

z p r a v o d a j

XXIII. ročník

6

2012

- 2 Editorial
Dánský Aarhus a jeho univerzita; evropská terminologie v odborném vzdělávání.
- 3 Z glosáře Cedefopu 8
Osmá část překladu termínů z glosáře.
- 4 Od teorie k praxi – realizace evropského programu odborného vzdělávání a přípravy
Zkrácený překlad stručné zprávy Cedefopu, která podává přehled o jeho činnosti.
- 7 Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě 2012
Středoškolské vzdělání u věkové skupiny 20–24 let.
- 8 Werkschule a jak ji překládat
Těžko – ani rodilí mluvčí si nevědí rady.
- 8 Přečetli jsme za vás
Překladatel Richard Podaný vypráví o tom, jak překládal knihu Davida Lodge Nejtíší trest, v příloze Hospodářských novin.
- 9 Učení v podniku: ekonomické a pedagogické zájmy
Podnikové vzdělávání a další vzdělávání v Německu jako předmět výzkumu.
- 11 Nedostatek pracovních sil u odborných sil?
Druhy nerovnováhy na trhu práce, rozdíl mezi pracovními silami a odbornými silami, flexibilní a neflexibilní profese.
- 13 Co nového v časopisech
Journal of Vocational Education and Training, Vol. 64, 2012, no. 2.
- 14 Nové knihy v knihovně
- 14 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
Werkschule v Oldenburgu, Mediální centrum budované v Aarhusu, Et-Lettera aneb písmo jako umění, Světová rady vody, Neslyšící ředitel ve škole pro neslyšící.

Editorial



Díváte se na obrázek zadního traktu Univerzity v Aarhusu (dánsky Aarhus Universitet, tento název se používá od roku 1933, založena byla v roce 1928). Nyní se v Aarhusu buduje městské mediální centrum, ve kterém nebude chybět ani knihovna. Jak stavba pokračuje, můžete sledovat na Internetu – viz rubrika Zajímavé internetové adresy. Ottův slovník naučný (1888) popisuje Aarhus z doby, kdy v něm univerzita ještě

nebyla, ale i tak to bylo pozoruhodné město: „Aarhus [órhus], nejdůležitější město jutské na Kattegatu a na dráze fredericia-langaaské, sídlo biskupství (založ. 948) a stiftu, má starý gotický hlavní chrám architektonicky zajímavý tím, že spojuje sloh původní skandinávský se slohem ranní gotiky a že jeho tři lodě jen příčnou zdí do pravých úhlů jsou zavřeny. Znamení přístav, rozsáhlý obchod a průmysl (továrny a dílny na lněné a bavlněné zboží, tabák, raffinerie aj.) a 24.831 obyv. (1880); vyváží se odtud hlavně obilí, dobytek a slad.“ Tolik na rozloučenou s dánským předsednictvím EU – od července převezme od Dánska tuto funkci Kypr. Některé z příštích čísel Zpravodaje bude obsahovat přílohu Odborné vzdělávání v Dánsku.

Jazykový koutek tentokrát vychází ze stručné zprávy Cedefopu (strana 4 až 7). Cedefop publikuje své stručné zprávy v několika jazykových verzích, kromě angličtiny, francouzštiny a němčiny i v dalších jazycích, tuto konkrétní zprávu si můžete přečíst též v dánštině, řečtině, španělštině, italštině a portugalštině. V češtině se na stránkách Cedefopu nevyskytuje (proto stručné zprávy překládáme pro Zpravodaj). První termín k zamýšlení však odkazuje na sdělení Evropské komise, které je součástí evropské legislativy dostupné ve všech úředních jazycích. Jde o tzv. Evropské panoráma kompetencí, které hodlá EK spustit v říjnu. V angličtině je to the European Skills Panorama. O mnohoznačnosti anglického termínu skills jsme psali již několikrát. Francouzi (le panorama européen des compétences) a Němci (EU-Kompetenzpanorama) ho nahradili termínem kompetence. Českým a slovenským úředním překladatelům se však slovo panoráma zdálo zřejmě příliš extravagantní, tak ho nahradili běžnějšími slovy: evropský přehled dovedností; prieskum európskych zručností. To je poněkud nešťastné, protože pokud se tento projekt ujme, bude se o něm pravděpodobně mluvit jako o panoramatu, protože to bude termín, kterým se bude odlišovat od jiných přehledů a prieskumov. Stručná zpráva se zmiňuje také o vytváření nové standardizované evropské terminologie kvalifikací, kompetencí a povolání – ESCO. Zkratka byla utvořena z anglického sousloví European Skills, Competences and Occupations (evropské kvalifikace, kompetence a povolání). (Ve stručné zprávě je v anglické verzi vysvětlena jako nová standardizovaná terminologie skills, competences, occupations and qualifications. Francouzská verze má aptitudes, compétences, métiers et qualifications a německá pouze Qualifikationen, Kompetenzen und Beschäftigungen – dovednosti opomíjí.)

Příští (dvoj)číslo Zpravodaje vyjde v druhé polovině srpna. Do té doby přejeme všem čtenářům hezké a pokud možno bezstarostné prázdninové dny.

AK

Z glosáře Cedefopu 8

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. (Čísla před jednotlivými hesly označují pořadí hesla v glosáři.)

21

comparability of qualifications

Extent to which it is possible to establish equivalence between the level and content of qualifications (certificates, diplomas or titles) at sectoral, regional, national or international levels.

Comment: comparability of qualifications improves individuals' employability and mobility. This term must not be confused with 'equivalence of qualifications' (which refers to the similarity of value of certificates or diplomas).

Source: Cedefop, 2008c.

Vergleichbarkeit von Qualifikationen

Bezeichnet, inwieweit es möglich ist, Entsprechungen zwischen der Bildungsstufe und dem Inhalt von formellen Qualifikationen (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis) auf sektoraler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene herzustellen.

Anmerkung: die Vergleichbarkeit von Qualifikationen erhöht die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität. Dieser Begriff darf nicht mit der „Entsprechung von Qualifikationen“ verwechselt werden (die sich auf die Wertentsprechung von Zeugnissen bezieht).

Quelle: Cedefop, 2008c.

comparabilité des certifications / comparabilité des qualifications

Le degré auquel il est possible d'établir une comparaison entre le niveau et le contenu des certifications (certificats, diplômes ou titres) au niveau tant sectoriel que régional, national ou international.

Note: la comparabilité des certifications renforce l'employabilité et la mobilité des individus. Il ne faut pas confondre ce terme avec le concept d'«équivalence des qualifications» (qui désigne l'équivalence de valeur des certificats et diplômes).

Source: Cedefop, 2008c.

srovnatelnost kvalifikací

Míra, do níž je možné stanovit rovnocennost mezi úrovní a obsahem kvalifikací (osvědčení, diplomů nebo

titulů) na odvětvové, regionální, národní nebo mezinárodní úrovni.

Poznámka: srovnatelnost kvalifikací zlepšuje zaměstnatelnost a mobilitu lidí. Tento termín nelze zaměňovat s „ekvivalencí kvalifikací“ (která se vztahuje na podobnost hodnoty certifikátů nebo diplomů).

22

competence

Proven ability to use knowledge, skills and personal, social and/or methodological abilities, in work or study situations and in professional and personal development.

Source: European Commission, 2006a.

or

Ability to apply learning outcomes adequately in a defined context (education, work, personal or professional development).

Comment: competence is not limited to cognitive elements (involving use of theory, concepts or tacit knowledge); it also encompasses functional aspects (involving technical skills) as well as interpersonal attributes (e.g. social or organisational skills) and ethical values.

Source: Cedefop, Tissot, 2004; European Commission, 2006a.

Kompetenz

Die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen.

Quelle: Europäische Kommission, 2006a.

oder

Die Fähigkeit zur angemessenen Anwendung von Lernergebnissen in einem bestimmten Zusammenhang (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung).

Anmerkung: Kompetenz beschränkt sich nicht nur auf kognitive Elemente (einschließlich der Verwendung von Theorien, Konzepten oder implizitem Wissen). Sie beinhaltet auch funktionale Aspekte (einschließlich technische Fertigkeiten) sowie zwischenmenschliche Eigenschaften (z. B. soziale oder organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte.

Quellen: Cedefop, Tissot, 2004; EK, 2006a.

compétence

La capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel.

Source: European Commission, 2006a.

ou

La capacité à mettre en oeuvre des résultats/acquis d'apprentissage d'une manière appropriée dans un contexte défini (éducation, travail, développement personnel ou professionnel).

Note: la compétence ne se limite pas à des éléments cognitifs (l'utilisation d'une théorie, de concepts ou de savoirs tacites); elle englobe également des aspects fonctionnels (notamment aptitudes techniques), interpersonnels (par exemples aptitudes sociales ou organisationnelles) et éthiques (valeurs).

Source: Cedefop, Tissot, 2004; European Commission, 2006a.

Kompetence

Prokázaná schopnost používat znalosti, dovednosti a osobní, sociální a/nebo metodické dispozice při práci nebo při studiu a v profesním a osobním rozvoji.

nebo

Schopnost odpovídajícím způsobem používat výsledky učení v definovaném kontextu (vzdělávání, práce, osobní nebo profesní rozvoj).

Poznámka: kompetence se neomezuje na kognitivní prvky (zahrnující použití teorie, koncepce nebo neuvědomovaných znalostí); má také funkční aspekty (odborné dovednosti) i interpersonální atributy (např. sociální či organizační dovednosti) a etické hodnoty.

AK

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 European Union, 2011, 232 p. ISBN 978-92-896-0740-4
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17663.aspx>

Od teorie k praxi – realizace evropského programu odborného vzdělávání a přípravy

Stručná zpráva poskytuje přehled o tom, čeho Cedefop dosáhl v roce 2011, a jaké jsou jeho priority pro léta 2012–2014. (V tomto textu EK = Evropská komise.)

