

z p r a v o d a j

XVIII. ročník

12

2007

- 2 Editorial
Logo slovinského předsednictví EU, Mezinárodní rok brambor, kvalifikace námořníků...
- 3 Demografické změny a pracovní síly v Evropě
Zpráva o demografickém vývoji v Evropě a ve světě zpracovaná pro Světovou banku a publikovaná v březnu 2007.
- 5 Vzdělávání a zaměstnanost na Sibiři
Překlad zajímavého příspěvku, jehož spoluautorkou je profesorka Tomské státní pedagogické univerzity, ukazuje, že problémy sibiřského odborného a vysokého školství se v mnohém podobají problémům evropského školství.
- 9 Francouzská Generace 98 po sedmi letech
Výsledky další etapy šetření, které sleduje, jak se na trhu práce uplatňují absolventi francouzských škol, kteří mají jedno společné: opustili vzdělávací systém v roce 1998.
- 12 Nové povolání: mechatronik
Učební obor mechatronik byl v Německu vytvořen v roce 1998. Modelový projekt provedený v Sasku zjišťoval, jak se osvědčují absolventi tohoto oboru z let 2002 až 2004 v praxi.
- 13 Předčasné odchody ze školy v Dánsku
Nový zákon zaměřený na snížení počtu předčasných odchodů z odborných škol.
- 14 Co nového v časopisech
European journal of vocational training, 2007, No. 41.
- 15 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
*Ochrana životního prostředí u nás a v Evropě
Vánoce, silvestr a Nový rok
Co to je, když se řekne RSS?*

Přílohy: Tematický a chronologický rejstřík

Editorial

Jak bude vypadat již známé i Evropské země,



až

obrázku (autorem je Robert Kuhar), má připomínat dubový list. Podle toho, co se píše na stránkách slovinského předsednictví (<http://www.eu2008.si>), symbolizuje dub pevnost, vytrvalost a spolehlivost Slovinců, kteří si, jsou-li pod tlakem, zachovávají rozvahu a promýšlejí svá rozhodnutí. Dubové dřevo je velmi kvalitní, proto se používá například na vinné sudy. Z jiného pohledu představuje logo pět klasických prvků: oheň je žlutá hvězda uprostřed, připomínající též hvězdy na vlajce EU; zemi zastupují tři modré vrcholky Triglavu, nejvyšší hory Slovinska, na kterou má vystoupit každý opravdový Slovinec (jinou „národní“ horou je 667 metrů vysoká Šmarna gora, která se náhle zvedá z roviny nedaleko Lublaně, podobně jako Říp; na tu se dostanete snadněji než na Triglav); voda teče dole a připomíná řeky a moře tvořící součást přírodních krás Slovinska, symbolizuje hloubku a moudrost, tedy i slovinskou politickou, hospodářskou a kulturní vyspělost, tekoucí voda představuje zdravý životní styl; vzduch jsou bílá místa uvnitř loga, znamenají svěží vzduch a touhu Slovinců vdechnout život do všeho, co konají; éter představuje nehmotnost, a tím svobodu a duchovní hodnoty, odráží tradiční ekologickou orientaci Slovinska.

Rok 2008 bude Evropským rokem interkulturního dialogu. Organizace OSN pro výživu a zemědělství (FAO) však koncem roku 2005 rozhodla, že rok 2008 bude zasvěcen rostlině s latinským jménem *solanum tuberosum*, která údajně roste na světě již nějakých 8000 let a u nás se jí říká brambory (<http://www.potato2008.org>). Do Evropy se brambory dostaly relativně nedávno, přesto se nejen v jednotlivých zemích, ale i v jednotlivých krajích vyvinulo množství rozmanitých druhů jídel, ve kterých brambory tvoří podstatnou složku. Možná by vzájemná výměna receptů mohla být příspěvkem k interkulturnímu dialogu.

