

z p r a v o d a j

XX. ročník

1

2009

- 2 Editorial
Evropská hlavní města kultury, předvídání a plánování...
- 3 Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 3
Třetí část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.
- 6 Kompetence orientované na budoucnost: založené na znalostech nebo na zkušenostech?
Explicitní a implicitní znalosti (Michael Polanyi), důsledky pro odborné vzdělávání, pojetí kompetencí orientované na budoucnost.
- 9 Nové kvalifikace v Anglii
Pětiletý program reformy vzdělávání pro 14-19leté mladé lidi. 17 nových oborů ukončovaných diplomem.
- 10 Emoční inteligence jako faktor úspěchu v profesní přípravě?
Sedm prvků emoční inteligence a její užitečnost pro profesní přípravu. Kontroverzní názory na význam emoční inteligence.
- 12 Akreditace v profesní přípravě
Vliv mezinárodních norem na profesní přípravu a odborné kvalifikace v Německu.
- 13 Co nového v časopisech
Formation Emploi, 2008, No. 104; Céreq Bref, 2008, No. 251, 252, 253; Journal of Vocational Education and Training, Vol. 60, 2008, no. 4.
- 14 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
Internetová jazyková příručka; netradiční procházka Bruselem...

Příloha:

Bordeauxské komuniké o zvýšené evropské spolupráci v odborném vzdělávání a přípravě

Editorial



Na tomto místě bývá v lednovém Zpravodaji obrázek spojený se zemí, která v prvním pololetí předsedá EU. Letos to však není třeba, protože tyto obrázky lze vidět v různých médiích, nebo dokonce na vlastní oči. Fotografie vlevo zobrazuje pozoruhodnou budovu muzea umění Lentos, kterou v roce 2003 v rakouském Linci

postavili curyšští architekti Weber a Hofer. Linec nese totiž letos spolu s litevským Vilniusem titul Evropské hlavní město kultury.

Toto číslo se na několika místech zabývá předvídaním dalšího vývoje kvalifikací a trhu práce. Samozřejmě v pokračování překladu pracovního textu Cedefopu *Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě*. V této části se mimo jiné dočtete o francouzské publikaci s názvem *Povolání v roce 2015*, v níž je věnována samostatná kapitola povoláním v sociálních službách, přesněji řečeno v péči o zranitelné lidi. Je to dokladem významu, jaký tyto služby, které jsou velmi náročné na pracovní síly, budou v blízké budoucnosti mít. Jaké kompetence je třeba si připravit pro budoucnost, zjistíte z článku z německých pramenů. Výhledem do roku 2011 se zabývá článek pojednávající o odborném vzdělávání v Anglii. V tomto roce tam už bude zavedeno všech 17 vzdělávacích oborů určených mládeži ve věku 14-19, v nichž bude absolvování osvědčováno diplomem. Názvy oborů v angličtině jsou uvedeny za českým překladem. Toto počínání se může zdát od překladatele trochu alibistické, je však vedeno snahou poskytnout určitá vodítka lidem, kteří překládají názvy oborů do angličtiny. Některé výrazy fungují jen v určitém kontextu, takže je těžké uvádět je ve slovníku se všemi, navíc třeba jen tušenými souvislostmi.

S předvídám se setkáte i ve stálých rubrikách. V rubrice *Co nového* v časopisech se většina článků do určité míry zabývá budoucností. Nejvýslovnější je to však u článku z časopisu *JVET* nazvaného *Příprava pracovních sil pro 21. století: případ změny v kurikulu vzdělávání v protiradiční ochraně ve Spojených státech*. V USA se plánuje stavba 30 nových jaderných elektráren, které budou potřebovat odborníky s touto kvalifikací, a navíc je třeba nahradit ty, kteří odejdou do důchodu. Studie zaměřené na budoucnost často provádí OECD. V rubrice *Nové knihy* v knihovně je uvedena její publikace s názvem *Trendy utvářející vzdělávání* (*Trends shaping education*). Bibliografické údaje jsou doplněny přehledem jednotlivých kapitol a podkapitol. V rubrice *Zajímavé internetové adresy* najdete odkaz na Evropskou laboratoř pro politickou anticipaci, jejíž název je doplněn určujícím dodatkem *Evropa 2020*. Další odkaz se zabývá *odvětvím evropského turismu, jeho konkurenceschopností a udržitelností*. Podle webových stránek s vyбіzejícím názvem *Navštivte Evropu* lze plánovat i poměrně krátkodobě, například kam v létě na dovolenou. (Možná přitom ani není třeba vědět, že turismus se rozděluje na inteligentní, městský a venkovský, jak uvádí speciální číslo časopisu *research*eu*.) Další tipy na dovolenou poskytuje odkaz na evropská hlavní města kultury, zatímco služební cestu do Bruselu si můžete, zbude-li vám čas, zpestřit netradiční procházkou podle posledního odkazu.

Mluvíme-li o předvídání a plánování, pak nelze zapomenout na přílohu Zpravodaje, která obsahuje překlad *Bordeauxského komuniké*. Komuniké jasně dokládá, že do budoucnosti hledí i ministři jednotlivých členských států EU, kteří se loni v listopadu sešli v Bordeaux.

Některé věci, dříve anticipované a pak očekávané, se nakonec stanou skutečností. Příkladem je *Internetová jazyková příručka Ústavu pro jazyk český*, která byla v lednu spuštěna. Už nemusíte (ale můžete) kvůli ověřování správnosti pravopisu a používání slov v češtině nahlížet do tištěných pravidel v knihovně. Stačí si dát do „oblíbených“ odkaz ze strany 16.

AK

Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 3

Evropská komise zahájila iniciativu s názvem Nové kompetence pro nová zaměstnání (New skills for new jobs). Iniciativa má posílit strategii EU pro růst a zaměstnanost usilováním o úplnější informace o budoucích požadavcích na kvalifikace a zaměstnání v Evropě. Cedefop vypracoval přehled systémů pro anticipaci kvalifikačních potřeb v členských státech EU s úmyslem podpořit výměnu zkušeností a příkladů osvědčené praxe. Uveřejňujeme třetí část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.

Metody, přístupy a použité nástroje

Hlavní metody používané v současné Evropě sahají od kvantitativních a polokvantitativních přístupů, např. ekonometrických předpovědních modelů (národní úroveň, občas umožňující prostorovou dizagregaci), šetření zaměstnavatelů, audity kvalifikací, přes kvalitativní, např. Delfská metoda, případové studie, ohniskové skupiny, průzkum odvětví a určování kvalifikačních požadavků podniků, které stanovují trendy, až po kombinované/holistické přístupy, např. předvídání (*foresight*), sdílená diagnóza, scénáře (včetně některých aktivních přístupů ke konstruování budoucnosti – strategií, backcastingu¹ atd.), observatoře (odvětvové, regionální). Dalšími užívanými metodami jsou odvětvové studie, šetření a monitorování absolventů, specifické kvalifikační studie *odvětví / druhu činnosti / povolání / oboru*, studie kvalifikačních požadavků pro speci-

fické cílové skupiny (nezaměstnané, postižené, málo kvalifikované nebo nekvalifikované, etnické menšiny, zahraniční pracovníky) apod.

Francouzská povolání v roce 2015²

Publikace *Povolání v roce 2015* je výsledkem práce vykonávané skupinou pro prognostiku povolání a kvalifikací při středisku strategických analýz (*Centre d'analyse stratégique – CAS*) a Ředitelství pro oživení výzkumu, studií a statistiky (*Direction de l'Animation de la Recherche et des Statistiques – DARES*).

Zpráva podrobně zkoumá výsledky jednotlivých profesních skupin z hlediska poptávky po pracovních silách (kolik lidí odejde do důchodu, kolik se vytvoří nových pracovních míst) a nabídky (jaký je dnešní profil pracovníků v těchto profesních skupinách) – viz tabulka. Zvláštní kapitola je věnována povoláním pomocníků a pečovateli, kteří se starají o zranitelné (*fragiles*) osoby – předškolní děti, handicapované a staré lidi (s. 158-171).

Pracovní místa k obsazení do roku 2015 podle skupin zaměstnání

Skupiny zaměstnání (počet pracovníků v tisících)	Zaměstnanost v roce 2015	Nově vytvořená místa v letech 2005-2015 (1)	Odchody na konci kariéry v letech 2005-2015 (2)	Místa k obsazení (1) + (2)	Místa k obsazení ročně (v % průměrné zaměstnanosti)
Zemědělství, námořnictví, rybolov a lesnictví	889	-116	268	151	1,6
Stavebnictví a veřejné práce	1702	116	413	529	3,2
Elektrotechnika a elektronika	230	-31	75	45	1,8
Strojírenství a zpracování kovů	1204	-35	332	296	2,4
Zpracovatelský průmysl	1105	20	306	327	2,9
Lehký průmysl	376	-43	145	102	2,6
Údržba	593	-12	168	156	2,6
Průmysloví inženýři	172	15	39	54	3,2
Doprava, logistika a turismus	2092	225	444	669	3,3
Řízení a správa podniků	2854	197	641	838	3,0
Informatiči	604	149	48	207	3,9
Pracovníci ve vědě a výzkumu	331	60	58	118	3,8
Veřejná správa a právní profese	1466	-96	508	412	2,7
Bankovníctví a pojišťovnictví	550	-14	189	175	3,1
Obchod a prodej	2506	194	453	647	2,6
Hotely, restaurace a stravování	1008	28	189	217	2,2
Soukromé služby	3525	400	790	1191	3,5
Sdělovací prostředky, umění	505	109	67	176	3,8
Zdravotnictví a sociální péče	2341	308	442	751	3,4
Školství, vzdělávání, přijímání pracovníků	1360	59	391	449	3,4
Jiná povolání	93	-20	29	9	0,9

Všechny metody a přístupy mají svoje silné a slabé stránky. Například kvantitativní projekce založené na modelech jsou zpravidla vyčerpávající, konzistentní a transparentní, jsou však náročné na data, nákladné a ne vždy mohou být kvantifikovány. Odvětvové nebo oborové studie prováděné ad hoc mají obvykle dobře zpracované odvětvové či jiné specifčnosti, mohou však být pouze částečné nebo nekonzistentní napříč odvětvími či oblastmi. Šetření zaměstnavatelů nebo jiných skupin zjišťující nedostatek kvalifikací nebo mezery v kvalifikacích zahrnují přímo uživatele či zákazníka, mohou však být velmi subjektivní, krátkodobá, nekonzistentní a mohou se snadno zaměřovat na okrajové záležitosti (momentální potřeby, volná místa), spíše než na nedostatek kvalifikací v současných pracovních silách. Ohniskové skupiny, kulaté stoly, observatoře a jiné deltské a holistické metody také přímo zahrnují uživatele či zákazníka, mohou však být nesystematické, nekonzistentní a subjektivní.