Modernizace evropských systémů odborného vzdělávání a přípravy (OVP) právě probíhá. V členských státech dospěla od teorie k realizaci a poptávka po odborných znalostech Cedefopu se zvyšuje. Cedefop citovalo v roce 2011 přes 90 politických dokumentů a zpráv EU, což svědčí o relevanci a uznávání jeho práce.

Střednědobé priority Cedefopu na léta 2009–2011 podporovaly evropskou agendu OVP a stanovily úkoly, z nichž většinu Cedefop vykonával na výslovnou žádost Rady, EK, členských států a sociálních partnerů.

V posledních třech letech Cedefop přispěl k identifikaci trendů a možných odpovědí na budoucí výzvy evropské politiky OVP. V prosinci 2010 předložil EK, evropským ministrům OVP a sociálním partnerům 4. zprávu o politice OVP pojednávající o pokroku, který učinily členské státy při uskutečňování priorit evropské politiky OVP v rámci Kodaňského procesu. Celoevropské prognózy Cedefopu o nabídce a poptávce kvalifikací podnítily diskusi a poskytly základ pro iniciativu *Nové kvalifikace pro nová zaměstnání*. Cedefop pracoval s EK a členskými státy na vytváření Evropského rámce kvalifikací (EQF) a na přípravě dopo-

ručení Evropského parlamentu a Rady, které ustanovilo evropský systém kreditů pro OVP. Práce Cedefopu pomohla pochopit důsledky přesunu k výsledkům učení, které popisují kvalifikace z hlediska toho, co má žák znát, být schopen dělat a čemu rozumět, místo uvádění místa a doby trvání kurzu apod.

V odpověď na informační potřeby nového politického rámce z roku 2010, vyhlásil Cedefop nové priority na léta 2012–2014 (viz rámeček). V mnohých úkolech pokračují, zaměřují se však více na některé oblasti, např. na učení se na pracovišti a vzdělávání dospělých.

Politické strategie k modernizaci systémů OVP

Cedefop od roku 2002 monitoruje a analyzuje pokrok členských států v realizaci dohodnutých priorit evropské politiky OVP v rámci Kodaňského procesu. Na konferenci Agora (2011) nazvané *A bridge to the future* (Most do budoucnosti), kterou vedl Evropský hospodářský a sociální výbor, se diskutovalo o zprávě Cedefopu, podávající přehled o vývoji evropské politiky OVP v letech 2002–2010. Konference zaznamenala dosažený pokrok, zdůraznila však, že je důležité zachovat dynamiku v pokračující reformě OVP.

Cedefop – střednědobé priority 2012–2014

Strategickým cílem Cedefopu pro toto období je přispívat ke koncepci a zavádění politických opatření, která učiní OVP atraktivnějším, budou podporovat excelenci a sociální začleňování a posilovat evropskou spolupráci v rozvíjení, realizaci a analyzování evropské politiky OVP. Tento strategický cíl je vyjádřen 3 prioritami:

- podporování modernizace systémů OVP, které se soustřeďuje na rozvoj systémů OVP v členských státech;
- profesní dráhy a přechody, které pohlížejí na OVP z hlediska žáků, včetně dalšího OVP, vzdělávání dospělých a učení se na pracovišti;
- analyzování potřeb kvalifikací a kompetencí pro objasnění nabídky OVP, která si všímá vlivu externích faktorů na OVP, kvalifikace a kompetence.

Cedefop podporuje EK, členské státy a sociální partnery a pracuje na posílení evropské spolupráce v OVP s použitím svých expertních znalostí ve výzkumu, politické analýze a práce v sítích. Rozšiřuje informace pomocí webových stránek, publikací, studijních pobytů, konferencí a seminářů.

Priority na léta 2012–2014 řídí práci Cedefopu a jsou základem činností prováděných v rámci každoročních pracovních programů. Zaručují, že veškerá práce Cedefopu podporuje evropskou politickou agendu OVP a celoživotního vzdělávání.

Na základě priority podporovat modernizaci systémů OVP předloží Cedefop další informace o pokroku na tomto poli v příští souhrnné zprávě o politice OVP v roce 2014. V roce 2012 bude Cedefop zaznamenávat pokrok, který učiní členské státy při realizaci řady krátkodobých cílů stanovených v Bruggském komuniké.

Klíčovým tématem Bruggského komuniké je učinit OVP atraktivnější možností volby vzdělávání. Konference pořádaná za maďarského předsednictví v květnu 2011 pod názvem *Zvýšit atraktivitu a excelenci kvalitou a efektivitou* byla založena na zjištěních Cedefopu o tom, že přitažlivost profesních zaměření pro žáky se zvyšuje. Na konferenci se také diskutovalo o studii Cedefopu zaměřené na OVP na vysokoškolské úrovni. Ukázalo se, že mnohé kvalifikace terciární úrovně mají profesní povahu a jsou silně spojeny s trhem práce a se zapojením podniků ve všech fázích vzdělávání. V roce 2012 bude Cedefop prezentovat výsledky celoevropské studie o tom, proč je počáteční OVP atraktivní možností volby vzdělávání a jaká politika povzbuzuje mladé lidi k tomu, aby si zvolili OVP.

Studijní pobyty, které jsou součástí programu celoživotního vzdělávání EU, nadále podporují vývoj politiky vzájemným učením (*peer learning*) a výměnou informací. Cedefop koordinuje, monitoruje a evaluuje studijní pobyty a povzbuzuje k účasti na nich sociální partnery. Ve školním roce 2010/11 se 244 studijních

pobytů zúčastnilo 2720 odborníků z oblasti OVP z 31 zemí. Zpětná vazba od účastníků je velmi pozitivní.

Cedefop nyní podporuje realizaci společných evropských nástrojů, na jejichž koncepci a vývoji pracoval, na národní a odvětvové úrovni. To je součástí priority Cedefopu podporovat modernizaci systémů OVP. Evropské nástroje a principy pro validaci neformálního a informálního učení jsou založeny na výsledcích učení. Podporují přenos výsledků učení mezi vzdělávacími institucemi a usnadňují přechody mezi různými součástmi vzdělávacích systémů (např. mezi všeobecným a odborným vzděláváním) a přeshraniční přechody.

Evropský rámec kvalifikací (EQF) usnadňuje srovnávání kvalifikací z různých zemí. Členské státy v současné době přiřazují své kvalifikace k EQF. Většina států tak činí přizpůsobováním existujících národních rámců kvalifikací (NRK) nebo vytvářením nových. Tento proces bude většinou dokončen v roce 2012.

Studie a analýzy provedené Cedefopem v letech 2009–2011 ukazují, že NRK jsou často používány jako nástroje reformování a modernizace národních systémů vzdělávání tak, aby byly flexibilnější a odstraňovaly překážky v přístupu ke vzdělávání. Práce Cedefopu podporuje členské státy pracující na rozsahu, struktuře a vytváření NRK. V roce 2012 bude Cedefop publikovat rozsáhlý přehled vývoje NRK v 34 zemích.

Cedefop monitoruje uskutečňování *Evropského systému kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu* (ECVET). V roce 2012 bude Cedefop v doporučení o ECVET monitorovat podmínky nezbytné k úspěšné realizaci ECVET. V listopadu 2011 publikoval Cedefop studii o zajišťování kvality akreditací poskytovatelů OVP v členských státech s cílem přispět k realizaci *Evropského (referenčního) rámce zajišťování kvality pro odborné vzdělávání a přípravu* (EQAVET). Studie ukazuje, že akreditace je nástrojem pro posilování vzájemné důvěry a zlepšování vzdělávacích opatření.

Využívání Europassu (pěti dokumentů dostupných ve 26 jazycích umožňujících lidem prezentovat kvalifikace a kompetence ve standardním formátu zaměstnavatelům v celé Evropě) nadále pozoruhodně vzrůstá. V roce 2011 bylo online vyplněno přes 5,3 milionu životopisů Europass, více než 16,1 milionu od zahájení (2005). Webová stránka Europassu¹, kterou Cedefop spravuje, byla v roce 2011 přestavěna tak, aby se zlepšila navigace a přívětivost k uživatelům. EK požádala Cedefop o vytvoření dalšího dokumentu k zaznamenávání výsledků neformálního a informálního učení. Cedefop navrhne i *Evropský pas kompetencí* (*European skills passport, passeport de compétences européen, Europäische Qualifikationspass*), poskytující lidem dokumenty dokládající jejich kvalifikace a kompetence.

V listopadu 2011 se na konferenci Cedefopu o zavádění evropských nástrojů a principů pořádané pro sociální partnery diskutovalo o tom, jak tyto nástroje a principy budou vzájemně působit na sebe i na jiné součásti systému OVP. Zaručování efektivní interakce a koherence mezi všemi společnými evropskými nástroji a principy vyžaduje spolupráci zainteresovaných stran, zejména sociálních partnerů, a bude hrát hlavní roli v práci Cedefopu v roce 2012 i v dalších letech.

Větší flexibilita a možnost volby znamená, že celoživotní poradenství musí podporovat realizaci nástrojů a principů. Členské státy jsou si toho vědomy. V roce 2011 publikoval Cedefop přehled jejich postupu při uskutečňování priorit stanovených usneseními Rady z roku 2004 a 2008² o celoživotním poradenství.

Profesní dráhy a přechody

Dnes lidé mění zaměstnání častěji než dříve. Nutnost aktualizovat existující kompetence či si osvojit nové může znamenat přecházení ze světa vzdělávání do světa práce, umožněné flexibilnějšími vzdělávacími systémy. Pomoci lidem zvládnout tyto přechody a vybudovat si kariéru dalším odborným vzděláváním a učením na pracovišti je prioritou Cedefopu na léta 2012–2014.

