

z p r a v o d a j

XXIV. ročník

4

2013

- 2 Editorial
Killarney a prstenec hrabství Kerry; jak se liší andragogika a heutagogika.
- 3 Z glosáře Cedefopu 17
Další část překladu termínů z glosáře.
- 4 Strategie pro zelené kvalifikace
Překlad stručné zprávy Cedefopu.
- 8 Budoucnost solární energie
Vývoj solárních článků z tenkého filmu (Thin-film solar cells – TFSC).
- 9 Sdělení OECD o kvalitním učňovství
O učňovství jako o účinném politickém nástroji proti nezaměstnanosti a podzaměstnanosti mládeže se diskutovalo na zasedání G20.
- 12 Evropská charta kvality stáží a učňovství
Chartu vypracovalo Evropské fórum mládeže.
- 13 Moduly v odborném vzdělávání ve Švýcarsku
Diskuse o kladech a záporech modulového uspořádání profesní přípravy.
- 14 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education and Training, 2013, no. 1.
- 15 Nové knihy v knihovně
Udělej to zítra; Základy finanční gramotnosti; Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce; Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v EU.
- 16 Zajímavé internetové adresy
Solární elektrárny v ČR; Evropský pas dovedností; Česko mluví o vzdělávání; Onlinová střední škola v USA; 170 let kostkového cukru a Dačický datel 2013.

Editorial



V květnu v roce 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie. V té době předsedalo EU také Irsko, které přijímalo každou z nových zemí v jiném městě. Na ČR připadlo Killarney – viz editorial v čísle 1/2004. Město leží v hrabství Kerry a je součástí turisticky přitažlivého prstence hrabství Kerry (Ring of Kerry). Killarney (irsky Cill Airne) je bránou do Ring of Kerry a druhým

nejnavštěvovanějším irským městem (po Dublinu). Město je obklopeno horami, jezery a lesy. Ring of Kerry je cesta, která se klikatí po poloostrově Iveragh (Iveragh Peninsula) v délce 176 kilometrů, většinou kolem pobřeží.

Dubnové číslo je věnováno dvěma hlavními tématům. Prvním z nich jsou povolání a výzkum v oblasti ochrany životního prostředí. Překlad stručné zprávy Cedefopu poskytuje přehled o tom, jaké kvalifikace budou potřebné v hospodářství, které bude šetrnější k životnímu prostředí. Mezi povoláními je i instalatér solárních zařízení. V tomto povolání možná záhy dojde k velkým změnám, jak naznačuje článek o budoucnosti solárních zařízení, převzatý z časopisu *research*eu*. Solární panely z krystalického křemíku, nákladné na výrobu i případnou recyklaci, by mohly být v dohledné době nahrazeny tenkou vrstvou vysoce fotosenzitivního materiálu, která se jen nanese na vhodný podklad. V rubrice Zajímavé internetové adresy najdete odkaz na mapu solárních elektráren u nás.

Druhým tématem je kvalitní učňovství. Tentokrát jsme čerpali ze zdrojů OECD, takže se kromě evropských zemí v článku pojednává také o tom, jak funguje učňovství v Austrálii, Kanadě, Rusku a USA. O odborném vzdělávání, včetně učňovství, ve Švýcarsku se dočtete v článku na straně 13 a v prvním záznamu v rubrice Co nového v časopisech. Kvalitou přípravy učňů se zabývá Evropská charta kvality stáží a učňovství, kterou v loňském roce předložilo Evropské fórum mládeže. Charta má především zabránit tomu, aby se neztrácel vzdělávací záměr učení a praxe na pracovišti a učni a praktikanti nebyli zaměstnavateli považováni jen za levnou pracovní sílu. To je velmi důležité zvláště v zemích s vysokou mírou nezaměstnanosti mládeže.

Jazykový koutek najdete v tomto čísle také v rubrice Zajímavé internetové adresy. Na webové stránce *Europassu* jsme porovnávali různé překlady nového nástroje – Evropského pasu dovedností. Na tomto místě si probereme relativně nový termín heutagogika (angl. *heutagogy*), s nímž jsme se nedávno setkali. Podle informací z Wikipedie použili termín *heutagogy* poprvé dva Australané (Stewart Hase a Chris Kenyon) ve své studii o sebevzdělávání, o kterém si (dospělý) člověk rozhoduje sám (*self-determined learning*). Termín rozšiřuje a reinterpretuje termín *andragogika*, neměl by však s ním být zaměňován. Heutagogika klade důraz na to, aby se lidé učili, jak se učit, na dvousmyčkové učení, při němž se člověk vrací k předchozím zkušenostem, na nelineární proces učení a na to, aby si lidé své vzdělávání řídili sami. Na rozdíl od *andragogiky* vyžaduje *heutagogika* od lidí, aby na sobě stále pracovali, a neptá se, zda se vzdělávají ve formálním, neformálním nebo informálním kontextu. Slovo *heutagogika* pochází z řečtiny, stejně jako *pedagogika* a *andragogika*. Nabízí se spojitost s Archimedovým zvoláním *Heuréka* (ἠὺρηκα)!

Můžeme si jen přát více takových zvolání v době, kdy Česko mluví o vzdělávání – viz rubrika *Zajímavé internetové adresy*.

AK

Z glosáře Cedefopu 17

Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku podle angličtiny a doplněných českým překladem. Všechna pokračování nakonec spojíme do jednoho elektronického souboru. Předtím uvítáme vaše připomínky k českému překladu.

46

European governance

Rules, processes and behaviour that affect the way in which powers are exercised at European level, particularly as regards openness, participation, accountability, effectiveness and coherence.

Source: European Commission, 2001.

Regieren in Europa

Die Regeln, Verfahren und Verhaltensweisen, die die Art und Weise, wie auf europäischer Ebene Befugnisse ausgeübt werden, kennzeichnen, und zwar insbesondere in Bezug auf Offenheit, Partizipation, Verantwortlichkeit, Wirksamkeit und Kohärenz.

Quelle: Europäische Kommission, 2001.

Gouvernance européenne

Les règles, les processus et les comportements qui influent sur l'exercice des pouvoirs au niveau européen, particulièrement du point de vue de l'ouverture, de la participation, de la responsabilité, de l'efficacité et de la cohérence.

Source: European Commission, 2001.

Evropské vládnutí

Pravidla, postupy a chování, které ovlivňují způsob výkonu moci na evropské úrovni, zejména z hlediska otevřenosti, zapojení, odpovědnosti, účinnosti a ucelenosti.

47

European credit system for vocational education and training (ECVET)

Technical framework for transfer, recognition and, where appropriate, accumulation of individuals' learning outcomes to achieve a qualification. ECVET tools and methodology comprise the description of qualifications in units of learning outcomes with associated points, a transfer and accumulation process and complementary documents such as learning agreements, transcripts of records and ECVET users' guides.

Source: European Parliament and Council of the European Union, 2009.

or

Device in which qualifications are expressed in units of learning outcomes to which credit points are attached, and which is combined with a procedure for validating

learning outcomes. The aim of this system is to promote:

- mobility of people undertaking training;
- accumulation, transfer, validation and recognition of learning outcomes (either formal, non-formal or informal) acquired in different countries;
- implementation of lifelong learning;
- transparency of qualifications;
- common trust and cooperation between vocational training and education providers in Europe.

Comment: ECVET is based on describing qualifications in terms of learning outcomes (knowledge, skills and/or competences), organised into transferable and accumulable learning units to which credit points are attached and registered in a personal transcript of learning outcomes.

Source: European Commission, 2006b.

Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)

Technischer Rahmen für die Anrechnung, Anerkennung und gegebenenfalls Akkumulierung der Lernergebnisse, die eine Einzelperson im Hinblick auf den Erwerb einer Qualifikation erreicht hat. Zu den Instrumenten und der Methodik des ECVET gehören die Beschreibung der Qualifikationen in Einheiten von Lernergebnissen mit entsprechenden Punkten, ein Anrechnungs- und Akkumulierungsprozess und ergänzende Unterlagen wie Lernvereinbarungen, Leistungsnachweise und ECVET Benutzerleitfäden.

Quelle: Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2009.

oder

Instrument, in dem Qualifikationen in Einheiten von Lernergebnissen ausgedrückt werden, denen jeweils Leistungspunkte (*Credits*) zugeordnet werden und das mit einem Verfahren für die Validierung von Lernergebnissen kombiniert wird. Ziel dieses Systems ist die Förderung folgender Aspekte:

- Mobilität der Personen, die (Aus-)Bildungsangebote wahrnehmen;
- Akkumulierung, Übertragung, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen (formal, nicht formal oder informell), die in verschiedenen Ländern erzielt wurden;

- Umsetzung des lebenslangen Lernens;
- Transparenz von Qualifikationen;
- gegenseitiges Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern in Europa.

Anmerkung: ECVET beruht auf der Festlegung von Qualifikationen anhand von Lernergebnissen (Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die in übertragbare und akkumulierbare Lerneinheiten untergliedert werden, denen Leistungspunkte (*Credits*) zugeordnet werden, die in einer individuellen Datenab-schrift der Lernergebnisse festgehalten werden.

Quelle: Europäische Kommission, 2006b.

Système européen de credits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)

Cadre technique pour le transfert, la reconnaissance et, le cas échéant, la capitalisation des acquis d'apprentissage individuels en vue de l'obtention d'une certification. Les outils et méthodes prévus dans ECVET comprennent la description des certifications en termes d'unités d'acquis d'apprentissage avec points de crédit associés, un processus de transfert et de capitalisation et des documents complémentaires tels que des contrats pédagogiques, des relevés des registres et des manuels à l'intention des utilisateurs d'ECVET.

