

z p r a v o d a j

XXVI. ročník

7/8

2015

TÉMA

- 2 Editorial
Radio Luxembourg a jeho historie, publikování v dnešní době, terminologie v řemeslech.
- 3 Z terminologie Cedefopu 42
trainer, training course planning and design, training needs analysis, training of trainers
- 6 Nově zařazená slova v Oxfordském slovníku – některá mohou být starší, než si myslíte
Výběr slov provedený časopisem TIME.
- 7 Obohacená strava – součást řešení podvýživy
Ze studie pro politiku Zaměstnanosti, sociálních a rovných příležitostí.
- 8 Nerovnoměrný návrat Evropy k růstu zaměstnanosti
Stručná zpráva Cedefopu.
- 11 Rakouský *AusbildungsFit* pomáhá připravit se na odborné vzdělávání
Podpůrná opatření pro mladé lidi, kterým chybí základní a sociální kompetence.
- 12 Boloňský proces: cesta od Sorbonny (1998) k Bukurešti (2012)
Z publikace Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání v roce 2015 (Eurydice).
- 14 40 let učnovství v systému školství ve Francii
Stručná zpráva Střediska pro studium a výzkum kvalifikací – Céreq.
- 16 AFFELNET – přidělování žáků do středních škol
Systém fungující ve Francii.
- 17 Uprchlíci a přístup k OVP v Evropě: případ ochrany privilegií bílých?
Studie vycházející z výzkumného projektu, který probíhal v letech 2010–2011.
- 22 Učnovství jako nástroj pro snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí v USA
Návrh Hillary Clintonové v rámci její kandidatury na prezidentku.
- 22 Co nového v časopisech
L'enseignement technique, 2015, č. 246.
- 23 Nové knihy v knihovně
Něco se muselo stát...; Kapitál v 21. století; Češi: proč jsme kdo jsme...; Tentokrát je to jinak...
- 24 Zajímavé internetové adresy
Radio Luxembourg; nové stránky Eurostatu; zeměpis Evropy v kvízech; Číselník...

Příloha IV: Seznam řemesel jako příloha Řádu řemesel (Německo)

Editorial



Na světové výstavě v Miláně Lucembursko žádný stánek nemá. Fotografie z výstavy EXPO 58 v Bruselu ukazuje stánek tehdy slavného Radia Luxembourg. Pamětníci vědí, ostatní se mohou podívat do rubriky Zajímavé internetové adresy, co Laxík v té době znamenal. Na britské webové stránce se o této rozhlasové stanici píše: „Radio Luxembourg s vysíláním v angličtině bylo mnohem víc než jen rozhlasová stanice. Od počátku svého vysílání na dlouhých vlnách v roce 1933 až do svého uzavření v roce 1992 bylo nejen největší komerční rozhlasovou stanicí

v Evropě, mělo i formativní vliv na generace posluchačů. The Station of the Stars (Stanice hvězd), slavná Two-O-Eight (208) byla vyjádřením svobody a volnosti pro celou generaci v západní i ve východní Evropě, a proto měla velký význam pro společnost zvláště v 50. a 60. letech. Zpopularizovala rockovou hudbu, byla zdrojem inspirace pro mnohé hudební hvězdy, byla to osobitá rozhlasová stanice – legenda!“

V rubrice Zajímavé internetové adresy upozorňujeme na měsíčník, který vydává Akademie věd ČR, a zejména na článek z posledního čísla Texty bez čtenářů... Vzpomněla jsem si přitom na pana učitele Straku, který tento vývoj předvídal již v 60. letech, kdy nám na střední knihovnické škole ve vyučovacím předmětu informatika vysvětloval, že Descartovo Cogito ergo sum se pomalu ale jistě mění na Publico ergo sum. V dnešní době, kdy svět vědy ovládá angličtina, se také říká Publish or perish, volně přeloženo Publikuj, nebo se ztrať!

Příloha tohoto čísla volně navazuje na přílohu z červnového vydání. Německé názvy řemesel jsou v některých případech překladatelským oříškem a odborné německo-české slovníky pomohou jen s těmi běžnějšími výrazy. V ostatních případech jsme spoléhali na překlady z němčiny do jiných jazyků, na ilustrativní obrázky na webu nebo na intuici. Jen s položkou 37 v příloze B2, která v doslovném překladu znamená „pozměňování stříhů“, nám poradila kolegyně Liba Burešová, takže to teď víme přesně. Stříhy se totiž mění buď „stupňováním“, to znamená, že se od stříhu v základní velikosti odvozují stříhy pro větší velikosti (40, 42, 44 atd.), nebo modelováním, které bere v úvahu různé tvary postav. Pokud u ostatních termínů objevíte něco, co se „ztratilo v překladu“, dejte nám vědět.

Loni v září se ve Zpravodaji poprvé objevily nové přírůstky do Oxfordského slovníku. Pokud vás toto téma zaujalo, můžete si nyní prohlédnout další slova, akronymy a backronymy (fašlešná akronymy), která editoři slovníku, označující se za detektivy, objevili, a redakce časopisu TIME vybrala jako nejzajímavější ze stovek nově zařazených termínů.

Prostřední dvoustrana tohoto čísla poskytuje názorný přehled o vývoji známého Boloňského procesu, který probíhá ve vysokoškolském vzdělávání. Mezi místy, v nichž se Boloňský proces utvářel, byla v roce 2001 také Praha.

V červnovém čísle Zpravodaje byl v rubrice Co nového v časopisech záznam článku z britského časopisu JNET. Článek je založen na studii, jejíž vypracování zadal Cedefop. Studie se zabývala uprchlíky a jejich přístupem k odbornému vzdělávání v Evropě. Několik čtenářů projevilo o toto aktuální téma zájem, a proto jsme se rozhodli uveřejnit v tomto čísle celý článek, který přeložila nová spolupracovnice Zpravodaje Tereza Rychtaříková.

AK

Z terminologie Cedefopu 42

Tento díl obsahuje 4 hesla. První z nich v záhlaví překládáme jako *instruktor / mistr profesní přípravy / školitel*, dále v textu používáme jen termín *instruktor*.

116

trainer

Anyone who fulfils one or more activities linked to the (theoretical or practical) training function, either in an institution for education or training, or at the workplace.

Comments:

- two categories of trainer can be distinguished:
 - professional trainers are training specialists whose job may coincide with that of the teacher in a vocational training establishment;
 - part-time or occasional trainers are professionals in various fields who take on, in their normal duties, part-time training activity, either in-company (as mentors and tutors of recruits and apprentices or as training providers) or externally (by occasionally offering their services at a training establishment);
- trainers may carry out various tasks:
 - design training activities;
 - organise and implement these activities;
 - provide the actual training (transfer knowledge, know-how and skills);
 - help apprentices develop their skills by providing advice, instructions and comments throughout the apprenticeship.

Source: Cedefop, 2004; AFPA 1992.

Ausbilder

Jede Person, die – sei es in einer Bildungs- bzw. Ausbildungseinrichtung oder im Betrieb – eine oder mehrere Aufgaben wahrnimmt, die der (theoretischen oder praktischen) Ausbildungsfunktion zuzurechnen sind.

Anmerkung:

- die Ausbilder lassen sich in zwei Kategorien untergliedern:
 - hauptamtliche Ausbilder sind erfahrene Fachleute, die eine pädagogische Ausbildung absolviert haben, welche sie zur Vermittlung beruflicher Bildung qualifiziert. Ihre beruflichen Aufgaben können ähnlich gelagert sein wie die Aufgaben von Lehrkräften in beruflichen Bildungseinrichtungen;
 - nebenamtliche Ausbilder sind berufliche Fachkräfte, die – gestützt auf ihre fachliche Kompetenz – im Rahmen ihrer regulären beruflichen Tätigkeit punktuell auch Ausbildungsaufgaben übernehmen, entweder im Betrieb selbst (wo sie als Mentoren und Tutoren neu eingestellte Arbeitskräfte und Lehrlinge einarbeiten und unterweisen, in der betrieblichen Fortbildung als Ausbilder fungieren usw.) oder außerhalb des Betriebs (beispielsweise in einer beruflichen Bildungseinrichtung);

- zu den Aufgaben eines Ausbilders zählen:
 - die Konzeption von Ausbildungsmaßnahmen;
 - die Organisation und Durchführung dieser Maßnahmen;
 - die Vermittlung der Ausbildung an sich, d. h. die Vermittlung von Kenntnissen, Know-how und Kompetenzen;
 - die Unterstützung der Lernenden beim Kompetenzerwerb durch Beratung, Unterweisung und Feedback über den gesamten Lernprozess hinweg.

Quelle: Cedefop, 2004; AFPA 1992.

formateur

Toute personne exerçant une ou plusieurs activités liées à la fonction de formation (théorique ou pratique) soit au sein d'un établissement d'enseignement ou de formation, soit sur le lieu de travail.

Notes:

- il existe deux catégories de formateurs:
 - les formateurs professionnels sont des formateurs spécialisés dont la fonction peut s'apparenter à celle d'enseignant dans un établissement d'enseignement ou de formation professionnels;
 - les formateurs occasionnels sont des professionnels qui, dans le cadre de leur activité professionnelle, assurent ponctuellement, au titre de leur compétence spécifique, une fonction de formateur, soit en interne (formation au sein de l'organisation, accueil de nouveaux collaborateurs, tutorat, encadrement des apprentis, etc.) soit en externe (intervention en établissement);
- le formateur est appelé à assurer différentes fonctions:
 - conception de l'action de formation;
 - organisation et mise en œuvre de l'action de formation;
 - animation de l'action de formation en transmettant des savoirs, savoir-faire et/ou compétences;
 - médiation d'apprentissage en aidant l'apprenant dans le développement de ses savoirs et de ses compétences par des instructions, des commentaires et des conseils tout au long du processus d'apprentissage.

Source: Cedefop, 2004; AFPA 1992.

instruktor / mistr profesní přípravy / školitel

Každý, kdo vykonává jednu nebo více činností spojených s (teoretickou nebo praktickou) funkcí profesní přípravy buď ve vzdělávací instituci, nebo na pracovišti.

Poznámky:

- rozlišujeme dvě kategorie instruktorů:
 - instruktoři z povolání, kteří mají pedagogické vzdělání a specializují se na profesní přípravu, jejich práce se může shodovat s prací učitele v odborném vzdělávacím zařízení;

– instruktoři na částečný úvazek nebo příležitostní instruktoři jsou odborní pracovníci v různých oblastech, kteří v rámci svých normálních povinností poskytují profesní přípravu buď v podniku (jako mentoři a tutoři při zapracovávání nově přijatých zaměstnanců a učňů, nebo jako instruktoři v podnikovém dalším vzdělávání), nebo externě (příležitostně nabízejí své služby odborným vzdělávacím zařízením;

- instruktoři mohou vykonávat různé úkoly:
 - koncipovat činnosti profesní přípravy;
 - organizovat a provádět tyto činnosti;
 - přímo poskytovat profesní přípravu (předávat znalosti, know-how a/nebo kompetence);
 - pomáhat učňům při rozvíjení kompetencí poskytaváním rad, vyučování a zpětné vazby v učebním procesu.

117

training course planning and design

Set of consistent methodological activities employed in designing and planning training initiatives and schemes against objectives set.

Comment: training course planning and design includes analysis of training demand and needs, project design, coordination and implementation monitoring as well as assessment of training impact.

Source: based on le Préau, 2002.

Ausbildungsplanung und -design

Satz konsistenter methodischer Ansätze, die anhand festgelegter Ziele zur Konzeption und Planung von Ausbildungsmaßnahmen und -programmen angewendet werden.

Anmerkung: Ausbildungsplanung und -design umfasst die Analyse von Ausbildungsnachfrage und -bedarf, die Konzeption des Ausbildungsprojekts, die Koordinierung und die Überwachung seiner Umsetzung sowie die Bewertung der Auswirkungen der Ausbildung.

Quelle: leicht verändert übernommen aus le Préau, 2002.

ingénierie de (la) formation

Ensemble d'activités méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'action et de dispositifs de formation pour atteindre l'objectif fixé.

Note: l'ingénierie de la formation comprend l'analyse de la demande, des besoins de formation, la conception du projet formatif, la coordination et le contrôle de sa mise en œuvre et l'évaluation des effets de la formation.

Source: adapté de le Préau, 2002.

plánování a vytváření kurzu profesní přípravy

Soubor konzistentních metodických činností používaných při koncipování a plánování profesní přípravy odpovídající stanoveným cílům.

Poznámka: Plánování a vytváření kurzu profesní přípravy obsahuje analýzu požadavků a potřeb profesní přípravy, koncepci vzdělávacího projektu, koordinová-

ní a monitorování jeho realizace i hodnocení účinků profesní přípravy.

118

training needs analysis

Systematic evaluation of present and future skills needs against the skills available to implement an efficient training strategy.

Comments:

- training needs analysis rests on:
 - (a) identification of skills needs;
 - (b) assessment of skills available in the workforce, and
 - (c) appraisal of skills gaps and shortages;
- training needs analysis can be conducted at individual, organisational, sectoral, national or international levels; it may focus on quantitative or qualitative aspects (such as level and type of training) and should ensure that training is delivered effectively and cost-efficiently.

Source: Cedefop, 2008.

Analyse des Ausbildungsbedarfs

Systematische Bewertung des aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfs vor dem Hintergrund der vorhandenen Qualifikationen, damit eine effiziente Ausbildungsstrategie eingeführt werden kann.

Anmerkung:

- eine Analyse des Ausbildungsbedarfs beruht auf
 - (a) der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs;
 - (b) der Bewertung der in der Arbeitnehmerschaft vorhandenen Qualifikationen und
 - (c) der Beurteilung von Qualifikationslücken und -mängeln;
- eine Analyse des Ausbildungsbedarfs kann auf individueller Ebene, auf Organisations- oder Sektorebene sowie auf nationaler oder internationaler Ebene stattfinden. Sie kann sich auf quantitative oder qualitative Aspekte (beispielsweise Niveau und Art der Ausbildung) konzentrieren und sollte sicherstellen, dass die Ausbildung wirksam und kostengünstig bereitgestellt wird.

Quelle: Cedefop, 2008.

analyse des besoins de formation

Évaluation systématique des besoins de compétences actuels ou futurs à l'aune des compétences disponibles, afin de mettre en œuvre une stratégie efficace de formation.

