podporovány projekty s tureckými partnery. Po přípravném jazykovém kurzu probíhá další osvojování cizího jazyka zpravidla ve vztahu k činnosti a v konkrétních pracovních situacích, čímž se učební úspěch značně zvýší. Zahraniční zkušenost pomáhá překonávat ostych při jednání v cizím jazyce. Zúčastněné podniky mohou také profitovat z aktivit souvisejících s mobilitou. Kvalifikace vlastních zaměstnanců získané v zahraničí usnadňují rozšiřování hospodářských kontaktů v mezinárodním terénu a „neutrální“ pohled zahraničního výměnného partnera často vede k zlepšení interních procesů. V neposlední řadě se prostřednictvím evropských vzdělávacích aktivit zlepšuje image podniku.

Databanky projektů zaměřené na vzdělávací programy EU obsahují četné příklady aktivit v oblasti mobility. Kromě toho podporují navazování kontaktů s partnerskými podniky a informují o učebních materiálech pro různé cílové jazyky a sektory.

Přeshraniční spolupráce ve vzdělávání

Zvýšení „klasických“ opatření pro mobilitu představuje do jisté míry nadnárodní spolupráce ve vzdělávání. V rámci této spolupráce si podniky z několika států dohodnou pevné etapy vzdělávání, které se absolvují vždy v jiné zemi. Mohou se zde uplatnit národní zkušenosti se sdruženým vzděláváním, přičemž je třeba respektovat to, že vzdělávací struktury a vzdělávací praktiky se mění stát od státu a německá situace se nedá vždy přenášet jen tak. Oproti běžným formám má tato strategie tu přednost, že se pobytem v zahraničí „neztratí“ cenný čas určený pro vzdělávání. Kromě toho se dá očekávat díky déletrvajícím a intenzivnějším spoluprácím výraznější zlepšení cizojazyčných a interkulturních znalostí účastníků. „Nadnárodní sdružené vzdělávání“ je v Německu v současné době těžištěm programu mobility Leonardo. Podniky v příhraničních regionech mohou provádět odpovídající aktivity se srovnatelně malými náklady. Podněty a příklady se dají získat např. z databanky „Síť příhraniční region“ zřízené v rámci iniciativy Spolkového ministerstva pro vzdě-

lávání a výzkum „*RegioKompetenzAusbildung*“ (regio-kom), na kterou dohlíží Spolkový ústav odborného vzdělávání.

Pro všechny uvedené aktivity platí doporučení, aby se v přeshraničních kontaktech nepoužívala jako dorozumivací jazyk výlučně angličtina. Angličtina je jako *lingua franca* sice již v hospodářské oblasti neodmyslitelná a plní zde důležitou funkci, základní znalost odborné i hovorové řeči obchodního partnera však má nesporné přednosti. Pomáhá kulturnímu porozumění a působí pozitivně na vytvoření důvěry mezi účastníky.

Integrované učení obsahu a jazyka

Ne každý podnik se může výše uvedeným způsobem angažovat v získávání znalostí cizích jazyků u svých zaměstnanců. Jednu alternativu v tomto případě představuje CLIL¹ (*Content and Language Integrated Learning* – integrované učení se obsahu a cizímu jazyku). Tato metoda výuky, kde se odborné obsahy částečně (5 až 10 % vyučovací doby) probírají v cizím jazyce, se již osvědčila v mnoha všeobecně vzdělávacích školách. Při přenosu na profesní školy by se např. mohly při výuce používat cizojazyčné texty relevantní a specifické pro provoz, popř. by se mohly navozovat autentické situace. Naučená látka by se mohla v podniku pokud možno procvičovat v cizím jazyce. Přednosti této metody spočívají v tom, že při jejím používání nejsou nutné žádné dodatečné vyučovací hodiny a cizí jazyk se učí s orientací na jednání a s konkrétním zaměřením na běžný pracovní den. Při nutných dohodách s profes-

ními školami a při volbě materiálů mohou být mimo jiné nápomocné výsledky projektu Leonardo BILVOC. V zodpovědnosti duryšského Ministerstva kultu se v současné době tvoří různé materiály pro „bilingvní odbornou výuku“ a zkoušejí se odpovídající koncepce dalšího vzdělávání pedagogů.

Narůstající význam znalosti cizích jazyků staví pedagogy před nové úkoly. Nadnárodní fiktivní firmy potřebují doprovod, virtuální učební prostředí musí být moderováno a odborná výuka musí probíhat v cizím jazyce. Také opatření pro mobilitu přináší užitek tehdy, jsou-li pečlivě připravena a následně vyhodnocena. Pro pedagogy se zde otevírá možnost rozšiřování vlastních kvalifikací a zaměstnanci podniku zodpovědní za personál mohou tento proces podporovat např. poskytováním odpovídajících forem dalšího vzdělávání a uvolňováním zaměstnanců.

Internacionalizace hospodářských vztahů je v plném proudu také u menších podniků. Přitom ve výhodě jsou ty podniky, které si včas zajistily, aby se u nich odpovídající kvalifikace vyskytovaly. Znalosti cizích jazyků mají v tomto případě značný význam.

¹ Viz *Zpravodaj* 2003, č. 9, s. 4; č. 10, s. 6.

Pramen: Schröder, Ulrike: Fremdsprachenerwerb in Betrieben – beispielhafte Strategien. Berufsbildung und Wissenschaft und Praxis, 2005, č. 1, s. 38-40.

