

# z p r a v o d a j

XXI. ročník

7/8

2010

- 2 Editorial  
*Pětikostelí jako evropské hlavní město kultury; nač je dobrý pangram; evropská terminologie ...*
- 3 Program belgického předsednictví EU  
*V oblasti vzdělávání, kultury, audiovizuální politiky, sportu a mládeže.*
- 4 Mobilita v Evropské unii  
*Závěry Eurobarometru – šetření probíhalo v listopadu 2009.*
- 5 Transevropský železniční koridor  
*Projekt Reorient pro nákladní železniční dopravu ze Skandinávie do Řecka.*
- 6 Jak se žáci ve světě učí psát  
*„Školní písmo“ v USA, Švýcarsku, Německu, Rakousku, Austrálii, Velké Británii a ve Francii.*
- 8 Nesoulad v kvalifikacích v Evropě  
*Jak sladit kvalifikace Evropanů s pracovními příležitostmi.*
- 11 Systém přechodů v Německu  
*Systém přechodů (Übergangssystem) jako třetí sektor systému odborného vzdělávání.*
- 13 „Profesní příprava“ jako budoucí strategie  
*Snaha o zavedení obchodní značky pro německou duální profesní přípravu. Působení německých odborníků z oblasti odborného vzdělávání v Číně.*
- 16 Ctnosti důležité pro vzdělávání  
*Ctnosti či klíčové kompetence, které jsou žádoucí ve vzdělávání, v zaměstnání i v životě.*
- 17 Přebírat zkušenosti starších zaměstnanců  
*Jak v důsledku demografických změn neztratit know-how podniku.*
- 18 Edutainment a profesní příprava  
*Škola hrou v době elektronických médií.*
- 20 Profesní příprava pro obor fitness  
*Kombinace přípravy pro odborníky ve fitness se studiem podnikové ekonomiky.*
- 20 Odkud pochází náboženské myšlení  
*Projekt EXREL, na kterém spolupracují vědci z 10 evropských týmů.*
- 21 Co nového v časopisech  
*Journal of Vocational Education and Training, Vol. 62, 2010, No. 1.*
- 22 Nové a znovuobjevené knihy v knihovně
- 24 Zajímavé internetové adresy  
*Metodický portál Rámcové vzdělávací programy; Co je to pangram; Co nového v Peru?*

## Editorial



Pécs je posledním ze tří letošních Evropských měst kultury. Na obrázku je budova filozofické fakulty pécské univerzity, která byla založena již v roce 1367. Ottův slovník naučný (1902) pod heslem Pětikostelí uvádí: „... má 7 kostelů, mezi nimi vyniká biskupská katedrála, založ. r. 1009 od sv. Štěpána ... v Pětikostelí je právníká akademie, biskupský seminář, diéc. theolog. učitelství, katol. vyšší gymnasium, vyšší reálka a obchodní škola,

učitelská příprava, dívčí škola, průmyslová škola pro paní, dobře zřízené obecné školy, několik veřejných biblioték, divadlo...“.

Uplynulo již 565 let od doby, kdy Johann Gutenberg způsobil svým vynálezem revoluci ve světě knih. Knihy se postupně staly dostupnější, využívanější a pro mnoho lidí i nepostradatelné. V posledních letech však mají konkurenci v elektronických publikacích. Mohou klasické knihy obstát ve srovnání s rychleji dostupnými a levnějšími elektronickými médii, která umožňují vyhledávat z plného textu? Vymění čtenáři krásně graficky upravené a vonící knihy příjemné na dotek za text na osvětlené tabulce? Jean-Claude Carrière a Umberto Eco si myslí, že ne, protože svou společnou knihu nazvali „Knih se jen tak nezbavíme“ – viz rubrika Nové knihy v knihovně.

V jazykovém koutku se tentokrát zaměříme na slovo pangram – viz článek s názvem Jak se žáci ve světě učí psát (strana 7). Slovo pangram pochází z řečtiny: pan gramma znamená „každé písmeno“. V angličtině a v češtině se používá pangram, v němčině pangramm a ve francouzštině pangramme (i když v běžných slovnících toto slovo nenajdete). Je to věta obsahující všechna písmena abecedy, měla by být co nejkratší a snadno zapamatovatelná. Pangramy používali dříve tiskaři při kontrole sazby, anglický pangram o rychlé hnědé lišce přeskakující líného psa údajně pochází z roku 1888. V dnešní době se používají při ověřování použitelnosti počítačových fontů. Nejznámější český pangram (Přiliš žlutoučký kuň úpěl dábelské ódy) neobsahuje všechna písmena abecedy, protože potíže lze očekávat hlavně u písmen s diakritickými znaménky. Slovenský pangram se také nezabývá písmeny q, w a x (Křídél šťastných dítlov učí pri ústí Váhu mlkveho koňa obhrýzat kôru a žrat čerstvé mäso). Viz též rubrika Zajímavé internetové adresy.

Mnohem složitější než s pangramem je to s evropskou terminologií týkající se vzdělávání, trhu práce, kvalifikací, dovedností a kompetencí. Můžete se o tom přesvědčit v článku nazvaném Nesoulad v kvalifikacích v Evropě na stránkách 8–10, který byl zpracován na základě stručné zprávy Cedefopu. Stručná zpráva neboli Briefing Note, Kurzbericht, Note d'information apod. je vlastně časopis, který vychází v elektronické podobě podle potřeby a věnuje se v celém svém čtyřstránkovém rozsahu jednomu tématu. Kromě angličtiny, němčiny a francouzštiny vychází také španělsky, italsky a řecky. V čísle o nesouladu v kvalifikacích je tabulka použitých termínů a jejich definic. Pro srovnání uvádíme v tabulce vedle českého překladu též anglický, německý a francouzský výraz. Zejména tam, kde se vyskytuje mnohoznačné anglické slovo skill, jsme se při hledání vhodného českého ekvivalentu řídili spíš srozumitelnějšími a jednoznačnějšími německými a francouzskými termíny.

AK

# Program belgického předsednictví EU

**Z programu předsednictví na druhé pololetí roku 2010 jsme vybrali kapitolu věnovanou vzdělávání, kultuře, audiovizuální politice, sportu a mládeži.**

## Vzdělávání a profesní příprava

V rámci belgického předsednictví přijme Rada direktivy pro ustavení nového pracovního programu pro vzdělávání a přípravu odborníků do roku 2020. Kandidátské země a země Evropského hospodářského prostoru budou přizvány ke spolupráci na tomto programu na neformální schůzce ministrů v Bruggách. Návrh závěrů v této záležitosti bude předložen Radě.

V rámci strategie *Evropa 2020* a vzhledem k potřebě zeleného a udržitelného hospodářství založeného na kvalifikacích Rada přijme závěry o vzdělávání v oblasti udržitelného rozvoje.

Belgické předsednictví bude pokračovat v práci započaté předcházejícími předsedajícími zeměmi, která se zaměřuje na posilování evropské spolupráce v oblasti školství. Předsednictví bude v souladu se závěry Evropské rady věnovat zvláštní pozornost problémům spojeným s předčasným odchodem ze školy, klíčovým dovednostem a úloze vzdělávání v sociálním začleňování.

Evropská komise představí v průběhu belgického předsednictví svou hlavní iniciativu *Mládež v pohybu* (*Youth on the move*) a v souvislosti s tím Rada přijme doporučení na podporu mobility mladých lidí.

Belgické předsednictví bude usilovat o modernizaci vysokoškolského vzdělávání v Evropě a o interakci mezi vysokoškolským vzděláváním, výzkumem a inovacemi.

## Kultura

V rámci strategie *Evropa 2020* bude předsednictví zdůrazňovat potenciál kulturního a tvůrčího průmyslu a jejich příspěvek k hrubému domácímu produktu, růstu a zaměstnanosti v Evropě. Rada bude věnovat zvláštní pozornost realizaci politiky a postupů směřujících k rozvoji a podpoře kulturního a tvůrčího průmyslu. V tomto kontextu bude podtrhována úloha malých a středních podniků.

Předsednictví přispěje ke třem strategickým cílům evropské kulturní agendy:

- podpora kulturní rozmanitosti a interkulturního dialogu,
- podpora kultury jako katalyzátoru kreativity,
- podpora kultury jako podstatného prvku v mezinárodních vztazích.

Předsednictví bude na základě sdělení Komise zajišťovat úspěšné dokončení evaluace pracovního plánu Rady na rok 2008-2010 ve prospěch kultury a přijetí nového pracovního plánu na dobu po roce 2010.

Předsednictví bude pokračovat v diskusi směřující k přijetí návrhu rozhodnutí Komise o vytvoření *Evropské známky kulturního dědictví* (*European Heritage Label*) Evropským parlamentem a Radou. Znamka bude napomáhat tomu, aby společná historie Evropy byla oslavována zdůrazňováním významu evropské dimenze jejího kulturního dědictví.

V rámci *Evropského roku potírání chudoby a sociálního vylučování* bude předsednictví navrhovat závěry, které by měly ukazovat, že boj proti chudobě a proti sociálnímu vylučování je úkolem transverzální povahy, jenž bude zejména vyžadovat zavedení příznivé kulturní politiky.

## Audiovizuální politika

Předsednictví zahájí konzultační proces o mechanismech podpory evropského filmu, která by zahrnovala celý tvůrčí kinematografický proces od psaní scénářů až k podpoře a distribuci evropské produkce.

Předsednictví se chce vyrovnat s úkoly digitálního věku, a proto navrhne Radě závěry o ochraně audiovizuálního dědictví a zaměří se na to, aby na národní a evropské úrovni byly poskytnuty prostředky na podporu filmového průmyslu, který chce investovat do digitálního vybavení.

Rada bude rovněž zkoumat vyhlídky na vytvoření veřejných knihoven v digitálním věku a *Europeany*<sup>1</sup> a z obecnějšího hlediska i problémy, které dlouhodobě představuje uchování evropského kulturního digitálního a audiovizuálního dědictví.

## Sport

Díky tomu, že Lisabonská smlouva vstoupila v platnost, má Evropská unie zvýšené kompetence v oblasti sportu. Předsednictví na základě sdělení Komise, předkládajícího direktivy pro budoucí evropskou politiku ve sportu, zahájí v Radě práci směřující k návrhu usnesení o budoucí evropské politice ve sportu. V této souvislosti bude věnována zvláštní pozornost ustavení užšího dialogu se světem sportu.

V závislosti na prezentaci návrhu *Evropského sportovního programu* (2012-2013) předloženého Komisí začne Rada na této záležitosti pracovat v průběhu belgického předsednictví.

Předsednictví zahájí v Radě debatu o úloze sportu ve společnosti včetně Fair Play, to znamená o vzdělávání v tomto odvětví, o boji proti dopingmu a o roli chudoby a sociálního vylučování.

## Mládež

Aktualizovaný rámec evropské spolupráce v oblasti mládeže (2010-2018) činí opatření pro novou roli mladých pracovníků. Předsednictví zahájí jednání Rady vztahující se k rezoluci o práci mládeže. V kontextu *Evropského roku potírání chudoby a sociálního vylučování* bude jeden odstavec této rezoluce věnován přístupnosti tohoto sektoru pro děti a mladé lidi žijící v chudobě.

Strukturovaný dialog o zaměstnanosti a mládeži (*youth@work*) je sdíleným projektem týmového předsednictví, Komise a evropského *Fóra mládeže (Youth Forum Jeunesse – YFJ)*. Každé předsednictví z tria uspořádá *Evropskou konferenci mládeže (European Youth Conference)* tak, aby spojilo výsledky národních konzultačních procesů a připravilo se na další krok v procesu.

Belgické předsednictví předloží střednědobé výsledky strukturovaného dialogu, aby se k politickým závěrům mohlo dospět v průběhu maďarského předsednictví (v květnu 2011).

Na základě studie Evropské komise o přístupu mladých lidí ke kultuře předloží Rada své závěry v průběhu belgického předsednictví.

Na závěr předloží belgické předsednictví memorandum s přehledem evropské a mezinárodní politické agendy týkající se dětí, mladých lidí a práv dítěte.

AK

<sup>1</sup> <http://www.europeana.eu/portal/>

Pramen: <http://www.eutrio.be/>

# Mobilita v Evropské unii

**Nejnovější Eurobarometr byl zpracován na základě šetření, které si vyžádalo Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. Zabývalo se názory občanů EU na zeměpisnou a pracovní mobilitu. Šetření probíhalo v listopadu a prosinci minulého roku (2009) a zpráva o něm je obsáhlá a vybavená barevnými grafy. Pro Zpravodaj jsme proto připravili jen stručný přehled toho, co lze ve zprávě – viz odkaz za článkem – najít.**

Většina Evropanů se domnívá, že stěhování lidí do jiných zemí nebo regionů je dobré pro evropskou integraci. Polovina si myslí, že stěhování je dobré pro hospodářství, trh práce a jednotlivce, avšak jen málo lidí považuje stěhování za dobré pro rodiny.

V rozporu s těmito názory jen malý podíl respondentů (10 %) skutečně žije a pracuje v zahraničí, 13 % se v zahraničí vzdělává, 41 % však uvádí, že má přítele nebo příbuzného, který zkusil žít a pracovat v jiné zemi.

Zahraniční zkušenosti, ať pracovní nebo studijní, vedou lidi k tomu, aby více zvažovali stěhování za prací v budoucnosti. Také příbuzní nebo přátelé žijící nebo pracující v zahraničí mají vliv na to, že lidé přemýšlejí o stěhování.

Přibližně třetina Evropanů (34 %) hodnotí šance na nalezení zaměstnání v jiné zemi lépe než ve své domovině; téměř jeden člověk z pěti (17 %) předpokládá, že bude někdy v cizině pracovat.

Většina Evropanů, kteří předpokládají, že budou pracovat v cizině, plánují svůj pobyt tam jen na pár let, když se však přestěhují, přejí si získat stálé zaměstnání a zůstat v něm co nejdéle.

Většina lidí nečiní s výhledem na práci v zahraničí žádné konkrétní přípravy, i když 26 % se učí nový jazyk.