Notes:

- une analyse des besoins de formation repose sur:
 - (a) l'identification des besoins de compétences;
 - (b) l'évaluation des compétences de la main-d'œuvre et;
 - (c) l'estimation des pénuries de compétences et de qualifications;
- une analyse des besoins de formation peut être menée au niveau individuel, organisationnel, sectoriel, national ou international; elle peut se concentrer sur les aspects quantitatifs ou qualitatifs (par exemple type et niveau

de formation) et doit garantir l'efficacité et la rentabilité de la formation.

Source: Cedefop, 2008.

analýza potřeb profesní přípravy

Systematická evaluace současných a budoucích potřeb kvalifikací ve srovnání s kvalifikacemi, které jsou k dispozici, a zavedení efektivní strategie profesní přípravy.

Poznámky:

- analýza potřeb profesní přípravy je založena na:
 - (a) identifikaci potřeb kvalifikací;
 - (b) hodnocení kvalifikací, které jsou k dispozici v pracovních silách;
 - (c) posouzení nedostatku kvalifikací a kompetencí;
- analýza potřeb profesní přípravy může být prováděna na individuální, organizační, sektorové, národní nebo mezinárodní úrovni; může být zaměřena na kvantitativní nebo kvalitativní aspekty (např. na úroveň a druh profesní přípravy) a měla by zaručovat, že příprava bude poskytována efektivně a rentabilně.

119

training of trainers

Theoretical or practical training for teachers and trainers.

Comments: training of trainers:

- is for teaching/training personnel, either practising:
 - (a) as professional teachers or trainers, (b) as professionals in a given field who accompany trainees in their work environment (occasional teachers or trainers);
- covers a wide range of skills: knowledge specific to the field in question (general, technical or scientific); educational, psychological and sociological skills; management skills; familiarity with the world of work; and knowledge of training schemes and target audience;
- also covers training related to course design, organisation and implementation, as well as content of training activities (imparting knowledge, know-how and skills).

Source: Cedefop, 2004.

Ausbildung der Ausbilder

Bezeichnet die theoretisch oder praktisch ausgelegte Ausbildung, die für Lehrkräfte und Ausbilder bestimmt ist.

Anmerkung: Ausbildungsangebote für Ausbilder:

- wenden sich an Personen, die Lehr- bzw. Ausbildungsaufgaben wahrnehmen, entweder (a) als hauptamtliche Lehrkräfte oder Ausbilder oder (b) als berufliche Fachkräfte, die den lernenden in dem betreffenden Fachgebiet am Arbeitsplatz betreuen und unterweisen (nebenamtliche Lehrkräfte oder Ausbilder);
- dienen der Vermittlung einer breiten Palette von Kompetenzen: Vermittelt werden beispielsweise (allgemeine, technische, wissenschaftliche oder berufliche) Fachkenntnisse, pädagogische, psychologische und soziologische Kompetenzen, Kompetenzen im Bereich

Management, Kenntnisse über die Arbeitswelt sowie Kenntnisse über Ausbildungsstrukturen bzw. –systeme und einschlägige Zielgruppen;

- beinhalten auch Lehrangebote in den Bereichen Ausbildungsplanung und –design, Organisation und Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen sowie Ausbildungsvermittlung, d. h. Vermittlung von Kenntnissen, Know-how und Kompetenzen.

Quelle: Cedefop, 2004.

formation de formateurs

Formation théorique ou pratique destinée aux enseignants ou formateurs.

Notes: la formation des formateurs:

- s'adresse aux enseignants et formateurs en exercice ou en cours de formation (appelés formateurs professionnels), ainsi qu'aux professionnels qui encadrent l'apprenant sur le poste de travail (appelés formateurs occasionnels);
- couvre une large palette de compétences: compétences disciplinaires (générales, techniques, scientifiques ou professionnelles), compétences psychologiques, pédagogiques et sociologiques, compétences managériales, connaissance du monde du travail, connaissance des dispositifs et des publics;
- s'applique également à l'ingénierie de formation, l'organisation et la mise en œuvre de la formation, ainsi qu'à l'activité proprement dite de formation, c'est-à-dire la transmission des savoirs, savoir-faire et compétences.

Source: Cedefop, 2004.

příprava instruktorů

Theoretická nebo praktická příprava učitelů a instruktorů.

Poznámky: příprava instruktorů:

- je pro personál poskytující vyučování/profesní přípravu: (a) jako učitelé nebo instruktoři z povolání, (b) jako odborníci v daném oboru, kteří vedou učně ve svém pracovním prostředí (příležitostní učitelé nebo instruktoři);
- pokrývá velký rozsah kompetencí: specifické znalosti z daného oboru (všeobecné, technické nebo vědecké); pedagogické, psychologické a sociologické kompetence; manažerské kompetence; znalost světa práce; a znalost systémů profesní přípravy a příslušných cílových skupin;
- také zahrnuje přípravu vztahující se k plánování, organizaci a realizaci profesní přípravy i k obsahu vzdělávacích činností, tzn. k předávání znalostí, know-how a kompetencí.

AK

Pramen: CEDEFOP. Terminology of European education and training policy : a selection of 130 key terms. Luxembourg : Publications Office of the European Communities, 2014. 331 s. ISBN 978-92-896-1165-7

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117_en.pdf

Nově zařazená slova v Oxfordském slovníku – některá mohou být starší, než si myslíte

Oxfordský anglický slovník (Oxford English Dictionary – OED) je historickým slovníkem, což znamená, že k příslušnému výrazu editoři přidají všechny definice daného slova, které se jim podaří nalézt. Editoři si počínají jako detektivové, když hledají historii výrazu až do dob, kdy se Anglosasové bavili o rolnících a pánech.

Při čtvrtletní aktualizaci se objevilo, že například výraz *hot mess* v 19. století označoval teplé jídlo, zejména takové, které bylo servírováno skupině lidí, třeba vojsku. Ve 20. století lidé užívali výraz *hot mess*, když mluvili o obtížné či nepříjemné situaci. A v 21. století tak říkají americké stand-up komičky, scénáristky, producentky a herečky Amy Schumer¹ (nebo někomu či něčemu v extrémním zmatku či nepořádku).

Twirk, další nový dodatek, mohla proslavit Miley Cyrus a její pěnový prst (*foam finger*) v roce 2013, editoři však vypátrali jeho existenci již v roce 1820, kdy se termín *twirk* používal pro svíjení se nebo šhubání sebou (*a twisting or jerking movement*). Editoři uvádějí, že přesný původ slova není znám, může to však být splynutina slov *twist* nebo *twitch* a *jerk*. Definice editorů zní: „Tančit na populární hudbu sexuálně provokativním způsobem, s použitím energických pohybů zadku a boků v nízkém podřepu.“

Ze stovek nově přidáných slov do OED vybral časopis TIME těchto 12 a doplnil je nejstarším známým použitím a kontextem:

autotune (v., 1997): *to alter or correct the pitch of (a musical or vocal performance) using an auto-tune device, software, etc. The word has meant “to tune automatically” since 1958, when people were tuning radio transmitters rather than hilarious local news interviews.*

(automaticky ladit: pozměnit či opravit ladění (hudebního nebo vokálního přednesu) s použitím automatického ladicího zařízení, softwaru atd. Slovo znamená „automaticky ladit“ od roku 1958, kdy lidé raději ladili rozhlasové vysílače než poslouchali legrační rozhovory v místních zprávách.)

backronym (n., 1983): *a contrived explanation of an existing word’s origin, positing it as an acronym. When some guy tries to say that golf is an acronym of “gentlemen only, ladies forbidden,” that is a backronym (and clever nonsense). It more likely comes from the Dutch word kolf, which describes a stick used in sports.*

(backronym: falešné vysvětlení původu existujícího slova představující ho jako akronym. Jakmile se nějaký člověk pokouší tvrdit, že golf je akronym pro “pouze pro gentlemany, dámám zakázáno” je to backronym (a

čirý nesmysl). Mnohem pravděpodobněji pochází z nizozemského slova *kolf* – pálka, kterou se hraje míčová hra kolf.)

boiler room (n., 1892): *a place used as a center of operations for an election campaign, especially a room equipped for teams of volunteers to make telephone calls soliciting support for a party or candidate. This phrase has been used to describe an actual room that contains boilers, as on a steamship, since 1820.*

(kotelna: místo používané jako operační středisko pro volební kampaň, zejména místnost vybavená pro týmy dobrovolníků, kteří telefonickými hovory s voliči získávají podporu pro stranu nebo kandidáty. Toto slovní spojení je používáno pro skutečnou místnost obsahující kotle, např. na parníku, od roku 1820.)

bridge-and-tunnel (adj., 1977): *of or designating a person from the outer boroughs or suburbs of a city, typically characterized as unsophisticated or unfashionable. The phrase was first used by Manhattanites to describe people they thought unworthy of their island.*

(mostový a tunelový: označující okraj města či předměstí nebo jeho obyvatele obvykle charakterizované jako jednoduché a nemoderní. Tento výraz poprvé použili obyvatelé Manhattanu k popisu lidí, o nichž si mysleli, že nejsou hodni žít na jejich ostrově.)

cisgender (adj., 1999): *designating someone whose sense of personal identity corresponds to the sex and gender assigned to him or her at birth. This word exists to serve as an equal and complement to transgender.*

(cissexuál: termín označující člověka, jehož pojetí osobní identity odpovídá pohlaví a genderu, které byly určeny při porodu. Toto slovo je rovnocenné a komplementární se slovem transsexuál.)

FLOTUS (n., 1983): *the First Lady of the United States. This is a true acronym, which appears to have been first applied to Nancy Reagan.*

FLOTUS: První dáma Spojených států. Pravý akronym, který byl zřejmě poprvé použit pro Nancy Reaganovou.

fo’ shizzle (phr., 2001): *in the language of rap and hip-hop this means “for sure.” Shizzle, as a euphemism for sh-t, dates back to the ’90s. One can also be “the shizzle,” which is the best or most popular thing.*

(fo' shizzle: v jazyce raperů a hip-hoperů to znamená „na beton“. Shizzle, jako eufemismus pro shit (ho*no), se používá od 90. let. „The shizzle“ může také znamenat nejlepší nebo nejpobulárnější věc.)

half-ass (v., 1954): *to perform (an action or task) poorly or incompetently; to do (something) in a desultory or half-hearted manner. One can also insult someone by calling them an „ass,” referring to the horse-like creature who has appeared in stories as the type who is clumsy or stupid since the time of the Greeks.*

(odfláknout, zpackat, podčelat: vykonat (činnost nebo úkol) špatně nebo nekompetentně; udělat (něco) povrchně nebo polovičatě. Je také možné někoho urazit tím, že ho nazveme „oslem“, zvířetem podobným koni, kterého již staří Řekové v příbězích popisovali jako nemotorné nebo hloupé stvoření.)

koozie (n., 1982): *an insulating sleeve that fits over a beverage can or bottle to keep it cold. Fun fact: that little cardboard thing one slips around a cup of coffee to keep it from burning one's hand is known as a zarf.*

(chladicí návlek: izolační návlek, do kterého se zasune plechovka nebo lahev s nápojem, aby se udržel chladný. Legrační fakt: lepenkovým návlekům, které se dávají na kelímky s kávou, aby si lidé nepopálili ruce, se říká „zarf“.)

Masshole (n., 1989): *term of contempt for a native or inhabitant of the state of Massachusetts. This is what is known as a blended word, which Lewis Carroll called portmanteaus, naming them after a suitcase that unfolds into two equal parts.*

(Masshole: opovrhlivé označení pro rodáky nebo obyvatele státu Massachusetts. To je to, čemu se říká smíšené slovo (*blended³ word*), které Lewis Carroll nazýval portmanteaus⁴, podle kufří, který se rozevíral na dvě stejné části.

sext (n., 2001): *a sexually explicit or suggestive message or image sent electronically, typically using a mobile phone.*

Back in the 1500s, when someone referred to a „sext,” they were talking about a Christian worship ritual that involved chanting around midday.

(sext: sexuálně explicitní nebo sugestivní vzkaz nebo obrázek poslaný elektronicky, obvykle s použitím mobilního telefonu. Když někdo mluvil o „sext“ v 16. století, měl na mysli rituál křesťanské bohoslužby, ke kterému patřily liturgické zpěvy okolo poledne.)

stanky (adj., 1972): *having a strong (usually unpleasant) smell. The OED editors offer the comparison to skanky, which means unattractive or offensive, as well as janky, which refers to something that is untrustworthy or of poor quality.*

(smrdutý, smradlavý, páchnoucí: mající silný (obvykle nepříjemný) pach. Editoři OED nabízejí srovnání se slovem *skanky*, což znamená neatraktivní nebo odporový, a *janky*, což označuje něco nedůvěryhodného nebo nekvalitního.)

AK

¹ https://cs.wikipedia.org/wiki/Amy_Schumer

² Čermák, František, Hrnčířová, Zdenka. *Nizozemsko-český slovník*. 1. vyd. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1989. 772 s. Sg. 24263

³ Viz též *blended learning* (smíšené učení) v článkách *Nefornální historie e-learningu*, Zpravodaj 1/2005, s. 7 a *Blended Learning*, Zpravodaj 9/2003, s. 10.

⁴ *Portmanteau word složenina, složené slovo, kufříkové slovo*. Fronek, Josef. *Velký anglicko-český slovník*. 1. vyd. Praha : Leda, 2006. 1734 s. ISBN 80-7335-071-8. Sg. 26025

Pramen: Steinmetz, Katy. *Oxford Dictionary Adds 'Fo' Shizzle, 'Masshole' and 'Hot Mess'*. *Living language*. June 24, 2015 <http://time.com/3932402/oxford-dictionary-fo-shizzle-masshole-hot-mess/?xid=newsletter-brief>

Podobným tématem se zabývá i článek:
Oxfordský slovník drží krok s dobou
Zpravodaj 9/2014, s. 6.

Obohacená strava – součást řešení podvýživy



Globální poptávka po potravně se stále zvyšuje v důsledku rostoucí světové populace a rychlé urbanizace. To klade nároky na omezené zdroje půdy, energie a vody v době klimatických změn.

795 milionů lidí (asi 10,9 % světové populace) trpí chronickým hladem a podvýživou.