Studie Cedefopu *Learning while working*³ byla prezentována na konferenci maďarského předsednictví o akčním plánu EK pro vzdělávání dospělých v březnu 2011. Diskutovalo se o ní i na zářijovém setkání vysokých politických činitelů, které se zabývalo učením na pracovišti. Cedefop vydá v roce 2012 tři studie, které pomohou utvářet novou evropskou agendu vzdělávání dospělých. První z nich ukazuje, jak dospělí a učení na pracovišti mohou pomoci podnikům podporovat inovace a zvyšovat konkurenceschopnost. Druhá poskytuje klíčová sdělení politickým činitelům vytvářejícím a realizujícími programy pro reintegraci nezaměstnaných dospělých zpět na trh práce. Třetí pojednává o použití validace pro přijímání a kariérní plánování v evropských podnicích. Ukáže, jak jsou identifikovány, hodnoceny a validovány kompetence a výsledky učení.

Stárnoucí evropské pracovní síly stavějí před OVP několik úkolů. Cedefop a EK uspořádaly v roce 2011 konferenci *Učení později v životě: odkrývání potenciálu investování do stárnoucích pracovních sil*. Cedefop také vydal publikaci *Working and ageing – guidance and counselling for mature learners* [*Práce a stárnutí – poradenství pro dospělé žáky*]⁴. V roce 2012 uspořádá Cedefop v rámci *Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity* konferenci o vztahu mezi stárnutím, učením a prací a o politice aktivního stárnutí.

Prioritou Cedefopu pro léta 2009–2011 byl výzkum ekonomické a sociální prospěšnosti OVP. Cedefop

rozsáhle zkoumal, jak OVP zlepšuje šance na získání zaměstnání, přináší vyšší mzdy, zvyšuje uspokojení z práce a může mít i pozitivní účinky na zdraví nebo občanskou soudržnost. Zjišťoval také prospěch, který OVP přináší podnikům prostřednictvím zlepšené produktivity, inovační kapacity a větší angažovanosti zaměstnanců. Výzkum Cedefopu se zabýval i prospěšností OVP pro hospodářství a společnost, včetně rychlejšího růstu a větší sociální soudržnosti. O výsledcích výzkumu se bude diskutovat na konferenci pořádané Cedefopem a EK v roce 2012 a budou použity i pro závěry Rady o rovnosti a excelenci v OVP.

Analyzování kvalifikací a kompetencí

Práce Cedefopu o analyzování kvalifikací a kompetencí podporuje iniciativu EK *Nové kvalifikace pro nová zaměstnání* – vlajkovou loď strategie *Evropa 2020*. Práce se sice zaměřuje na Evropu, má však širší mezinárodní dimenzi. V roce 2011 Cedefop uspořádal seminář o anticipaci a srovnávání kvalifikací s OECD, Světovou bankou, ILO, UNESCO a zástupci z Kanady, Austrálie, Jižní Afriky a z USA. Společná zpráva Cedefopu a ILO *Skills for Green Jobs: A global view* byla publikována v říjnu 2011⁵.

V roce 2012 vydá Cedefop novou prognózu nabídky kvalifikací a poptávky po nich, která bude brát v úvahu účinky finanční krize a následné hospodářské recese. Prognóza poskytne údaje o celé Evropě podle jednotlivých zemí, odvětví, povolání a kvalifikací a bude k dispozici online spolu s analýzami zabývajícími se trendy a jejich důsledky. Ukazuje nerovnováhu mezi nabídkou kvalifikací a poptávkou v po nich v Evropě.

Nová prognóza bude s dalšími aspekty analýz kvalifikací provedených Cedefopem součástí *panoramatu kompetencí*⁶ EK, které bude spuštěno v říjnu 2012. Při této příležitosti Cedefop představí svou první evropskou zprávu o kvalifikacích. Cedefop bude podporovat vytvoření *panoramatu kompetencí*, které bude poskytovat množství dat o kompetencích a kvalifikacích.

Rovněž v roce 2012 bude v 9 evropských zemích pilotně ověřována metodika Cedefopu pro shromažďování mezinárodních dat o potřebě nových kvalifikací v podnicích. Cedefop bude analyzovat výsledky a dávat doporučení EK k provedení celoevropského šetření.

Cedefop podporuje práci EK na vytvoření nové standardizované terminologie kvalifikací, kompetencí a povolání (ESCO), která má pomáhat při sladování nabídky a poptávky kvalifikací.

Informace pro všechny

Šíření informací je součástí poslání Cedefopu. Zájem o odborné znalosti a informace Cedefopu se zvyšuje. Webové stránky Cedefopu využívá stále více lidí, kteří

si také stahují publikace. Facebook Cedefopu měl 1725 fanoušků (12. června). Cedefop úzce spolupracuje se zeměmi, které předsedají EU (v roce 2012 je to Dánsko a Kypr), a s jinými evropskými institucemi.

Anna Konopásková

¹ <http://europass.cedefop.europa.eu>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:CS:PDF>

³ Cedefop. *Learning while working : success stories on workplace learning in Europe. Luxembourg : PO EU, 2011. 113 s. ISBN 978-92-896-0696-7 Sg. 27234*

⁴ *Working and aging : guidance and counselling for mature learners. Luxembourg : PO EU, 2011. 290 s. ISBN 978-92-896-0851-0 Sg. 5919*

⁵ http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_159585/lang-en/index.htm

⁶ *Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Předloha společné zprávy Rady a Komise pro rok 2012 o provádění strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy („ET 2020“). Vzdělávání a odborná příprava v inteligentní a udržitelné Evropě podporující začlenění. Strana 11 a 14 (evropský přehled dovedností)*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0902:FIN:CS:PDF>

Pramen: From concept to practice – implementing the European training agenda. Briefing Note, January 2012. 4 p. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9066_en.pdf Zkrácený překlad z angličtiny s přihlédnutím k francouzské (De la théorie à la pratique – mise en oeuvre de l'agenda européen de la formation) a německé (Von der Theorie zur Praxis – Umsetzung der europäischen Berufsbildungsagenda) verzi.

Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě 2012

V letošním roce vydala Eurydice další publikaci, která na základě statistických údajů shromážděných Eurostatem zachycuje vývoj ve vzdělávání v evropských zemích. Z publikace jsme vybrali podkapitolu o stoupajícím podílu mladých lidí, kteří úspěšně absolvovali přinejmenším středoškolské vzdělávání.

V roce 2010 dosáhlo středoškolského vzdělání (ISCED 3) 79 % mladých lidí ve věku 20–14 let. To potvrzuje pozitivní trend projevující se v Evropě od roku 2000.

Převážná většina zemí hlásí zvýšení počtu mladých lidí s ukončeným středním vzděláním za posledních deset let. Zvýšení bylo dvojciferné v Portugalsku (+15,5 %) a na Maltě (+12,4 %). To je povzbuzující vzhledem k tomu, že Portugalsko a Malta jsou mezi zeměmi s nejnižším počtem absolventů středních škol.

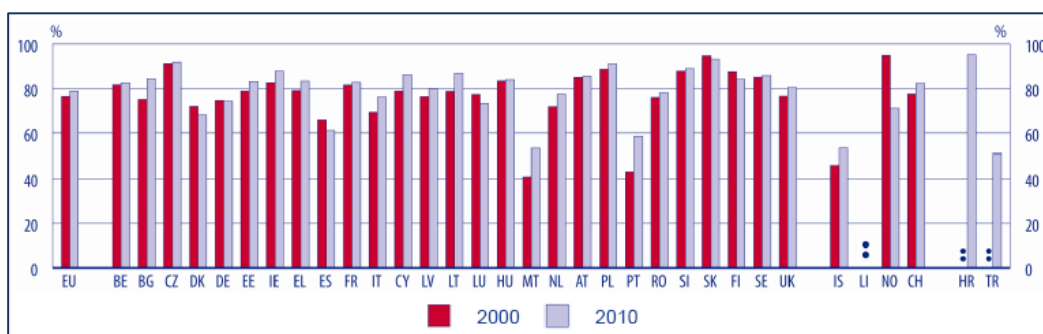
Některé země výrazně překračují evropský průměr. V ČR (91,9 %), v Polsku (91,1 %), ve Slovinsku

(89,1 % a na Slovensku (93,2 %) má devět z deseti lidí ve věku 20–24 let středoškolské vzdělání. Nejvyšší podíl středoškolsky vzdělaných lidí v této věkové skupině má však Chorvatsko (95 %).

Na opačném konci je Portugalsko (58,7 %), Malta (53,3 %), Island (53,4 % navzdory rychlému nárůstu v posledních letech), Španělsko (kde podíl středoškolařů od roku 2000 klesá 61,2 %) a Turecko (51,1 %).

Na terciární úrovni klesá podíl absolventů vysokých škol ve věkové skupině 20–24 let v Dánsku, Španělsku, Lucembursku, Finsku a Norsku.

Podíl lidí ve věkové skupině 20–24 let, kteří úspěšně ukončili alespoň střední vzdělávání (ISCED 3), v roce 2000 a 2010



Pramen:

Key Data on Education in Europe 2012 / EACEA, Eurydice, Eurostat. Brussels : Eurydice, 2012. 206 s.

