

# z p r a v o d a j

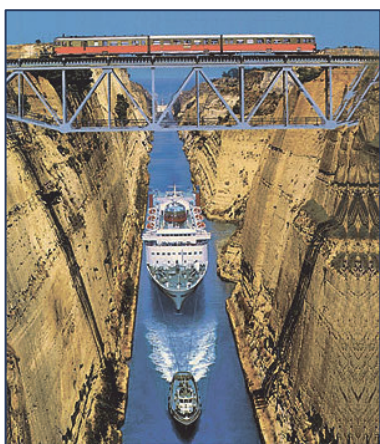
XXV. ročník

4

2014

- 2 Editorial  
*Historie Korintského průplavu; proč je důležité mít Filipa.*
  - 3 Z glosáře Cedefopu 28  
*Další část překladu termínů z glosáře – lifelong learning; lifewide learning.*
  - 3 Kvartární, kvartérní, kvarternární, kvartální  
*Co je za terciárním podle časopisu Naše řeč, ročník 67 (1984), číslo 4.*
  - 4 Duální profesní příprava hledá nové cesty  
*Duální systém v Německu z pohledu spolkové země Bádensko-Württembersko.*
  - 7 Nesoulad v kvalifikacích a co se za ním skrývá  
*Stručná zpráva Cedefopu.*
  - 10 Work-Life-Management v podniku SAP  
*Jak udržovat výkonnost, motivaci, kreativitu a spokojenost zaměstnanců.*
  - 12 Rakousko: odborné a vysokoškolské vzdělávání  
*Rovnocennost, přístupnost a vliv Evropského rámce kvalifikací.*
  - 14 Co nového v časopisech  
*Bref du Céreq, 2013, No. 316, 2014, No. 317, 318, 319;  
L'enseignement technique, 2014, No. 240, 241.*
  - 15 Nové knihy v knihovně  
*Cizí jazyky ve výzkumu; Jak mít úspěšné dítě; Digitální demence; Školní zralost; Word 2013...*
  - 16 Zajímavé internetové adresy  
*Euro Apprenticeship; Vzdálená laboratoř; Národní spolek pro elektromobilitu; Galerie na přání...*
- Příloha III: Učení na pracovišti v Evropě  
*Zkrácený překlad zprávy Evropské komise.*

## Editorial



*Korintský průplav šest let po jeho otevření popsal Ottův slovník naučný (1899) takto: „Korinthský průplav protíná Korinthskou šíjí počínaje v zálivu Korithském, táhne se k jihovýchodu v délce 6340 m a končí u města Isthmia. Šířka jeho obnáší 22 m, hloubka 8 m, stěna průkopu sahá v nejvyšším bodu do výše 80 m nad hladinu průplavu a jest zde opatřena majákem ... Železniční trať z Korinthu do Athén vede přes průplav po viaduktu ve výši 47 m nad hladinou vodní ... Myšlénka prokopati Korinthskou šíjí vyskytla se několikrát již ve starověku zejména za Nerona. První pozitivní návrh na prokopání vypracoval r. 1829 Virlet d'Aoust na žádost vladaře Capo d'Istria ... Na něm založen jest plán schválený r. 1882 řeckou vládou, dle kterého zahájila 1. května 1882 prokopávací práce francouzská společnost za řízení uherseho generála Túrra. Práce však pokračovaly pomalu a roku 1889 dokonce přerušeny, načež dokončeny společností řeckou a průplav slavnostně zahájen dne 6. dubna 1893.“*

*Většina článků v tomto čísle i příloha se věnuje různým formám profesní přípravy a jejich vyhlídkám do budoucnosti. Zamýšlení nad novým směřováním duální profesní přípravy přináší článek ze spolkové země Bádensko-Württembersko, i když se v něm objevují podobné úvahy jako v celém Německu. V německých a v rakouských odborných kruzích se totiž projevují obavy z hrozící akademizace (Akademisierung) profesní přípravy. Tím se myslí, že profesní příprava se v některých oborech přesouvá do odborných vysokých škol (Fachhochschulen). V překladu stručné zprávy Cedefopu se přitom můžete dočíst, že největší nesoulad mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou po nich na evropském trhu práce je právě na střední úrovni, kde je kvalifikovaných pracovníků nedostatek a kam potom z nouze nastupují „překvalifikovaní“ absolventi vysokých škol.*

*Nejste-li spokojeni s pracovními podmínkami na svém pracovišti, možná by se vám líbilo v podniku SAP, který se zabývá systémy, aplikacemi a produkty v oblasti zpracování dat a stará se jak o spokojenost zákazníků, tak pracovníků. Investice do psychického a fyzického zdraví zaměstnanců se prý podniku vyplácejí.*

*V březnovém čísle jsme psali, kdo je to „metr“ a z čeho toto označení pochází. U obratu mít filipa to není tak jednoznačné. Existují různé výklady, např. se uvažovalo o anglickém slově filip, které znamená podnět. V dnešních slovnících se však již nevyskytuje. Z francouzského slova filou [filu], znamenajícího šejdíře, podfukáře i zloděje možná vznikl český filuta. V časopise Naše řeč z roku 1933 je otištěna reakce na vtipný fejeton Karla Čapka, který uvažuje o tom, že oním příslovecným Filipem mohl být Filip zvaný Evangelista. Ten potkal jednou mouřenína, který četl proroka Izaiáše, ale vůbec mu nerozuměl. Požádal Filipa o radu a ten mu četbu vyložil tak jasně a přesvědčivě, že se mouřenín dal hned pokřtít. Dokud tedy neměl vedle sebe Filipa, byl bezradný, jakmile u sebe Filipa měl, byl osvícen, dostal rozum a důvtip. Kdysi znal český lid dokonale bibli. Papež Pius II., který žil v 15. století v Čechách, říkal, že zde každá žena zná bibli lépe než mnohý biskup. Slova a podobnosti z bible u nás přecházely do lidového jazyka. Tolik Naše řeč. Pro úplnost dodáváme, že do názvu divadelní hry Oscara Wilda: „Jak je důležité míti Filipa“ dostal Filipa překladatel Jiří Zdeněk Novák v roce 1949. V originále se mluví o důležitosti být vážný (The Importance of Being Earnest).*

*Omlouváme se za zpoždění tohoto čísla částečně způsobené rozsáhlejší přílohou.*

**AK**

# Z glosáře Cedefopu 28

**Další pokračování hesel z glosáře (Cedefop 2011) v angličtině, němčině a francouzštině uvedených v abecedním pořádku a doplněných českým překladem.**

80

## **lifelong learning**

All learning activity undertaken throughout life, which results in improving knowledge, knowhow, skills, competences and/or qualifications for personal, social and/or professional reasons.

*Source:* Cedefop, 2008c; European Commission, 2001.

## **lebenslanges Lernen**

Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und/oder Qualifikationen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgerschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.

*Quellen:* Cedefop, 2008c; Europäische Kommission, 2001.

## **apprentissage tout au long de la vie / éducation et formation tout au long de la vie**

Toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les savoirs, savoir-faire, aptitudes, compétences et/ou qualifications, dans une perspective personnelle, sociale et/ou professionnelle.

*Source:* Cedefop, 2008c; European Commission, 2001.

## **celoživotní vzdělávání**

Veškeré vzdělávání, které slouží ke zlepšení znalostí, know-how, dovedností, kompetencí a/nebo kvalifikací uplatnitelných v osobním, občanském nebo profesním prostředí a probíhá po celý život.

81

## **lifewide learning**

Learning, either formal, non-formal or informal, that takes place across the full range of life activities (personal, social or professional) and at any stage.

*Comment:* lifewide learning is a dimension of lifelong learning.

*Source:* Cedefop, 2008c.

## **lebensumspannendes Lernen**

Jede formale, nicht formale oder informelle Lerntätigkeit in allen (d. h. persönlichen, bürgerschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen) Lebensbereichen und während des gesamten Lebens.

*Anmerkung:* das lebensumspannende Lernen ist eine Dimension des lebenslangen Lernens.

*Quelle:* Cedefop, 2008c.

## **éducation et formation embrassant tous les aspects de la vie**

Toute activité d'apprentissage – formel, non formel ou informel – couvrant l'un ou l'autre aspect de la vie (personnel, social et/ou professionnel) et entreprise à tout moment de la vie.

*Note:* ce concept constitue une dimension de l'apprentissage tout au long de la vie.

*Source:* Cedefop, 2008c.

## **vzdělávání v celé šíři života**

Každá formální, neformální nebo informální vzdělávací činnost ve všech oblastech života (tzn. v osobním, občanském, společenském a pracovním životě) a v průběhu celého života.

*Poznámka:* vzdělávání v celé šíři života je dimenzí celoživotního vzdělávání.

*Pramen:* Cedefop. *Glossary/Glossar/Glossaire. Quality in education and training = Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung = La qualité dans l'enseignement et la formation Luxembourg : Publications Office of the EU, 2011, 232 p. ISBN 978-92-896-0740-4*  
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>

## **Kvartární, kvartérní, kvarternární, kvartální**

Termíny *primární* a *sekundární* v průběhu let ve většině oblastí nahradily dříve používaná česká přídavná jména *prvotní* a *druhotný*<sup>1</sup>. Používají se ve vědě, technice, ekonomice i ve školství. Tam k *primárnímu* a *sekundárnímu* vzdělávání na sklonku 20. století přibýlo *terciární* vzdělávání. Nyní se v ekonomice po *terciárním* sektoru začalo mluvit o sektoru 4. stupně, kterému by se z jazykové logiky mělo říkat *kvartární*<sup>2</sup>. Pro kontrolu pravopisu je to však neznámé slovo, zatímco proti

termínu *kvartérní* (čtvrtohorní)<sup>2</sup>, nic nenamítá. Adjektívum *kvarternární* pak vzniklo otrockým překladem z anglického *quaternary*<sup>3</sup>. Termín *kvartální* je všeobecně známý, používaný a bezproblémový – v titulku je jen do čtvrtice. **AK**

<sup>1</sup> Naše řeč <http://nase-rec.ujc.cas.cz/archiv.php?art=6492>

<sup>2</sup> *Akademický slovník cizích slov. 1995. ISBN 80-200-0523-4*

<sup>3</sup> <http://www.oxforddictionaries.com/words/what-comes-after-primary-secondary-tertiary> *Oxford Dictionaries*

# Duální profesní příprava hledá nové cesty

**Duální profesní příprava, v jiných zemích vychvalovaná jako lék proti nezaměstnanosti mládeže, v Německu ztrácí na přitažlivosti. V současné diskusi o politice vzdělávání se však mnozí hlasy varující před akademizací společnosti a potlačováním duální profesní přípravy. Podniky jen těžko obsazují učební místa vhodnými uchazeči.**

Zaměstnavatelé sledují tuto diskusi s obavou, protože vlastní problémy a úkoly obchází. Na trhu práce vysokoškoláků problémy nejsou – nezaměstnanost vysokoškoláků v celé spolkové republice dosahuje přibližně 2,5 % a je nejnižší ze všech druhů kvalifikací. Zároveň vysokoškoláci dosahují v průměru nejvyšších příjmů, tento nárůst v příjmech v posledních letech dále roste. V roce 2000 vydělávali vysokoškoláci zhruba o 40 % víc než osoby bez terciárního vzdělání. V roce 2011 činil nárůst v platech již dvě třetiny. Německo tak je v mezinárodním srovnání na špičce.

