

# z p r a v o d a j

XVII. ročník

1  
2006

- 2 Editorial
- 3 Význam vzdělání na trhu práce  
*Vztah mezi stupněm a kvalitou dosaženého vzdělání a uplatněním na trhu práce. Statistické údaje o nezaměstnanosti.*
- 5 Zdravotnické vzdělávání v Evropě  
*Profesní příprava pro zdravotnická a pečovatelská povolání.*
- 6 Profesní poradenství v zahraničí  
*Stručná historie profesního poradenství, typologie osobnosti, psychodiagnostika. Školní profesní poradenství v Dánsku a v Irsku.*
- 8 ECER 2005  
*Kolokvium Evropské konference o pedagogickém výzkumu, které se konalo v září v Dublinu.*
- 9 Diskriminace, stáže a zaměstnání ve Francii  
*Diskriminace mládeže ze znevýhodněného prostředí.*
- 10 Assessment centra v profesní orientaci  
*Metody práce assessment center užívané při profesní orientaci mladistvých.*
- 12 Včasné rozpoznání vývoje kvalifikací  
*Cena za inovace v dalším vzdělávání, zpracovávání učebních ráadů pro nová povolání. Úloha Spolkového ústavu odborného vzdělávání a síť KURSNET.*
- 13 Rakouské předsednictví EU ve vzdělávání  
*Program v oblasti vzdělávání zahrnuje Evropský rámec kvalifikací, indikátor jazykové kompetence, klíčové kompetence pro celoživotní učení, integraci západobalkánských zemí apod.*
- 14 Co nového v časopisech  
*L'enseignement technique, 2005, č. 207;  
Céreq Bref, 2005, č. 222;  
Formation Emploi, 2005, č. 91.*
- 15 Nové knihy v knihovně
- 16 Znovuobjevené knihy  
*Frits W Went.: Rostliny.*
- 16 Zajímavé internetové adresy  
*Slovník evropských pracovněprávních vztahů.*

# Editorial



Prvního ledna 2006 se  
předsednictví Evropské  
unie ujalo Rakousko.

Zřídilo pro tento účel webové stránky (viz článek na straně 13), na kterých představilo logo rakouského předsednictví. Autorem loga je nizozemský návrhář Rem Koolhaas. Na myšlenku seřadit barvy vlajek jednotlivých států EU do „čárového kódu“, a vyjádřit tak evropskou rozmanitost a jedinečnou identitu, přišel se svým týmem již v roce 2001. Symbol však nebyl od svého vytvoření oficiálně použit. Nyní do něj byly zapracovány barvy deseti nových členských zemí, které se k EU připojily v roce 2004. Barvy vlajek všech 25 zemí EU jsou řazeny podle zeměpisné polohy od západu k východu.

Webové stránky mají tři jazykové verze (anglickou, francouzskou a německou). Pod záhlavím „Mládež a vzdělávání“ jsou obsaženy informace určené evropské mládeži. Rubrika vzdělávání je uvedena citátem Lao-Tse, čínského myslitele a zakladatele taoismu, který již v 6. století před naším letopočtem zformuloval podstatu celoživotního vzdělávání takto: „Učit se je jako veslovat proti proudu. Jakmile člověk ustane, je unášen zpátky.“

V letošním roce Rakušané a s nimi celý kulturní svět oslavují 250. výročí narození Wolfganga Amadea Mozarta (\*27. ledna 1756). Mozartově hudbě jsou připisovány různé zázračné účinky. Údajně pomáhá při léčení Alzheimerovy choroby, epilepsie, autismu a dalších nemocí. Také prý zlepšuje prostorové uvažování (vyzkoušeno na laboratorních kryších v bludišti) a na krátkou dobu zvyšuje IQ. Je tomu tak údajně proto, že lidský mozek má rád vzorce a Mozartovy hudební sekvence mají tendenci se pravidelně opakovat po 20-30 vteřinách. Tato doba odpovídá frekvenci mozkových vln. Není třeba všemu věřit, vhodně zvolená skladba však může v pravý čas podpořit člověka při učení nebo řešení problému.

Několik článků tohoto čísla Zpravodaje se zabývá vztahem mezi vzděláním a zaměstnáním. První z nich jsme vybrali se souhrnné zprávy Cedefopu. Zabývá se uplatněním mladých lidí na trhu práce v evropských zemích a uvažuje se v něm také o tom, jaké kvalifikace budou vyžadovány na trhu práce v budoucnosti. Včasným rozpoznáváním toho, jakým směrem se bude ubírat vývoj kvalifikací se již po několik zabývá Spolkový ústav odborného vzdělávání. O konkrétních úspěšných výsledcích práce na tomto poli se dočtete v článku na straně 13-14.

S tímto tématem souvisí i volba povolání a profesní poradenství, kterým se zabývají rovněž dva články. První z nich je věnován teoretickým základům profesního poradenství, spočívajícím na psychologii a psychodiagnostice. Seznamuje s Hollandovou typologií osobnosti, která obsahuje šest základních typů. Článek je doplněn informacemi o školním profesním poradenství v Dánsku a v Irsku.

V profesním poradenství se mohou zajímavým způsobem uplatňovat i tzv. assessment centra, jak ukazuje článek na straně 10-11. Český název (hodnotící střediska) se neujal, takže bude zřejmě nutné se smířit s výpůjčkou z angličtiny, podobně jako v případě call center. (V rubrice Co nového v časopisech zjistíte, jak se call centrum říká ve Francii.)

Mluvíme-li o jazycích, pak odpověď na „hádanku“ z prosincové rubriky Zajímavé internetové adresy – Jazyky a Evropa zní: litevština, maltština a portugalština. Potíž je s dvojicí litevština (lietuvių kalba, anglicky: Lithuanian) a lotyšština (latviešu valoda, anglicky: Latvian), které se často pletou (bohužel i v české verzi webové stránky Jazyky a Evropa).

AK

# Význam vzdělání na trhu práce

**Vztahem mezi stupněm a kvalitou vzdělání člověka a jeho uplatněním na trhu práce se zabývá mnoho prací. Tomuto tématu byla věnována i jedna kapitola třetí zprávy o výzkumu profesní přípravy v Evropě, kterou v minulém roce vydal Cedefop. Na jejím základě jsme zpracovali tento článek.**

Čím vyšší je stupeň vzdělání, tím vyšší je míra zaměstnanosti. Ti, kdo více studují, se lépe uplatňují na trhu práce. V 15 zemích EU činila míra zaměstnanosti nekvalifikovaných osob 55 %, u lidí s terciárním vzděláním se tato míra zvýšila na 84,5 %. U nových zemí EU se projevuje stejný model.

V roce 2002 činila celková míra nezaměstnanosti v EU15 v průměru 6,7 %, nejnižší byla v Lucembursku (2,2 %) a nejvyšší ve Španělsku (9,7 %). V nových zemích se míra nezaměstnanosti pohybuje od 2,9 % na Kypru po 16,9 % v Polsku. Ve většině zemí platí úměra, že čím vyšší stupeň dosaženého vzdělání, tím nižší míra nezaměstnanosti. Výjimkou z tohoto pravidla je Dánsko, Řecko, Lucembursko a Portugalsko.

Ve všech 25 zemích EU platí, že lidé s vyšším vzděláním jsou méně zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností, tzn. nezaměstnaností, která trvá jeden rok a déle. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ve všech zemích (s výjimkou Řecka) více postiženi lidé s nízkým vzděláním. Ve srovnání 15 předchozích zemí EU a 10 nových zemí je situace v nových zemích většinou výrazně horší (výjimkou je Kypr, Slovinsko a Maďarsko).

Lidé, kteří se rozhodnou více studovat, dosáhnout vyššího stupně vzdělání a dále se vzdělávat v průběhu pracovního života, zvyšují svou zaměstnatelnost a ochranu před nezaměstnaností. Vlády by měly tyto trendy podporovat různými programy a opatřeními, protože kvalifikovanější pracovníci se více podílejí na produkčním systému a jsou aktivnějšími občany. Existuje však na trhu práce skutečná poptávka po vzdělanějších a kvalifikovanějších absolventech nebo jejich „absorbování“ způsobuje tzv. nadbytečnou kvalifikaci v pracovních silách?

## Transformace trhu práce

Západní ekonomiky procházejí strukturálními změnami. Je to důsledek několika po sobě jdoucích období krize, globalizace trhů a zvýšené mezinárodní konkurence, přeorientování ekonomiky na oblast služeb a mění se organizace práce a výrobních procesů doprovázená neustále se zvyšujícím tempem technického pokroku. Všechny tyto faktory ovlivňují počet a druh pracovních příležitostí, které jsou k dispozici, i žádoucí kvalifikační profil pracovníků.

Důsledky globalizace pro organizaci práce však lze pozorovat především u omezeného počtu velkých nadnárodních společností nebo menšiny vysoce technicky vyspělých podniků. Většinu pracovních míst stále poskytují buď malé a střední podniky (dvě třetiny pracovních sil v 15 zemích EU), nebo průmyslová odvětví, která jsou pevně zakotvena v daném místě (např. dobývání a zpracování surovin, stavebnictví, doprava, manuální služby atd.).