Povolání a rodina v Německu a ve Švédsku

V posledních letech se v Evropské unii značně zvýšila zaměstnanost žen i jejich příjmy. Míra zaměstnanosti žen se však liší podle zemí. V Německu (65 %) sice přesahuje evropský průměr (61,1 %), v severských zemích (Švédsko 75,4 %, Dánsko 75,1 %, Finsko 72,2 %) je však mnohem vyšší. Zároveň se v celém evropském prostoru v posledních desetiletích zvýšila úroveň vzdělání žen. Četné statistiky však dokládají, že se vyšší kvalifikace ženám na evropském trhu práce vyplatí mnohem méně než mužům. Mocenské a vedoucí pozice v hospodářství, politice a vědě zůstávají doménou mužů. V celé Evropě mají ženy nejen nerovné šance v přístupu na trh práce, nýbrž také při kariéřním postupu, v odměňování, při snahách o slučování péče o rodinu a výkon povolání – i když v různých zemích v různé míře. Článek srovnává postavení žen v Německu a ve Švédsku.

V Německu dítě znamená vystoupení z profesní činnosti

Vzhledem k nízké porodnosti v Německu se zdá, že mnoho žen řeší otázku slučitelnosti profese a založení rodiny zřeknutím se dítěte. Přibližně 40 % vysokoškolsky vzdělaných žen dnes zůstává bezdětných.

Pro ženy, které se rozhodnout mít dítě, znamená narození dítěte zpravidla (přinejmenším dočasný) odchod z profesního života. Značný nedostatek míst panuje nejen v jeslích pro děti do tří let. Také nedostatečná nabídka celodenní péče pro starší děti časově omezuje zapojení do výdělečné činnosti. Nedostatečné

nebo chybějící možnosti péče představují velkou překážku pro integraci matek na trhu práce a nepřímo signalizují, že zřeknutí se profesní činnosti není vždy dobrovolné.

Výchovné úkoly z větší části vykonávají ženy, které otázku slučitelnosti rodiny a profese řeší odchodem ze zaměstnání nebo zkrácením pracovní doby, což se negativně projevuje na jejich kariéřním postupu.

Souběžnost péče o rodinu a výkon povolání je pro Švédky samozřejmostí

Skandinávské státy dosahují vyšší míry slučitelnosti péče o rodinu a výkonu povolání ve srovnání s ostatními evropskými státy, což se projevuje vyššími příjmy žen, převahou práce na plný úvazek i u matek s malými dětmi a zároveň vysokou mírou porodnosti. To souvisí s rozsáhlou výstavbou zařízení péče o dítě financovaných z veřejných prostředků započatou v sedmdesátých letech. Každé dítě od jednoho roku věku, jehož rodiče pracují nebo studují, má zákonný nárok na místo v jeslích nebo v mateřské školce. Další osvědčenou praktikou je takzvané „rodičovské pojištění“ zavedené v roce 1973, které zaměstnaným rodičům umožňuje výchovnou dovolenou v délce 16 měsíců při pobírání 80 % platu. Dva měsíce z této doby jsou vyhrazeny výlučně pro otcovskou dovolenou. Švédské rodičovské pojištění je tedy kratší než rodičovská doba v Německu, což zabraňuje dlouhodobější absenci v profesním životě, a podpora během této doby je velkoryse dotována. Záruka získání místa v zařízení s péčí o dítě po „vyčerpání“ rodičovského pojištění znamená zajištění opětovného nástupu do zaměstnání.

Švédský model poskytuje úspěšné podněty ke slučitelnosti rodiny a profese a k větší integraci žen na trhu práce, ale neposkytuje žádnou záruku skutečné rovnoprávnosti a rovnosti šancí pohlaví. Zvýšením podílu

výdělečně činných žen ve Švédsku se v žádném případě nemění segregace linie specifické pro pohlaví, které i v Německu brání rovnocenné účasti žen v rozhodujících a mocenských pozicích v hospodářství, vědě a politice. Trh práce je nadále rozdělen na mužské a ženské profese a mužská a ženská pracoviště. Švédští muži dnes pracují z 80 % v soukromých podnicích v hospodářské sféře, ženy z 80 % ve veřejných službách. Ženy se starají o děti, nemocné a staré lidi. Ženy sice neodcházejí ze zaměstnání, jejich profesní postup je však daleko obtížnější.

Závěr

Téma obtížné slučitelnosti rodiny a profese ukazuje, že ženy nemohou dosáhnout rovnosti šancí s muži, dokud obraz muže a ženy určují genderové stereotypy a přisuzování rolí a dokud strukturální podmínky organizací a společnosti nebudou brát ohled na pluralizované životní dráhy a potřeby, nýbrž budou sledovat každodenní praktiky orientované podle mužského životního vzoru.

Švédský model může sice být pro Německo příkladem pokud jde o to, aby se strukturálními změnami dosáhlo vyšší zaměstnanosti žen, zároveň se však ukazuje, že zábrany v profesním postupu žen a v rovnoprávném zastoupení na vyšších hierarchických úrovních zůstávají v obou zemích stejné.

Představa ženských rodinných povinností a také kulturní symbolika role matky zůstávají nadále účinným vylučovacím mechanismem nejen v rámci podnikové náborové a kariéřní praxe, ale v důsledku internacionalizace těchto norem a hodnot též u samotných žen.

Pramen: Deutschland und Schweden im Vergleich. Männer machen Karriere – Frauen versuchen Beruf und Familie zu vereinbaren. Berufsbildung 2005, č. 96, s. 35-36.

Další vzdělávání pro znalostní společnost

V Německu chce devět podniků z deseti i v budoucnu investovat do dalšího vzdělávání svých zaměstnanců. Podniky jsou si také vědomy toho, že investice do dalšího vzdělávání by měly být cílené a podmíněné výsledky.