Profesní příprava je pro zajišťování dorostu stejně nezbytná jako vysokoškolské vzdělávání. Duální profesní příprava zůstává důležitou součástí každé strategie zajišťování odborných sil. Pro absolventy hlavní školy (*Hauptschule* – ISCED 2) nebo střední školy (*Mittelschule* – ISCED 2) je duální profesní příprava dobrou volbou, absolventi se zralostí pro vysokou školu však zde také mohou najít svoji cestu.

Duální profesní příprava se musí mnohem více přizpůsobovat změněným rámcovým podmínkám a zároveň překonávat domácí problémy.

## Externí vlivy a domácí problémy

Duální profesní příprava navzdory dobré pověsti v zahraničí doma ztrácí na atraktivitě. Způsobují to externí faktory i domácí problémy.

### Externí faktory:

- *Změna hodnot a trend k vyšším stupňům dosaženého vzdělání*

Ve společnosti, v níž je vzdělání považováno za klíč k rovnosti šancí a k sociálnímu vzestupu, nepřekvapuje, že mladí lidé společně s rodiči vzhlížejí k vysokým cílům. Volba vzdělávání s možností pokračovat na vyšším stupni při tom hraje velkou roli. Duální profesní příprava mnozí považují za cestu s omezenými možnostmi. S tím jsou spojeny i otázky společenského postavení. Současný trend preferuje vyšší stupně dosaženého vzdělání a získání zralosti pro odbornou nebo všeobecnou vysokou školu.

Tento vývoj je ještě umocňován tím, že především u mladých lidí s migračním zázemím a jejich rodičů není o profesní přípravu zájem i proto, že v zemích původu tradice duální profesní přípravy neexistuje. To může být z německé perspektivy těžko pochopitelné.

Trend vyššího ukončeného vzdělání také nelze kritizovat. Při stoupajícím počtu pracovníků s odbornou vysokou školou nebo univerzitou se počet nezaměstnaných mezi nimi pohybuje již několik let na tak nízké úrovni, že se dá hovořit o plné zaměstnanosti.

Přitom se pojem vysokoškolák výrazně změnil. Dnes existuje diferencovaná krajina vysokých škol a studia s rozmanitými nabídkami, které se orientují více na teorii nebo více na praxi. Zároveň se stále diferencují kariérní dráhy, avšak rozhodování „profesní příprava versus studium“ přestalo fungovat.

Nabídky vysokých škol blízké praxi v různých duálních studijních oborech, např. modely Duální vysoké školy (*Duale Hochschule*) Bádensko-Württembersko integrované do praxe nebo modely integrované do profesní přípravy, které jsou zařazeny v tzv. kooperačních studijních oborech na odborných vysokých školách, poskytují více nových možností. Podniky nové duální struktury oceňují, protože jim poskytují vysokou míru flexibility v kombinaci s vysokoškolským vzděláním. V absolutních číslech dominuje bez změny duální profesní příprava před duálními studijními obory, je však zřejmé, že duální studijní obory v posledních letech citelně zvýšily svůj podíl na trhu. Přitom se projevuje vyšší konjunkturální sensibilita duální profesní přípravy vůči studijním oborům v duální vysoké škole. Duální systém profesní přípravy tím ztratil monopol přímé spolupráce dvou učebních míst – podniku a profesní školy.

- *Technologické změny a inovace*

Podniky potřebují kvalifikované absolventy vysokých škol, aby si mohly v konkurenci udržet a rozšiřovat vedoucí pozici. Vysoce kvalifikovaní pracovníci mají pro úspěšnost podniku velký význam, který v příštích letech dále poroste. Trend vyšší kvalifikace a akademizace světa práce podporují technologické a technické změny, kratší inovační cykly a vysoký stupeň internacionalizace ekonomiky. Německo je již dnes znalostní společností a v budoucnu bude ještě více.

Rozšiřování vysokých škol je tudíž logické a správné rozhodnutí. Nesázelo se jen na druh vysoké školy, přihlíželo se i k tomu, že podniky potřebují různé profily kvalifikací a vytvářela se těžiště správných předmětů, např. u studijních oborů MINT<sup>1</sup>.

▪ *Demografická změna a schodek v pracovních silách*

Studie vypracovaná společností Prognos AG z roku 2009, kterou zadalo Ministerstvo hospodářství Bádenska-Württemberska, předpovídá schodek v pracovních silách na všech kvalifikačních stupních. V roce 2015 má chybět 280 000 pracovníků, z toho 100 000 s vysokoškolským vzděláním a 120 000 s profesní přípravou. Za předpokladu, že se proti tomu nebude nic dělat, výzkumníci předvídají pro rok 2030 asi 500 000 chybějících pracovníků, z toho 210 000 s vysokoškolským vzděláním a 230 000 s profesní přípravou.

Rozvine-li se vývoj obyvatel v příštích letech v plné síle, vyvstane otázka postavení duálního vzdělávání úplně jinak. Dosud se vývoj projevoval především v přesunu podílu mezi studijním systémem a systémem duální profesní přípravy při stabilních počtech v profesní přípravě a při růstu počtu studujících. V budoucnu bude patrně obtížnější udržovat stabilní absolutní počty v duální profesní přípravě. Podle výpočtů Statistického zemského úřadu poklesne do roku 2030 počet žáků ve všeobecně vzdělávacích školách a v profesních školách v Bádensku-Württembersku ve srovnání se školním rokem 2008/2009 o 26 % z 1,69 na 1,25 milionů.

**Domácí problémy:**

▪ *Zatím žádná odpověď na požadavky větší mobility a internacionalizace*

Zatímco evropský vysokoškolský prostor se formoval – se všemi potížemi – v rámci Boloňského procesu, a tím se mobilita a srovnatelnost pro studenty a absolventy posouvá kupředu, v duálním systému je velice obtížné nabídnout něco podobného. Pro atraktivitu duální profesní přípravy to znamená nevýhodu. Tvorba oborů profesní přípravy v evropském kontextu je v plenkách, i když existuje rostoucí počet programů a podpůrných míst pro vysílání učňů do evropského zahraničí i snahy o utváření přeshraniční profesní přípravy v příhraničních regionech.

Pro lepší využívání možnosti, vytvořené v zákoně o odborném vzdělávání, absolvovat část profesní přípravy v zahraničí a mít ji započítanou, je třeba příslušně strukturovat teoretické podíly v profesních školách. Úkolem je, aby se pobyty v zahraničí mohly organizovat nezávisle na školních prázdninách. V reakci na narůstající internacionalizaci je třeba rozšiřovat nabídku kurzů angličtiny vztahující se k profesi – nejen v obchodních profesích.

Při veškerém oprávněném oceňování duálního systému německého charakteru nestačí prezentovat přednosti vlastní profesní přípravy jako příklad pro ostatní země a doporučovat je k napodobení. Evropeizace popř. internacionalizace v profesní přípravě předpoklá-

dá vzájemné pochopení pro tradice a struktury a připravenost učit se od druhého.

▪ *Požadavek formálního rovného postavení s vysokoškolskými absolutorii je kontraproduktivní*

V souvislosti s Boloňským procesem se stále prosazuje požadavek formálního rovného postavení absolutorii profesní přípravy s vysokoškolskými absolutorii, protože se tím má zdánlivě dosáhnout stejného postavení akademického a profesního vzdělání v evropském kontextu. Existuje např. návrh, aby se absolvováním duálního vzdělávání získal titul takzvaný *Bachelor Professional* (profesní bakalář). Navrhovatelé nechápou, že by to přispělo k poškození profilu duální profesní přípravy při současném zředení vysokoškolských absolutorii.

Proč se mají mladí lidé spokojit s mezinárodně zcela neznámým a sotva zařaditelným titulem *Bachelor Professional*, když dnes mohou různými a prostupnými cestami dosáhnout mezinárodně uznávaného titulu *Bachelor*? Vzdělávací systém, který se proti vlastnímu profilu a svým vlastním silným stránkám snaží chlubit cizím peřím, není pro mládež atraktivní alternativou.

▪ *Inovativní koncepce učení a zkoušek se prosazuje (příliš) pomalu*

Inovativní koncepce učení a zkoušek se v duální profesní přípravě prosazuje jen velice zvolna a mnohdy vůbec ne. Glorifikuje se stávající stav a změny jsou považovány za ohrožení celkového systému. Organizační a mocenské zájmy často dominují nad věcnými argumenty. Inovacím stále brání vysoká regulace. To se např. ukazuje v diskusi o modularizaci, která se v terciární oblasti i v dalším vzdělávání používá zcela běžně, v profesní přípravě však údajně ohrožuje profesní princip. Totéž platí u vytváření forem zkoušení. Např. podniková zakázka (*berufliche Auftrag*) bojuje proti mnoha předsudkům, o přijetí znaleckého stanoviska se stále jen diskutuje, apod. Tvorba koncepce flexibilního nástupu ve formě dílčích kvalifikací se stále vleče a nové dvouleté profese se obtížně zařazují.

Měřeno kvalifikačními požadavky ekonomiky v době rychlých technologických a hospodářských změn působí tato situace anachronicky. Pravidelná hlášení o úspěšném zařazování nových profesí klamou v tom, že myšlení v profesních strukturách nechává profesní přípravu dobíhat za technickými a ekonomickými změnami. Příznačné je, že aktuální debaty o změnách ve vzdělávacím systému, které vedou aktéři mimo profesní přípravu – např. v souvislosti s elektromobilitou<sup>2</sup> – jsou zacíleny na změny kvalifikačních profilů a individuálních kompetencí, zatímco aktéři profesní přípravy přednostně diskutují o nových profilech povolání. Proto existuje velký počet profesí, který vytváří problémy v transparentnosti a akceptaci.