Evropská komise vyzvala koncem listopadu jedenáct členských států (Bulharsko, Kypr, Českou republiku, Estonsko, Španělsko, Finsko, Itálie, Litvu, Polsko, Portugalsko a Spojené království), které Komisi nesdělily, jak provádějí směrnici o uznávání průkazů způsobilosti námořníků, aby tak učinily. Směrnice zavádí automatické uznávání národních průkazů způsobilosti, které má usnadnit pohyb námořníků z jednoho členského státu do druhého, a tak pomoci řešit problémy s nedostatkem námořníků v EU. Mladší čtenáře možná překvapí, co dělá vnitrozemské Česko mezi námořními státy. Československá námořní plavba byl založena v roce 1959. Za dobu své existence vlastnila postupně 44 lodí, které byly ve své době vždy jedny z nejmodernějších a schopny plavby ve všech mořích. Totéž platí o kvalifikacích námořníků. Námořní důstojníci studovali většinou v Polsku nebo v SSSR, lodníci byli absolventy středních odborných škol a učilišť. Služby ČNP byly v námořní obchodní dopravě ve světě velmi žádané a podnik byl po celá léta vysoce výdělečný. V roce 1992 byla ČNP privatizována v první vlně kuponové privatizace. V roce 1995 se majoritním akcionářem staly Harvardské fondy a celá flotila pak zmizela beze stopy někde u Bahamských ostrovů.

Pokud si chcete dát na nový rok předsevzetí, že budete pilnější, zvažte ještě výrok (pracovité) Agathy Christie: Nemyslím si, že nouze je matka vynalézavosti – vynalézavost, podle mého názoru, vzniká z nicnedělání, možná také z lenosti. Aby si člověk ušetřil námahu.

AK

Demografické změny a pracovní síly v Evropě



Hamburský archiv světového hospodářství (*Hamburgische Welt-Wirtschafts-Archiv – HWWA*) více známý pod anglickým názvem *Hamburg Institute for International Economics*, ukončil činnost v roce 2006. Předtím vypracoval zprávu o demografickém vývoji v Evropě a ve světě, která byla publikována v březnu 2007. Pro Zpravodaj

jsme vybrali prognózy týkající se pracovních sil.¹

Důsledky demografických změn pro pracovní síly

Demografický vývoj má značný vliv na velikost různých věkových skupin, včetně populace v produktivním věku. V důsledku toho demografické trendy – spolu s trendy trhu práce a míry účasti na pracovních silách – určují velikost budoucích pracovních sil i počet lidí v důchodu.

V roce 2005 zahrnovaly pracovní síly v západní a střední Evropě 227 miliónů lidí (25 zemí EU, 3 země EHP a Švýcarsko – dále *EU25+*). Z tohoto počtu bylo 21 miliónů (9 %) narozeno v cizině. Při současných mírách účasti na pracovních silách se demografické stárnutí odrazí v ubývajících pracovních silách. Změny v ekonomicky aktivní populaci však budou menší než změny projektované pro věkovou skupinu 15–64 let, protože pouze 60–80 % této věkové skupiny je v současné době zaměstnaných nebo samozaměstnaných.

Podle předpokladů středního scénáře Spojených národů klesne počet pracovních sil v *EU25+* na 211 miliónů (o 16 miliónů či o 7 %) do roku 2025 a na 183 miliónů do roku 2050 (o 19 % ve srovnání s rokem 2005). Bez jakékoliv mezinárodní migrace by byl tento pokles ještě větší (2025: 201 mil.; 2050: 160 mil.).

Na Balkáně je podobná situace. Populace v produktivním věku (2005: 36 mil.) klesne po roce 2015 na 34 mil. (o 8 %) v roce 2025 a v roce 2050 na 27 mil. (o 28 %). Při současném stupni účasti na pracovních silách by to znamenalo snížení pracovních sil z 26 miliónů v roce 2005 na 24 mil. (o 8 %) v roce 2025 a pouhých 18 mil. (o 30 %) v roce 2050. V některých zemích, např. v Bulharsku, Moldavsku, Rumunsku, Černé hoře a Srbsku, se aktivní populace včetně těch, kdo hledají práci, zmenšuje.

Rusko a další východoevropské a kavkazské země (Arménie, Ázerbájdžán, Bělorusko, Gruzie, Moldavsko, Ukrajina) budou (bez imigrace) čelit ještě většímu poklesu populace v produktivním věku (15–65 let) – z dnešních 154 mil. (2005) na 132 mil. (o 14 %) v roce 2025 a na 101 mil. (o 34 %) v roce 2050. Při současných mírách účasti na pracovních silách se pokles populace odrazí v ubývajících pracovních silách –

z dnešních 119 mil. (2005) na 101 mil. (o 15 %) v roce 2025 a na pouze 75 mil. (o 37 %) v roce 2050.