Velký význam při úvahách o dalším vzdělávání má dobrovolná angažovanost a účast zaměstnanců – při stoupající intenzitě práce je pro podniky stále těžší zaměstnance pro další vzdělávání uvolňovat. Většina podniků (58,8 %) je ochotna investovat více, věnují-li zaměstnanci na vzdělávání svůj volný čas. Každý pátý podnikatel (18,7 %) prohlašuje, že jeho ochota investovat stoupá s finanční spoluúčastí zaměstnance.

Další vzdělávání se musí podnikům po určitou dobu vyplácet. To si stanovuje v podmínkách pro zvýšené investice do dalšího vzdělávání 49 % podniků. Proto poskytovatelé vzdělávání a personalisté musí zvýšenou měrou dbát na přenos učení do praxe. Nabídky musí být zaměřeny na konkrétní požadavky učebního místa a na cíle podniku. Zároveň by se měla více provádět kontrola vzdělávání. Pomáhá, když se další vzdělávání

lépe hodnotí a váhající se mohou přesvědčit o jeho efektivnosti.

Téměř polovina podniků (47,1 %) by investovala více, kdyby další vzdělávání bylo specifitěji zaměřeno na potřeby podniku. Například na ovládání nového stroje, osvojení cizího jazyka nebo na řízení určitého týmu. Poskytovatelé dalšího vzdělávání by proto měli své nabídky připravovat ve spojení s podnikem.

Pětina podniků (19,8 %) je ochotna poskytovat více vzdělávání pouze s vidinou obchodní perspektivy. To hraje roli v oblastech se slabou strukturou, např. v nových spolkových zemích. Jedna třetina tamních podniků váže formy vzdělávání na obchodní úspěch.

Jen jeden z deseti dotázaných podnikatelů (11,3 %) nepovažuje další investice za nutné.

Podniky očekávají široký profil kompetencí

Podniky očekávají od svých zaměstnanců více než odborné znalosti. Při zaměstnávání a povyšování dbají na: **Ochotu učit se:** Vůle podávat dobrý výkon a inovační síla zaměstnanců má nejvyšší hodnotu (průměrná známka 1,5). Právě zde existují velké mezery: Dalšího vzdělávání se v Německu zúčastní pouze jedna třetina výdělečně činných obyvatel. S vlastní prací je spokojena méně než pětina zaměstnanců. V budoucnu je proto třeba docílit mnohem větší angažovanosti.

Sekundární přednosti: Podniky chtějí zaměstnance, kteří jsou spolehliví, přesní, přátelští a mají dobré vystupování jak v interním styku, tak ve vztahu k zákazníkům. Tato očekávání u podniků dosahují špičkových hodnot (průměrná známka 1,7) především v obchodě a v sektoru služeb.

Sociální kompetence: Pro úspěch podniku jsou rovněž vysoko hodnoceny sociální vztahy zaměstnanců mezi sebou (průměrná hodnota 1,7). Ty nabývají na významu kvůli ploché hierarchii, týmové a projektové práci. Zaměstnanci se musejí umět rychle a flexibilně přizpůsobovat různým lidem a rolím. Moderní pracovní vztahy vyžadují od zaměstnanců také adekvátní zvládnání těžkých a zatěžkávacích situací.

Sebevzdělávání: Podniky očekávají, že zaměstnanci budou o další vzdělávání usilovat samostatně (průměrná známka 2,0). To představuje vyhledávání poradenství, výběr z nabídek, disciplinovanou docházku a následné vyhodnocování. Za budování kompetence učít se odpovídají školy, za její další rozvoj již lidé sami.

Odborné znalosti: Odborné znalosti nemají u podniků nejvyšší hodnotu (průměrná známka 2,2). Podniky všech odvětví, především však průmysl a stavebnictví, vycházejí z toho, že odborné znalosti jsou samozřejmostí. Podniky v nových spolkových zemích přikládají odborným znalostem větší hodnotu. Nižší hodnota

odborných znalostí u podniků ukazuje, že vzdělání již není nejdůležitějším faktorem v posuzování zaměstnanců, tím je obsáhlý profil kompetencí.

Solidní základní dovednosti: Kromě čtení, psaní a počítání dnes podniky považují za samozřejmé další základní dovednosti; ovládání cizích jazyků a výpočetní techniky (průměrná známka 2,5). Nedostatečná zralost mladistvých pro vzdělávání je však příčinou toho, že mnozí nejsou schopni plnit požadavky učebních míst.

Zákonné závazky zmenšují ochotu podniků k angažování v dalším vzdělávání

Politická sféra, především levice, požaduje tzv. čtvrtý pilíř vzdělávacího systému s rozsáhlými zákonnými reglementacemi týkajícími se dalšího vzdělávání. Tím by mohl vedle škol a vysokých škol vzniknout systém regulovaný státem, který by organizoval vzdělávání všech dospělých. Nebo by se zavedly odvody, které by znamenaly další finanční zatížení pro podniky. Dvě třetiny podniků však odmítají jakýkoliv zásah do současného trhu odborného dalšího vzdělávání.

Většina podniků dokonce chce ze zavádění zákonných povinností, např. odvodu pro další vzdělávání, vyvozovat důsledky. Polovina podniků (49,1 %) udává, že by pak plnily jen minimální zákonný rámec a ostatní dobrovolnou angažovanost v dalším vzdělávání by zastavily. Závazek k dalšímu vzdělávání by dokonce šel k tíži vzdělávání: Kolem třetiny podniků (29,6 %) pro tento případ oznámilo, že vystoupí z odborného základního vzdělávání. Neboť dodatečná odpovědnost za další vzdělávání by pak přestoupila únosné finanční zatížení.