Obohacená strava bude klíčová pro řešení tohoto problému. Proces obohacování stravy spočívá v přidávání mikroživin, např. vitaminů. Nejobvyklejšími obohacovanými potravinami jsou obiloviny, mléko a mléčné výrobky, tuky a oleje, čaj a jiné nápoje a dětská výživa. Obohacená strava však

nevyřeší všechny problémy s výživou, důležitá je také rozmanitost stravy. Přednost by měly mít místní potraviny.

AK

Pramen:

EurActiv reports from Milan.

<http://www.euractiv.com/sections/agriculture-food/milan-expo-explores-fortified-food-solution-malnutrition-315924>

Nerovnoměrný návrat Evropy k růstu zaměstnanosti

Prognózy vytvořené do roku 2025 ukazují na velké rozdíly v nabídce kvalifikací a poptávce po nich v jednotlivých členských státech EU.

Dobrá zpráva: Podle prognóz Cedefopu (viz rámeček) má zaměstnanost v EU v roce 2020 překročit předkrizovou míru z roku 2008 a pokračovat v růstu až do roku 2025 (obr. 1). Pracovních sil bude o něco méně a budou starší, ale kvalifikovanější, přičemž mladší generace bude mít nejvyšší kvalifikaci v evropské historii.

Prognózy nabídky kvalifikací a poptávky po nich – scénář Cedefopu

Prognózy berou v úvahu globální hospodářský vývoj do října 2014. Navzdory významným rozdílům mezi jednotlivými zeměmi se obecně předpokládá, že mírné hospodářské zotavení bude pomalu zvyšovat důvěru v EU, což povede k vyšším investicím, spotřebitelským výdajům a k exportu. Inflation zůstane slabá a úrokové míry nízké, přičemž vyšší příjmy z daní pomohou vládám snižovat dluh.

Tyto hypotézy odrážejí nejnovější demografické prognózy Eurostatu (Europop 2013¹, publikováno na jaře 2014) a krátkodobé makroekonomické prognózy vypracované Evropskou komisí v listopadu 2014².

Prognózy se týkají 28 členských států, Islandu, Norska a Švýcarska. Výsledky jsou pravidelně aktualizovány a spolu s klíčovými hypotézami a metodickým vývojem jsou revidovány národními experty.

Prognózy využívají harmonizovaná data a metodiku pro všechny zahrnuté země, tak aby mezi jednotlivými zeměmi bylo možné srovnávat. Nenahrazují národní prognózy.

Celkové údaje o zaměstnanosti odpovídají národním výpočtům. Kvalifikace jsou definovány na nejvyšší úrovni vzdělání dosaženého jednotlivcem podle tří širokých kategorií: kvalifikace nízké úrovně (ISCED 97, úroveň 1 a 2), kvalifikace střední úrovně (ISCED 97, úroveň 3 a 4) a kvalifikace vysoké úrovně (ISCED 97, úroveň 5 a 6).

Prognózy pro jednotlivé členské státy a další informace jsou k dispozici na:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/forecasting-skill-demand-and-supply/skills-forecasts-main-results>

Cedefop poskytuje pravidelné předpovědi nabídky kvalifikací a poptávky po nich jako součást iniciativy Evropské komise Nové kvalifikace pro nová pracovní místa v souladu se závěry Rady v červnu 2010.

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf

Nabídka kvalifikací a poptávka po nich budou v průběhu příštího desetiletí zřejmě silně ovlivněny mírou budoucího hospodářského růstu, následky hospodářské krize, která začala v roce 2008, a demografickými změnami. Rozdíly mezi jednotlivými státy se projevují v prognózách míry růstu zaměstnanosti v jednotlivých

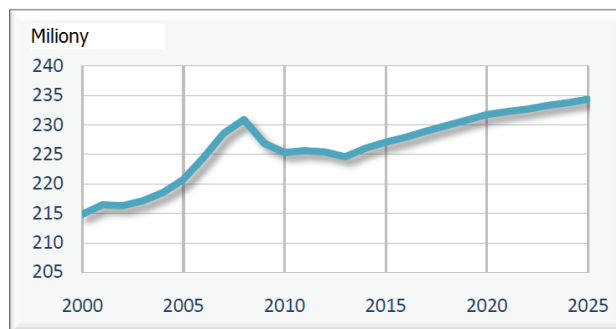
zemích, mezi odvětvími a v požadovaných profesních kvalifikacích.

Perspektivy zaměstnanosti

Po hospodářské krizi se v roce 2010 začal opět zvyšovat hrubý domácí produkt (HDP). Prognózy Evropské komise pro růst HDP v EU se pohybují kolem 1,7 % v roce 2015 a 2,1 % v roce 2016. Míra nezaměstnanosti v EU zůstává vysoká, kolem 11 % v roce 2013, ve srovnání s 8 % v roce 2007. Rozdíly mezi členskými státy jsou ovšem velké. Např. v roce 2013 byla míra nezaměstnanosti v Rakousku 4,9 % a v Německu 5,5 %, zatímco ve Španělsku 26,4 % a v Řecku 27,5 %.

Růst míry zaměstnanosti se v jednotlivých zemích liší. Například v Belgii, Německu, Francii, Rakousku, Finsku, Švédsku a ve Spojeném království je již míra zaměstnanosti vyšší než před začátkem krize v roce 2008. V Itálii, Nizozemsku a na Slovensku se očekává návrat k předkrizové míře do roku 2020. Na druhé straně v ČR, Řecku, Španělsku, Maďarsku, Portugalsku, Rumunsku a ve Slovinsku se neočekává, že se před rokem 2025 míra zaměstnanosti vrátí nad předkrizovou úroveň.

Obr. 1 Zaměstnanost v EU v minulosti a prognózy do roku 2025 (v milionech)



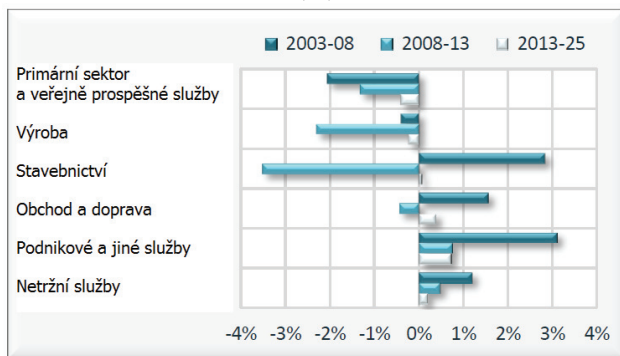
Trendy v zaměstnanosti nejsou ovlivňovány jen růstem HDP. Např. v Estonsku, Lotyšsku a Litvě navzdory ročnímu nárůstu HDP (přinejmenším o 3 % do roku 2016) zůstane míra zaměstnanosti pod předkrizovou úrovní, protože se očekávají omezení v nabídce pracovních sil. Míra zaměstnanosti v Německu bude klesat ze stejného důvodu, přes očekávaný hospodářský růst mezi jedním až dvěma procenty. Prognózaný hospodářský růst okolo 3 % by měl přinést malý nárůst pracovních příležitostí na Maltě, která relativně dobře

přestála hospodářskou krizí, protože míra zaměstnanosti po roce 2008 vzrostla a zůstala vysoká. Také v Polsku se očekává, že zdravý růst HDP bude mít jen omezený vliv na růst pracovních příležitostí.

Sektorové trendy

Největší nárůst pracovních příležitostí do roku 2025 v EU bude ve službách pro podniky a v dalších službách, v obchodě a dopravě a v netržních službách (hlavně ve veřejném sektoru), viz obr. 2. V primárním sektoru bude dále docházet k poklesu počtu pracujících. Ve stavebnictví, kde došlo k největším ztrátám pracovních míst v letech 2008 až 2013, se očekává v podstatě stabilní míra zaměstnanosti až do roku 2025.

Obr. 2. Vývoj zaměstnanosti podle sektorů, průměrná roční míra růstu 2003–2025, EU (%)



Trendy v zaměstnanosti se liší podle sektorů. V primárním sektoru by měl nadále klesat počet pracovních míst v zemědělství, mohl by se však zvyšovat ve výrobě a distribuci energie.

Ve zpracovatelském průmyslu se očekává celkový pokles pracovních míst, avšak zaměstnanost ve výrobě optických a elektronických zařízení a motorových vozidel podle prognóz poroste.

Ve většině zemí přibude nejvíce pracovních míst v sektoru podnikových a jiných služeb. Výjimku tvoří Španělsko, Kypr, Nizozemsko, Polsko a Rumunsko, kde se očekává nejvyšší nárůst míry zaměstnanosti v prodeji (odbytu) a v dopravě, a v Řecku a Irsku, kde by měl nejvíce růst počet pracovních míst ve stavebnictví. Počet pracovních míst v netržních službách se má zvýšit nebo zůstat převážně stabilní ve všech zemích EU kromě Španělska a Portugalska. V netržních službách ukazuje trend na menší počet pracovních míst ve veřejné správě a naopak vyšší zaměstnanost ve školství, zdravotnictví a v sociálních službách.

Ve stavebnictví by se měla míra zaměstnanosti zvýšit v Dánsku, Irsku, Francii, Chorvatsku, Nizozemsku, Portugalsku, Finsku a ve Švédsku. V Belgii, v Německu a v Rakousku, kde se počet zaměstnání ve stavebnictví v letech 2008 až 2013 zvyšoval, by měl v příštích deseti

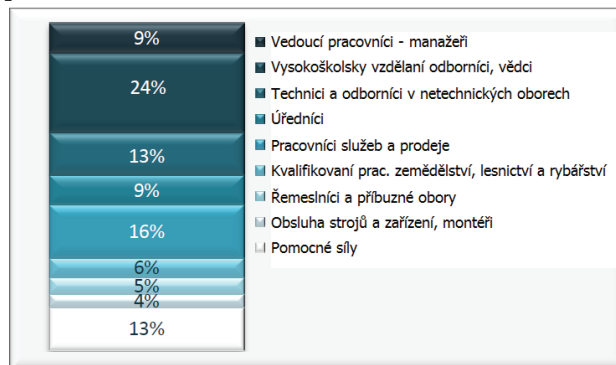
letech klesat. Malé zvýšení počtu pracovních míst se očekává ve výrobě, například v Irsku, na Kypru, v Lotyšsku, Polsku, na Slovensku a ve Finsku, a v primárním sektoru, ve Francii, Litvě, na Maltě a v Nizozemsku.

Perspektivy povolání a kvalifikací

Prognózy Cedefopu poskytují vzhled do vývoje pracovních příležitostí od současnosti do roku 2025. Celkový počet pracovních příležitostí se skládá z nově vytvořených pracovních míst (poptávka po rozšiřování) a pracovních příležitostí vznikajících z potřeby nahradit pracovníky, kteří odcházejí na jiné místo nebo opouštějí trh práce, například odcházejí do důchodu (poptávka po nahrazování). Poptávka po nahrazování často poskytuje více pracovních příležitostí než poptávka po rozšiřování, což znamená, že budou stále pracovní příležitosti, i když celková míra zaměstnanosti klesne. Odhaduje se, že v rámci celé EU bude do roku 2025 poptávka po nahrazování devětkrát vyšší než poptávka po rozšiřování.

Prognózy ukazují, že do roku 2025 bude nejvíce pracovních příležitostí, přibližně 24 %, určeno vysoce kvalifikovaným odborníkům (ve vědě, technice, zdravotnictví, podnikání a školství) (obr. 3). Následuje zhruba 16 % pro pracovníky služeb a prodeje a asi 13 % pro techniky a podobné netechnické profese (povolání aplikující koncepce, postupy a směrnice v technice, zdravotnictví, podnikání a ve veřejné správě) a pomocné síly (práce, které tradičně vyžadují jen nízkou nebo žádnou kvalifikaci).

Obr. 3. Rozdělení celkových pracovních příležitostí podle povolání, 2013–2025, EU (%)



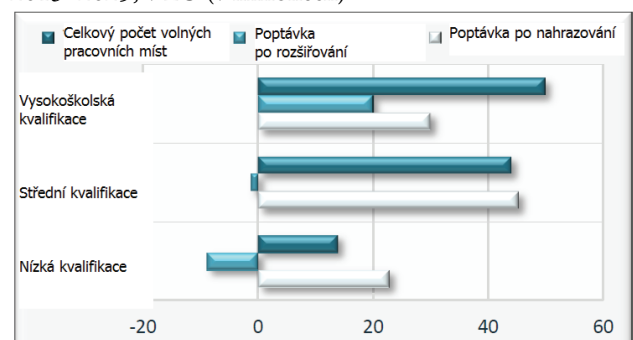
Nabízená pracovní místa se značně liší podle zemí. Očekává se, že do roku 2025 bude více než 44 % pracovních příležitostí v Lucembursku a 34 % v Dánsku a Polsku určeno vysokoškolsky vzdělaným odborníkům. Ve Španělsku a Švédsku bude kolem 26 % pracovních příležitostí určeno pro administrativní pracovníky. Na Maltě a v Rakousku bude asi pětina pracovních příležitostí určena pro pracovníky služeb a prodeje. Podobný podíl pracovních příležitostí se předpokládá pro po-

mocné pracovní síly v Bulharsku a na Kypru; pro techniky a příbuzné profese v ČR a na Slovensku; pro vysokoškolsky vzdělané odborníky v Irsku a pro manažery (včetně generálních ředitelů, vyšších úředníků a zákonodárců) ve Spojeném království.

Ačkoliv se očekává, že primární sektor v EU zaměstná méně lidí, vzhledem k vysoké poptávce po nahrazování se pro kvalifikované pracovníky v zemědělství a v rybářství předpokládá 47 % pracovních příležitostí v Rumunsku, 26 % v Portugalsku a 19 % v Řecku. V průběhu příštích deseti let ukazují prognózy na zhruba 10 % pracovních příležitostí pro techniky v továrnách a pro obsluhu strojů v Polsku, 9 % v Estonsku a 8 % v Maďarsku ve srovnání se 4 % v celé EU. Podíly pracovních příležitostí pro řemeslníky a podobné profese činí v Estonsku, Lotyšsku a Litvě kolem 12 % ve srovnání s prognózou 5 % pro EU.