Naproti tomu regiony sousedící s Evropou se vyznačují vyšší porodností, která vede nejen k mladší populaci, ale i k větším kohortám vstupujícím do produktivního věku. Mnozí z nich však zůstávají nezaměstnaní. V zemích Středního východu (bez zemí Perského zálivu) a severní Afriky (Alžírsko, Džibutsko, Egypt, Írán, Irák, Izrael, Jordánsko, Libanon, Libye, Maroko, Sýrie, Tunisko, Západní břeh Jordánu a Gáza, Jemen) vzroste populace ve věku 15–65 let z dnešních 195 miliónů na 289 mil. (o 48 %) v roce 2025 a na 365 mil. (o 87 %) v roce 2050. Bez masové emigrace a při současných mírách účasti v pracovních silách se tento demografický růst odrazí ve zvýšení počtu pracovních sil ze 118 mil. (2005) na 184 mil. (o 55 %) v roce 2025 a na 236 mil. (o 100 %) v roce 2050. Je vysoce pravděpodobné, že většina národních trhů práce v tomto regionu nebude schopna absorbovat takovou nabídku domácích pracovních sil.

Turecko a země střední Asie čelí podobnému problému. V Turecku vzroste věková skupina 15–65letých ze 48 mil. (2005) na 63 mil. (o 31 %) v roce 2025 a pomalejším tempem na 67 mil. (o 40 %) v roce 2050. Ve stejném období – při současných mírách účasti na pracovních silách – se počet pracovních sil zvýší z dnešních 35 na 47 mil. (o 32 %) v roce 2025 a na 51 mil. (o 45 %) v roce 2050.

Ve střední Asii vzroste věková skupina 15–65letých z 37 mil. (2005) na 50 mil. (o 36 %) v roce 2025 a rovněž pomalejším tempem na 55 mil. (o 51 %) v roce 2050. Ve stejném období – při současných mírách účasti na pracovních silách a za předpokladu, že nedojde k masivní emigraci – se počet pracovních sil v tomto regionu zvýší z dnešních 27 mil. na 38 mil. (o 39 %) v roce 2025 a na 40 mil. (o 49 %) v roce 2050. Rovněž ve střední Asii nebudou trhy práce pravděpodobně schopny absorbovat toto zvýšení, k němuž dojde především v nadcházejících 20 letech.

Pro Evropu je hlavním problémem měnící se poměr mezi mladšími a staršími dospělými všeobecně (poměr

závislosti starších lidí – *old age dependency ratio*) a zejména mezi ekonomicky aktivními a pensionovanými lidmi (tzn. poměr podpory starších lidí – *old age support ratio*).

V roce 2005 byl v EU25+ demograficky definovaný poměr závislosti starších lidí: 25 lidí starších 65 let na 100 lidí v produktivním věku (15-65 let). Do roku 2050 se tento poměr více než zdvojnásobí na 53 lidí starších 65 let na 100 lidí v produktivním věku (15-65 let).

Pro financování budoucích důchodů má velký význam poměr mezi počtem podporovaných starších lidí a lidí v produktivním věku: V roce 2005 připadalo v EU 25+ na 100 lidí v pracovních silách 35 lidí starších 65 let. Do roku 2050 – při konstantní míře účasti na pracovních silách a s imigrací (střední varianta) – by tento poměr podpory dosáhl úrovně 72 lidí starších 65 let na 100 lidí v pracovních silách. Pokud by značný počet lidí mladších 65 let již byl v důchodu – jako je tomu dnes – skutečný poměr podpory by o hodně převyšoval 72 závislých lidí na 100! Taková situace je v současné době v Rumunsku.

Jak si poradit s vlivem demografického stárnutí na pracovní síly?