I když každý členský stát používá více metod k identifikaci svých současných a budoucích potřeb kvalifikací, některé metody používají určité země častěji než jiné. To lze vysvětlit kulturními zvláštnostmi, strukturami spolupráce se sociálními partnery na odvětvové a národní úrovni a zejména systémem počátečního a dalšího odborného vzdělávání. V žádném státě se nepoužívá jeden jediný přístup, protože jednotlivé instituce v dané zemi používají různé metody. Přesto však lze namalovat poněkud zjednodušenou mapu nejpoužívanějších metod v Evropě.

Výzkum zaměřený na profesní kvalifikace se zabírá systémy OVP v Německu a v Rakousku. Scénáře a strategie jsou častěji používány v anglosaských a někdy v severských zemích, zatímco observatoře (odvětvové a regionální), které používají polokvalitativní šetření a zahrnují několik různých aktérů k vyprodukování tzv. sdílené diagnózy, jsou časté ve Francii a v jižní Evropě. Metoda sdílené diagnózy je například populární v regionálních observatořích pro povolání a přípravu (*observatoire régional de l'emploi et de la formation* – OREF) ve Francii. Jejich odvětvové výhledové studie používají makroekonomické předpovědi spolu s údaji z kvantitativních šetření obohacenými kvalitativními informacemi. O průběžných a konečných výsledcích široce diskutují různí aktéři (regionální správy, sociální partneři, školy) a závěrečné doporučení vychází z konsensu. Tyto metody však nejsou zcela bezproblémové, podporují angažovanost a pomáhají při zavádění schválených doporučení do politiky a praxe.

Francouzská observatoř farmaceutických podniků

Observatoř povolání, zaměstnanosti a profesní přípravy farmaceutických podniků (*Observatoire des métiers, de l'em-*

ploi et de la formation du Les entreprises du médicament – LEEM³) byla založena v roce 1994 a usiluje o vytvoření povědomí o povoláních a kvalifikacích v tomto odvětví. Je jednou z předních oborových observatořích ve Francii.

Observatoř má tyto úkoly:

- předpovídat a monitorovat pracovní místa a zaměstnanost ve farmaceutickém odvětví;
- informovat o všech povoláních v profesní přípravě s pomocí rozsáhlého souboru nástrojů.

Její hlavním posláním je:

- anticipovat a analyzovat vývoj povolání v odvětví;
- seznámit se se všemi povoláními a šířit vědomosti o nich;
- přizpůsobovat nabídku profesní přípravy skutečným potřebám;

- podporovat progresivní kvalifikace managementu.

Pracovní metody observatoře:

- shromažďovat informace, využívat je a seznamovat s nimi: observatoř jako odborná a metodická jednotka úzce spolupracuje s operačními týmy a týmy pro lidské zdroje v podnicích;

- reagovat na požadavky/očekávání podniků v oboru: k podpoře projektů rozvoje lidských zdrojů nabízí observatoř nástroje a metodická vodítka;

- komunikovat s týmy pro lidské zdroje a se zaměstnanci podniků i s dalšími partnery (novináři) a s mladými lidmi: propagovat odvětví, informovat o podnicích a vzdělávacích programech.

Nástroje používané observatoří:

- studie o strategických nebo vývojových podnicích;
- kvalitativní a kvantitativní prognostické studie;
- studie o přechodech mezi profesemi;
- studijní iniciativa o technických změnách a zaměstnanosti;
- průvodce povoláními;
- studie hospodářského prostředí o zaměstnanosti a nábory;
- aktualizované sbírky příruček o povoláních.
- nástroje na internetových stránkách LEEM: burza zaměstnání (se zvláštním prostorem věnovaným povoláním v biotechnologiích), databáze povolání, databáze diplomů.

Ve Francii bylo kvůli provádění odvětvových výhledových studií založeno několik oborových observatořích. Nyní existuje přes dvacet oborových observatořích pro povolání a kvalifikace. Kromě toho správy regionů řídí OREF. Od roku 2003 se usiluje o vytvoření národní platformy pro výměnu zkušeností při pozorování vývoje povolání, kvalifikací a profesní přípravy. Snahou je shromáždit výsledky studií provedených observatořemi a stimulovat tak rozvoj politiky zaměstnanosti a profesní přípravy.

Kvantitativní ekonometrické předpovědi kombinované s prvky kvalitativního výzkumu a s odvětvovými studii jsou obvyklé v Nizozemsku, kde velmi důkladně zpracované předpovědi, které produkuje Výzkumné středisko pro vzdělávání a trh práce (*Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt* – ROA), nyní obsahují prostorovou disagregaci tak, aby plnily regionální informační potřeby. Výsledky celostátních předpovědí publikované jako ukazatele trhu práce přizpů-

sobené potřebám uživatelů (kvalitativní popis perspektiv trhu práce) jsou šířeny prostřednictvím systému profesní orientace a poradenství.

Politiciěji zaměřený přístup byl nedávno přijat ve Spojeném království, kde vláda zadala zpracování speciálního přehledu kvalifikací (*Leitch review*) se záměrem identifikovat optimální skladbu kvalifikací v roce 2020 tak, aby se maximalizoval hospodářský růst, produktivita a sociální spravedlnost a zvažily se politické důsledky dosažení požadované míry změn.

Leitchův přehled kvalifikací ve Spojeném království⁴

Vláda Spojeného království pověřila v roce 2004 Lorda Leitcha tím, aby nezávisle prozkoumal dlouhodobé potřeby kvalifikací. Zejména se měla zvažovat optimální skladba kvalifikací nutná pro zvýšení hospodářského růstu a produktivity a různé trajektorie kvalifikačních úrovní, které by Spojené království mělo sledovat. Závěrečná zpráva⁴, která byla zveřejněna v prosinci 2006, čerpala údaje z mnoha zdrojů (žádost o údaje byla zaslána více než 250 organizacím, zaměstnavatelům, odborovým svazům a organizacím poskytujícím odborné vzdělávání a přípravu). Tým autorů zprávy spolupracoval s klíčovými zainteresovanými stranami, včetně vlády, agentur, poskytovatelů vzdělávání a profesní přípravy, podniků a odborových svazů.

Přehled vytyčuje pro Spojené království přesvědčivou vizi. Ukazuje, že Spojené království musí naléhavě zvýšit úspěšnost na všech úrovních kvalifikací, a připomíná, že se zavázalo být do roku 2020 v oblasti kvalifikací na předním místě ve světě a srovnávat se s horní čtvrtinou států OECD. To znamená zdvojnásobit dobré výsledky na většině úrovní kvalifikací. O odpovědnost za dosažení těchto ambicí se musí podílet vláda, zaměstnavatelé a jednotlivci.

V nových členských státech existují různé metody, většinou jsou však ve vývojové nebo testovací fázi a často jsou vytvářeny ve spolupráci s některým starým členským státem, takže si vypůjčují nějaké rysy „hostitelského“ systému (nizozemský přístup v České republice, irské metody zaváděné v Estonsku, švédské metody předpovídání a irský přístup odvětvových studií v Litvě). V nových členských státech byly také zavedeny observatoře monitorující odezvu OVP na potřeby trhu práce. I když počáteční myšlenka byla importována z Francie, jsou observatoře v těchto zemích malými analytickými středisky, která používají různé metody a holistické přístupy spíše než metodu observatoře v původní formě. Nové členské státy se snaží vybrat si to, co je žádoucí a využitelné v jejich podmínkách. Výzkum identifikace potřeb dovedností v těchto zemích je často spojován s vytvářením standardů, aktualizací kurikul a sestavováním rámců kvalifikací.

V mnoha zemích je stálý monitorovací systém potřeb trhu práce spojen s poskytováním výsledků online, někdy interaktivně (probíhající projekt v Itálii, který se

zaměřuje na ustavení stálého národního systému pozorování a předpovídání kvalifikačních a vzdělávacích potřeb – založeného na informační technologii a na síti; barometr kvalifikací v Rakousku). V některých případech se online informace o zaměstnáních a povoláních – používané v kariérním poradenství – dávají do souvislosti s informacemi o potřebách kvalifikací na trhu práce (Integrovaný systém typových pozic – ISTP v České republice).