Podíl lidí, kteří předpokládají, že budou pracovat v zahraničí, podle zemí v procentech

Země	%
Dánsko	51
Estonsko	38
Švédsko	37
Lotyšsko	36
Litva	35
Finsko	35
Slovinsko	30
Maďarsko	29
Spojené království	26
Francie	25
Polsko	23
Slovensko	23
Irsko	22
Nizozemsko	22
<b>Průměr 27 zemí EU</b>	<b>17</b>
Španělsko	12
Česká republika	11
Německo	11
Řecko	8
Rakousko	8

Podle údajů uvedených v tabulce lze vyvodit, že větší zájem o mobilitu mají obyvatelé menších a severněji položených zemí.

Předpokládaná mobilita respondentů v Belgii, Bulharsku, Lucembursku, na Maltě, v Portugalsku a v Rumunsku se statisticky neliší od průměru EU.

### Nejžádanější přijímající země

Celkově neoblíbenějšími destinacemi pro práci v zahraničí jsou USA, Spojené království a Austrálie.

Pět nejpreferovanějších zemí světa pro práci a život, v procentech, podle zemí EU

27 zemí EU	15 zemí EU	12 nových států
USA 21 %	USA 25 %	Německo 26 %
Spojené kr. 16 %	Austrálie 17 %	Spojené kr. 21 %
Austrálie 15 %	Spojené kr. 14 %	Rakousko 11 %
Španělsko 13 %	Španělsko 14 %	Itálie 10 %
Německo 12 %	Kanada 11 %	USA, ES, NL 9 %

Osobní kontakty a Internet jsou nejpravděpodobnější zdroje informací pro Evropany, kteří budou hledat práci v zahraničí. 21 % by využilo veřejné úřady práce a 12 % slyšelo o Evropské službě zaměstnanosti (EURES).

Evropané žijící v nových členských státech (NMS12) mají pro práci v zahraničí obvykle větší motivaci a v jejich výběru země hrají roli ekonomické úvahy, zatímco občané 15 starších členských států (EU15) jsou více přitahováni životním stylem a kulturními faktory.

Silným motivem pro mobilitu je nezaměstnanost – téměř polovina dotazovaných by zvažovala stěhování do jiného regionu nebo země, kdyby byla bez práce. Finanční stimuly jsou však dominující pro všechny Evropany – jen 28 % Evropanů by nepracovalo v zahraničí, ať by jim nabízeli jakýkoliv výdělek.

### Podporuje mobilita evropskou integraci?

Většina (60 %) si myslí, že je mobilita pro evropskou integraci dobrá, 11 % se domnívá, že je špatná a 21 % považuje mobilitu v tomto směru za neutrální. Nedo-

šlo k žádnému posunu ve srovnání se šetřením provedeným v roce 2005. 62 % obyvatel 15 zemí EU považuje mobilitu za dobrou věc pro evropskou integraci ve srovnání s 54 % obyvatel 12 nových členských států. Podíl těch, kteří se domnívají, že je to špatná věc, však zůstal téměř stejný: 11 % oproti 10 % v roce 2005, což znamená, že lidé z 12 nových členských států mají častěji neutrální nebo nevyjasněné stanovisko.

Respondenti ze Švédska a Španělska jsou nejpozitivnější v otázce vlivu mobility na evropskou integraci, 78 % z nich si myslí, že je to dobrá věc. S tím souhlasí sedm z deseti Nizozemců a Finů a je to většinový názor ve všech zemích, kromě Lotyšska (36 %), Litvy (42 %) a Rakouska, kde jen 44 % souhlasí a 34 % je neutrálních.

Za výslovně špatnou pro integraci považuje mobilitu v průměru jen 11% Evropanů, nejvyšší podíl mají ve Spojeném království (20 %).

Od roku 2005 došlo v několika členských státech k významnému posunu v otázce prospěšnosti mobility pro evropskou integraci: v Řecku ze 40 na 56 %, ve Španělsku z 56 na 78 %, v Německu z 53 na 64 %, v Litvě z 31 na 42 %, v Nizozemsku z 59 na 70 %, na Slovensku ze 48 na 61 % a ve Švédsku z 67 na 78 %.

AK

*Pramen: Geographical and labour market mobility. Report. Fieldwork November – December 2009. Publication June 2010. Special Eurobarometer 337 / Wave 72.5 – TNS Opinion & Social.*

[http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_337\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_337_en.pdf)



## Transevropský železniční koridor

**Projekt s názvem Reorient (provádění změn v evropském železničním systému) se zabýval možností vytvoření železničního koridoru pro nákladní vlaky, který by procházel 11 zeměmi od Skandinávie po Řecko.**

Projekt probíhal v letech 2005 až 2007. Pracovníci projektu zjišťovali, jakou míru podpory má tento plán u obyvatel zemí, jimiž by koridor procházel, zda se v těchto zemích železniční doprava stále těší podpoře veřejnosti. Trasa koridoru byla konzultována se seznamem ekologicky citlivých oblastí označených v síti chráněných území Natura 2000. Dále byla v rámci projektu zjišťována hospodářská, sociální a ekologická prospěšnost koridoru ve srovnání se silniční kamionovou dopravou. Zkoumaly se také vztahy mezi deregula-

cí a dynamikou trhů, které nejsou zcela jasné, a různé možnosti konkurence uvnitř a vně systému.

AK

*Prameny:*

*Public approval for trans-European rail corridor. research\*eu, result supplement, 2010, No 26, p. 14.*

*Implementing Change in the European Railway System. Selected Findings from REORIENT.*

[http://www.tmluven.be/project/reorient/REORIENT\\_finalreport.pdf](http://www.tmluven.be/project/reorient/REORIENT_finalreport.pdf)



# Jak se žáci ve světě učí psát

**V souvislosti s pokusným ověřováním písma Comenia Script, které bude od září probíhat v některých českých školách, jsme se rozhodli virtuálně nahlédnout za hranice, abychom zjistili, jaké písmo používají školáci jinde ve světě. První zemí v našem přehledu jsou Spojené státy, díky úvodu v příručce pro učitele mateřských a základních škol, který se ve zkrácené podobě hodí též jako úvod k tomuto článku.**

## USA

Psaní rukou je jednou ze základních dovedností pro děti i dospělé. Dokonce i v technickém věku zůstává primárním nástrojem komunikace a hodnocení znalostí žáků ve třídě. Nároky na ruční psaní jsou velké ve škole i mimo školu. Studie z roku 1992 zjistila, že 85 procent času stráveného jemnou motorikou v základní škole připadá na činnosti spojené s papírem a tužkou. Novější studie (z roku 2003) zaznamenala, že děti v mateřské škole věnují 42 procent času stráveného jemnou motorikou práci s papírem a tužkou. Význam psaní rukou zdůrazňují i rukou psané části standardizovaného hodnocení v mnohých státech USA a rukou psané pojednání (*essay*) pro test školní způsobilosti (*Scholastic Aptitude Test – SAT*) nabízený neziskovým sdružením *College Board* v roce 2005. Dobrý rukopis se hodí i po absolvování školy, například při psaní žádosti o zaměstnání, protože i v době počítačů jsou lidé stále posuzováni podle svého písma.



Podle standardů uvedených v příručce<sup>1</sup>, která není závazná pro všechny státy USA, se děti v mateřské škole učí psát velká a malá tiskací písmena, své jméno, kratší slova a věty složené ze dvou až tří slov. V 1. a 2. třídě pokračují v psaní tiskacích písmen, píší delší věty s interpunkcí a dbají na úpravu (např. datum, oslovení v dopise). Ve třetí třídě se učí psát spojitě a ve čtvrté třídě v tom pokračují.

<sup>1</sup> *Handwriting Standards. Kindergarten Through Grade Four / Jan Z. Olsen. 2009. 14 p.*

<http://www.hwtears.com/standards/handwriting>

## Švýcarsko

Na švýcarském webu s názvem *Učit se psát* je ukázka současného školního písma. Zároveň je v textu ukázky vysvětlena metodika, takže k tomu není třeba již nic dodávat.

*Kinder, die schreiben lernen, brauchen am Anfang aufrechte, einzeln stehende Buchstaben. Die Grossbuchstaben haben einfache Formen und bleiben auch in der zusammenhängend geschriebenen Schrift gleich.*

*Děti, které se učí psát, potřebují na začátku oddělená stojatá písmena. Velká písmena mají jednoduché tvary a zůstávají i v souvisle psaném písmu stejná.*

*Die kursive Schrift, verbunden geschrieben, entwickelt sich zur persönlichen, unverwechselbaren Handschrift. Sie muss aber nicht gesucht werden. Sie entwickelt sich von selbst. Wichtig ist, dass sie leserlich ist.*

*Spojitě psané ležaté písmo se vyvíjí v nezaměnitelný osobní rukopis. Ten však není třeba vytvářet. Vyvíjí se sám od sebe. Důležité je, aby byl čitelný.*

<http://www.schulschrift.ch/>

## Německo

V Německu se používají různé metody výuky psaní nejen v jednotlivých spolkových zemích, ale i v jednotlivých školách. Přibližně od 90. let se začíná prosazovat tzv. zjednodušené počáteční písmo (*Vereinfachte Ausgangsschrift – VA*), viz ukázka.



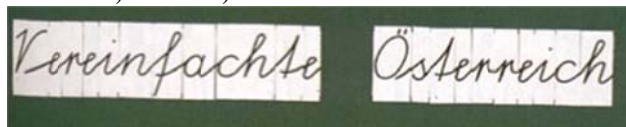
Od dříve používaného latinského počátečního písma (*Lateinische Ausgangsschrift – LA*), které bylo zavedeno v roce 1953 namísto německého normálního písma (*Deutsche Normal-schrift*) z roku 1941, se liší větším sklonem, jednoduššími a spojitějšími tvary.

<http://www.linse.uni-due.de/linse/esell/pdf/va.pdf>

<http://www.gs-horb-nor.fds.bw.schule.de/projekt/schrift.htm>

## Rakousko

Rakouské zjednodušené počáteční písmo se od německého liší, jak ukazuje obrázek.



<http://www.lehrmittel-linke.de/Schulen/Lesen-und-Schreiben/ABC-Buchstabensatz-Ausgangsschrift-Oesterreich::1104.html>

## Austrálie

Jednotlivé státy v Austrálii mají svá vlastní školní písma, která se vzájemně nepatrně liší.

### *Handwriting and Maths Fonts for Schools*

<http://www.schoolfonts.com.au/index.html>

## Velká Británie

Psané spojitě písmo (*cursive writing*) zde má hodně zastánců, alespoň podle webových stránek *Cursive Writing*, na nichž jsou uvedeny důvody pro toto písmo a proti němu.

Zastánci písma tvrdí, že:

- Tradičně se děti začínají učit psát nejprve tiskací písmena a potom se musí učit nový styl psaní, když přecházejí na spojitě písmo. Pokud se začíná rovnou se spojitým písmem, vystačí děti s jedním stylem.
- Písmena jsou vytvářena plynulým pohybem, což pomáhá při ukládání tvaru každého písmena do manuální paměti.
- Všechna písmena začínají na stejném místě a plynou zleva doprava, což snižuje pravděpodobnost spletení stran, například b/d a p/q.
- Plynulé psaní se brzy stává rychlejší a snadnější.
- Nedochozí ke zmatkům při přechodu z tiskacího písma na psací.
- Spojitý styl psaní doporučuje Britské sdružení pro dyslexii (*British Dyslexia Association*)<sup>1</sup>.

Odpůrci písma tvrdí, že:

- Písmena psaná spojitým stylem mohou vypadat zcela jinak než tištěná písmena v knihách.
- V počátečním stadiu může písmo vypadat neuspořádaně, protože pohyby při jeho psaní jsou složitější než při psaní tiskacích písmen.

abcdef  
ghijklm  
nopqrst  
uvwxyz

Obrázek vlevo ukazuje psaní jednotlivých písmen (*precursive writing*).

Rychlá hnědá liška přeskakuje líného psa je tzv. *pangram* – věta obsahující všechna písmena abecedy, viz ukázky dvou stylů

spojitého psaní (na stránce je jich nabízeno 10).

*The quick brown fox jumps over the lazy dog.*

Dotted style Lined style

*The quick brown fox jumps over the lazy dog.*

Dotted style Lined style

<sup>1</sup> <http://www.bdadyslexia.org.uk/about-dyslexia/parents/help-with-handwriting.html>

<http://www.cursivewriting.org/>

## Francie

Podle dostupných pramenů se ve francouzských školách učí žáci psát spojitě a stojatým písmem, které je poměrně zdobné ve srovnání s tím, jak se píše v ostatních zemích zmiňovaných v tomto článku.

*Le petit chat est noir.*

Další ukázka je z webových stránek nazvaných Vzory školního psaného písma (*Polices cursives scolaires*). K předvedení jednotlivých písem je použita stejná věta: *Doneste tuto starou whisky světlouhlasému soudci, který kouří*. Věta je trochu absurdní, zato je v ní použito každé písmeno francouzské abecedy – prostě *pangramme*.

Jediné písmo, které má písmeno P v prostém tvaru je *Alamain*.

*Portez ce vieux whisky au juge blond qui fume.*

Ostatní písma mají P zdobnější, jako např. *Cursive standart bold*,

*Portez ce vieux whisky au juge blond qui fume.*

nebo jsou i stínovaná – *Cursif JB*,

*Portez ce vieux whisky au juge blond qui fume.*

jedno má náznaky spojování i u některých začátečních písmen – *Amandine*.

*Portez ce vieux whisky au juge blond qui fume.*

[http://www.desmoulines.fr/scripts/online/feuilles/feuille\\_apprendre\\_ecriture.php](http://www.desmoulines.fr/scripts/online/feuilles/feuille_apprendre_ecriture.php)

<http://cursivecole.fr/cursives.php#leproust>

Z tohoto stručného přehledu vyplývá, že latinka se vyvíjí v jednotlivých zemích různě (psací anglické a francouzské „z“ se takovýmto způsobem u nás psalo přibližně za života Járy Cimrmana), nijak to však nebrání vzájemnému porozumění. Kdyby bylo nejhůř, existují počítačové programy, které dovedou převádět psané písmo na tištěné. Používají se např. při převádění ručně psaných katalogizačních lístků do knihovního elektronického katalogu. Počítače dovedou dnes skoro všechno, přesto by dovednost psaní rukou neměla být podceňována.