Do roku 2025 se u většiny pracovních příležitostí v EU očekává, že budou vyžadovat vysokou kvalifikaci (obr. 4). Zvýšená poptávka po nahrazování povede k významnému podílu pracovních příležitostí vyžadujících kvalifikace střední úrovně a většina lidí v EU bude nadále zaměstnána na této úrovni.

Obr. 4. Pracovní příležitosti celkem podle kvalifikace, v letech 2013–2025, v EU (v milionech)



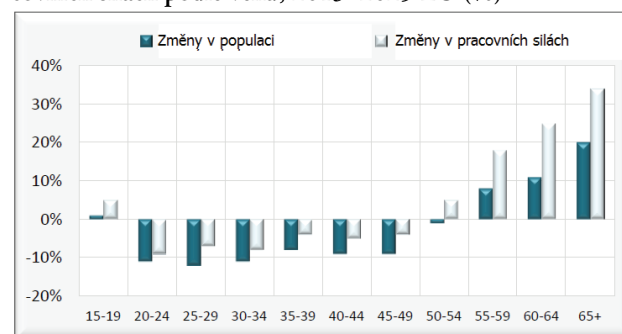
Přínejmenším polovina všech pracovních příležitostí by měla vyžadovat vysokou kvalifikaci v Belgii, Dánsku, ČR, Francii, Lotyšsku, Lucembursku, na Maltě, v Nizozemsku, Polsku, Slovinsku, na Slovensku a ve Švédsku. V zemích s vysokou poptávkou po nahrazování, například v Bulharsku, Německu, Estonsku, Lotyšsku a Maďarsku, se očekává, že přibližně polovina pracovních příležitostí bude vyžadovat střední kvalifikace.

V Řecku a ve Španělsku bude nejvíce pracovních příležitostí vyžadovat vysoké kvalifikace, obě země budou mít ale také vysoké podíly pracovních příležitostí vyžadujících kvalifikace nízké úrovně – Řecko kolem 30 % a Španělsko kolem 25 %. V Portugalsku a v Rumunsku bude v důsledku vysoké poptávky po nahrazování nejvíce pracovních příležitostí, asi 40 %, vyžadovat kvalifikace nízké úrovně.

Vývojové trendy v pracovních silách

Budoucnost v nabídce pracovních sil závisí hlavně na demografickém vývoji a velikosti populace v produktivním věku (definované v prognózách jako lidé ve věku 15 let a starší), na účasti na pracovních silách (lidé v populaci v produktivním věku, kteří buď pracují, nebo aktivně hledají práci) a na tom, jak rychle lidé získají formální kvalifikace.

Obr. 5. Změny v populaci v produktivním věku a v pracovních silách podle věku, 2013–2025 EU (%)

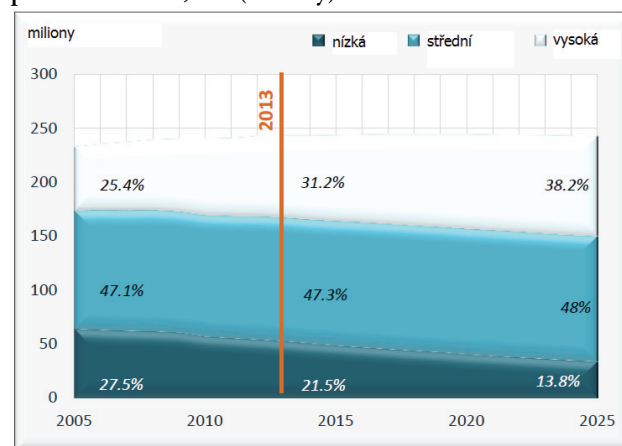


Nejnovější odhad vývoje populace zpracovaný Eurostatem (Europop 2013¹) předpokládá, že účast na trhu práce klesne z 56,9 % v 2013 na 55,5 % do roku 2025. Pouze v Dánsku, Chorvatsku, Lotyšsku a Rumunsku se očekává růst. Účast na úrovni průměru EU (nebo vyšší) by měla zůstat v ČR, Dánsku, Německu, Estonsku, Litvě, Lotyšsku, Nizozemsku, Rakousku, Portugalsku, Rumunsku, Slovensku, Finsku a Švédsku.

Obyvatelstvo v produktivním věku v EU stárne (obr. 5). Nejmarkantněji stoupá podíl lidí ve věku nad 55 let, který je zvláště výrazný v Německu, Estonsku, Řecku, Španělsku, Lotyšsku, Litvě, Portugalsku a ve Slovinsku.

Pracovní síly EU jsou sice starší a početně o něco menší, ale zároveň kvalifikovanější (obr. 6).

Obr. 6. Trendy v pracovních silách v letech 2005–2025 podle kvalifikací, EU (milióny)



Podíl vysoce kvalifikovaných pracovních sil by měl vzrůst z 31,2 % v roce 2013 na přibližně 38 % v roce

2025. Podíl lidí se středními kvalifikacemi se mírně zvýší ze 47,3 % na zhruba 48 %. Podíl pracovníků s nízkými kvalifikacemi poklesne z 21,5 % pod 14 %.

Podíl vysoce kvalifikovaných pracovních sil vzroste ve všech členských státech s výjimkou Finska, kde se očekává pokles z 39,2 % v roce 2013 na zhruba 37 % v roce 2025, a Německa (27 %) a Spojeného království (49 %), kde tyto podíly zůstanou vcelku stabilní. Podíl pracovních sil s nízkou kvalifikací poklesne ve všech členských státech kromě Estonska, kde se očekává zvýšení z 10,9 % v roce 2013 na zhruba 13 % v roce 2025, a možná Rumunska, kde by mohl vzrůst z 22 % na asi 23 %.

Podle prognóz Cedefopu bude mít v roce 2020 v EU zhruba 46 % 30–34letých vysokou úroveň kvalifikací, takže překročí stanovený cíl 40 % pro rok 2020. Všechny členské státy by měly tohoto cíle buď dosáhnout, nebo se mu přiblížit. V roce 2013 odešlo ze systému vzdělávání a profesní přípravy v EU 11,9 % mladých lidí s nízkou úrovní kvalifikace, což je vyšší podíl, než je cíl stanovený pro rok 2020, tj. méně než 10 %. Zhruba 18 členských států už tohoto cíle dosáhlo.

Různé trendy v nabídce kvalifikací a poptávce po nich objasňují rozmanité úkoly pro odborné vzdělávání a přípravu napříč zeměmi a sektory. Prognózy mají poskytovat informace do diskuse o tom, jak by se odborné vzdělávání a příprava na evropské a národní úrovni mohly a měly přizpůsobit, mají-li zajistit evropským pracovním silám správné kvalifikace, s nimiž by mohly využít příležitosti k navrácení hospodářského růstu.

AK

¹ Demography report – 2015 edition

<http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/KE-BM-15-003>

² Viz též Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=cs>

Pramen: Cedefop. Europe's uneven return to job growth. Briefing Note, June 2015, ISSN 1831-2411, 4 p. S přihlédnutím k francouzské Croissance de l'emploi en Europe: vers une reprise inégale a německé Europas uneinheitliche Rückkehr zum Beschäftigungswachstum verzi.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/9098>



Rakouský AusbildungsFit pomáhá připravit se na odborné vzdělávání

Přechod ze školy do zaměstnání je pro mnoho mladých lidí těžkým úkolem. Často nejsou schopni vstoupit do učnovství nebo do dalšího vzdělávání, protože jim schází základní a sociální kompetence. Pro tyto mladé lidi je třeba vytvořit adekvátní podpůrná opatření. Od ledna 2014 jim nabízí pomoc celostátní systém AusbildungsFit (AFit).

Cílovou skupinou programu jsou lidé ve věku 15–21 let (v případě speciálních potřeb do 24 let), kterým chybí kulturní a sociální kompetence. AFit pomáhá zlepšit jejich znalosti a dovednosti ve čtení, psaní, matematice, angličtině, sociální kompetence a znalost nových médií se záměrem usnadnit jim vstup do vzdělávání a profesní přípravy. Pro účast v AFit je nezbytné absolvování koučovaného programu pro mládež.

Rámcovou koncepci AFit stanovilo Spolkové ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitelů (*Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz*)¹. Systém kombinuje praktické činnosti s kognitivním učením, doplněným učením v sociálních skupinách, sportem a personalizovaným koučováním.

AFit je rozdělen na čtyři části:

- Workshopy trénují a rozvíjejí kulturní kompetence, zvyšují motivaci pokračovat v učení. Podle specifických potřeb se trénují i základní dovednosti a soustředěnost.
- Moduly praktické přípravy se zaměřují na praxi a skupinovou práci ve specifických profesních oborech, např. zahradnictví, kuchařství, truhlářství a kancelářské práce. Příprava může být organizována v podniku nebo ve spolupráci

s dalšími podniky. Příprava v podniku se musí blížit reálným pracovním situacím, avšak bez ekonomického tlaku.

- Personalizované koučování poskytují mladí kouči, kteří asistují účastníkům v průběhu programu AFit, pravidelně posuzují jejich pokrok, pomáhají jim jak s obtížemi spojenými s projektem, tak se všeobecnými životními problémy, např. se sociálními nebo zdravotními problémy, dluhy, a jednají jako kontaktní osoby na různých úrovních.
- Sport a cvičení mají dobrý vliv na zdravotní stav a poskytují i okamžitou radost z dosažených výsledků.

AFit se zaměřuje na rozvoj různých kompetencí, kognitivních, praktických či sociálních, v rámci struktury, která integruje tyto čtyři oblasti. AFit je součástí rakouské záruky pro mladé lidi. V průběhu pilotní fáze v roce 2014 byl nabízen v 7 z 9 spolkových zemí s rozpočtem 12 milionů EUR. Celostátní zavedení se plánuje koncem roku 2015.

AK

¹ <http://www.sozialministerium.at/>

Pramen: Austria – getting ready for education and training with AusbildungsFit (AFit). ReferNet Austria
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/austria-getting-ready-education-and-training-ausbildungsfit-afit>

Boloňský proces: cesta od Sorbonny (1998)

Boloňskou deklaraci podepsali v roce 1999 ministři zodpovědní za vysoké školství z 29 evropských zemí. Deklarace však měla svůj původ v Sorbonnské konferenci a deklaraci v roce 1998.

Mobilita studentů a učitelů	Mobilita studentů, učitelů, výzkumných pracovníků a administrativního personálu	Sociální dimenze mobility	Přenositelnost půjček a grantů Zlepšení údajů o mobilitě
Společný systém dvou cyklů akademických diplomů	Snadno srozumitelné a srovnatelné akademické diplomy	Spravedlivé uznávání Vytváření uznávaných společných diplomů	Zařazení doktorské úrovně jako třetího cyklu
		Sociální dimenze	Rovný přístup
		Celoživotní vzdělávání (LLL)	Nastavení národních strategií LLL Uznávání výsledků předchozího učení
Používání kreditů	Systém kreditů (ECTS – Evropský systém přenosu a shromažďování kreditů)	ECTS a dodatek k diplomu (DS – Diploma Supplement)	ECTS pro shromažďování kreditů
	Evropská spolupráce v zajišťování kvality	Spolupráce mezi zajišťováním kvality a uznáváním odborníků	Zajišťování kvality na institucionální, národní a evropské úrovni
Evropa znalostí	Evropská dimenze ve vysokoškolském vzdělávání	Atraktivita EHEA	Spojení mezi vysokoškolským vzděláváním a oblastí výzkumu
1998	1999	2001	2003
Sorbonnská deklarace	Boloňská deklarace	Pražské komuniqué	Berlínské komuniqué



Pramen:
EURYDICE

The European Higher Education Area in 2015 : Bologna Process Implementation Report.

[Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání v roce 2015. Zpráva o realizaci Boloňského procesu.]

Brussels : Eurydice, 2015. 300 s.

ISBN 978-92-9201-851-1 Sg. 7716

k Bukurešti (2012)

Tyto události a texty daly do pohybu proces evropské spolupráce, který radikálně mění vysokoškolské vzdělávání. Reformy ovlivnily i země mimo Evropu. Počet signatářských zemí stoupl na 47.

Pozornost věnovaná vízům a pracovním povolením	Problémy s vízy a pracovními povoleními, s penzijními systémy a s uznáváním	Stanovená míra mobility studentů do roku 2020 je 20 %	Zkoumat způsoby dosažení automatického uznávání akademických kvalifikací
QF-EHEA ¹ přijaté Národní rámce kvalifikací zavedeny	Národní rámce kvalifikací do roku 2010	Národní rámce kvalifikací do roku 2012	Nové plány pro země, které ještě nevytvořily národní rámce kvalifikací
Posílení sociální dimenze	Povinnost vytvořit národní akční plány s efektivním monitoringem	Národní cíle pro promyšlení sociální dimenze do roku 2020	Posilovat strategie pro rozšiřování přístupu a zvyšování míry ukončování studia
Flexibilní vzdělávací cesty ve vysokoškolském vzdělávání	Role vysokoškolského vzdělávání v LLL Partnerství ke zlepšení zaměstnatelnosti	LLL jako veřejná zodpovědnost vyžadující silná partnerství Výzva k práci na zvyšování zaměstnatelnosti	Zlepšit zaměstnatelnost, LLL a podnikatelské kompetence zlepšováním spolupráce se zaměstnavateli
	Potřeba koherentního používání nástrojů a uznávací praxe	Pokračující zavádění boloňských nástrojů	Zajistit, aby boloňské nástroje byly založeny na výsledcích učení
Přijetí evropských standardů a směrnic pro zajišťování kvality	Vytvoření evropského registru (agentur) zajišťování kvality pro vysokoškolské vzdělávání (EQAR)	Kvalita jako překlenovací těžiště pro EHEA	Dovolit agenturám registrovaným v EQAR, aby vykonávaly své aktivity v EHEA
Mezinárodní spolupráce na základě hodnot a udržitelného rozvoje	Přijetí strategie ke zlepšení globální dimenze Boloňského procesu	Zlepšení globálního politického dialogu prostřednictvím boloňského politického fóra	Evaluuat zavedení strategie globální dimenze v roce 2007 se záměrem poskytnout vodítka pro další rozvoj
2005	2007	2009	2012
Bergenské komuniké	Londýnské komuniké	Lovaňské komuniké	Bukurešťské komuniké

AK

¹ QF (Qualifications Frameworks, rámce kvalifikací) v EHEA (European Higher Education Area, Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání)

Terminologie částečně převzata z nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1288/2013 ze dne 11. prosince 2013, kterým se zavádí program „Erasmus+“; program Unie pro vzdělávání, odbornou přípravu, mládež a sport a zrušují rozhodnutí č. 1719/2006/ES, č. 1720/2006/ES a č. 1298/2008/ES

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288&qid=1437980838491&from=EN>

40 let učňovství v systému školství ve Francii

Nabídka učňovství ve školském systému se začátkem 90. let zorganizovala a institucionalizovala, přesto počty učňů nesplňují ambice, s nimiž se učňovství začleňovalo do školského systému. Zčásti jsou příčinou nepřizpůsobená správní pravidla a chronický nedostatek legitimacy ve světě vzdělávání. Aktuální politickou snahou je odstranit zábrany přechodu podporováním diverzity cest profesní přípravy, např. posilováním partnerství s aktéry ze světa práce.