Source: European Parliament and Council of the European Union, 2009.

ou

Dispositif qui permet d'exprimer les qualifications en unités de résultats/d'acquis d'apprentissage, auxquelles sont associés des points de crédit, et qui est assorti d'une procédure de validation des résultats, afin de promouvoir:

- la mobilité des personnes en cours de formation;
- la capitalisation, le transfert, la validation et la reconnaissance des résultats/acquis d'apprentissage (formel, non formel ou informel) effectués dans différents pays;
- la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long de la vie;
- la transparence des qualifications;
- la confiance mutuelle et la coopération entre les prestataires d'enseignement et de formation professionnels en Europe.

Note: le système ECVET est fondé sur la description des qualifications en termes de résultats/d'acquis d'apprentissage (savoirs, aptitudes et compétences), organisées en unités transférables et capitalisables auxquelles sont attachées des unités consignées dans un relevé personnel de résultats/d'acquis d'apprentissage.

Source: European Commission, 2006b.

Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET)

Technický rámec pro přenos, uznávání a tam, kde je to vhodné, shromažďování výsledků vzdělávání jednotlivce pro dosažení určité kvalifikace. Nástroje a metodika ECVET zahrnují popis kvalifikací v jednotkách výsledků vzdělávání s odpovídajícími body, proces přenosu a shromažďování a doplňkové dokumenty, např. smlouvy o vzdělávání, doklady o výsledcích a příručku pro uživatele ECVET.

nebo

Nástroj, v němž jsou kvalifikace vyjádřeny v jednotkách výsledků vzdělávání, k nimž jsou připojeny kreditní body, a který je spojen s postupem validace výsledků vzdělávání. Úkolem tohoto systému je podpořit:

- mobilitu lidí v průběhu vzdělávání nebo profesní přípravy;
- shromažďování, přenos, validaci a uznávání výsledků vzdělávání (formálního, neformálního nebo informálního) získaných v různých zemích;
- realizaci celoživotního vzdělávání;
- transparentnost kvalifikací;
- vzájemnou důvěru a spolupráci mezi poskytovateli odborného vzdělávání a přípravu v Evropě.

Poznámka: ECVET je založen na popisování kvalifikací podle výsledků vzdělávání (znalostí, dovedností a/nebo kompetencí), uspořádaných do přenositelných a shromažďovatelných jednotek, k nimž jsou připojeny jednotky uložené v osobním výpisu výsledků vzdělávání.

AK

Pramen: Cedefop. Glossary/Glossar/Glossaire.

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>

Strategie pro zelené kvalifikace?

Studie Cedefopu o potřebě kvalifikací se zabývá i přechodem k zelené ekonomice.

Šetření Eurobarometru z června 2011 zjistilo, že 78 % Evropanů se domnívá, že vyrovnávání se s klimatickými změnami může povzbudit ekonomiku a vytvořit nová pracovní místa. Podle údajů, které jsou k dispozi-

ci, mají pravdu. Evropská Komise odhaduje, že v letech 2005–2009 se v odvětví obnovitelných zdrojů energie vytvořilo dalších 220 000 pracovních míst. Vzhledem k významu zelených kvalifikací v boji s klimatickými

změnami a při zlepšování hospodářského klimatu je dobré přemýšlet o důsledcích, jaké to má pro kvalifikace a vzdělávací politiku.

Studie Cedefopu¹ popisuje úsilí rozvíjet ekonomiku efektivněji využívající zdroje, její dopad na poptávku po pracovních silách a to, jaká profesní příprava poskytuje žádané kvalifikace. Zkoumá to na vzorku devíti povolání úzce spojených se zlepšováním účinnosti zdrojů a životního prostředí (rámeček 1).

Zelená politika pro zelené kvalifikace

Zelené kompetence se stávají součástí téměř všech pracovních míst podobně, jako tomu bylo dříve s kompetencemi v IT, motivace je však odlišná. Poptávku po kompetencích v IT zvyšoval soukromý sektor hledající konkurenční výhody. IT umožňovaly snížit náklady pomocí efektivnějších dodavatelských řetězců a lepšího spravování zásob a dodávek.

Studie Cedefopu zjistila, že nižší spotřeba energie a zdrojů sice může snížit náklady, podniky a spotřebitelé však vyžadují přesvědčivější důkaz o finančních výhodách investování do zelených technologií. Vysoké finanční náklady a dlouhodobá návratnost některých zdrojů zelené energie, např. solární energie, mohou být hlavní překážkou zvláště v současné hospodářské situaci. Poptávka zaměstnavatelů a spotřebitelů po energeticky efektivních technologiích a službách a v důsledku toho po zelených kvalifikacích je zvyšována environmentálním povědomím, předpisy a politikou.

Politika v EU je ovlivňována cíli 20-20-20 ve strategii Evropa 2020. EU hodlá snížit emise skleníkových plynů o nejméně 20 % v porovnání s mírami v 90. letech, zvýšit podíl obnovitelných zdrojů energie v koncové spotřebě energie o 20 % a snížit využívání energie vzhledem k projektovaným úrovním pro rok 2020 o 20 %. Tyto cíle jsou důležité, protože jejich plněním by mohlo být vytvořeno přes milion nových pracovních míst.

Rámeček 1. Vybraná povolání, kvalifikace a země

Pro studii Cedefopu bylo vybráno 9 povolání z různých odvětví a s různou úrovní kvalifikace:

- *vysoká kvalifikace*: nanotechnik, inženýrský technik a environmentální inženýr;
- *střední kvalifikace*: energetický auditor, inspektor emisí motorových vozidel, izolatér, elektrikář, instalatér solárních zařízení a klempíř;
- *nízká kvalifikace*: pracovník ve sběru a recyklaci odpadu.

Analýza situace v 8 členských státech EU (Finsko, Itálie, Maďarsko, Německo, Nizozemsko, Řecko, Slovensko a Spojené království) ukázala různá stadia rozvíjení udržitelných ekonomik s efektivním využíváním zdrojů.

EU nakročilo ke snižování emisí a zvyšování podílu obnovitelných zdrojů, zaostává však ve snižování spotřeby energie. Šetření Eurobarometru z června 2011 zjistilo, že dvě třetiny Evropanů považují klimatické změny za závažnější problém než současné hospodářské obtíže. Mají-li se trhy zelených výrobků a služeb dobře zavést a stát se soběstačnými, musejí být předpisy konzistentní a investiční podpora musí být dlouhodobá.

K dalším politickým opatřením, která stimulují poptávku po technologiích obnovitelných zdrojů energie, patří zvýhodněné zdanění, subvence nebo vládní investice do infrastruktury. Chování lidí a poptávku po zelených kvalifikacích ovlivňují také uvědomovací kampaně o environmentálním dopadu a energetických nákladech podnikatelské činnosti.

Trendy ve vybraných povoláních

Studie zjišťovala, jaký vliv má zelená ekonomika na devět vybraných povolání. Přetrvávající účinky hospodářského zpomalení, zejména ve stavebnictví, způsobují, že analýza je nejistá, některé dlouhodobé trendy se však projevily.

Obnovitelné energie a energetická účinnost ve stavebnictví má velký potenciál pro zelená pracovní místa. Země s aktivní politikou rozvoje obnovitelné energie jsou úspěšné ve vytváření nových pracovních míst v těchto sektorech. Např. v Německu vládní politika podněcuje pozitivní postoje a pomáhá vytvářet poptávku po službách zlepšujících energetickou účinnost tak, aby podporovala environmentální udržitelnost.

Německo, Finsko a Spojené království předpovídají nárůst pracovních míst ve většině z devíti vybraných povolání. V osmi zemích se očekává, že poptávka po environmentálních inženýrech poroste, zejména na Slovensku, kde však vychází z malého základu. Nárůst počtu nanotechniků se soustřeďuje ve větších severoevropských ekonomikách, např. v Německu a ve Spojeném království, protože se tam vyvíjejí a komercializují aplikace pro tyto technologie.

Nárůst poptávky po energetických auditorech, elektrikáři, instalátérech solárních zařízení, klempířích a izolátérech je předpovídán ve většině z osmi zemí, avšak způsob se různí. Subvence v Řecku a v Itálii vzbuzují povědomí o výhodách středozemního klimatu pro využívání solární energie. Předpokládá se, že změny v legislativě v Nizozemsku a ve Spojeném království sníží poptávku po energetických auditorech, instalátérech solárních zařízení a izolátérech.

Poptávka po pracovnících ve sběru a recyklaci odpadu bude zřejmě stabilní, zatímco se očekává zvýšení poptávky po vysoce kvalifikovaných pracovních zapojených v managementu sběru odpadu a recyklačních

činností v některých zemích, např. v Německu, v Itálii a na Slovensku.

Naproti tomu počet zaměstnání pro inspektory emisí motorových vozidel může klesat kvůli menšímu využívání aut v Německu v důsledku zvýšeného environmentálního uvědomění, změn v daních z emisí CO₂ u motorových vozidel v Nizozemsku a plánů na méně časté testování ve Spojeném království.

Odpovídá profesní příprava potřebám?

Profesní příprava pro uvedených devět povolání je obecně vnímána jako adekvátní. V žádné z osmi zemí se neprojevil větší nedostatek kvalifikací. Velmi dobrou nabídku profesní přípravy má Německo, Nizozemsko a Finsko. Některé členské státy se domnívají, že to, co již mají zavedeno, je postačující. To však může být příliš optimistický a krátkozraký názor.

Současný hospodářský pokles snížil poptávku po energii, zasáhl především sektor stavebnictví, a tím omezil např. poptávku po energetických auditorech, environmentálních inženýrech, izolátorech a elektrikářích. Nedostatek kvalifikací však může být dosud skrytý. Není jasné, jak se vzdělávací opatření vyrovnají se situací, když se poptávka zvýší.

Přes hospodářský pokles přetrvává nedostatek některých kvalifikací, zejména klempířů, elektrikářů a izolátorů. Podle této studie má Německo nedostatek pracovníků ve většině z devíti povolání a Nizozemsko na tom není o moc lépe. Spojené království má nedostatek pracovníků s vyššími kvalifikacemi.