Onlinová informační služba o potřebách kvalifikací ve Finsku

Onlinová informační služba o potřebách kvalifikací (*Ennakoinnin sähköinen tietopalvelu* – ENSTI) byla vytvořena se záměrem, aby sloužila uživatelům a poskytovatelům dat o anticipaci potřeb vzdělávání a trhu práce. Těmi jsou například národní, regionální a místní správy, vysoké školy, poradní výbory pro OVP, kariérní poradci, výzkumní pracovníci a experti z oblasti anticipace potřeb vzdělávání a profesní přípravy.

ENSTI byla vytvořena Finským národním výborem vzdělávání v letech 2001-2004 s finanční podporou Ministerstva školství a ESF. Do vytváření databáze byli zapojeni zástupci ministerstev, regionálních správ, organizací trhu práce, výzkumní pracovníci a experti.

Úkolem ENSTI je vzájemně přiblížit uživatele a poskytovatele dat o anticipaci potřeb vzdělávání a trhu práce.

Podle statistiky počet uživatelů v letech 2004-2007 značně vzrostl, od méně než 2000 uživatelů k 75 000. Ve stejném období vzrostl počet těch, kdo využívali službu častěji než jednou za měsíc ze 140 na 3500.

Šetření poukázala na skutečnost, že většina uživatelů pracuje buď ve vzdělávacích institucích, nebo v národní a regionální správě. Informace získané z ENSTI jsou používány hlavně při přípravě podkladů pro rozhodování.

Nejdůležitější součástí služby jsou podle uživatelů novinky vztahující se k anticipaci potřeb, numerické předpovědi (nová pracovní místa v různých odvětvích a potřeby vzdělávání na jednotlivých úrovních a v různých oborech vzdělávání). Dále jsou pro uživatele důležité anticipační zprávy a projekty (odkazy na ně a jejich popisy). Zpravodaj vydávaný čtyřikrát ročně má pozitivní zpětnou vazbu a je považován za důležitý informační kanál.

Téměř všechny země mají ve svých systémech zabudovány mechanismy pro aktualizaci kvalifikací a začleňování nově se objevujících kvalifikací. Tyto mechanismy jsou většinou poskytovány v institucionálním uspořádání (odvětvové komise). Bipartitní a tripartitní orgány, které se zabývají počátečním a dalším OVP a též expertízou kvalifikací a potřebami trhu práce na regionální a odvětvové úrovni, fungují v Itálii, v Nizozemsku a v Norsku. Mnohé země však šly ještě dále a ustavily meziodvětvové rozhodovací a expertní orgány pro včasnou identifikaci potřeb kvalifikací (např. expertní skupina pro budoucí potřebu kvalifikací v Irsku,

Úřad pro rozvoj lidských zdrojů na Kypru⁵ apod.). V některých zemích již existují systémová opatření pro včasnou identifikaci potřeb kvalifikací.

Anna Konopásková

¹ *Backcasting lze označit za opak forecastingu (předpovídání). Zatímco při forecastingu lidé často promítají do budoucnosti současné problémy, při backcastingu začínají vizí žádoucího cíle a pak zpětně pohlížejí na to, jak by ho mohlo být dosaženo.*

² *CHARDON, Olivier et ESTRADÉ, Marc-Antoine. Les métiers en 2015 : rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications ». Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques. Centre d'analyse stratégique. Janvier*

2007. *Collection « Qualifications & prospective »* http://www.temps.travail.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_metiers_2015.pdf

³ <http://www.leem.org/>

⁴ *Prosperity for all in the global economy - world class skills. Final Report. December 2006. 148 s. ISBN-10: 0-11-840486-5* http://www.hm-treasury.gov.uk/d/leitch_finalreport051206.pdf

⁵ *Αρχη Αναπτυξης Ανθρωπίνου Δυναμικού Κύπρου Human Resource Development Authority in Cyprus* <http://www.hrdauth.org.cy>

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje: Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 11, 12/2008
Kvalifikace pro budoucnost 3/2008
Skillsnet – mezinárodní síť 10/2006

Kompetence orientované na budoucnost: založené na znalostech nebo na zkušenostech?

Šance a možnosti rozvoje vzdělávacího systému budou záviset na tom, zda bude schopen poskytovat kompetence žádané znalostní společností. V současné diskusi se vyskytují odlišná hodnocení. Příčinou rozdílnosti v názorech je různé chápání kompetencí orientovaných na budoucnost. Článek se zabývá vztahy mezi znalostmi získanými na základě zkušeností a teoretickými znalostmi a poukazuje na jejich komplementární charakter.

Budoucí význam odborného vzdělávání ve znalostní společnosti

Projevují se dva protichůdné postoje, lišící se pojetím kompetencí a znalostí.

Na jedné straně se prvořadý význam pro znalostní společnost přisuzuje teoreticko-systematickým znalostem. Odborné vzdělávání, které poskytuje tradičně především znalosti na založené na zkušenostech, se tím ocitá v pozadí.

Na druhé straně se znalosti získané na základě zkušeností považují za důležitější, protože vedou k profesionálnímu jednání v práci. Jako znalosti vztahující se ke kontextu daleko přesahují teoretickou znalost. Podle toho budou mít v budoucnu stále větší význam formy vzdělávání, dalšího vzdělávání a rozvoje kompetencí integrované do světa práce.

Oba postoje se odvolávají na vymezení explicitních a implicitních znalostí, které zavedl Michael Polanyi¹ (1958) a rozvedli další vědci. Tabulka znázorňuje některé charakteristické znaky forem znalostí. Obě formy znalostí se podle Polanyie nemají chápat striktně odděleně, nýbrž jako komplementárně založené.

Znaky explicitních a implicitních znalostí

Explicitní znalosti	Implicitní znalosti
Teoretické znalosti (systematické znalosti)	Znalosti založené na zkušenostech
Artikulovatelné a archivovatelné	Nevyjadřitelné slovy, nearchivovatelné
Nevázané na osoby, kontextově nespecifické	Vázané na osoby, kontextově specifické
Předávání pomocí formální systematické řeči (znalosti pravidel, učebnicové znalosti)	Osvojování pozorováním, imitací a společným cvičením

Teze k významu explicitních a implicitních znalostí

1. teze: Ve znalostní společnosti se teoreticko-systematické znalosti stávají rozhodujícím faktorem v socioekonomickém a profesním vývoji.

1. tezi zastává řada teoretiků postindustriální společnosti. Ti uvedli do diskuse teoretické znalosti jako znalosti vyprodukované a reprodukováné systematicky mimo bezprostřední svět práce a mimo bezprostřední život. V návaznosti na to vidí institucionální řády postindustriálních společností ovlivňované změnou znalostní základny ze znalostí získaných zkušenostmi na systematické znalosti. Hlavní příčiny stoupajícího vý-

znamu teoreticko-systematických znalostí spátřují ve vývojových trendech vytváření znalostní společnosti. Zvláště to jsou:

- Pokračující zvědečtění základů společenského života, které vede k tomu, že implicitní znalosti, tj. znalosti spojené se světem práce a se životem, se stále více transformují na systematicky zdůvodněné, reprodukovatelné znalosti (kodifikace);
- Význam informačních technologií, které propojují a odbourávají hranice při jednání a komunikaci;
- Přibývání činností založených na znalostech a vztahujících se k inovaci;
- Urychlování inovačních procesů a zhušťování práce zvláště používáním informačních a komunikačních technologií;
- Genese a rozvoj znalostního managementu na základě podnikových znalostí vázaných k práci.

Důsledky 1. teze pro odborné vzdělávání

Ve světě práce vznikají nové, popřípadě rozšířené kompetenční profily, které zahrnují ovládnutí teoretických znalostí, generování znalostí z implicitních znalostí vázaných ke zkušenostem a kontextu, popřípadě praxi a kompetentní používání informací a nových explicitních znalostí. Tyto rozšířené kompetence se sdružují (nezávisle na určitých odborných kvalifikacích) do řady nových klíčových kvalifikací na velmi vysoké úrovni:

- dovednost abstrakce,
- systematické a procesuální myšlení,
- otevřenost, intelektuální flexibilita a management individuálních znalostí,
- vysoké komunikativní kompetence,
- rozsáhlé kompetence sebeorganizace a sebeřízení při učebních procesech.

Podle toho lze odhadnout, že tyto kompetence vynaznačující se reflexivitou a metakognicí budou v budoucnu stát ve středu kvalifikačních procesů. V německém vzdělávacím systému se tradičně poskytují spíše v oblasti vyššího všeobecného a vysokoškolského vzdělávání, zatímco hlavní školy a velká část odborného vzdělávání jsou ve výuce těchto kompetencí spíše slabé. Principiálně může k takovému získávání kompetencí docházet u kvalifikovaných zaměstnanců v souvislosti s prací. Ovšem potřebné podmínky, formální kognitivní předpoklady zaměstnanců a pracoviště, kde se dá učit, zpravidla nejsou k dispozici v dostatečné míře. Tak se již nyní ukazuje, že podniky přijímají na pozice, kde dříve zaměstnávaly odborné síly s duální profesní přípravou, stále více absolventy vysokých škol a odborných vysokých škol, zvláště na bakalářské úrovni. Naproti tomu se profesní příprava a další vzdělávání orientované na praxi a zkušenosti soustřeďuje na méně

náročné profesní a podnikové činnosti. Profesní příprava silně se vztahující k praxi podle toho ztrácí na významu.