Třetina podniků (28,4 %) by opustila nové a dodatečně pevné pracovní poměry přinejmenším v dílčích oblastech tak, aby se vyhnula zatížení zákonnými odvody za zaměstnance s pevným pracovním poměrem. Místo toho by více využívaly dočasných pracovníků. Úhrnem by pak pravděpodobně mohlo vnitropodnikové další vzdělávání využívat méně zaměstnanců.

Přes deset procent podniků (10,9 %) dokonce pomyslí na to, že výrobu přenesou do zahraničí, aby unikly odvodom. To by uškodilo nejen dalšímu vzdělávání, ale i trhu práce v Německu.

Tyto výsledky ukazují: Celoživotní učení musí zůstat i v budoucnu prostorem, do kterého stát nebude zasahovat. Politika se musí soustředit na zajišťování optimálních rámcových podmínek pro volný trh dalšího vzdělávání.

Pramen: Weiterbildung für die Wissensgesellschaft. Wirtschaft und Berufserziehung, 2005, č. 11, s. 31-32.

Co nového v časopisech

European journal of vocational training	
<p>Steedman, Hilary – Wagner, Karin – Foreman, Jim ICT skill supply in the UK and Germany. How firms cope with skill supply challenges. [<i>Nabídka kvalifikací v IKT ve Spojeném království a v Německu. Jak se podniky potýkají s problémy nabídky kvalifikací.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 9-21. Lit. 15.</p> <p>Odborníci v IKT ve Spojeném království (UK) a v Německu. V UK počet vysokoškolsky vzdělaných odborníků rychle narůstá, zatímco v Německu se nezvyšuje. Tam se rozšiřuje profesní příprava v oblasti IKT v rámci duálního systému. Příprava učňů do značné míry nahrazuje vzdělávání vysokoškoláků na univerzitách (6-8 let) nebo ve vysokých odborných školách (<i>Fachhochschulen</i>), které trvá 4 roky. Získávání odborníků ze zahraničí je v Německu obtížnější než v UK, protože se vyžaduje, aby se svými spolupracovníky v podnicích mluvili německy.</p>	<p>Rigby, Mike – Sanchis, Enric The concept of skill and its social construction. [<i>Koncepce dovednosti a její sociální konstrukce.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 22-33. Lit. 16.</p> <p>Identifikace a rozvoj profesních dovedností je sociální i technický proces. Sociální konstrukci dovednosti ovlivňují vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, zaměstnanost žen, zaměstnávání v sektoru služeb a v malých podnicích. Současná národní a evropská politika definování dovedností se dostatečně nezaměřuje na nerovnosti vznikající ze sociální konstrukce dovedností. V článku jsou uvedeny iniciativy, které by mohly mít příznivý vliv.</p>
<p>López, Javier Baigorri – Cía, Patxi Martínez – Ariznabarreta, Esther Monterrubio Official recognition of professional knowledge acquired through experience. Towards the convergence of social policy in Europe. [<i>Oficiální uznávání odborných znalostí získaných praxí. Ke konvergenci sociální politiky v Evropě.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 34-51. Lit. 18.</p> <p>Článek prezentuje zkušenosti a názory, které mají přispět k různým přístupům k tomuto důležitému tématu a poskytnout modelové příklady pro jeho široké využití. Analýza problému se skládá ze dvou částí: širokého hlediska, které systematizuje některé všeobecné požadavky na systémy uznávání neformálně získaných znalostí, a z popisu zkušeností regionu Navarra, ve kterém se ověřovala možnost realizace této politiky v celém Španělsku.</p>	<p>Merino, Rafael Two or three vocational training pathways? An assessment and the current situation in Spain. [<i>Dvě nebo tři cesty profesní přípravy? Hodnocení a současná situace ve Španělsku.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 52-67. Lit. 23.</p> <p>Rozvoj profesní přípravy ve Španělsku a podrobný popis vlivu tří školských zákonů z roku 1970, 1990 a 2002. Článek se zabývá otázkou, do jaké míry byla profesní příprava zavedena do školského systému, tzn. že je více regulována, a kolik vzdělávacích cest bylo vytvořeno. Cesty jsou výsledkem kombinace tras navržených vzdělávacím systémem a sociálními iniciativami. Navzdory reformám vzdělávání si jednotlivé druhy cest profesní přípravy udržují určitou kontinuitu.</p>
<p>Fuller, Alison Participative learning through work. Apprenticeship and part-time higher education. [<i>Participativní učení prací. Učňovství a necelodenní vysokoškolské vzdělávání.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 68-80. Lit. 39.</p> <p>Hledají se cesty, jak podporovat celoživotní vzdělávání. V této souvislosti se mluví o učňovství, které kombinuje možnosti učení se na pracovišti a v odborných vzdělávacích institucích. Článek ukazuje, že kombinace zaměstnání a docházka do necelodenních kurzů na vysoké škole má rovněž pedagogické a motivační přednosti, které nejsou ještě dostatečně oceňovány. Navíc nebyla provedena důkladnější analýza přitažlivosti tohoto způsobu vzdělávání pro lidi, kteří z různých sociálně-ekonomických důvodů neuvažují o celodenním vzdělávání.</p>	<p>Fourcade, Bernard Labour market and training observatories in the Maghreb countries as possible tools to monitor labour market and training trends. [<i>Trh práce a observatoře profesní přípravy v mághríbských zemích jako možný nástroj monitorování trhu práce a trendů v profesní přípravě.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 81-101. Lit. 18.</p> <p>Tři mághríbské země (Alžírsko, Maroko, Tunís) se při provádění strukturálních změn a přípravě hospodářství na vstup do oblasti volného obchodu s EU potýkají se změnami fungování trhu práce a zvýšenou nezaměstnaností absolventů. Všechny tři země reformovaly své systémy profesní přípravy. Nyní zakládají observatoře, které by měly přinášet informace o požadavcích trhu práce a o profesní přípravě.</p>

U dvou článků z tohoto čísla časopisu *European journal of vocational training* (Alison Fuller, Massimo Tomassini) je v použité literatuře uvedena kniha Wenger, Etienne: *Communities of practice. Learning, meaning, and identity.* Cambridge, Cambridge University Press, 2002. 318 s. Kniha je k dispozici v knihovně.