Obavy vzbuzuje zejména to, že nedostatek kvalifikací není zapříčiněn rostoucí poptávkou trhu, ale tím, že starší pracovníci odcházejí do důchodu a mladých lidí ochotných a schopných je zastoupit není dost. Je těžké přilákat mladé lidi do praktické manuální práce v zaměstnáních, která jsou nesprávně považována za „špinavá“, se špatnými pracovními a platovými podmínkami (rámeček 2). Nedostatek je způsoben také tím, že málo mladých lidí studuje přírodní vědy, techniku, inženýrství a matematiku (*science, technology, engineering and mathematics* – STEM).

Rámeček 2: „Špinavá“ zelená pracovní místa

Nedostatek kvalifikací v zelených zaměstnáních někdy odráží nedostatek zájmu mladých lidí vstoupit do těchto povolání, zvláště při první volbě povolání.

Obtíže s lákáním mladých lidí do povolání, která jsou vnímána jako „špinavá“ manuální práce, mají mnohé země, které chtějí investovat do rozšiřování zelených zaměstnání. Většina z těchto zaměstnání ve studii Cedefopu je obvykle považována za mužskou práci ve špatných podmínkách a za nízkou mzdu.

Celkově jsou nedostatky v praktických a odborně specifických kvalifikacích obvyklejší než nedostatky v obecných kompetencích. Některé obecné kompetence, např. prodejní a zákaznické služby, týmová práce, vedení a podnikatelské kompetence, se stávají velmi důležité v mnoha povoláních. Zaměstnavatelé zdůrazňují, že počáteční odborné vzdělávání by mělo poskytovat lepší a solidnější základ v základních kompetencích.

Zaměstnavatelé v Řecku, Nizozemsku, Finsku a ve Spojeném království vypovídají o fragmentované, nekoherentní nebo omezené profesní přípravě izolátorů. Podobné problémy byly shledány u instalátorů solárních zařízení v Německu, Maďarsku, Nizozemsku, na Slovensku a ve Spojeném království. Zvyšující se diverzita specializovaných oborů znesnadňuje přizpůsobování profesní přípravy potřebám podniků. Některí zaměstnavatelé, např. v Itálii, Nizozemsku a ve Spojeném království by uvítali změny v kurikulech, zvláště posun v rovnováze mezi teorií a praxí s větším důrazem na praktické a kontextuální znalosti.

Řešení používaná při odstraňování nedostatku kvalifikací a pracovníků se liší podle pracovního místa a situace, v níž se zaměstnavatel nachází. Německo se snaží sladit úsilí o přilákání většího počtu mladých lidí do těchto povolání jako součást širšího záměru povzbudit více mladých lidí ke studiu předmětů STEM. Itálie a Spojené království uvádějí, že někteří pracovníci váhali s účastí na profesní přípravě a nechtěli se v ní dostatečně angažovat. Ve Spojeném království zaměstnavatelé spíše přijmou nové kvalifikované zaměstnance za vyšší mzdu, než aby školili stávající zaměstnance. Ve většině zemí však zaměstnavatelé dávají přednost vzdělávání existujícího personálu před přijímáním nových pracovníků. Množství vstupních cest, různá úroveň kvalifikací a nedostatečné uznávání kompetencí získaných neformálním nebo informálním vzděláváním také omezují přístup pracovníků do zelených povolání. Poskytovatelé profesní přípravy jsou ochotni změnit obsah kurikula tak, aby odpovídal nové poptávce, jsou však odrazováni nejasnými a rozmanitými potřebami zaměstnavatelů ohledně zelených kompetencí. Zaměstnavatelé často nezakládají své vzdělávací potřeby na řádné analýze.

Poptávka po nových kvalifikacích je, např. ve Finsku, nízká, protože zaměstnavatelé dávají přednost dodatkovým modulům se zelenými kompetencemi. Pomalé vyvíjení nových kvalifikací je problémem např. v Řecku, Itálii a ve Spojeném království. Poskytovatelé profesní přípravy zaujímají postoj „počkáme a uvidíme“, a nejsou ochotni riskovat.

Existují však i velmi povzbudivé příklady spolupráce. U vysoce kvalifikovaných povolání, např. nano-

technik, zaměstnavatelé spolupracují s vysokými školami a nabírají absolventy.

Pěstování zelených kvalifikací

Jak se můžeme poučit ze studie, abychom získali a používali kvalifikace nezbytné pro rozvíjení zelenější ekonomiky (Rámeček 3)?

Politika hospodárnějšího využívání energie, snížení emisí skleníkových plynů a zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energie podporuje růst zelených pracovních míst a poptávku po zelených kvalifikacích. Důležité je, aby politika byla konzistentní a nepřipouštěla nejistotu o prospěšnosti investování do zelených aktivit. Například finanční stimuly by se měly postupně redukovat tak, aby se zabránilo závislosti na státním financování a „šokům“, které by mohly vést k úpadku podniků a ztrátám pracovních míst.

Transformace v zelenou ekonomiku vytvoří nová pracovní místa a zároveň změní charakter existujících pracovních míst. Poskytování zelených kvalifikací bude vyžadovat revizi existujících kurikul, kvalifikačních standardů, programů profesní přípravy a také přeško-

lování učitelů. Zaměstnavatelé a poskytovatelé profesní přípravy musí pracovat v dlouhodobém partnerství, mají-li tyto změny uskutečnit. Všeobecné školství musí také zvyšovat environmentální povědomí a ovlivňovat chování žáků od útlého věku.

Ti, kdo odpovídají za standardy v profesní přípravě v jednotlivých zemích, zkontrolují poskytovatele profesní přípravy (nebo je požádají, aby se zkontrolovali sami), a pak zhodnotí potřebu začlenění „zelenějších“ kompetencí do všech kurzů profesní přípravy, které poskytují. To pomůže splnit potřeby zaměstnavatelů v současném vzdělávání pro existující povolání.

Prognóza potřeb kvalifikací může podpořit nabídku vzdělávání a plánovací procesy a pomoci snížit nejistotu při investování do zelených kvalifikací. Údaje o nových a vznikajících zelených povoláních však ještě nejsou dostačující. Například země jižní a východní Evropy považovaly prognózování budoucí potřeby kvalifikací za méně spolehlivé, zčásti kvůli nedostatku údajů, malým počtům zaměstnanců v některých povoláních a nejistým ekonomickým vyhlídkám.

Rámeček 3: Shrnutí klíčových zjištění a politických doporučení

Klíčová zjištění		Politická doporučení
Zjišťování skutečného nedostatku odborných pracovních sil je těžké kvůli snížení poptávky v důsledku hospodářské recese, v některých povoláních se však projevuje nedostatek kvalifikací, zejména pokud jde o praktické a odborné kompetence.	➔	Zlepšené systémy pro anticipaci a pokrývání potřeb kvalifikací. Je třeba odstranit nedokonalé zachycování zelených povolání v klasifikacích povolání.
Nejistota v tom, jaké budou environmentální předpisy a politická opatření, znesnadňuje anticipaci potřeb kvalifikací.	➔	Je potřebné vytvořit konzistentní a stabilní politický rámec (politické směrnice a stimuly) a koordinovat různá politická opatření (např. integraci strategie kvalifikování do environmentální politiky).
Množství přístupových cest, různé úrovně kvalifikací a nedostatečné uznávání kompetencí získaných neformálním nebo informálním vzděláváním, to jsou podstatné překážky mobility pracovníků na zelená pracovní místa.	➔	Je třeba zlepšit uznávání, transparentnost a přenositelnost kvalifikací a kompetencí.
Zvláště mladší pracovníci často vnímají zelená pracovní místa jako nízko kvalifikovaná nebo „špinavá“.	➔	Falešné představy o zelených profesních drahách je třeba změnit zlepšením kvality informací, poradenství a orientace a informačními kampaněmi o zelených pracovních místech.
Poskytovatelé profesní přípravy nejsou dostatečně proaktivní a jsou odrazováni nejasnými a různorodými potřebami zaměstnavatelů.	➔	Sociální partneři a poskytovatelé profesní přípravy musí úzce spolupracovat, mají-li zajistit poskytování zelených kvalifikací.

Nehledě na úlohu politiky a řízení v ovlivňování poptávky po zelených kvalifikacích většina členských států dosud nemá jednoznačnou národní strategii nebo program kvalifikací integrovaný do environmentální politiky k budování nízkoemisní ekonomiky. Ustavení strategie nebo programu by je postavilo do lepší pozice při reagování na změny v potřebě kvalifikací. Oddělené politické domény znesnadňují politickou spolupráci a

koherenci mezi environmentální a energetickou politikou a politikou kvalifikací a zaměstnanosti.

Některá zelená povolání mají špatnou image a mnohým mladým lidem připadají neatraktivní. Je třeba propagovat profesní dráhy v některých cílových povoláních pro ty, kdo nově vstupují na trh práce, i pro starší pracovníky prostřednictvím informačních kampaní a poradenských služeb.

Jen málo podniků a zemí se pokouší zmírnit nedostatek odborných pracovních sil v zelených povoláních rozšířením nabídky pracovních sil, například přilákáním žen, starších a postižených pracovníků. To však je důležité, má-li se dosáhnout záměru strategie *Evropa 2020* – zvýšit míru zaměstnanosti na 75 %, což vyžaduje poskytování většího počtu pracovních příležitostí všem skupinám pracovních sil.

Rostoucí evropská zelená ekonomika a zvyšování odpovídající nabídky kvalifikací by mělo být součástí širších strategií poskytování kvalifikací potřebných pro udržitelný a na pracovní místa bohatý rozvoj.

Tak jako většina zahrad i evropská zelená ekonomika vyžaduje hodně práce.

Přeloženo z angličtiny s přiblížením k německé verzi.