2. teze: Ve znalostní společnosti se stávají znalosti získané na základě zkušeností rozhodujícím faktorem v socioekonomickém a profesním vývoji.

2. tezi zastávají především autoři z výzkumu inovace, organizace a kompetencí. Tvrdí například, že implicitní znalosti (znalosti získané zkušeností) jsou dominantní znalostní veličinou pro vytváření znalostní ekonomiky, protože budují předpoklady pro skok explicitních znalostí do reálných situací při aplikaci. Považují znalosti spojené s osobou ve formě kompetencí, zkušeností, expertíz a implicitních znalostí ve znalostní společnosti za významnější ve srovnání s faktickými znalostmi. Podle toho probíhá přeměna znalostí z implicitních znalostí na explicitní znalosti stále rychleji, takže se především pomocí nových informačních technologií produkuje stále více explicitních (kodifikovaných) znalostí. Tyto znalosti se však nedají dostatečně využívat pro další inovace, protože se jedná o abstraktní znalosti a znalosti mimo kontext. Mají-li se využívat k řešení problémů a k inovacím, je třeba provést rozsáhlé interpretační výkony a transferové dovednosti, které opět spočívají na implicitních znalostech a zkušenostech. Další významnou funkcí implicitních znalostí je odhadování chování a jednání a přiměřené reakce na ně. Tato dovednost se získává v sociálních situacích a pomocí socializačních procesů.

Znalosti získané zkušenostmi pomáhají v práci při zvládnutí neplánovaných věcí. To se projevuje předvídaním poruch, jako „správný čich“ při řešení problémů nebo v intuitivních rozhodnutích. Moderní pracovní procesy jsou ovlivňovány nezáváženými a neplánovanými okolnostmi, a proto znalosti získané zkušenostmi převažují nad vědecky fundovanými odbornými znalostmi a plánovaným racionálním jednáním. Implicitní znalosti zaměstnanců podniku ve formě úspěšných způsobů práce, rutiny a řešení problémů se považují za podstatné zdroje inovací a za výhodu v konkurenci. S tím je v podstatě spojen vznik podnikového znalostního managementu. Ten proces tvorby znalostí, kdy se zkouší zpřístupňování interních podnikových osobních znalostí přeměnou, spojováním s existujícími součástmi znalostí do nových znalostí a jejich zakotvením prostřednictvím procesů internalizace, habitualizace² a rutiny opět do pracovního jednání, okopíroval.

Důsledky 2. teze pro odborné vzdělávání

Uvedené aspekty vedou všeobecně k vyššímu hodnocení odborných znalostí získaných zkušeností v pracovním procesu oproti teoreticko-systematickým znalos-

tem. To především posiluje podnikové vzdělávání v jeho socializační funkci. Všeobecně se u získávání kompetencí silněji zdůrazňují informální formy. Formy integrované do práce a „společnosti praxe“ mají pro rozvoj kompetencí velký význam.

Pojetí kompetencí orientované na budoucnost

Různá hodnocení forem znalostí a jejich vztahy ke kompetencím mají svůj odraz v divergentních pojetích kompetencí. V definici, která se stala v diskusi o vzdělávacích standardech velice prominentní a při zavádění a akreditaci bakalářských studijních oborů byla často brána za základ, jsou kompetence určovány jako funkční, omezují se však čistě na kognitivní. Proti tomu stojí definice kompetencí orientovaných na zkušenosti. Řada konceptuálních úvah vychází z toho, že pro kompetence mají znalosti získané zkušenostmi a teoreticko-systematické znalosti komplementární a rovnocenný význam.

V konceptu, který vytvořil M. Polanyi, jsou explicitní a implicitní znalosti komplementární. S každou kodifikací znalostí vždy vznikají nové znalosti na nové úrovni. Praktické kompetence a dovednosti se vždy zakládají na znalosti teorií a pravidel. Za význačné experty a znalce jsou pokládáni ti, kdo se nechají vést pocity, dokáží dojít k rychlému rozhodnutí bez dlouhého uvažování a jsou nejméně schopni popsat, na jakých znalostních základech jejich dovednosti spočívají.

Souvislost praktických a teoretických znalostí lze vidět v konceptu znalostí pracovního procesu. „Praktické znalosti“ přitom zachycují podstatné dimenze „implicitních znalostí“: Vztahují se ke kontextu a jsou implicitní, vytvářejí se s přibývajícím profesním zkušeností, která umožňuje rozvoj stále větší senzibility pro situace, které rozdíly ve vnímání a zvládání pracovních situací. Získávání praktických znalostí staví na specifických formách komunikace ve společnostech praxe, které na jedné straně předpokládají precizní znalosti v používání definovaných pojmů, norem a zákonitostí, na druhé straně však dovolují řeč a komunikaci vztahující se ke kontextu. Praktické znalosti nakonec umožňují zvládnutí nepředvídaných pracovních úkolů. Vědomosti z pracovního procesu, na nichž staví rozvoj profesních kompetencí, jsou nabývány v procesu reflektované praktické zkušenosti, která je získávána odborným vzděláváním a dalším vzděláváním a rozvojem kompetencí. To může umožňovat i školní odborné vzdělávání, podaří-li se zařadit znalosti pracovního procesu do tvorby kurikula a vyučování.

Empirický vývoj ukazuje též na to, že podniky přikládají znalostem získaných na základě zkušeností a teoreticko-systematickým znalostem stejný význam:

- Plošné zavádění bakalářských studijních oborů s vysokým podílem praktických částí ukazuje, že učení založenému na zkušenostech se nyní přisuzuje vyšší hodnota.

- Podniky více využívají možnosti duálních studijních oborů a vytvářejí modely kombinací profesní činnosti, profesní přípravy a studia.

- Empirické údaje o vývoji zaměstnanosti u osob se střední kvalifikační úrovni a s ukončeným vysokoškolským vzděláním naznačují, že i ve znalostně intenzivních oblastech služeb existuje komplementární vztah mezi oběma kvalifikačními oblastmi.

Otázky a výzkumná deziderata

- Je třeba znovu zvážit význam praktických znalostí a jejich poměr k teoretickým znalostem v různých oblastech činnosti a profesí s ohledem na kompetence. S profesními znalostmi získanými na základě zkušeností se tradičně spojují řemeslné a technické znalosti získané zkušenostmi, které se rozvíjejí v pracovním procesu při manipulaci s materiálem a stroji. Historicky jsou silně spojeny s industriálním kontextem. Kromě toho se však objevují v souvislosti se službami a činnostmi na znalostní bázi jiné formy znalostí získaných zkušenostmi, které se vztahují k práci s daty a informacemi a ke komunikaci a spolupráci v organizacích a se zákazníky. V této souvislosti je třeba dále rozvíjet koncepty znalostí získaných na základě zkušeností a také vztah k teoretickým znalostem.

- V souvislosti s předpokládanou ztrátou významu profesní přípravy vůči vyššímu vzdělávání je třeba zjistit, jaké zkušenosti mají podniky s kompetencemi zaměstnanců s různým vzděláním a zda k této ztrátě skutečně dochází.

- S ohledem na budoucí úkoly týkající se učebních řádů je třeba zjistit, jak se evidují, zkoumají a utvářejí kompetence na bázi znalostí a na bázi zkušeností po stránce teorie učení a teorie kompetencí a jak se rozlišuje profesní spektrum z hlediska požadavků týkajících se zkušeností a znalostí.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Viz též Michael Polanyi a tacit knowledge. Zpravodaj, 2004, č. 3, s.3.

² Proces habitualizace je často opakovaná činnost, která se ustálí ve vzorec, který je napodobován a je vykonavatelem chápán jako vzorec.

Pramen: Dietzen, Agnes. *Zukunftsorientierte Kompetenzen: wissensbasiert oder erfahrungsbasiert? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2008, Nr. 2, S. 37-41.

Nové kvalifikace v Anglii

V Anglii probíhá pětiletý program reformy vzdělávání pro 14-19leté mladé lidi. Program má za úkol lépe je připravit na rychle se měnící svět, v němž vyrůstají.

V rámci programu bude aktualizováno vzdělávání zakončované všeobecným osvědčením sekundárního vzdělání (*General Certificate of Secondary Education – GCSE*) a všeobecným osvědčením vzdělání pokročilé úrovně (*Advanced - Level General Certificate of Education – A levels*) a zvýší se počet nabízených učebních oborů (*Apprenticeships*).

Součástí programu je také zavádění nových diplomovaných kvalifikací (*Diploma qualifications*). Diplom (*diploma*) je kvalifikace, která kombinuje teoretické studium s praxí.

Od roku 2011 by tyto kvalifikace měly být k dispozici v 17 oborech (*subject areas*).

Prvních pět diplomovaných kvalifikací bylo zavedeno v září 2008 v těchto oborech:

- strojírenství (*engineering*);
- společnost, zdravotnictví a rozvoj (*society, health and development*);
- stavebnictví a stavební prostředí (*construction and the built environment*);
- informační technologie (IT);
- tvorba a média (*creative and media*).

Jsou poskytovány na třech různých úrovních a absolventi mohou pokračovat v dalším studiu, v profesní přípravě nebo nastoupit do zaměstnání.

Kvalifikace mají tyto společné charakteristiky:

- osvojování praktických dovedností a teoretických znalostí (*practical skills and theoretical knowledge*) z příslušného zaměstnaneckého odvětví v aplikovaném kontextu;
- osvojování obecných kompetencí (*generic skills*) nezbytných pro zaměstnání a osobní rozvoj;
- zahrnutí samostatné kvalifikace nazývané funkční způsobilosti (*functional skills*), tj. angličtina, matematika a informační a komunikační technologie;
- ukončení projektu a minimálně deset pracovních dní praxe v příslušném odvětví.