Anna Konopásková  
Peer review: Mario Stretti

# Nesoulad v kvalifikacích v Evropě

**Úkolem současné Evropy není jen zvýšit celkovou úroveň kvalifikací. Je třeba také sladit kvalifikace lidí s pracovními příležitostmi.**

Pracovní život se stává složitějším. Informační revoluce se obejde bez mnoha zaměstnání, která se zdála být v naší společnosti trvale zavedena, zatímco zaměstnání, která vytváří, vyžadují mnohem širší kvalifikační základ. Hospodářské a technologické změny náročné na kvalifikace zvyrazňují nesoulad v kvalifikacích. Většina nových pracovních příležitostí v evropské ekonomice, které budou vytvořeny v příštím desetiletí, bude vyžadovat kvalifikace vysoké úrovně. Úroveň kvalifikací se opravdu zvyšuje, zvláště u mladých lidí a žen.

Odhaduje se, že v roce 2020 bude 31,5 % všech pracovních míst vyžadovat terciární vzdělání, které bude mít zhruba 34 % pracovních sil. Přibližně polovina zaměstnání bude vyžadovat kvalifikace střední úrovně, které bude mít asi 48 % pracovních sil. Kolem 18 % pracovních sil bude mít jen nízkou nebo žádnou kvalifikaci. Vzhledem k těmto trendům se zdá, že si Evropa nevede tak špatně.

Skutečný problém však spočívá v detailech. Záleží na rovnováze v nabídce a poptávce. Takže není nutné jen zlepšovat kvalifikace, ale také připravit lidi se správnými kvalifikacemi pro dostupná pracovní místa.

Nesoulad v kvalifikacích může přispívat k nezaměstnanosti a snižovat produktivitu a konkurenceschopnost. Projevuje se v různých formách, např. jako nedostatek určitých odborníků nebo chybějící kvalifikace, také však v případech, kdy kvalifikace, znalosti a dovednosti pracovníka přesahují požadavky na pracovní místo. K *vertikálnímu nesouladu*, obecně označovanému jako nadbytečné vzdělání, dochází tehdy, je-li

pracovník zaměstnán na místě, které vyžaduje nižší stupeň vzdělání, než pracovník má. *Horizontální nesoulad* znamená, že pro vykonávanou práci je nevhodný spíše druh vzdělání než jeho stupeň. Ti, kteří mají ukončené odborné vzdělání, obvykle najdou odpovídající zaměstnání lépe, než absolventi všeobecného vzdělávání.

Odhaduje se, že v Evropě je přibližně 30 % pracovníků s nadbytečným vzděláním, zároveň však podstatný podíl v pracovních silách tvoří lidé s nedostatečným vzděláním. Nadbytečné vzdělání není samo o sobě nežádoucím jevem. V kulturním smyslu slova je nesmyslné tvrdit, že je někdo příliš dobře vzdělán. V rámci využívání kvalifikací a kompetencí je to však skutečný problém.

**Nesoulad v kvalifikacích – nedostatečné, chybějící nebo zastaralé kvalifikace**

Odlíšné významy a charakteristiky různých druhů nesouladu v kvalifikacích (viz tabulka) mohou vyplývat z nerovnováhy mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou po nich. Celkový nesoulad v kvalifikacích je ovlivňován různými fázemi hospodářského cyklu a vztahy mezi různými druhy nesouladu.

V dobách hospodářské prosperity vyplývá nesoulad z nedostatku kvalifikací zejména v oborech, v nichž není dost lidí s určitým druhem kvalifikace k tomu, aby uspokojili poptávku. Například v době vzestupu internetových domén „tečka.com“ koncem 20. a začátkem 21. století měly firmy problémy s náborem odborníků v informační technologii.

**Druhy nesouladu v kvalifikacích (v češtině, angličtině, němčině, francouzštině) a jejich definice**

Nadbytečné vzdělání * Overeducation * „Überbildung“ * Suréducation	Absolvovat více let vzdělávání než vyžaduje současné zaměstnání
Nedostatečné vzdělání * Undereducation * „Unterbildung“ * Sous-éducation	Absolvovat méně let vzdělávání než vyžaduje současné zaměstnání
Nadbytečná kvalifikace * Overqualification * Überqualifizierung * Surqualification	Mít vyšší kvalifikaci než vyžaduje současné zaměstnání
Nedostačující kvalifikace * Underqualification * Unterqualifizierung * Sous-qualification	Mít nižší kvalifikaci než vyžaduje současné zaměstnání
Nadbytečné kompetence * Overskilling * Unterwertige Beschäftigung * Surcompétence	Nemožnost plně využít kompetence a způsobilosti v současném zaměstnání
Nedostačující kompetence * Underskilling * Überwertige Beschäftigung * Sous-compétence	Nedostatek kompetencí a způsobilostí nezbytných k výkonu současného zaměstnání podle přijatelných standardů
Nedostatek odborných sil * Skill shortage * Fachkräftemangel * Pénurie de compétences	Poptávka po určitém druhu kompetencí přesahuje nabídku
Přebytek odborných sil * Skill surplus * Fachkräfteuüberschuss * Excédent de compétences	Nabídka lidí s určitými kompetencemi přesahuje poptávku po nich



Chybějící kompetence * Skill gap * Qualifikationsdefizit * Déficit de compétences	Úroveň kompetencí zaměstnance je nižší, než je požadováno k adekvátnímu výkonu zaměstnání nebo druh kompetencí neodpovídá požadavkům zaměstnání
Ekonomická zastaralost kompetencí * Economic skills obsolescence * Kompetenzerterung * Obsolescence économique des compétences	Kompetence, které byly využívány při výkonu zaměstnání dříve, nejsou již žádané nebo jsou méně důležité
Fyzická (technická) zastaralost * Physical (technical) obsolescence * Kompetenzabnutzung * Obsolescence physique (technique)	Fyzické či mentální způsobilosti nebo kompetence se zhoršily vinou atrofie nebo opotřebení
Vertikální nesoulad * Vertical mismatch * Vertikales Ungleichgewicht * Inadéquation verticale	Úroveň vzdělání nebo kompetencí je nižší nebo vyšší než vyžadovaná úroveň
Horizontální nesoulad * Horizontal mismatch * Horizontales Ungleichgewicht * Inadéquation horizontale	Úroveň vzdělání nebo kompetencí odpovídá požadavkům zaměstnání, avšak druh vzdělání nebo kompetencí je pro současné zaměstnání nevhodný
Vytláčování/deklasování * Crowding out/bumping down * Verdrängungseffekte („crowding out/bumping down“) * Éviction vers le bas/Déclassement	Lépe kvalifikovaní pracovníci jsou přijímáni na místa, která mohou zaujímat i méně kvalifikovaní pracovníci a tudíž nahrazují (vytěsňují) méně kvalifikované pracovníky z pracovních příležitostí, které tradičně odpovídaly jejich úrovni kvalifikace Deklasování znamená, že tento proces probíhá shora dolů a tlačí méně kvalifikované pracovníky do zaměstnání ještě nižší úrovně. V extrémním případě se pracovníci s nízkou kvalifikací mohou stát nezaměstnanými.

K nedostatku odborných sil může dojít také v případě, jsou-li pracovníci nedostatečně vzděláni nebo mají nedostatečné kompetence, popř. obojí. Tyto nedostatky však mohou být napraveny dalším vzděláváním, jehož absolvování umožní těmto pracovníkům řádně vykonávat úkoly na vyšší úrovni. To proto, že nedostatek odborných sil znamená spíše nedostatek lidí s nezbytnými znalostmi a zkušenostmi než nedostatečný počet let vzdělávání.

Nedostatek pracovních sil, který vzniká v případě, že pracovníci jsou nadbytečně vzděláni nebo mají nadbytečné dovednosti, ukazuje na to, že nabídka vzdělávání není dobře sladěna s poptávkou po pracovních silách. Z toho vyplývá, že nové uspořádání postobligatorního vzdělávání by prospělo pracovníkům i firmám. Uvnitř podniků se tento problém projevuje přebytkem vzdělání a kompetencí v některých zaměstnáních a nedostatkem správných lidí pro jiná zaměstnání.

V hospodářsky nepříznivých časech je nejpravděpodobnější, že lidé s vysokou kvalifikací přijmou zaměstnání nižší úrovně. Pro podniky může mít určité výhody zaměstnávat někoho, kdo má pro své pracovní místo nadbytečné vzdělání, ukazuje se však, že pracovníci se cítí v zaměstnání nižší úrovně zaskočení a nespokojeni. Kromě toho, že jejich vlastní kompetence nejsou dostatečně využívány, vytláčují spolupracovníky s nižší kvalifikací z trhu práce. Tato situace může pokračovat dokonce i po hospodářském zotavení. Studie provedená ve Spojeném království ukázala, že podíl absolventů, kteří mají pro své zaměstnání nadbytečnou kvalifikaci,

klesá jen velmi pomalu, z 31 % po absolvování na 24 % po dvou až čtyřech letech.

Chybějící kompetence se týkají současných zaměstnanců a jsou specifické podle požadavků podniku. Chybějící kompetence se mohou projevit v důsledku technologických změn (např. rostoucí poptávka po ekologicky zaměřených „zelených“ kompetencích) nebo změn standardů či postupů zavedených legislativou. Takové změny mohou způsobit, že dokonce i pracovníci s nadbytečným vzděláním a kvalifikací nemají kombinaci kompetencí požadovaných firmou. Chybějící kompetence se však pravděpodobněji vyskytují u pracovníků, kteří nemají základní kompetence. Tedy spíše u pracovníků s nadbytečnými kompetencemi než u pracovníků s nadbytečným vzděláním, kteří měli ve škole dobré výsledky. Mají-li se chybějící kompetence doplnit, musí nabízená profesní příprava vybavit pracovníka pro dané zaměstnání.

Evropská populace stárne, a proto se zastarávání kompetencí stává závažnější. K procesu zastarávání kompetencí dochází, když kompetence ztrácejí na ceně vlivem stárnutí, nedostatečného využívání při práci nebo technologických změn. Ukazuje se, že zastarávání kompetencí je mnohem zjevnější v oborech, které vyžadují špičkovou techniku, než v tradičních oborech a projevuje se více u vzdělanějších pracovníků. Nizozemské šetření zjistilo, že 30 % kompetencí ze zkoumaného vzorku zastaralo s poločasem rozpadu od deseti do patnácti let.

### Koho postihuje nesoulad v kvalifikacích?

Různí lidé jsou vystaveni různým druhům nesouladu v kvalifikacích. Starší pracovníci trpí spíše fyzickým (technickým) zastaráváním kompetencí, protože věk může opotřebovat fyzické či mentální kompetence a způsobilosti. Mladí pracovníci, nově vstupující na trh práce, se setkávají s jinými druhy nesouladu, např. s nadbytečným vzděláním, které je spojeno s nedostatečnou praxí. Nizozemská studie z roku 2002 shledala, že nadbytečné vzdělání se snížilo ze 41,7 % u 15-19letých, na 27 % u 30-44letých a na 18 % u 49-64letých pracovníků. Další studie oznamují podobné výsledky. Navíc studie etnických menšin provedené v Británii ukázaly, že nadbytečné vzdělání je vyšší u nebělochů než u bělochů.

Není jasné, zda pohlaví ovlivňuje nesoulad v kvalifikacích. Je možné, že vyšší míra fluktuace žen vede zaměstnavatele k tomu, aby na stejné místo vyžadovali vyšší kvalifikaci od žen než od mužů. Avšak neexistuje jednotný obraz o tom, zda je nesoulad v kvalifikacích větším problémem pro ženy než pro muže. Studie o nesouladu v kvalifikacích u lidí s postižením není k dispozici.

### Potírání nesouladu v kvalifikacích

Nesoulad v kvalifikacích má několik základních příčin. Neúplnost informací o trhu práce, rozdíly mezi lidmi a transakční náklady mohou vést k tomu, že pracovníci nejsou v souladu se svým zaměstnáním. Nedostatečné investice do profesní přípravy a vzdělávací systémy, které neodpovídají na potřeby trhu práce, k tomuto problému také přispívají.

Prioritou politických činitelů by mělo být odstranění nesouladu pomocí lepších informací o trhu práce a efektivnějších služeb zprostředkovatelen práce. Problém nedostatečných investic do profesní přípravy a neflexibilních vzdělávacích systémů je obtížnější. Rozhodování o tom, do jakých kvalifikací investovat je ošidné. Měli by se lidé zaměřovat na obecné kompetence, připravovat se na různé činnosti tak, aby se omezily potenciální mezery v kvalifikacích? Nebo by se měli soustředit na specifické kvalifikace, které mohou omezit nedostatek kvalifikací a otevřít přístup k odpovídajícím zaměstnáním, mohou však způsobit, že lidé budou ohrožováni hospodářskými nebo technologickými změnami? Je třeba rozumně vyvážit obojí. Kde však tato rovnováha spočívá a jak ovlivní různé lidi a podniky v různých obdobích, není jasné.

Jednou z možností, jak tuto rovnováhu najít, je přesněji rozeznat nastávající potřebu kvalifikací v raném stadiu. Evropské a národní předpovídání potřeby kvalifikací je jedním z kroků. Podniky však také potřebují

nákladově efektivní nástroje tak, aby mohly předpovídat svou vlastní potřebu kvalifikací pravidelněji a přesněji, včetně zaznamenání rozdílů mezi nedostatkem odborných sil a chybějícími kvalifikacemi.

Navzdory velmi zřetelnému trendu k pracovním místům náročným na znalosti a kompetence a ke stárnutí pracovních sil je nejobvyklejším důvodem, kterým podniky vysvětlují, proč neposkytují profesní přípravu, že nemají potřebu. Tento důvod je ve většině členských států uváděn častěji než nedostatek času nebo finančních prostředků. Otázkou je, jak to podniky vědí? Dokonce i mezi podniky, které profesní přípravu poskytují, odhaduje svou budoucí potřebu kvalifikací jen 26 % z nich.

**Vyplnění mezery ve znalostech o nesouladu kvalifikací**  
Sladit kvalifikace a pracovní místa je zvláště obtížné ve světě, kde zaměstnání vyžadují širší kvalifikační spektrum, protože pracovní úkoly jsou rozmanitější a častěji se mění. Počet pracovních míst, která nevyžadují alespoň znalost informačních technologií, se snižuje, zatímco potřeba „zelených kompetencí“ nebo alespoň ekologického uvědomění při práci roste.