## Duální profesní příprava se musí dále rozvíjet

Za těchto podmínek je třeba stanovit správná těžiště duální profesní přípravy, ukazovat její silné stránky a profil a aktivně pro ni získávat mladé lidi. To předpokládá vysokou kvalitu profesní přípravy, atraktivní rámcové podmínky a silné profesní školy jako partnery.

Profesní školy je třeba systematicky osamostatňovat. Samostatná škola s velkou mírou vlastní zodpovědnosti za profil, personál a rozpočet je klíčem k vysoké výkonnosti a skýtá motivující prostředí pro angažované učitele. Pro existenci a atraktivitu duální profesní přípravy v budoucnu bude rozhodující dostatečné zajištění vzdělávání na venkově a v oblasti MINT<sup>1</sup>.

Duální systém musí posílit svůj integrující potenciál výkon v oblasti znevýhodněných mladých lidí s obtížemi ve vzdělávání. Je třeba zredukovat stále vysoký počet lidí bez jakéhokoliv profesního absolutoria – mezi 25–35 lety je to každý šestý – a celkově zvednout kvalifikační úroveň obyvatelstva. To je důležitější než otázka, zda v některých letech bude chybět více inženýrů nebo více odborných sil. Pokud se nyní nic nestane, budou chybět odborné síly ve všech oblastech. Proto jsou potřebné i nízkoprahové nástupní možnosti ve formě modulů předprofesní přípravy a dílčích kvalifikací i návazných dvouletých profesí. Má-li se zdařit integrace v profesní přípravě a v zaměstnání, je třeba rozšířit podpůrné systémy pro podniky poskytující profesní přípravu.

Vedle diferenciac s nízkoprahovými nabídkami se musí také vytvářet více nabídek v horním segmentu duální profesní přípravy pro výkonné absolventy škol včetně maturantů. To znamená zahraniční pobyty s jazykovými kurzy, dodatkové kvalifikace a nové modely paralelního získávání zralosti pro vysokou školu a závěrečné zkoušky v učebním oboru např. na profesních gymnáziích.

Profily uchazečů jsou heterogenní a různá učební rychlost v modulárních koncepcích je základem pro nutnou diferenciaci a flexibilizaci. K diferenciaci též patří vytvoření vhodného systému kurzů v profesních školách, který by vyhovoval potřebám podniků a různé výkonnosti učňů.

Práce s větší heterogenitou a větší členitostí nabídek v duálním systému hovoří pro vytvoření transparentního vícestupňového modelu s dílčími / vstupními / základními kvalifikacemi, 2, 3 a 3,5letými profesemi bez získání zralosti pro odbornou vysokou školu (*Fachhochschulreife*) i s jejím získáním, doplňující nabídkou dodatkových kvalifikací započítatelných také ke kariérenímu dalšímu vzdělávání a s duální profesní odbornou školou (*Berufskolleg* – ISCED 4). Všeobecné charakteristické znaky tohoto modelu jsou dualita učebních

míst ve škole a v podniku, započítávání učební doby a výsledků zkoušek do dalšího stupně, flexibilní, spolehlivý a srovnatelný systém zkoušek a certifikátů i fungující zajišťování kvality v podnicích, školách atd.

Má-li si duální profesní příprava zdokonalit svůj profil, musí nabízet atraktivní, moderní a modularizované *širokopásmové profese*, které připouštějí v podnikových úsecích nasadit specializace specifické pro podnik. Tomu je třeba dát přednost před modelem *specializovaných profesí*, které přicházejí v úvahu jen pro malý počet podniků a uchazečů. Modularizované *širokopásmové profese* by také při zrychlených technických a ekonomických změnách usnadnily práci při zařazování.

Důležitým cílem je také rovnost a prostupnost profesního a akademického vzdělání. Zde se již hodně dosáhlo liberalizací přístupu na vysoké školy. Prostupnost vzdělávacího systému je předpokladem k tomu, aby se mohla podporovat vzájemná výměna mezi profesním a akademickým vzděláváním. To platí jak pro studium s předchozí závěrečnou zkouškou v učebním oboru, tak i pro vzájemné započítávání učebních výsledků z profesní přípravy ke studiu a obráceně. Již dnes existující prostupnost vzdělávacího systému se musí u veřejnosti více propagovat. Zvyšuje atraktivitu duální profesní přípravy, neboť mladí lidé mohou později dosáhnout oprávnění k přístupu na vysokou školu.

Lze konstatovat: Duální systém profesní přípravy stále patří k přednostem lokalit v Německu a Bádensku-Württembersku. To však neznamená, že se systém při výrazně nižších počtech absolventů škol a tudíž i uchazečů v budoucnu nebude nacházet v ostré konkurenci. Těmto perspektivám se nedá čelit naříkáním, nýbrž vůlí k reformám, k modernizaci a k jasnému vybrušování profilů. Na stole k tomu leží dost návrhů.

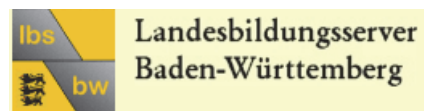
Přeložila Jana Šatopletová

<sup>1</sup> Povolání MINT v Německu, *Zpravodaj*, 2011, č. 1, s. 11-12.

<sup>2</sup> <http://www.narodni-spolek.cz/co-je-elektromobilita>

### Prameny:

Küpper, Stefan. *Duale Ausbildung sucht neue Wege. Wirtschaft und Beruf*, 2013, Nr. 5, S. 14-19.



<http://www.schule-bw.de/>

# Nesoulad v kvalifikacích a co se za ním skrývá

**Příčinou nezaměstnanosti v Evropě není nedostatek kvalifikovaných lidí, ale skutečnost, že se plýtvá nejkvalifikovanějšími pracovními silami, konstatuje březnová stručná zpráva Cedefopu.**

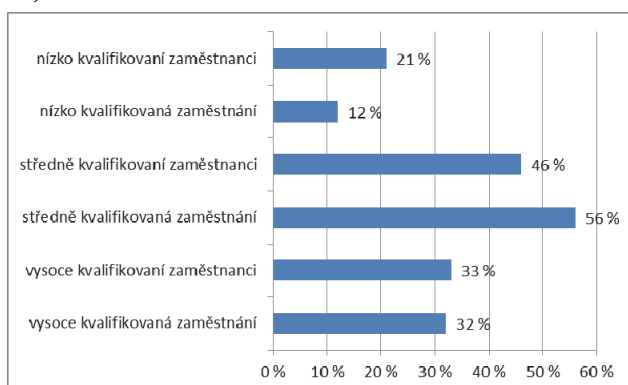
Globální finanční a ekonomická krize vedla v mnoha zemích EU ke znepokojivě vysoké míře nezaměstnanosti a podzaměstnanosti. Šetření však ukazují, že více než jeden ze tří zaměstnavatelů má problémy s obsazením volných pracovních míst. Nejnovější šetření evropských podniků na jaře 2013 prokázalo, že zhruba 40 % firem v celé EU má potíže s nalezením zaměstnanců se správnými kvalifikacemi. Šetření Eurobarometru z roku 2010 shledalo, že pro 33 % zaměstnavatelů je nedostatek lidí se správnými kvalifikacemi mezi uchazeči o zaměstnání hlavním problémem při obsazování volných míst. Šetření *pracovních sil 2013* zjistilo, že v 17 členských státech v průměru více než 25 % zaměstnavatelů hlásilo problémy s přijímáním. 34 % z těchto zaměstnavatelů mluvilo o nedostatku odborných kompetencí, 19 % uvádělo, že uchazečům chyběly i způsobilosti k fungování na pracovišti.

Mnozí zaměstnavatelé a političtí činitelé tvrdí, že tyto problémy způsobuje špatná příprava mladých absolventů a jiných pracovníků. Domnívají se, že za vysoké míry nezaměstnanosti může endemický nesoulad kvalifikací v evropských hospodářských systémech. Ukazuje se však, že většinou jsou za rostoucí nezaměstnanost koexistující s potížemi při obsazování volných míst odpovědné jiné faktory než nedostatek kvalifikací.

## Nesoulad v kvalifikacích na trhu práce

Vzhledem k nedokonalým trhům práce je nevyhnutelné, že všechny ekonomiky mají určitou nerovnováhu mezi nabídkou různých kvalifikací a poptávkou po nich.

**Nerovnováha na trhu práce EU, zaměstnanci ve věku 25-64 let, v roce 2011**



Široká poptávka po kvalifikacích a trendy v nabídce ukazují, že v EU je víc zaměstnanců s nízkým vzděláním, než je pracovních míst na této úrovni – viz graf. Počet míst obvykle vyžadujících terciární kvalifikaci je

zhruba v souladu s počtem dostupných vysoce kvalifikovaných zaměstnanců. Významná nerovnováha však panuje mezi pracovními místy vyžadujícími kvalifikace střední úrovně a lidmi kvalifikovanými na této úrovni. Trhy práce se této nerovnováze často přizpůsobují.

Nesoulad v kvalifikacích ovšem neznamená pouze nedostatek kvalifikací. Týká se také míry, do níž lidé pracují na místech, která odpovídají jejich kvalifikaci a dovednostem – viz rámeček. Data ukazují, že současný nesoulad v kvalifikacích není způsoben nedostatkem kvalifikací. Slabá poptávka po zaměstnancích zvyšuje konkurenci o pracovní místa a lidé jsou ochotnější přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich úrovni kvalifikace. V EU je asi 29 % vysoce kvalifikovaných pracovníků na místech vyžadujících střední až nízkou úroveň kvalifikace, tzn., že jsou překvalifikovaní.

### Pochopit nesoulad v kvalifikacích

Nesoulad v kvalifikacích je často používán bez rozlišování různých forem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Zaměstnavatelé mají potíže s obsazením prázdných míst vhodnými pracovníky, a přestože nabízejí tržní mzdy, potýkají se s *nedostatkem kvalifikací*. Avšak *nesoulad v kvalifikacích* je také tam, kde lidé přijímají pracovní místa, v nichž jejich vzdělání a kvalifikace nejsou odpovídajícím způsobem využity.