Nejzřejmější strategie pro vyrovnávání se s vlivem demografického stárnutí a možného poklesu počtu domácích pracovních sil jsou:

- *Vyšší míry účasti na pracovních silách.* Tuto strategii lze použít v zemích, kde je míra účasti žen a imigrantů ze zemí se středními a nízkými příjmy pod průměrem EU. V roce 2003 činil v 15 tehdejších zemích EU průměr účasti na pracovních silách u mužů 78,3 % (populace ve věku 15-65 let) a u žen 60,8 %, takže u žen zůstává značný prostor pro zvýšení účasti. To by však vyžadovalo lepší zařízení péče o dítě a celodenní školy.
- *Vyšší věk odchodu do důchodu.* Tuto strategii lze použít v zemích, kde skutečný věk odchodu do důchodu je hluboko pod věkem stanoveným zákonem. Ve více než polovině zemí EU 25 klesl skutečný věk odchodu do důchodu u mužů na 60 i méně let, zatímco důchodový věk pro ženy je již pod 60 lety. V důsledku toho činila v roce 2003 míra zaměstnanosti lidí ve věku 55-65 let 40,2 %, což je hluboko pod evropským cílem stanoveným v lisabonské agendě. Po dosažení tohoto cíle by mělo být zvažováno též zvýšení zákonného věku odchodu do důchodu. Míra zaměstnanosti lidí ve věku 65-74 let činila v roce 2003 v EU 5,6 %, ve srovnání s 18,5 % v USA.
- *Aktivní politika ekonomické migrace.* Tato strategie je týká zemí se současným a budoucím nedostatkem (kvalifikovaných) pracovních sil. V posledních letech činila čistá imigrace do EU 25 kolem 1,2 miliónu lidí. V letech 2004-2005 byla nejvyšší, 1,7 miliónu ročně.

V tomto období dorazily více než dvě třetiny tohoto přílivu emigrantů do Španělska, Itálie, Spojeného království a Německa. Na počátku 21. století bylo téměř 40 % všech povolení k pobytu vydaných v EU15 uděleno za účelem zaměstnání a 30 % za účelem spojení rodin. Tato čísla však neposkytují úplný obraz. Například v několika zemích EU probíhá ekonomická migrace do značné míry formou sezónních a výpomocných prací (529 000 osob přijatých v roce 2001 v EU15) i formou nezákonné migrace pracovní sil, která má přinejmenším stejný objem. Jen malá část nově přicházejících migrantů je však vybírána podle kvalifikací a praxe. Mezitím Francie a Spojené království zavedly legislativu, která nabízí zrychlené vyřízení imigrace vysoce kvalifikovaným uchazečům. Někteří experti se obávají, že z hlediska dalšího vývoje by to mohlo vést k většímu odlivu mozků s negativními důsledky pro rozvojové země.

Tyto strategie se vzájemně nevylučují. Jejich očekávaný dopad na velikost a složení budoucích evropských pracovních sil byl hodnocen pomocí tří scénářů dalšího vývoje, které počítají s nulovou či střední imigrací a s možnostmi zvýšení míry účasti na pracovních silách. Vzorem mohou být tři severské země (Dánsko, Island a Švédsko), jež v současné době mají nejvyšší, téměř ideální, míry účasti na pracovních silách.

Navzdory skutečnosti, že z pouhého kvantitativního hlediska by demografická a migrační transakce mezi Evropou a sousedními regiony byla jednou z možností, lze dojít k závěru, že čistá imigrace zhruba 90-100 miliónů lidí – i když v průběhu 45 let – přesahuje integrační kapacitu Evropy. Proto je třeba jasně říci, že severní Afrika, Střední východ a střední Asie nemohou řešit své problémy se zaměstnaností pouhým exportem nadbytečných pracovních sil. V tomto regionu bude také nezbytné provést hospodářské reformy a reformy trhu práce tak, aby bylo možné se vyrovnat s rychlým nárůstem obyvatelstva v produktivním věku.

Závěry

Evropská demografická situace je charakterizována nízkou mírou porodnosti, zvyšující se očekávanou délkou života a celkově předpokládaným ubýváním původního obyvatelstva v nadcházejících desetiletích. To kontrastuje s demografickými vyhlídkami sousedních regionů na jihu a jihovýchodě, kde porodnost je mnohem vyšší, i když klesající, očekávaná průměrná délka života se také zvyšuje a předpokládá se, že celková populace nadále poroste značným tempem.