<p>European journal of vocational training</p> <p>Tomassini, Massimo Learning and citizenship in organisations. Outcomes and perspectives from research studies under the EC's 4th and 5th framework programmes. [<i>Učení a občanství v organizacích. Výsledky a perspektivy z výzkumných studií provedených ve 4. a 5. rámcovém programu ES.</i>] EJVT, 2006, č. 37, s. 102-115. Lit. 31.</p> <p>Projekt ES K učící se ekonomice se zaměřil na valorizaci celkových výsledků několika sociálně-ekonomických výzkumných studií a navrhl strategické linie pro celoživotní vzdělávání. Ukazuje, že organizační učení je posilováno tím, že management se snaží rozvíjet u zaměstnanců kompetence, které se vztahují k samostatnému porozumění pracovním procesům ("znalosti pracovního procesu") a k účasti na nových formách "organizačního občanství".</p>	<p>L'enseignement technique</p> <p>Brouillet, René Le GNV fait appel à de nouvelles compétences. [<i>Vozidla na zemní plyn vyžadují nové kompetence.</i>] Enseignement technique, 2006, č. 206, s. 17</p> <p>S vývojem alternativních energií se zaměstnání mechaniků a techniků v automobilovém průmyslu bude v nadcházejících letech značně měnit. <i>Gaz de France</i>, francouzští konstruktéři a národní vzdělávání se již připravují na změny, které přinese rozšířené používání vozidel na zemní plyn. V roce 2000 podepsali úmluvu s těmito cíli: vzdělávat inspektory národního vzdělávání a učitele pro specializaci opravy a údržba vozidel na zemní plyn, zavést základní znalosti o GNV do vzdělávání žáků připravujících se na <i>bac pro</i> nebo BTS v údržbě automobilů. V roce 2005 poskytovalo toto vzdělávání 80 zařízení.</p>
<p>Formation Emploi</p> <p>Couppié, Thomas – Epiphane, Dominique La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers: entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. [<i>Segregace mužů a žen v povoláních: mezi školním dědictvím a utvářením na trhu práce.</i>] Formation Emploi, 2006, č. 93, s. 11-27, 4 tab. Lit. 22.</p> <p>Rozdělení mužů a žen do různých profesí podle pohlaví není pouhým prodloužením rozdílné školní orientace. Při vstupu na trh práce se segregace ve vzdělávání částečně přemění na segregaci profesní. V mnoha povoláních se však na trhu práce začíná vytvářet druhý mechanismus segregace, nezávislý na získaných školních kvalifikacích. Analýza procesu ve dvou etapách umožnila lépe pochopit, jak se muži a ženy nakonec ocitnou více či méně rozdělení v různých povoláních.</p>	<p>Couppié, Thomas – Dupray, Arnaud – Moullet, Stéphanie Les salaires des hommes et des femmes en début de vie active: des sources de disparité variables selon les professions. [<i>Platy mužů a žen na začátku aktivního života: zdroje různých nerovností lišících se podle profesí.</i>] Formation Emploi, 2006, č. 93, s. 29-47, 7 tab. Lit. 32.</p> <p>Analýzy rozdílů v plotech mužů a žen po 3 letech na trhu práce podle povolání a míry genderové segregace v těchto povoláních a zjišťování, zda rozdíly způsobuje segregace ve vzdělávání nebo na trhu práce. Ženy jsou placeny o něco hůře než muži v mužských povoláních. I tyto malé rozdíly jsou neospravedlnitelné, protože lidé se stejnými charakteristikami by měli mít stejný plat. V dalších skupinách povolání vede diskriminační praxe k velkým rozdílům v plotech ve prospěch mužů. Nejlepší platové podmínky pro ženy jsou v povoláních, kde k segregaci dochází již ve vzdělávání. Platová diskriminace žen je způsobena víc individuální situací než vzděláním.</p>
<p>Gavray, Claire Au fur et a mesure qu'elle se construisent, les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes: l'exemple belge. [<i>Profesní dráhy se vytvářejí a zároveň se postupně odlišují podle pohlaví.</i>] Formation Emploi, 2006, č. 93, s. 49-65, 6 tab. Lit. 30.</p> <p>Výsledky longitudinální studie ukazují, že profesní dráhy se postupem času stále více divergují podle pohlaví. Tato divergence je připisována sociálním vztahům mezi pohlavími a změnám, k nimž dochází v mnohých sférách (rodina, zaměstnání, existenční zabezpečení). Genderové nerovnosti jsou způsobeny rozdíly v načasování kariéry mezi muži a ženami a rozdíly v kvalitě zaměstnání, které se nabízí mladým lidem v závislosti na jejich pohlaví; ženy se stejnou kvalifikací mají často horší možnost výběru.</p>	<p>Mallet, Louis Décentralisation de l'éducation et de la formation professionnelle: compétences sans moyens, moyens sans compétences? [<i>Decentralizace vzdělávání a profesní přípravy: kompetence bez prostředků, prostředky bez kompetencí?</i>] Formation Emploi, 2006, č. 93, s. 99-113. Lit. 22.</p> <p>Proces decentralizace v uplynulých 25 letech měl hluboký vliv na politiku, správu a veřejnou moc ve Francii. Kritická analýza se na příkladu vzdělávání a profesní přípravy zabývá skrytou stránkou procesu a zdůrazňuje neuspořádanost v přenosu pravomocí ze státu na územní správní celky. Autor odmítá logiku "politické korektnosti", která je nejčastěji používána při referování o této institucionální evoluci, při vyjadřování obtíží, které mají místní úřady se svými novými pravomocemi. Navrhuje nové způsoby utváření regionální politiky a uspořádání přenesených kompetencí a zvláštností místní správy.</p>