Cedefop provede v roce 2014 první celoevropské šetření kvalifikací (*eu-SKILL*) tak, aby lépe pochopil nesoulad v kvalifikacích.

U přibližně 48 000 dospělých zaměstnanců ze všech 28 členských států bude prováděno šetření se záměrem kvantifikovat výskyt nesouladu ve vzdělání nebo v kvalifikacích tak, aby bylo vidět, jak se vyvíjí v průběhu kariéry jednotlivce. Šetření bude zkoumat to, co pohání rozvoj a nesoulad kvalifikací ve vztahu k měnící se složitosti zaměstnání. Budé také zvažovat schopnost počáteční a další profesní přípravy zmírnit nesoulad v kvalifikacích.

Některý nesoulad v kvalifikacích vzniká kvůli preferencím lidí a/nebo osobním okolnostem. Některý nesoulad je dočasný, protože lidé se přesunou na nová pracovní místa. Pokud však vysoká míra nesouladu začne přetrvávat, může to vést k značným ekonomickým a sociálním nákladům.

Překvalifikovaní pracovníci pravděpodobněji trpí nižšími mzdami, menším uspokojením z práce a vyšší

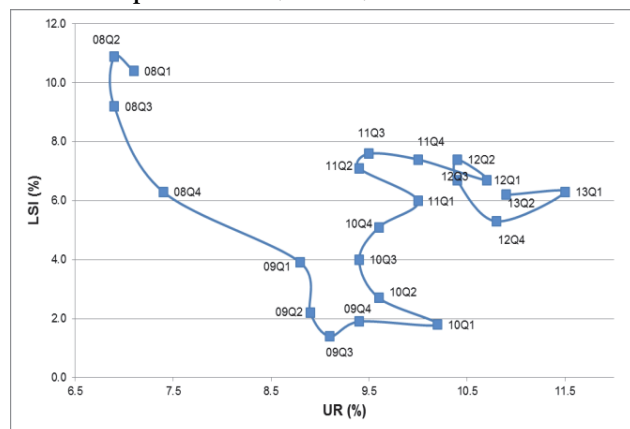
fluktuací více než lidé, jejichž pracovní místo odpovídá kvalifikaci. Více než třetina překvalifikovaných pracovníků, hlavně zranitelných skupin, např. migrantů, žen a mladších pracovníků, nevyužívá plně své kvalifikace. Jsou často uvězněni v zaměstnáních, v nichž nemohou rozvíjet a využívat své schopnosti. Nadbytečná kvalifikace může ohrozit i dlouhodobé vyhlídky pracovníka.

#### Nedostatek pracovních sil a rostoucí nezaměstnanost

Ti, kdo tvrdí, že kvalifikace pracovních sil v EU neodpovídají potřebám trhu práce, poukazují na to, že známky hospodářského zotavování a větší počet volných pracovních míst nevedou k odpovídajícímu snížení vysoké míry nezaměstnanosti.

Od roku 2008 však nedošlo k žádnému rozšířenému kolapsu v úrovních kvalifikací, který by ospravedlňoval nedostatek kvalifikací způsobující nezaměstnanost. Ve většině zemí EU je nedostatek pracovních sil hodně pod předkrizovou úrovní. Ačkoliv nedostatek pracovních sil pomalu stoupal až do konce roku 2011, v posledních dvou letech spadl zpět – viz graf. Přijímání ve všech odvětvích je mnohem nižší než v roce 2008. Podle Eurostatu byl počet volných míst v 15 členských státech ve třetím čtvrtletí roku 2013 stále o 25 % nižší než v roce 2008.

#### Beveridgeova<sup>1</sup> křivka: indikátory míry nezaměstnanosti a nedostatku pracovních sil, EU-27, 2008–2013



Data o celkovém nedostatku pracovních sil v Evropě maskují velké rozdíly mezi členskými státy. Ke konci roku 2013 byl indikátor nedostatku pracovních sil (*labour shortage indicator* – LSI) nad předkrizovým průměrem jen v pěti členských státech (Bulharsku, Německu, Slovensku, Polsku a Spojeném království). Pouze v Německu je LSI vyšší a nezaměstnanost nižší než na vrcholu krize.

Od roku 2010 se rozdíly v nedostatku pracovních sil mezi zeměmi EU značně rozšířily a charakterizují vznik dvourychlostní Evropy, pokud jde o návrat k růstu zaměstnanosti.

Více než 40 % výrobců z EU považuje nedostatečnou poptávku za primární faktor omezující jejich pro-

dukci; jen 6 % obviňuje nedostatek pracovních sil. V souladu s tím přijímání nových pracovníků omezí spíše očekávání nižší poptávky, než nedostatek kvalifikovaných sil na trhu práce.

#### Neobsazená volná místa, nedostatek kvalifikací a napětí na trhu práce

Někteří zaměstnavatelé říkají, že nemohou obsadit volná místa, protože dokonce i vysoce kvalifikovaní uchazeči mají nesprávné kvalifikace. Tvrdí, že vzdělávací systémy *vzdělávají absolventy ztřívka v kvalifikacích potřebných v průmyslu věrejška*. Mnozí zaměstnavatelé se obávají, že uchazeči nemají dostatečné sociálních kompetence (*soft skills*), např. schopnost mezilidské komunikace a řešení problémů. Navíc pracovní místa v rostoucích odvětvích, např. ve zdravotnictví, školství a v jiných službách, vyžadují jiné kvalifikace než ty, které mají nezaměstnaní lidé dříve pracující v upadajících odvětvích, např. v zemědělství a ve výrobě.

Některé firmy, např. průmyslové podniky, které jsou vpředu v inovacích a kvalitě výrobků, mají dočasné potíže s přijímáním pracovníků do specializovaných profesí, např. vývojářů IKT. Je také obtížné přilákat lidi do některých povolání. Potíže při přijímání jsou často hlášeny u lékařů, zdravotních sester a porodních asistentek a u povolání vyžadujících specifické odborné kvalifikace, např. inženýrská povolání. V mnoha případech však potíže s přijímáním odrážejí napětí na trhu práce, např. nízkou mobilitu pracovních sil, sezónní změny v poptávce, např. v turismu, nedostatek informací a mzdovou rigiditu. To ovlivňuje efektivitu spojování uchazečů o zaměstnání a podniků, nevztahuje se to však přímo k nedostatku kvalifikací.

Podniky mohou mít potíže s přijímáním, nabízejí-li nízké mzdy a neatraktivní pracovní podmínky. Jen 6 % respondentů v rámci *Šetření pracovních sil 2013* uvedlo, že zlepšili benefity tak, aby přilákali uchazeče na těžko obsaditelná volná místa. Jen 5 % z nich zvýšilo nástupní platy. Neschopnost nabídnout konkurenční nástupní platy je v šetření Eurobarometru 2010 uváděna zhruba 25 % zaměstnavatelů jako důvod pro nenaplněná volná místa. Dalších 11 % firem řeklo, že omezené prostředky znemožňují uplatnit na trhu volná místa pro absolventy vysokých škol. Některé podniky, zvláště malé a střední s menšími prostředky na přijímání a profesní přípravu, mohou mít potíže s přijímáním nebo rozvíjením talentů. Celkem vzato jsou úvěrová a nákladová omezení stejnou překážkou pro obsazení volných míst v podnicích jako nedostatek kvalifikovaných pracovníků, zvláště např. v Bulharsku, Řecku, Španělsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Maďarsku, Polsku, Portugalsku, Rumunsku a na Slovensku.



Mobilita, nebo spíše její nedostatek, může také působit problémy při přijímání pracovníků. Některá povolání, například ve zdravotnictví, jsou mobilní. Mnozí kvalifikovaní lidé se přesunují za prací do bohatších oblastí nebo zemí. Celkově však je mobilita na evropském trhu práce nízká, nejen kvůli jazykovým bariérám a neochotě stěhovat se, ale také pro nedostatek informací o pracovních příležitostech. Překážky v uznávání kvalifikací získaných v jiných zemích také přetrvávají.

Neefektivní strategie přijímání a profesní přípravy byly také označeny za příčiny toho, že je těžké obsadit volná místa. *Šetření pracovních sil 2013* zjistilo, že 24 % zaměstnavatelů si stěžuje na nedostatek zkušeností a pracovních postojů mladých uchazečů o práci. Podniky se však nechtějí angažovat v programech přípravy na pracovišti nebo v duálním systému, které by zlepšily pracovní připravenost mladých lidí nebo umožňovaly zaměstnancům osvojit si nezbytné dovednosti spojené s prací. Data Eurostatu ukazují, že jen asi 33 % zaměstnanců, většinou lidí již vysoce kvalifikovaných, dostávalo v EU v roce 2010 profesní přípravu poskytovanou nebo placenou svými zaměstnavateli.

Slabá poptávka po pracovních silách může také vést k přísnějším přijímacím kritériím. Zaměstnavatelé, kteří se setkají s nadměrnou nabídkou vysoce kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání, čekají na dokonalého uchazeče místo toho, aby lákali talenty poskytovaním profesní přípravy, dobrými pracovními podmínkami a platy. *Šetření pracovních sil 2013* zjistilo, že jen 7 % zaměstnavatelů je ochotných znovu stanovit kvalifikační kritéria, i když by to usnadnilo přijímání. Pouze 13 % zaměstnavatelů uvádí, že mají při přijímání mnohem širší záběr tak, aby se vyhnuli potížím. Zaměstnavatelé mají tendenci přehlížet možné kandidáty z jiného regionu nebo země a také mladé lidi, ženy a starší pracovníky.

Mnozí z této zásobárny nevyužitých talentů jsou kvalifikovaní pracovníci. Kolem 40 % nezaměstnaných dříve pracovalo v nemanuálních vysoce kvalifikovaných nebo kvalifikovaných zaměstnáních.

V některých zemích, např. ve Spojeném království je méně než 20 % neobsazených volných míst připisováno nedostatečným kvalifikacím uchazečů. Jen 10 % firem zjišťuje, že nově přijatí absolventi vysokých škol nemají nezbytné kompetence, i když v některých zemích, např. v ČR, Estonsku, Litvě a ve Slovinsku je nedostatek kvalifikací výraznější.