AK

¹ *Green skills and environmental awareness in vocational education and training.*

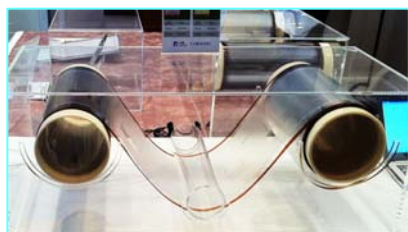
Synthesis report. Research Paper No 24. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 130 p. ISBN 978-92-896-1107-7

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5524_en.pdf

Pramen:

Cedefop. A strategy for green skills? Briefing note, February 2012. 4 p. (Brauchen wir eine Strategie für grüne Qualifikationen?) http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9067_en.pdf

Budoucnost solární energie



Využívání sluneční energie k výrobě elektřiny slibuje mnoho výhod. Evropští vědci vyvíjení za tímto účelem další generaci nízkonákladových, vysoce účinných solárních zařízení.

Od roku 1954, kdy byla vytvořena první křemíková fotovoltaická zařízení, technika solárních článků přeměňujících sluneční energii na elektřinu, ohromně pokročila. První generace solárních zařízení byla z krystalického křemíku (silicium – Si). Příští a v podstatě současná generace je založena na technologii tenkého filmu.

Solární články z tenkého filmu (*Thin-film solar cells* – TFSC) vyrobené nanesením tenké vrstvy vysoce fotosenzitivního materiálu na podklad jsou levnou a flexibilní alternativou konvenčních solárních článků s vysokým poměrem energie ke hmotě. Většina současných zařízení je založena na anorganických polovodičových materiálech s vysokými materiálovými a výrobními náklady omezujícími rozšíření používání.

Třetí fotovoltaická generace, zatím v laboratorním výzkumu, využívá nové materiály a koncepce zařízení a metody zpracování technologie TFSC k dalšímu snížení nákladů a k dosažení vyšší efektivity. Polymerové (organické) solární články a hybridní (organické polymery-anorganické nanočástice) systémy jsou slibné při snižování nákladů, protože jsou vhodné pro moderní výrobní metody, např. zpracování technikou *roll-to-roll* (R2R) – viz obrázek.

Evropské konsorcium vyvíjí nové materiály pro tyto moderní systémy. Vývoj financuje EU v rámci projektu *Largecells*¹, v němž byly navrženy různé solární člán-

ky a moduly solárních zařízení. Již jich bylo vyrobeno několik a jsou ve fázi hodnocení zpracovatelských parametrů a efektivity.

Testování venkovní stability bylo zahájeno jak v podmínkách normálního fungování (v Indii), tak zrychleného stárnutí (v Izraeli) za účelem vyprodukovat inovativní fotovoltaická zařízení s dlouhodobou stabilitou. Předběžné testy ukázaly na potenciální příčiny vratné degradace.

Testy prokázaly vysokou efektivity, která se v nadcházejících měsících má ještě zlepšit. Dosud se zkoušela jen malá zařízení, technologie zpracování R2R však bude přizpůsobena modulům pro rozsáhlé oblasti. *Largecells* dělá velký pokrok na poli tisknutelných solárních článků třetí generace pro pokrytí rozsáhlých oblastí.

Largecells s novými materiály pro organické a hybridní TFSC, přizpůsobitelnými pro zpracování R2R, by měl významně zvýšit efektivity solárních článků a snížit náklady. To by udělalo z čisté solární energie opravdu životaschopnou alternativu k současné výrobě elektřiny s pomocí fosilních paliv.

Projekt koordinovala univerzita v Bayreuthu². AK

¹ *Large-area organic and hybrid solar cells.*

² <http://www.uni-bayreuth.de/index.php>

Pramen: The future of solar energy is looking bright.

*research*eu results magazine, No 20, March 2013, p. 18-19.*
http://ftp.cordis.europa.eu/pub/news/research-eu/docs/research-results-202013_en.pdf

Sdělení OECD o kvalitním učňovství

OECD je aktivním účastníkem zasedání G20¹. Na zasedání v září 2012 se diskutovalo o nezaměstnanosti a podzaměstnanosti mládeže, o zasahování do trhu práce pro mládež jako o politické prioritě a o učňovství jako účinném politickém nástroji.

Učňovství se ukázalo zvláště efektivní při získávání kvalifikací a při přechodu ze školy do zaměstnání. Nedokončené sekundární vzdělávání je na trhu práce značnou nevýhodou, a přitom mnoho mladých lidí odchází ze vzdělávacího systému před jeho absolvováním. V některých zemích G20 do sekundárního vzdělávání vstupuje jen malý podíl mladých lidí, v jiných jich hodně odpadne před dokončením studia a v dalších dochází k oběma nežádoucím jevům zároveň. Programy učňovství mohou kombinováním práce a studia přilákat a udržet mladé lidi, kteří byli ve škole nespokojeni a učení na pracovišti je pro ně vhodnější.

Empirická zjištění zdůrazňují význam včasného zásahu pro podpoření dobrých dlouhodobých výsledků. Z tohoto hlediska zasahují programy učňovství dostatečně včas na to, aby měly dlouhodobý účinek.

V době hospodářské krize je pro mladé lidi těžké vstoupit na trh práce, a proto mohou mít prospěch z rozšířených systémů učňovství, vyžaduje to však podporovat zaměstnavatele v tom, aby si učně ponechali nebo přijali další.

Navzdory velkým rozdílům v situaci mladých lidí na trhu práce v jednotlivých zemích G20 může být učňovství účinnou snahou o zlepšení možnosti mladých lidí najít zaměstnání, pokud se přizpůsobí individuálním a místním zvláštnostem. Společné politické zkušenosti jsou zejména užitečné, protože usnadňují sdílení dobré praxe.

Úkoly pro systémy učňovství

Pozitivní důkazy o úloze učňovství ve snižování míry předčasných odchodů ze vzdělávání a zajišťování hladkého přechodu ze školy do zaměstnání oživily zájem o učňovství. Ještě nedávno se vlády v mnoha zemích G20 zaměřovaly na zvyšování počtu vysokoškoláků. Tento trend se změnil v důsledku pozitivních zkušeností Německa, země s dlouhou tradicí učňovství, a vedl buď k oživení systémů učňovství, nebo k zavádění nových.

Realizace programů učňovství atraktivních pro zaměstnavatele i pracovníky může být obtížná:

- Učňovství se někdy omezuje na tradiční odvětví, např. stavebnictví a výrobu, nebo na úzký rozsah povolání v sektoru služeb. Tím jsou vylučována inovativní a atraktivní povolání, která potřebují získat dorost.
- V mnoha zemích přetrvává tendence upřednostňovat všeobecné vzdělávání – odborné vzdělávání včetně

učňovství je považováno za druhou volbu pro ty, kdo ve všeobecném vzdělávání neuspěli.

- V mnoha zemích neposkytuje absolvování programů učňovství formální kvalifikaci, což omezuje pracovníky při přechodu do jiného odvětví nebo povolání.

- Společným rysem většiny programů učňovství jsou nižší náklady na pracovní síly ve srovnání s přijímáním normálních pracovníků. Běžně je participace zaměstnavatelů podporována a jsou jim kompenzovány náklady na přípravu na pracovišti, nízkých nákladů je však někdy dosahováno tím, že zaměstnavatel platí učňům málo nebo vůbec nic. V některých rozvojových zemích, kde je učňovství obvyklé v neformálním sektoru a v rodinných podnicích, nemají učni základní sociální ochranu (v případě nemoci nebo zranění).

- Zaměstnavatelé často nechťejí přijímat učně. V mnoha zemích je hlavní překážkou zavedení efektivního systému učňovství malý počet učebních míst, která jsou k dispozici. Zvláště jsou-li k dispozici další formy levných pracovních sil (stáže, dočasná nebo příležitostná zaměstnání), které od zaměstnavatele nevyžadují přímé investice do profesní přípravy.

- V zemích se silnými systémy učňovství jsou do systému často zapojeni zaměstnavatelé i odbory. Proto je v zemích, kde učňovství nemá tradici, dobré začít systémem budovat ve spolupráci všech sociálních partnerů.

Základní rysy kvalitního programu učňovství

- Kvalitní učňovství by se nemělo omezovat na určité věkové skupiny. Může být otevřeno i dospělým a mladým lidem, kteří dosáhli minimálního věku pro vstup do zaměstnání. Mělo by sloužit jako druhá šance pro ty, kdo vstoupili na trh práce bez kvalifikace. Tak už to funguje např. v Austrálii, Kanadě a v USA.

- Kvalitní učňovství by mělo usnadňovat účast znevýhodněné mládeže. Zaměstnavatelům, kteří nabírají zaměstnance z této skupiny, by měly být nabízeny subvence a systémy přípravy na učňovství (*pre-apprenticeship schemes*) pro znevýhodněnou mládež.

Programy přípravy na učňovství pro znevýhodněnou mládež v Německu

V Německu je od 90. let nabízena předprofesní příprava sociálně znevýhodněným mladým lidem s potížemi v učení a neúspěšným uchazečům o učební místo. Záměrem je poskytnout jim v průběhu 10 až 11 měsíců (včetně stáží v podnicích) úvod do různých profesních polí a vyučovat je podle kurikula prvního ročníku profesní přípravy. Od ledna

2009 se k tomu přidává příprava pro návrat do školského systému a složení závěrečných zkoušek z nižšího sekundárního vzdělávání (ISCED 2) jako druhá šance. V roce 2009 se kurzů druhé šance zúčastnilo přibližně 17 000 mladých lidí, z nichž 7000 závěrečné zkoušky úspěšně složilo.