ISBN 978-92-894-9201-7 Sg. 5856 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/key_data_series/134EN.pdf

Werkshule a jak ji překládat

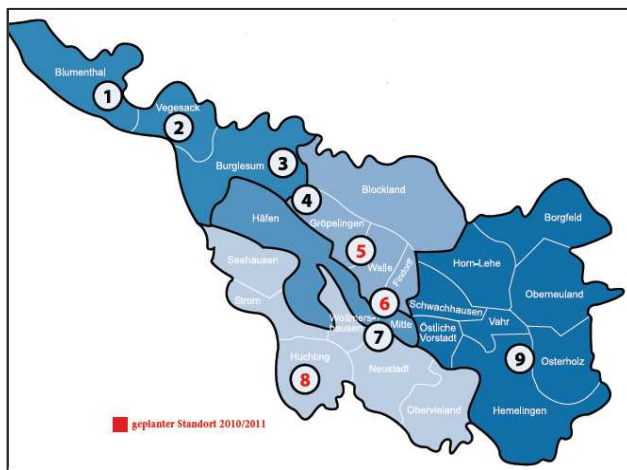
V minulém čísle Zpravodaje byl uveřejněn článek o novém druhu škol, které byly nedávno založeny v Brémách. Několik čtenářů se ptalo, proč německý termín *Werkshule* překládáme termínem podniková škola. Odpověď je jednoduchá, tenhle překlad jsme převzali z Pomocného slovníku pro čtení německých textů, který vyšel jako příloha Zpravodaje č. 7/1997 a od té doby ho s malými úpravami používáme. Jenže není *Werkshule* jako *Werkshule*.

Slovo *Werkshule* má zřejmě v Německu různý význam. Velký německo-český slovník¹ ho překládá jako *závodní škola*. Duden² tento termín neuvádí a samotné slovo *Werk* překládá jako práce, dílo; závod, podnik. Onlinový překladový slovník LEO³ termín *Werkshule* nezná; účastník diskusního fóra navrhuje pro překlad do angličtiny *art college*; *college of art*. To souhlasí s významem slova *Werkshule* na stejnojmenném webu⁴, kde škola představuje dílnu pro umění a kulturní práci – viz též rubriku Zajímavé internetové adresy.

Podrobnou definici termínu *Werkshule* jsme našli v onlinovém hospodářském lexikonu⁵: *räumliche und organisatorische Zusammenfassung der oft vielfältigen Ausbildungseinrichtungen größerer Unternehmen. Von staatlich geprüften Lehrkräften geleitete und staatlich anerkannte Werkshulen können der Berufsschule gleichgestellt werden.* = prostorový a organizační soubor často rozmanitých vzdělávacích zařízení větších podniků. *Werkshulen*, v nichž působí státem zkoušením vyučující a které jsou uznány státem, se mohou rovnat profesním školám (*Berufsschulen*).

Požádali jsme o radu kolegu z BIBB, který napsal: „Pokud vím, je třeba rozlišovat mezi *Werkshule* a *Werksschule*. *Werkshule* byl v minulosti skutečně název pro školy, které si podniky spravovaly samy. Nejproslulejší byla *Siemens-Werkshule*. Většina *Werkshulen* byla uzavřena nebo změněna na normální *Berufsschulen*, spravované spolkovými zeměmi a obcemi (*Land und Kommune*). V bývalé NDR byly školy řízené kombináty nazývány *Betriebsberufsschulen*. Zdá se, že *Werksschule* má jiné, neformálnější zaměření.“ (Dr. Gert Zinke)

Pravděpodobně je slovo *Werk* ve složenině *Werkshule* použito v přeneseném významu, jako tomu bylo například u Baťových škol práce, i když ty jsou v překladech do němčiny uváděny jako *Schulen der Arbeit*. Článek v květnovém čísle Zpravodaje pojednával o *Werkshulen* v nejmenší spolkové zemi Brémy (Bre-



men), která má rozlohu 404 km². Působí zde devět *Werkshulen* – viz mapka z brožurky *Werkshule Bremen*⁶. (*Werkshulen* existují i v jiných spolkových zemích, například *Werkshule Berlin* funguje už od roku 1977, je však otázka, zda jde o totéž.) Nepatří k žádným podnikům, takže nazývat je podnikovými školami je skutečně zavádějící. Nepodařilo se nám najít překlad názvu *Werkshule* do žádného jiného jazyka, který by nám mohl být vodítkem, takže zřejmě bude nejlepší tento termín nepřekládat. Pokud by někdo z čtenářů Zpravodaje měl lepší nápad – napište nám.

Anna Konopásková

¹ Velký německo-český slovník. Hugo Siebenschlein a kol. 1. vyd. Voznice : Leda, 2006.

² Duden : německý výkladový slovník s českými ekvivalenty. 1. vyd. -- Praha : Mladá fronta, 1993.

³ <http://dict.leo.org>

⁴ <http://www.werkshule.de/>

⁵ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/werkshule.html>

⁶ http://www.bildung.bremen.de/sixcms/media.php/13/broschuere_werkshulen.pdf

Přečetli jsme za vás: V Magazínu Víkend HN (8. 6. 2012) mluví Richard Podaný mimo jiné o tom, jak překládal knihu Davida Lodge *Nejtíší trest*. Už název byl překladatelským oříškem, protože *Deaf Sentence* (doslova: trest hluchoty) v angličtině evokuje *death sentence* (trest smrti). Hrdina knihy je nahluchlý, takže někdy slyší nesmysly. V českém překladu: „Poblít draka jsou. Sexy nízko, ale žoužel ustrašená kubismem,“ místo „Poblít Carcassonne. Hezké místo, ale bohužel už zkažené turismem.“ Pracovníci NÚV si mohou článek i knihu (Sg. 4459) vypůjčit v knihovně.

Učení v podniku: ekonomické a pedagogické zájmy

Učení v podniku často neprobíhá v didakticky organizovaném učebním prostředí, nýbrž na pracovišti. Zde se setkávají pedagogické a ekonomické zájmy. Podnikové vzdělávání plní nové úkoly, např. integraci mladých lidí s nedostatky v učení nebo strukturální spojení spíše informálního učení v podniku s certifikací a uznáváním. Vznikají formy učení, které se snaží spojit přednosti informálního a formálního učení. Článek vysvětluje specifika podnikového učení, změny v učebních formách a perspektivy výzkumu podnikové profesní přípravy, který tyto změny může spoluutvářet.

Charakteristika podnikového učení

Za podnikové vzdělávání a další vzdělávání, je často považováno odborné vyučování ve vzdělávacích institucích, např. v profesních školách nebo profesních kolejích (*Berufskollegs*). Přitom se zapomíná, že časově mnohem větší část profesní přípravy probíhá mimo pedagogické instituce v podnicích. Učení v podniku lze sledovat v užším i širším kontextu. V užším smyslu to označuje učení blízké pracovišti nebo integrované do pracoviště většinou pro bezprostřední využívání a zhodnocování na pracovišti. V širším smyslu k tomu patří všechny aktivity podnikového vzdělávání a dalšího vzdělávání, tedy takových vzdělávacích procesů, které jsou iniciované, organizované a většinou i financované podnikem. Učení v podniku podléhá jiným podmínkám, než učení ve vzdělávacích institucích, kde je vzdělávací proces stále v popředí. V podniku jsou pro učení vyhrazeny jen určité časové úseky vedle denní práce.

Vzdělávání v podniku tudíž probíhá stále v napětovém poli logik podnikové ekonomiky a pedagogiky a musí být organizováno a utvářeno z hlediska „orientace na zisk“ a „orientace na vzdělávání“.

V posledních 20 letech se však projevuje narůstající ekonomizace podnikového učení, která používá termíny vzdělávací controlling, management vzdělávání a kvality a nově definuje poměr mezi pedagogickou prací a ekonomickými cíli. Aktuální reintegrace podnikového učení do pracovních procesů nebo důraz na získávání kompetencí prostřednictvím informálního učení může znamenat také to, že se zamezí nákladné úpravě podnikového učení a podnikové učení se přesune do zodpovědnosti jednotlivých zaměstnanců. To sice skýtá možnosti pro emancipaci a rovnost šancí, může to však znamenat posunutí ekonomické zátěže z podniků na zaměstnance. Proto je poměr mezi pedagogikou a ekonomikou, mezi vzděláváním a poskytováním kvalifikací v současné době v pohybu. Je třeba udržet rovnováhu mezi oprávněnými ekonomickými nároky na podnikové vzdělávací procesy a potřebou učňů a zaměstnanců vzdělávat se.

Metody a koncepce učení v podniku

Formy učení mimo pracovní situaci (*off the job*) a v pracovní situaci (*on the job*) lze v podniku jasně rozlišit (viz tabulka na straně 10).

Oběma základním formám lze přiřadit různé přednosti a nedostatky, přičemž v podnikovém učení se tyto základní formy mohou doplňovat, např. metodou *blended learning*¹. Pro podnikové vzdělávání a další vzdělávání je třeba zvolit a vytvořit odpovídající učební prostředí. V podnicích se nacházejí:

- formy a „učební nabídky“, které mají rozvoj kompetencí jako jediný cíl (např. vzdělávací dílna nebo podnikové učební centrum);
- nabídky s převažujícími cíli poskytování kvalifikací, které probíhají v prostředí, které normálně slouží k jiným účelům, ale bylo přizpůsobeno pro učební účely (např. učební pracoviště nebo učební ostrovy);
- učební šance v učebním prostředí, které obvykle slouží jiným účelům (např. pracoviště nebo zázemí).

Centrálním podnikovým učebním místem pro vzdělávání a další vzdělávání je pracoviště: V příslušných průzkumech, týkajících se účasti na (odborném) dalším vzdělávání se ukazuje, že 49 % dotázaných využívá k získávání odborných znalostí „učení prostřednictvím pozorování a zkoušení na pracovišti“, 27 % se učí na pracovišti prostřednictvím výcviku a zaučování kolegy a nadřízenými.