Nezávisle na globalizaci vyžaduje zvýšená konkurence mezi podniky, přizpůsobování se zákazníkům a masivní zavádění informačních a komunikačních technologií (IKT) flexibilitu, inovace a reorganizaci podniků a výrobních procesů. Výkonnost postupů je poměřována novými kritérii, která se pokoušejí redukovat dělbu práce a využívat lidského kapitálu. To zase ovlivňuje požadavky kladené na dovednosti pracovníků:

- organizační schopnosti a kompetence řešit problémy jsou důležité k tomu, aby byl pracovník schopen samostatně nebo s kolegy v týmu plánovat, organizovat a řídit svou práci;
- nárůst týmové a skupinové práce a více kontaktů s dodavateli a se zákazníky vyžadují od pracovníků sociální dovednosti a kompetence;
- postoje k práci, např. svědomitost pokud jde o kvalitu, spolehlivost, přesnost apod., jsou ceněny při snižování nákladů a zkracování doby produkce při udržování kvality;
- tvořivost a podnikatelský duch jsou nutné pro zvyšování inovativní kapacity podniků;
- mezinárodní nebo interkulturní kompetence jsou užitečné při jednání se zahraničními klienty, dodavateli, přidruženými podniky atd.;
- manažerské dovednosti jsou potřebné při decentralizaci rozhodování a činností.

Tyto požadavky na dovednosti by měly být převedeny do cílů kurikul vzdělávání. Je však iluzorní se domnívat, že každé zaměstnání vyžaduje tyto kompetence ve větší míře. V současné ekonomice dochází na trhu práce k polarizaci. Na jedné straně jsou vysoce kvalifikovaná zaměstnání náročná na znalosti, na druhé straně pak rutinní a nekvalifikované práce.

To je jeden z výsledků několika krizí, které proběhly od 70. let a způsobily, že trh práce v EU je nejistý a polarizovaný, charakterizovaný obecně vysokou a přetrvávající nezaměstnaností. Chtějí-li být lidé relativně chráněni, musí se snažit být zaměstnatelní, adaptabilní a pokud možno (vysoce) kvalifikovaní. To neznamená, že poptávka po dělnících s nízkou kvalifikací již neexistuje, jsou však nájímáni v méně stabilních segmentech trhu práce, zastávají nestálější zaměstnání, v hůře prosperujících oborech nebo odvětvích.

V důsledku těchto strukturálních změn se transformování evropské ekonomiky do „znalostní ekonomiky“ nebo společnosti stalo politickým cílem EU (Lisabonská strategie). Základem je poskytnout pracovníkům přístup k celoživotnímu vzdělávání, které by zlepšovalo jejich profesní vyhlídky. To klade nové nároky na počáteční vzdělávání a profesní přípravu, které by nadále neměly poskytovat kvalifikace pro celoživotní zaměstnání, nýbrž základní dovednosti a kompetence, na nichž mohou lidé stavět při rozvíjení svého potenciálu v průběhu života. Počáteční a další profesní příprava má také zabránit vylučování lidí s nízkou kvalifikací nebo nekvalifikovaných z trhu práce.

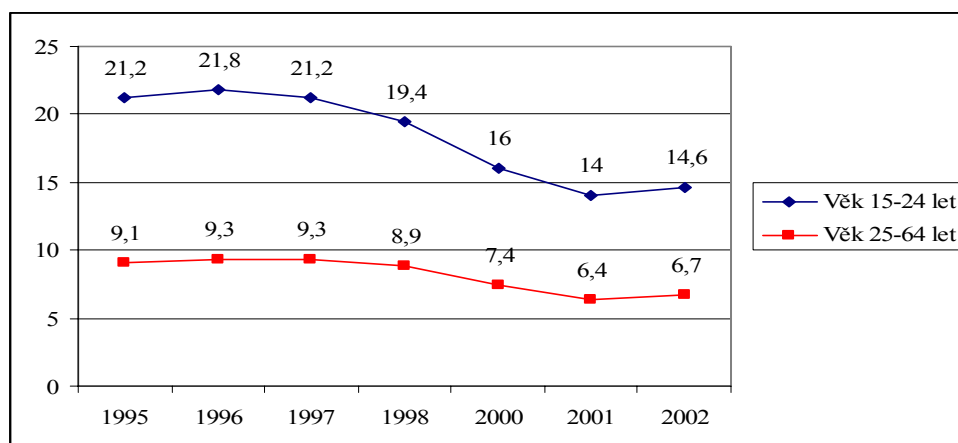
#### Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je důsledkem kvalitativního a kvantitativního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Začátkem 80. let překročila míra nezaměstnanosti v EU míru nezaměstnanosti v USA (která je od té doby stále nižší), v první polovině 90. let dosáhla 11 % a poté až do roku 2001 klesala. V roce 2003 činila míra nezaměstnanosti v USA 6 %, v 15 zemích EU 8,1 % a v deseti nově přistupujících zemích 14,3 %. V zemích EU15 a v deseti nově přistupujících zemích (NPZ – zkratka pouze pro účely tohoto článku) bylo v roce 2002 provedeno šetření, které umožňuje srovnání počtu zaměstnaných, nezaměstnaných a neaktivních lidí v EU15 a v NPZ – viz tabulka.

	EU15	NPZ
<b>Zaměstnaní</b>	<b>160,8 mil.</b> (64,2 %)	<b>28,3 mil.</b> (56,2 %)
Zaměstnaní na částečný úvazek	18 %	7 %
Podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek	81 %	61 %
Zaměstnanci celkem	85 %	79 %
z toho se smlouvou na dobu určitou	13 %	11 %
Zaměstnavatelé a samostatně výdělečně činní	13,4 %	17 %
<b>Nezaměstnaní</b>	<b>13,7 mil.</b> (5,4 % z lidí ve věku 15-64 let)	<b>5 mil.</b> (9,9 % z lidí ve věku 15-64 let)
z toho dlouhodobě nezaměstnaní	40 %	od 20,1 % na Kypru po 65,2 % na Slovensku
Nezaměstnaní s vysokým stupněm vzdělání	4,6 %	-
Nezaměstnaní s nízkým stupněm vzdělání	10,8 %	-
<b>Neaktivní ve věkové skupině 15-64 let</b>	<b>76,2 mil.</b>	<b>17,2 mil.</b>
z toho ve vzdělávání (většinou ve věkové skupině 15-24 let)	27 %	36 %
z toho skrytě nezaměstnaných (šli by pracovat, kdyby měli příležitost)	10,1 mil.	8,8 mil.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU15 (podíl nezaměstnaných ve věku 15-24 let ve srovnání s podílem 15-24letých v pracovních silách) je oproti nezaměstnanosti dospělých více než dvojnásobná. 23,2 % z celkového počtu nezaměstnaných je ve věku 15-24 let. Graf ukazuje, že od roku 1995 do roku 2002 došlo k určitému zlepšení situace; u mladých lidí o 6,6 % a u dospělých o 2,4 %.



## Závěry

Ze změn v nabídce a poptávce na trhu práce lze odvodit hlavní stimuly pro reformování vzdělávání a pro zavádění aktivní politiky trhu práce:

- obyvatelstvo EU stárne (přistoupením 10 nových zemí se tento trend zrychlil);
- úroveň počátečního vzdělání obyvatel EU se zvyšuje;
- obnova dovedností celoživotním vzděláváním se stává nezbytností;
- vzdělanější lidé jsou přínosem pro národní hospodářství nejen proto, že se na něm více podílejí a jsou prospěšní pro produkční systém, nýbrž také proto, že vzdělání vytváří značný nehmotný prospěch (zvýšenou sociální soudržnost, lepší zdraví, snížení zločinnosti apod.);
- dovednosti vyšší úrovně jsou potřebné v moderní globální ekonomice, zejména v odvětvích náročných na znalosti, zároveň se však trh práce dále polarizoval a

obsahuje více nejistých a rutinních prací pro méně vzdělané lidi;

- nezaměstnanost zůstane závažným problémem pro ekonomiku EU, zejména v kontextu rozšíření; snižování nezaměstnanosti zacílenou politikou a programy bude třeba věnovat další úsilí.

Tyto měnící se podmínky vyžadují na jedné straně kvalitativní změny ve vzdělávání a profesní přípravě, a na druhé straně opatření zaměřující se na rychlou reintegraci lidí, kteří jsou vyloučeni (nebo ohroženi vyloučením) z trhu práce.

---

*Pramen:*

*Descy, Pascaline – Tessaring, Manfred: The value of learning. Evaluation and impact of education and training. Third report on vocational training research in Europe: synthesis report. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 323 s. (Cedefop Reference series; Sv. 61) ISBN 92-896-0336-4*

---

# Zdravotnické vzdělávání v Evropě

**Profesní příprava ve zdravotnických a pečovatelských povoláních bude v Evropě nabývat na významu. Ústav pro hospodářský výzkum (Institut für Wirtschaftsforschung – ifo) a Německý ústav pro výzkum hospodářství (Deutscher Institut für Wirtschaftsforschung – DIW) prognózuji na základě demografického vývoje v Evropě nepokrytou poptávku po kvalifikovaných odborných silách ve sféře zdravotnictví a pečovatelství.**

Systémy profesní přípravy se v jednotlivých evropských zemích velmi liší. Navzdory vzájemnému uznávání vzdělání zdravotních sester nebo pečovatelů pro všeobecnou péči se v EU dosud nedosáhlo transparentnosti a srovnatelnosti vzdělání a ukončování studia. Vzdělávací programy, úrovně kvalifikací a přechody ze sekundárního odborného vzdělávání na vysokou školu se liší. Dosud chybějí nadnárodní koncepce, nástroje a učební materiály.