Nové knihy v knihovně

Lipowski, Miroslav: **Profil vzdělaného, jako cílová andragogická kategorie.** Příspěvek k postupu tvorby profilu vzdělaného pro oblast blízké ochrany velmi důležitých osob. Diplomová práce. Vedoucí diplomové práce: Felix Černoch. Praha, Vysoká škola J. A. Komenského 2005. 48 s.

Sg. 26023

Rovina reakce na útok je velmi důležitou rovinou výkonu činnosti blízké ochrany, protože je nezastupitelná v případě selhání činnosti v rovině prevence a znesnadňování útoku. ... Charakteristickým znakem této činnosti je, že se pracovník v jakékoliv pracovní pozici profesního pole blízké ochrany svou činností snaží, aby k útoku na chráněný zájem vůbec nedošlo a tudíž, aby nemusel vykonávat činnost v rovině reakce na útok. Z uvedeného vyplývá, že čím lépe pracovník vykonává činnost v rovině prevence a znesnadňování útoku, tím méně bude muset vykonávat činnost v rovině reakce na útok a rovině znesnadňování útoku.

ICT skills certification in Europe. [Certifikace kvalifikací v IKT v Evropě.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2006. 118 s. (Cedefop Dossier series ; Sv. 13) ISBN 92-896-0434-4 Sg. 26030

Abicht, Lothar – Freikamp, Henriette – Schumann, Uwe: **Identification of skill needs in nanotechnology.** [Zjišťování kvalifikačních potřeb v nanotechnologii.] Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2006. 67 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 120) ISBN 92-896-0429-8 Sg. 26031

Eco, Umberto: **Hledání dokonalého jazyka.** Praha, Lidové noviny 2003. 355 s. (Utváření Evropy ; Sv. 3) ISBN 80-7106-389-4 Sg. 26026

Na počátku prý existoval jazyk daný Bohem, díky němuž Adam znal podstatu věcí, a tento jazyk měl jediné jméno pro každou věc, ať už to byla substance nebo akcident, a jedinou věc pro každé jméno. ... Jazyky totiž nemohly vzniknout konvencí, protože aby se lidé mohli shodnout na pravidlech, museli by už předtím nějaký jazyk mít. A pokud by takový jazyk existoval, proč by si přidělávali práci vymyšlením jiného jazyka ...? Ibn Hazm uvádí jediné vysvětlení: původní jazyk totiž obsahoval všechny jazyky. Následné rozdělení ... nebylo způsobeno vymyšlením nových jazyků, nýbrž rozštěpením jediného prvotního jazyka, který existoval ab initio a v němž byly všechny ostatní jazyky obsaženy.

Freibergová, Zuzana – Fantová, Veronika – Goulliová, Květa – Menclová, Lenka: **Poradenství na vysokých školách.** 1. vyd. Praha, Národní vzdělávací fond 2002. 162 s. ISBN 80-903125-3-5 Sg. 25943

4. česko-německý seminář poradců příhraničních úřadů práce České republiky, Bavorska a Saska. 12. - 14. říjen 2004, Děčín. Sborník příspěvků = Das 4. tschechisch-

deutsche Seminar der Beratungsfachkräfte der Grenzagenturen für Arbeit in der Tschechischen Republik, Bayern und Sachsen. 1. vyd. Praha, Národní vzdělávací fond 2004. 102, 111 s. ISBN 80-86728-16-1 Sg. 25945

Poradenství pro studující vysokých škol. Praha – 2004. Sborník příspěvků ze semináře 2. - 3. 12. 2004. 1. vyd. Praha, Národní vzdělávací fond 2004. 178 s. ISBN 80-86728-19-6 Sg. 25944

Nilsson, Päivi – Åkerblom, Pehr: **Kariérové poradenství pro život.** Poradenská metoda budoucnosti. 2. vyd. Praha, Národní vzdělávací fond 2003. 79 s. ISBN 80-238-8363-1 Sg. 25946

Předpovídat charakter dospělého na základě znalosti charakteru dítěte je velice riskantní. Vývoj může vykazovat návaznost od raného dětství, může však být přerušen různými událostmi, jako je například zneužívání či zanedbávání ze strany rodičů nebo podřadné vzdělání.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. Zpracováno ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, Odborem poradenství a zprostředkování. 1. vyd. Praha, Národní vzdělávací fond 2005. 65 s. ISBN 80-86728-25-0 Sg. 25947

Poradenství při změně povolání a rekvalifikace je odborná poradenská činnost při doporučování rekvalifikací a jejich zabezpečení. Tento typ poradenské činnosti se zabývá vhodností změny profese vzhledem k osobnostním a kvalifikačním předpokladům konkrétního klienta v souvislosti s nároky konkrétní nově uvažované profese.