Zaměření podnikového vzdělávání a dalšího vzdělávání na pracovní proces se odráží v relativním posunu vzdělávání a dalšího vzdělávání z primárních učebních míst (vzdělávacích dílen, učebních pracovišť, interní podnikové výuky, kurzů a seminářů) do učebních forem integrovanějších do pracovního procesu, samostatně řízeného učení a používání multimediálních nabídek, a k sekundárním učebním místům, kde má práce přednost před učením). Zavedené a dlouho využívané formy učení na pracovišti jsou tradiční metody výcviku v práci (zjednaná výuka, čtyřstupňová metoda, analytický pracovní výcvik), metody podnikového učení orientované na jednání (projekto- vá metoda a práce s návodným textem), skupinově orien-

tované decentrální koncepty dalšího vzdělávání (kroužek kvality, učební místo, učební ostrov, *job-rotation*, šetření a prezentace) a individuální další vzdělávání integrované do pracoviště (zapracovávání, výcvik na pracovišti, sebekvalifikace na pracovišti pomocí počítačových vzdělávacích technologií).

Kritéria podnikového učení

Mimo pracovní situaci	V pracovní situaci
<ul style="list-style-type: none"> ▪ evidentní přerušení výkonu práce 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ integrace do výkonu práce
<ul style="list-style-type: none"> ▪ existence explicitních učebních cílů a primárních učebních míst 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ plnění implicitních učebních cílů
<ul style="list-style-type: none"> ▪ personální a mediální podpora 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ personální a mediální podpora
<ul style="list-style-type: none"> ▪ plánování, organizovanost, systematika 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ plánování
<ul style="list-style-type: none"> ▪ doplňování transferovými koncepty 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ doplňování reflexí a systematizací

K zavedeným metodám podnikové vzdělávací práce se již několik let přidávají novější formy učení. Vytvářejí se formy podnikového učení blízke pracovišti jako organizačně samostatné, učební kontexty iniciované k učebním účelům a vytvořené s prokázaným pedagogickým záměrem vzdělávání, kde se lze učit na základě pokud možno reálných pracovních úkolů podle didakticko-metodicky plánovaných struktur a reflexně. Vznikají učební formy, které sázejí na principy sebeorganizace a interakce, např. společenství praxe (*communities of practice*), koučování a mentorování nebo učební a vzdělávací sítě. Ty využívají alternativní sociální formy a spolupráci prostřednictvím nových médií a podporují rozvoj sociálních, metodických a personálních kompetencí.

Vlastní učební místa a doba určená k učení v podnikovém vzdělávání se většinou nacházejí jen ve velkých podnicích. I tam však zvyšující se kumulace práce znamená omezení těchto uspořádání. V malých a středních podnicích je třeba teprve vytvořit či zavést metody, které umožní učení i při využití velice malých zdrojů, například spoluprací s poskytovateli vzdělávání nebo využíváním sítí a svazů. Podnikové učební místo (*Lernort Betrieb*) znamená nezávisle na velikosti podniku šanci, že se minimalizuje obtížný transfer z učení do práce.

Učení v podniku jako předmět výzkumu

Výzkum podnikového vzdělávání může přispět k vytváření vlastních konceptů pro řešení napjatého poměru mezi perspektivou podnikové ekonomiky a pedagogiky, např. rozvojem orientace na pracovní proces v učebních konceptech pro nové cílové skupiny. Výzkum v oblasti podnikového učení je subdisciplínou pedagogiky profesní přípravy a ekonomiky. Je rozdělen do oblastí pracovní

pedagogiky (*Arbeitspädagogik*), podnikové pedagogiky (*Betriebspädagogik*) a profesního dalšího vzdělávání (*berufliche Weiterbildung*) a částečně do vzdělávání dospělých. Dále je třeba uvést psychologii a sociologii práce, podnikovou ekonomiku s oblastí personalistiky, popř. personálního managementu. K výzkumu a rozvoji podnikového vzdělávání přispívají i vědy týkající inženýrské a sociální práce. Tyto oblasti se zabývají metodami podnikové personální práce v užším smyslu (např. hodnocením v psychologii práce) a v širším smyslu (např. personální rozvoj a rozvoj organizace). Termín podniková pedagogika označuje utváření podnikového vzdělávání v praxi i odpovídající vědní disciplínu, která se kromě vzdělávání zabývá implementací a používáním nových technologií, organizací práce, podnikovou restrukturalizací a sociálními vztahy v podniku.

Výzkum podnikového vzdělávání probíhá v různých institucích: Vedle výzkumu profesní přípravy na vysokých školách jsou to např. Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) nebo vzdělávací zařízení hospodářské sféry, která často spojují výzkum s konkrétním rozvojem a utvářením podnikového učení.

Tematická pole podnikového vzdělávání pro interdisciplinární výzkum

- Rozvoj forem podnikového vzdělávání mezi orientací na proces a systematickou strukturou kompetencí a analýzou kompetencí
- Vytváření pedagogicky doložených didaktických konceptů pro nové cílové skupiny (znevýhodnění, málo kvalifikovaní, starší pracovníci, heterogenní skupiny)
- Profesionalizace podnikového vzdělávacího personálu v kontextu zajišťování kvality a inovačního a znalostního managementu (poskytování kvalifikací, vytváření sítí a kooperace přesahující učební místa, integrace podnikového vzdělávání do rozvoje podnikatelské strategie)
- Integrace podnikového vzdělávání do (mezi)národních systémů certifikace a opravňování (evidování kompetencí, integrace informálního učení, porovnávání vzdělávacích systémů a kvalifikací a řízení rámcových podmínek)

Posílit interdisciplinární provázání a kooperaci vědy a praxe

Porovnávání výzkumu pedagogiky profesní přípravy orientovaného na školu s výzkumem orientovaným na podnik ukazuje, že se vzděláváním v podniku zabývá méně výzkumníků, což lze vysvětlit zvýšenou náročností při získávání podniků a zaměstnanců pro empirické výzkumné práce. Nové koncepty podnikového učení často vznikají z inovační síly podnikových aktérů a souhry vzdělávání a podnikového (organizačního) rozvoje a teprve poté jsou akceptovány vědou a integrovány v teoretických konceptech podnikové pedagogiky.

Podnikové vzdělávání se liší stupněm institucionalizace, svými možnostmi a omezeními a přístupností a příslušností k ostatním oblastem vzdělávání. Zatímco vzdělávání jako takové je úlohou spolkových zemí a od mateřských školek po habilitace se řídí zemskými zákony, pro podnikové vzdělávání existuje jen pár spolkových zákonů, které stanovují rámcové podmínky a obsahy často nechávají otevřené. K obsahové stránce přispívá především práce BIBB a některých podniků, přičemž míra angažovanosti podnikového vzdělávání a dalšího vzdělávání klesá. Ve spolupráci s hospodářskou sférou v oblasti vzdělávání je třeba vynakládat více úsilí ve výzkumu proto, aby

se efektivněji využíval potenciál podnikového vzdělávání pro rozvoj společnosti.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Vysvětlení termínu *blended learning* – viz *Zpravodaj 1/2005*, s. 7; *9/2003*, s. 10.

<http://www.nuv.cz/publikace-a-periodika/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>

Pramen: Dietrich, Andreas – Vonken, Matthias. Lernen im Betrieb im Spannungsfeld ökonomischer und pädagogischer Interessen. BWP, 2011, Nr. 1, S. 6-9.

Nedostatek pracovních sil u odborných sil?

Otázka v názvu poukazuje na běžnou terminologickou nepřesnost, která vede k nedorozuměním při interpretaci empirických zjištění. Často se plete hrozící nedostatek odborných sil s nedostatkem pracovních sil podmíněným demograficky.

Vysvětlení termínů

K *výdělečně činným* patří všechny osoby, které vykonávají jako zaměstnanci nebo samostatně výdělečně činní, popř. jako pomáhající příslušníci rodiny činnost zaměřenou na ekonomický zisk, nezávisle na rozsahu této činnosti. Za *bezvýdělečné* jsou označovány osoby ve věku 15–74 let, které v době šetření nebyly výdělečně činné, ale v posledních čtyřech týdnech před průzkumem nějakou činnost aktivně hledaly (podle ILO). Spojením obou skupin vznikne skupina *výdělečných osob*. Ta představuje nabídku okamžitě dostupných pracovních sil.

K potenciálu výdělečných osob patří ještě tzv. *tichá rezerva*. V té jsou zahrnuti osoby, které by sice principiálně pracovaly, ale oproti bezvýdělečným se v současné době o místo neucházejí. V tiché rezervě je tedy část nevýdělečných osob.

Termíny *odborné síly* a *pracovní síly* se liší ve formálních kvalifikacích. Skupina odborných sil zahrnuje jak osoby s akademickým vzděláním, tak s uznávanou nejméně dvouletou profesní přípravou. Pracovní síly jsou všechny práce schopné osoby – nezávisle na formální kvalifikaci. Po stránce nabídky jsou pracovní síly podle daného konceptu identické buď s výdělečnými osobami, nebo s potenciálem výdělečných osob, po stránce poptávky jsou pracovní síly na stejné úrovni jako realizovaná potřeba, popř. výdělečně činní.

Nedostatek pracovních sil

Hovoří-li se o hrozícím nedostatku na trhu práce, je třeba v diskusi rozlišovat nejméně dvě úrovně:

- Nabídka pracovních sil je určována hlavně demografickým vývojem. Rýsující se pokles obyvatel Německa ze současných 82 mil. na 70 mil. osob v roce 2050 se projevuje zároveň se stárnutím obyvatel, a proto má bezprostřední vliv na potenciál výdělečných osob. Vliv na počet obyvatel má porodnost a přistěhovalectví. Životní pracovní doba se projevuje na potenciálu výdělečných osob, který je na trhu práce k dispozici fakticky (a tudíž i statisticky).