Národní agentura Vzdělávání pro Evropu při Spolkovém ústavu odborného vzdělávání (*Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung – NA beim BIBB*) uspořádala v Bonnu mezinárodní odbornou konferenci tak, aby se o těchto deficitech daly vést diskuse a aby se ukázaly inovativní evropské přístupy k řešení. Během akce „Zdravotnické a sociálně pečovatelské profese – impulsy evropských inovativních projektů“ představilo devět projektů *Good Practice* ze čtyř evropských zemí své produkty a vedla se intenzivní diskuse s téměř 80 účastníky. Všechny projekty získávají podporu prostřednictvím evropského programu pro odborné vzdělávání LEONARDO DA VINCI.

Šíře představených témat a řešení orientovaných na produkty sahala od modularizace v profesní přípravě pečovatelů, nadnárodní praxe, evropských dovedností v pečovatelství, jazykové kompetence, odborné ambulantní psychiatrické péče o nemocné, péče o zdraví (*wellness*) a zdravotnictví, diplomu EU, magistra integrační zdravotní podpory a ochrany životního prostředí v nemocnici až po molekulární biologii.

Konference uspořádaná společně s národními agenturami LEONARDO z Rakouska, Slovenska a Nizozemska se konala ve znamení Kodaňské deklarace ministrů školství EU a Evropské komise a z toho odvozených valorizačních strategií. Cílem těchto strategií je, aby se výsledky a produkty evropských inovativních projektů v odborném vzdělávání staly známější a aby se sjednocením nabídky a poptávky posunula realizace vytvořených produktů na národní a evropské úrovni dopředu.

---

*Pramen: Europäische Lösungsansätze für den Gesundheits- und Pflegebereich. Wirtschaft und Berufserziehung, 2005, č. 5, s. 7.*

# Profesní poradenství v zahraničí

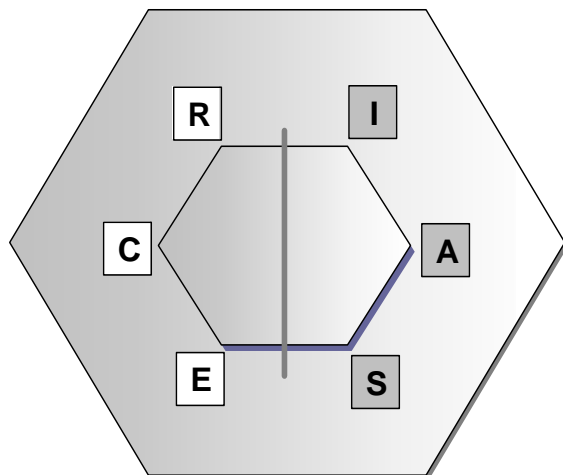
## Relativně krátká historie profesního poradenství; jeho vztahy k psychologii a psychodiagnostice. Příklady školního kariérového poradenství v Dánsku a v Irsku.

Počátky profesního poradenství souvisí s tvorbou prvních antropometrických typologií osobnosti na konci 19. století. V 50. letech 20. století se objevuje teorie rysu a faktoru založená na představě, že diagnostickými metodami lze přesně postihnout většinu schopností (*abilities*), dovedností (*skills*) a osobnostních rysů uchažeče a doporučit mu konkrétní profesní uplatnění, které odpovídá jeho osobnímu profilu. Už v období 1. světové války vznikaly první psychodiagnostické testy speciálních schopností a inteligence (GATB, Army alfa a beta) a po válce se v USA objevily testy, které sloužily k profesnímu poradenství a k náboru nových pracovních sil. Na základě výzkumu profesního vývoje u americké mládeže 1957 – 1960 vznikaly první ucelené teorie profesního vývoje. Donald Super (1953) stanovil obecné principy teorie profesního vývoje. S jejich pomocí formuloval John L. Holland (1959) deset základních tezí své teorie volby povolání a profesionální příslušnosti, které se během dalších dvaceti let staly základem nejen teoretického, ale zejména metodologického výzkumu:

1. Jedince je možné charakterizovat podle jeho podobnosti s jedním nebo několika typy osobnosti. Čím větší je shoda s jedním osobnostním typem, tím spíše jedinec vykazuje rysy osobnosti příslušného typu.
2. Osobnostní typologie má svůj protipól v typologii modelů pracovních prostředí. Každý z osobnostních typů stejně jako modelů prostředí je konceptuálně a empiricky definovatelný podle charakteru výkonnosti, pozadí a vývoje osobnosti, cílů, hodnot, rolí, sociálních preferencí a averzí, sebepojetí, vzdělávacích a profesionálních cílů.

3. Prostředí, ve kterém jedinec žije, lze popsat charakteristikou jednoho či více modelů prostředí.
4. Mezi typologií osobnosti a typologií prostředí existuje určitý vzájemný vztah, který umožňuje jistou míru predikce.
5. Volbu povolání lze chápat jako výraz osobnosti jedince.
6. Platnost většiny testů zjišťujících zájmy je založena především na pracovních stereotypech, které převládají v různých povoláních.
7. Tyto pracovní stereotypy mají velmi důležitý psychologický a sociologický význam.
8. Osoby vykonávající povolání v určité profesní skupině, vykazují podobné osobnostní charakteristiky i podobný profesionální vývoj.
9. Proto tyto osoby reagují ve stejných situacích podobným způsobem a řeší většinu problémů právě díky podobné osobnostní připravenosti.
10. Spokojenost, stabilita a výkonnost v povolání závisí především na souladu mezi profilem osobnosti a podmínkami pracovního prostředí.

Na základě těchto tezí Holland (1966) zformuloval svou typologii osobnosti, jejíž součástí je šest základních typů, podle kterých lze většinu evropské a americké populace „kategorizovat“ z hlediska profesních zájmů do šesti typů. Každý z typů má své determinanty a obvykle je jedna osoba charakterizována dvěma až třemi typy současně. Podle těchto typů lze charakterizovat osobnost a pracovní prostředí a díky tomu predikovat shodu mezi profesním zájmem a pracovním prostředím, což umožňuje mimo jiné odhad úspěšnosti v povolání.



R – realistický (*realistic*)

I – investigativní (*investigative*)

C – spořádaný (*conventional*)

A – umělecký (*artistic*)

E – podnikavý (*enterprising*)

S – sociální (*social*)

Školní profesní poradenství souvisí s několika pojmy. Profesní orientace (*vocational guidance*) na školách je systematický podpůrný proces umožňující žákům vhodný výběr studia a profese. Profesní orientace je součástí výchovy k povolání (*career education*). Profesní/kariérové poradenství (*career counseling*) je přímá jednorázová intervence na žáka ve fázi profesní nerozhodnosti; návod pro žáka, který není schopen se rozhodnout; řešení případů individuální profesní reorientace. Součástí poradenství je kariérové posouzení (*career assessment*), ke kterému se kromě jiného využívá diagnostických metod pro objektivní posouzení zájmů, schopností, předpokladů a dovedností. Mezi tyto metody patří jak zájmové dotazníky, tak specializované testy. Zájmové dotazníky jsou v kariérovém poradenství široce používány s cílem zjištění nejvhodnějšího studijního a pracovního uplatnění klienta. Používají je nejen psychologové, ale v posledních dvaceti až třiceti letech též výchovní poradci k tomu, aby zjistili míru shody mezi zájmy žáků a jejich preferovaným či dokonce již zvoleným pracovním či studijním oborem. Zjištěná shoda zvyšuje pravděpodobnost, že žák bude se svou volbou spokojen, a naopak snižuje riziko chybné profesní volby či předčasného „vyhoření“. Přestože tyto dotazníky jsou objektivní a velmi šetří čas, nenahrazují strukturovaný rozhovor se žákem či jeho rodiči. Dá se říci, že hodnota být sebedokonalejšího zájmového dotazníku zůstává vždy jen na půl cesty k cíli. Výsledek má často jen parciální smysl pro poradce, který s informacemi ze zájmového dotazníku pracuje a chápe je v kontextu s jinými údaji o klientovi, pro samotného žáka by však tento komplex psychologických proměnných mohl být nesrozumitelný. Možná proto byly v posledních 20 letech rozvíjeny programy kariérového poradenství podporované počítačem (*computer-assisted career guidance programs*). Cílem většiny počítačových programů je zejména:

- poskytnout žákům možnost naučit se pracovat s informacemi, které nás ve světě práce každodenně obklopují,
- formovat jejich schopnost exploračního prostředí,
- zvýšit jejich motivaci a aktivitu při plánování individuální profesní dráhy, která vede k formování efektivních autoregulačních postojů a technik chování v situacích rozhodování.

Tyto programy, např. KYAC, Ask About Career Planning Choices, PANDORA, DISCOVER, PATHWAYS, PATHFINDER, SKILLCHECK, METRON SERIES) jsou tzv. „samostatně řízenými“ (*self-directed*) nástroji, které pomáhají zejména žákům k tomu, aby se samostatně a zodpovědně rozhodli. Obvykle obsahují

jeden z těchto modulů kombinovaný s metodami psychologického poradenství:

- Průvodce zájmy (*Interest Guide*);
- Poradce pro výběr zaměstnání (*Job Suggestions*);
- Poradce pro volbu vzdělávání (*Courses Suggestion*).

Řada počítačových programů se snaží pomoci žákům upevnit jejich sebevědomí a zájmové preference prostřednictvím modelových situací. Např. program: *Work Life Simulation, Ask about Vocational Rehabilitation Counselling, Action Map, Real Game*.

## Školní profesní poradenství v zahraničí

### Dánsko

Na všech dánských základních školách je od roku 1958 součástí školního kurikula povinný předmět výchova k povolání (*Arbejdskenndskab*) v rozsahu minimálně 48 hodin. Dalším volitelným předmětem na II. stupni základní školy je předprofesní příprava. V rámci tohoto předmětu se žáci seznamují s nároky a požadavky jednotlivých povolání i s pracovními podmínkami prostřednictvím vzdělávacích programů, exkurzí a návštěv jednotlivých pracovišť, kde získávají přímé pracovní zkušenosti.