Učňovství je již 40 let součástí francouzského školství (*l'Éducation nationale*). V zařízeních středního vzdělávání, která připravují k profesním diplomům CAP (*Certificat d'aptitude professionnelle*, osvědčení profesní způsobilosti) nebo BTS (*Brevet de technicien supérieur*, vysvědčení vyššího technika). Tato změna byla vedena nutností potírat nezaměstnanost mladých lidí jejich lepším začleňováním prostřednictvím profesionalizace.

Vývoj ve třech etapách

Status učňovství ve francouzském školském systému se v průběhu doby vyvíjel a na začátku 90. let došlo k důležitému předělu.

U příležitosti přestrukturování situace v učňovství v roce 1971 byl do školského systému převeden určitý počet CFA (*Centres de formation d'apprentis*, středisek přípravy učňů) rozptýlených po celém území Francie. Tomuto segmentu učňovství však nebyl ve vztahu k vzdělávacímu systému přidělen žádný úkol, takže se ve školství stalo „černým pasažérem“. Tato situace trvala 20 let. Po celé období působilo učňovství prostřednictvím izolovaných a marginalizovaných CFA s výjimkou Alsaska, kde existovala dlouhá tradice veřejného učňovství. V průběhu 80. let byly v souvislosti s novými kompetencemi regionů vyplývajícími z decentralizace zkoušeny inovace. Nejsymboličtější experimentem byly UFA (*Unité de formation par apprentissage*, střediska vzdělávání prostřednictvím učňovství) podporovaná regionální radou Rhône-Alpes. Tento nástroj umožňuje místním aktérům ze světa práce vytvářet nové programy za podpory státního školství. Opatření je unikátní v tom, že místní subjekty světa práce mohou vytvářet nové programy učňovství s oporou ve veřejné vzdělávací soustavě.

Počátkem 90. let se v rámci veřejného školství připravovalo 16 000 učňů, nejvíc v Alsasku (46 %). Jen zhruba polovina školských správních obvodů (*académies*) poskytuje tuto vzdělávací cestu (viz tabulka). Tehdejší angažování vlády v rozvoji učňovství vedlo k prvnímu velkému přelomu. Plán renovace CFA, řízený veřejnými školskými zařízeními, byl zahájen v roce 1992. Obsahoval přidělování personálních a finančních prostředků na učňovství. Ujala se toho

jedna nová organizace v síti, dosud aktivní, která se opírá o sedm struktur fungujících mezi školskými správními obvody – operačních sítí v blízkosti (*réseaux opérationnels de proximité* – ROP) – a národní programovou skupinu. Podporuje výměnu zkušeností a koordinaci s ústřední administrativou. Tato obnova se projevuje pravidelným rozšiřováním učňovství v místních veřejných vzdělávacích zařízeních (*établissement public local d'enseignement* – EPLE). Od roku 2004 funguje veřejné učňovství ve 25 (tzn. téměř ve všech) školských správních obvodech. Týká se více než 22 000 učňů, rozdělených do 308 zařízení. Školství tak uskutečňuje „tichou revoluci“ tím, že umožnilo rozšíření učňovství uvnitř svého rámce.

Rok 2005 v mnohých ohledech znamenal nový přelom. Legislativní opatření posvětila institucionalizaci učňovství v EPLE. Státní školství má od té doby možnost zakládat vlastní externí („*hors les murs*“) CFA, jejichž posláním je koordinovat jednotky vzdělávání prostřednictvím učňovství (UFA) umístěné v několika zařízeních. Učňovství v EPLE se stává hmatatelnější realitou v rozpravách odpovědných pracovníků ministerstev a školských správních obvodů. Tento vývoj přispívá k dynamice a racionalizaci nabídky vzdělávání prostřednictvím učňovství. V lyceích povolání (*lycées des métiers*, tzn. lycea, kterým byl udělen tento čestný titul) je tato nabídka plnoprávně uznávána vedle školního profesního vzdělávání.

V následujících letech budou tuto nabídku poskytovat hlavně externí CFA, kde budou dozor zajišťovat UFA, ale i CFA, která přímo řídí EPLE, jež jim poskytuje prostory.

Výsledky nedávné studie o regionální politice učňovství, kterou vedl Céreq, ukazují, že objevení těchto struktur v přehledu místní nabídky učňovství krystalizuje v množství úkolů. Státní školství vytvořením CFA vyzdvihuje účinek někdy delikátního procesu vyjednávání. Ten objasňuje strategie aktérů a rozhodování na jedné straně o pilotáži nabídky učňovství a na druhé straně o možnosti výběru vzdělávání. Zde závažnost kontextu povzbuzuje vývoj školského CFA tak, aby se zaručila republiková neutralita tváří v tvář soukromým

strategiím. Její vytvoření odstrašuje, protože má tendenci zpochybnit předem stanovenou teritoriální nabídku učňovství a s ní spojené „sektorové“ zájmy. Kromě toho je vytvoření školského CFA podporováno regionální radou, která tu vidí ekonomiku úspěchu a finanční racionality. Přeskupení prostředků přidělených na veřejné učňovství uvnitř jednoho CFA se ve skutečnosti nahrazuje bilaterálním vyjednáváním rozpočtu s každým EPLE, které připravuje učně v daném školském správním obvodu.

Vládním cílem je do roku 2017 přijmout do EPLE 60 000 učňů, tzn. o 50 % víc než v roce 2013. Tento proces vychází z konstatování, že učňovství ve školském systému stále tvoří jen skromnou část celkového početního stavu – i když se počet účastníků od roku 2002 zdvojnásobil, nezastupoval v roce 2013 víc než jednoho učně z deseti. Tento stav odráží historii pomalého a složitého zavádění učňovství do školského systému. I když se nabídka strukturovala, skutečný nárůst byl zpomalen nedostatkem legitimacy této vzdělávací cesty uvnitř školského systému.

Přetrvávající překážky rozvoje

Francouzské učňovství v roce 2013 představovalo globální organizaci 700 struktur nejčastěji sdružených na školské úrovni a starajících se o 40 000 učňů. I kdyby tato organizace nyní vytvořila systém, zůstala by stejně konfrontována se dvěma okruhy překážek, které ohrožují perspektivy ambiciózního rozvoje.

První série překážek ukazuje na nepříznivost správních a administrativních požadavků specifičnosti učňovství. Procedura AFFELNET¹ nedávno potřetí odmítla integrovat učňovství jako možnou volbu orientace pro žáky a jejich rodiny. Ve snaze napravit to se nyní přepracovává postup a programové vybavení určené žákům ve veřejných vzdělávacích zařízeních. Na pomaturitní úrovni (*post-bac*) programové vybavení zveřejňuje integraci vzdělávání prostřednictvím učňovství do základu APB (*Admission post-bac*, přijetí do pomaturitní úrovně). Jiná nevyřešená strukturální obtíž spočívá v odstrašujících pravidlech řízení platných v EPLE, například počet mladých učňů není započítáván do dotací pro vzdělávací zařízení. Zůstávají nevyřešeny otázky statusu a odměňování vyučujících v učňovství. Důsledkem je malá valorizace v platovém nebo kariérním postupu. Ředitelé EPLE jsou spíše nakloněni přijímání smluvních zaměstnanců, tak aby zvládli náklady. V jejich praxi zůstávají učitelé a pedagogičtí poradci učňovství vzdáleni. Státní školství se však hodlá těmito správními problémy zabývat.

Druhá série překážek nadále vyplývá z nerovného oceňování školní cesty a učňovství. Navzdory růstu

počtu učňů v EPLE mají někteří odborníci ve vzdělávání k této formě přípravy výhrady. Zdůrazňují neblahé účinky konkurence mezi učňovstvím a profesním vzděláváním – nárůst jednoho oslabuje druhé. Jejich výhrady však ukazují na problémy a připouštějí podniky jako plnoprávné partnery v celém procesu počáteční profesní přípravy. Podle jejich názoru existuje rozpor mezi statutem učně založeným na pracovní smlouvě se zaměstnavatelem a školním statutem posuzovaným lépe a dokonce zaručujícím získání základních odborných znalostí. Stejní odborníci poukazují na riziko zpochybnění republikánského principu rovnosti šancí, zejména v předčasné orientaci mladých lidí na svět práce.

Hybná páka akce, diverzita (*la mixité*)

Státní školství uvedlo do pohybu změny, které se opírají o diverzitu vzdělávacích cest, ve snaze zvýšit legitimitu učňovství. K tomu je nezbytná nová organizace nabídky vzdělávání založená na posílení partnerství se světem práce.

Pro zavedení koncepce diverzity cest profesní přípravy byly v posledních deseti letech sledovány dva směry. První se opíral o diverzitu statusu. To znamená, že do kurzu se stejným učebním plánem lze přijmout najednou žáky, učně, ba dokonce i mladé dospělé v rámci dalšího vzdělávání. Toto uspořádání dosti často odpovídalo potřebě v nejlepším případě regulovat nadbytečnou nabídku profesní přípravy z důvodu nedostatečného zájmu mladých lidí. Druhý směr usiloval o diverzitu drah – žák může změnit status v průběhu kurzu. Například žák studující k dosažení *bac pro* může mít v prvním ročníku status žáka a potom strávit dva roky v učňovství, nebo obráceně (sestava 1+2 nebo 2+1). Tento druh organizace byl jako experiment zahájen ve školském správním obvodu v Lyonu začátkem 90. let, později byl znovu obnoven a pokračuje v dalších školských správních obvodech.

Tyto formy koedukace „školní – učňovské“ jsou náročné. Vedou k přezkoumávání pedagogických podmínek alternace, zejména řízení tempa, individualizace vzdělávání a podmínek spolupráce s podniky. Zároveň mají za úkol uznávat a učinit legitimním slušný počet krivolakých cest, někdy i špatně uvážených. To, co bylo ještě včera evaluováno jako „atypické“, se dnes může jevit jako možná forma vzdělávání. V tom pravděpodobně tkví prvopočátky změn, které umožňují rozvinout, aniž by byly stigmatizovány, otevřené a překážek zbavené cesty pro mladé lidi v procesu postupné integrace do profesního života.

Od roku 2001 byly rozvinuty nesčetné iniciativy pro konkretizaci této diverzity a pro oživení spolupráce

mezi světem vzdělávání a hospodářství. Vytvoření víceoborových lyceí nebo udílení značky „lycea povolání“ (*lycées des métiers*) jsou toho důkazem. Lycea povolání nabízejí na jednom místě přístup k několika vzdělávacím cestám: školní vzdělávání, učňovství, další vzdělávání, smlouvy o profesionalizaci. Skrze pojetí povolání integrují zároveň perspektivu konstrukce zacílené nabídky vzdělávání, s níž se ztotožňují profesní partneři. Zpráva inspekce státního školství z roku 2014 však poukazuje na to, že tato diverzita se většinou odráží v juxtapozici vzdělávacích cest. Zachovávaní „škatulkování“ pochází z velké části z nedostatečné organizace pedagogické obce. V roce 2013 přidalo udělení značky kampus povolání a kvalifikací (*campus des métiers et des qualifications*) dimenzi teritoriálního partnerství prostřednictvím vytvoření důležitého místa v regionu. Úkolem těchto kampusů v budoucnosti bude zejména otázka jejich trvalého zabudování v nabídce existujícího učňovství. Učňovství ve státním školství tak může doplňovat již existující nabídku v soukromých CFA v daném sektoru nebo oblasti.

Učňovství poskytované státním školstvím má některé výhody. Disponuje celostátním síťovým propojením (*le maillage*³) EPLE, což je podmínka pro rozšíření nabídky použitelné pro všechny. Jinak odedávna existuje středisko pedagogických inovací, zejména pokud jde o alternační profesní přípravu v technických oborech na vysokých školách (*l'ingénierie de l'alternance*). Dnes má tento proces novou dynamiku, zejména z popudu akademických experimentů s diverzitou vzdělávacích cest. Míra pokroku je zkoumána v partnerském spravování systému učňovství. Zatím zbývá najít životaschopné vyrovnání mezi cílem budování občanství, který na sebe bere škola, a cílem profesionalizace, stavějícím na principu spoluzodpovědnosti za vzdělávání nezbytně sdílené s aktéry světa práce.

¹ AFFELNET – *affectation des élèves par le net* (přidělování žáků pomocí počítačové sítě) viz níže na této stránce.

² Définition de la mixité sociale

http://www.toupie.org/Dictionnaire/Mixite_sociale.htm

³ *Maillage*, dříve: nakrucování (ramen zalomeného hřídele) či sloupové kalandrování, nyní: EN networking, DE die Vernetzung

Kvantitativní vývoj učňovství v rámci státního školství ve Francii

		1987/88	2003/04	2007/08	2012/13
Celkový počet učňů		218 700	362 000	425 000	438 000
Uční ve veřejných místních vzdělávacích zařízeních	Počet	15 820	22 490	36 050	40 070
	% z celkového počtu učňů	7,2 %	6,2 %	8,4 %	9,1 %
Počet školských správních obvodů, v nichž funguje učňovství		13	25	27	29
Počet struktur vzdělávání prostřednictvím učňovství v EPLE		56	308	603	754

Pramen: Brochier, Damien et Romani, Claudine. *40 ans d'apprentissage à l'Éducation nationale. Bref du Céreq*, 2015, No. 333. AK

AFFELNET – přidělování žáků do středních škol

Affelnet je postup přidělování žáků do středních škol pomocí počítačové sítě ve Francii. Školské správní obvody (*académies*) ho používají od roku 2008.