- Kvalitní učňovství má mít silně zastoupenou profesní přípravu. Učeň by měl získat příslušnou kvalifikaci pro trvalou a produktivní pracovní dráhu. Tím se učňovství liší od jiných systémů praxe na pracovišti, kde praktikant nebo stážista kvalifikaci nezíská.
- Kvalitní učňovství má poskytovat přípravu, která není příliš úzce zaměřená a nezabývá se jen kompetencemi vztahujícími se k zaměstnání, nýbrž poskytuje i širší kompetence. Tím si účastníci vytvoří a uchovají schopnost pokračovat v profesní dráze a přizpůsobovat se změnám. Příprava by ideálně měla probíhat na pracovišti i mimo pracoviště.
- Kvalitní učňovství má pokrývat více odvětví a povolání a povzbuzovat k účasti i ženy. Nemělo by se věnovat jen tradičním oborům, v nichž jsou zastoupeni převážně muži, ale rozšiřovat se i do sektoru služeb. Učňovství musí být inkluzivní a učni musejí získat kvalifikace vyžadované v nových odvětvích, po nichž se bude zvyšovat poptávka.

Učňovství v rostoucích odvětvích v USA

V posledních letech Úřad pro učňovství (*Office for Apprenticeships*)² zintenzivnil úsilí rozšířit a zmodernizovat program registrovaného učňovství (*Registered Apprenticeships program*). Od roku 2004 provádí vláda registraci nových programů učňovství v rychle se rozvíjejících odvětvích: zdravotnictví, vyspělá výroba, informační technologie, námořní doprava, vojenství, geoprostorová technologie a biotechnologie. Většina těchto odvětví učňovství nikdy nepoužívala, dostala však prostředky na vytvoření programů. V roce 2007 se 46 % všech nově registrovaných programů a 30 % aktivních učňů nacházelo v rychle se rozvíjejících odvětvích. Rozšiřování mimo tradiční obory nadále čelí různým problémům: v sektoru služeb často vede učňovství jediný zaměstnavatel bez podpory odborů; odvětví služeb mají sklon dávat přednost certifikaci založené spíše na kompetenci než na době strávené v učňovství a to vyžaduje značné úsilí při stanovování kompetenčních standardů – tuto činnost v tradičních oborech vykonávají odbory; v zavedených systémech učňovství platí zaměstnanci (ne učni) a zaměstnavatelé malý příspěvek do fondu na vzdělávání, z něhož se platí učňovství – tyto fondy v nových odvětvích ještě nefungují.

- V kvalitním učňovství se o náklady mají dělit zaměstnavatelé, veřejné úřady a učni. Soukromý prospěch z něj mají zaměstnavatelé a učni, přináší však i užitek společnosti. Lze předpokládat, že bez veřejných zásahů by zaměstnavatelé neposkytovali vzdělávání na optimální úrovni, zejména ne všeobecné vzdělávání. Proto je lepší, když stát finančně podporuje např. vzdě-

lávání mimo pracoviště a zaměstnavatelé přípravu na pracovišti. Lze použít i jiné stimuly jak v průběhu učňovství (nižší daně nebo příspěvky na sociální zabezpečení, přímé subvence podniku nebo učňům), tak po absolvování, je-li učeň přijat (ve Španělsku mají zaměstnavatelé snížené odvody na sociální zabezpečení, příjem-li absolventa do trvalého pracovního poměru). Zaměstnavatelé najímají raději kvalifikované mladé pracovníky, a proto je diferenciací subvencí povzbuzující k najímání učňů s nízkou kvalifikací důležitá.

Poptávka po učních v Kanadě, ve Francii, v Německu a v Rusku

V **Kanadě** je daňový kredit na učňovství refundovatelný pro podniky zaměstnávající učně v určitých kvalifikovaných oborech během prvních tří let programu učňovství. Zaměstnavatel může každoročně požadovat 5000 kanadských dolarů do celkové výše 15 000 dolarů na učně. Existuje i stipendium pro učně a zaměstnavatelem podepsané bonusy. Ontario nabízí stipendium 1000 dolarů 16–24letým lidem, kteří předčasně odešli ze školy, avšak vrátili se dokončit ročník, aby mohli být zaregistrováni jako učni. Zaměstnavatelé, kteří podporují ohroženou mládež a poskytují jí profesní přípravu, mají nárok na bonus ve výši 2000 dolarů na učně.

Ve **Francii** existují různé stimuly pro zaměstnavatele přijímající učně. Jsou to stále veřejné subvence obvykle ve formě různých výjimek z příspěvků zaměstnavatele a zaměstnance na sociální zabezpečení. Od roku 2005 mají zaměstnavatelé přijímající učně prospěch i z daňových kreditů, které činí od 1600 do 2200 eur na učně (na základě ekvivalentu za celý rok). Vyšší částku dostane zaměstnavatel, který přijme postiženého nebo znevýhodněného učně. Další granty byly zavedeny v březnu 2011 (ukončeny v červnu 2012) ve snaze udržet poptávku po učních v době krize. Pokrývaly po dobu 6 měsíců až jednoho roku jakékoliv další příspěvky na sociální zabezpečení a penze placené zaměstnavatelem. Regionální rady také platí pevně stanovené kompenzační příplatky pro přijímání učňů, které se v jednotlivých regionech liší.

V **Německu** byl bonus za profesní přípravu zaveden v červenci 2008 (ukončen v roce 2010) pro podniky vytvářející další učební místa pro učně, jejichž učební smlouva byla předčasně ukončena kvůli insolvenční nebo zavření učebnímu podniku. Do února 2010 bylo uděleno 30 966 bonusů (včetně 2696 případů insolvence). Výdaje se zvýšily z 10,5 milionu eur v roce 2008 na 34,3 milionu eur v roce 2009.

V **Rusku** mají zaměstnavatelé nabízející učňovství nárok na částečnou náhradu mzdových nákladů spojených s učni i učiteli, tzn. zkušenými zaměstnanci, kteří odpovídají za vzdělávání učňů na pracovišti.

- Kvalitní učňovství by mělo znamenat spíš osvojení všech kompetencí než absolvování doby přípravy. Učni, kteří získají požadované kvalifikace před koncem vzdělávacího programu, by měli mít možnost ukončit program dříve složením testu kompetencí. Flexibilnější systém by přiměl víc zaměstnavatelů k tomu, aby nabídli učební místa, neboť by to pro ně bylo rentabilnější.

Flexibilita učňovství v Austrálii³

Australská vláda nedávno reformovala a posílila systém učňovství, dala větší důraz na flexibilitu hlavně podpořením postupu založeného na kompetencích prostřednictvím programu zrychleného australského učňovství (*Accelerated Australian Apprenticeships – AAA*). Postup založený na kompetencích je definován jako postup učňovstvím nebo profesní přípravou, který závisí na uspokojivém předvedení profesních kompetencí předepsaných jako součást kvalifikace a není výhradně spojen se stanovenou délkou trvání. Program by měl povzbudit k účasti na učňovství zaměstnavatele, kteří dávají přednost kratším učebním plánům nebo plánům, které umožní učňům absolvovat program dříve, pokud získají klíčové kompetence vyžadované v oboru. Realizace AAA je usnadněna grantovým programem.

- Kvalitní učňovství vyžaduje dobré vedení, aby nebylo zneužito jako forma levné práce. Tomu má zabránit monitorovací systém zahrnující úzkou spolupráci mezi sociálními partnery. Každý učeň musí dostávat stanovený minimální plat a externí tutoři mají potvrzovat, že účastníci absolvovali požadovanou profesní přípravu na základě předchozí dohody se vzdělávací institucí.

Reforma trhu práce v roce 2012 v Itálii

Zneužívání učebních smluv pro levnou práci je v Itálii trvalým problémem. Reforma z června 2012 zavedla dva druhy opatření: 1. Učební smlouva má trvat minimálně šest měsíců (za kratší dobu nejde zvládnout žádný smysluplný program) a ne déle než tři roky (aby učni nebyli v učení drženi po ukončení programu). 2. Zaměstnavatelé mohou přijmout učně jen v případě, že vedou záznamy o jejich přijímání a že 36 měsíců před novým přijímáním bylo úspěšně vzděláváno alespoň 50 % učňů.

- Kvalitní učňovství funguje nejlépe, je-li řízeno společně sociálními partnery a vzdělávacími institucemi. Zástupci zaměstnavatelů a pracovníků by měli být přímo zapojeni do vytváření, realizace a řízení systému učňovství a do definování obsahu profesní přípravy společně se vzdělávací institucí. Je důležité zajistit pravidelné revidování obsahu profesní přípravy tak, aby držel krok s vývojem techniky a organizace.

Společný management učňovství v Německu

V Německu se sociální partneři úzce zapojují do vytváření a aktualizování plánů profesní přípravy pro každou kvalifikaci, která může být získána učňovstvím a/nebo profesní přípravou. Tyto plány upravují délku učňovství, popisují profil povolání, stanovují požadavky závěrečné zkoušky a jsou formálně vydávány Spolkovým ministerstvem hospodářství a technologie (*Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie – BMWi*)⁴. Platy učňů jsou určovány kolektivním vyjednáváním. Hospodářské komory poskytují poradenské služby participujícím podnikům a dohlížejí na přípravu na pracovišti. Kromě toho registrují učební smlouvy, hodnotí vhodnost učebních podniků a monitorují jejich vzdělávání, hodnotí způsobilost učitelů odborné přípravy, poskytují poradenství učňům a především organizují a pořádají závěrečné zkoušky.

Odpovědnost za financování profesních škol mají spolkové země (hlavně za platy učitelů) a místní úřady (vybavení, infrastruktura), zatímco podniky nesou náklady přípravy na pracovišti. V některých sektorech existuje společný fond, do něhož přispívají všechny podniky. Z fondu se pak hradí náklady učebních podniků, v jiných sektorech nese každý podnik své vlastní náklady.

V roce 2004 byl mezi hlavními sociálními partnery a spolkovou vládou uzavřen pakt o učňovství (*Ausbildungspakt*). Vláda zavázala zaměstnavatele k tomu, aby po tři následující roky nabízeli dostatečné množství učebních míst: 60 000 nových učebních míst a 30 000 nových učebních podniků v průměru ročně, a k tomu dalších 40 000 míst ročně pro podnikovou předprofesní přípravu⁵.