Ve srovnání s jinými regiony světa Evropa čelí rychlému demografickému stárnutí. Odhaduje se, že v letech 2005-2050 se střední věk obyvatelstva EU zvýší o 10 let – z 38 na 48 let. K podobnému stárnutí dochází v bal-

kánských zemích. Demografické stárnutí je nevyhnutelné, budoucí změny v pracovních silách a v populaci v produktivním věku však nejsou určovány pouze populační dynamikou. To poskytuje evropským zemím různé politické možnosti, včetně zvyšování věku odchodu do důchodu, vyšší účasti žen na pracovních silách a aktivního přijímání (kvalifikovaných) pracovníků z mimoevropských zemí. Tyto strategie se vzájemně nevylučují, mají však (podle jednotlivých kombinací) různé výsledky. Aktivní imigrační politika se bude muset zaměřovat na potenciální migranty v produktivním věku. Bude-li úspěšná, povede nevyhnutelně k větší etnicko-kulturní a náboženské heterogenitě. Vyšší míry účasti na pracovních silách budou vyžadovat radikální odklon od předčasného odcházení do důchodu, které se v mnoha zemích EU stalo rozšířeným jevem. V některých zemích EU existuje prostor pro vyšší účast žen na pracovních silách, což bude vyžadovat přizpůsobení vzdělávacího

systému a systému péče o dítě tak, aby matky mohly pokračovat ve své kariéře. V každém případě Evropa zažije posun od společnosti s kvantitativně dominantními mladšími kohortami ke společnosti, v níž starší lidé budou tvořit většinu.

Anna Konopásková

¹ Celá zpráva je k dispozici v knihovně v tištěné i elektronické podobě.

Pramen: Muenz, Rainer: Aging and Demographic Change in European Societies: Main Trends and Alternative Policy Options. Hamburg Institute for International Economics. March 2007. 35 p., 19 tables. Social protection discussion paper No. 0703. www.worldbank.org/sp.

Vzdělávání a zaměstnanost na Sibiři



Sibiř a Dálný Východ zaujímají celou asijskou část Ruska, přibližně 75 % rozlohy země. Na Sibiři se nachází 70 % zásob nerostných surovin, včetně energetických zdrojů. Žije zde 27 miliónů obyvatel. Začátkem 19. století navrhl Konstantin Arsentjev, zakladatel ruské statistiky, geograf a historik, rozdělit Ruské impérium (které v té době zahrnovalo zakavkazskou část Ruska, Polskou říši a Finsko) na deset prostranství a jedním z nich měla být Sibiř. V současné době se pracuje na různých scénářích rozvoje Sibiřského regionu. Jeden z nich sází na mladou generaci Sibiře. Základním pilířem by se měl stát systém vzdělávání Sibiře a regionální ekonomika vycházející z potenciálu studentů.

Sibiřský region má dostatečně vysokou úroveň vzdělanosti obyvatelstva. Nejvyšší počet studentů na 10 tisíc obyvatel má Tomská oblast – 350, nejnižší počet – 86 studentů je v Čitinské oblasti. Průměr je 166 studentů. Nejvyšší podíl osob s vysokoškolským vzděláním má Tjumenská oblast – 13,25 %, nejnižší Kemerovská oblast – 6,27 %.

Modernizace vzdělávání na Sibiři probíhá na všech stupních v souladu se základními dokumenty oblasti: Národní doktrínou vzdělávání, Koncepcí rozvoje vzdělávání pro období do roku 2010 a dalšími dokumenty, v nichž jsou definovány základní strategické záměry rozvoje vzdělávání. V podmínkách Sibiře dostávají dané priority konkrétní věcnou náplň.

Tendence rozvoje vzdělávání na Sibiři

Dobrym příkladem rozvoje je město Tomsk, kde byla v roce 1888 založena nejstarší univerzita na Sibiři.

Proto budou pro ilustraci uváděna čísla a fakta vycházející z reality města Tomsk.

▪ **Decentralizace vzdělávání.** Od počátku 90. let dostaly systémy vzdělávání oblastí a krajů právo na určitou autonomii. Místní zákony a programy rozvoje vzdělávání se schvalují jako doplněk k federální legislativě, která je stále závazná. V Tomské oblasti se nyní uskutečňuje program Rozpracování a realizace modelu inovačního rozvoje, v jehož rámci se řeší řada úkolů pro zdokonalování regionálního systému vzdělávání. Od roku 2006 probíhá v zemi prioritní národní projekt *Vzdělávání* (Образование), na kterém se aktivně podílí i Sibiřský region. V poslední době křivka nákladů vynaložených na vzdělávání roste. V Tomské oblasti činí tyto náklady 17 % z regionálního rozpočtu; v roce 2001 to bylo jen 13,5 %. Výdaje na jednoho studenta dosáhly v roce

2005 částky 19 000 rublů; 10 000 rublů v roce 2002. Od roku 2007 se do škol zavádí financování na hlavu, což v podmínkách demografického poklesu může vést k uzavření řady škol a k jejich sdružování.