Programy pracovní praxe, které jsou velmi častou metodou kariérového poradenství, probíhají ve vybraných podnicích po dobu 1–2 týdnů ve spolupráci s odborem profesního poradenství příslušného úřadu práce. Tyto programy kariérového rozvoje jsou koordinovány v rámci školy učitelem/poradcem pro výchovu k povolání, který působí na základní škole vedle školních poradců (25 % poradců působí na školách na plný pracovní úvazek, 75 % na zkrácený pracovní úvazek).

Systém kariérového poradenství na gymnáziích a středních odborných školách má obdobný obsah a strukturu péče. Od roku 1989 byla v rámci nové vyhlášky o kariérovém poradenství na gymnáziích zavedena povinnost všech žáků zpracovat individuální kariérový plán, který musí obsahovat nejméně dvě alternativní strategie osobního růstu na dobu nejméně dvou následujících let. Školní poradci, z nichž 35 % vykonává tuto funkci na plný pracovní úvazek, jsou jmenováni na období nejméně 3 let a vedle individuální poradenské péče je kladen zvýšený důraz na oblast skupinového poradenství, na kterém se podílí ve značné míře zejména externí odborníci z praxe. Nedílnou součástí pracovních povinností školního poradce na střední škole je ve spolupráci s oddělením sociální péče a úřadem práce vyhledávání pracovních příležitostí pro žáky, kteří jsou ve zvýšené míře ohroženi rizikem nezaměstnanosti nebo sociálního vyloučení.

## Irsko

V současné době působí na plný pracovní úvazek školní poradci pro profesní orientaci na většině středních škol s více než 500 žáky (64 %). Jejich činnost je hrazena ministerstvem školství nad rámec finančních prostředků středních škol. Na menších středních školách (36 %) tuto funkci vykonávají učitelé odborných předmětů v rozsahu 9–12 hodin týdně a jejich činnost je hrazena z finančních prostředků školy. Náplň poradenské činnosti tvoří pedagogicko-psychologická diagnostika, informačně poradenská činnost, sociálně psychologický výcvik, zajišťování odborné pracovní praxe a vyhledávání pracovních míst pro absolventy středních škol na trhu práce. V oblasti diagnostiky jsou poradci běžně užívány osobnostní a zájmové dotazníky a testy schopností, jejichž výsledky slouží ryze poradenským účelům. Vedle poradenské činnosti vyučuje většina poradců některý z odborných předmětů v rozsahu nejméně tří hodin týdně, v praxi je však tato přímá vyučovací povinnost daleko vyšší. Poradci neposkytují péči pouze žákům dané školy, jsou též členy odborné pedagogické komise, která má širší působnost. V roce 1987 byla v Irsku zřízena Školská komise pro otázky kariérového poradenství, která doporučila, aby poradci

profesní orientace působili na středních školách na plný pracovní úvazek.

---

Pavel Hytba

hytha.p@nuov.cz

---

### Prameny:

Super, Donald: *Theory of Vocational Development*. *American Psychologist*, 8, 1953, č. 4, s. 89-90.

Holland *Personality Types and Environmental Models*. Career center. California State University, Sacramento, datum poslední revize 12/2003. datum citace 26.11.2005. <http://www.csus.edu/careercenter>.

Mezera, Antonín: *Hollandova teorie profesního vývoje. Školící materiál*. Praha 2005. 33 s. (K dispozici v knihovně.)

Watts, A. G. – Sultana, R. G.: *Career Guidance in 36 Countries: Contrasts and Common Themes*. Paper presented at conference „Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap.“ 2003.

Hloušková, L. a kol.: *Vzdělávání poradců v České republice: Výzkumná zpráva*. 1. vyd. Praha, Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství 2004. 118 s. ISBN 80-86728-15-3.

---

# ECER 2005

**Jak mohou Evropané ovlivnit vzdělávací politiku? To bylo tématem otevřeného plenárního kolokvia Evropské konference o pedagogickém výzkumu (ECER 2005), která se konala v Dublinu v září 2005. Kolokvium bylo součástí programu organizovaného evropskou sítí odborného vzdělávání (VETNET). Příspěvky do konference poslalo kolem 80 odborníků z 25 zemí, včetně USA, Kanady, Indie a Austrálie.**

James Wickham z Trinity College v Dublinu v zásadní přednášce vyjádřil, že plné porozumění evropské politice odborného vzdělávání a přípravy musí vycházet z kontextu širší ekonomické a sociální politiky včetně politiky zaměstnanosti.

Součástí evropské diskuse bylo jednání u kulatého stolu na téma „Evropské a národní výzkumné sítě: jak stimulovat rozvoj společnosti?“ Jednání sponzorované Cedefopem (konkrétně projektem Přehled evropského výzkumu – ERO)<sup>1</sup> zahájil P. Viceník, který informoval o výzkumných aktivitách nových členských států Evropské unie. Na něj navázali svými prezentacemi zástupci nově přistupujících zemí, Bulharska a Rumunska. Sabine Manningová referovala o vývoji a propojování jednotlivých evropských sítí výzkumných pracovníků v oblasti odborného vzdělávání.

Klíčovým jednáním programu VETNET bylo výzkumné fórum nazvané „Utváření evropské výzkumné agendy“. Na něm se diskutovalo o podnětech nedávno zpracované Maastrichtské studie – přehledu stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě, uvedené autory Tomem Leanym (QCA, UK) a Anneke Westerhuis (Cinop, NL).

Úplný program VETNET na ECER 2005 in Dublin, včetně prezentace Jamese Wickhama, lze nalézt na webové stránce VETNET: [www.vet-research.net](http://www.vet-research.net). Záznam debat z jednání je publikován na webové stránce WIFO: [www.wifo-gate.org](http://www.wifo-gate.org).

---

<sup>1</sup> Podrobnější informace o databázi ERO base podle článku Petra Viceníka bude zveřejněna v únorovém čísle Zpravodaje.

---

Pramen: *Researchers' conference debates Europe's VET agenda*. Cedefop Info, 2005, č. 3, s. 6.



# Diskriminace, stáže a zaměstnání ve Francii

**Hlavní výchovný poradce (*Conseiller principal d' éducation* – CPE) Gardy Bertili, který pracoval více než pět let na odborném lyceu Jean-Perrina v Saint-Cyr-l'École (v Yvelines, pařížském sídlišti, pozn. překl.), konstatoval, že opravdu dochází k diskriminaci mladých lidí, kteří pocházejí z přistěhovaleckého prostředí, zvláště při hledání odborných stáží. Ale pozor, dodává, v devadesáti devíti procentech všechno dobře dopadne. Zůstává však jedno procento žáků, kteří se skutečně dostávají do bezvýchodné situace. Situace při hledání zaměstnání je ještě horší, jak ukazuje článek z prosincového *Le Monde*.**

## Hledání stáže

Když se mladým lidem nepodaří, aby si sami našli odpovídající stáž, škola jim pomáhá tím, že sama kontaktuje podniky. Není právě vhodné, aby si dívky hledající stáž, zahalovaly hlavy, někteří kolegové jim pak odmítají pomáhat, ale k tomu dochází jen výjimečně. Je však pravda, že jejich bílí spolužáci, „*Blancs*“, jsou úspěšnější. Ti druzí jsou totiž nápadnější.

Nebělošský žák musí při hledání stáže neustále překonávat rasistické předsudky. Po telefonu všechno probíhá dobře, když se ale dostaví k pracovnímu pohovoru, dozví se, že místo je už obsazené.

Stává se dokonce, že bělošský chlapec ze stejné třídy, který do podniku zatelefonuje později, stáž dostane. Za těchto okolností je opravdu obtížné, abychom žáky vedli k občanství, je těžké vyučovat občanskou nauku, dodává Bertili.

Stále častěji žáci naléhají na to, aby mohli předkládat své životopisy anonymně, říká Annick Delpechová, učitelka z téhož lycea. Navíc každý druhý mi tvrdí, že když uvede, že bydlí v „*Trappes*“ (pařížské sídliště, pozn. překl.), tak je konec.

Zmíněný jev je zlo ve francouzské společnosti, které ovšem slouží i jako alibi. Někteří mladí lidé nehledají nic a tvrdí, že kvůli rasismu nemohou nic najít, s politováním konstatuje Gardy Bertili a na závěr dodává: Pocházím z Antil, když ale nějakého mladíka také z Antil potrestám, okamžitě mě obviní, že jsem rasista.

## Hledání zaměstnání

*Le Monde* z 30. prosince minulého roku uvádí, že fronta nezaměstnaných u přepážek pracovních úřadů je stále delší a delší; kritéria pro získání pracovního místa tvoří zejména prestiž diplomu, zaměstnání, které uchazeč dříve vykonával, ale také *carnet d'adresse* (adresář) tzn. jeho styky, stejně jako kontakty jeho rodiny. Další okolnosti, které rozhodují o osudu uchazeče, jsou méně viditelné, například: věk, pohlaví, adresa, fyzický zjev, jméno uchazeče apod. Padesátiletá žena se stejným diplomem jako stejně starý muž má v porovnání

s ním mnohem menší naději, že místo dostane, rovněž tak je málo pravděpodobné, že padesátiletý muž bude u přepážky pracovního úřadu úspěšnější v porovnání s pětatřicetiletým mužem.