Máme-li si účinně poradit s nesouladem v kvalifikacích, musíme o něm něco vědět. Studie o nesouladu v kvalifikacích v Evropě ukazují, že je všudypřítomný, údaje jsou však velmi kusé. Hlavní otázkou není, jak měřit nesoulad v kvalifikacích, nýbrž v jakých aspektech. Například je lepší měřit nadbytečné a nedostatečné kvalifikace nebo nadbytečné a nedostatečné vzdělání? K vytváření postupů pro zlepšení souladu v kvalifikacích a k lepšímu přizpůsobení kvalifikací vycházejících z evropských vzdělávacích systémů potřebám ekonomiky poháněné inovacemi potřebujeme lepší celoevropské údaje. Jedním ze způsobů, jak je shromážďovat, může být zavedení nového modulu obsahujícího otázky o nesouladu v kvalifikacích do existujících evropských velkých panelových šetření jednou za tři roky.

Není reálné předpokládat, že trhy práce mohou fungovat bez dočasné nerovnováhy. Délka trvání nedostatku odborných sil a chybějících kompetencí závisí na jejich úrovni a složitosti. Nesoulad v kvalifikacích, který by se řešil dlouho nebo by zapustil kořeny, by vedl ke skutečným ekonomickým a společenským ztrátám. Z krátkodobého hlediska je pravděpodobné, že účinek hospodářské krize let 2008-09 učiní problémy nesouladu naléhavější, protože strukturální změny urychlí změny v obsahu práce a ve vyžadovaných kvalifikacích.

**Anna Konopásková**

*Pramen: Skill mismatch in Europe. Cedefop Briefing Note, June 2010. 4 p. S přihlédnutím k německé a francouzské verzi. <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/16102.aspx>*

# System přechodů v Německu

**Enormní kvantitativní vzestup systému přechodů (v letech 1995 až 2004 cca 43 %) v rámci opatření Agentury práce i v různých školních formách přípravy na profesi představuje závažný úkol pro politiku vzdělávání a pedagogiku. System přechodů (Übergangssystem) se jako třetí sektor systému odborného vzdělávání ve svém vývoji jeví jako „stabilní“. Zhruba půl miliónu mladých lidí se zachytilo v různých formách vzdělávání a svůj profesní start začíná s nejistotou.**

System přechodů jako „čekací smyčka“

System přechodů se vyznačuje velkým počtem různých nabídek vzdělávání a možností zvyšování kvalifikace, podpůrných programů, iniciativ a aktivit na komunální úrovni, financován je ze zemských a spolkových prostředků i z Evropského sociálního fondu. Transparentnost nabídek není dostatečně zajištěna ani pro mladistvé, kteří se nacházejí ve stavu přechodu ze školy do profese, ani pro zúčastněné aktéry. Účastníci setrvávají v systému přechodů velmi dlouho, protože jednotlivé nabídky jsou špatně koordinovány a při koncipování nevycházejí dostatečně z individuálních potřeb mladistvých. Průzkumy Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) ve vztahu k profesní integraci mladistvých s migračním pozadím dokládají, že vzděláváním s přípravou na profesi se status přechodu spíše upevní a šance mladistvých na získání učebního místa se příliš nezvýší. Pozoruhodné je, že průměrný věk mladých lidí při začátku profesní přípravy je dosud 19,3 let. Podstatný důvod kvantitativního vzestupu systému přechodů pravděpodobně spočívá v nedostatku učebních míst. Například v Severním Porýní Vestfálsku tvoří počet nově příchozích do systému přechodů 49 % a je ve srovnání s ostatními spolkovými zeměmi nejvyšší; naopak do duální profesní přípravy vstupuje 36 %, a to je nejnižší podíl v celém Německu.

## Rozdíly v nabídkách vzdělávání

Formy vzdělávání a nabídky kvalifikací systému přechodů vykazují rozdílnou kvalitu. Koncepce jsou různé zaměřeny, jsou spojeny se specifickým záměrem a účastníkům poskytují různé „možnosti návaznosti“. Uvnitř vzdělávacích nabídek došlo v posledních letech ke změnám popř. k restrukturalizaci, což vyžaduje nové koncepce, které by měly být v souladu s kontextem celkového systému přechodů.

Tři příklady nastiňují problematiku:

- Restrukturalizace ve stanovení cílů proběhla v rámci Základního roku odborného vzdělávání (*Berufsgrundbildungsjahr* – BGJ), v některých zemích ještě nabízeného. Na základě nařízení o započítávání se BGJ může započítávat jako první rok odborného vzdělávání, tudíž jako součást profesní přípravy poskytující kvalifikaci.

Ve skutečnosti dochází jen málokdy k přechodům do zkráceného vzdělávání. BGJ se stává školní formou, do níž jsou přijímáni ti, kteří nenašli žádné učební místo. Původně zamýšlené vzdělávací cíle BGJ byly zatím zatlačeny převážně přípravou na profesi.

- Cílem 6-12měsíční podnikové vstupní kvalifikace odstartované v roce 2004 Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí bylo „najít cestu ke vzdělávání“. Cílovou skupinou měli být mladí lidé s omezenou perspektivou v učení, kteří předčasně ukončili vzdělávání, a ti, kteří ještě nemají požadovanou způsobilost ke vzdělávání. Rok vstupní kvalifikace jako „úspěšný program“ s vysokými kvótami zajištění podnikového vzdělávání (cca 66 %) je od roku 2007 podporován jako spolehlivě výkonný. „Původní skupina“ však zůstává nepovšimnuta. Např. v roce 2007 mělo cca 45 % účastníků ukončenu hlavní školu, cca 40 % střední a vyšší vzdělání. Jen u 18 % lidí byla doba mezi opuštěním školy a začátkem roku vstupní kvalifikace dvouletá a delší. V kontrastu s tím jsou počty těch, kteří zůstali. Z absolventů hlavní školy se v systému přechodů zachytilo cca 38 % a po 30 měsících se více než třetina z nich stále nachází v různých formách vzdělávání.

- Vedle nabídek vzdělávání, které jsou určeny pro systém přechodů, existují nabídky kvalifikací, které mají umožnit mladým lidem znevýhodněným tržně a sociálně (podle Sociálního zákoníku III) získat kvalifikované odborné vzdělání. Pozitivní vývoj na trhu učebních míst od roku 2006 vedl k nárůstu nových učebních smluv. To se pravděpodobně vztahuje z jedné čtvrtiny až jedné pětiny k vzestupu mimopodnikové profesní přípravy. Podle Zprávy o odborném vzdělávání 2008 se počet míst oproti předchozímu roku zvýšil o téměř 36 %. Dodatkové nabídky učebních míst mimopodnikového vzdělávání existují zvláště v západoněmeckých regionech, kde je obtížná situace v zaměstnanosti, a ve velkých městech, kde se nacházejí rizikové skupiny trhu vzdělávání a trhu práce: starší mladí lidé, staří uchazeči a mladí lidé s migračním pozadím. Navzdory „uvolnění“ na trhu učebních míst se zjišťuje rostoucí regionální nerovnováha specifická podle profesí a oborů.

## Cílové skupiny systému přechodů

Rozpětí různých nabídek vzdělávání a kvalifikací systému přechodů se projevuje i v heterogenitě cílových skupin. Vedle mladistvých, kteří ještě nejsou „zralí pro vzdělávání“, nebo mladých lidí, kteří mají potíže s učením, či sociálně znevýhodněných patří do kruhu účastníků „lidé, kterým se nepodařilo začít nebo ukončit vzdělávání a jejichž šance na trhu vzdělávání a na trhu práce je třeba zvýšit další podporou schopnosti profesního jednání“. Termín „znevýhodnění“ je v této souvislosti deskriptivní a relativní pojem, který se nedá určit objektivně, protože příčiny znevýhodnění mladých lidí ve vzdělávání a profesní přípravě spočívají kromě individuálních a sociálních aspektů i ve strukturálních faktorech.

To se v současné době ukazuje v systému přechodů: v různých formách vzdělávání není zachycena jen „původní“ cílová skupina, nýbrž i mladí lidé „znevýhodnění na trhu“. Jinak řečeno: na jedné straně se heterogenita cílové skupiny tvoří samotným systémem přechodů, na druhé straně dochází k vymezování pomocí přiřazování ke specifickým formám vzdělávání. To ukazuje, že je třeba určit pravidla systému.

## Nabídky podpory pro znevýhodněné mladé lidi jako součást systému přechodů

V doporučeních v politice vzdělávání se ukazuje nutnost preventivních nabídek a další rozvoj podpory znevýhodněných se spatřuje v podpůrném systému cest na několika úrovních. Různá opatření mají být v budoucnu více sladěna: profesní orientace s preventivní funkcí, školní a mimoškolní příprava na profesi s návazností na profesní přípravu, profesní příprava s podnikovou i mimopodnikovou podporou a dodatečná odborná kvalifikace pro mladé lidi bez ukončeného odborného vzdělání.

Opatření podpory znevýhodněných jsou součástí nabídek pomoci na cestě ze školy do světa práce. Odborníci je zařazují do „plánování profesní cesty, které doprovází životopis“. To začíná již ve všeobecně vzdělávací škole. Tím se mění perspektiva: přechodu ze školy do světa práce se věnuje pozornost a vychází-li se z profesní orientace, jsou sledována všechna opatření, nejen „podpůrná“.

To vede k podpoře profesní integrace, která je zaměřena na rizikové skupiny trhu vzdělávání a trhu práce i na rizikové oblasti a rizikové situace tak, aby se dala uplatnit prevence. Pro vytváření konceptů nabídek podpory, opatření a kurikul to znamená, že je třeba mít vždy na zřeteli dvě hlediska:

- vyzdvihnout zvláštnost cílové skupiny a dát jí vlastní hodnotu;

- stanovit všeobecnosti jako opěrný bod, který použijeme pro všechny situace jako šablonu.

## Rozšířené požadavky na všechny vzdělávací instituce

Důsledky systému přechodů se projevují ve vzdělávacích zařízeních, která jsou zapojena do přechodu ze školy do světa práce. Vzhledem k přibývajícím heterogenitě adresátů, etnické rozdílnosti ve složení skupin, různorodosti předchozího vzdělání účastníků, rozdílného věku a různých očekávání je třeba požadovat změněné učební koncepce, od individualizovaného učení až po „alternativní“ formy zaváděné do škol. Pro vzdělávací zařízení to znamená, že ke zvládnutí komplexních problémů budou potřebovat strategie jednání, které budou překračovat jejich kompetenci. V koordinovaném managementu přechodu vyvstávají pro jednotlivé vzdělávací instituce rozšířené úkoly, které přesahují oblast původních činností:

- Všeobecně vzdělávací škola má připravovat žáky též na zahájení profesní přípravy a poskytnout jim včas profesní orientaci s preventivními nabídkami v procesu volby profese. Připravuje přechod a jako první doprovází žáky na profesní cestě.

- Profesní škola má vytvářet „most ke vzdělávání“. Požaduje se od ní nové zaměření, které musí probíhat ve směru „ven“ (k regionům), ale také směrem „dovnitř“ (k institucím). To znamená nastartování procesů rozvoje školy a uskutečňování nové metodicko-didaktické koncepce vzdělávání.

- Nositelé vzdělávání, kteří vzdělávají z pověření Agentury práce, nebo pro Pracovní společnost (ARGE) popř. pro obec a v rámci sociální práce s mládeží, musejí změnit své role. Jako partneři v regionální vzdělávací síti se stávají poskytovateli vzdělávacích služeb a přebírají dílčí úkoly uvnitř „podpůrného řetězu“.

- Podniky mají v rámci přechodu ze školy do světa práce za úkol navázat spolupráci se školami a přebírat patronáty v učení přesahující oblast jejich působnosti jako učebního podniku.

Vzhledem k složitosti managementu přechodu nemůže žádná instituce plnit svoji specifickou úlohu sama. Spolupráce je nutná, a proto je třeba vytvořit síť.

## Profesionalita vzdělávacího personálu má klíčovou roli

Hlavní výbor BIBB navrhl kvůli problémovým situacím při přechodu ze školy do světa práce rozsáhlou dualizaci a individualizaci poskytování odborné kvalifikace znevýhodněných lidí.

Velká váha se přikládá vzdělávání a dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků. Také poznatky z programu *Odborná kvalifikace pro cílové skupiny s potřebou zvláštní podpory* a aktuální expertízy Spolkového ministerstva školství a výzkumu ukazují, že stávající systém



přechodů vyžaduje změnu paradigmatu, které nelze dosáhnout pomocí struktury vzdělávacích programů. Jedná-li se o zásadní změnu „způsobu pozorování“ a „linií“ týkajících se podpory profesní integrace, pak profesionalita pedagogického personálu má klíčovou roli.

#### „Vzdělávací řetěz“ místo čekací smyčky

Je třeba, aby se systém přechodů se svými rozdílnými nabídkami vzdělávání a kvalifikací uspořádal jasněji, aby se diferencovaly koncepce s různým zaměřením a vzájemně se uvedly do souladu. Potřebné jsou iniciativy měnící strukturu s cílem vytvořit transparentní a

koordinovanou architekturu nabídek vzdělávání a podpůrných nástrojů a vybudovat plánovací procesy v regionálním managementu přechodů. Doprovázení mladých lidí na individuální cestě ze školy do světa práce jako kontinuální úkol všech zúčastněných vzdělávacích institucí je spojen se změnou paradigmat.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen:

*Herausforderungen im Übergangssystem: System ohne Regel oder Regelsystem. Berufsbildung, 2008, Nr. 112, S. 7-10.*

## „Profesní příprava“ jako budoucí strategie?

**Jak může profesní příprava docílit národní a mezinárodní pozornosti? Důležitou součástí poselství pro (potenciálního) zákazníka je obchodní značka. To platí i pro schopnost duálního systému profesní přípravy uplatnit se v budoucnu. Podaří-li se představit přednosti této nabídky vzdělávání v obchodní značce, bude duální profesní příprava nadále důležitou předností Německa. Jak se německý duální systém uplatňuje v zahraničí, se ukazuje na příkladu Číny.**

Situace v zahraničí na příkladu Číny



Absence obchodní značky německého vzdělávacího systému se projevuje hlavně v zahraničí, například v Číně. Tam se v důsledku několikaletého hospodářského boomu a na základě velkého politického a ekonomického tlaku musí každý rok vytvořit miliony nových pracovních míst, což zdůrazňuje význam profesní přípravy pro schopnost ekonomiky fungovat v budoucnu.