Zavádění diplomových kvalifikací probíhá ve čtyřech fázích. První fází bylo zavedení pěti výše uvedených kvalifikací v září 2008.

Druhá fáze představuje diplomy, které budou k dispozici od roku 2009. Jsou to:

- obchod, administrativa a finance (*business, administration and finance*);

- environmentální a krajinné studium (*environmental and land-based studies*);
- kadeřnické a kosmetické studium (*hair and beauty studies*);
- pohostinství (*hospitality*);
- výrobní a produktový design (*manufacturing and product design*).

Třetí fáze obsahuje čtyři diplomy, které budou k dispozici v roce 2010. Jsou to:

- veřejné služby (*public services*);
- maloobchod (*retail*);
- sport a volný čas (*sport and leisure*);
- cestování a turismus (*travel and tourism*).

Čtvrtá fáze obsahuje tři diplomy, které budou k dispozici v roce 2011. Jsou to:

- přírodní vědy (*science*);
- společenské vědy (*humanities*);
- jazyky (*languages*).

Diplomované vzdělávání poskytne žákům integrovaný program studia složený z různých kurzů a osvědčení. Žáci, kteří získají základní a vyšší diplom (*Foundation and Higher Diploma*), mohou pokračovat ve studiu k diplomu další úrovně nebo se rozhodnout pro jiný druh kvalifikace, např. GCSE, *A level* či učební obor (*Apprenticeship*), nebo vstoupit do zaměstnání s profesní přípravou.

Absolventi s vyšším diplomem (*Advanced Diploma*) mohou pokračovat ve studiu na univerzitě nebo mohou jít do zaměstnání.

Žáci v diplomovaném vzdělávání získávají dovednosti a znalosti, které jsou důležité pro úspěch v zaměstnání a ve vysokoškolském vzdělávání, jak z daného oboru, tak všeobecně použitelné, např. dovednost týmové spolupráce, sebeřízení a kritického myšlení.

Anna Konopásková

Pramen:

United Kingdom. England. New Diploma qualifications begin to be introduced. Education in the News, 2008, No 52, p. 6-7.

<http://www.nfer.ac.uk/leurydice/education-news/education-news.cfm>

http://www.qca.org.uk/qca_5396.aspx

Emoční inteligence jako faktor úspěchu v profesní přípravě?

Článek z německého časopisu *Wirtschaft und Berufserziehung*, publikovaný v příloze určené pedagogickým pracovníkům (*Der Ausbilder*), přehledným a srozumitelným způsobem vysvětluje, co se skrývá pod termínem emoční inteligence a jaký má tento druh inteligence význam pro praktický život.

Emoční inteligence – co to vlastně přesně je?

Sousloví *emoční inteligence* vyvolává různé asociace: pocity, nálady, emoční IQ, úspěšná inteligence, osobnostní vlastnosti ...

Termín *emoční inteligence* se stal populární v roce 1996 po vydání stejnojmenné knihy amerického psychologa Daniela Golemana.

Emoční inteligence je chápána jako souhrnný název pro kompetence, které se týkají reagování na vlastní a cizí pocity. Vysokou emoční inteligenci však nepředstavuje pouhý výskyt pocitů, nálad a afektů, nýbrž vědomé zacházení s nimi – například během celé profesní přípravy, na pracovišti nebo v profesní škole.

Emoční inteligence vyplňuje mezeru, která byla dosud ve výzkumu klasické inteligence přehlížena. Po dlouhou dobu byl za měřítko úspěchu považován inteligentní kvocient. Dnes se často vychází z toho, že emoční inteligence člověka je pro jeho osobní a profesní úspěch mnohem významnější, a to platí již v profesní přípravě.

Z jakých prvků se skládá emoční inteligence mladých lidí?

- **Sebevědomím** se rozumí schopnost učně rozumět vlastním náladám, pocitům a potřebám na pracovišti a odhadnout jejich účinek na druhé. Také se tím míní to, že si je vědom svých osobních silných a slabých stránek v profesní přípravě.

- **Sebeřízení** znamená ovládnutí vlastních pocitů (například zlost při nezvládnutí pracovního úkolu nebo při chybách v pracovním výsledku) pomocí vnitřního dialogu a konstruktivního ovlivňování.

- **Sebemotivace** v profesní přípravě znamená to, zda se učeň dokáže nezávisle na finančních a jiných podnětech nadchnout pro pracovní úkol. Kdo se umí sám motivovat, ten vždy najde sílu pokračovat i v monotónní práci.

- **Empatie** se projevuje schopností vcítit se do rozpoložení kolegů, nadřízených nebo zákazníků. To znamená umět reagovat přiměřeně také na pocity a názory jiných lidí.

- **Sociální kompetence** je schopnost navazovat kontakty s kolegy (například v týmu a v pracovních skupi-

nách) v profesní přípravě a budování plodných vztahů. Trvalé udržování takových vztahů s ostatními spolupracovníky se označuje jako *management vztahů* a *management konfliktů*.

- **Schopnost komunikovat** je pro emoční inteligenci nepostradatelná. Zaprvé je předností, vyjadřuje-li se učeň jasně a srozumitelně. Zadruhé se tím míní schopno pozorně naslouchat jiným (např. mistru odborné výchovy nebo vedoucímu).

Vyvstává otázka, zda lze emoční inteligenci učňů měřit? Vědci Mayer, Salovey a Caruso vypracovali test označovaný zkratkou MSCEIT (*Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test*). Měří emoční inteligenci ve čtyřech oblastech:

- vnímání emocí,
- používání emocí k podpoře myšlení,
- chápání emocí,
- ovládnutí emocí.

Při zkoumání 5000 datových souborů se ukázalo, že testovací kritéria jsou dobrá.

Čím je emoční inteligence užitečná pro profesní přípravu?

K úspěšnému absolvování profesní přípravy je třeba intenzivně se učit na pracovišti a v profesní škole a dobře vycházet s ostatními učni, mistry odborné výchovy, nadřízenými, učiteli v profesní škole a v neposlední řadě se zákazníky. To se může lépe dařit pomocí emoční inteligence, která bere v úvahu důležitou úroveň pocitů.

Jak lze prezentovat a řešit rozdílnosti v názorech s ostatními učni? Jak vycházet s mistrem odborné výchovy, když je špatně naladěný nebo frustrovaný? Jak reagovat na vlastní neúspěchy nebo chyby v práci? Jak vystihnout u šéfa ten správný tón, když chci prosadit pár zlepšovacích návrhů? Jak se sám motivovat při vyučování v profesní škole? Jak jednat s rozčilenými reklamujícími zákazníky? Jak si uchovat během profesní přípravy vyrovnané, zdvořilé a přátelské formy jednání?

Emočně inteligentní učni mohou snáze zvládat tyto a mnoho jiných emočních problémů. To má bezprostředně vliv na individuální běžný život v práci a na

celkové klima v podniku. Navíc zde učni již projevují první kvality pro vedení lidí, což může pozitivně ovlivnit profesní dráhu v podniku.

Jak se mohou učni stát „emočně inteligentními“?

Pro emoční inteligenci zjevně existují genetické vlohy, dá se však také do jisté míry naučit a systematicky podporovat. Člověk může svou emoční inteligenci zvýšit, bude-li se řídit těmito sedmi doporučeními:

Lépe poznat sám sebe

Učni by se měli zabývat určitými otázkami, možná i s pomocí mistra odborné výchovy nebo učitele v profesní škole. Například: Co chci, co očekávám? Jaké jsou moje cíle? Jaké jsou moje silné a slabé stránky? V co věřím (ve vztahu k druhým lidem, životu, úspěchu, sobě samému)? Taková objevná cesta k sobě samému není vždy lehká, je však napínavá a vyplatí se.

Naučit se ovládat pocity

Čím lépe učni dovedou zacházet s vlastními pocity a s pocity kolegů, o to přiměřeněji se mohou chovat v emočních situacích v podniku. Kdyby člověk chtěl opravdu poznat svět vlastních pocitů, může navštěvovat profesionálně vedený seminář zaměřený na vlastní zkušenosti. (Mnoho možností nabízejí například církevní svazy a svazy veřejného blaha.)

Brát ostatní lidi takové, jací jsou

Člověk by měl zkusit akceptovat to, že druzí lidé v podniku mohou vidět svět jinak než on. Emočně inteligentní učni nepokládají odlišné názory spolupracovníků za ohrožující, nýbrž za zajímavé – vidí v tom šanci něčemu se naučit.

Stát se komunikativnější

Člověk se může ještě během profesní přípravy pokusit osvojit si pokud možno co největší slovní zásobu a osvojovat si stále nová slova. Takto se komunikuje efektivněji. Také existují různé semináře zaměřené na komunikaci, které pomáhají rozvíjet komunikační kompetence.

Konstruktivně zvládat konflikty

Učni toto mohou procvičovat, když se zabývají pokud možno nejrozličnějšími způsoby přístupů ke konfliktům a osvojují si alternativy jednání. Nabízejí se hry s mistry odborné výchovy nebo příslušná literatura týkající se managementu konfliktů. Ten, kdo chápe konflikty jako šanci, má velmi dobré předpoklady k tomu, aby je zvládal.