- Kvalitní učňovství by mělo být certifikováno a integrováno do formálního školského systému. Možnost přenosu kvalifikací získaných v průběhu učňovství do jiné firmy nebo dokonce do jiného povolání je hlavním požadavkem pro to, aby byl systém efektivní a atraktivní pro mladé pracovníky. Zaměstnavatelé však mohou mít sklon k poskytování profesní přípravy, která je příliš specificky zaměřená na jejich práci, a proto je důležité, aby obsah odborné složky programu byl certifikován systémem celostátně uznávaných kvalifikací a kompetencí. Vzhledem k tomu, že k volbě programu odborného vzdělávání někdy dochází dosti brzy, neměli by být mladí lidé zablokováni v cestách, z nichž je těžké uniknout. Proto je důležité, aby mezi profesní přípravou a všeobecným vzděláváním existovaly mosty, po nichž se učeň může vrátit do školního vzdělávání. To vyžaduje úzkou spolupráci mezi vzdělávacím systémem a institucemi politiky trhu práce.

Přecházení mezi vzdělávacími drahami v Nizozemsku a uznávání kvalifikací v Evropské unii

Školský systém v Nizozemsku je charakterizován vysokou mírou časného rozdělování žáků podle prospěchu. Více než 60 % 15letých mladých lidí je v programech, jejichž koncové určení do jisté míry závisí na navštěvovaných programech, včetně učňovství (*Beroepsbegeleidende Leerweg*). Zároveň však různé vzdělávací cesty – dokonce i ty, které a priori vedou k rychlému začlenění do trhu práce – jsou strukturovány tak, aby mladí lidé vždy měli možnost jít v rámci své cesty o stupínek výš a dosáhnout ekvivalentu terciární úrovně vzdělávání (ISCED 5). Mohou také vstoupit do jiné formy vzdělávání než té předem stanovené. Podobně ti, kdo si po 16. roce věku zvolili cestu učňovství, mohou jít do terciárního odborného vzdělávání (*Hoger Beroeps Onderwijs*). Podobné možnosti přechodu existují mezi vysokoškolským odborným a univerzitním vzděláváním. Podle ministerstva školství možnosti přechodu ve vysokoškolském vzdělávání využívá až 29 % studentů.

Evropská komise ustavila v roce 2009 Evropský systém kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET)⁶. Evropský pas dovedností byl spuštěn 21. 12. 2012⁷.

Japonský systém pracovních karet pro formální uznávání způsobilostí

Pracovní karta je dokument, který zaznamenává historii vzdělávání a zaměstnání držitele. Systém pracovních karet zahrnuje i účastníky japonského programu učňovství, který byl zaveden v roce 2008. Absolventům učňovství je poskytnuto kariérní poradenství, jehož součástí je formální a objektivní hodnocení získaných kvalifikací a způsobilostí a jejich zaznamenání do pracovních karet. Pracovní karty mohou být využity při hledání zaměstnání. Japonská strategie nového růstu má mimo jiné za cíl zvýšit počet držitelů pracovních karet ze 400 000 v roce 2010 na 3 miliony do roku 2020.

Program pracovních sborů (*Job Corps program*)⁹ v USA

Program je zaměřen na mladé lidi ve věku 16–24 let z nízkopříjmových vrstev, kterým v nalezení zaměstnání brání různé překážky (nemají kvalifikaci, jsou to opuštěné děti, neplnoletí rodiče nebo bezdomovci). Služby *Job Corps* jsou poskytovány ve 122 střediscích, kde je většina účastníků ubytována. Program obsahuje všeobecné vzdělávání a profesní přípravu zaměřenou na získání středního vzdělání (ISCED 3) a je také uznáváno jako přípravný program umožňující vstup do učňovství. Na konci programu je ab-

solventům poskytována pomoc při hledání zaměstnání a zahájení samostatného života.

AK

¹ *Argentina, Austrálie, Brazílie, Čína, Francie, Indie, Indonésie, Itálie, Japonsko, Jižní Afrika, Kanada, Korea, Mexiko, Německo, Rusko, Saudská Arábie, Spojené království, Turecko, USA, Evropská unie.*

² <http://www.doleta.gov/OA/apprenticeship.cfm>

³ <http://www.australianapprenticeships.gov.au/>

⁴ <http://www.bmwi.de/>

⁵ *Činnost Spolkové agentury práce v Německu. Zpravodaj č. 4/2005, s. 11-12.*

⁶ *Vzdělávání a mobilita. Zpravodaj č. 2/2010, s. 5-7.*

⁷ *Viz rubrika Zajímavé internetové adresy na s. 16.*

⁸ <http://www.jobcorps.gov>

Pramen: OECD Note On "Quality Apprenticeships" for the G20 Task Force on Employment 26 September 2012. 8 s.

<http://www.oecd.org/els/emp/OECD%20Apprenticeship%20Note%2026%20Sept.pdf>

Evropská charta kvality stáží a učňovství



Evropské fórum mládeže předalo 16. května 2012 v průběhu dne akcí pro stážisty, praktikanty či učně (*Intern Action Day; la journée d'action pour les stagiaires*) předsedovi Evropského parlamentu (Martin Schulz) a generálnímu řediteli Evropské komise pro zaměstnanost (Koois Richelle) Evropskou chartu kvality stáží a učňovství.

V Evropě je 5,6 milionu nezaměstnaných mladých lidí, pro které mohou být stáže a učňovství dobrým krokem v přechodu ze vzdělávání do pracovního života. Praxe již během vzdělávání může mladým lidem pomoci získat kompetence nezbytné pro přechod do zaměstnání. Stáže a učňovství však potřebují stanovit pravidla tak, aby mladí lidé, kteří se jich účastní, nebyli využíváni jako levná pracovní síla, a aby absolventi získali kvalifikaci uznávanou na trhu práce. Proto se Evropské fórum mládeže rozhodlo vypracovat a zavést Evropskou chartu kvality stáží a učňovství (*European Charter for Quality Internships and Apprenticeships*).

Důvody pro zavedení charty jsou podrobněji rozvedeny v preambuli. Charta má 4 články, z nichž uvádíme plný překlad jen prvního, pro učňovství nejpodstatnějšího článku.

Článek 1

Jsmo přesvědčeni o tom, že stáže a učňovství by měly být především vzdělávací praxí a věříme, že:

- stáže/učňovství by nikdy neměly nahrazovat pracovní místo;

- dobře organizované stáže/učňovství pomohou mladým lidem získat praktické zkušenosti a přidají praktické dovednosti ke znalostem a kvalifikacím získaným formálním nebo neformálním vzděláváním;

- stáže/učňovství pomáhají v profesní orientaci a zároveň poskytují širší pohled na jiná odvětví;

- stáže/učňovství poskytují možnost shromažďovat uznávané pracovní zkušenosti, které rozvíjejí kvalifikaci mladých lidí a zvyšují jejich profesní schopnosti;

- stáže/učňovství by měly probíhat pod kompetentním vedením a dohledem a účastníci by měli mít přístup k nástrojům hodnocení a podávání stížností tak, aby byl monitorován jejich pokrok a kvalita získaných zkušeností;

- stážisté/učni by měli být informováni na začátku stáže/učňovství o svých sociálních a pracovních právech, o zástupcích zaměstnanců, o svých povinnostech k organizaci, a být seznámeni s bezpečností a ochranou zdraví při práci a s příslušnou sociální ochranou.

AK

Pramen: www.qualityinternships.eu v EN, DE, FR, IT, PL.

Moduly v odborném vzdělávání ve Švýcarsku

V zákonu o odborném vzdělávání (2004), ani v prováděcích nařízeních se slovo *modul* nevyskytuje. Vyšší odborné a další vzdělávání je však uspořádáno do modulů.

Ve „Zprávě o podpoře vzdělávání, výzkumu a technologie v letech 2004–2007“ spolkové rady byla v souvislosti s odborným vzděláváním řeč o vzdělávacích modulech (*Ausbildungsmodulen*), které mají zaměřit nabídky na jednotlivce a podniky a zajistit přístupnost z odborného vzdělávání na vysokou školu. Plné modulové uspořádání se však neplánuje. Model expertní komise rozdělil vzdělávání na základní a nástavbové. Nástavbové vzdělávání má být diferencované nebo rozšířené. Základní a prohlubovací moduly by měly být ukončovány dílčí zkouškou.

Na stránkách Spolkového úřadu pro odborné vzdělávání a technologii (*Bundesamt für Berufsbildung und Technologie – BBT*)¹ se heslo *Modularisierung* občas vyskytuje. K podrobnější úpravě modulů toho směrnice uvádějí málo. Jako předmět a oblast platnosti modulové profesní přípravy se uvádí profesně orientované další vzdělávání a vyšší odborné vzdělávání (*höhere Berufsbildung*). Obě oblasti jsou vhodné k dalšímu vzdělávání vyučených odborníků pro pozici mistra (bez oprávnění ke vstupu na vysokou školu), které má být flexibilnější.

Za určitých předpokladů lze modulovou profesní přípravu používat i v odborném základním vzdělávání, je-li třeba ho doplnit nebo zaktualizovat jeho obsah.

Debata o modulovém uspořádání – zpětný pohled

Koncem 90. let se v rámci pilotních pokusů z pověření Spolkového úřadu pro průmysl, řemesla a práci (*Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit – BIGA*) zkoušelo modulové uspořádání spíše nestranně. Po pilotní fázi, která byla všeobecně považována za úspěšnou a hodnocena pozitivně, nebyla již příslušným institucím, Švýcarské modulové centrále (*Schweizerische Modulzentrale*) a následnické organizaci *Module* ze strany BBT poskytnuta žádná další podpora.