Oblast odborného a vyššího odborného vzdělávání je klíčovým prvkem v rozvoji každé moderní národní ekonomiky. V 11. pětiletém plánu schváleném v březnu 2006 to potvrdila i čínská vláda. Podniky si stěžují na nedostatek vzdělaných odborníků. Ten způsobuje vážnutí výroby a nedostatky v kvalitě. Vláda pokračující

v konsolidaci čínského hospodářství a v dalším rozpouštění státních podniků za nezmenšeného migračního tlaku stojí před velkým úkolem vytvářet nová pracovní místa v dostatečné míře tak, aby se kompenzovaly ztráty způsobené likvidací nerentabilních státních podniků a stabilizovala se společnost.

Čína se vyznačuje velice heterogenním rozdělením životního standardu, prosperující lidé žijí především na východě a jihovýchodě země. Zaostává vnitrozemí a západ Číny. Z pověření ústřední vlády vynakládá v současné době velké úsilí oblast Bohai s *Novou oblastí* (New Area) Bin Hai, která leží před branami Tianjins (10milionové město ležící 120 km jihovýchodně od Pekingu) a zahrnuje okresy Hangu, Tanggu a Degang. Ta se má stát třetím největším hospodářským regionem po Deltě Perlové řeky a regionu kolem Šanghaje. Aktuálním krokem má být překonání disparity mezi jihem a severem země.

Koncem roku 2007 se v městských regionech Číny nacházelo cca 150 až 200 milionů migrantů. Tito lidé, kteří proudí do měst na východě, potřebují k získání adekvátní práce základní vzdělání. Počet pracovních příležitostí, které nevyžadují žádné nebo jen malé znalosti, se bude v příštích letech snižovat.

#### Velký význam profesní přípravy

Čínské podniky potřebují odborníky s dobrým vzděláním. V roce 2007 našlo pracovní místo 95 % z 3,64

milionů absolventů profesních škol (10 % z nich se osamostatnilo, 16 % se dále vzdělává). Neznamena to, že někteří z nich nemají problémy s nedostatečnou kvalifikací nebo s nižším platem než očekávali. Absolventi univerzit jsou na tom hůře, z 5 milionů nemohlo najít práci 1,44 milionu. Vláda absolventům univerzit radí, aby hledali zaměstnání i na druhé straně východních regionů, které zažívají boom, což má částečný úspěch.

Na trhu práce vládne velký tlak a další úspěšná reformní politika čínské vlády je spojena bezprostředně s vytvářením dostatečného počtu adekvátních pracovních míst. To se může podařit jen tehdy, budou-li lidé, kteří hledají práci, vykazovat minimální kvalifikaci požadovanou v hospodářské sféře. Pro vládu má velký význam rozvoj západních regionů, důležitou strategií přitom je podpora vzdělávání ve venkovských regionech. Do rozvoje venkovských škol se investovalo 11 miliard CNY (cca 1,1 miliardy eur) a na profesní přípravu se z 10 miliard dodatečné podpory přislíbených v současném pětiletém plánu, již použilo 3,8 miliard CNY.

Podle programu podpory elitních vzdělávacích zařízení má být vybráno 1000 profesních škol a 100 GaoZhi (vyšších odborných škol), které budou podporovány vládou, provinciemi a dalšími institucemi. Od těchto pilotních zařízení se očekává, že půjdou příkladem, který bude v dané vzdělávací oblasti ukazovat cestu, pro inovační projekty pak budou k dispozici odpovídající prostředky. Důležitou složkou je zlepšená spolupráce s podniky, které si stěžují na nedostatečnou kompetenci absolventů, kteří často nejsou schopni samostatně provádět jednoduché ruční úkony, protože se to při školním vzdělávání neučili.

Pro žáky vyšších odborných škol není zařazení na trhu práce lehké; smysluplné a žádoucí by pro ně bylo postavení odborného dělníka směřující k technikovi. Mnoho absolventů se považuje spíše za inženýry, a tak se nabídka a očekávání rozcházejí. Žáci vyšších odborných škol platí za studium (cca 5500 CNY, tj. 550 eur, odborní dělníci platí „jen“ cca 2200 CNY ročně, na západě země o něco méně). Podniky postrádají samostatné zvládnutí jednoduchých základních dovedností nebo schopnost vyvíjet vlastní iniciativu.

### **Vláda favorizuje profesní přípravu orientovanou na jednání**

Vyřešit palčivé problémy (rozevírající se nůžky mezi chudými a bohatými, pokračující ničení životního prostředí, negativní vlivy klimatických změn, chudobu) se může podařit jen v případě, že se vytvoří dostatek kvalifikovaných pracovních míst, která by lidem zajistila existenci. Jedině vzdělávání lidem pomůže k dobré výchozí pozici na trhu práce a zároveň je uzpůsobí

k tomu, aby nesli odpovědnost a byli si vědomi účinků vlastního jednání.

Vláda zdůrazňuje důležitost vztahu profesní přípravy s praxí, protože podniky hledají pracovníky, kteří rozumí výrobnímu procesu a jsou si vědomi vlastní zodpovědnosti. To je v souladu s idejemi profesní přípravy orientované na jednání, s didaktickou koncepcí, která se v Německu uplatňuje ve velké míře dokonce i v profesních školách. Žák má získat schopnost samostatně si obstarávat informace, vyhodnocovat je, zapracovávat je do plánu, ten s ohledem na kvalitativní kritéria realizovat a analyzovat dosažený výsledek tak, aby kontinuálně zlepšoval pracovní proces, za který zodpovídá. Takový způsob jednání zaměstnanců se může stát realitou jen tehdy, získají-li schopnost dotazovat se kriticky na stav věcí, hodnotit a uplatňovat podnikatelské myšlení. K tomu patří též vyjadřování a akceptování věcné kritiky. Tento změněný základní postoj se zpravidla nemůže omezovat jen na pracovní život. Tím se výrazně a trvale přispívá k posilování civilní společnosti, protože existence demokratické společnosti je především založena na autonomně a samostatně myslících jedincích schopných kritiky, kteří jsou také připraveni převzít zodpovědnost.

### **Čína nevnímá německý vzdělávací systém jako logickou koncepci**

V oblasti vzdělávání v Číně působí nesčetní aktéři z celého světa, kteří by Čínu rádi z různých důvodů při reformě profesního vzdělávání podporovali. Mezi nimi je také velký počet aktérů z Německa, např. úřady Spolku a zemí, organizace institucionalizovaného hospodářství a soukromé vzdělávací podniky. Při velkém počtu různých institucí a iniciativ je těžké zajistit možnost prezentování homogenních koncepcí a strategií, nebudou-li institucionalizovány komunikační struktury a nebude existovat společná mise, která by mohla být vnímána nadregionálně prostřednictvím obchodní značky. (Viz rámeček na konci článku.)

### **Německá profesní příprava jako obchodní značka zvyšuje praktickou orientaci a kompetenci jednání**

Zavedení obchodní značky německé profesní přípravy by rozhodně zlepšilo výchozí pozici všech zúčastněných. Zamezilo by se tím vícenásobnému vývoji vzdělávacích produktů a možnému opakování známých chyb při adaptaci německých koncepcí na čínském trhu kvalifikací.

Německu se během mnohaleté spolupráce s Čínou nepodařilo vybudovat jasnou obchodní značku, která by znamenala kvalitu a orientaci na praxi, ale také by se mohla spojovat s jednoznačnými vzdělávacími produkty uplatnitelnými na trhu.

Proto nepřekvapuje, že jiné vzdělávací systémy s jasnými nabídkami kvalifikací jsou pro rozhodující činitele atraktivnější. Alternativní koncepce školního vzdělávání mají také oproti duálnímu vzdělávání strukturální přednost, i když nemohou poskytnout požadovanou orientaci na praxi.

Svět se změnil i v oblasti profesní přípravy. Dnes mnohem víc záleží na tom, aby se mluvilo i o věcech, které se zdají být samozřejmé. Vzdělávání v řemeslech má v Číně na základě kulturních tradic nízkou hodnotu. V důsledku politiky jednoho dítěte prosazované v uplynulých letech roste tlak na mladé lidi, aby volili akademické vzdělání. To vede k nedostatku vzdělaných odborníků v hospodářské sféře a k tomu, že přes třicet procent absolventů univerzit nenajde adekvátní práci.

Obchodní značka německého vzdělávacího systému musí dávat jasně najevo, že profesní příprava není slepá ulička, protože kariérní dráha prostřednictvím mistrovských a technických kvalifikací ve skutečnosti dosahuje mezinárodní akademické úrovně, má však přednost v tom, že se orientuje na praxi a poskytuje kompetenci jednat.

#### „Duální profesní příprava“ jako obchodní značka

Pod střechem obchodní značky „Duální profesní příprava“ (*Duale Berufsausbildung*) by se mohly vyvíjet strategie, které by jednotlivým poskytovatelům vzdělávání umožňovaly provádět aktivity v zahraničí efektivněji. Podaří-li se vzbudit zájem o značku „Duální profesní příprava“ u vysoce postavených zástupců hospodářství v Německu, pak lze dosáhnout dalších pozitivních účinků i v německém hospodářství jako celku.

#### Budování značky

Nejdříve se musí ujasnit otázka, kdo může německou profesní přípravu v duálním systému důvěryhodně zastupovat. Profesní příprava se realizuje na dvou učebních místech: v podniku a v profesní škole, přičemž učební podnik (*Ausbildungsbetrieb*) spadá pod zákonnou kompetenci Spolku a profesní škola (*Berufsschule*) je v kompetenci spolkových zemí. Hospodářská sféra a její instituce chtějí formovat odborné vzdělávání, a proto by měly společně nést zodpovědnost za další vývoj značkového produktu s jasným profilem. Taková iniciativa musí být legitimizována a podporovaná politikou (Spolek a země) a dalšími zúčastněnými (především odbory a svazy zaměstnavatelů).

Budování značky „Duální profesní příprava“ zahrnuje především čtyři aspekty:

- „Duální profesní příprava“ se musí od ostatních alternativ vzdělávání jasně vymezit na národní i mezinárodní úrovni; musí se vypracovat přidaná hodnota a zvláštnosti systému, jako například ojedinělá funkce

přechodu ze školy do světa práce, kterou nemůže zajistit žádný školní systém.

- Obchodní značka „Duální profesní příprava“ musí být spojována s relevancí. Cílová skupina musí pochopit, že profesní příprava vede ke kvalifikaci, která je na trhu práce potřeba, a pracovní síly s touto kvalifikací napomáhají k hospodářskému úspěchu podniku.

- Obchodní značka „Duální profesní příprava“ musí být vysoce hodnocena a nebyť považována za nouzové řešení pro všechny ty, kdo nešli studovat.

- Obchodní značka „Duální profesní příprava“ musí být srozumitelná lidem, kteří budou tento tržní produkt používat.

#### Poznámka za článkem

Poptávka z nově industrializovaných a rozvojových zemí po německých službách poskytujících poradenství a kvalifikace v oblasti odborného vzdělávání a dalšího vzdělávání v posledních letech stále stoupá. Přitom pro registraci a efektivitu německých aktivit v zahraničí je stále větší překážkou to, že se potenciální partnerské země setkávají s nepřehledným počtem německých aktérů s různou kompetencí a jurisdikcí. Z tohoto důvodu spolková vláda iniciovala proces, na jehož konci má být jasný, jednotný profil zahraničního působení německé spolupráce v profesní přípravě a jejích aktérů.

V rámci této iniciativy Spolkový ústav odborného vzdělávání (*Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB*) spolu s Německou společností pro technickou spolupráci (*Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit – GTZ*) a se společností Mezinárodní další vzdělávání a rozvoj s.r.o. (*Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH – InWEnt*) založil „Akční společenství pro vytváření profilu“ (*Aktionsgemeinschaft Profilbildung*). To slouží jako platforma pro realizaci výše uvedeného procesu. Dalšími aktivitami Akčního společenství je příprava hlavních tematických bodů pro mezinárodní spolupráci v profesní přípravě na expertních fórech a rozvoj společné identity a obchodní značky „Německá profesní příprava“ (*Deutsche Berufsbildung*) za účelem získání lepší pozice německé spolupráce v profesní přípravě.

Přeložila Jana Šatopletová

#### Prameny:

Heusinger, Winfried. *Die Markenbildung. „Duale Berufsausbildung“ als Zukunftsstrategie? Wirtschaft und Berufserziehung*, 2008, Nr. 3, S. 18-22.

<http://www.bibb.de/de/wlk30895.htm>

# Ctnosti důležité pro vzdělávání

**V příloze *Der Ausbilder* časopisu *Wirtschaft und Berufserziehung* jsou uveřejňovány články, které mají učitele v odborném vzdělávání povzbudit, motivovat a inspirovat. Tenhle by mohl mít stejný účinek na čtenáře Zpravodaje, a proto jsme ho vybrali.**

Stížnosti společnosti na dnešní mládež nejsou nové. Již filozof Sokrates si stěžoval na špatné chování mládeže a už tenkrát měl pocit, že mládeži chybí respekt.

Respekt se projevuje:

- *toleranci*: vážit si jiných lidí a respektovat jejich jednání;
- *uznáváním*: člověk si zaslouhuje respekt na základě svého výkonu;
- *vážnosti a zdvořilostí*: s člověkem se jedná s respektem;
- *autoritou*: respektovaný člověk má autoritu.

Společenské soužití je určováno pravidly. Bez pravidel, ať už jsou stanoveny v zákonech, nebo jsou nepsaná, společnost nemůže existovat. Každý by měl dodržovat pravidla hry společného soužití. Respekt nelze vyžadovat. Respekt vyplývá sám od sebe. Jednání s respektem vůči ostatním osobám není určováno egoismem. V popředí stojí druzí lidé. Zda má někdo někomu z nějakého důvodu prokazovat respekt, si může zodpovědět pouze každý sám za sebe. Mnohým z nás by neškodilo trochu více suverenity a klidu. Při jednání je nutný vzájemný ohled. Není však většina věcí, zde popsaných, samozřejmých? Musí se poukazovat na to, že bez vzájemného ohledu nemůže fungovat společenské soužití? Jak to vypadá s dnešními ctnostmi, s našimi hodnotovými představami, a tedy i s naším profesním životem?