▪ *Modernizace všeobecně vzdělávacích škol.* První slovansko-ruská škola na Sibiři byla otevřena roku 1704 v Tobolsku nařízením Petra I. Na celé Sibiři byly v 18. stol. pouze tři církevní školy. Dnešní systém základního, středního i vysokého odborného vzdělávání na Sibiři patří k nejrozvinutějším v zemi.

Studium ve všeobecně vzdělávací škole trvá na Sibiři i v Rusku 11 let. Decentralizace vzdělávání vedla k velké různorodosti druhů škol. Kromě dřívějšího jednotného středního polytechnického učiliště existují různé druhy inovačních škol. Jejich základním úkolem je poskytovat rozmanitou nabídku vzdělávání tak, aby si rodiče i žáci mohli vybrat. V Tomské oblasti je 441 všeobecně vzdělávacích škol, z toho 11 gymnázií, 7 lyceí, 62 všeobecně vzdělávacích škol s rozšířenou výukou jednotlivých předmětů (specializované školy), školy rozvíjejícího vyučování, školy podle Marie Montessori, chlapecké vojenské školy – kadetské školy atd. Většina škol je státních s bezplatnou výukou, existují však i soukromé školy, s individuálním charakterem výuky a s menším počtem žáků ve třídách. 75 % všeobecně vzdělávacích zařízení na Sibiři má připojení k Internetu.

Po ukončení střední školy absolvent získá vysvědčení o úplném středním vzdělání státního modelu a musí povinně složit tzv. Jednotnou státní zkoušku (Единый государственный экзамен), která sestává ze standardizovaných testů ze dvou předmětů (matematika, ruský jazyk, chemie, biologie, dějepis aj.). Model standardizovaných zkoušek byl nedávno přijat na základě zkušeností ze zahraničí a do programu je zatím zapojeno 48 z 89 regionů Ruska, včetně některých sibiřských regionů. V roce 2009 se státní normalizované zkoušky zavedou v celé zemi. K výsledkům zkoušek se bude přihlížet při přijímání absolventů středních škol na vysoké školy. Ze začátku byla tato inovace hodnocena velmi kriticky rodiči, učiteli i žáky. Uvádělo se, že zkoušky zužují náplň vzdělávání a vyžadují biflování. V posledních letech se poukazuje na to, že zkoušky vyrovnávají šance na pokračování ve studiu mezi žáky městských a venkovských škol. Podíl venkovských studentů na vysokých školách v Tomské oblasti vzrostl po zavedení jednotných státních zkoušek o 15%.

Zavedení specializovaného vzdělávání na vyšším stupni všeobecně vzdělávacích škol. Cílem specializace studia, která byla zavedena po roce 2000, je poskytnout žákům odborné vzdělávání již na vyšším stupni střední školy, a tím je připravit na další vzdělávání. Studium na vyšším stupni střední školy má nyní 16 zaměření (např.

lékařsko-biologické, přírodovědné, humanitní, sociálně-ekonomické atd.). Škola si zpravidla vybírá 2–4 zaměření. Ve školách však chybí technická nebo průmyslová zaměření, která by připravovala žáky na výkon povolání v těchto odvětvích. Všechny specializace směřují ke studiu na vysoké škole, což potvrzuje základní tendenci rozvoje vysokoškolského vzdělávání – jeho masovost.

Velká pozornost se věnuje podpoře dětí z rizikových skupin – sirotků, dětí z neúplných rodin a handicapovaných dětí. V Tomské oblasti je 17 specializovaných škol pro děti s postižením. Speciální vzdělávání potřebuje asi 7 % žáků 1. až 9. tříd. Integrace těchto dětí do normálních škol se uskutečňuje zatím pouze na úrovni experimentu.