Vyzdvihovala se přednost modulového uspořádání v dalším vzdělávání, neboť řeší problémy efektivnosti a zajišťuje větší přístupnost ve vzdělávacím systému až po odborné vysoké školy a univerzity. Radikální modulové uspořádání veškerého odborného vzdělávání bylo považováno za málo účelné a jednostranné.

Modulové uspořádání základního vzdělávání

Modulové uspořádání se považuje za záležitost specifickou pro obor nebo oblast. Odborné vzdělávání je rozděleno do modulů v některých oborech, např. v informatice. Modulové uspořádání zde bylo podpo-

rováno dvěma sdruženími: spolkem *Informatik Berufsbildung Schweiz* a *Genossenschaft Informatik Berufsbildung Schweiz*. V nařízení o odborném základním vzdělávání informatiků je stanoveno, že čtyřletá profesní příprava spočívá na modulové stavebnici, která je rozdělena podle úrovní a kompetenčních polí. Základní vzdělávání lze absolvovat současně se všeobecným zaměřením nebo se zaměřením aplikace, podpora nebo systémová technika.

Pro tvorbu modulů (zpravidla obsahují 40 lekcí) existují směrnice zahrnující návrhové, zkušební a závěrečnou fázi (v té je zajišťována kvalita). Moduly spočívají na identifikaci kompetencí, které jsou spojeny do kompetenčních polí orientovaných podle oblastí funkcí informatiky ve světě práce. Kompetence se skládají z odborných, metodických a sociálních dovedností. Odklon od oborové systematiky ve výuce a zaměření na jednání se odůvodňuje zvýšenou flexibilitou, učením vztahujícím se k projektu a samostatně řízeným učením. Upouští od souborné zkoušky na konci vzdělávání, místo toho jsou některé moduly ukončovány výkonem zkoušky. Dílčí zkoušky jsou v zákoně o odborném vzdělávání zmíněny jen jako možnosti.

Švýcarský odborný atest zakotvený v novém zákoně o odborném vzdělávání také přihlíží k myšlence modulového základního vzdělávání. V různých profesích, např. v prodeji, gastronomii a zpracování kovů byla vytvořena zkrácená, méně náročná a standardizovaná profesní příprava, určená pro mladistvé s handicapem nebo se špatnými školními výsledky. Svaz informatiky (*Informatik-Verband*) vytvořil na základě pilotního pokusu vzdělávání ukončené švýcarským odborným atestem *Infopraktik* s velkým podílem praktických činností v IT. Po prvním roce učení lze přestoupit do základního vzdělávání informatik se zaměřením na podporu.

Profesní zákonodárství lze interpretovat relativně širou. Moduly se mohou integrovat i v odborném základním vzdělávání, pokud to podporuje pedagogické struktury a zvyšuje flexibilitu.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Založen v roce 1998 – nyní viz <http://www.sbf.admin.ch/>

Pramen: Gonon, Philipp. Stand der Modularisierung der Berufsbildung in der Schweiz. Berufsbildung, 2012, Nr. 133, S. 45-47.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>HIPPACH-SCHNEIDER, Ute, WEIGEL, Tanja, BROWN, Alan, GONON, Philipp.</p> <p>Are graduates preferred to those completing initial vocational education and training? Case studies on company recruitment strategies in Germany, England and Switzerland. [Jsou absolventi vysokých škol preferováni před absolventy odborného vzdělávání a přípravy? Případové studie o náborových strategiích podniků v Německu, Anglii a ve Švýcarsku.]</p> <p>JVET, Vol. 65, no. 1 (2013), p. 1-17, lit. 33.</p> <p>Německé a švýcarské hospodářství oceňují kvalifikovanou práci a počáteční odborné vzdělávání a přípravu (OVP) je převažující tradiční cesta k této práci. Avšak starost o <i>znalostnější společnost</i> začíná podkopávat status spojený s absolvováním počátečního OVP a bývalí učni čelí konkurenci ze strany absolventů relativně nových bakalářských programů. Mezinárodní projekt zkoumal, zda tento vývoj představuje hrozbu pro systémy OVP, zda podniky mění své náborové strategie a jak hodnotí status OVP. Zjištění z Německa a Švýcarska byly srovnávány se situací v Anglii, kde dvojstupňové vysokoškolské vzdělávání už dlouho koexistuje s velmi odlišnou tradicí profesní přípravy. Výsledky ukazují, že měli se zachovat atraktivita OVP pro dobré žáky v Německu a ve Švýcarsku, je třeba zvýšit prostupnost do vysokoškolského vzdělávání. Ve Švýcarsku je to profesní maturita (<i>Berufsmatura</i>) nebo terciární odborné vzdělávání. V Anglii jsou tyto hybridní cesty kombinující profesní a všeobecné vzdělávání již rozvinuty, chybí však silné cesty počátečního OVP a větší podíl technicky náročných pracovních míst.</p>	<p>BATHMAKER, Ann-Marie.</p> <p>Defining “knowledge” in vocational education qualifications in England: an analysis of key stakeholders and their constructions of knowledge, purposes and content. [Definování „znalostí“ v kvalifikacích odborného vzdělávání v Anglii: analýza klíčových zainteresovaných stran a jejich konstrukce znalostí, záměrů a obsahu.]</p> <p>JVET, Vol. 65, no. 1 (2013), p. 87-107, lit. 55.</p> <p>Co je míněno „znalostmi“ v kvalifikacích odborného vzdělávání a kdo o tom rozhoduje? To jsou závažné otázky v kontextu, v němž se diskutuje převážně o „dovednostech“ (<i>skills</i>). Článek je o výzkumném projektu, probíhajícím v letech 2010-11, který zkoumal úlohu národních zainteresovaných stran v definování znalostí v kvalifikacích odborného vzdělávání na úrovni 2 a 3 anglického rámce kvalifikací. Článek odhaluje, kdo jsou klíčoví aktéři a jak konceptualizovali účel a obsah kvalifikací odborného vzdělávání. Studie zjistila složitou směsicí zainteresovaných stran zapojených do navrhování a usměrňování kvalifikací, bylo však obtížné rozlišit, kdo, mimo orgánů udílejících kvalifikace, převzal odpovědnost za znalosti. Byly vyjadřovány obavy o dominantní roli zaměstnavatelů, jiní aktéři, např. vysokoškolská učitelé byli postrádáni. Zainteresované strany nedospěly ke konsensu o účelu kvalifikací odborného vzdělávání a o jejich přípravné roli pro práci a další studium. Studie ukazuje komplikovaný a nestabilní stav znalostí v kvalifikacích odborného vzdělávání. Je třeba zvažovat znalosti do větší hloubky, jako součást tvorby kvalifikace tak, aby odborné kvalifikace umožňovaly postup do zaměstnání nebo do vzdělávání vyšší úrovně.</p>
<p>BIEMANS, Harm J. A., DE BRUIJN, Elly, DEN BOER, Peter R., TEURLINGS, Christa C. J.</p> <p>Differences in design format and powerful learning environment characteristics of continuing pathways in vocational education as related to student performance and satisfaction. [Rozdíly v navrhování formátu a silných charakteristik učebního prostředí pokračujících tras v odborném vzdělávání podle toho, jak se vztahují k výkonům a spokojenosti studentů.]</p> <p>JVET, Vol. 65, no. 1 (2013), p. 108-126, 2 obr., 4 tab., lit. 37.</p> <p>Důležitým trendem v nizozemském odborném vzdělávání a přípravě (OVP) pro zajištění kontinuity kurikula v postupných vzdělávacích programech je návrh pokračovacích tras zahrnujících více než jednu kvalifikační úroveň. Tyto pokračovací trasy jsou charakterizovány různými návrhy formátů a rozdíly v charakteristikách učebního prostředí, které jsou považovány za silné. V článku jsou zkoumány jednotlivé druhy návrhů formátů a silné charakteristiky učebního prostředí existujících pokračovacích tras a vztah mezi návrhy formátů a silnými charakteristikami učebního prostředí na jedné straně a výkony a spokojeností studentů na straně druhé.</p>	<p>TRAN, Ly Thi and NYLAND, Chris.</p> <p>Competency-based training, global skills mobility and the teaching of international students in vocational education and training. [Profesní příprava založená na kompetencích, globální mobilita kvalifikací a vzdělávání mezinárodních studentů v odborném vzdělávání a přípravě.]</p> <p>JVET, Vol. 65, no. 1 (2013), lit. 31.</p> <p>V Austrálii musí být kvalifikace v odborném vzdělávání a přípravě (OVP) poskytovány profesní přípravou založenou na kompetencích (<i>competency-based training – CBT</i>) a na programech profesní přípravy. Od roku 2005 dochází k rozšíření počtu mezinárodních studentů, z nichž 85 % je původem z Asie. Vzhledem k tomuto vývoji se kontext vzdělávání, do něhož jsou vzdělávací programy zasazeny, diverzifikuje a již neodráží tradiční charakteristiky a hranice, které platí pro domácí studenty. Článek zkoumá relevanci programů profesní přípravy a CBT pro vzdělávání mezinárodních studentů v australském OVP. Vychází z rozhovorů s učiteli a mezinárodními studenty z 25 veřejných a soukromých vzdělávacích institucí. Diskuse o zjištěných studii má pomoci sektoru OVP vytvořit kurikulární rámec podporující flexibilitu, přizpůsobování a vnímavost tak, aby záměry studia mohly být efektivně splněny. Sektor může zůstat životaschopný i v době, kdy OVP již není cestou k migraci.</p>

Nové knihy v knihovně

JELÍNEK, Marian a KUCHAR, Jiří.