#### **Odstraňování všech druhů nesouladu v kvalifikacích**

Navzdory vysoké míře nezaměstnanosti firmy nadále hlásí potíže s hledáním lidí, které chtějí. Při bližším zkoumání však tvrzení, že je to převážně způsobeno

nedostatkem odborných pracovníků, není zcela přesvědčivé. Slabá poptávka trhu práce a vysoká nezaměstnanost způsobuje, že jiné druhy nesouladu v kvalifikacích, zejména nadbytečná kvalifikace, jsou patrnější.

To neznamená, že by se úsilí o přiblížení vzdělávání a trhu práce mělo zastavit. Naopak by mělo být posilováno tím, že by se v něm více angažovali zaměstnavatelé. Například opatřeními, která by zvýšila podíl vysoce kvalitního učňovství a stáží v podnicích. Ukazuje se, že si mladí lidé v tomto uspořádání snadněji osvojují užitečné dovednosti a postoje potřebné k nalezení vhodné práce. Také to neznamená, že se lidé nepotřebují dále učit. Zaměstnaní i nezaměstnaní dospělí potřebují neustále rozvíjet a používat své kvalifikace a kompetence v průběhu celého pracovního života. Podniky musí investovat do svých pracovníků a nabízet jim příležitosti k dalšímu vzdělávání.

Spolupráce vlád, zaměstnavatelů a odborových svazů při řízení systémů vzdělávání a odborné přípravy by měla být posilována tak, aby se kurikula rychle přizpůsobovala měnící se poptávce po kvalifikacích. Tato spolupráce by měla utvářet OVP na všech úrovních, včetně terciární a zahrnovat i krátkodobou profesní přípravu rychle reagující na nedostatek kvalifikací, např. v inovativních sektorech. Lepší zkoumání trhu práce zjišťující nesoulad v kvalifikacích a předvídající budoucí potřeby může zlepšit relevanci vzdělávání a profesní přípravy pro trh práce. Může též podporovat kvalitní kariérní poradenství, a tak pomáhat při informovaném rozhodování o vzdělávání a profesní dráze.

Je třeba blíže zkoumat všechny problémy se sladováním kvalifikací s potřebami trhu práce. Povzbuzovat podniky k tomu, aby přezkoumaly svou náborovou praxi, rozšířily vzdělávací strategie na pracovišti a okruh lidí, z něhož si vybírají budoucí zaměstnance.

Tvrdí se, že přes vysokou míru nezaměstnanosti je v evropském hospodářství stále dva miliony neobsazených pracovních míst. V roce 2012 však bylo v EU nezaměstnaných zhruba 25,3 milionu lidí, z toho 45 % dlouhodobě. Dalších 20,4 milionu bylo podzaměstnaných, a tím tvořících potenciálně odrazované nebo marginální pracovní síly. To znamená, že přibližně 20 % celkových pracovních sil EU – kolem 46 milionů lidí – je v současné době nezaměstnaných nebo podzaměstnaných, někteří z nich mají vyšší než střední vzdělání nebo dřívější praxi v kvalifikovaných zaměstnáních. Zároveň zhruba 23,4 milionu mladých Evropanů ve věku 18 až 24 let nadále investuje do vzdělávání a profesní přípravy.

V důsledku toho je třeba mít na mysli, že pokud nebude nízká poptávka, která zvyšuje nezaměstnanost, zvrácena, bude posilovat a uchovávat nesoulad v kvali-

fikacích a zastarávání kvalifikací prostřednictvím nadbytečné kvalifikace a nezaměstnanosti, což nakonec povede k upevnění nedostatku kvalifikací.

Světové ekonomické fórum publikovalo zprávu *Matching Skills and Labour Market Need*<sup>1</sup>, k níž významně přispěl Cedefop. Zpráva poukazuje na to, že nesoulad v kvalifikacích je hlavně důsledkem strukturální rigidity na trzích práce, je však také ovlivňován cyklickými rozdíly mezi nabídkou a poptávkou. Vytváření nových pracovních míst je rozhodující, je však třeba zaměřit se na všechny aspekty nesouladu v kvalifikacích. Pokud k tomu nedojde, budeme jen prodlužovat krizi v pracovních místech, protože lidé nebudou

mít příležitost k rozvíjení kvalifikací požadovaných zaměstnáními, která vytvoří hospodářské zotavení.

Anna Konopásková

<sup>1</sup> William Beveridge (1879–1963) britský ekonom, politik a sociální reformátor.

<sup>2</sup> Světové ekonomické fórum 2014. Zpravodaj, III/2014, 2 s.

Pramen:

Cedefop. *Skill mismatch: more than meets the eye. Briefing Note, March 2014. 4 p. Qualifikationsungleichgewicht: Da steckt mehr dahinter! Inadéquation des compétences : les dessous du problème.*

## Work-Life-Management v podniku SAP

**Úkolem managementu zdraví v podniku SAP<sup>1</sup> je dlouhodobě udržovat výkonnost, motivaci, kreativitu, spokojenost v práci a v životě u 60 000 zaměstnanců. Článek vysvětluje, jaká různá opatření existují a jak lze v podniku zavést harmonizovaný management zdraví.**

Stále více, flexibilněji a rychleji

Globální konkurence, větší tlak na náklady a inovace a urychlovaná výměna informací a znalostí utvářejí pracovní podmínky a úkoly pro podniky a zaměstnance. Virtuální týmy mohou rychleji komunikovat pomocí Internetu mimo časové a kulturní zóny. Do zaměstnanců se vkládají vysoká očekávání, pokud jde o dosažitelnost, flexibilitu a mobilitu, což může vést k psychickým zátěžím.

Flexibilní modely pro utváření pracovní doby a úkolů na jedné straně dávají zaměstnancům větší míru svobody a spokojenosti, zároveň však předpokládají schopnost umět se pohybovat v komplexních systémech, organizovat sám sebe, stanovovat si priority a odhadovat hranice vlastní výkonnosti. Pokud se to nedaří, může dojít ke ztrátě smyslu a motivace, k vyčerpání až k syndromu vyhoření, a tím ke ztrátě zdraví, kvality života a výkonnosti.

Globální příkaz – *stále více, flexibilněji a rychleji* – vyvolává otázku, za jakých podmínek lze výkonnost trvale udržovat. Tato otázka má vzhledem k přibývajícím psychickým onemocněním a účinkům demografické změny zvláštní význam.

**Management zdraví jako součást personální strategie**

Světová zdravotnická organizace (WHO) v ústavní listině z roku 1946 definuje zdraví jako stav tělesné, duševní, sociální a profesní pohody (*well-being*). Jedná se o subjektivní stav, který v pracovním životě koreluje s vnímáním pracovních podmínek, jejichž utváření

podporující zdraví může působit proti zatěžujícím faktorům. Součástí personálního managementu je proto strategický management zdraví. Podporuje zaměstnance (zdravé pracoviště, péče a zdravý životní styl), a odpovídá i za výběr a školení vedoucích sil, vytváří možnosti pro rozvoj týmu (zdravé vztahy, zdravý postoj) a efektivní rozvoj organizace (struktury podporující zdraví). Tak přispívá ke *zdravému podniku* i z ekonomického hlediska.

**Rámcové podmínky podporující zdraví**

U firmy SAP je v popředí podniková kultura, která spočívá v důvěře, oceňování hodnot, podpoře a toleranci k chybám. Vyznačuje se velkou orientací na zaměstnance, plochou hierarchií, nepatrným odstupem moci a srovnatelně velkými prostory pro jednání. Zvláštním atributem kultury založené na důvěře jsou shromáždění zaměstnanců konající se co čtvrt roku, kde se vedení obrací přímo na zaměstnance. Zde se vysvětlují aktuální ukazatele a strategické plány a ponechává se dost času na otázky a diskuse. Kromě toho mohou zaměstnanci vždy vstupovat do kontaktu přímo s managementem prostřednictvím blogů nebo e-mailu.

Vysoká míra autonomie pracovní doby umožňuje zaměstnancům samostatně si určovat začátek práce a její rytmus. Vedle velkého počtu modelů flexibilních částečných úvazků existují i konta pracovní doby, která umožňují proměnit uspořené čas odpracovaný navíc na peníze z fondů na odměny, nebo si za něj vzít delší placené volno.

Na větších pracovištích existuje např. možnost externího hlídání dětí. SAP zde spolupracuje s poskytovateli služeb péče o děti, péče o staré lidi nebo výpomoci v domácnosti.

### Koncepce a vybrané nabídky

Od roku 1977 existuje u firmy SAP interní zdravotnictví vytvářející koncepce a nabídky, které cíleně podporují personální management, vedoucí síly a zaměstnance v udržování rovnováhy mezi podnikovými požadavky a osobními potřebami. Koncepce je komplexní a je soustředěna na zaměstnance. Jednotlivé nabídky se stále utvářejí se zřetelem na zpětnou vazbu od zaměstnanců. Zahrnuje lékařské a psychologické poradenství, sportovní a zdravotní kurzy, školení pro zaměstnance a vedoucí síly, tematické přednášky a akční dny.

**Lékařské poradenství a podpora:** Nabídky se vedle problematiky všeobecného životního stylu věnují otázkám všeobecného a preventivního lékařství, sportovního a nutričního lékařství, fitness i tropického a cestovního lékařství. K tomu se připojuje ergonomie, prevence úrazů a lékařství životního prostředí, např. otázky zátěže ve vnitřním prostoru.

**Sportovní a zdravotní kurzy:** Všichni zaměstnanci mají k dispozici rozsáhlou interní nabídku v oblasti fitnessu a relaxace, např. autogenní trénink, meditaci, step aerobik, spinning, Nordic walking, aquafitness, tai či, jógu, masáže, fyzioterapii, terapeutický pás, cvičení na záda. Kurzy probíhají stále a konají se denně mezi 7. a 21. hodinou. Posilovny a prostory fitnessu jsou pro samostatně trénující otevřeny 24 hodin denně.

Nezávisle na tom se v podnikovém sportu podporuje i vlastní iniciativa. Zde jsou zastoupeny téměř všechny běžné sporty: tenis, fotbal, košíková, tanec, stolní tenis, běh, cyklistika, plavání atd.

**Výcvik vedoucích sil a týmů:** Speciálně pro vedoucí pracovníky je k dispozici poradenství a koučování v těžkých situacích při vedení, k tomu se přidává týmové školení (v místě nebo virtuálně), např. k tématům životní rovnováha, zvládání stresu nebo vedení v době změn. Nabízejí se semináře týkající se včasného rozeznání nápadných psychických projevů a aktivní podpory slučitelnosti profese a rodiny.