Lidé takto poznamenání, žijící v místech, kde míra nezaměstnanosti značně převyšuje celostátní průměr, si dobře uvědomují, že jejich naděje na společenské začlenění – práce, škola, občanská vybavenost – je žalostně omezena. Někteří z nich pak vyhledávají náhradní integraci – protizákonné obchodování, organizované bandy, odmítání hodnot společnosti, ve které žijí. Škola je sice příslibem budoucnosti, ale diskriminace výchovu jen ztěžuje; masová nezaměstnanost je *trou noir* (černá díra), do které se propadá nejen náš systém, ale i celá integrační politika.

Autor, Jean-Paul Fitoussi uzavírá svůj článek slovy: I když dnes není na velkém banketu pracovních příležitostí dost místa k sezení pro všechny, a na některé už zbyla jen sklápěcí sedátka, tak přesto musí civilizovaná společnost najít dost místa i pro ty, kteří přišli „navíc“. Jenže my situaci ustavičně zhoršujeme, pokud jde o zaměstnání pro tu nejohroženější kategorii obyvatelstva, vytváříme jen *distance sociale* a *distance physique* (sociální a fyzickou vzdálenost). Stále existují čtvrti pro bohaté a chudé, mobilita z chudých čtvrtí do bohatších je značně omezena, ne-li znemožněna, a to způsobuje *distances à l'emploi*, tzn. že pro mnohé mizí zaměstnání v nedohlednu“.

---

Připravila Ladislava Chateau

---

## Prameny:

*Bonrepaux, Christian: Une discrimination bien réelle.*

*Le Monde de l'Éducation*, 2005, č. 342, s. 15.

*Fitoussi, Jean-Paul: Les banlieues, loin de l'emploi.*

*Le Monde*, 30 décembre 2005.

# Assessment centra v profesní orientaci

**Assessment centrum (AC) je další z termínů převzatých z angličtiny, pro které se neujal český, ani německý překlad. Stručně lze říci, že AC slouží k výběru či k hodnocení pracovníků a k cílenému rozvoji určitých dovedností.<sup>1</sup> V Německu se AC využívají též v profesním poradenství.**

Metoda používaná v assessment centru slouží k získání pokud možno realistické představy o zvládnutí požadavků v testovací situaci a k vypracování pokud možno objektivního posudku. Za tímto účelem se pozoruje a následně posuzuje:

- zpravidla více kandidátů,
- několika školenými pozorovateli,
- při velkém počtu posuzovaných situací (cvičení, hry, případové studie atd.),
- po delší dobu,
- s ohledem na určitá kritéria,
- podle pevných pravidel.

Cvičení jsou přitom koncipována tak, aby se co nejvíce podobala reálné situaci. Kromě toho se provádějí pohovory a standardizované testy, které slouží k tomu, aby se získaly další znalosti o dimenzích, které se dají jen těžko pozorovat (IQ, motivace, přístup atd.). Na závěr se koná posudková konference, při níž se shromáždí výsledky a dojmy všech pozorovatelů a diskutuje se jednotlivě o každé účastníkovi. Diskuse probíhá v nepřítomnosti účastníků AC a moderuje ji vedoucí AC. Po posudkové konferenci se koná pohovor zaměřený na zpětnou vazbu (*feedback*), kde každý kandidát může vylíčit svůj vlastní pohled a obdrží zpětné hlášení o tom, jak ho asesoři (pozorovatelé) při jednotlivých cvičeních a testech vnímali. Zpětná vazba v menší míře probíhá již po jednotlivých cvičeních. To je významný aspekt pro zvýšení sociální validity sloužící k tomu, aby se diagnostická situace týkající se způsobilosti změnila na přijatelnou sociální situaci.

Metoda AC se může aplikovat při ujasňování rozdílných otázek. Často se využívá při personální práci v podnicích, při výběru zaměstnanců, také k přípravě zaměstnanců pro konkrétní pozice. Zde stojí v popředí určování aktuálních a rozšiřitelných kompetencí (potenciálů) na základě konkrétních kompetenčních dimenzí a výkonostních indikátorů. Psychologie se v této diagnostice způsobilosti a podpory orientované na kritéria etablovala již dávno.

V reakci na výsledky různých studií týkajících se školních výsledků se v současné době diskutuje na vědecké a pedagogické úrovni i na úrovni vzdělávací politiky o konceptech a postupech diagnostiky jako o podpoře aktuálních výzev německého vzdělávacího

systemu. Nedostatečná schopnost přizpůsobování byla přitom identifikována jako jedna z hlavních slabostí německého vzdělávacího systému (PISA). Místo toho, aby se škola zaměřila na individuální podporu žáků, jeví se na mnoha místech jako vysoce selektivní systém, ve kterém se k podpoře výkonů žáků místo kritérií vztahujících se ke kompetencím používají sociální, pro určitou vrstvu specifická kritéria (Studie IGLU). Proto se pedagogika v poslední době otevřela hlavně těmto posudkovým konceptům vztahujícím se ke kompetencím, postupům assessment center, protože od cíleného využívání těchto diagnostických nástrojů očekává zlepšení kvality vzdělávání. Pro to také hovoří celkově stoupající význam nadoborových kompetencí (např. interkulturní a sociální kompetence nebo dovednost řešit problémy) a stoupající důležitost, která přísluší nejen posuzování, nýbrž také podpoře těchto kompetencí.

Z pohledu žáka se kromě toho ukazuje, že přechody mezi školou, odborným vzděláváním a profesí jsou pocítovány jako kritické životní úseky, které jsou spojeny se značnou nejistotou a pro mladého člověka mohou snadno představovat značnou zátěž na cestě do dospělosti. Mladiství navíc často nejsou schopni cíleně se rozhodnout pro profesní cestu, která by odpovídala jejich kompetenčnímu profilu. Také na tomto místě se uplatňují vedle různých nabídek poradenství, péče a orientace pro tyto mladé lidi, např. prostřednictvím sociálně pedagogických odborníků, i speciální postupy, mimo jiné podpůrná assessment centra.

Podpůrná assessment centra pomáhají mladistvým cíleně při přípravě na profesní vzdělávání a přitom podporují kompetence. Podpůrné AC nabídne mladému člověku fórum, na kterém si může vyzkoušet konkrétní profesní pole a získat zkušenosti. Tak se dostane do situace, kdy v rámci určitého profesního pole pozná své vlastní silné a slabé stránky. Výsledky podpůrných profesně orientujících AC mají sloužit jako základna pro rozhodování o dalších profesně orientujících opatření.

I když mezi jednotlivými produkty podpůrných AC existují značné koncepční rozdíly, v jednom bodě panuje v odborném světě shoda. Odborníci jsou zajedno v tom, že u profesně orientujících AC jde o čistě podpůrné nástroje, které se od svých příbuzných ze světa

práce odlišují tím, že podporují, a ne selektují. Jaký však je přesný vztah mezi selekcí a podporou?

Zprv se tvrdí, že se v podpůrném profesně orientujícím AC mladí lidé zkoušejí sami, místo toho, aby byli zkoušeni. Přitom však jsou hodnoceni pozorovateli. Po podpůrném profesně orientujícím AC pozorovatelé, popř. asesoři, při posudkové konferenci navrhnou kandidáta buď jako vhodného pro danou „vyzkoušenou“ profesi, nebo jako nevhodného a svá pozorování/posudky týkající se jeho silných a slabých stránek hlásí mladému člověku zpět. Posudek pak bude podle okolností sloužit jiným institucím, např. potenciálním učebním podnikům, jako podklad pro rozhodování.

Na základě mnoha otázek, které mladiství kladou asesorům již v průběhu AC (Udělal jsem cvičení? Jaké mám známky? Jaký jsem ve srovnání s ostatními?), se může vycházet z toho, že podpůrné AC samo o sobě v žádném případě neprobíhá bez tlaku na výkon a bez myšlenek na „konkurenci“. Podpůrné AC se mladým lidem jeví také jako selekční proces, ne sice ve smyslu selekce vztahující se k volnému pracovnímu místu, nýbrž jako selekce v tom smyslu, že mladistvým jsou na základě posouzení podpůrná opatření či přístup k praxi přiznána, nebo ne. „Posuzuje se“, pro jakou profesi se mladý člověk na základě výsledků AC hodí, a jaká podpůrná opatření se ještě musejí zavést, aby stouply jeho profesní šance.

Účinnější ve smyslu podpory by zřejmě bylo provádět profesně nezávislé, a tudíž široce pojaté měření profesně relevantního potenciálu mladistvého. Mají-li být výpovědi o perspektivách mladistvého výstíže, měly by zahrnovat kromě výkonnostních a inteligenčních testů základní kompetence (dovednosti a schopnosti), např. řemeslné dovednosti, stupeň ovládnutí kulturních technik, sociální kompetence, ale také matematické a jazykové dovednosti. Tak by se daly získat výpovědi o téměř celkovém profilu silných a slabých stránek mladistvého i shody s potenciálně uvažovanými profesními poli.

Tento posudek analýzy potenciálu by pak mladistvému nenavrhl žádnou konkrétní profesi, nýbrž by ukázal směr, který by mohl dále sledovat, neboť by mu zde byl sdělen také momentální stav jeho slabých a silných stránek a z toho by se společně s ním a jeho učitelem odvodilo konkrétní doporučení.