- (Realizovaná) potřeba pracovních sil se pokrývá nabídkou výdělečných osob. Sem spadají kvalifikované odborné síly i formálně nekvalifikované pracovní síly.

Nedostatek odborných sil

Skutečnost, že oproti hlášeným volným místům existuje významný počet hlášených nezaměstnaných, signalizuje, že je zde nesoulad mezi poptávkou a nabídkou. Kdyby se poptávka po pracovních silách mohla kvantitativně pokrýt nabídkou, mohlo by dojít z hlediska kvality k nedostatkové situaci:

- Odborné síly představují kvantitativně dílčí množství pracovních sil. Ve vztahu k nedostatku na trhu práce to však neznamená, že nedostatek odborných sil znamená dílčí množství nedostatku pracovních sil.

- Kvalitativně je při diskusi o nesouladu na trhu práce rozhodující shoda kvalifikací a kompetencí získaných vzděláváním a dalším vzděláváním (jako vyučená profese) a vykonávané činnosti. Je třeba konstatovat, že v různých profesních polích je shoda ve vyučené a vykonávané profesi různě výrazná. Zvláštní význam má téma změna zaměstnání a profesní flexibilita.

Profesně specifický nedostatek odborných sil

Ve srovnání mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce je třeba rozlišovat mezi pracovními silami a odbornými silami, u odborných sil pak podle profesně adekvátní shody. Je-li nabídka pracovních sil, odborných sil a/nebo profesně adekvátních odborných sil nižší než potřeba pracovních sil, popř. odborných sil (v tabulce tučně zdůrazněná hodnota menší než 1), dochází k nedostatku, popř. k úzkému profilu.

Vycházíme-li z profesně adekvátních odborných sil, tedy z profese, ve které mají vzdělání, vzdělávají některá profesní pole víc odborných sil, než sama potřebují (zvl. profesní pole 2, 8, 3), zatímco jiná zůstávají značně pod vlastní potřebou odborných sil (5, 6, 12).

U pěti hlavních profesních polí, která jsou uvedena v projekcích kvalifikací a profesních polí BIBB a Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání (IAB) jako oblasti s hrozícím nedostatkem pracovních sil (v tabulce šedé), protože spodní hodnota nabídky pracovních sil nebo odborných sil (blok sloupců 1 a 2) v roce 2025 je nižší než potřeba pracovních sil, dvě hlavní profesní pole vykazují profesně dostatečnou adekvátní nabídku (blok sloupců 3). Co je příčinou těchto změn?

Zatímco ve zdravotnických profesích (11) má kolem 75 % výdělečně činných, kteří tuto profesi vykonávají, též příslušné vzdělání (vysoká rigidita), v poli 2 to platí pouze u 46 % (vysoká fluktuace). To znamená, že mnoho výdělečných osob opouští profesi, v níž mají vzdělání (z jakých důvodů), aby pracovaly v jiném profesním poli (vysoká flexibilita). Zároveň do profesního pole přicházejí lidé, pro které je obor cizí, a tím pokrývají v tomto profesním poli potřebu odborných sil. V některých profesních polích pracují lidé bez formální kvalifikace (zvláště v oblasti primárních služeb).

Výsledek a další empirická zjištění

Mluví-li se o nedostatku odborných sil, znamená to vždy také absenci profesně adekvátní přesnosti. Nedostatek odborných sil v hlavním profesním poli 5 je třeba v první řadě přičíst malé kvótě vzdělávání, která se dostatečně nepokryje jinými pracovními silami (oborově cizími či formálně nekvalifikovanými). V hlavním profesním poli 8 se naopak vzdělává více lidí, než vyžaduje pokrytí potřeby. Po kvalifikacích a kompetencích získaných v tomto profesním poli je na trhu práce velká poptávka při přesahu profesních polí. Tyto profese jsou flexibilní a na trhu práce mají velké šance. Zároveň jsou vysoce specializované. Odlišné nabídky odborných sil z profesního pole tak vede k nedostatku odborných sil uvnitř profesního pole, který nelze pokrýt jinými pracovními silami (odbornými silami z cizího oboru či formálně nekvalifikovanými). Ve zdravotnických profesích (11) se sice opět vzdělává adekvátně potřebě, avšak fluktuace je větší než možnost být integrován jako oborově cizí. Učební obory kromě státní oblasti vzdělávání zahrnují i vzdělávání dospělých a další vzdělávání, a proto může být potřeba odborných sil pokryta kvalifikovanými silami, které nezískaly žádný původní odborný výcvik.

Jinak se prezentuje situace u uměleckých, mediálních, duchovních a společenskovedních profesí (10). Tyto kvalifikace jsou na trhu práce žádané v jiných hlavních profesních polích, nemohou však být dostatečně kompenzovány oborově cizími, a rozhodně ne nekvalifikovanými osobami.

Hodnotí-li se nedostatek odborných sil, je tedy třeba přihlížet jak k dané situaci v odborně specifickém vzdělávání, tak i k profesní flexibilitě.

Přeložila Jana Šatopletová

Hlavní profesní pole	Blok sloupců 1			Blok sloupců 2			Blok sloupců 3		
	Nabídka k poptávce pracovních sil s flexibilitou a kvalifikací			Nabídka k poptávce odborných sil (OS) s flexibilitou			Nabídka profesně adekvátních (OS) k poptávce bez flexibility		
	2005	2025		2005	2025		2005	2025	
		BIBB-FIT	DEMOS		BIBB-FIT	DEMOS		BIBB-FIT	DEMOS
1 Dobývání surovin	1,18	1,12	1,28	1,15	0,95	1,09	1,37	0,95	1,21
2 Obrábění, zpracování a údržba	1,19	1,05	1,20	1,16	1,00	1,17	1,88	1,53	1,89
3 Řízení strojů a zařízení, obsluha, údržba	1,19	1,08	1,23	1,17	1,01	1,16	1,23	1,12	1,29
4 Obchod se zbožím, prodej	1,13	1,02	1,06	1,40	1,37	1,40	1,33	1,24	1,26
5 Doprava, sklady, přeprava, bezpečnost	1,18	0,97	1,10	1,13	0,93	1,05	0,31	0,23	0,28
6 Gastronomie a úklid	1,17	0,82	0,86	1,08	0,78	0,78	0,76	0,61	0,54
7 Úřady, obchod, služby	1,10	1,11	1,13	1,08	1,10	1,11	0,90	0,89	0,91
8 Technika, přírodní vědy	1,11	1,06	1,01	1,10	1,10	1,04	1,43	1,48	1,38
9 Právo, management, ekonomika	1,07	1,08	0,96	1,06	1,11	0,98	0,85	1,12	0,90
10 Umění, media, duchovní a společ. vědy	1,09	1,02	0,86	1,06	1,08	0,88	1,20	1,46	1,08
11 Zdravotnictví, sociální služby	1,11	0,91	0,88	1,09	0,90	0,86	1,23	1,05	1,00
12 Učitelství	1,05	1,09	1,02	1,04	1,15	1,07	0,75	0,68	0,66

Pramen: Bott, Peter, Helmrich, Robert, Zika, Gerd. Arbeitskräftemangel bei Fachkräften? BWP, Nr. 3/2011, S.12-14.