### Kroky v uskutečňování podnikového managementu zdraví

Zavádění managementu zdraví je v zásadě nezávislé na oboru a velikosti firmy. Vytváření a udržování podnikové kultury podporující zdraví s široce rozvětvenou nabídkou vyžaduje angažované nasazení přesahující oddělení i zapojení zaměstnanců. Pro trvalý úspěch rozsáhlého managementu zdraví je rozhodující to, jak dobře se dá do celkové podnikové kultury a kultury

vedení integrovat základní stanovisko uvědomující si důležitost zdraví pracovníků.

Každý podnik může s malými náklady a v málo krocích zavádět vlastní management zdraví přizpůsobený podnikovým podmínkám.

**Analyzovat současnou situaci:** Analýzu lze provést například prostřednictvím anket u zaměstnanců, analýz ohrožení, analýz věkové struktury nebo zdravotních zpráv zdravotních pojišťoven.

**Zakotvit zdraví jako hodnotu a vytvořit strukturu:** Začlenění otázek zdraví a dobrého zdravotního stavu do podnikových směrnic a vytvoření jasných kompetencí a struktur podávání zpráv.

**Určit pole jednání a cíle:** Sem spadá např. opatření ke zlepšení pracovních podmínek, zlepšení dobrého zdravotního stavu nebo pokles nemocnosti.

**Nechat si poradit, zapojit se do sítí, učit se od druhých:** Možnosti nabízejí mimo jiné zdravotní pojišťovny, Spolkový úřad ochrany práce a pracovní medicíny (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* – BAuA)<sup>2</sup>, Síť-demografie (ddn Netzwerk)<sup>3</sup> a Iniciativa nová kvalita práce (*Initiative Neue Qualität der Arbeit* – INQA)<sup>4</sup>. Iniciativa INQA poskytuje i malým a středním podnikům konkrétní pomoc v oblasti stresu, vedení a podnikové kultury.

**Zahájit aktivity a pravidelně hodnotit:** Cílem musí být vytvoření opatření a nabídek podle potřeby, které mohou být pro různé oblasti v podniku rozdílné. Pro provádění konkrétních podnikových zdravotních opatření nebo pro jejich podporu existují vedle velkého počtu regionálních a nadregionálních poskytovatelů služeb různé, částečně bezplatné nabídky ze strany zdravotních pojišťoven a profesních sdružení.

Investice do psychického a fyzického zdraví se vyplácí. Pro úspěch je rozhodující, zda si toto téma vezme za své vedení podniku a zdraví, životní rovnováha a dobrý stav se stanou součástí podnikové kultury. Ve společnosti SAP se to podařilo, a tak byla opakovaně vyznamenána jako nejlepší zaměstnavatel a dostala četné ceny za příkladný management zdraví a diverzity.

Přeložila Jana Šatopletová

<sup>1</sup> SAP (*Systeme, Anwendungen, Produkte in der Datenverarbeitung*) <http://www.sap.com/germany/index.html>

<sup>2</sup> <http://www.baua.de/de>

<sup>3</sup> <http://demographie-netzwerk.de/>

<sup>4</sup> [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

*Pramen: Lotzmann, Natalie. Work-Life-Management als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. BWP, 2013, Nr. 1, S. 33-35.*

# Rakousko: odborné a vysokoškolské vzdělávání

**Článek seznamuje s diskusí o rovnocennosti odborného a vysokoškolského vzdělávání v Rakousku v souvislosti s vytvořením Evropského rámce kvalifikací a představuje tři modely: započítávání, fúze/protínání a akademizace forem profesní přípravy.**

Odborné i vysokoškolské vzdělávání má v Rakousku dlouhou tradici a specifické poslání<sup>1</sup>. Odborné vzdělávání poskytuje duální systém, profesní střední školy (BMS) a profesní vyšší školy (BHS), které se ukončují diplomovou zkouškou a zkouškou zralosti ke studiu na vysoké škole (*Diplom- und Reifeprüfung*).

Trend akademizace vybraných profesí (např. fyzioterapeut a jiné nelékařské zdravotnické profese) a jejich zavedení do odborných vysokých škol vedl k diferenciaci nabídky ve vysokoškolském sektoru. Vysokoškolské vzdělávání nyní poskytují veřejné a soukromé univerzity, pedagogické vysoké školy a odborné vysoké školy.

Z hlediska politiky vzdělávání plní odborné a vysokoškolské vzdělávání rozdílné úkoly a zastupuje různé vzdělávací oblasti, které na sebe částečně navazují. Při podrobném sledování se však najdou různé průniky a paralely. U profesních vyšších škol se mluví o formě hybridních organizací, protože *systematicky spojují obsahy z profesní přípravy s obsahy vyššího všeobecného vzdělávání při výuce ve cvičných firmách na obchodních akademiích*, specifické formě profesní vyšší školy.

Několik let se diskutuje o rovnocennosti a provázání odborného a vysokoškolského vzdělávání, přičemž se vychází z evropské politiky vzdělávání v rámci Kodaňského procesu a z nástrojů, které vytvořila, hlavně z Evropského rámce kvalifikací.

Analýza výsledků učení v daných kvalifikacích by možná připustila rovnocennost kvalifikací. Bez této analýzy je třeba brát průniky a rovnocennost určitých kvalifikací jako dané. Dále uvádíme příklady k překonání – systémově utvářených – hranic mezi profesní přípravou a vysokoškolským vzděláváním v Rakousku.

**Formy překonávání systémových hranic ve vzdělávacím systému**

## *Modely započítávání*

Započítávání částí profesní přípravy k době studia vede ke zkrácení celkové doby vzdělávání u osob s přímočarou vzdělávací biografií a také k ekonomickému užítku, protože se obsahy vzdělávání neduplikují, a tím se snižují náklady. Tento model se používá hlavně v odborných vysokých školách, ne však systematicky, protože o definování a provádění započítávání obsahu rozhoduje každá vysoká škola. Zákonný základ pro uznávání znalostí příslušného předmětu absolventům profesní vyšší školy je zakotven v § 54 zákona o studiu

na odborných vysokých školách. Tam jsou jako předpoklady pro přijetí k bakalářskému studiu v odborné vysoké škole nebo ke studiu zakončenému diplomem stanoveny: všeobecná univerzitní zralost (zkouška oprávnění ke studiu, rovnocenné zahraniční vysvědčení nebo závěrečná zkouška z přinejmenším tříletého studia v uznávaném postsekundárním vzdělávacím zařízení) nebo odpovídající profesní kvalifikace.

V mnoha případech spočívá započítávání obsahů profesní přípravy na individuální spolupráci mezi určitými profesními vyššími školami a odbornými vysokými školami. Tak mohou například absolventi Vyššího spolkového vzdělávacího a výzkumného zařízení pro chemický průmysl (*Höhere Bundeslehr- und Versuchsanstalt für chemische Industrie – HBLVA*) Wien 17<sup>2</sup> ve spolupráci s Evropskou odbornou vysokou školou Fresenius (*Europa Fachhochschule Fresenius*)<sup>2</sup> nastoupit do 4. semestru 6semestrového bakalářského studia *hospodářská chemie* nebo do 5. semestru 8semestrového studijního oboru *mezinárodní bakalář aplikované chemie*. Tato spolupráce se týká absolventů vyššího technického učiliště (*Höhere Technische Lehranstalt – HTL*) i postsekundárních odborných škol (*Kollegs*), školního odborného vzdělávání pro mladé lidi od 18 let.

Předpokladem možnosti přestupu na odbornou vysokou školu však je, že škola má volná studijní místa. Tyto modely proto bývají více využívány u studijních oborů odborných vysokých škol, které mají problémy s poptávkou, tzn. spíše v technických než v ekonomických nebo sociálních oborech.

Studijní nabídku, která je zaměřena výhradně na studující při zaměstnání, tvoří studijní obory odborných vysokých škol specifické pro danou cílovou skupinu. U těch dochází k všeobecnému uznávání specifických profesních kvalifikací, které zkrátí dobu studia o jeden až dva semestry pro všechny studující, kteří patří do určité cílové skupiny, např. absolventi HTL s nejméně tříletou profesní činností.

## *Modely fúze/protínání*

Model fúze nebo protínání znamená spojení studijního oboru profesní přípravy s vysokoškolským, čímž nakonec vznikne nový studijní obor.

Příkladem může být studium *Modelu ošetřovatelství 2 v 1* na soukromé lékařské univerzitě (*Paracelsus Medizinische Privatuniversität – PMU*) nebo *kombinované*

*studium ošetrovatelství* na soukromé univerzitě UMIT, které je nabízeno ve spolupráci se zdravotnickými školami a školami zaměřenými na péči o nemocné. Tam jsou kombinovány obsahy vzdělávání v péči o zdraví a nemocné s bakalářským studiem ošetrovatelství, vzdělávání je ukončeno titulem *Bachelor of Science in Nursing* a ošetrovatelským diplomem.

Dalším příkladem takové fúze je bakalářské studium *péče o zdraví a nemocné* na odborné vysoké škole Campus Wien<sup>3</sup>. Podle učebního plánu zahrnuje studium tři roky a nejméně 4600 hodin teorie a praxe. Vzdělávání se obvykle nabízí ve školách pro péči o zdraví a nemocné, uchazeči musejí mít absolvováno nejméně 10 ročníků všeobecného vzdělávání.

Se zakotvením odpovídající nabídky vzdělávání na vysoké škole – v tomto případě poprvé 2008, následně také na odborných vysokých školách v Salzburku, Wiener Neustadt a v Kremži – bylo profesní oprávnění k péči o zdraví a nemocné spojeno s dosaženým stupněm akademického vzdělání: V tříletém studiu (180 kreditů ECTS<sup>4</sup>), které probíhá formou celodenního vyučování a končí akademickým titulem *Bachelor of Science in Health Studies*, studenti získávají teoretické znalosti i potřebnou profesní praxi. Jsou oprávněni k výkonu intenzivní služby v péči o zdraví a nemocné podle zákona o péči o zdraví a nemocné a zároveň získávají akademický titul. Možnost absolvovat diplomované vzdělávání v péči o zdraví a nemocné ve školách pro péči o zdraví a nemocné (bez maturity jako předpokladu pro přijetí) zůstává zachována.