Naučit se přijímat kritiku

Není jednoduché otevřeně přijímat kritiku mistra odborné výchovy nebo učitele v profesní škole, aniž by se člověk přitom znemožnil a nechal se znejistit. Nejprve je však třeba zkoumat, zda je kritika oprávněná a jak se z ní člověk může poučit – co může dělat lépe. Člověk

by se měl také sám naučit kritizovat konstruktivně, aniž by ostatní lidi odradil nebo je dokonce urazil. To je důležitá kvalita vedoucího pracovníka, kterou člověk může rozvíjet již v profesní přípravě.

Zabývat se druhými lidmi

Člověk by měl být otevřený vůči všem podnikovým a profesním akcím a kontaktním nabídkám. Zabývejte se tématy, která vzbuzují zájem druhých lidí. Objevíte sebe i druhé.

Kritika – co je sporné na emoční inteligenci a profesním úspěchu?

O konceptu emoční inteligence se v odborném světě vedou i kontroverzní diskuse. Podle studie psychologů (Zeidner a Roberts) se u 224 britských manažerů nedala prokázat žádná významná souvislost mezi emoční inteligencí a profesním úspěchem. Vědci proto pokládají emoční inteligenci uchazeče o učební nebo pracovní místo za nevhodné výběrové kritérium. Různí autoři kritizují koncept emoční inteligence, protože nestojí na solidních vědeckých základech – mnohem více se jedná o pouhou neurčitou tezi, která vychází více z naivního přání, které je otcem myšlenky, a z citové bezmyšlenkovitosti, než z metodického nacházení pravdy. Někteří publicisté emoční inteligenci chápou jako vyslovené ovlivňování lidí, například motivování učňů v profesní přípravě působením na jejich city. Existují obavy, že emočně inteligentní lidé manipulují druhé tak, aby dosáhli vyšších zisků. Velkou roli v tom hraje orientace na individuální hodnoty.

Závěrečné poznámky

Emoční inteligence je v současné době jednou z nejvýznamnějších psychologických tezí. Pozornost jí věnují jak odborníci z oblasti vědy, tak zainteresovaná veřejnost. Představuje však také předmět kontroverzně vedených vědeckých diskusí. Emoční inteligence je v každém případě fascinující koncept, který bude ještě dlouho zaměstnávat psychologický výzkum a podnikovou praxi. Přidáváme citát řeckého filosofa Aristotela, který se o ovládnutí vlastních pocitů vyjádřil takto:¹

Rozhněvat se na správnou osobu, ve správné míře, ve správnou dobu, správným směrem a správným způsobem – to není v moci každého a není to snadné.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ *Velká kniha citátů. Tempo 1998.*

Pramen: Dassler, Stefan. Emotionale Intelligenz als Erfolgsfaktor in der Berufsbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2008, Nr. 4, S. 38- 40.

Akreditace v profesní přípravě

Iniciativa Komise EU týkající se zákonů o akreditaci a bezpečnosti produktu může mít vliv i na profesní přípravu. Nový přístup by mohl mít vzhledem k zákonnému základu (zajištění kvality a standardů, aktualizace) vliv také na odborné kvalifikace.

Bezpečnost produktů se v moderním světě neřídí zákonem. Více se osvědčil systém norem, které mají zajistit kvalitu výroby a produktů. Normy mají na rozdíl od zákonů mnoho předností: lze je rychleji vytvořit; zpracovávají je expertní skupiny bez ohledu na politické zájmy; lze je rychleji aktualizovat; platí mezinárodně nezávisle na rámcových politických podmínkách.

Jsou-li normy podkladem pro definici kvality, pak akreditace a certifikace jsou postupy, v nichž se kvalita zkouší a legitimuje. Certifikace stvrzuje konformitu reálného stavu a normy, akreditace je postup k zajištění kvality certifikujícího místa.

Svět normalizace měl již na německou profesní přípravu určitý vliv. Nejznámějším příkladem je systém dalšího vzdělávání v IT, který funguje od roku 2002. Existují profily kvalifikací pro profese, jež se řídí normami, např. svářeč, solární technik, strojuvůdce atd.

Zároveň se do oblasti vzdělávání dostaly formy certifikace a akreditace postupů a systémů v důsledku myšlenky zajišťování kvality nestátními instancemi. Nejznámější je akreditace vysokých škol při otvírání nových studijních oborů. Pro poskytování kvalifikací lidem bez výtěžku byla zřízena externí struktura certifikace; pro další vzdělávání vznikaly od 90. let systémy řízení kvality (ISO řada 9000). Německý ústav pro normování (DIN) legitimoval několik norem jako veřejně dostupnou specifikaci (PAS), např. u databank dalšího vzdělávání na Internetu, v e-learningu nebo v koučování.

Myšlenka zjišťování kompetencí (certifikace jednotlivce) hraje roli v diskusích o modernizaci profesní přípravy i při plánování národního rámce kvalifikací.

Nové pojetí normalizační politiky EU v podstatě sleduje nahrazení tradiční heterogenity německé akreditace jednotnou strukturou. S tím zároveň dojde k zestátnění, které se zviditelní pomocí rámcového zákona, úzkým spojením se Spolkovým ministerstvem hospodářství a vydáváním certifikátů se spolkovým orlem. Bude též zakotvena slučitelnost s právem EU o konkurenci.

Podle názoru zainteresovaných aktérů se nové akreditování bude dotýkat odborného vzdělávání v Německu pouze okrajově. Je však třeba vycházet z nepřímého vlivu. Poskytovatelům vzdělávání se otevře nová možnost k právnímu základu nabídek. Výrobní podniky by mohly zdokonalit výrobní certifikáty. Podniky by mohly dát kariérním cestám novou atraktivitu.

Zjišťování konformity v normalizačním světě by se vytvořila *pravá* změna kompetence. U odborných sil by se pak mohl zkoušet – nezávisle na osvojení a poskytnutí odborných znalostí, kompetencí a profesních zkušeností – momentální výkonnostní stav. To by obohatilo diskusi o uznávání výsledků informálního učení.

V čem spočívá politické poselství tohoto scénáře? Zaprvé by se rozšířilo spektrum systémových voleb jednání pro utváření profesní přípravy. Rozvíjela by se paralelnost dvou veřejnoprávně působících kruhů, řízeného vzdělávání a dalšího vzdělávání a světa certifikace na bázi norem. To by přineslo určitou míru právní nejistoty a neprůhlednosti.

Zadruhé by se tím zbavila legitimacy politická struktura pro odborné vzdělávání v Německu. Neboť komplex Spolkového ministerstva školství a výzkumu, Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání, hospodářských a sociálních partnerů a spolkových zemí by stál proti nové struktuře Spolkového ministerstva pro hospodářství a technologii a normalizačních institucí.

Zatřetí by obsahy, které tvoří základ pro zjišťování konformity, vznikaly při jiné logice a v jiném alternativním postupu než závěrečné zkoušky profesní přípravy. Není dána záruka, že by plnily také potřeby světa práce. Vyzrálé zajišťování kvality je dosud zaručováno pouze prostřednictvím technických expertů.

A závěrem normalizační svět otevírá rozměry zásadní internacionalizace. Státní, popřípadě veřejná zodpovědnost všech a příslušných míst v zemi by se tím relativizovala. Navíc jednání GATS (Všeobecné dohody o obchodu službami) o liberalizaci služeb poukazují na silnější provázání trhů vzdělávání, přinejmenším u vzdělávání dospělých a v industriálním světě.

Výsledek: Pomocí dvou nových nařízení EU byl vytvořen základ právního kruhu pro odborné kvalifikace. Zůstává otevřené, zda z toho vznikne inflace nových zjišťování konformity a nová systematika. Základní zájem aktérů profesní přípravy musí spočívat v tom, aby se předem odhadly účinky a učinila se opatření.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Diekmann, Knut. Akkreditierung – eine Alternative zur geregelten Berufsbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2007, Nr. 6, S. 54-55.