Přidělování se týká žáků 3. ročníků *collège* z veřejných i soukromých škol, kteří chtějí postoupit do státních všeobecných a odborných lyceí (*lycée d'enseignement général et technologique* – LEGT) nebo do profesních lyceí (*lycée professionnel* – LP).

Affelnet má za úkol:

- vnést do přidělování větší transparentnost díky přesnějším kritériím škol;
- zlepšit souvislost mezi školními výsledky žáka a požadavky vybraného vzdělávání;
- uvést do souladu přání rodin a kapacitu vzdělávacích zařízení ve školském správním obvodu.

Jednotlivé školské správní obvody přizpůsobují kritéria přidělování svým prioritám. Například pro školní rok 2009/10 si pařížský školský správní obvod (*l'académie de Paris*) stanovil tato kritéria a bonusy pro přijímání do všeobecných a odborných lyceí:

- bonus za bydliště v obvodu (Paříž a zahrnuté čtvrtě): 600 bodů
- školní výsledky (po zvážení): 600 bodů
- stipendium: 300 bodů
- bratr nebo sestra ve stejné škole: 50 bodů.

Pramen: <http://www.portail-orientation.fr/questions-orientation-college/8-qu-est-ce-que-la-procedure-affelnet>

Uprchlíci a přístup k OVP v Evropě: případ ochrany privilegií bílých?

Studie vychází z výsledků výzkumného projektu, který zadal Cedefop a který probíhal v letech 2010–2011. V rámci projektu spolupracovali experti z pěti evropských zemí (Spojené království, Německo, Itálie, Rumunsko, Dánsko), kteří společně zkoumali překážky v přístupu dospělých uprchlíků k odbornému vzdělávání a přípravě (OVP) v Evropě.

Studie spojuje témata, která jsou zřídka kdy zkoumána ve vzájemném vztahu, zejména v evropském kontextu: OVP, uprchlíky a rasovou rovnoprávnost. Cílem studie je vysvětlit, jak strategie OVP konkrétně ovlivňují rasovou rovnost a jak rasové struktury v Evropě ovlivňují strategii OVP.

Přestože bylo provedeno mnoho výzkumů týkajících se systémů OVP v Evropě, rasová nerovnoprávnost a OVP je oblast, která zůstává neprozkoumaná zejména je nedostatek studií o OVP a privilegiích bílých. Postupujeme výzkumy týkající se přístupu uprchlíků k OVP a jejich zkušeností s OVP. Autoři článku tvrdí, že klíčovým faktorem ve vytváření zkušeností uprchlíků s OVP a v jejich přístupu k OVP jsou rasové struktury, které jsou nedílnou součástí kapitalistických společností. Bariéry, kterým uprchlíci čelí, jsou potenciálně spojené se strukturami privilegií bílých, které utvářejí představy o práci a pracujících v Evropě a podporují rasovou hierarchii.

Systémy OVP

OVP se vztahuje k velmi různým systémům napříč rozvinutým světem a zaujímá místo v různých druzích vzdělávacích institucí a na pracovištích a v různých dohodách. Pro stejnou profesi může být v jedné zemi vyžadován univerzitní diplom, v jiné stačí vyučení. Ve studii jsou konkrétně vysvětleny otázky týkající se zkušeností dospělých uprchlíků spíše než mladých lidí, a tak je zaměřena na další odborné vzdělávání a přípravu spíše než na počáteční vzdělávání.

V Německu a v Dánsku je systém OVP regulovaný státem. Je primárně zaměřen na mladé lidi, kteří si vybírají odbornou cestu v sekundárním vzdělávání. Tyto země mají duální systém OVP, který zahrnuje praktickou přípravu ve firmách doplněnou teoretickým vzděláváním v odborných školách. V těchto zemích má OVP relativně vysoký status a je považováno za dobrou alternativu k akademickému vzdělání.

Systémy OVP v Rumunsku a Itálii se postupně zaměřují na trh práce. Převažuje zde však klasický vzdělávací systém, který upřednostňuje akademické vzdělání, a odborné vzdělání je považováno za méně hodnotné.

OVP ve Spojeném království je ovlivňováno tržní ekonomikou. Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi zde nemá systém OVP unifikovanou strukturu a nabídka odborného vzdělávání je bohatá. Odborné vzdělávání je obvykle přístupné lidem starším 16 let a zahrnuje i školy nabízející další vzdělávání a učnovství. Zatímco je OVP ve Spojeném království potenciálně flexibilnější než v Německu nebo ve Skandinávii, udržuje si nízký status a je složité se v něm orientovat.

Zkušenosti uprchlíků s OVP

Studie rozlišuje mezi uprchlíky a dalšími druhy přistěhovalců, ačkoli se tyto pojmy v literatuře často nerozlišují. Podle Úmluvy o právním postavení uprchlíků z roku 1951¹ je uprchlíkem osoba, která se „nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám odmítá ochranu své vlasti”.

Žadatelé o azyl procházejí komplexním procesem, aby byli oficiálně uznáni za uprchlíky. Tyto procesy jsou v každé zemi jiné a různí se vzhledem k dobové politice. V jejich průběhu se status, práva a označení přidělená konkrétnímu žadateli o azyl mění.

Zkušenostmi uprchlíků s OVP se zabývá pouze malé množství akademických výzkumů. Starší výzkumy se zaměřovaly spíše na individuální překážky uprchlíků, jako jsou jazykové problémy a nedostatek důvěry. V současné době jsou sice rozpoznávány také strukturální a institucionální překážky, jen velmi málo studií ale popisuje tyto bariéry v širších sociálních rámcích.

Přestože vlády zpravidla nemají k dispozici statistiku nezaměstnanosti uprchlíků, shodují se v tom, že je vysoká. Z výzkumů ve Spojeném království, Německu, Švédsku a Kanadě vyplývá, že všeobecná pozice uprchlíků jako bezmocných, závislých a pasivních vedla poskytovatele zaměstnání ke znehodnocení jejich předchozích kvalifikací a zkušeností a také jejich aktivní snahy získat práci a odbornou pozici. L. Morrice tvrdí, že: „Vládní politika celoživotního vzdělávání pro uprchlí-

ky byla založena na univerzálním modelu, který nezvažuje pestrou škálu a původ uprchlíků, ani zvláštní potřeby vysoce kvalifikovaných a odborných uprchlíků. Cílem bylo předat jasné a perspektivní kurikulum, které předpokládá, že uprchlíci přicházejí do UK s malými či žádnými dovednostmi a kvalifikacemi, které mohou být podporovány a budovány.“

V rámci výzkumu provedeného v Austrálii a ve Spojeném království, který zkoumal postoje univerzitních tutorů, bylo zjištěno, že mají jen slabé povědomí o případné uprchlické minulosti svých studentů, a pokud to věděli, nebyli někteří ochotni učinit nezbytné ústupky a kompromisy. Výzkum informoval i o diskriminaci studentů, u kterých je malá pravděpodobnost, že si po skončení kurzu najdou práci, protože britské univerzity jsou hodnoceny podle úspěchu absolventů v získání zaměstnání. Zároveň byl u zaměstnavatelů ve Spojeném království identifikován strach z kulturních rozdílů.

Další významnou zkoumanou překážkou je práce agentur poskytujících informační a odborné poradenství. V jedné německé studii je uvedeno, že agentury zajišťující práci často kategorizují uprchlíky jako „neumístitelné“. Studie provedená ve Spojeném království a Austrálii uvádí, že agentury zajišťující zaměstnání nejsou často dostatečně informovány o ekvivalentních kvalifikacích získaných v zahraničí, což vede k podávání špatných informací. Průzkum také zdůrazňuje, že strategie rozptylu uprchlíků ve Spojeném království a Německu, která má údajně za cíl rozložit náklady na podporu uprchlíků na různé národní regiony, omezila ve skutečnosti přístup k vzdělávání a přípravě, přispěla ke snížení dovedností a schopností a zredukovala sociální soudržnost.

Tyto studie dále zdůrazňují důležité body týkající se institucionálních překážek, které mají uprchlíci při vstupu do OVP. Často se však nerozeznává širší kontext různých překážek a čtenář tak má pocit, že problémy se zkušenostmi uprchlíků jsou jednoduše následkem statusu uprchlíka nebo nízké obeznámenosti se systémem. Zatímco o statusu a obeznámenosti se systémem se nedá pochybovat, zvážení širších sociálních souvislostí je nezbytné, pokud se snažíme do hloubky porozumět postavení uprchlíků přistupujících k OVP.

Potřeba zkoumat otázky rasy v OVP

OVP je obvykle chápáno jako poskytovatel výhod společností mimo úzkou hranici běžné funkce trhu práce, jako je zlepšující se sociální začlenění a sociální soudržnost. Vzdělávání dospělých je tradičně charakterizováno jako inkluzivní, na studenta zaměřené vzdělá-

vání. Zatímco nemůže být popřeno, že potenciál inkluze v OVP existuje, někteří vědci prohlašují, že systém OVP by měl být znovu zkoumán, protože OVP stejně jako všechny vzdělávací systémy nejen vytváří překážky sociální soudržnosti, ale je klíčovým zařízením sociální regulace. Někteří tvrdí, že kapitalistické ekonomiky mají ve skutečnosti zájem udržovat rasovou nerovnost, čehož dosahují částečně i regulováním příležitostí ke vzdělávání, čímž ovlivňují přístup na trh práce.

Evropská komise proti rasismu a nesnášenlivosti (*European Commission against Racism and Intolerance – ECRI*)² zdůrazňuje, že veřejnou rasistickou diskuzi podněcují média, která zobrazují uprchlíky jako vykořisťovatele systému a kriminálníky, čímž vytvářejí nepřátelskou politiku pro uprchlíky. To zahrnuje i vracení libyjských člunů s uprchlíky italskými úřady a Návrh imigračního a občanského programu (*Draft Immigration and Citizenship Bill*, 2008) ve Spojeném království proti žadatelům o azyl, kteří vstoupí na území Spojeného království vědomě bez platného cestovního dokladu, a také postoje a strategie, které zamezují uprchlíkům v přístupu ke vzdělávání a práci.

Rasová rovnost se v literatuře týkající se OVP probírá relativně zřídka, což vzbuzuje dojem, že se nejedná o zvláště zajímavou záležitost. Mnoho prací pojednávajících o rasové problematice se omezuje na poskytnutí příkladů nebo popisů rasismu. V nedávné práci z USA se například dočteme, že kurikulumní dokumenty ve vzdělávání dospělých jsou rasistické, přijímací zkoušky pro odborné kurzy jsou přizpůsobeny bílým studentům a rasová hierarchie utváří třídní dynamiku a vede ke stereotypům ve třídách. Přestože jsou tyto práce důležité, nezabývají se možnými důsledky rasové nerovnosti ve vzdělávání dospělých pro trh práce vcelku a pro širší sociální regulaci.

V každém případě je třeba mít kritický přístup, který vezme v úvahu otázky rasové rovnosti v OVP a možné důsledky pro širší společenskou ekonomickou produkci. Představa nadvlády bílých byla využívána některými vědci k posouzení a odhalení hluboce zakoreněného systému rasové nerovnosti, který je přítomen ve všech institucionálních dohodách a sociální interakci, i když je skrytý nebo bezděčný. Nadvláda bílých odkazuje na řadu hodnot a přesvědčení, která těm, kteří jsou považováni za rasovou menšinu, zajišťují nevýhody, a těm, kteří jsou politicky označováni jako bílí, naopak výhody. Výrazy jako privilegia bílých a nadvláda bílých jsou zde obvykle používány pro zdůraznění rasového systému síly a výsad, který je zakoreněn ve společnosti natolik, že není ani vnímán (těmi, kdo jsou privilegováni; utlačovaní si jej uvědomují), a prostupuje všemi společenskými a ekonomickými

vztahy. Společnosti a instituce, které jsou považovány za rasově neutrální a spravedlivé, jako je oblast vzdělávání a přípravy, ve skutečnosti vlastně produkují rasovou nerovnost a prosazují privilegia bílých.

Rozsáhlé historické analýzy trhu práce v USA naznačují, že řízené poskytování OVP má za následek rozdělení profesí za účelem ochrany privilegií bílých. David Roediger ukazuje, že termín *worker* má rasové a genderové zabarvení. Není to pouze otázka kvalifikovaných pracovníků, kteří jsou tradičně bílí a mužského pohlaví, Roediger spíše popisuje systém, v němž je rasa nedílným aspektem třídního uskupení a součástí pracovníkovy identity. V USA panovaly obavy z „rasově změněné krajiny“, do které neustále proudí různé etnické skupiny, a hovořilo se o „rasové sebevraždě“ Američanů, pokud budou mít příliš málo dětí. Proto byly kvalifikované a dobře placené pozice drženy pro bílé. Podobné uspořádání bylo rozpoznáno i na evropském trhu práce. Například K. N. Ha říká, že rasová hierarchie dlouho určovala směr německého pracovního trhu, od protipolských omezení v 80. letech 19. století, která byla vedena cílem zamezit polonizaci německého trhu práce, přes nacistické pracovní tábory, kde byli příslušníci „nižších ras“ nuceni pracovat, k jihoevropským a tureckým pracovníkům v poválečném období, kteří dostávali špatně placenou práci v nejhorších podmínkách.

Studie, které pracují s představou nadvlády bílých nebo stejnými strukturálními rámci, spojujícími rasovou nerovnost ve vzdělávání dospělých se širšími ekonomickými a sociálními strukturami, umožnily vědcům porozumět širšímu kontextu privilegií bílých a cestám, jakými jsou tyto sociální vztahy reprodukovány. S. Shore říká, že student ve vzdělávání dospělých v Austrálii je zařazen do rámce jako neutrální, bez rasy, pohlaví či třídy, nicméně je chápán jako bílý a muž, což vede k upozadování žen a menšinových etnických studentů. J. Johnson-Bailey, zabývající se programy na vzdělávání dospělých v USA, ukazuje, že ačkoli bylo OVP využíváno Afroameričany ve snaze zajistit si kulturní přežití a odolnost vůči útlaku, bylo využíváno k rasové regulaci, čímž zajistilo, že Afroameričané zůstali podřízeni. Studie týkající se učňovství ve Spojeném království zase říká, že etnické a genderové vyloučení je vzhledem k učňovství zásadní. Studie ukazuje, že menšiny včetně Irů a Židů neměli k řemeslům přístup ani v minulosti; tento trend pokračuje: v 90. letech pouze 3 % mladých lidí z menšin studovala v učebních oborech a jen 11 % v učebních oborech byly ženy. J. Avis ve studii o nadvládě bílých ve školách nabízejících další vzdělávání ve Spojeném království zmiňuje, že mnoho bílých vyučujících, se kterými ho-

vořil, bojkotovalo zapojování pracujících třídy a menšin do těchto škol, jelikož by se dle jejich názoru musely snížit standardy, aby tito studenti mohli být zapojeni do výuky. Avis spojuje tyto postoje s vnímáním *britství* jako bílého, což má velký dopad na to, jak se vyučující snaží udržet vzdělávací prostor bílý.