### Model akademizace forem profesní přípravy

Akademizace forem profesní přípravy znamená zrušení dosavadních oborů vzdělávání a zavedení nového vysokoškolského studijního oboru. Na základě Boloňského procesu byly ve snaze o vyšší prostupnost, lepší mezinárodní srovnatelnost dosažených stupňů vzdělání a vyšší kvalifikaci zaměstnanců v posledních letech různé vzdělávací segmenty profesní přípravy převedeny do terciárního sektoru.

Příkladem může být před několika lety provedená přeměna 3letého vzdělávání pro diplomovaného sociálního pracovníka v sociálních akademiích na vysokoškolské vzdělávání formě 3letého bakalářského studia v odborných vysokých školách.

Totéž proběhlo i v oblasti nelékařských zdravotnických profesí, které byly převedeny z akademií do vysokoškolského sektoru: 3letého bakalářského studia fyzioterapie, biomedicínské analytiky, radiologické technologie, dietologie, ergoterapie, logopedie, studia pro porodní asistentky a vzdělávání učitelů a vedoucího ošetřujícího personálu v odborných vysokých školách.

### Výhled

Modely představené v tomto příspěvku na příkladech ukazují, jak lze překročit nebo dokonce zrušit systémovou hranici mezi odborným a vysokoškolským vzděláváním. Na základě uvedených modelů je třeba považovat některé výsledky učení v kvalifikacích odborného a vysokoškolského vzdělávání za rovnocenné. Které výsledky učení konkrétně lze označovat za rovnocenné, je třeba zjistit a ukázat na základě podrobných analýz.

Pomineme-li otázku rovnocennosti kvalifikací, je třeba rovněž stanovit, zda se absolventi s odbornou a vysokoškolskou kvalifikací pokud možno v určitém časovém bodě *x* po závěrečné zkoušce z této kvalifikace nemají považovat za rovnocenné, i když absolvované kvalifikace za rovnocenné považovány nejsou. O tom lze uvažovat, protože absolventi mohou vykazovat rovnocenné kompetence a ve svém profesním sektoru vykonávat rovnocenné úkoly a/nebo na trhu práce zaujímat rovnocenné pozice.

K této problematice možná budou moci přispět budoucí výsledky projektu EQUAL-CLASS<sup>5</sup>. V projektu jsou analyzovány profesní a technické kvalifikace z Litvy, Portugalska, Švýcarska, Německa a Rakouska ze tří hledisek: kurikula, žáků, kteří pracují na týchž úkolech v tzv. vzdálených laboratořích (*remote labs*), absolventů a jejich profesí a pozic na trhu práce po ukončení studia.

Je třeba zdůraznit, že ani přesná analýza výsledků učení, ani exaktní srovnání kvalifikací nepovede k definitivním výpovědím ohledně rovnocennosti kvalifikací. Nakonec je nutné hodnotit kvalifikace a jejich hodnotu ve srovnání s ostatními kvalifikacemi. K tomu je dobré znát další informace o kvalifikaci, vyučujících a zkoušejících, osobách, které jsou zapojeny do tvorby kurikula, i o samotných absolventech. Pomáhá také znalost prostředí, ve kterém se kvalifikace uplatňuje, ať už to je trh práce všeobecně, určitý profesní sektor a jeho charakteristika nebo vzdělávací systém a jeho role v ekonomice, politice vzdělávání a ve společnosti.

---

Přeložila Jana Šatopletová

<sup>1</sup> *Odborné vzdělávání v Rakousku. Zpravodaj 2006, příloha III.*

<sup>2</sup> <http://hblva17.ac.at/> <http://hblva17.ac.at/node/74>

<sup>3</sup> <http://www.fb-campuswien.ac.at/>

<sup>4</sup> *European Credit Transfer and Accumulation System (for higher education) Evropský systém přenosu a shromažďování kreditů (pro vysokoškolské vzdělávání)*

<sup>5</sup> <http://www.equal-class-eqf.eu/>

---

*Pramen: Lengauer, Sonja und Nindl, Sigrid. Berufliche und hochschulische Bildung in Österreich.*

*Berufsbildung, 2013, Nr. 142, S. 14-16.*

# Co nového v časopisech

<p><b>Bref du Céreq</b></p> <p>CALMAND, Julien.  <b>Les docteurs : une longue marche vers l'emploi stable.</b> [Doktoři: dlouhá cesta ke stabilnímu zaměstnání.]          Bref du Céreq, No. 316 (2013), p. 1-4, 1 graf, 2 tab.          Po třech letech aktivního života činí míra nezaměstnanosti studentů, kteří obhájili disertační práci v roce 2007, 10 %. Poprvé po více než 10 letech je tato míra nižší než u magistrů (<i>master 2 universitaire</i>). Krátkodobě není zaměstnání na dobu neurčitou ani zdaleka pro všechny doktory, kteří usilují o kariéru ve veřejném výzkumu. Přesto je po pěti letech na trhu práce 94 % doktorů v zaměstnání, z toho 86 % zaměstnání je na dobu neurčitou.</p> <p><a href="http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Les-docteurs-une-longue-marche-vers-l-emploi-stable">http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Les-docteurs-une-longue-marche-vers-l-emploi-stable</a></p>	<p>BOUDESSEL, Gérald.  <b>Rupture scolaire : les leçons d'une expérimentation alliant éducation et santé.</b> [Přerušeni školní docházky: lekce z experimentování spojujícího vzdělávání a zdravotnictví.]          Bref du Céreq, No. 317 (2014), p. 1-4.          Pedagogická pracovní skupina lékařsko-psychologického střediska (CMP) Jean Eier v Nanterre vytvořila inovační projekt boje proti přerušování školní docházky. Projekt spojil odborníky z pečovatelsví, sociální práce a vzdělávání. Odborníci začlenění v jednotlivých čtvrtích se zaměřili na malé skupiny mladých lidí v nejobtížnější situaci v souboru žáků, kteří přerušili školní docházku. Pokud se mohou reintegrovat standardním postupem, je většina mladých lidí stabilizována, to znamená, že se dostanou z konfliktní nebo krizové situace. Sociální prospěšnost tohoto opatření vedla k výčtu podmínek, které dovolují zahájit tyto druhy činností i jinde ve prospěch vzdělávání v evaluaci.</p> <p><a href="http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Rupture-scolaire-les-lecons-d-une-experimentation-alliant-education-et-sante">http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Rupture-scolaire-les-lecons-d-une-experimentation-alliant-education-et-sante</a></p>
<p>SIGOT, Jean-Claude.  <b>Politique d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer.</b> [Politika podniku a zabezpečování vzdělávacích drah: spojení k prozkoumání.]          Bref du Céreq, No. 318 (2014), p. 1-4, 2 grafy.          Zabezpečování vzdělávacích drah pracovníků je často dáváno do vztahu se vzdělávací politikou podniku. Ve skutečnosti zahrnuje řízení lidských zdrojů mnohem početnější skupinu faktorů a organizace práce by se měla počítat mezi ně. Určité utváření podniku jde ruku v ruce s trvalejším chováním v podniku a v případě odchodu z podniku je lépe zajištěno udržení povolání nebo návrat k povolání. Podniky jsou rozděleny do 4 druhů podle organizace práce, řízení lidských zdrojů a politiky profesní přípravy: jednotná struktura, přizpůsobení na pracovním místě, rozvoj kompetencí, rozvoj způsobilosti.</p> <p><a href="http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Politique-d-entreprise-et-securisation-des-parcours-un-lien-a-explorer">http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Politique-d-entreprise-et-securisation-des-parcours-un-lien-a-explorer</a></p>	<p>BARRET, Christophe, RYK, Florence et VOLLE, Noémie.  <b>Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme : Enquête 2013 auprès de la Génération 2010.</b> [Tvář v tvář krizi se prohlubuje propast mezi úrovněmi diplomů. Šetření 2013 o Generaci 2010.]          Bref du Céreq, No. 319 (2014), p. 1-8, 5 tab., 6 grafů.          22 % z mladých lidí, kteří v roce 2010 opustili vzdělávací systém, bylo dotazováno na zaměstnání. Týkalo se nejvyšší úrovně, kterou nikdy dříve šetření Céreq o začleňování do trhu práce nezahrnovalo. Oproti zprávě o Generaci 2004 došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti o 16 procentních bodů u lidí bez diplomu a o tři procentní body u absolventů dlouhého vysokoškolského studia. Přesto nejsou první zaměstnání překárnější, ani méně placená.</p> <p><a href="http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Enquete-2013-aupres-de-la-Generation-2010-Face-a-la-crise-le-fosse-se-creuse-entre-niveaux-de-diplome">http://www.cereq.fr/index.php/publications/Bref/Enquete-2013-aupres-de-la-Generation-2010-Face-a-la-crise-le-fosse-se-creuse-entre-niveaux-de-diplome</a></p>
<p><b>L'enseignement technique</b></p> <p>HARMANT, Michel.          Orientation – Formation : Compagnonnage. [Orientace – profesní příprava: Továřství.]          Enseignement technique, No. 240 (2014), p. 28-33.          Název úvodního článku Být dnes tovaryšem (<i>Être compagnon aujourd'hui</i>) je vypůjčen ze stejnojmenného díla autorů Dominique Delpiroux a Laurenta Bastarda, které se věnuje tovaryšství ve Francii od 15. století do současnosti. Popisuje struktury tovaryšství, rituály, symboly, tradici, historii a přizpůsobování tovaryšství novým poměrům. Článek je doplněn historickými obrázky, které většinou pocházejí z Muzea tovaryšství v Tours.</p> <p><a href="http://www.museecompaonnage.fr/">http://www.museecompaonnage.fr/</a></p>	<p>MICHARD, Francis.  <b>Adaptation à l'emploi : Près de 700 jeunes, sous statut scolaire, bénéficient du dispositif entre l'Éducation nationale et PSA Peugeot Citroën.</b> [Přizpůsobit se zaměstnání. Více než 700 mladých lidí se statusem žáků má prospěch ze společného plánu národního vzdělávání a PSA Peugeot Citroën.]          Enseignement technique, No. 241 (2014), p. 30-33.          Plán přizpůsobení se zaměstnání mezi národním vzděláváním a PSA je určen mladým lidem v profesní přípravě vedoucí k maturitě (<i>baccalauréat</i>) v oborech údržba automobilů, oprava karoserií a v přípravě na CTS v oboru autoservis. Experiment by zahájen v roce 2007 a v současné době probíhá v 65 školských zařízeních.</p>

# Nové knihy v knihovně

JANÍKOVÁ, Věra a HANUŠOVÁ, Světlana, eds.