## Ctnosti

Pod výrazem *ctnost* se rozumí připravenost k mravnímu myšlení a jednání. Ta je důležitým základem pro soužití lidí. Již Platon hovoří o kardinálních ctnostech, ke kterým patří *spravedlnost, rozvážnost, moudrost a statečnost*. Ve 13. století Tomáš Akvinský doplnil tyto kardinální ctnosti o boží ctnosti: *víru, naději a lásku*.

Dnes hovoříme o primárních a sekundárních ctnostech. Filozofové v evropské kulturní oblasti se dohodli na kardinálních/primárních ctnostech Platonových.

U sekundárních ctností se již nejedná o filozofické nazírání na soužití, nýbrž o pragmatické uplatňování primárních ctností. Podle toho k sekundárním ctnostem patří: *disciplína, věrnost, píle, poctivost, smysl pro povinnost, pečlivost, smysl pro zodpovědnost, vytrvalost*.

Sekundární ctnosti se v běžném profesním životě mají projevovat takto:

*Disciplína* neznamená slepou poslušnost, nýbrž zdrženlivost, která ostatní nekompromituje. Neskákejte např.

kolegům při rozhovoru se zákazníky do řeči a neupozorňujte je nahlas, že věci vidíte jinak.

*Věrnost* podniku neznamená, že se na zaměstnavatele budete vázat celý život. Je však správné zůstat vůči svému zaměstnavateli loajální, i když podnik změníte.

*Píle* je sekundární ctnost, kterou používáte při každodenním plnění úkolů.

*Poctivost* je jednou z hlavních povinností vůči zaměstnavateli. Nepoctivost může vést k okamžitému rozvázání pracovní smlouvy.

*Smysl pro povinnost* mají zaměstnanci, kteří jsou přesní, vyřizují svou práci a informují např. o zjištěných problémech/chybách v podniku, aby tím zamezili škodám.

*Pečlivost* se nejen očekává, ale také usnadňuje práci. Předměty, které si vypůjčíte od kolegů, musíte vracet.

*Smysl pro zodpovědnost* se očekává nejen od vedoucích pracovníků, nýbrž i od zaměstnanců. Přebírejte vlastní zodpovědnost za sebe a své činnosti. Nepřesouvejte zodpovědnost na druhé. Stůjte si za rozhodnutími, která jste udělali sami.

*Vytrvalost* má rozhodující význam ve sportu. Srovnáme-li maratónský běh se stále se opakující rutinní prací, může člověka napadnout otázka smyslu. Jak při 42,195 kilometru, tak i při stém vyráběném šroubu by člověk měl sledovat cíl – každý krok k němu vede.

V podnicích je člověk měřen a posuzován i podle sekundárních ctností viditelných navenek, které bývají někdy označovány za klíčové kompetence: *schopnost komunikovat, motivace, zatížitelnost, angažovanost, schopnost prosadit se, schopnost pracovat v týmu*.

*Schopnost komunikovat* je v profesní praxi spojována se strukturovanou informací. Zajišťuje řádné plnění úkolů v termínech, rozdělení úkolů mezi pracovníky atd.

*Motivaci* si vytváří každý sám. Rozdělte si složitější úkoly a stanovte si cíle, jichž můžete dosáhnout.

*Zatížitelnost* je přirozeně také výdrž a znamená dosažení dobrých pracovních výsledků navzdory velkému časovému a pracovnímu technickému vyčerpání.

*Angažovanost* znamená práci nad rámec běžné činnosti, ne však bez domluvy s nadřízenými.

*Schopnost prosadit se* používejte, máte-li pocit, že by to mohlo posloužit věci. Kritika má být konstruktivní.

*Schopnost pracovat v týmu* je umění spolupráce. Podnik funguje řádně pouze tehdy, když všichni spolupracují a vzájemně se podporují.



Existují ještě další užitečné vlastnosti, které pomáhají nejen v běžném profesním životě:

*Zdvořilost a vřídlost* jsou spojovány s osobním vystupováním. Vždy je čas na přátelské a zdvořilé jednání.

*Spolehlivost a přesnost* se od sebe sotva dají oddělit. Nedodržujete-li termíny a chodíte pozdě, jste nejen nepřesní, ale také nespolehliví.

Mnoho těchto cností můžete ovlivnit sami. Pracujte aktivně na obraze, jaký si vaše okolí o vás dělá.

Přeložila Jana Šatopletová

*Pramen: Zorn, Silke: Wichtige Tugenden für die Ausbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2009, Nr. 1, S. 39-41.*

## Přebírat zkušenosti starších zaměstnanců

**Pro efektivní zvládnutí práce v podniku jsou důležitými faktory úspěchu odborné znalosti a zkušenosti zaměstnanců. Toto know-how si zaměstnanci budují po dlouhou dobu. Jak udržet know-how po odchodu zaměstnanců, kteří ho budovali? Na příkladu nástroje *Nova.PE* se ukazuje, jak mezigenerační znalostní management může v sedmi krocích přispět k udržení znalostí v podniku.**

### Demografická změna – problém je znám

Problém stárnoucích zaměstnanců, kteří hromadně odcházejí, se vzhledem k demografickému vývoji projevuje u všech podniků. Katedra organizace práce a utváření práce na univerzitě v Bochumi provedla u personalistů v chemickém průmyslu anketu týkající se opatření, jak následkům demografické změny čelit. Výsledky ukázaly, že mnoho podniků si je důsledků demografického vývoje vědomo, dosud však učinily jen málo konkrétních opatření, která by byla proti hroící ztrátě know-how účinná. 52,3 % dotázaných personalistů si myslí, že kvůli demografickému vývoji budou mít jejich podniky problémy; obavy měly především velké podniky (90,9 %). Dnes se již hodně podniků v chemickém průmyslu vrací k věkově smíšeným týmům (75,4 %). Mentorské programy (45,5 %) a tandemové modely (31,8 %) využívají především velké podniky. Přesto 10,8 % dotázaných podniků neučinilo pro výměnu znalostí žádná opatření.

### Nesystematické řešení problémů

Věkově smíšené týmy, mentorské programy a tandemové modely sice otevírají šance na výměnu a učení, to však probíhá velice nestrukturovaně. Učební cíle jsou definovány zřídka, nejsou pojmenovány učební metody, milníky, hodnotící kritéria a časové body hodnocení. Uvedené metody v podstatě znamenají společné provádění práce, a tudíž spočívají na spontánním přenosu zkušeností za *přítomnosti a přihlížením*. Přenos není systematizován, záleží na nositelích znalostí, jakou formou své znalosti, které mají většinou formu rutiny vztahující se k situaci, předávají. Přenášení znalostí pracovníky často neúměrně zatěžuje.

Od lidí, kteří znalosti přebírají, se očekává, že rozpoznají impulsy přenosu a vytvoří si návaznost na své

dosavadní zkušenosti a jednání. Ve snaze zabránit ztrátě know-how na tyto intuitivní procesy nelze spoléhat. Chybí strategicky fundovaná analýza a hodnocení rizika, neboť zdaleka ne všechny zkušenosti, které odcházející pracovníci shromáždili, mívají jedinečný význam a mají se využívat také v budoucnu.

Do strategického plánování přenosu je třeba zapojit vedoucí pracovníky, jejichž primárním úkolem je trvale zajišťování kvality výkonu. Nestačí zdokumentovat věkové struktury a procesy stárnutí, aby se riziko pojmenovalo. Riziko v know-how není kvantitativní, nýbrž kvalitativní jev. Ne každý odcházející zaměstnanec si sebou odnáší nepostradatelné know-how. Přenos znalostí a zkušeností je žádoucí jen zhruba u 15 % odcházejících zaměstnanců.

### *Nova.PE* – personální rozvoj pro management demografických rizik

Systematika a instrumentář *Novy.PE* byly vypracovány ve spolupráci univerzit v Bochumi a Dortmundu a dalších institucí, s podporou Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí a s finanční podporou ESF. Úkolem instrumentáře je pomoci zabránit ztrátě know-how při odcházení zaměstnanců z důvodu věku. To předpokládá dvě opatření:

- včasné zhodnocení rizika úniku know-how,
- zavedení přenosu znalostí v případě hroící ztráty know-how.

Personální proces *Nova.PE* je cyklický a skládá se ze sedmi kroků:

#### *Screening kompetencí zaměstnanců starších 55 let*

Analýza nepostradatelných kompetencí u zaměstnanců, kteří půjdou v dohledné době do důchodu, se provádí pomocí *pilotů kompetencí*. Základem *pilota kompetencí* je model kompetencí, který rozlišuje mezi odbornými

kompetencemi (vztahujícími se k pracovní činnosti v užším smyslu) a osobními kompetencemi (*soft skills*). Vedoucí pracovníci podniku přizpůsobí model kompetencí tak, aby v něm byla zastoupena podniková pole kompetencí, čímž vznikne katalog pro screening.

Pro každou oblast v podniku jsou relevantní pouze některé kompetence, takže se vytvoří seznam specifických kompetencí. Hodnocení probíhá pomocí těchto seznamů v krátkém pohovoru se zaměstnancem. Vedoucí pracovník pak vypracuje pro každého zaměstnance individuální profil kompetencí (osobní zprávu).

#### *Výběr zaměstnanců pro přenos znalostí*

Pro všechny zaměstnance generace „55 plus“ byla vypracována osobní zpráva, v níž jsou uvedeny nepostradatelné znalosti a zkušenosti, které nemá nikdo jiný. Vedoucí pracovník společně s personálním oddělením pak rozhodne o tom, zda a kdy se má přenos znalostí zahájit a kdo bude jedinečné know-how přebírat.

#### *Oslovení poskytovatelů znalostí a analýza kompetencí relevantních pro přenos*

Hlavní je, aby si jednotliví poskytovatelé znalostí uvědomili význam svého znalostního fondu a důležitost jeho předávání mladším spolupracovníkům. Pocit, že již brzy nebudou potřeba, musí být nahrazen představou, že to, čeho dosáhli, dávají do dobrých rukou. Tuto motivaci podporuje kouč. Ten přenos mezi poskytovatelem znalostí a jejich odběratelem moderuje. Přenos probíhá pomocí znalostního stromu. Ten symbolizuje celkový profesní vývoj odcházejícího zaměstnance. Plody stromu jsou kompetence, které je třeba předat. Z této symboliky je vidět, v jaké souvislosti poskytovatelé kompetence získali a používali. Poskytovatelům se dostane viditelného ocenění, protože znalostní strom jim předvede jejich „životní dílo“.

#### *Oslovení odběratelů znalostí*

Kromě „získání“ poskytovatelů znalostí je třeba motivovat pokračovatele, kteří budou znalosti přebírat. Pro přenos znalostí je nutné, aby příjemci prověřili vlastní kompetence a s pomocí starších kolegů doplňovali mezery, aniž by

jejich způsob práce kopírovali. „Zlomky znalostí“ pocházející z různých pramenů jsou zařazovány do osobních zkušeností a odrážejí se i ve způsobu jednání.

#### *Organizace procesů přenosu*

Každý přenos má pevnou strukturu. Forma a základní postup jsou u všech přenosových procesů stejné – obsahově, metodicky a časově se však jednotlivé procesy značně liší. Tyto detaily řídí tzv. plán přenosu, který se opírá o osobní a podnikové předlohy. Dokumentuje:

- jaké obsahy se mají předávat dál,
- jak a kde lze evidovat pokroky a úspěchy (*milníky*),
- jaké metody přenosu se mají použít (analýza dokumentů, anketa, otevřený rozhovor apod.)
- časový rozvrh.

#### *Procesy přenosu s doprovodným zajištěním*

Po vypracování plánu přenosu spočívá vlastní provedení na zapojených zaměstnancích. Poskytovatelé znalostí na základě detailního plánu předávají v běžném pracovním provozu své know-how určeným příjemcům. Mladší zaměstnanci se tak postupně seznamují s úkoly starších zaměstnanců, kteří pak postupně přecházejí na činnost, která má spíše jen poradenský charakter, až nakonec mohou svou oblast úkolů předat s dobrým svědomím nástupcům. V závěrečném pohovoru se ukáže ještě jednou objem celého přenosu.

#### *Závěr personálního procesu*

Dokumentovat by se měla všechna rozhodnutí v procesu přenosu, i postup a výsledek započatých procesů. Zpráva o tom poskytuje podniku podklady pro personální plánování v příštích letech.

Personální proces *Nova.PE* byl od doby svého vzniku vyzkoušen v desítkách podniků.

Přeložila Jana Šatopletová

*Pramen: Bader, Kristine, Riese, Christian und Piorr, Rüdiger. Wissen und Erfahrungen älterer Beschäftigter vererben : ein Model zum intergenerativen Wissenstransfer in Unternehmen. BWP, 2009, Nr. 1, S. 38-41.*

## Edutainment a profesní příprava

**Termín edutainment je složeninou anglických slov education (vzdělávání) a entertainment (zábava). Označují se jím různé výchovné hry a vzdělávací programy, poskytované prostřednictvím (elektronických) médií. Mohou podporovat při učení i učně.**

Edutainmentové programy mohou pomáhat při učení – uživatel však musí program zvládat a program musí odpovídat jeho předchozím zkušenostem, očekáváním, zálibám a přáním. Programy mají různou podobu. Jsou

to např. hry namluvené na kazetách, elektronické populárně naučné knihy, strategické hry, zeměpisné a jiné simulační programy, znalostní/kvízové programy, virtuální příručky a programy pro mozkový jogging.

## Charakteristické znaky a přednosti edutainmentových programů

Software pro edutainment používá multimédií, tzn. zvuk, grafiku, text, film a animaci. Uživatel se během programu může volně pohybovat a má vliv na dění. Účelem je osvojování znalostí hrou.

Přednosti programů:

- Poskytují prostor pro odhalování souvislostí, experimentování a přemýšlení.
- Aktivita a kreativita podporuje učební proces.
- Tempo, pořadí a rozhodování je volitelné.
- Kombinace cvičení a hry zvyšuje motivaci k samostatnému učení.
- Pozornost udržují různými prostředky vnímání (např. zvuk, obraz, video, animace).

Tajemství podařeného produktu spočívá ve vyváženosti podílů hry a učení. Program musí být zároveň pro uživatele zajímavý a mít pro něj význam.