Nejde však jen o vnímání barvy pleti, ale i o systém strukturální diskriminace, který utváří identitu a vztahy. Ne všichni lidé, které bychom označili za bílé, jsou privilegovaní. Začátkem 20. století společenské uspořádání v USA na první místo stavělo místní bílé obyvatelstvo, na další stupeň imigranty z jižní, východní a střední Evropy a na samé dno černé obyvatelstvo. Do střední přistěhovalecké třídy tak patřili Italové, Židé, Slované. Po 2. světové válce se tito občané stali bílými a získali stejná práva jako bílí Američané. Na jejich místo nastoupili přistěhovanci z jižní Ameriky. Podobnou situaci vidíme v Evropě: S. Arndt tvrdí, že západní a severní Evropa je nadřazená jižní a východní Evropě, Irům a Židům. I když jsou tedy někteří uprchlíci bílé pleti struktury privilegií stále utvářejí jejich společenské pozice.

Strukturální bariéry v přístupu k OVP; výsledky pracovní skupiny

Studie je výsledkem projektu, jehož se zúčastnili zástupci z 5 evropských zemí. V rámci projektu proběhla diskuze dotýkající se různých otázek. Její výsledky jsou shrnuty níže.

OVP v jednotlivých zemích

Účastníci výzkumu se shodli, že různé systémy OVP v různých zemích formují vůči uprchlíkům bariéry. Německo, Dánsko, Rumunsko a Itálie, kde je velmi regulovaný systém, a ty země, které se orientují na trh práce, jsou zaměřeny na počáteční OVP, nebo je další odborné vzdělávání integrováno do počátečního odborného vzdělávání. Je tedy velice těžké prorazit v některých profesích a regionech jako dospělý, nově příchozí. Školy pro vzdělávání dospělých, jako lidové univerzity (*Volkshochschule*) v Německu, poskytují některé odborné a jazykové kurzy, jsou ale zamýšleny spíše jako podpora, než jako kompletní odborné vzdělávání.

Účastníci výzkumu zmínili, že ve Spojeném království, je vzhledem k více poskytovatelům a vstupním bodům složitější se orientovat v OVP, přestože je flexibilnější než v jiných zemích. Vzdělávání všeho druhu se zdražuje, a tak je nedosažitelné pro ekonomicky slabší občany. Nízký status OVP jej také dělá pro uprchlíky neatraktivním.

Právo pracovat a studovat

Dalším klíčovým bodem, který zmínili všichni účastníci výzkumu, je omezení placené práce, přípravy a stu-

dia. To zahrnuje omezení možnosti pracovat či studovat více než jen určitý počet hodin v týdnu, buď na určitou dobu od té doby, co uprchlík vstoupí do země, nebo do doby, než získá oficiální status uprchlíka. V Německu mohou žadatelé o azyl pracovat až rok od doby, kdy vstoupili do země, je jim však umožněno dostat práci, o kterou nemá zájem žádný německý občan nebo osoba s trvalým pobytem v zemi. V Rumunsku nemohou žadatelé o azyl pracovat 12 měsíců od vstupu do země, v Itálii 6 měsíců, bez ohledu na to, v jakém stadiu je jejich procedura získání statusu uprchlíka, v UK nemají právo pracovat, dokud nemají status uprchlíka. Přestože je zde stále hodně lidí, kteří čekají na azyl 10 let a víc, se tato situace již zlepšuje.

Poradní a podpůrné programy pro uprchlíky

Některé země mají pro uprchlíky speciální integrační programy. Německo, Itálie, Rumunsko a Dánsko mají i integrační centra, ve kterých uprchlíci zůstávají po dobu 12–18 měsíců. V průběhu této doby si vytvářejí portfolio kompetencí a dovedností, včetně údajů o vzdělání, certifikátů, diplomů, záznamů o profesních zkušenostech, formálním a neformálním vzdělávání, s cílem zjednodušit ekonomické začlenění. Některá centra také poskytují jazykové kurzy. Tato centra se však co do úrovně úspěchu různí, bylo zaznamenáno, že mohou integraci i potlačit. V Německu jsou např. některá centra umístěna v oblastech s vysokým stupněm rasismu. V Dánsku je takovýchto míst nedostatek, takže někteří uprchlíci musí být odmítnuti. V Itálii byly zase zaznamenány špatné podmínky a dokonce i špatné zacházení.

Ve všech zemích zapojených v tomto projektu byl pozorován nedostatek poradenství k profesním možnostem, přípravě a vzdělávání. Podpora je spíše lokální než národní. Bylo také zmíněno, že organizace zabývající se záležitostmi uprchlíků a vzděláváním spolu nekomunikují. Mnoho kariérových poradenství funguje na školách a univerzitách, čímž jsou pro uprchlíky nedostupné. Ve Spojeném království, Rumunsku a Itálii mají nevládní organizace, které poskytují uprchlíkům podporu, nejisté příjmy, tudíž často zanikají a objevují se nové. Organizace pomáhající uprchlíkům je také často nedoporučují pro mainstreamové OVP a práci ve snaze ochránit je diskriminací. Neoficiální strategie tak mohou mít též negativní dopad, jenž zabraňuje uprchlíkům v přístupu k vzdělávání a přípravě.

Strategie rozptylu

Některé země včetně Německa, Spojeného království a Itálie představily strategii rozptylu, jejímž cílem je rozložit náklady na podporu uprchlíků na různé úřady a regiony. To povede k usídlování uprchlíků v obcích,

kde ubývá obyvatel vzhledem k nedostatku práce. Uprchlíci tak získají přístup k bydlení a školám, ale ne k práci. V Německu platí pro „tolerované osoby“ navíc pravidlo, podle kterého nesmějí opustit oblast bez povolení.

Uznání výsledků předchozího učení a zkušeností

Jedním z problémů je oficiální rozpoznání předchozí kvalifikace uprchlíků. Dokumentace a certifikáty jsou často ztraceny a neexistují žádné oficiální rovnocenné testy, ačkoli některé společnosti jsou vzácně schopny tyto testy poskytnout. Dokonce, i když je k dispozici dokumentace ze státu, odkud uprchlík pochází, překlad je drahý nebo jej není možné získat. A pokud je dokumentace poskytnuta a přijata, některé formy redukace, často placené, jsou většinou stejně potřebné a uprchlíci nemohou začít pracovat hned. Kromě toho potenciální zaměstnavatelé neuznávají výsledky informálního vzdělávání a praxe.

Jazyková opatření

Další výzkum ukázal, že klíčovou bariérou ke vzdělávání, zaměstnanosti a přípravě je znalost jazyka. V Rumunsku, Itálii a Dánsku je jazyková příprava někdy poskytována jako součást integračního programu, nicméně nedostatek finančních prostředků, zejména v Rumunsku a Itálii, znamená, že tato nabídka často spíše neexistuje. V Dánsku jsou obvykle kurzy dostupné po tři roky. V Rumunsku a Itálii je jazyková příprava poskytována zdarma nevládními organizacemi, ty však nemohou poskytnout oficiálně uznané certifikáty. V UK byly uprchlíkům až donedávna agenturou *Skills Funding Agency* poskytovány jazykové kurzy zdarma. Tato nabídka však byla ukončena. Německo poskytuje dotace na jazykové kurzy pro některé druhy uprchlíků.

Otázka pohlaví

Účastníci výzkumu se shodli na tom, že systém je více zaměřen na muže než na ženy, ty jsou v přístupu k OVP nebo k práci diskriminovány. Bylo také upozorněno na to, že v Německu a Itálii v nabídce nebývá práce a studium na částečný úvazek, což znevýhodňuje ty, kteří o někoho musejí pečovat, což jsou nejčastěji právě ženy. Výhod práce na plný úvazek tedy využívají převážně muži.

V Itálii bývají ženy v hledání práce úspěšnější než muži, protože je zde velká poptávka po ženské práci v málo placených pracích v pečovatelských službách. Nicméně pro mnoho uprchlíků není tento druh práce na úrovni jejich odborné kvalifikace, je tedy zřejmé, že systém jejich dovedností neuznává a popírá. Ačkoli je to problém mužů stejně jako žen, je charakteristický spíše pro ženy.

K analýze privilegií bílých v OVP v Evropě

Účastníci zmínili nepružnost systému OVP, omezení placené práce, přípravy a studia pro uprchlíky, nespolehlivé poradenství, strategie rozptylu, které zabraňují uprchlíkům proniknout do center vzdělávání a přípravy, nedostatek oficiálních programů akreditace pro kvalifikace získané v zahraničí nebo pro neformální zkušenosti, nespolehlivé, finančně nepodporované jazykové služby a nedostatek specifických možností pro ženy. Z této studie vyplývá, že systém OVP a specifické uspořádání v Evropě může aktuálně přispět k sociálnímu vyloučení uprchlíků.

Navzdory rozdílům v národním uspořádání systémů OVP je zřejmé, že programy OVP mají tendenci posilovat existující rasovou hierarchii. Děje se tak navzdory mnoha faktorům včetně statusu uprchlíka a absenci státního občanství. Pokud bereme v úvahu nadvládu bílých a výsledky dalších studií, můžeme také říci, že se jedná o rasovou záležitost: nedostatek pružných opatření v OVP může způsobovat, že na trhu práce jsou privilegia bílých ochraňována. Podobně bariéry v přístupu k OVP nemohou být považovány za individuální, ale musejí být chápány jako výsledek struktur privilegií bílých, která zajišťují regulaci evropského trhu práce ve prospěch místních, bílých občanů. Proto systém OVP a opatření vůči uprchlíkům musíme chápat jako výsledek rasové nerovnosti a nadvlády bílých.

Mnoho analýz nadvlády bílých je založeno na zkušenostech z USA, které mají jinou rasovou a třídní historii než Evropa. Současné studie tvrdí, že koncept bělosti je pro Evropu také relevantní. S. Arndt identifikoval sdílené evropské představy o nadvládě bílých. Přestože jsou mezi strategiemi a přístupy k OVP a

k uprchlíkům národní rozdíly, výsledky jsou v celé Evropě stejné. Ve Spojeném království je nezaměstnanost větší u všech menšinových etnických skupin než u bílých obyvatel a v Dánsku je dvakrát větší u narozených mimo zemi. Statistiky také ukazují, že finanční krize eurozóny vyústila ve vyšší nezaměstnanost mezi vzdělanými lidmi z menšinových skupin než u jejich bílých protějšků.

Systém OVP, jak ho známe dnes, má mnoho společného se systémem OVP, který panoval v 19. a 20. století. Tento názor zastává Kathleen Thelen, která zkoumala vývoj kapitalismu ve Spojeném království, Japonsku, Německu a USA. Její práce demonstruje odolnost institucionálních vztahů i přes velké historické zlomy. Ačkoli nezkoumala rasu, je pravděpodobné, že rasová nerovnost bude stejně jako další stálé rysy v těchto institucích zakořeněná.

Závěr

Článek poskytuje evropskou mezistátní analýzu přístupu uprchlíků k OVP. Autoři zdůrazňují otázku rasy jako klíčového faktoru v nedostatečném zastoupení uprchlíků v OVP a utváření bariér k přístupu k OVP.

Přeložila Tereza Rychtaříková

¹ <http://www.unhcr-centraleurope.org/cz/komu-pomahame/uprchlici.html>

² <http://www.ecri.org.uk/>

Pramen:

Chadderton, Charlotte & Edmonds, Casey.

Refugees and access to vocational education and training across Europe: a case of protection of white privilege?

JVET, Vol. 67, No. 2 (2015), p. 136-152, lit. 73.

Přečetli jsme za vás



V rozhovoru v časopise *Ekonom* se Miroslav Bárta, uznávaný egyptolog, vyjadřuje mimo jiné i o vzdělávání: „Fungování společnosti, rodiny i mezilidských vztahů je věc právě vnitřního obsahu člověka, jeho rodinné výchovy, stejně jako státu a zároveň také odrazem vzdělanosti. Čímž nemyslím, že každý bude podle tabulek vysokoškolák, protože být po třech letech bakalářem není žádné vysokoškolské vzdělání. Jde spíš o poctivost, získávání informací a poznávání světa. A pak to může být třeba švec, vezměte, kam to dotáhl Tomáš Baťa.“

Pramen: Pravec, Josef. *Skutečná vlna uprchlíků teprve přijde, říká egyptolog Miroslav Bárta a tvrdí, že severní Afrika a Blízký východ vysychají a lidé odtud půjdou za vodou. Ekonom*, 2015, č. 31, s. 10-15. *K vypůjčení v knihovně NÚV.*

Učňovství jako nástroj pro snížení míry nezaměstnanosti mladých lidí v USA

Hillary Clintonová, kandidující na prezidentku Spojených států amerických, přednesla v červnu návrh na vytvoření federálního programu učňovství jako prostředku ke snížení nezaměstnanosti mladých lidí.

Program má povzbudit firmy, aby zaměstnávaly více mladých lidí. Clintonová firmám navrhuje slevu na dani ve výši 1500 dolarů za každého přijatého učně. Vyučení pracovníci mají poměrně vysoké mzdy.

Clintonová připravila se svými spolupracovníky i další politické balíčky, např. návrh všeobecné péče a vzdělávání pro děti do pěti let věku (*pre-kindergarten*).