Co nového v časopisech

Formation Emploi	Céreq Bref
<p>CONTER, Bernard et VEINSTEIN, Matthieu. Formation professionnelle continue en Belgique: des pratiques variables selon les trajectoires professionnelles. [Další profesní příprava v Belgii: různé praxe podle profesních drah.] Formation Emploi. 2008, No. 104, p. 67-82, 8 tab., lit. 11. Analýza panelové diskuse rodinné demografie zaměřující se na zkoumání vztahu mezi kariérou a účastí ve vzdělávání. Stručný přehled údajů o profesní přípravě dospělých v Belgii, po němž nejprve následuje popis frekvence vstupů do vzdělávání a opakovaných návratů do vzdělávání. Potom jsou klasifikovány druhy kariérních drah a k nim příslušející postupy profesní přípravy. Na závěr je speciálně analyzována účast na vzdělávání u pracovníků, kteří jsou "stabilizováni v zaměstnání".</p>	<p>CHECCAGLINI, Agnès et MARION-VERNOUX, Isabelle. La formation continue dans les entreprises européennes : premiers pas vers une homogénéisation. [Další vzdělávání v evropských podnicích. První kroky k jednotnosti.] Céreq Bref, 2008, No. 251, p. 1-4, 2 grafy, 1 obr. Vzdělávání na pracovišti a v pracovní době tvoří podstatnou dimenzi celoživotního vzdělávání. V článku se srovnává situace v podnikovém vzdělávání v 21 státech EU a v Norsku. Intenzita dalšího profesního vzdělávání v podnicích se mezi jednotlivými zeměmi příliš neliší. Podstatné rozdíly jsou ve vzdělávání podle velikosti podniků. Článek vychází z údajů Eurostatu, získaných v rámci šetření CVTS (<i>Continuing Vocational Training Survey</i> - Šetření další profesní přípravy).</p>
<p>FOURNIÉ, Dominique et GUTTON, Christophe. Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées: vers une modification des normes de qualification. [Kvalifikovanější povolání, generace s vyššími diplomy: k modifikaci norem kvalifikace.] Céreq Bref, 2008, No. 252, p. 1-4, 2 grafy, 1 tab. Úroveň diplomů mladých lidí, kteří přicházejí na trh práce se zvyšuje v průběhu generací. Zároveň se povolání stávají kvalifikovanější. K těmto dvěma pohybům však nedochází ve stejném rytmu - první je rychlejší než druhý. V důsledku toho jsou stejná povolání vykonávána stále kvalifikovanějšími lidmi. Tato modifikace norem kvalifikace je především demografickým fenoménem, svědčí však o hluboké transformaci sociálních představ kvalifikace a kompetence. Tento vývoj má důsledky pro začleňování (<i>insertion</i>) a perspektivy profesního rozvoje mladé generace.</p>	<p>CALMAND, Julien et HALLIER, Pierre. Etre diplômé de l'enseignement supérieur, un atout pour entrer dans la vie active. [Mít diplom z vysokoškolského vzdělávání, trumf pro vstup do aktivního života.] Céreq Bref, 2008, No. 253, p. 1-4, 2 tab., 1 graf, příl. Diplomy a VŠ zůstávají spolehlivým trumfem pro vstup na trh práce. Nepodléhají konjunkturním rizikům a jejich držitelé nemají problémy jako ostatní začátečníci. Všichni však nemají stejný osud. S diplomy stejné úrovně mají při vstupu do aktivního života lepší podmínky ti, kdo studovali odborný směr, než ti, kdo studovali všeobecné směry. Lidé s průmyslovou nebo přírodovědnou specializací se začleňují do světa práce snadněji než ti, kdo jsou zaměřeni na terciární sektor či humanitní vědy. Ti, kdo opouštějí vysokoškolské vzdělávání bez diplomu, mají ještě větší problémy. Mnozí z nich znovu zahájí studium do 3 let po opuštění vzdělávacího systému.</p>
<p>Journal of vocational education and training</p>	
<p>SCHMIDT, Matthew, EASTER, Matthew, JONASSEN, David, MILLER, William and IONAS, Gelu. Preparing the twenty-first century workforce: the case of curriculum change in radiation protection in the United States. [Příprava pracovních sil pro 21. století: případ změny v kurikulu vzdělávání v protiradiační ochraně v USA.] JVET, Vol. 60, 2008, no. 4, p. 423-439, 2 tab., lit. 51. Jadernému průmyslu chybí zaměstnanci. Přes 57 % techniků protiradiační ochrany (<i>radiation protection technician</i> - RPT) bude v příštích 10 letech třeba nahradit. V USA se plánuje stavba 30 nových atomových elektráren. Univerzita v Missouri dostala grant na vytvoření kurikula v rámci aplikovaných věd, podle něhož se budou připravovat RPT. Kurikulum se skládá ze 6 kurzů: základy radiace, monitorování radiace, dozimetrie radiace, kontrola radioaktivních materiálů, radiologická bezpečnost a závěrečný kurz (<i>capstone</i>). Studenti pak absolvují dalších 15-18 kurzů nutných pro udělení nižší bakalářské hodnosti z přírodních věd (<i>associate of applied science</i>).</p>	<p>'Sometimes no amount of reflection or theory helps' - thoughts on the 'quality' of Literacy provision across a range of Black Country providers / The Literacy Study Group. JVET, Vol. 60, 2008, no. 4, p. 441-454, 1 tab., lit. 23. Článek byl zpracován skupinou učitelů vyučujících gramotnost v různých postobligatorních vzdělávacích institucích ve West Midlands a Black Country. Čerpá z deníků, které si učitelé vedli o své práci s žáky ve věku 14-19 let i s dospělými. Deníky byly součástí kurzu pro získání integrovaného certifikátu v pedagogice (<i>Integrated Certificate in Education course</i>), který učitelé absolvovali při zaměstnání. Úkolem bylo zjistit, zda jsou mezi jednotlivými školami (<i>further education colleges</i>) rozdíly ve vyučování gramotnosti. Klíčovým zjištěním bylo, že existují důležité faktory, které ovlivňují kvalitu vyučování. Na tomto základě byl zpracován soubor pěti otázek, kterými lze zjistit kvalitu poskytovaných opatření.</p>

Nové knihy v knihovně

PALÁNOVÁ, Irena a RATHOUSKÝ, Miloš.

Jak připravit projekty financované z evropských fondů v období 2007-2013 : možnosti čerpání projektů : příprava a zpracování projektu : konkrétní rady pro tvorbu a podávání projektu : praktická příručka pro školy.

Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 42 s.

ISBN 978-80-87063-16-3 Sg. 26725

KADLEC, Miroslav.

Shift from VET to LLL in the Czech Republic. Editors: Miroslav Kadlec, Jan Peška, Jiří Strádal, Mario Stretti. Praha : National Institute of Technical and Vocational Education, 2008. 45 s. ISBN 978-80-87063-19-4 Sg. 26727

KADLEC, Miroslav et al.

Activities of the Field Groups. Prepared by Miroslav Kadlec. Praha : National Institute of Technical and Vocational Education, 2008. 25 s. ISBN 978-80-87063-18-7 Sg. 26728

TRHLÍKOVÁ, Jana, VOJTĚCH, Jiří a ÚLOVCOVÁ, Helena.

Rozhodování žáků při volbě vzdělávací cesty a úspěšnost vstupu na trh práce : sonda založená na šetření absolventů středních škol, kteří se zúčastnili jako patnáctiletí výzkumu PISA-2003 a vybraného vzorku jejich zaměstnavatelů. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 38 s.

Sg. 26734

... volba vzdělávací cesty a její zakončení vjučným listem, maturitou nebo vysokoškolským diplomem je ovlivněna více faktory. Kromě prospěchu a úspěšnosti při přijímacím řízení ... hrají především v kategorii vyučených určitou roli i nižší vnímání důležitosti vzdělání, menší ochota studovat, případně vliv kamarádů nebo nižší ambice rodičů.

ČUMPLOVÁ, Ludmila, NEJEZCHLEBOVÁ, Jana a ŠVASTOVÁ, Zuzana.

Příručka pro školní knihovny jako studijní a informační centra na základních a středních školách. Praha : Národní pedagogická knihovna Komenského, 2008. nestr.

http://www.npkk.cz/cskf/files/prirucka_pro_skolni_knihovny.pdf

ŠTEIGROVÁ, Leona.

Proces europeizace z hlediska vzdělávání a vzdělávací politiky : disertační práce. Školitel: Petr Fiala.

Brno : Masarykova univerzita, 2008. 196 s. Sg. 26726

I přes nedostatek relevantních indikátorů nebylo možné po prvních několika letech realizace Lisabonské strategie skrývat skutečný stav zemí Evropské unie. Vzhledem ke skutečnosti, že ... byla v některých ohledech Lisabonská strategie spíše politickou proklamací, chyběly nástroje pro změnu makro- a mikroekonomického vývoje EU jako celku, který pokračoval od 90. let. Orientace zemí EU na tzv. welfare state charakteristický štědrá sociální politikou, postupně začala prokazovat své důsledky.

CERI.

Trends Shaping Education : 2008 edition. [Trendy utvářející vzdělávání. Vydání z roku 2008.] Centre for Educational Research and Innovation. Paris : OECD, 2008. 86 s.

ISBN 978-92-64-04661-0

Sg. 26729

Z obsahu:

Stárnoucí společnost v zemích OECD (méně dětí, delší život, mění se věkové struktury); Globální výzvy (naše přeplněná planeta, mezinárodní rozdíly v hojnosti a chudobě, populace v pohybu, globální ekologické výzvy); Nová ekonomická krajina (globální ekonomika, ekonomika služeb náročná na znalosti); Mění se svět práce a povolání (Menší vliv práce v lidském životě? Méně bezpečné napojení na trh práce? ženy v práci); Učíci se společnost (výsledky vzdělávání, zvyšující se investice do vzdělávání, globální vzdělávací modely – nerovnosti a příliv studentů); IKT: příští generace (digitální revoluce, rozšiřování World Wide Web, Web 2.0?); Občanství a stát (mění se formy účasti na politice, Role sociálního státu – menší vláda?); Sociální spojení a hodnoty (žít v rozmanitějších rodinách, Menší sociální interakce? rozvíjení hodnot); Udržitelná hojnost? (rostoucí bohatství, rostoucí spotřeba energie, nerovnoprávnost na vzestupu, životní styl se zdravotními riziky).

PONT, Beatriz, NUSCHE, Deborah and MOORMAN, Hunter.

Improving School Leadership : Volume 1: Policy and Practice. [Zlepšování vedení školy. 1. svazek: Politika a praxe.] Paris : OECD, 2008. 195 s.

ISBN 978-9264-04467-8

Sg.26730

Z obsahu: Na řízení školy záleží; (Znovu) definované povinnosti vedení školy; Rozdělení povinností vedení; Efektivní řízení školy; Vedení školy jako atraktivní profese.

PONT, Beatriz, NUSCHE, Deborah and HOPKINS, David, eds.

Improving School Leadership : Volume 2: Case Studies on System Leadership. Paris : OECD, 2008. 275 s.