Analýzy potenciálu mají tu přednost, že se mohou během školní docházky provádět vícekrát, čímž se umožní stále „korektury směru“ týkající se přizpůsobení podpůrného plánu daným potřebám mladistvého. Kdyby se např. analýza potenciálu provedla na konci nižšího sekundárního stupně, tedy v době, kdy jsou

u mladistvého profesní představy většinou ještě velmi slabě zformované, byl by to pro něho první důležitý krok směrem k realistickému sebehodnocení. Později by mohly být nejistoty vzniklé během přechodů „školaodborné vzdělávání-profese“ systematicky uvedeny do vztahu, který by mladistvému poskytl jasný a zdravý obraz o sobě samém. Také další školní dráha se dá v této časné fázi utvářet lépe než v závěrečném ročníku. S profesně orientovanými AC by se zorientoval příliš pozdě a pravděpodobně by byl podporován „příliš profesně pragmaticky“.

U profesně orientujících podpůrných AC spočívá závažný problém v tom, že z finančních a zdrojových důvodů neexistuje v každém místě možnost nabídnout profesně orientující podpůrná AC pro všechny profese, a tím splnit profesní přání jednotlivých mladých lidí. Nepochází pak k vyzkoušení žádané profese, nýbrž profese předem vybrané. Za těchto okolností by se muselo zabránit tomu, aby nedošlo k nereflektovanému vyzkoušení. Smysluplnější by bylo nejprve pomoci mladistvému k tomu, aby poznal své silné a slabé stránky, a pak se s podporou svého učitele mohl rozhodnout, do kterého profesně orientujícího podpůrného AC „se zapíše“.

Naděje, kterou mladý člověk dostává doporučením pro určité profesní pole, nebo zklamání, které se mu připraví odrazením od určitého profesního pole, nutně nemusí najít odezvu ve světě práce. Úspěšné absolvováním profesně orientujícího AC ještě neznamená, že mladý člověk najde v tomto profesním poli také učební místo.

Situace na trhu odborného vzdělávání a na trhu práce není zcela předvídatelná. Pokud by úspěšné absolvování profesně orientujícího AC mělo mladým lidem zaručovat získání učebního místa, musely by AC nabízet jen ta místa, která jsou momentálně na trhu odborného vzdělávání k dispozici. To by ovšem značně omezilo výběr možností, které by byly mladým lidem předkládány.

---

<sup>1</sup><http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/talk/hronik1.html>

<http://www.orlita.cz/detail.php?clanek=65>

---

*Pramen:*

*Basel, Dirk – Koch, Tatjana: Assessment-Center und ihr Einsatz in der Berufsorientierung: Im Spannungsfeld von Förderung und Selektion.*

*Berufsbildung, 2005, č. 91/92, s. 60-61.*

# Včasné rozpoznání vývoje kvalifikací

**Má-li se vývoj kvalifikací včas rozeznat, je třeba průběžně sledovat změny na trhu práce. Spolkový ústav odborného vzdělávání (BIBB) zjišťuje trendy a vývoj ve světě práce prostřednictvím různých nástrojů a zpracovává je pro tvorbu učebních osnov. Vedle přímých průzkumů v podnicích provádí analýzy aktuálních požadavků na kvalifikace uvedených v inzerátech volných míst, využívá expertní znalosti poradců a průvodců podnikových změn, provádí průzkumy pracovníků a v oblasti dalšího vzdělávání analyzuje nabídky databanky Spolkové agentury práce KURSNET<sup>1</sup>, dotazuje se nositelů a poskytovatelů dalšího vzdělávání a hledá inovativní koncepty odborného a podnikového vzdělávání.**

## Cena za inovace v dalším vzdělávání

Cenou za inovaci dalšího vzdělávání (*Weiterbildungs-Innovations-Preis* - WIP) se sleduje nový výzkumně ekonomický přístup k včasnému rozpoznávání vývoje kvalifikací. Cena se vypisuje od roku 2000 každoročně a má upozorňovat na inovativní koncepty dalšího vzdělávání, které se orientují podle požadavků na kvalifikace zítřka.<sup>2</sup> Nový vývoj a požadavky na kvalifikace v práci a profesi se všeobecně nejdříve odrážejí v podnikovém, popř. profesním dalším vzdělávání, a proto BIBB tuto průkopnickou roli dalšího vzdělávání podporuje tím, že vyznamenává inovativní koncepty cenou WIP. Soutěže se mohou zúčastnit poskytovatelé vzdělávacích služeb, organizace a zařízení i samotné podniky (z domova i ze zahraničí) s inovativními koncepty dalšího vzdělávání v profesi, popř. na pracovišti. K podané koncepci je třeba přiložit expertizu

- cílů, obsahů a metod,
- inovativního charakteru způsobu vzdělávání,
- zjišťování potřeby,
- (případně) dosavadních zkušeností s koncepcí a přenosem osvojeného učiva do praxe,
- vyplněný standardizovaný dotazník.

Nositelé cen jsou vybíráni nezávislou porotou, jejíž práce je podporovaná odborníky na zpracování (učebních) řádů (*Ordnungsarbeit*) v BIBB. Ročně se uděluje až pět rovnocenných cen, přičemž hlavní význam má expertní záznam. Dosud bylo podáno celkem kolem 800 expertiz ke koncepcím způsobů vzdělávání, které byly dány k dispozici pro práci s učebními řády. To ukazuje, že oblast dalšího vzdělávání v Německu kráčí po mnoha nových cestách. Platí to zvláště pro koncepcce nositelů ceny. Lze říci, že WIP se vedle jiných nástrojů k včasnému rozpoznávání vývoje kvalifikací osvědčila jako kvalitativní začátek.

## Příklady pro práci s učebními řády

Metoda vypisování ceny se jeví jako cesta správným směrem. I když každý podaný příspěvek nepředstavuje (zcela) novou vzdělávací koncepci, přesto se na obzoru

objeví mnoho nového. Zvláště prémiované koncepce dalšího vzdělávání vytvářejí různé charaktery „nových“ kvalifikací specifických pro profesi, činnost, či odvětví a spojují je s novými profily tím, že se běžné a nové prvky kvalifikací dostávají do tržního spojení. Inovativní koncepty dalšího vzdělávání tedy všeobecně zachycují již existující vývojové tendence v produktivním životě a tím jsou často „zvěstovateli“ nových popř. pozměněných kvalifikací. K tomu některé příklady a výsledky: V roce 2000, v prvním roce vypisání ceny, dostal premií koncept „Dentální poradce“, protože tato možnost dalšího vzdělávání poprvé zlepšila profesní perspektivy odborného personálu v zubařské praxi i zubních techniků. Z analýz inzerátů týkajících se volných míst byly v profesní sféře „zdraví/wellness“ potvrzeny požadavky na poradenské a komunikační činnosti, takže se mohl projevit trend, který vyvolal velký zájem při vytváření učebních řádů.

V oblasti „finančních služeb“ byla v roce 2003 tato cena udělena koncepci „*Life Cycle Planning*“ (plánování životních cyklů), která představuje příklad přizpůsobených řešení a ukázala trend finančního plánování podle konceptu životních fází, jež byl potvrzen analýzou inzerátů týkajících se volných míst. Pro nové zařazení tohoto profesního pole hraje tento aspekt zvláštní roli, neboť nové produkty a strukturální změny mezitím značně změnilly požadavky na zaměstnance v sektoru finančních služeb.

Za předzvěst nového řádu v oblasti chemie lze považovat koncepci dalšího vzdělávání „*Advanced Skills in Applied Analytics*“, který získal cenu v roce 2004. Jde o zvyšování kvalifikace technických laborantů. Je to další vzdělávání spojené s praxí orientované na cílové skupiny. Otevírá zaměstnancům v odvětví kariéerní cesty a zároveň odstraňuje mezeru v oblasti laboratorních profesí. Počítá se s přidělováním kreditních bodů k jednotlivým modelům, takže se výsledky zkoušek mohou započítávat při navazujícím studiu vedoucím k titulu bakaláře chemické technologie.

## Výhled do budoucna

Včasné informace o nových popř. změněných požadavcích na kvalifikace jsou nutné k aktivnímu ovlivňování modernizace učebních oborů a oborů dalšího vzdělávání a k rychlému reagování na změny v poptávce na trhu práce. Cena za inovaci dalšího vzdělávání má v určitém ohledu „seismografickou“ funkci, kterou je třeba vidět v kontextu s ostatními nástroji včasného rozpoznávání. Je kamínkem v mozaice v systému včasného rozpoznávání kvalifikací v BIBB, který chce ukazovat vývoj kvalifikací na trhu práce a empiricky jej

dokladat, zjišťovat nové požadavky na kvalifikace a profily, modernizovat nebo vytvářet nové učební obory a obory dalšího vzdělávání a zkoušet nové metody a nástroje pro výzkum kvalifikací.

<sup>1</sup> <http://infobub.arbeitsagentur.de/kurs>

<sup>2</sup> Viz podrobněji Zpravodaj, 2002, č. 1, s. 13.

*Pramen: Brüggemann, Wilfried: Ein Instrument zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklung.*

*Wirtschaft und Berufserziehung, 2005, č. 4, s. 18-19.*

# Rakouské předsednictví EU ve vzdělávání

**Začátkem ledna byla na stránkách rakouského předsednictví EU zveřejněna stručná tisková zpráva o tom, čeho chce Rakousko během tohoto pololetí dosáhnout. Zpráva byla doplněna rekapitulací vývoje rakouského školství od vstupu Rakouska do Evropské unie v roce 1995. Podrobnější program rakouského předsednictví EU byl zveřejněn později. Pro Zpravodaj jsme připravili stručný výtah z obou dokumentů.**

Prioritou Rakouska bude podpora růstu a zaměstnanosti v Evropě. Toho lze dosáhnout jen tím, že se bude klást patřičný důraz na vzdělávání a jeho kvalitu. Pro Evropu je důležité, aby vzdělávací systémy měly společné cíle a byl vzájemně srovnatelné. Vzdělávací politika je však záležitostí členských států a princip subsidiarity je třeba dodržovat.