Co nového v časopisech

Journal of Vocational Education and Training	
<p>KASTENMÜLLER, Andreas, FREY, Dieter, KERSCHREITER, Rudolf, TATTERSALL, Andrew J., TRAUT-MATTAUSCH, Eva and FISCHER, Peter.</p> <p>Perceived openness of climate during training and transfer motivation: testing two short and simple interventions. [<i>Vnímaná otevřenost klimatu v průběhu profesní přípravy a přenos motivace: testování dvou krátkých a jednoduchých zásahů.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 64, no. 2 (2012), p. 211-225, 1 tab., 2 obr. lit. 46.</p> <p>Přenos sociálních dovedností (např. komunikačních dovedností) do pracovních situací je jedním z nejdůležitějších výsledků profesní přípravy. Výzkumy naznačují, že přenos profesní přípravy do skutečného pracovního chování není optimální. Potenciálním důvodem pro to je pesimistické vnímání otevřenosti klimatu (<i>openness of climate</i> – OOC). Vnímání OOC se vztahuje na míru, do níž jsou členové organizace (např. kolegové, manažeři) účastníky profesní přípravy považováni za lidi schopné a ochotné změnit své zvyky a umožnit jim uplatňovat sociální dovednosti v praxi. V současném výzkumu byly použity dva různé krátké a jednoduché zásahy zaměřené na optimistické vnímání OOC a byl zkoumán jejich vliv na přenos motivace. Výsledky ukázaly, že účastníci profesní přípravy, kteří byli požádáni, aby zapsali pozitivní (versus negativní) aspekty svých organizačních nebo dílenských zásahů, hlásili mnohem pozitivnější vnímání OOC a tím i zvýšený přenos motivace. To ukazuje, že tyto zásahy mají potenciál zvyšovat přenos motivace.</p>	<p>ABDEL-WAHAB, Mohamed.</p> <p>Rethinking apprenticeship training in the British construction industry. [<i>Znovu zvážit přípravu učňů v britském stavebním průmyslu.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 64, no. 2 (2012), p. 145-154, lit. 44.</p> <p>Neustálé zásahy britské vlády na podporu učňovství v celém hospodářství jsou v posledních letech zřejmé. Stavební průmysl je jediný sektor, který udržuje systém daní/stipendií (podporující profesní přípravu včetně učňovství) od roku 1964, stále však čelí problému nedostatku kvalifikací. Článek podává přehled problémů týkajících se stavebního průmyslu, zejména: povahu průmyslu, poptávku/nabídku a angažovanost zaměstnavatelů. Tvrdí se, že pokračující přehnané spoléhání na to, že zaměstnavatelé ve stavebnictví budou nabízet pracovní místa, nepředstavuje přijatelnou cestu k podpoře učňovství vzhledem k hluboce zakořeněné nízké kultuře profesní přípravy v tomto průmyslu. Političtí činitelé tak musí opustit vyhýbavý koncept angažovanosti zaměstnavatelů a zvážovat alternativní prostředky pro poskytování učňovství. Zkoumání aplikace Virtuální učební prostředí (<i>Virtual Learning Environments</i> – VLE) v simulaci na pracovišti představuje vedle aktivního angažování a zkušených pracovníků a odborových svazů alternativní myšlenky pro učňovství ve stavebním průmyslu. Nebudou-li političtí činitelé připraveni zvážit alternativní myšlenky pro učňovství, je pravděpodobné, že nedostatek kvalifikací bude pokračovat a může potenciálně ohrozit budoucí rozvoj.</p>
<p>PILZ, Matthias.</p> <p>Modularisation of vocational training in Germany, Austria and Switzerland: parallels and disparities in a modernisation process. [<i>Modularizace profesní přípravy v Německu, Rakousku a Švýcarsku: paralely a rozdíly v procesu modernizace.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 64, no. 2 (2012), p. 169-183, 3 obr., lit. 44.</p> <p>Článek se zabývá modularizací počáteční profesní přípravy (včetně učňovství) jako modernizační strategií v Německu, Rakousku a Švýcarsku. Systémy profesní přípravy jsou v těchto třech zemích podobně strukturovány, v centru mají učňovství a jejich pojetí vzdělávání a profesní přípravy jsou převážně srovnatelná. V článku je nastíněn přístup každé ze zemí a tyto tři přístupy jsou potom srovnávány z hlediska pozadí modularizace, klíčových hnacích sil a rozhodujících procedur a forem a intenzity modularizace. Článek uzavírá, že ve všech zemích vyvíjejí technické a organizační změny a větší flexibilita trhu práce tlak na modularizaci. Navrhuje pojetí, které umožňuje modularizaci profesní přípravy, přitom však ponechává profesní přípravu založenou na konceptu povolání (<i>Berufskonzept</i>), který určuje míru, do níž pracovníci internalizují profesní identitu.</p>	<p>CONWAY, Jane, BRAZIL, Susan and LOSURDO, Martin.</p> <p>Findings from an evaluation of a school-based VET programme in an Area Health Service in New South Wales, Australia. [<i>Zjištění z evaluace školního programu OVP v oblasti zdravotnictví v Novém Jižním Walesu v Austrálii.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 64, no. 2 (2012), p. 127-143, 1 tab., lit. 35.</p> <p>Nedostatek pracovních sil je všeobecně věnována velká pozornost. Strategie, která na to reaguje, vyplývá z obnovení důrazu na vytváření kariérních a vzdělávacích cest pro studenty v posledním ročníku střední školy. Byla provedena evaluace iniciativy školního nového učňovství (<i>School Based New Apprenticeship</i> – SBNA) v ošetrovatelství v regionální zdravotnické oblasti v Novém Jižním Walesu. Evaluace odhalila, že zkušenosti studentů, kteří se účastní programu, jsou převážně pozitivní. Jsou však některé nejednoznačnosti, na něž je třeba se zaměřit, aby program SBNA dosáhl širších cílů v měnícím se kontextu vzdělávání a zdravotnictví. Vztahují se především k nutnosti vyjasnit záměr programu a činnosti vzdělávacího a zdravotnického personálu tak, aby studentům byly poskytnuty kvalitní zkušenosti v učení a v zaměstnání.</p>

Nové knihy v knihovně

MCLUHAN, Herbert Marshall.

Jak rozumět médiím : extenze člověka. 1. vyd. Praha : Odeon, 1991. 348 s. (Eseje ; Sv. 4). Název originálu: *Understanding media : the extensions of man*. ISBN 80-207-0296-2

Sg. 5666

Oblečení jakožto extenzi kůže lze považovat jak za mechanismus kontroly tělesné teploty, tak za prostředek, jakým se člověk definuje sociálně. V tomto ohledu jsou oblečení a bydlení téměř dvojčaty, i když je oblečení bližší a starší. ... Právě ve chvíli, kdy Američané začali opouštět svůj tradiční vizuální styl, se Evropané začali v americkém stylu oblékat pro oko.

JANÍK, Tomáš, MAŇÁK, Josef a KNECHT, Petr.

Cíle a obsahy školního vzdělávání a metodologie jejich utváření. 1. vyd. Brno : Paido, 2009. 181 s. (Pedagogický výzkum v teorii a praxi ; sv. 17) ISBN 978-80-7315-194-2

Sg. 5697

Přes značnou rozmanitost druhů dovedností všechny spojuje společný rys, totiž že jde o prvek kurikula vyznačující se na rozdíl od statických faktorů dynamickým průběhem, neboť výsledkem osvojení dovednosti je vždy nějaký úkon, projev nebo aktivní vnější děj.

KAŠPAROVÁ, Jana, VENCOVSKÁ, Taťána a kol.

Profilová maturitní zkouška v odborných školách : příručka pro učitele středních odborných škol. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 48 s. ISBN 978-80-87063-95-8

Sg. 5715

Navržený model PMZ předpokládá celkem tři odborné zkoušky, z nichž jedna se koná formou praktické zkoušky, nebo formou maturitní práce s obhajobou. Dvě zkoušky mají teoretický charakter a ověřují znalosti a dovednosti potřebné k výkonu požadovaných kompetencí; doporučené forma ověřování je ústní zkouška před zkušební komisí.

SVOBODNÝ, Petr a HAVRÁNEK, Jan.

Profesionalizace akademických povolání v českých zemích v 19. a první polovině 20. století. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. 146 s. ISBN 80-7184-081-5

Sg. 5721

Vývoj moderního středního školství začal reformami shora – postupným postátněním většiny gymnázií, která byla v roce 1752 podrobena státnímu dozoru a byly provedeny i částečné úpravy vyučování na těchto školách. Po prohrané sedmileté válce (1757–1763) bylo nutné učinit některé „modernizační“ kroky a stát se ujal celkové péče o budování školství.

DVOŘÁKOVÁ, Vladimíra.

Rozkládání (rozkrádání) státu. 1. vyd. Praha : Universum, 2012. 175 s. ISBN 978-80-242-3488-5

Sg. 5758

V této chvíli se připravuje nový zákon o úřednících, zdálo by se tedy, že „dobro vítězí“. Ale ne, věcný záměr zákona sice řeší mnoho problémů, ale vůbec se nevtahuje právě na privilegované skupiny těch vlivných, ale nezodpovědných (v obojím smyslu – chovají se nezodpovědně a navíc za nic nezodpovídají).

EACEA, Eurydice, Eurostat.

Key Data on Education in Europe 2012. [Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě 2012.] Brussels : Eurydice, 2012. 206 s. ISBN 978-92-894-9201-7

Sg. 5856

Viz ukázkou v článku Klíčové údaje o vzdělávání v Evropě, který najdete na straně 7.

KAŠPAROVÁ, Jana.

Jednotky výsledků učení a vzdělávací moduly na podporu mobility v rámci ECVET. Praha : Národní ústav pro vzdělávání, 2012. 32 s. (Kurikulum S)

ISBN 978-80-87652-55-8

Sg. 5873

Projekt ECVET umožňuje, aby se mobilita v počátečním odborném vzdělávání nezaměřovala pouze na zahraniční studijní pobyty, ale realizovala se také v rámci ČR – mezi školou a podnikem i mezi školami navzájem. Studijních pobytů (stáží) a odborné praxe se mohou zúčastnit jak žáci, tak učitelé.

KELLER, Jan.

Naše cesta do prvoroh : o povaze automobilové kultury. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 170 s. (Studie ; Sv. 18). ISBN 80-85850-64-8

Sg. 5874

Celý mechanismus dosahování zisků z automobilismu je ostatně čítankovým příkladem rostoucí bezmocnosti člověka, která je důsledkem celkové konstrukce moderní společnosti. Rozhodnutí jednotlivce v ní má stále menší vazbu na jeho konkrétní situaci. Jestliže přestanu užívat automobil já sám, negativní vlivy automobilismu, které na mne doléhají, se nijak citelně nesníží.

KELLER, Jan.

Až na dno blahobytu : ke společným kořenům ekologické krize. 2. vyd. Brno : Hnutí Duha, 1995. 143 s. (Poslední generace) ISBN 80-902056-0-7

Sg. 5875

Ekonomický růst bývá vydáván za jedinou možnou cestu k odstranění chudoby a za záruku dalšího vzestupu životní úrovně těch, jichž se chudoba netýká. Ve skutečnosti ty země, které zaznamenávají ekonomický růst, zaznamenávají zpravidla zároveň nárůst počtu osob žijících pod hranicí bídy.

CEDEFOP.

Working and ageing : guidance and counselling for mature learners. [Práce a stárnutí. Poradenství pro dospělé žáky.] Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. 290 s. ISBN 978-92-896-0851-0

Sg. 5919

Znovuobjevené knihy

SADOUL, Georges.

Dějiny světového filmu od Lumiéra až do současné doby. 2. vyd. Praha : Orbis, 1963. 616 s. (Filmové publikace). Název originálu: *Histoire de l'art du cinéma – des origines a nos jours*. Sg. 18306

Zrození národa je projevem vášnivého rasismu, který značně předstihuje úspěšný román „Jih proti severu“. ... Vášnivě polemiky, jež vyvolalo Zrození národa, zvýšily komerční úspěch filmu. Počet diváků dosáhl sta miliónů a film, jehož pouť kiny trvala plných patnáct let, byl uváděn nepřetržitě po 44 týdnů v newyorském Liberty Theatre, 35 týdnů v Chicagu, 22 týdnů v Los Angeles. ... Byl-li ohlas Zrození národa ve Spojených státech bezprostřední, v ostatních zemích byl mnohem menší. Francouzská cenzura považovala za nevhodné promítat tento vášnivě rasistický film v době, kdy na frontě stály koloniální oddíly.