Činnost oborových skupin. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 24 s. Sg. 25970

Activities of the Field Groups. The section for VET curricula. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 24 s. Sg. 25971

Vojtěch, Jiří – Kadlec, Miroslav – Martínek, Dušan: **Zaměstnávání mladých, vztah mladých ke vzdělávání a trhu práce.** Podklad pro jednání konference ČMKOS, Praha - Zlenice, červen 2006. Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 43 s. Sg. 25972

Za hlavní rozpor mezi vzdělávací nabídkou odborného vzdělávání a poptávkou na trhu práce bývá označována „nad-produkce“ absolventů ekonomických maturitních studijních oborů SOŠ. Hodnoty míry nezaměstnanosti této kategorie vzdělání však již několik let neukazují, že by nezaměstnanost v těchto oborech byla vysoká, ačkoliv je zde připravován vysoký počet absolventů. Jiná situace nastává u vyučených s maturitou (kde jde ovšem převážně o absolventy nástavbového studia) a absolventů VOŠ ekonomického zaměření, kde se ukazuje, že absolventi problém s nezaměstnaností mají.

Krug, Steve: **Web design. Nenuťte uživatele přemýšlet!** 1. vyd. Praha, Computer Press 2003. 144 s.

ISBN 80-7226-892-9 Sg. 25983

Dalším velkým zdrojem nepotřebných slov jsou návody k obsluze. O návodech k obsluze platí jedno základní pravidlo – nikdy je nečte, minimálně do té doby, než selžou všechny pokusy to „nějak udělat“. A i potom, jsou-li instrukce příliš rozvláčné, je šance uživatelů na nalezení hledaných informací minimální.

Brožová, Stanislava et al.: **The Education System of the Czech Republic.** 1. vyd. Prague, Institute for Information on Education 2006. 62 s. ISBN 80-211-0505-4 Sg. 25989

Hájek, Bedřich: **Právní vědomí vychovatele.** Praha, Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta 2003. 43 s. (Texty pro distanční studium) ISBN 80-7290-116-8 Sg. 25990

Hájek, Bedřich – Hofbauer, B. – Pávková, Jiřina: **Pedagogika volného času.** Praha, Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta 2003. 105 s. (Texty pro distanční studium) ISBN 80-7290-128-1 Sg. 25991

Michalová, Zdeňka: **Analýza dílčích aspektů specifických poruch.** Praha, Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta 2004. 216 s. ISBN 80-7290-205-9 Sg. 25992

Horák, Josef – Kratochvíl, Milan – Pařízek, Vlastimil: **Základy pedagogiky.** Liberec, Technická univerzita 2005. 84 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-534-6 Sg. 25993

Horák, Josef – Josífková, Jitka – Novotová, Jitka – Štěpanovič, Milan: **Výchovné problémy současné školy.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2001. 82 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-537-0 Sg. 25994

Kratochvíl, Milan – Solfronk, Jan – Urbánek, Petr: **Základy didaktiky.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2002. 85 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-567-2 Sg. 25995

Níkl, Jiří: **Didaktické aspekty technických výukových prostředků.** 1. vyd. Liberec, Technická univerzita 2002. 63 s. (Studijní texty pro distanční studium) ISBN 80-7083-635-0 Sg. 25996

Kadeřábková, Anna a kol.: **Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2005. Analýza.** Praha, Linde 2006. 318 s. ISBN 80-86131-66-1 (O prvním dílu informoval Zpravodaj č. 3/2006.) Sg. 25869 A

Motivace, aspirace, učení. Hodnocení úrovně vzdělání v ČR s ohledem na krajevou diferenciaci. Financováno z prostředků ESF v rámci systémového projektu Kvalita, úkol 3A1U1. Zpracovali Lubomír Martinec, Jan Hučín. 1. vyd. Praha, Ústav pro informace ve vzdělávání 2006. 107 s. ISBN 80-211-0504-6 Sg. 26010

Kulturní vybavenost ovlivňuje nepatrně, přesto statisticky prokazatelně jak četnost práce s počítačem, tak schopnosti žáků. Relativně nejvíce souvisí se schopností žáků provádět s počítačem náročné úkony. Je tedy možné, že větší kulturní vybavenost – ať už přímo nebo jako faktor zprostředkující vliv celkového zázemí žáka – rozšiřuje žákovo povědomí o tom, k čemu všemu lze počítač použít.

Granato, Mona – Degen, Ulrich (Hrsg.): **Berufliche Bildung von Frauen.** [Odborné vzdělávání žen.] Bielefeld, Bertelsmann 2006. 269 s. (Berichte zur beruflichen Bildung ; Sv. 278) ISBN 3-7639-1078-6 Sg. 25988

Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen ... [Učební řády a jak se vyvíjejí ...] 4., überarbeitete Aufl. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung 2006. 36 s. (Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung) ISBN 3-88555-779-7 Sg. 26011

Holz, Heinz – Schemme, Dorothea (Hrsg.): **Wissensmanagement in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.** [Znalostní management v profesní přípravě a dalším vzdělávání.] Bielefeld, Bertelsmann 2006. 203 s. (Berichte zur beruflichen Bildung ; Sv. 277) ISBN 3-7639-1077-8 Sg. 26012

Kocourek, Jaroslav: **Český atlas.** Praha. Obrazový vlastivědný průvodce. 1. vyd. Praha, Freytag & Berndt 2006. 496 s. ISBN 80-7316-209-1 Sg. 26014

Přírodní památka Meandry Botiče, vyhlášená v roce 1968, se táhne od hráze přehrady v Hostivaři až po Záběhlice. Na březích potoka se vyskytují mokřadní rostliny (blatouch babenní, dymnivka dutá, dymnivka bobová) a mnoho specifických druhů živočichů. Při průzkumu bylo zaregistrováno 86 střevlíkovitých brouků, 56 mandelinkovitých brouků a 107 nosatcovitých brouků, 144 nočních motýlů, 31 denních motýlů, 27 druhů ryb (pstruh obecný, cejnek malý, ježdík žlutý, okoun říční), 47 hnízdících ptáků a množství obojživelníků (kuňka obecná, ropucha zelená, ropucha obecná). ... Dnes lze v Hostivařském lesoparku v době mezi půlnocí a svítáním spatřit poměrně vysokého holohlavého muže s mečem, který sleduje zda se odněkud neblíží nepřítel. Vydešil prý už mnoho milenců, neboť má ve zvyku sekat mečem do krví.