Dalším důležitým krokem je vzájemné srovnávání a uznávání kvalifikací ve vzdělávání, které umožňuje Evropský rámec kvalifikací (EQF). Ten zjednodušuje a usnadňuje vzájemné uznávání diplomů. Koncem února budou výsledky evropského konzultačního procesu k EQF prezentovány na konferenci v Budapešti. Diskuse bude pokračovat na konferenci ministrů školství ve Vídni.

V oblasti jazykového vzdělávání se Rakousko hodlá zaměřit na indikátor jazykové kompetence. V rámci tohoto úkolu budou shromažďovány údaje o jazykových kompetencích evropských mladistvých. Dosud byly k dispozici jen popisné údaje o jazykovém vzdělávání (Eurydice). Nyní se Rakousko zasadí o pragmatičtější a obecně přijatelnější pojetí.

Klíčových kompetencí pro celoživotní učení, které by měli mladí lidé získat do konce počátečního vzdělávání nebo profesní přípravy, je podle rakouského programu osm: komunikace v mateřském jazyce; komunikace v cizích jazycích; matematické kompetence a základní kompetence v přírodních vědách a v technice; digitální kompetence; učení učit se; mezilidské, inter-

kulturní a sociální kompetence a občanská kompetence; podnikatelský duch; kulturní sebevyjádření.

Rakousko podporuje integraci západobalkánských zemí (Albánie, Bosny a Hercegoviny, Bývalé jugoslávské republiky Makedonie a Srbska a Černé Hory) do širší evropské oblasti vzdělávání. Od roku 1999 Rakousko řídí komisi Vzdělávání a mládež Paktu stability pro jihovýchodní Evropu. Zahájilo iniciativu zaměřenou na reformy vzdělávání v jihovýchodní Evropě. V průběhu rakouského předsednictví budou ministři školství západobalkánských zemí zapojeni do diskuse, zejména na konferenci evropských ministrů školství.

*V oblasti vzdělávání Rakousko využívá možnosti, které poskytují programy mobility, např. Erasmus, Comenius, Grundtvig a Leonardo da Vinci. Podobná situace je na poli výzkumu. Od roku 1995 se zúčastnilo programů mobility EU více než 70 000 Rakušanů a účast stále stoupá. Studijní pobyty v různých zemích seznamují mladé lidi s novými myšlenkami, s jinou kulturou a odlišným způsobem života, a proto je třeba je nadále podporovat. Rakousko již splnilo tři důležitá kritéria pracovního programu vzdělávání a profesní přípravy v Evropě v souladu s Lisabonskou strategií. Počet žáků, kteří předčasně opouštějí školu, byl značně snížen. Evropský průměr činí 10 %, v Rakousku je to 8,7 %. 86,3 % Rakušanů úspěšně skládá závěrečné zkoušky na sekundární úrovni (po povinné školní docházce), průměr EU je 85 %. Počet zaměstnanců účastnících se celoživotního vzdělávání již v Rakousku dosáhl míry stanovené v EU pro rok 2010.*

*Pramen: <http://www.eu2006.at>*

# Co nového v časopisech

<p><b>L'enseignement technique</b></p> <p><b>Repères pour l'emploi et la formation à l'horizon 2015.</b> [Předpoklady týkající se zaměstnanosti a profesní přípravy na obzoru roku 2015.] L'enseignement technique, 2005, č. 207, s. 12-16, 3 tab., 3 grafy, 2 obr.</p> <p>Úřad pro informace a ekonomickou prognózu (BIPE) zpracoval v roce 2003 novou výhledovou studii o budoucnosti zaměstnanosti a profesní přípravy poté, co se předchozí studie (do roku 2010) ukázala jako příliš optimistická. Studie bere v úvahu dva možné scénáře: založený na trendech (<i>tendanciel</i>) a pesimistický. Článek uveřejňuje některé výsledky studie. Např. v roce 2002 činila míra nezaměstnanosti ve Francii 8,9 %, v roce 2015 by měla podle pesimistického scénáře činit 11,3 % (bude-li střední věk odchodu do penze 62 let) nebo 10,6 (při středním věku odchodu do penze 60 let), podle trendového scénáře 7,9 %, respektive 7 %.</p>	<p>Creuze, Chantal – Duhamel, Axelle</p> <p><b>Du centre d'appels à la relation-client: Vers de nouveaux métiers créateurs d'emplois.</b> [Call centrum pro vztahy se zákazníky: k novým povoláním – tvůrcům pracovních míst.] L'enseignement technique, 2005, č. 207, s. 17-20, 1 obr.</p> <p>Call centra představují v dnešní době nezanedbatelný zdroj pracovních příležitostí. Článek popisuje strukturu a fungování call center. Specifické kompetence potřebné pro práci v call centrech. Chybějící profesní příprava přizpůsobená potřebám povolání vykonávaných v call centrech. Povolání telefonického obchodníka (<i>télévendeur</i>) a telefonického poradce (<i>téléconseiller</i>). Problémy s přijímáním nových pracovníků. Konkrétní příklady vzdělávání pracovníků pro call centra.</p>
<p>Dubosq, François</p> <p><b>La Forge. Choisir un métier.</b> [Kovářna. Vybrat si povolání.] L'enseignement technique, 2005, č. 207, s. I-XVI.</p> <p>33. příloha časopisu věnovaná výběru povolání popisuje práci kovářů. Obsahuje stručný historický přehled kovářství od doby bronzové až po meziválečné období 20. století. Zdůrazňuje spojení kovářství a hutnictví. Popisuje úlohu řemeslnického (uměleckého) a průmyslového kovářství v současnosti. Kovářství ve Francii v číslech a grafech. Profesní příprava kovářů, učební plány a zkoušky. Vysoká škola slévárenská a kovářská. Budoucnost kovářství.</p>	<p>Rose, José</p> <p><b>D'une génération à l'autre... Les « effets » de la formation initiale sur l'insertion.</b> [Od jedné generace ke druhé... Účinky počáteční profesní přípravy na začleňování do světa práce.] Céreq Bref, 2005, č. 222, s. 1-4, 2 tab.</p> <p>Kvalita profesního začleňování souvisí do značné míry s počátečním vzděláváním. Srovnání výsledků šetření Generace 98 a Generace 2001 ukazuje, že účinky selekce podle vzdělání přetrvávají, i když se celková situace na trhu práce mění. Rozhodující roli má stupeň dosaženého vzdělání. Velkou výhodou je mít diplom, přičemž v Generaci 2001 se rychleji začlenili do stálého zaměstnání držitelé diplomů z výrobní specializace (<i>spécialité industrielle</i>) než ti, kteří mají nevýrobní specializaci (<i>spécialité tertiaire</i>).</p>
<p><b>Formation Emploi</b></p> <p>Fullin, Giovanna</p> <p><b>Trajectoires et identités dans les emplois précaires en Italie.</b> [Profesní dráha a identita v dočasných povoláních v Itálii.] Formation Emploi, 2005, č. 91, s. 123-235, lit. 20.</p> <p>Jaký vliv má zaměstnání na dobu určitou na získávání profesní identity zaměstnanců. Šetření provedené v Itálii ukázalo, že nestabilní pracovní podmínky ovlivňují pocit identity u pracovníků dvojitým způsobem. Pracovníci, kteří jsou spokojeni se svou prací, jsou schopni se s ní identifikovat i v případě, že mají smlouvu na dobu určitou, zatímco lidé, kteří vykonávají činnosti neodpovídající jejich očekávání, používají někdy nestabilitu svého zaměstnání za výmluvu pro oddálení identifikace s vykonávaným povoláním. Tyto „vyčkávací“ strategie však mohou být nebezpečné pro jejich schopnost získat stabilní zaměstnání.</p>	<p>Bodart Senn, Josianne</p> <p><b>Dépasser les stéréotypes de sexe: deux exemples en Suisse.</b> [Překonat stereotypy pohlaví: dva příklady ze Švýcarska.] Formation Emploi, 2005, č. 91, s. 61-73, lit. 20.</p> <p>Na příkladu dvou žen, které pracují jako řidičky sanitky poté, co opustily svá původní (ženská) povolání, a dvou mužů, kteří změnili profesi a stali se vychovateli v jeslích, se ukazuje, že stereotypy určující povolání vhodná pro muže a ženy lze překonat. V každodenních činnostech nedochází k problémům, vyskytne-li se však nějaká krize, vrátí se muži i ženy zpět ke svým stereotypům. Autorka článku, která je socioložka, radí, jak tyto stereotypy včas rozeznat a jak se jim vyhnout.</p>