**Cizí jazyky ve výzkumu.** 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2010. 140 s. (Spisy Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity ; 143) ISBN 978-80-210-5377-9 Sg. 6985

*S tématem výzkumu rozvíjení vhodných učebních strategií při výuce cizích jazyků se v odborné literatuře setkáváme ve zvýšené míře od sedmdesátých let minulého století. Toto téma je i dnes velice aktuální. Žák už není jen pasivním příjemcem informací, které mu zprostředkovává učitel. On sám se stává aktivním účastníkem procesu učení.*

JANÍKOVÁ, Věra, PÍŠOVÁ, Michaela, HANUŠOVÁ, Světlana.  
**Výzkum výuky cizích jazyků II.** 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2012. 91 s. ISBN 978-80-210-6108-8 Sg. 6986

*Rozlišení mezi integrativní a instrumentální motivací také úzce souvisí s rozlišením mezi vnější (extrinsecickou) a vnitřní (intrinsecickou) motivací, tedy motivací orientovanou na vnější podmínky a výsledky (jako jsou například i různé sankce a odměny) a motivací pramenící ze samotného uspokojení z učení se a řešení úkolů.*

TOUGH, Paul.

**Jak mít úspěšné dítě : proč je odhodlání, zvědavost a vytrvalost důležitější než inteligence.** 1. vyd. Brno : Edika, 2014. 237 s. ISBN 978-80-266-0180-7 Název originálu: *How Children Succeed: Grit, Curiosity, and the Hidden Power of Character* Sg. 6993

*Zkoušeli jsme sociální dávky chudým matkám, zkoušeli jsme podporu bydlení, zkoušeli jsme komplexní programy, jako Head Start, zkoušeli jsme komunitní dozor. A většinou to skončilo tak, že chudým dětem se nevedlo o nic lépe. Ale nyní se zdálo, že kdybychom mohli zefektivnit veřejné školství – daleko více zefektivnit – mohly by se školy stát daleko mocnějším nástrojem proti chudobě než cokoli, co jsme zkoušeli předtím. Byla to transformační myšlenka. A odstartovala hnutí za vzdělávací reformu.*

SPITZER, Manfred.

**Digitální demence : jak připravujeme sami sebe a naše děti o rozum.** 1. vyd. Brno : Host, 2014. 341 s. Název originálu: *Digitale Demenz. Wie wir uns und unsere Kinder um den Verstand bringen* ISBN 978-80-7294-872-7 Sg. 6994

*Právě to, že počítač žákům šetří duševní práci jako například opisování, má na učení nutně negativní vliv. Tuto jasnou nevýhodu musejí všechny elektronické pomůcky ve vyučování nějak vyrovnat, já však nevidím, že by tak činily. ... Když se studentů zeptali, z čeho by se učili raději, jestli z elektronických, nebo tištěných učebnic, s úžasem zjistili, že 75 % domnělých digital natives se rozhodlo pro knihy tištěné a jen 25 % pro e-knihy. Tento výsledek přinesl americký průzkum z března 2011, jehož se účastnilo 655 studentů ... ve věku od 18 do 24 let.*

BEDNÁŘOVÁ, Jiřina a ŠMARDOVÁ, Vlasta.

**Školní zralost : co by mělo umět dítě před vstupem do školy.** Dotisk 1. vyd. Brno : Computer Press, 2011. 99 s.

(Moderní metodika pro rodiče a učitele : předškoláci) ISBN 978-80-251-2569-4 Sg. 6995

*Kromě věku přiměřené emocionální vyzrálosti je stejně důležitá i sociální vyspělost, určité sociální dovednosti, adaptabilita. K nim patří například to, že se dítě dokáže na potřebnou dobu odloučit od rodiny, být v jiném prostředí, s jinými lidmi, respektovat cizí autoritu. Důležitá je také schopnost začlenit se do skupiny vrstevníků, umět s nimi komunikovat; rozumět pravidlům společného soužití a respektovat je, ale zároveň dát najevo svoje potřeby; schopnost pracovat s ostatními, spolupracovat.*

PROCHÁZKA, Roman, ŠMAHAJ, Jan, KOLAŘÍK, Marek a LEČBYCH, Martin.

**Teorie a praxe poradenské psychologie.** 1. vyd. Praha : Grada, 2014. 249 s. (Psyché) ISBN 978-80-247-4451-3 Sg. 7102

*Profesní poradenství na středních školách. Cílem profesně-poradenského procesu je snaha o reorientaci, dát perspektivu, probrat kariéru, někdy doporučení k přestupu. Některé problémy mohou být způsobeny i tím, že student nebyl přijat na školu, na kterou se původně hlásil.*

CEDEFOP.

**Vocational education and training in Greece : short description.** [Odborné vzdělávání a příprava v Řecku. Stručný popis.] Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2014. 58 s. ISBN 978-92-896-1620-1 Sg. 7103 <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22556.aspx>

VOJTĚCH, Jiří a PATEROVÁ, Pavla.

**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 : 2013/14.** Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2014. 47 s. Sg. 7104 <http://www.nuv.cz/vyvoj-vzdelanostni-a-oborove-struktury-zaku-a-studentu-ve-7>

*... je příznivé, že nedošlo k prognózovaným přesunům většiny nově přijatých do maturitních oborů a k výraznému omezení podílu žáků v učňovském školství. Zdůrazňování potřebnosti a uplatnitelnosti vyučených absolventů i podpora formou stipendií či jiných výhod ovlivňuje žáky a jejich rodiče a také směřuje nově přijímané do nejžádanějších technických učebních oborů. Po čtyřech letech mírného nárůstu podílu přijímaných do učebních oborů došlo v letošním školním roce k poklesu; předesíláme, že je to na úkor gastronomie a že podíl přijatých do strojírenských a elektrotechnických oborů opět narostl.*

ŠIMEK, Tomáš.

**Word 2013 : podrobný průvodce.** Praha : Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4730-9 Sg. 7124

*Word uchovává a dokumentu celou řadu informací – o jeho úpravách, vytvoření, statistické informace o jeho velikosti a počtu znaků, slov... Další informace si můžete doplnit sami a používat je jako tzv. klíčová slova, podle kterých můžete pak dokument vyhledat.*

KUCHAŘ, Pavel, VOJTĚCH, Jiří a KLEŇHA, David.  
Přechod absolventů středních škol do terciárního vzdělávání.  
Praha : NÚV, 2014. 61 s. Sg. 7105  
<http://www.nuv.cz/prechod-absolventu-strednich-skol-do-terciarneho-vzdelavani-1>

Na druhé straně škály z pohledu úspěšnosti jsou tradičně obory technické, které jsou stále ještě vnímány jako obory, kam je poměr-

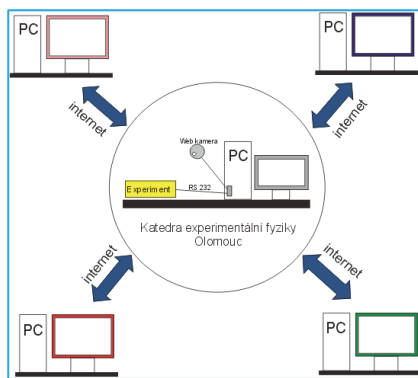
ně snadné se dostat, a proto na ně část uchazečů z řad absolventů gymnázií sází jako na „obory na jistotu“. Úspěšnost v technických oborech blízkých se 90 % vykazují absolventi např. v oborech stavebnictví (skupina oborů 36), elektrotechnických oborech (skupina oborů 26) a oborech doprava a spoje (skupina oborů 37).

## Zajímavé internetové adresy



### Mobilita učňů v Evropě

Evropská síť pro propagaci, realizaci a zlepšování mobility v učení pro učně *Euro Apprenticeship* spojuje více než 250 kompetentních orgánů, zprostředkovatelských organizací a poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy. Síť organizuje mobilitu učení v podnicích, pomáhá malým a středním podnikům, řemeslnickým podnikům, učňům a lidem, kteří se učí na pracovišti (*work-based learning*)... <http://www.euroapprenticeship.eu/en/home.html>



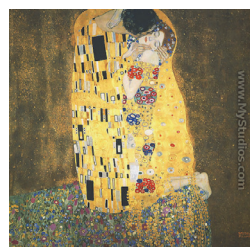
### Vzdáleně ovládaná laboratoř

V článku o odborném a vysokoškolské vzdělávání v Rakousku je na straně 13 v pravém sloupci zmínka o vzdálených laboratořích (*remote labs*). Do podobné laboratoře se můžete podívat na stránkách katedry experimentální fyziky přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého. *Vzdáleně ovládané experimenty se skládají z reálných fyzikálních přístrojů, které jsou připojeny k počítači. Tyto experimenty ovšem můžete 24 hodin denně ovládat prostřednictvím internetu z libovolného místa na světě. Naše vzdáleně ovládané experimenty lze využívat zcela zdarma (bez nutnosti registrace nebo přihlašování pomocí hesla). Naměřená data si můžete stahovat do svých počítačů a dále s nimi dle libosti pracovat a využívat je. Díky webovým kamerám můžete sledovat on-line dění v naší laboratoři.* <http://lctphysics.upol.cz/remotelab/index.html>



### Národní spolek pro elektromobilitu a podporu moderních technologií

O elektromobilitě je zmínka v článku *Duální profesní příprava hledá nové cesty*. Když jsme hledali vysvětlení tohoto termínu, objevili jsme, že v ČR už je pro elektromobilitu založený spolek, který vydal *Manifest elektromobility* v České republice v prosinci 2012. <http://www.narodni-spolek.cz/>



### Galerie na přání

Obrazy slavných mistrů si můžete prohlížet ve virtuální galerii (*Exhibits*), která obsahuje přes 100 000 obrazů od více než 5000 malířů. Obrazy jsou uspořádány podle jmen umělců. Webová stránka obsahuje také rubriky (např. Ženy v umění, Manetův ateliér, Falzifikátoři mistrovských děl). Popisky a životopisy autorů jsou v angličtině. <http://www.mystudios.com/>



### Zaedno

Stránky Občanského sdružení Bulharů a přátel Bulharska v ČR informují o akcích, které sdružení pořádá pro děti (časopis Kamarádi) i pro dospělé. <http://www.zaedno.org/>

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, Redakce: [anna.konopaskova@nuv.cz](mailto:anna.konopaskova@nuv.cz), tel. 274 022 133. <http://www.nuv.cz/publikace/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>