## Rozmanitost produktů edutainmentu

Vyváženost herních podílů a podílů orientovaných na učení je u programů rozdílná. Podle toho se dá software pro edutainment rozdělit takto:

### *Teach-Tale-Tainment*

Tyto programy se používají především ve škole. Jde o předávání znalostí zábavným způsobem. Tematicky jsou často přiřazovány školním předmětům – především matematice, dějepisu, biologii, němčině a angličtině. Např. mimozemšťan provádí ve virtuální kosmické stanici programem s učebními tématy přírodní vědy, hudba, zeměpis nebo dějepis. V této kategorii jsou i kazety s namluvenými hrami.

### *Infotainment*

To jsou zábavné informační systémy – především multimediálně zpracované lexikony. Zpřístupňována jsou například témata populárně naučných knih, jako svět zvířat, anatomie, hudba nebo dějinné epochy.

### *Simtainment*

To jsou simulační programy. Simulace *Hi-fidelity* představují děj co nejvěrohodněji – například let pilota. Jako edutainment jsou nabízeny funkčně zredukované verze, např. „Simulátory letu pro mládež a dospělé“. Existují i simulace výbuchu vulkánu nebo 3-D autoškol s virtuálním kokpitem. Simulace *Low-fidelity* abstrahují realitu. Člověk může pozměňovat své prostředí. Příkladem je program *Ecopolicy*, kybernetická hra se životním prostředím s cílem zdůraznit účinky změn životního prostředí na různá společenství.

### *Skilltainment*

Zábavné hry na podporu všeobecných znalostí a dovedností – například strategické nebo taktické hry. Tak

se mohou trénovat klíčové kvalifikace, jako „dovednost plánovat“ a „myšlení v souvislostech“ také pro profesi.

### *Tooltainment*

Do této kategorie patří programy, které slouží jako nástroj (*tool*) ke kreativní úpravě např. grafik, textů, filmů a hudby. Pomocí takového programu pro digitální zpracování zvuku se mohou jednoduchým způsobem vytvářet z jednotlivých hudebních stavebních kamenů celé kusy. Nebo se ve virtuálním kosmetickém studiu mohou naskenované fotografie doplňovat různými účesy, barvou vlasů a pleti, brýlemi a klobouky. *Tooltainment* je užitečný pro osoby, které chtějí získat v těchto oborech další znalosti – ať už se jedná o hobby nebo o pozdější profesní činnost.

### Kritické názory

Kritici edutainmentových programů uvádějí, že znalosti prezentované v programech nemají žádnou souvislost s pedagogicky odůvodněnými vzdělávacími obsahy, většinou se jedná spíše o „polovičaté znalosti“. Pro využívání při vzdělávání se musejí zpravidla vytvářet další doprovodné materiály.

Existuje také nebezpečí, že hra a učení nejsou vyvážené a vzdělávací aspekty jsou opomíjené. Příliš málo se dbá na to, že navzdory zábavě musí také dojít ke konfrontaci s prezentovanými znalostmi. To přirozeně také vyžaduje úsilí vynaložené na učení. Tomu výrobci edutainmentových produktů mnohdy nepřikládají význam.

Často se přehlíží, že při využívání edutainmentového softwaru nepřichází úspěch v učení automaticky. Počítač a hra samy o sobě ještě nevyvolávají efektivní učení. Software se často využívá ke hře jen za účelem zábavy. K úspěchu je však nutné mj. také kognitivní zpracování a motivace uživatele.

Každý uživatel má jiná očekávání, zkušenosti, záliby a přání, pokud jde o program pro edutainment. Výrobci se však z ekonomických důvodů snaží zásobovat hlavně masový trh.

Edutainment nemusí být přímo receptem na dobré známky. Má však potenciál, který lze využít jako doplňkovou pomoc žákům, učňům i studentům.

---

Přeložila Jana Šatopletová

---

*Pramen:*

*Dassler, Stefan. Edutainmentprogramme und Berufsausbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2009, Nr. 3, S. 37-39.*

# Profesní příprava pro obor fitness

**ILS' Professional, firemní servis největší dálkové školy v Německu, a SAFS & BETA Bildungsakademie nabízejí společně modulární vzdělávací systém, který absolventům umožňuje kariéru v oboru fitness i v jiných oborech.**

V zařízeních fitness trénuje pravidelně více než šest miliónů Němců – a tak se obor fitness stal již dávno uznávanou veličinou na hospodářském trhu, a tudíž i atraktivním zaměstnavatelem. Mladší lidé vidí v této oblasti dobrou profesní šanci. Ačkoliv odvětví roste rychle, vedoucích pozic je málo. Šance najít zaměstnání je většinou jen v denním tréninkovém provozu, kde jsou možnosti personálního rozvoje omezené.

Ve snaze umožnit lidem zájímajícím se o sport získat vzdělání s jistou budoucností a kariérou ILS Professional a SAFS & BETA Bildungsakademie jdou po dobu jednoho roku společnou cestou: Modulární systém kombinuje profesní přípravu pro experty ve fitnessu s dálkovým mezioborovým studiem podnikové ekonomiky. Nabyté vzdělání by mělo pokrýt odborně specifickou oblast a zároveň otevřít možnost volby zaměstnání mimo oblast fitnessu.

V rámci *Fitness & Business Education* lze kombinovat tři různé profesní přípravy SAFS & BETA specifické pro fitness se studiem ekonomiky na Evropské dálkové vysoké škole Hamburk (*Europäische Fernhochschule Hamburg* – Euro-FH) nebo s různými kurzy v ILS.

Vzdělávání může probíhat prostřednictvím flexibilních učebních metod dálkové výuky souběžně s pracovním dnem, což je rozhodující předností jak pro účastníky, tak i pro fitness studia. Účastníci nejdříve absolvují prezenční vzdělávání u SAFS & BETA na jednom z více než 40 podpůrných vzdělávacích bodů a následně začnou s dálkovým studiem. Tímto způsobem jsou rychle použitelní jako plnohodnotní zaměstnanci a s rostoucími znalostmi podnikové ekonomiky se stávají pro fitness studio stále cennější.

Nízké počty těch, kdo profesní přípravu předčasně ukončili, a četná pozitivní zpětná vazba od absolventů potvrzují, že nový vzdělávací koncept stanovuje měřítko pro profesní přípravu v sektoru fitness. Absolventi se stávají všestrannými zaměstnanci, jejichž profesní kariéra je zajištěna odbornými znalostmi.

Přeložila Jana Šatopletová

<sup>1</sup> Institut für Lernsysteme, Hamburg <http://www.ils.de>

*Pramen: Optimale Zukunftsperspektiven. Zukunftsweisende Ausbildung für die Fitnessbranche. Wirtschaft und Berufserziehung, 2009, Nr. 1, S. 37.*

## Odkud pochází náboženské myšlení

**Na tuto otázku se snaží odpovědět vědci z projektu EXREL (vysvětlování náboženství).**

Úkolem projektu EXREL je vysvětlit, jak jsou náboženské systémy vytvářeny a přenášeny a porozumět příčinám náboženských variant. Na projektu koordinovaném Oxfordskou univerzitou spolupracují vědci z 10 evropských týmů a z různých oborů: biologie, psychologie, antropologie a historie náboženství.

Základem projektu je předpoklad, že náboženské myšlení a chování má společný soubor univerzálních charakteristik: víru v boha, duchy nebo předky, praktikování rituálů naplněných symbolickým významem, víru v posmrtný život, přisuzování neštěstí či náhod nadpřirozeným příčinám, připisování autorství písemných nebo jiných druhů zákonů božské entitě apod.

Projekt je rozdělen do čtyř proudů:

**Kvantifikace hlavních univerzálních prvků náboženského repertoáru** popisující jejich kulturní varianty a

zdůrazňující ty, které nesdílejí tyto univerzální rysy, avšak vracejí se v průběhu historie a kultur. Shromážděná data by měla vědcům umožnit pokusit se o vědeckou konstrukci náboženských tradic prehistorického lidstva. To může odhalit překvapivé informace o způsobu, jakým se náboženské představy a chování rozšířily v průběhu času po celé zeměkouli.

**Definování hlavních příčin existence a přežívání univerzálních náboženských tradic** a identifikování kognitivních mechanismů fungujících v procesech zapamatování a přenosu. Důkladné zkoumání vytváření a specifických charakteristik představ „života“ po smrti, lidského sklonu přisuzovat příčinnost událostí záměrným nadpřirozeným činitelům a změn v chování způsobených vírou v tyto činitele.



*Vysvětlování skutečnosti, že každý prvek náboženského repertoáru představuje variace* v různých náboženských tradicích v závislosti na jeho složitosti.

*Vytváření modelů pro simulování pozdějších trajektorií a transformací náboženských systémů.* Zpočátku to bude pokus definovat „minimální balík“ kognitivních schopností a zákonů interakce potřebných k tomu, aby se náboženství objevilo v dané společnosti. Kromě stanovení nové formy náboženského fenoménu minulosti a současnosti mohou být tyto modely a jejich počítačové animace (*Advanced Video Attribute Terminal Assembler and Recreator – AVATAR*) schopné simulovat budoucí transformace náboženských tradic.

Poskytne-li počítačový program průkazné výsledky, mohl by se stát cenným nástrojem politického pláno-

vání. I když je náboženské chování prospěšné pro duševní zdraví mnohých lidí, je zároveň stále hlavním zdrojem konfliktů. Důsledky tohoto projektu mohou proto znamenat lepší pochopení a možná dokonce velmi potřebnou předpověď náboženského vlivu na extrémismus, jako nebezpečnou netoleranci, která náboženství v dnešní společnosti často doprovází.

AK

*Pramen: Geets, Jean-Pierre and M'Kele, Annick. Human science. Where does religious thought come from? research\*eu, 2010, No. 63, p. 38-39.*

<http://www.cam.ox.ac.uk/research/explaining-religion>

## Co nového v časopisech

<p><b>Journal of vocational education and training</b></p> <p>RUSSELL, Lisa, SIMMONS, Robin, THOMSON, Ron.  <b>Playing the number game: Connexions personal advisers working with learners on entry to employment programmes.</b> [<i>Hra s čísly: Personální poradci Connections pracující se žáky při vstupu do programů zaměstnanosti.</i>]            JVET, Vol. 62, 2010, no. 1, p. 1-12, lit. 15.</p> <p>Na přechod mladých lidí ze školy do zaměstnání nebo dalšího vzdělávání se vládní politika Spojeného království zaměřuje už 30 let. Nová Labour zavedla mnohé iniciativy ve snaze snížit sociální vylučování zvýšením účasti mladých lidí v profesní přípravě. Článek pojednává o výzkumném projektu zkoumajícím opatření Vstup do zaměstnání (<i>Entry to Employment – E2E</i>) v severní Anglii. Uvádí zkušenosti odborníků z <i>Connexions</i> pracujících se žáky a učiteli u čtyř poskytovatelů E2E. Ukazuje, že tržní systém ovlivňovaný cíli a finančním omezením může mařit schopnost odborníků plnit potřeby mladých lidí potýkajících se s nepříznivými okolnostmi.</p>	<p>HIGGINS, Jane, NAIRN, Karen and SLIGO, Judith.  <b>Vocational imagination and labour market literacy: young New Zealanders making education-employment linkages.</b> [<i>Profesní představivost a znalost trhu práce: mladí lidé na Novém Zélandu vytvářejí spojení mezi vzděláváním a zaměstnáním.</i>]            JVET, Vol. 62, 2010, no. 1, p. 13-25, lit. 43.</p> <p>Profesní představivost a znalost trhu práce jsou nejdůležitější prvky účinného spojení mezi vzděláváním a zaměstnáním. To bylo potvrzeno u 93 mladých lidí přecházejících ze střední školy do zaměstnání. Mladí lidé zvládají kariérní dráhu, jsou schopni pracovat na utváření identity, odhalit a rozvíjet své schopnosti a rozeznat relevantní možnosti a omezení v rámci infrastruktury, která umožňuje zmapovat jasné kariérní dráhy. Tato analýza ukazuje způsoby, jak mladým lidem umožnit, aby si vytvořili objektivnější spojení mezi vzděláváním a zaměstnáním.</p>
<p>YU, Christina Wai Mui  <b>Business curriculum and assessment reform in Hong Kong schools: a critical review from a competence-based perspective.</b> [<i>Kurikulum ekonomiky a reforma hodnocení v hongkongských školách: kritické posouzení z hlediska založeného na kompetencích.</i>]            JVET, Vol. 62, 2010, no. 1, p. 27-50, lit. 71.</p> <p>Od září 2009 se na středních školách v Hongkongu používá nové kurikulum, které se zaměřuje na tři ekonomické obory: management, finance a účetnictví. Žáci budou hodnoceni podle nové příručky. Účelem změn je připravit žáky tak, aby se dovedli lépe přizpůsobit rychle se měnící společnosti byznysu. Článek popisuje kurikulum a hodnocení a navrhuje některé inovace, které by mohly zlepšit vytváření kompetencí žáků.</p>	<p>GVARAMADZE, Irakli  <b>Low-skilled workers and adult vocational skills-upgrading strategies in Denmark and South Korea.</b> [<i>Pracovníci s nízkou kvalifikací a strategie zvyšování profesních dovedností dospělých v Dánsku a v Jižní Koreji.</i>]            JVET, Vol. 62, 2010, no. 1, p. 51-61, lit. 34.</p> <p>Výsledky výzkumu založeného na identifikaci klíčových prvků, např. času, nákladů a přístupu, které definují a ovlivňují formulaci a realizaci strategií zvyšování profesních dovedností dospělých. Potenciální ohrožení pracovníků s nízkou kvalifikací způsobené technologickými změnami a podmínkami trhu práce. Příklady strategií používaných v Dánsku a v Jižní Koreji ukazují, jak pracovníci získávají dovednosti a integrují se do trhu práce.</p>

# Nové knihy v knihovně

JANÍK, Tomáš, KNECHT, Petr, NAJVAR, Petr, PAVLAS, Tomáš, SLAVÍK, Jan, SOLNIČKA, David.

**Kurikulární reforma na gymnáziích v rozhovorech s koordinátory pilotních a partnerských škol : výzkumná zpráva.** 1. vyd. Praha : Výzkumný ústav pedagogický, 2010. 161 s. ISBN 978-80-87000-36-6 Sg. 27007

*V souvislosti s kurikulárními reformami dochází k průběžnému ujasňování vztahů mezi tvorbou a výzkumem kurikula. Kurikulární výzkum by měl přispívat k revizi kurikulárních dokumentů, přičemž by tato revize měla být východiskem k utváření kurikula pro školu budoucnosti.*

ŠTĚPANÍK, Jaroslav.