Motivace : mýtus dnešní doby. Praha : Eminent, 2013. 70 s. ISBN 978-80-7281-458-9 Sg. 6516

Motivace je slovo, které se stalo mantrou současné doby. Je provázena tlakem na výkon, a to především v podobě jeho konečného efektu, čísla nebo množství vydělaných peněz. K tomu, aby člověk v této honbě mohl obstát, potřebuje energii, kterou často hledá v motivaci. Lze jí ale naučit, když jí někdo nemá v sobě? A co je jejím cílem? Jak vlastně vypadá správně motivovaný člověk? Není to zrovna ten, kdo provádí danou činnost bez vnější motivace? Na tyto otázky nabízí další otázky a odpovědi výpravná, meditativní kniha, v pořadí třetí od autorské dvojice Jelínek-Kučar.

FORSTER, Mark.

Udělej to zítra : a další tajemství time managementu. 1. vyd. Praha : Grada, 2013. 175 s. Název originálu: *Do it tomorrow and other secret of time management.* ISBN 978-80-247-4526-8 Sg. 6517

Hektická aktivita je ... vše, co děláte, abyste se vyhnuli skutečné práci! Skutečná práce obnáší spoustu přemýšlení a plánování. Nepříjemným důsledkem pak je, že hektická aktivita často vypadá věrohodněji než skutečná práce. Když stále spěcháte a vypadáte zaneprázdněně, působí to na okolí, jako byste pracovali mnohem intenzivněji, než když jen v tichosti sedíte, přemýšlíte a plánujete. Tak to vidí vaši kolegové – a bohužel, tak to mnohdy vnímáte i vy sami.

MATĚJŮ, Petr a kol.

Bílá kniha terciárního vzdělávání / František Ježek, Daniel Münich, Jan Slovák, Jana Straková, David Václavík, Simona Weidnerová, Jan Zrzavý. 1. vyd. Praha : MŠMT, 2009. 74 s. ISBN 978-80-254-4519-8 Sg. 6518

Systém bude vytvářet logicky uspořádaný celek, vnitřně prostupný a kompatibilní s ostatními obdobnými systémy ve vyspěleém světě a bude přinášet výsledky schopné globální konkurence. Musí poskytovat zázemí jak pro špičkový výzkum, tak pro vzdělávání odborníků pro praxi, a to na základě dlouhodobé strategie a s ní spojené alokace prostředků. Těchto cílů bude dosaženo pomocí tří hlavních nástrojů – sladění systému, diferenciaci systému a struktura systému.

TOMÁŠEK, Vladislav a kol.

TIMSS 2011 : národní zpráva. 1. vyd. Praha : Česká školní inspekce, 2012. 35 s. ISBN 978-80-905370-4-0 Sg. 6519

Matematika. Největší rozdíly v zastoupení českých žáků pozorujeme u dvou nejvyšších úrovní. Zatímco v roce 1995 dosáhlo velmi vysoké úrovně 16 % žáků a vysoké úrovně dalších 30 %, činilo v roce 2011 zastoupení v obou těchto úrovních dohromady pouze 30 % žáků.

KRAMPLOVÁ, Iveta a kol.

PIRLS 2011 : národní zpráva. 1. vyd. Praha : Česká školní inspekce, 2012. 32 s. ISBN 978-80-905370-3-3 Sg. 6520

Česká republika patří k zemím, jejichž žáci 4. ročníku se od roku 2001 ve čtenářské gramotnosti statisticky významně zlepšili. ... Na škále interpretace a posuzování textu si lépe než Česká republika vedly tyto země: Rusko, Finsko, USA, Severní Irsko, Anglie, Kanada, Dánsko a Irsko. Obdobných výsledků jako Česká republika dosáhlo osm zemí.

PETÝRKOVÁ, Lenka a CHMELÁŘOVÁ, Pavlína.

Základy finanční gramotnosti. 1. vyd. Praha : Generation Europe, 2011. 94 s. ISBN 978-80-904974-8-1 Sg. 6581

Phishing je označení pro podvod, při kterém se zloděj snaží z majitele účtu vylákat přihlašovací údaje k účtu, aby jej mohl vykrást. Pozor na podvodné e-maily! Nejčastěji má tento podvod podobu e-mailu. Podvodník se představí jako zástupce banky a odvolává se na bezpečnost účtu. Dotyčnému majiteli účtu například napíše, aby pro ověření účtu kliknul na nějaký odkaz. Odkaz může vypadat naprosto stejně jako webová stránka banky, jedná se však o padělek. Pokud majitel účtu na této podvodné stránce zadá svoje údaje, podvodník je získá a s nimi i přístup k účtu.

TRHLÍKOVÁ, Jana.

Využití kvalifikace absolventů středních škol na trhu práce : zpráva ze šetření absolventů škol. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 38 s. Sg. 6652

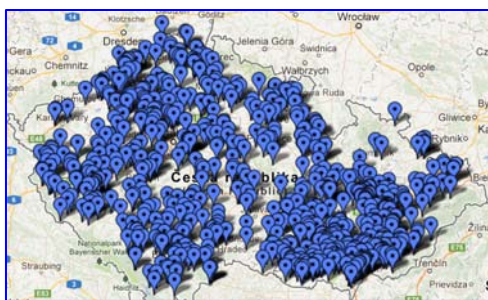
Porovnáme-li důvody odchodů do jiného oboru u vyučených a absolventů maturitních oborů, pak v obou kategoriích vzdělání je nejvýznamnějším důvodem skutečnost, že absolvent nesehnal práci ve svém oboru, přitom častěji je tato situace u absolventů středního vzdělání s maturitní zkouškou než u vyučených (77 % oproti 62 %). Se všemi ostatními důvody se naopak častěji setkáváme ve skupině vyučených absolventů. Podstatně častěji je zde jako důvod práce v jiném oboru uváděn zejména nízký plat v oboru (58 % oproti 27 % u maturitních oborů) nebo nízká perspektiva oboru (41 % oproti 19 %).

VOJTĚCH, Jiří a CHAMOUTOVÁ, Daniela.

Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii : 2012/13. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2013. 43 s. Sg. 6653

Míra nezaměstnanosti osob bez dokončeného středoškolského vzdělání výrazně převyšuje míru nezaměstnanosti středoškolsky vzdělaných, a to jak u mladých, tak i v celkovém průměru; pouze s výjimkou Řecka, kde je blízko průměru. Řecký trh práce se ale od střeoevropského výrazně liší a v porovnání je Řecko zahrnuto jen jakožto členský stát s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v EU. U ostatních států s vysokou mírou nezaměstnanosti, jako je Španělsko, Slovensko a Itálie, je zmiňovaný vztah mezi mírou nezaměstnanosti středoškoláků a osob bez kvalifikace zachován. V Portugalsku jsou obě zhruba na stejné úrovni, přičemž až na výjimku v prvním a třetím čtvrtletí roku 2012 byla vždy míra nezaměstnanosti osob se základním vzděláním o něco vyšší než u středoškoláků.

Zajímavé internetové adresy



Solární elektrárny v České republice

Mapa je interaktivní, po kliknutí na modrou značku se zobrazí informace o elektrárně. Nejbližší k NÚV je asi elektrárna firmy SOLENERGO s.r.o. v Říčanech (firma sídlí v Klášterci nad Ohří). Výkon má 1615 MW, pokud svítí slunce.

Viz články: Strategie pro zelené kvalifikace? (s. 4-8) a Budoucnost solární energie (s. 8).

<http://www.elektrarny.pro/seznam-elektraren.php>

Vytvořte si online svůj
Evropský pas dovedností

Informujte uceleně o svých dovednostech a
kvalifikacích

[Další informace »](#)



Evropský pas dovedností (European Skills Passport)

Nový nástroj Europassu opět způsobil problémy s překladem anglického (mnohoznačného) termínu *skills*. Nizozemci a Finové se rozhodli anglický název nepřekládat vůbec, Němci částečně: *Europäischer Skills-Pass*. Románské a některé další jazyky se přiklonily ke kompetencím (ES, FR, IT, LT, NO, PT, RO, SL). Obdobu našich dovedností má BG (*уменията*), HR (*vještina*), PL (*umiejętności*) a SV (*färdighetspass*). Slovensko má *Európsky profesijný pas*. U ostatních jazyků si nejsme jisti. Můžete se na ně podívat sami na webové stránce.

<http://europass.cedefop.europa.eu/cs/documents/european-skills-passport>



Česko mluví o vzdělávání

Záměrem kampaně Česko mluví o vzdělávání je vyvolat celospolečenskou debatu o smyslu a cílech vzdělávání, které budou pro každého srozumitelné. Zapojit se můžete i vy, protože vzdělávání se týká všech občanů, i těch, co už do školy nechodí. Pozor, kampaň je jen šestiměsíční! <http://ceskomluvi.cz>



Stanfordská univerzita a její onlinová střední škola

Online High School je plně akreditovaná střední škola při Stanfordské univerzitě. Přijímá nadané 12leté děti, které pak ve škole absolvují 7. až 12. třídu (tzv. *Combined Junior-Senior High School*). Žáci si volí mezi celodenním a necelodenním (*part-time*) vyučováním, či si mohou zapsat jen některé kurzy. Kromě vyučování pomocí videokonferencí se pro žáky pořádají i 2týdenní letní programy v kampusu. <http://ohs.stanford.edu>



Dačice slaví

830 let – První písemná zmínka o Dačicích pochází z roku 1183.

170 let – 23. ledna před 170 lety Jakub Kryštof Rad, ředitel tehdejší dačické rafinerie cukru, získal privilegium na výrobu kostkového cukru, který sám vynalezl. Tuto událost si Dačice připomenou velkou výstavou v městském muzeu, vydáním knihy, burzou sběratelů baleného cukru ...

<http://www.dacice.cz/mesto-3/rok-2013-rok-oslav/>

Dačický datel 2013 – soutěž v psaní na klávesnici je otevřená pro veřejnost, nejen z Dačic. Ze stránek si mohou zájemci stáhnout čtyři volně přístupné klávesnicové hry, dokonce v pěti jazycích (česky, polsky, slovensky, německy a anglicky) a začít trénovat. Programy jsou ze *Školy ZAV* (TEXT-Zaviačičovi) <http://www.zav.cz>