Mnohé návrhy H. Clintonové v posledních dvou měsících byly velmi progresivní: navrhuje automatickou volební registraci, způsob, jak vyřešit občanství ilegálních přistěhovalců, a placenou nemocenskou. V některých otázkách obchodu se odklonila od liberální linie. Neodmítá Transpacifické partnerství, které odmítali její konkurenti v nominaci za demokratickou stranu, a volá po snížení regulačních opatření uvalených na malé banky a firmy. Jak podotkl asistent Clintonové, spojením otázek týkajících se učňovství s příspěvky na daňové úlevy dosáhla podpory od dvou stran v Kongresu – demokratických senátorů Coryho Bookera a Marie Cantwellové a rovněž republikánských senátorů Susan Collinsové a Tima Scotta, kteří prosazují podobné programy.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 18–34 let činí 7,8 %, mezi Afroameričany je téměř dvojnásobná. Má-li Hillary Clintonová zvítězit ve všeobecných volbách, bude si muset získat černé voliče, kteří podpořili Obamu v roce 2008 a 2012.

Přeložila Tereza Rychtaříková

Pramen:

Frizell, Sam. *Hillary Clinton to Call for Youth Apprenticeship Program*. *TIME*. June 17, 2015.

<http://time.com/3923808/hillary-clinton-apprenticeship/?xid=newsletter-brief>

Předchozí články o učňovství a vzdělávacím systému v USA:

Globální konkurence a trvalá udržitelnost.

Zpravodaj 1/2012, s. 9-10.

Učňovství a nezaměstnanost mládeže.

Zpravodaj 11/2012, s. 8-9.

[Obamův] Plán reformy amerického školství a Vzdělávací systém USA. Zpravodaj 4/2010, s. 6-8.

Co nového v časopisech

L'enseignement technique	
LEGAY, Danièle. La percée des métiers du numérique : quelles perspectives. <i>[Průlom v povoláních IT: jaké jsou perspektivy?]</i> L'enseignement technique, No. 246 (2015), p. 24-27. O tom se mluvilo na zasedání Afdet (<i>Association française pour le développement de l'enseignement technique</i>, Francouzské sdružení pro rozvoj odborného vzdělávání) v březnu 2015. Povolání IT lze rozdělit do 6 skupin: Správce: koncepce, zahájení práce, řízení údržby informačních sítí. Vedoucí projektu: řídí projekty IT. Vývojář: technická koncepce a programování. Pracovník odpovědný za marketing, komunikaci a prodej: optimalizace vytváření podniků na webu. Specialista: zabezpečení dat, právník, vedení osobních údajů, správa serverů. Analytik informací: strategický dozor, přístup k službám IT. Nejžádanější jsou specialisté a vývojáři. Požadované vzdělání je bac + 3 až bac +5. Důležitá je znalost cizích jazyků, nejčastěji angličtiny.	DERIVE, Viviane et HARTMANT, Michel. Les métiers de la construction navale : choisir un métier : dossier no 71. <i>[Povolání ve stavbě lodí. Vybrat si povolání, složka 71.]</i> L'enseignement technique, No. 246 (2015), p. I-XII. Francie si ve stavbě námořních lodí udržuje své místo na světovém trhu. Charakteristiky lodních a plavebních oborů a jaké kompetence vyžadují. Výčet zaměstnání a povolání v tomto oboru obsahuje klasická řemesla (svářeč, mechanik, elektrikář...), novější povolání (elektronik) i specializovaná povolání (hydraulik). V oddílu věnovaném odbornému vzdělávání jsou v tabulce uvedeny diplomy vyžadované u jednotlivých oborů. V březnovém Zpravodaji jsme psali, že tato příloha (<i>Choisir un métier</i>) v časopise zřejmě končí, protože v čísle 245 nebyla, ale to byla jen výjimka.

Nové knihy v knihovně

CEDEFOP.

Spotlight on VET : Vocational education and training in Europe / anniversary edition. [Zaměřeno na OVP. Odborné vzdělávání a příprava v Evropě. Výroční vydání.] Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 69 s.

ISBN 978-92-896-1874-8

Sg. 7743

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4135>

Publikace vydaná k 40. výročí založení Cedefopu, představuje systémy odborného vzdělávání a přípravy (OVP) ve všech členských zemích EU, na Islandu a v Norsku. Každé zemi jsou věnovány dvě stránky, na levé je popis vzdělávacího systému, na pravé schéma. Schéma začíná věkem, ve kterém se v dané zemi vstupuje do odborného vzdělávání, rozpětí je od 11 (AT, BG, HU, RO, SK) do 15 (Litva) let. Ve schématech je použita nová klasifikace ISCED-F 2013 viz Zpravodaj, příloha II/2015.

EURYDICE.

The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies : Eurydice Report. [Povolání učitele v Evropě: praxe, koncepce a politika. Zpráva Eurydice.] Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2015. 134 s.

ISBN 978-92-9201-885-6 <http://ec.europa.eu/eurydice> Sg. 7744

EURYDICE.

The European Higher Education Area in 2015 : Bologna Process Implementation Report. [Evropské vysoké školství v roce 2015. Zpráva o zavádění Boloňského procesu.] Brussels : Eurydice, 2015. 300 s. ISBN 978-92-9201-851-1 Sg. 7716 Ukázka – viz strana 12-13 v tomto čísle Zpravodaje.

CÍLEK, Václav (ed.) a kol.

Něco se muselo stát : nová kniha proměn. 1. vyd. Praha : Novela bohemia, 2014. 489 s.

ISBN 978-80-87683-36-1

Sg. 7699

V těžké době se také objevují snahy zjednodušit výuku literatury ve školách – v souladu s módním trendem nepřetěžovat žáky a nenutit je k nezábavnému biflování. I do školství se začíná vkrádat pocit, že učitel nemá být autoritou, ale bavičem, jehož úkolem je zaujmout studenta-klienta. Systém financování vysokých škol a jejich přebytek (neumožňující dost dobře školám zbavovat se neschopných studentů) tomu nahrává, společnost se začíná hemžit „odborníky“ všech oborů s diplomem bez náležitých odborných znalostí, zájmu a kompetencí. Božena Správcová

PIKETTY, Thomas.

Kapitál v 21. století. 1. vyd. Praha : Euromedia – Knižní klub, 2015. (Universum). Název originálu: *Le Capital au XXI^e siècle* ISBN 978-80-242-4870-7 Sg. 7711

V klasickém románu začátku devatenáctého století, především u Balzaka a Jane Austenové, je vztah mezi kapitálem a roční rentou ve formě výnosu 5 % (či vzácněji 4 %) naprosto samozřejmý. Mimochodem, autoři se často neobtěžují upřesnit povahu kapitálu, konkrétně nerozlišují mezi jeho dvěma velmi odlišnými typy, tj. pozemky a státními úpisy, které považují za téměř dokonalé substituty. Spokojují se s tím, že uvedou pouze částku získané roční renty. ... důležitý je jistý a pravidelný

příjem, který renta v obou případech zaručuje. Ten umožňuje trvale financovat určitý životní styl a reprodukovat v čase dobře známé a zařaditelné společenské postavení.

https://cs.wikipedia.org/wiki/Thomas_Piketty

KOUKOLÍK, František.

Češi : proč jsme kdo jsme – a jak dál? 1. vyd. Praha : Galén, 2015. 419 s. ISBN 978-80-7492-129-2 Sg. 7713

Lidé se mají vzdělávat a mají tak úměrně svým schopnostem činit celý život. Mělo by jít o celoživotní program a druh náplně. Bylo by však vhodné rozlišovat mezi osobní motivací a tím, co »společnost potřebuje a bude potřebovat«, neboli mezi osobním zájmem a motivací a »trhem práce«. Vysoký podíl průměrně inteligentních, nepříliš plodných a nepříliš tvořivých bakalářů a navazujících magistrů obojího pohlaví pak pravděpodobně chybí tam, kde by teoreticky mohl být užitečnější jak sobě, tak lidem kolem sebe: například v řadách vysoce kvalifikovaných dělníků a řemeslníků.

NEUMAJER, Ondřej, ROHLÍKOVÁ, Lucie a ZOUNEK, Jiří.

Učíme se s tabletem : využití mobilních technologií ve vzdělávání : kniha s online podporou. 1. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 188 s. ISBN 978-80-7478-768-3 Sg. 7714

Pravověrný tablet neobsahuje hardwarovou klávesnici, což je také první viditelný prvek, který tablet odlišuje od notebooku. Standardní součástí mobilních operačních systémů je tzv. virtuální klávesnice, někdy též označovaná za softwarovou, která se zobrazí na dotykovém displeji v okamžiku, kdy systém očekává textový vstup a k počítači není připojena klávesnice hardwarová.

JEDNOTA TLUMOČNÍKŮ A PŘEKLADATELŮ.

Chápete člověče, co vám říkáme? aneb Komunitní tlumočení u nás : návod, jak se domluvíme s uprchlíkem, pacientem, neslyšícím. 1. vyd. Praha : Jednota tlumočnicků a překladatelů, 2014. 32 s. ISBN 978-80-7374-096-2 Sg. 7707

Simultánní tlumočení šepem neboli šušotáš. Je rychlejší než tlumočení konsektivní, protože probíhá souběžně. Tlumočnick poslouchá řečníka a přitom už zároveň tlumočí ve druhém jazyce, je tedy ve svém projevu jen pár slov za řečníkem. Klientovi tlumočí polohlasem z bezprostřední blízkosti. ... Šušotáš se dobře uplatní např. u soudu nebo při poradě s právníkem.

(Šušotáš pochází z francouzského *chuchotage* [šušota:ž] m šeptání, šepot. AK)

REINHART, Carmen M. a ROGOFF, Kenneth S.

Tentokrát je to jinak : osm století finanční pošetilosti. 1. vyd. Praha : Dokořán ; Argo, 2013. 349 s. (Zip ; sv. 39). Název originálu: *This Time Is Different. Eight Centuries of Financial Folly* ISBN 978-80-7363-537-4 (Dokořán). Sg. 7742

Změnila a mění se technika, výška lidí i móda. Přesto však schopnost vlád a investorů klamat sama sebe a vyvolávat tak periodické vlny euforie, které obvykle končí v slzách, zjevně zůstává konstantní. Žádného pozorného čtenáře Friedmana a Schwatzové nepřekvapí poučení o tom, že vlády dokážou řídit finanční trhy dosti špatně, což je klíčové téma jejich analýzy. A pokud jde o finanční trhy, Kindleberger moudře nazval první kapitolu své klasické knihy „Finanční krize: houževnatá trvalka“.

Zajímavé internetové adresy



Radio Luxembourg a jeho místo v historii – viz též editorial

U vzniku Radia Luxembourg 208 v roce 1923 byli bratři François a Marcel Anenové, kteří od amatérského vysílání přešli v dubnu 1924 k pravidelnému programu, v němž vysílali hlavně hudební nahrávky. Později vyšlo ve Francii nařízení, které povolovalo soukromé vysílání pouze do 1. ledna 1933, a proto se bratři v roce 1927 přesunuli do Lucemburska, kde jim lucemburský stát udělil subvenci na instalaci nové antény. Na Evropské radiotelegrafické konferenci v Praze v roce 1929 získala nově založená společnost CNRL podle *Pražského plánu* frekvenci 223 m. Za 2. světové války využívali nacisté stanici k propagandě. V roce 1944 osvobodili Lucembursko Američané a používali vysílač k narušování morálky německých vojsk. Více na <http://www.radioluxembourg.co.uk/>. Vzpomínky českých pamětníků na poválečné vysílání Radia Luxembourg, které bylo ukončeno v prosinci 1992, najdete na <http://www.laxik.cz>.



Eurostat má novou adresu

Webové stránky Eurostatu jsou nově uspořádány. Doporučujeme využít možnost srovnávání jednotlivých zemí pomocí programu *My country in a bubble*. Kdyby se vám výsledky ČR (CZ) nelíbily, zkuste jinou zem – program nepozná, že není vaše. Nová, jednodušší adresa Eurostatu je: <http://ec.europa.eu/eurostat>.



Zeměpis Evropy v zábavných kvízech

Můžete si prověřit, jak znáte evropské řeky, hlavní města, vlajky, pohoří, přístavy, monarchie, sopky, jezera, úžiny apod. <http://www.toporopa.eu/cz/>

Definition

See ExamplesSave to FavoritesAdd to Flashcards

Slow aging process during which a bay, estuary, lake, river, stream, or other shallow body of water deteriorates into a bog or marsh, and eventually 'dies.' Nutritive pollution (containing nitrogen and phosphorous compounds) generated by human activities is a major factor in eutrophication because it causes an explosive growth of algae. Decaying algae consumes the oxygen dissolved in water, thus suffocating fish and other aquatic plant and animal life.

Definice z Business Dictionary

eutrofizace

Pomalý proces stárnutí, v jehož průběhu zátoka, ústí, jezero, řeka, potok, nebo jiná mělká voda degeneruje v bažinu nebo močál a nakonec „zahyne“. Nutritivní znečištění (obsahující sloučeniny dusíku a fosforu) vytvořené lidskou činností je hlavním faktorem eutrofizace, protože způsobuje explozivní růst řas. Tlení řas spotřebovává kyslík rozpuštěný ve vodě, čímž se dusí ryby a jiný vodní rostlinný a živočišný život.

<http://www.businessdictionary.com/definition/eutrophication.html>



Číselník – rychlý přehled v nejrozličnějších oborech

Stránka působí trochu neuspořádaně, není jasné, proč se jmenuje „číselník“, s její pomocí však vyhledáte různé informace i praktické rady. Například písmena ruské abůky se nemusí do dokumentu vkládat jen jako *vložit symbol*, ale i kombinací alt + číslice (velké písmeno Д je alt + 1044). Najdete zde informace o sluneční soustavě, ekologii, historii, českém jazyce a jeho záludnostech, o vlastivědě a zdravotvědě, o sportu, zeměpisu, finančnictví, státních svátcích a prázdninách ve světě, o rychlosti větru i o zemětřesení. <http://ciselnik.artega.cz/>



Akademický bulletin

Vydává již 25 let Akademie věd České republiky. Z letního dvojčísla, které si můžete v papírové podobě vypůjčit v knihovně, doporučujeme článek *Texty bez čtenářů aneb Horečná nehybnost vědy*. Další zajímavé informace a archiv čísel od roku 1998 najdete na webové stránce <http://abicko.avcr.cz/>.



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, tel. 274 022 133. Internet: <http://www.nuv.cz/vystupy/zpravodaj-odborne-vzdelavani-v-zahranici-1>