# Nové knihy v knihovně

- Mezera, Antonín: **Hollandova teorie profesního vývoje.** Příručka. Praha, 2005. 33 s. Sg. 25837
- Just, Vladimír: **Slovník floskulí 2.** Malá encyklopedie politopadového newspeaku. Kliše, slogany, hantýrky, tiky, partiové metafory, slovní smogy. 1. vyd. Praha, Academia 2005. 214 s. ISBN 80-200-1365-2 Sg. 25289 II  
*Běh na dlouhou trať. Jeden z nejnevinnějších příkladů invaze zastírajících sportovních termínů do ... publicistiky a kritiky. ... toto módní spojení je otrockým převodem anglického long-distance running, což je ... běh ..., který zhruba odpovídal někdejšímu přespolnímu běhu. ... známý román Alana Sillitoe The Loneliness of the Long-distance Runner už by se dnes nemohl překládat jako Osamělost přespolního běžce, ale pro esemeskovou generaci by se musel přeložit jako Deficit mezilidských vztahů běžce na dlouhou trať.*
- Křivánek, Mirko: **Česko-anglicko-německý průvodce gastronomií a restauračním provozem.** 1. vyd. Voznice, LEDA 2004. 366 s. ISBN 80-7335-036-X Sg. 25826  
*Promiňte, že jsem vám polil sako pivem. Excuse my spilling the beer over your jacket. Ich bitte Sie um Verzeihung, dass ich Ihnen die Jacke mit Bier begossen habe.*
- Vitovský, Antonín: **Anglicko-český a česko-anglický výkladový slovník Internetu.** 1. vyd. Praha, Antonín Vitovský - AV software 2004. 300 s. ISBN 80-901428-7-7 Sg. 25825  
*call center, contact center – zákaznické centrum, kontaktní centrum, call centrum*  
*Služba větších firem zákazníkům – servis a zákaznická podpora. Centrum obsluhy volání. Telefonáty mohou vyřizovat operátoři nebo systém interaktivní hlasové odezvy. ... Multimediaální kontaktní centrum musí zvládnout všechny typy komunikace: telefon, e-mail, web. ... Může zahrnovat i informační bulletin.*
- Hynek, Jiří – Vítkovský, Radmil: **Anglicko-český a česko-anglický slovník výpočetní techniky a informačních technologií = English-Czech, Czech-English dictionary of computer science and information technology.** 1. vyd. Plzeň, Fraus 2000. 518 s. (Speciál - Knihovna oborových slovníků) ISBN 80-7238-070-2 Sg. 25824
- Bošňák, Ivan: **Anglicko-český a česko-anglický elektrotechnický slovník = English-Czech and Czech-English dictionary of electrical engineering and electronics.** Ostrava, Montanex 2003. 1076 s. (Velké technické slovníky) ISBN 80-7225-069-8 Sg. 25823
- The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace.** [Příklad diverzity ze světa práce. Dobrá praxe na pracovišti.] European Commission – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.3. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2005. 62 s. ISBN 92-79-00239-2 Sg. 25821
- Sukup, Robert – Doležalová, Gabriela – Vojtěch, Jiří: **Odvětvová a profesní struktura pracovníků ve zpracovatelském průmyslu a ostatních odvětvích v ČR v kontextu se sférou vzdělávání.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 37 s. Sg. 25822  
*Je však potěšitelné, že změny ve vzdělanosti i oborové struktuře absolventů v posledním desetiletí ukazují, že její vývoj je v podstatě v souladu s předpokládanými trendy vývoje zaměstnanosti, s trendem přibližování se situaci ve vyspělých zemích EU.*
- Pospíšil, Oldřich: **Pedagogika dospělých – andragogika.** Studijní text. Praha, Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta 2001. 218 s. ISBN 80-7290-064-1 Sg. 25805  
*... vztahy mezi sebevzdělávacím cílem a obsahem jsou různorodé. Nejen, že sebevzdělávací cíl může motivovat tvorbu příslušného obsahu, ale i naopak – sám obsah může ovlivnit tvorbu a vytýčení dalšího sebevzdělávacího cíle. V souvislosti s tím narážíme na tzv. „zajímavost“ obsahu. Ta je založena na vztazích poznávajícího subjektu k poznávanému objektu, je relativní. Lze ji vysvětlit lépe psychologicky než andragogicky, nelze však jednoznačně říci, co je to zajímavost.*
- Doležalová, Gabriela: **Územní mobilita mladých lidí v souvislosti s pracovním uplatněním.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 38 s. Sg. 25794  
*Nejvyšší podíl vyjíždějících za prací do jiného kraje mají vzdělání ve skupině oboru „přírodních věd“. Lze to vysvětlit tím, že více než polovina vyjíždějících z této skupiny jsou z oboru chemie (jejich míra vyjíždění je jen mírně nadprůměrná) a počítačových věd (s vysokým podílem vyjíždějících). Počítačové vědy, užití počítačů a informatika jsou obory, které se dynamicky rozvíjejí a zaměstnanost v nich stoupá (roste počet pracovních míst).*
- Trhlíková, Jana – Úlovcová, Helena – Vojtěch, Jiří: **Přechod absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění – I. etapa.** Šetření názorů budoucích absolventů VOŠ. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 74 s. (Vzdělávání - informace - poradenství) Sg. 25795  
*V současné době provozuje vyšší odborné studium přibližně 160 škol v ČR a v roce 2004 bylo na VOŠ přijato celkem asi 13,4 tisíc uchazečů, z tohoto počtu skutečně nastoupilo asi 11,3 tisíc studentů. Tento typ studia je určen pro studenty s ukončeným středním vzděláním s maturitou a studium je ukončeno absolutoriem. VOŠ byly většinou zřízeny na středních odborných školách jako náhrada za zrušená pomaturitní studia a jejich původním smyslem bylo vytvořit základ neuniverzitního, výrazně profesně orientovaného sektoru vzdělávání.*

Kočková, Dana: Zpráva o ověřování jednotného zadání závěrečné zkoušky ve školním roce 2004/2005. Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 28 s. Sg. 25777

Festová, Jeny – Vojtěch, Jiří: **Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2005.** Praha, Národní ústav odborného vzdělávání 2005. 64 s. (Vzdělávání - informace - poradenství) Sg. 25796

*Hornictví, hutnictví a slévárenství je skupina oborů vzdělání připravující pro profese, které byly velmi poznamenány restrukturalizací průmyslu a propouštěním. Počty absolventů v nich výrazně klesly. V současné době se objevuje v těchto profesích zájem o pracovníky, ti však nemají zájem o práci v oboru, který museli opustit. Proto zde nacházejí snadnější uplatnění absolventů a proti devadesátým letům je jejich míra nezaměstnanosti výrazně nižší.*

Kalhous, Zdeněk – Obst, Otto: **Didaktika sekundární školy.** 1. vyd. dotisk. Olomouc, Univerzita Palackého 2005. 186 s. ISBN 80-244-0599-7 Sg. 25784

*Předpokladem úspěšné pedagogické práce je, aby teoretické vědomosti žáků byly funkčně propojeny s jejich praktickou činností, jak na úrovni teoretických řešení problémů, nových situací apod., tak i při uplatňování vědomostí v praktických činnostech, při osvojování psychomotorických dovedností. ... Aktivitu ve výuce podporuje mimo jiné vnitřní motivace, kterou chápeme jako stav, jenž nutí žáka něco vykonat, něco se naučit pro své vlastní uspokojení. ... 80 % informací je vnímáno zrakem, 12 % sluchem, 5 % hmatem a 3 % ostatními smysly. ... tradiční výuka uvedené údaje nerespektuje.*

ELCIT. **Interaktivní distanční vzdělávací program pro učitele odborného výcviku k podpoře výuky odborné angličtiny.** Olomouc, Univerzita Palackého 2005. Přeruš. str., 4 CD. Kadeřník, kadeřnice Sg. 25838; Krejčí Sg. 25839; Zámečník Sg. 25840; Zedník Sg. 25841

**Kdo je kdo - osobnosti české současnosti.** 5000 životopisů = Who is who. 5. vyd. Praha, Agentura Kdo je kdo 2005. 775 s. ISBN 80-902586-9-7 Sg. 25832

---

## Znovuobjevené knihy

Went, Frits W.: **Rostliny.** 1. vyd. Praha, Mladá fronta 1979. 200 s. (Život přírody) Sg. 23180

*Snad ještě pozoruhodnější je skutečnost, že se všechna listy na tomtěž stromě rozvinou v jeden den. Nižší větve žijí přece v jiných podmínkách než vyšší a je nepravděpodobné, že by větve na sever a na jih či větve vnitřní a okrajové měly přesně tytéž životní podmínky. ... signál říkající všem pupenům na stromě, co mají v určitý den udělat, musí být signál vnitřní. To předpokládá vysokou koordinovanost – asi jako u varhaníka, který potřebuje všechny prsty na ruce a obě nohy, aby mohl zahrát čtyřhlasou Bachovu fugu. U člověka vychází koordinace z centrálního nervového systému, z mozku. Ale rostliny nemají nervy, nemají žádný systém, po němž by mohly vyslat signály celým organismem až do obvodových částí. Tím je zázrak simultánního rašení listů ještě podivuhodnější.*

## Zajímavé internetové adresy



### **Evropská nadace pro zlepšení životní a pracovních podmínek** (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*)

zveřejnila v listopadu 2005 na svých stránkách **Slovník evropských pracovních vztahů** (*European industrial relations dictionary*).

Slovník je pouze v anglické verzi. Je možné v něm vyhledávat dvojím způsobem: zadáním hledaného slova nebo zvolením počátečního písmena. Obsahuje necelých 300 termínů, jejichž význam je podrobněji vysvětlen ve vztahu k Evropské unii. U každého termínu jsou uvedeny příbuzné výrazy.

Například pod heslem profesní příprava (*vocational training*) je uvedeno: Úkolem profesní přípravy v politickém kontextu EU je produkovat vysoce kvalifikované a adaptibilní pracovní síly, což je prvořadý cíl Evropské unie tak, jak je stanoven v článku 150 ES. Následují dva odstavce podrobnějšího popisu a odkazy na příbuzné termíny: zaměstnatelnost; Evropské středisko pro rozvoj profesní přípravy (Cedefop); Evropská strategie zaměstnanosti; celoživotní učení.

<http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm#alph>

**Ludvík Vaculík** - jeho životopis, fejetony, bibliografii, rozhovory a mnoho dalších informací najdete na stránce <http://www.ludvikvaculik.cz/>.