CIGÁNEK, Jan.

A. P. Čechov. Překlady ukázek z Čechovova díla pořídili Anna Zahradníčková a Bohumil Mathesius. 1. vyd. Praha : Orbis, 1964. 197 s. (Portréty ; sv. 5) Sg. 18603

Píše o tom Gorkému: „Vyskrtávejte, kde je to možné, epiteta podstatných jmen a sloves. Máte tolik epitet, že to zatěžuje a unavuje čtenářovu pozornost. Je srozumitelné, když napíšu: Člověk si sedl do trávy. – Je to srozumitelné, protože je to jasné a neodvádí to pozornost. Naopak je nesrozumitelné a pro mozek obtížné, když napíšu: Hubený člověk střední postavy s úzkou hrudí a rezavou bradkou usedl do zelené, pocestnými již zvalené trávy, usedl tiše, bojácně a plaše se ohlížeje.“

DOKULIL, Miloš.

Tvoření slov v češtině. 1, Teorie odvozování slov. 1. vyd. Praha : Československá akademie věd, 1962. 263 s. (Ústav pro jazyk český ČSAV) Sg. 16625

... slovo žárlivý nevyvolává již představu žáru, slovo hlavní nespojujeme již s hlava, obecný nepřipomíná obec, důležitý doléhání, určitý určení, červený zpřetrhalo dávno již své svazky s červ, zelený se zelí atd. atd.

KOPECKÝ, Jaromír.

Principy moderního vyučování : 20 přednášek rozhlasového studijního cyklu vysílaného Československým rozhlasem na velmi krátkých vlnách každou středu od 7. února do 26. června 1968. Praha : VÚOŠ, 1968. 129 s. Sg. 143 B

Je vhodnější zkouška ústní nebo písemná? To bývá také častým tématem úvah o zkoušce. Některé důvody hovoří pro ústní zkoušku (je možný kontakt se zkoušejícím, je možné povzbuzení, lze hned z počátku opravit), některé pro zkoušku písemnou (lze vyloučit rušivý vliv subjektivních faktorů, které třeba vznikají z přímého kontaktu se zkoušejícím, písemné zkoušky jsou spolehlivější, lépe je lze připravit a prověřit). Znal jsem kolegy z filosofické fakulty, kteří vždy, pokud to bylo možné, požádali examinatora, aby byli zkoušeni písemně. Písemná zkouška je zbavovala nepřijemné, nepřekonatelné trémy. (Zdeněk Holubář: Psychologie zkoušky a výsledky učení, s. 103-107.)

POLÁČEK, Karel.

O humoru v životě a v umění. Uspoř. Z. K. Slabý. 1. vyd. Praha : Československý spisovatel, 1961. 141 s. (Otázky a názory ; Sv. 32) Sg. 16278

Židovskému lidu nebylo dopřáno, aby vybijel svou energii v usilování po hodnostech, po světské moci a po činech válečnických. Ve dne se žid zabýval obchodem, lichvou, lékařstvím a

jiným opovržením hodným zaměstnáním. Večer pak stáhl záclony, odloučil se od světa a usedl ke stolu, aby přemítal a mudroval nad svatým Písmem a talmudem. Místo činu miloval slovo. ... Dialektika teologických spisů přešla židům do krve. Proto židovské anekdoty vynikají svou britkou formou a logickým obsahem.

JUDGES, A. V., ed.

The function of teaching : seven approaches to purpose, tradition and environment.

London : Faber and Faber, 1961. 172 s. Sg. 16241

Knowledge itself involves action; and action involves choosing. „There is no other source of knowledge than experience“, Bergson wrote again and again ... Beliefs begin in activity by insights into novel situations. They come upon us in their nakedness, without a common form.

HONZÍK, Karel.

Věci kolem nás. 1. vyd. Praha : Mladá fronta, 1961. 339 s.

Sg. 15887

Žít dnes v prostoru Sokolova nebo v kaolinové pánvi mezi Loktem a Rybářemi v poříčí Ohře není a nemůže být nikterak radostné, i kdyby dělali architekti zázraky. Ale krajina je zde překrásná. V blízkém sousedství leží proslulé lázně s udržovaným přírodním prostředím, jsou však vlakem i autobusy tak obtížně přístupné, že je dělníci navštěvují obvykle až jako nemocní lidé.

JIRÁSEK, Arnold.

Chirurgie bolesti. 2., přeprac. vyd. Praha : Nakladatelství Československé akademie věd, 1961. 160 s. (Nové obzory vědy ; Sv. 2) Sg. 15764

Každý chirurg, který se zabývá bojem proti neztížitelné bolesti, ví dobře dvě věci: že jsou bolesti, o jejichž příčině a vytváření nic nevíme, nebo jen neurčitě, a za druhé, že musíme-li se těmito nemocemi zabývat jako chirurgové proti bolesti, že zpravidla neuspějeme.

BRUNECKÝ, Zdeněk.

Zlozvyky v dětském věku a jiné výchovné problémy. 1. vyd. Praha : Státní zdravotnické nakladatelství, 1961. 87 s.

Sg. 16226

Bolest hlavy může vznikat z hladu, z pobytu v zakouřených místnostech, z práce v hluku nebo při špatném osvětlení a často z nedostatečného spánku. Bolesti hlavy se objevují u dětí, které jsou přetěžovány školními a mimoškolními povinnostmi.

POCHE, Emanuel a WIRTH, Zdeněk.

Hradčany a Malá Strana. 3. vyd. Praha : Orbis, 1965. 233 s. (Pragensie) Sg. 19332

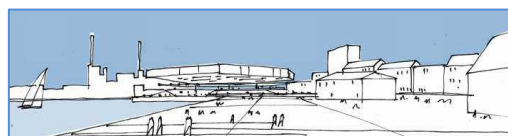
Palác Nosticovský na Maltézském náměstí. Raně barokní stavba, postavená okolo roku 1660 Hertvikem Nosticem podle plánů Franchesca Carattioho. Úprava oken, attiky a sochy (dnes kopie originálů Michala Josefa Brokoffa) z doby vrcholného baroka okolo roku 1720. Portál rokokový, nejspíše od architekta Antonína Haffeneckera z doby kolem roku 1760. Vznikla tu Královská česká učená společnost. (V 60. letech minulého století tam sídlil VÚOŠ – předchůdce NÚV, AK.)

Zajímavé internetové adresy



Werkschule v Oldenburgu

Tato škola je ukázkou *Werkschule*, kterou lze do angličtiny přeložit jako *art college* – viz článek na straně 8. Specializuje se na keramiku, sochařství a další výtvarná umění a umělecká řemesla. Pořádá výstavy, každoroční mezinárodní veletrh, poskytuje umělecké kurzy a další vzdělávání. Nabízí kurzy pro seniory, které mají na účastníky významný sociální i psychologický účinek. Nepřekvapuje, že webové stránky mají vkusný a přehledný design. Letošní mezinárodní veletrh (*Internationale Keramiktage*) se bude konat 4. a 5. srpna. <http://www.werkschule.de/>



Mediální centrum v Aarhusu

Mediální centrum se teprve buduje, na webové stránce si můžete prohlédnout záběry staveniště, vizualizace budoucího centra včetně knihovny pro dospělé a děti. Pro Zpravodaj jsme

vybrali grafický návrh, který bude zřetelný v elektronické i tištěné podobě.

<http://www.urbanmediaspace.dk/en>



Et-Lettera – Tvar písmene je umělecká forma sama o sobě

Projekt vychází ze Soennecken, sbírky Národní a univerzitní knihovny ve Štrasburku, obohacené fondem dědictví Knihovny André Malraux ve Štrasburku a doplněné vstupy Knihovny A.D. Xenopol v Aradu (Rumunsko), Knihovny Xaviera Benguerela v Barceloně (Španělsko), Knihovny Jiřího Mahena v Brně (Česká republika) a muzeí v Debrecenu (Maďarsko). Projekt spojuje 6 měst (Arad, Barcelonu, Brno, Debrecen, Štrasburk a Varšavu) a je spolufinancován Evropskou komisí jako

součást programu Kultura. <http://www.etlettera.eu/cs>



World Water Council

Světová rada vody (*Le Conseil mondial de l'eau, Всемирный водный совет*) byla založena v roce 1996 z iniciativy renomovaných odborníků, jako odezva na obavy globálního společenství o hospodaření s vodou. Posláním *World Water Council* je podporovat povědomí o kritických problémech s vodou na všech úrovních rozhodování, zahajovat akce směřující k nápravě současného stavu, k využívání vody ve všech jejích dimenzích na environmentálně udržitelném základě ve prospěch veškerého života na zemi. Pořádá světovou fóru vody, poslední se konalo letos v březnu v Marseille.

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



Může být neslyšící ředitelem školy pro neslyšící?

O tom se právě nyní hlasuje na webové stránce – viz níže uvedené webová adresa. Možná vás taky napadlo, co je to za otázku. Kdo by měl mít lepší pochopení pro neslyšící žáky než ten, kdo je ve stejné situaci. Na stránce můžete nejen hlasovat, ale také se seznámit se vzděláváním neslyšících u nás i ve světě. Ze světa je i video na obrázku, které na otázku z titulku rovnou odpovídá: **Neslyšící mohou dělat cokoliv, jen slyšet ne.** <http://neslyšici-reditel.webnode.cz/>