ISBN 978-92-64-03308-5

Sg. 26731

Z obsahu: Realizace potenciálu vedení školy; Vedení jako praxe zlepšování; Finský přístup k systémovému řízení; Anglický přístup k systémovému řízení; Vlámský (belgický) přístup k systémovému řízení; Budování řídicích kapacit pro systémové zlepšení ve Victorii (Austrálie); Budování řídicích kapacit pro systémové zlepšení v Rakousku; Přístupy k systémovému řízení.

CEDEFOP.

Establishing and developing national lifelong guidance policy forums : a manual for policy-makers and stakeholders. [Zakládání a rozvíjení národních fór pro politiku celoživotního poradenství. Příručka pro politické činitele a zainteresované strany.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 70 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 153) ISBN 978-92-896-0544-1 Sg. 26732

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND.

Výroční zpráva 2007 = Annual report. Ilustrace Jana Domšová. Praha : Národní vzdělávací fond, 2007. 113 s.
Sg. 26724

CEDEFOP.

Grundlagen eines "Gemeinsamen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung" für die berufliche Bildung in Europa = Fundamentals of a common quality assurance framework (CQAF) for VET in Europe = Principes fondamentaux d'un cadre commun pour l'assurance de la qualité (CCAQ) dans l'EFV en Europe. [Základy "Společného rámce zajišťování kvality pro odborné vzdělávání v Evropě".] Luxemburg : Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007. 28, 22, 26 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 148) ISBN 978-92-896-0499-4
Sg. 26721

CEDEFOP.

Innovative learning measures for older workers. [Inovativní vzdělávací opatření pro starší pracovníky.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 104 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 159) ISBN 978-92-896-0524-3
Sg. 26719
Příklady z Německa, Francie, Finska, USA a Japonska.

BEDNARZ, Sigrid und SCHMIDT, Evelyn.

Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung : Handreichungen – Umsetzungsempfehlungen – Beispiele für die Praxis. [Vzdělávání v IT orientované na pracovní proces a genderově spravedlivé. Asistence – praktická doporučení – příklady pro praxi.] Bielefeld : Bertelsmann, 2008. 270 s. (Berichte zur beruflichen Bildung) ISBN 978-3-7639-1121-9
Sg. 26716

QUANTE-BRANDT, Eva und GRABOW, Theda.

Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen : regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. [Pohled učňů na kvalitu podmínek vzdělávání. Regionální studie o kvalitě a spokojenosti ve vzdělávacím procesu.] Bielefeld : Bertelsmann, 2008. 125 s. (Berichte zur beruflichen Bildung) ISBN 978-3-7639-1122-6
Sg. 26717

EVROPSKÁ KOMISE.

Vysvětlení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2008. 10 s.
Sg. 26718
Diferenciaci ERK na znalosti, dovednosti a kompetence lze proto chápat jak pragmatickou dohodu mezi různými, obecně rozšířenými přístupy a země nejsou zavazány provádět totéž.

CEDEFOP.

Assuring the quality of VET systems by defining expected outcomes : a cross-country analysis in seven Member States. [Zajišťování kvality systémů OVP definováním očekávaných výsledků. Analýza provedená v sedmi členských státech.] Luxembourg : Office for Official Publications of the Euro-

pean Communities, 2008. 113 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 158) ISBN 978-92-896-0521-2
Sg. 26714
Analýza byla provedena v Dánsku, Francii, Irsku, Itálii, Německu, Nizozemsku a ve Spojeném království.

Znovuobjevené knihy

SCHULTZ, Theodore W.

The economic value of education. New York and London : Columbia University Press, 1964. 92 s.
Sg. 20827
Sir Eric Ashby states this orientation of universities succinctly: "From Bologna and Salerno comes the function of the university to train students for certain professions, like the church, medicine, and law. From Oxford and Cambridge comes the university's function as a nursery for gentlemen, statesmen and administrators. From Göttingen and Berlin comes the function of university for scholarship and research.

KESTŘÁNEK, Jaroslav, KŘÍŽ, Hubert, NOVOTNÝ, Stanislav a PÍŠE, Jan.

Vodní toky a nádrže. Vladimír Vlček (editor svazku). 1. vyd. Praha : Academia 1984. 315 s.
Sg. 23802

Malé Mechové jezírko v rašeliništi 0,8 km jz. od Rejvízu v sz. části Hrubého Jeseníku ve výšce 745 m. n. m., v povodí nejhořejšího toku Černé Opavy. Vodní plocha 0,09 ha, největší hloubka 5 m. Kolísání hladiny v rozmezí 30 cm, teplota vody od 0,1 do 18°C, zamrzá listopad až březen, barva vody žlutohnědá, průhlednost vody menší než 70 cm. Jezírko s okolním rašeliništěm bylo vyhlášeno roku 1955 rezervací, včetně Velkého Mechového jezírka. Důvodem ochrany je uchování rašeliništních biocenóz.

DVOŘÁK, Pavel.

Odkryté dějiny. První lidé na území Československa. 2. vyd. Praha : Mladá fronta 1984. 367 s.
Sg. 23806

V Dolních Věstonicích se například našla vlčí kost „ozdobená“ příčnými ryhami. Zadáváme-li se na ni a zamyslíme-li se nad počtem a rozložením vrubů, neubráníme se dojmu, že máme před sebou jakousi „počítací hůlku“. ... Připusíme-li že lovci z Dolních Věstonic uměli značit počet ... snad uměli i číst a psát. U nás i jinde ve světě se našlo nepřeborné množství opakujících se symbolů, ornamentů a stylizací, které by mohly být předstupněm písma.

NIKLÍČEK, Ladislav a ŠTEIN, Karel.

Dějiny medicíny v datech a faktech. 1. vyd. Praha : Avicenum 1985. 374 s.
Sg. 23882

1240 – V Království obou Sicílií vydal císař Friedrich II. studijní řád pro lékařskou školu v Salernu. Doba lékařského studia v něm byla stanovena na pět let. Po jejím uplynutí měl studující složit zkoušku a teprve potom dostat dovození – licenci k vykonávání lékařské praxe. Rok po ukončení studia měl mladý lékař vykonávat praxi pode vedením staršího, zkušeného lékaře. Studijní řád salernské lékařské školy byl vzorem pro vypracování podobných předpisů pro studium na lékařských fakultách středověkých univerzít a jeho platnost se udržela po staletí.

Zajímavé internetové adresy

ÚSTAV PRO JAZYK ČESKÝ
AKADEMIE VĚD ČR, v. v. i.



Internetová jazyková příručka

Internetová jazyková příručka je výsledkem projektu, na kterém se podíleli pracovníci Ústavu pro jazyk český a pracovníci Fakulty informatiky Masarykovy univerzity. Jde o první jazykovou pomůcku svého druhu. Příručka má dvě části: slovníkovou a výkladovou. Na jejím zdokonalování se neustále pracuje. Hlavně však byla po dlouhém očekávání spuštěna. Najdete v ní odpovědi na většinu jazykových otázek. Pokud by vám tam něco chybělo, můžete poslat dotaz nebo připomínku e-mailem nebo mailem, ne však emailem, protože to je něco docela jiného. <http://prirucka.ujc.cas.cz>



Evropská laboratoř pro politickou anticipaci / Evropa 2020

Laboratoire européen d'Anticipation Politique / Europe 2020

Na vytváření webové stránky se podílí mnoho různých partnerů včetně výzkumných středisek a jednotlivých vědců. Stránka má povzbuzovat výzkum na tomto poli a rozšiřovat jeho výsledky. Zároveň podporuje inovativní iniciativy zaměřené na zvýšení schopnosti Evropské unie čelit výzvám 21. století, mezi něž patří: demokratizace EU, společná zahraniční politika, prospektivní analýza globální systémové krize. <http://www.europe2020.org>



Evropská hlavní města kultury

Evropská města kultury jsou volena od roku 1985. Státy EU jsou v seznamu přiřazeny k jednotlivým rokům a samy si vybírají, které město je bude reprezentovat. Letošní volba padla na Vilnius a Lince. Obrázek z Lince najdete v editoriale, tahle hradní věž je z Vilniusu. Stránky Lince si můžete prohlédnout v němčině, v angličtině, ale i v češtině. Možná neodoláte lákavé nabídce *Navštivte Lince na Dunaji - Evropské město kultury 2009!*

<http://www.linz09.at> * <http://www.linz.cz/> * <http://www.culturelive.lt/en/main/>
http://en.wikipedia.org/wiki/European_Capital_of_Culture



Evropský turistický ruch

Evropská unie má také svou politiku turismu. Ta usiluje o konkurenceschopnost a udržitelnost v evropském turismu, který rozděluje na inteligentní, městský a venkovský. Dočíst se o tom můžete v časopise *research*eu*, který najdete buď v knihovně nebo na webu.¹ V tomto časopise je též odkaz na stránku *Navštivte Evropu*, z níž jsme převzali logo. <http://www.visiteurope.com/>

¹ *Competitiveness & sustainability in European tourism. research*eu focus, 2008 (September), no 1.* http://cordis.europa.eu/news/research-eu/research-focus_en.html



Netradiční procházka Bruselem

Co objevovat v Bruselu, když venku prší a je nevlídno? Nabízí se procházka spojená s ochutnáváním speciálních piv. Zapomeňte na nejznámější značky, které se dostanou i u nás. Zsvěceného průvodce najdete na adrese:

<http://3web.dkm.cz/krajan/pivo.html#brux>