Míček, Stanislav a kol.: **Příručka pro sebehodnocení poskytovatelů odborného vzdělávání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2006. 84 s. Sg. 26015

... je zapotřebí si uvědomit, že nástroje pro sebehodnocení jsou vždy jen podpůrné vodítko pro reflexi a vlastní hodnocení školy (v oblasti atmosféry, porozumění vstupům, procesům, výstupům vzdělávání a výchovy – porozumění tomu, co se ve škole děje). Vzhledem k tomu, že škola je živý, neustále se měnící organismus, je zřejmé, že žádný z existujících nástrojů nemůže zajistit zcela přesný popis a analýzu stavu, v jaké se organizace nachází.

Národní ústav odborného vzdělávání. Výroční zpráva 2005. Praha, NÚOV 2006. 98 s. Sg. 26019

Znovuobjevené knihy

Cooper, Kenneth H.: **Aerobní cvičení**. 2., rozš. vyd. Praha, Olympia 1983. 203 s. (Sport a zdraví) Sg. 23642

Je evidentní, že člověk nemůže příliš snížit váhu jen cvičením, pokud není právě dřevorubcem, přistavním dělníkem nebo maratónským běžcem. A je také jasné, že nejrychlejší a nejrozzumnější způsob redukce váhy je snižování příjmu potravy spolu se zvyšováním fyzické činnosti.

Bolzano, Bernard: **Vlastní životopis**. 2. vyd. Praha, Odeon 1981. 165 s. Sg. 23364

Výchově děkuji za to, že jsem se nestal vybiravým a mlsným, že jsem zůstal prost množstvím nepřirozených potřeb, jimž přivykli jiní mladí lidé z mého okolí, a že ani nyní ... nepožadují právě mnoho, abych se cítil spokojeným. Od dětství jsem přivykl velmi jednoduché stravě ... byl jsem také přidržován k tomu, abych si dělal sám všechno, co moje síly zможou, třebaže ve většině domů bylo pokládáno za příliš ponižující, aby to vykonala jiná ruka než ruka sloužícího.

Morley, Sylvanus Griswold: **Mayové**. Revidoval a doplnil George W. Brainerd. 1. vyd. Praha, Orbis 1977. 272 s. (Stopy, fakta, svědectví) Sg. 23017

Božstvo deště se vyznačovalo dobrotivostí ... a souviselo s tvorbou a životem. Pro obyčejného mayského rolníka, jehož nejvyšším zájmem bylo jeho kukuřičné pole, znamenal Chac božstvo všemocné a jeho přátelského zákroku se Mayové dožadovali častěji než zákroku všech ostatních božstev dohromady. Masky s dlouhými zakroucenými nosy na stěnách, vyskytující se po celé mayské oblasti, zvláště pak v puucké architektuře, jsou pravděpodobně zobrazením tohoto božstva.

Haas, Felix: **Architektura 20. století**. 1. vyd. Praha, Státní pedagogické nakladatelství 1978. 645 s. (Učebnice pro vysoké školy) Sg. 23036

Při ohledání středověkých památek dospěl Viollet-le-Duc k závěru, že gotičtí stavitelé řešili své stavby čistě podle účelu a konstrukce a že duchovní záměry jim připisovaly teprve doby pozdější. Dnes je Viollet-le-Ducova teorie, v podstatě funkcionalisticko-konstruktivistická, často potírána, nikdo ji však nemohl vyvrátit.

Zajímavé internetové adresy



EURYDICE

Informační síť o vzdělávání v Evropě

V květnovém čísle Zpravodaje jsme informovali o změně domény Cedefopu. EURYDICE svou doménu nezměnila, její webové stránky však byly během léta přetvořeny do nové podoby. Ta je přehlednější a přívětivější k uživatelům. Můžete se o tom sami přesvědčit na známé adrese <http://www.eurydice.org>.



Virtuální Finsko

Víte, že polární záře má víc barev než duha? Můžete se o tom přesvědčit na webové stránce virtuálního Finska pod odkazem „Nature & the Environment“. <http://virtual.finland.fi/>

Obrázky z 19. století (včetně toho, který jsme použili jako ilustraci v editoriale) najdete na adrese <http://virtual.finland.fi/netcomm/news/showarticle.asp?intNWSAID=27104>.



Nová ústřední knihovna v Seattlu

se stala mimo jiné inspirací pro novou budovu Národní knihovny ČR, která má stát v Praze na Letné. Virtuální prohlídku po knihovně můžete absolvovat na adrese <http://seattletimes.nwsourc.com/news/local/library/>.

UsingEnglish.com

Pokud se rozhodnete pro osobní prohlídku knihovny, budou se vám hodit některé výrazy ze slovníku idiomů. Například: *Closed book to me* (něco, čemu nerozumíte nebo o čem nic nevíte); *Throw the book at someone* (je nejpřísnější možné potrestání); *Oldest trick in the book* (dobře známý, ale stále účinný způsob, jak někoho oklamat); *Reading between the lines* (čtení mezi řádky); *Taken as read* (něco, o čem není třeba diskutovat). (Překlady AK – *Don't take it as read!*)

<http://www.usingenglish.com/reference/idioms/list.php>

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.