**Nejčastější chyby a omyly manažerské praxe.** 1. vyd. Praha : Grada, 2010. 109 s. (Vedení lidí v praxi) ISBN 978-80-247-2494-2 Sg. 27014

WOODS, Thomas E., Jr.

**Jak katolická církev budovala západní civilizaci.** 1. vyd. Praha : Res Claritatis, 2008. 206 s. Název originálu: How the catholic church built western civilization ISBN 978-80-904143-0-3 Sg. 27015

BJORNAVOLD, Jens and COLES, Mike.

**Added value of national qualifications frameworks in implementing the EQF.** [Přidaná hodnota národních rámců kvalifikací při realizaci Evropského rámce kvalifikací.] Luxembourg : Publication Office of the European Union, 2010. 36 s. (European Qualifications Framework Series ; Note 2) ISBN 978-92-79-15214-6 Sg. 27018

MC NERNEY, Oonagh.

**Strategic guide to successful use and dissemination of the results of research and development projects.** [Strategický průvodce úspěšného využívání a šíření výsledků výzkumných a vývojových projektů.] 1. vyd. Stuttgart : Steinbeis-Edition, 2010. 100 s. ISBN 978-3-941417-27-4 Sg. 27019

KOUKOLÍK, František.

**Mocenská posedlost.** 1. vyd. Praha : Karolinum, 2010. 278 s. ISBN 978-80-246-1825-8 Sg. 27029

KOLÁŘ, Zdeněk a ŠIKULOVÁ, Renata.

**Hodnocení žáků.** 2., dopl. vyd. Praha : GRADA, 2009. 199 s. (Pedagogika) ISBN 978-80-247-2834-6 Sg. 27020

KASPER, Tomáš a KASPEROVÁ, Dana.

**Dějiny pedagogiky : období novověku a doba moderní : hlavní mezníky vývoje evropského školství : školství v evropské moderní společnosti : hlavní mezníky dějin výchovy : reformně pedagogické koncepce.** 1. vyd. Praha : Grada, 2008. 224 s. (Pedagogika) ISBN 978-80-247-2429-4 Sg. 27021

KOLÁŘ, Zdeněk a VALIŠOVÁ, Alena.

**Analýza vyučování : vyučování jako dialog, řízení učení žáků, styly a způsoby hodnocení, komunikace, kooperace a interakce.** 1. vyd. Praha : Grada, 2009. 230 s. (Pedagogika) ISBN 978-80-247-2857-5 Sg. 27022

KASÍKOVÁ, Hana.

**Kooperativní učení, kooperativní škola.** 2., rozšíř. a aktualiz. vyd. Praha : Portál, 2010. 151 s. ISBN 978-80-7367-712-1 Sg. 27023

FENSTERMACHER, Gary D. and SOLTIS, Jonas F.

**Vyučovací styly učitelů.** 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 124 s. Název originálu: Thinking about education: approaches to teaching ISBN 978-80-7367-471-7 Sg. 27024

MIKOVÁ, Šárka a STANG, Jiřina.

**Typologie osobnosti u dětí : využití ve výchově a vzdělávání.** 1. vyd. Praha : Portál, 2010. 295 s. ISBN 978-80-7367-587-5 Sg. 27025

TOMKOVÁ, Anna, KAŠOVÁ, Jitka a DVOŘÁKOVÁ, Markéta.

**Učíme v projektech.** 1. vyd. Praha : Portál, 2009. 173 s. ISBN 978-80-7367-527-1 Sg. 27026

MÁLKOVÁ, Gabriela.

**Zprostředkované učení : jak učit žáky myslet a učit se.** 1. vyd. Praha : Portál, 2009. 116 s. ISBN 978-80-7367-585-1 Sg. 27027

SKALKOVÁ, Jarmila.

**Obecná didaktika.** 2., rozšíř. a aktualiz. vyd. Praha : Grada, 2008. 322 s. ISBN 978-80-247-1821-7 Sg. 27028

CARRIÈRE, Jean-Claude a ECO, Umberto.

**Knih se jen tak nezbavíme.** Rozhovory vedl Jean-Philippe de Tonnac. 1. vyd. Praha : Argo, 2010. 237 s. Název originálu: N'espérez pas de vous débarrasser des livres ISBN 978-80-257-0266-6 Sg. 27030

**Podnikání jako součást odborného vzdělávání a přípravy : projekt Best Procedure : závěrečná zpráva expertní skupiny.** 1. vyd. Praha : Evropská komise, 2009. 44 s. Sg. 27031

CEDEFOP.

**Modernising vocational education and training : fourth report on vocational education and training research in Europe: synthesis report.** [Modernizace odborného vzdělávání a přípravy. Čtvrtá zpráva o výzkumu odborného vzdělávání a přípravy v Evropě. Souhrnná zpráva.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 151 s. (Cedefop Reference series) ISBN 978-92-896-0574-8 Sg. 27033

LUOMI-MESSERER, Karin.  
**Using the VQTS model for mobility and permeability : results of the Lifelong Learning project VQTS II.** [Využití modelu VQTS pro mobilitu a prostupnost. Výsledky projektu celoživotního vzdělávání VQTS II.] Vienna : 3s Unternehmensberatung GmbH, 2009. 95 s.

ISBN 978-3-902277-31-2 Sg. 27034  
*Na projektu Vocational Qualification Transfer System II (VQTS II) se podílelo pět zemí: Rakousko, ČR, Německo, Malta, Nizozemsko.*

EURYDICE.  
**Gender differences in educational outcomes : study on the measures taken and the current situation in Europe.** [Genderové rozdíly ve výsledcích vzdělávání. Studie o přijatých opatřeních a současné situaci v Evropě.] Brussels : Eurydice, 2010. 140 s. : též francouzsky  
ISBN 978-92-9201-080-5 Sg. 27035

KÖDITZ, Volker, PEEK, Rainer and SELLIN, Burkart.  
**How should Europe handle globalisation? : an educational perspective : upper secondary education and vocational training : research report.** [Jak by měla Evropa zvládnout globalizaci? Hledisko vzdělávání. Střední odborné vzdělávání a příprava. Výzkumná zpráva.] Brussels : Foundation for European Progressive Studies, 2009. 41 s. + příl. Sg. 27036

KLÍNSKÝ, Petr a CHROMÁ, Danuše.  
**Finanční gramotnost : úlohy a metodika.** Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 105 s.  
ISBN 978-80-87063-26-2 Sg. 27038

## Znovuobjevené knihy

ENTWISTLE, Harold.  
**Education, work and leisure.** 1. vyd. London : Routledge & Kegan Paul, 1970. 119 s. Sg. 21909  
*We have already argued that vocational education ought properly to be regarded as an aspect of general education: that the opposition of general and special education is only justified as a protest against premature or exclusive emphasis upon a limited range of special studies.*

CARR, Archie.  
**Afrika : země a život.** Praha : Artia, 1971. 198 s. Sg. 21917  
*Ksukol naslouchá, jestli se larva provrtává větví; nehtem poklepe na místo, pak protesá dřevo řezáky a svým dlouhým, štíhlým prstem vytáhne larvu z chodbičky. Tento zvláštní prst tedy zastává funkci zobáku a jazyka datlů a připomíná jednu pěnkavu na Galapágách, která si k vytahování larev ze dřeva vždycky utrhne trn kaktusu.*

BOURLIÈRE, François.  
**Eurasie : země a život.** Praha : Artia, 1971. 196 s. Sg. 21918

*Čilí a půvabní mufloni, vynikající šplhavci, představují pro Korsiku totéž co kozorožec a kamzák pro vnitrozemské horské řetězy. Spásají traviny, okusují listí a v křovinách macchie pak zejména plody, květy a listy planiky. V zimě někdy požírají jmelí a na podzim houby.*

BERTALANFFY, Ludwig von.  
**Člověk - robot a myšlení : psychologie v moderním světě.** 1. vyd. Praha : Svoboda, 1972. 184 s.  
(Filozofie a současnost ; sv. 23) Sg. 21945

*Jestliže přidáme k úspěchům lopaty archeologů práci antropologů, kteří pilně zkoumají to, co dosud zbylo ve stovkách současných primitivních kultur, pak se stávají zjevné zásluhy, měřítka a obrovské obtíže nové vědy – „kulturologie“.*

**The Pelican Guide to English Literature. 1, The age of Chaucer** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1971. 496 s. (Pelican Books) Sg. 21947-1  
**The Pelican Guide to English Literature. 2, The age of Shakespeare** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1971. 511 s. (Pelican Books) Sg. 21947-2  
**The Pelican Guide to English Literature. 3, From Donne to Marvell** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1970. 282 s. (Pelican Books) Sg. 21947-3  
**The Pelican Guide to English Literature. 4, From Dryden to Johnson** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1972. 512 s. (Pelican Books) Sg. 21947-4  
**The Pelican Guide to English Literature. 5, From Blake to Byron** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1970. 316 s. (Pelican Books) Sg. 21947-5  
**The Pelican Guide to English Literature. 6, From Dickens to Hardy** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1972. 517 s. (Pelican Books) Sg. 21947-6  
**The Pelican Guide to English Literature. 7, The modern age** / edited by Boris Ford. Harmondsworth : Penguin Books, 1972. 580 s. (Pelican Books) Sg. 21947-7

MENCLOVÁ, Dobroslava.  
**České hrady.** Díl první. 1. vyd. Praha : Odeon, 1972. 435 s., 8 l. obr. příl. (České dějiny ; sv. 45) Sg. 21853  
*Dražice jsou uvedeny už v r. 1264, a to hned jako „castrum“, což znamená, že hrad tehdy už skutečně stál. Založil ho Řehník z Litovic (u Unhoště), syn Budislava, předka později slavného rodu pánů z Dražic, který měl ve štítě v červeném poli větev s třemi stříbrnými vinnými listy.*

KOTARBINSKI, Tadeusz.  
**Praxeologie.** 1. vyd. Praha : Academia, 1972. 266 s. Sg. 21856

*Bylo výstižně řečeno, že tajemstvím dobré improvizace je dobrá příprava. Tento paradox vyjadřuje strážlivou a v podstatě jednoduchou pravdu. ... Zkušenost ukazuje, že nesrovnatelně rychleji prověříme něčí překlad z cizího jazyka, jestliže nejprve čteme překlad a pak příslušné místo v originále, než když postupujeme v opačném pořadí.*

# Zajímavé internetové adresy



METODICKÝ PORTÁL

Metodický portál

Rámcové vzdělávací programy

Velkou změnu v systému předškolního, základního a středního všeobecného i odborného vzdělávání představují rámcové vzdělávací programy. Jsou to nové kurikulární dokumenty, které „vymezují cílové zaměření vzdělávání na daném stupni / pro daný obor vzdělávání a očekávané výstupy. Charakterizují je priority, cíle, klíčové kompetence a obsah v širších oblastech ... Na základě těchto rámcových programů školy vytvářejí školní vzdělávací programy přizpůsobené podmínkám regionu a lokality.“ (Pedagogický slovník, 2009.)

Není jednoduché zavádět rámcové vzdělávací programy ve školách a na jejich základě vytvářet školní vzdělávací programy. Na pomoc školám byl proto v rámci projektu METODIKA II vytvořen metodický portál, jehož úkolem je poskytnout školám i jednotlivým učitelům prostor pro vzájemnou výměnu názorů, znalostí a zkušeností. Kromě toho jsou na portálu prezentovány příslušné dokumenty a odborné příspěvky teoretické i praktické povahy.



Orientace na portálu je velmi snadná, protože jednotlivé stupně a druhy vzdělávání se odlišují barevnými značkami a písmeny: P – předškolní; Z – základní; U – základní umělecké; S – speciální; G – gymnaziální; O – odborné a J – jazykové vzdělávání. Tmavomodré N označuje neformální vzdělávání – příspěvky na toto téma jsou však v současné době publikovány na webu projektu *Klíče pro život – rozvoj klíčových kompetencí v zájmovém a neformálním vzdělávání*. Nejvíce příspěvků se pochopitelně zabývá základními školami, které jsou nepočtenější. Část příspěvků je publikována v tištěných sbornících určených školám, které nemají dobré připojení na internet. Výběr z nejzajímavějších příspěvků přináší elektronický *Newsletter*, jehož pravidelné zaslání si lze objednat.

Portál spravuje Výzkumný ústav pedagogický a Národní ústav odborného vzdělávání ve spolupráci s dalšími organizacemi přímo řízenými ministerstvem školství, s pilotními školami, nestátní neziskovými organizacemi a poskytovateli vzdělávacích služeb. Přispívá do něj řada odborných organizací, pedagogických serverů a nakladatelství.

Oddíl Wiki obsahuje různé informace a fotografie, dodávané jednotlivými přispěvateli, pedagogický lexikon vysvětlující (nové) termíny a další užitečné pomůcky a nápady. Nemusíte být přímo pedagogové, abyste na portálu našli něco zajímavého i pro sebe. <http://rvp.cz/> [www.kliceprozivot.cz](http://www.kliceprozivot.cz)

## Co je to pangram a k čemu je dobrý



Pangramy se v dnešní době používají hlavně při výběru počítačových fontů. Lze si na nich ověřit, zda soubor písma obsahuje všechna písmena dané národní abecedy, což je důležité v jazycích, které používají diakritiku. Nejznámější český pangram zní: Příliš žluťoučký kůň úpěl ďábelské ódy. Při zvolení nevhodného typu písma může vypadat třeba takhle: Příliš žluťoučký kůň úpěl ďábelské ódy. Nebo se závada může projevit až při tisku. Další informace a seznamy pangramů pro různé jazyky najdete na stránkách wikipedie.

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Pangram>, [http://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_pangrams](http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_pangrams)



## Co nového v Peru?

Pokud jste letos ještě nikde na dovolené nebyli, můžete zažít alespoň virtuální putování po Peru se Zuzkou a Petrem. Krásné fotografie jsou doplněny zajímavými postřehy cestovatelů o místech známých z románů, filmů a písní (např. jezero Titicaca, Cuzco nebo Lima). <http://jestrab.kolej.mff.cuni.cz/~vlk/peru/mapa.html>