Začlenění multikulturního a občanského vzdělávání do škol se uskutečňuje též za podpory mezinárodních organizací a zahraničních fondů. Formou experimentu se zavádějí nové vyučovací předměty (občanská výchova, lidská práva), zakládají se školní parlamenty, organizuje se herní a projektová činnost studentů, modelové situace simulující volby do vlády a Dumy apod. Sibiř je mnohonárodnostní region. Jen v Tomské oblasti žijí občané 120 národností. Pro zachování národnostních kultur se do mnohých škol zavádějí speciální kurzy a volitelné předměty zaměřené na kulturu a jazyk národností na Sibiři (např. kultura národa tatarského, německého, polského, selkupského¹, ukrajinského, kultura původních sibiřských národů apod.) V poslední době se tato problematika stává ožehavější v souvislosti s nárůstem počtu běženců a migrantů. V Tomsku vychází časopis Území dorozumění (Территория согласия).

▪ *Modernizace vysokoškolského vzdělávání.* Vysokoškolské vzdělávání prochází výraznými změnami. Znametelná je zejména tendence k masovosti vysokoškolského vzdělávání. Od roku 1992 do roku 2001 vzrostl počet studentů vysokých škol v Rusku dvanáctkrát.

V Tomsku existovalo do roku 1990 šest státních vysokých škol. Dnes je v něm 24 odborných vysokých škol, včetně poboček vysokých škol jiných měst. Každý pátý občan Tomsku je student. Rozšíření možností získat vysokoškolské vzdělání přímo v sibiřských regionech vedlo k tomu, že rodiče se již nesnaží, také z ekonomických důvodů, posílat děti studovat do hlavních měst.

Druhou tendencí je rozšíření placené formy studia. Pouze 52 % vysokoškolských studentů v Tomsku a 74 % žáků středních odborných škol – techniků (техникумов) se vzdělává bezplatně, ostatní již za své vzdělávání platí. Přesto počet vysokoškoláků neklesá. Mnohé univerzity odmítají kvůli nedostatku míst i studenty ochotné za studium platit.

Třetí tendencí je internacionalizace vysokoškolského vzdělávání, která zahrnuje výuku zahraničních studen-

tů, stážistů a aspirantů na sibiřských vysokých školách, účast ruských studentů na výměnných projektech ve spolupráci se zahraničními vysokými školami, vytváření společných projektů s partnerskými školami v zahraničí. Tomsk byl do roku 1990 uzavřeným městem s omezeným vstupem pro cizince. Dnes je na půdě Tomské polytechnické univerzity 15 struktur, které včleňují mezinárodní aspekt do studijních programů a existují již více než 10 let: rusko-americká, rusko-německá a rusko-asijská centra; zastupitelství Britské rady a německého Goethe institutu; franchisingový program zaměřený na přípravu inženýrů pro těžbu ropy ve spolupráci s britskou korporací Heriot-Watt atd. Podobně je tomu i v jiných sibiřských městech.

V roce 2005 byla provedena anketa mezi studenty 3. a 4. ročníků vysokých škol v Tomsku. Výsledky ukázaly, že 30 % z nich plánuje spojit své studium nebo kariéru s výjezdem do zahraničí. Podíl studentů, kteří chtějí přesídlit do zahraničí, je však velmi nízký (kolem 5 %), většina si přeje získat v zahraničí vzdělání a zkušenosti, a pak získat zajímavější a lépe ohodnocenou práci doma.

Připojení Ruska k Boloňskému procesu vyžadovalo zavést změny do studijních programů sibiřských vysokých škol. Jde především o přechod k dvouúrovňovému modelu studia s ukončením bakalář-magistr, což se právě uskutečňuje, i přes námitky odpůrců. Většina Sibiřanů stále ještě považuje bakaláře za odborníka s nedokončeným vysokoškolským vzděláním.

Na úrovni experimentu (do roku 2010) se do ruských vysokých škol zavádí kreditní systém a v souvislosti s tím probíhá modernizace studijních plánů a programů. Třetí inovací v rámci Boloňského procesu je vydávání evropského dodatku k diplomu.

▪ **Profesní vzdělávání.** Počáteční a střední profesní vzdělávání je nyní nejproblematictější oblastí vzdělávání. Sibiř jako průmyslová zóna Ruska měla v minulosti dobře rozvinutý systém profesního vzdělávání na všech úrovních. Dnes výsledky sociologických šetření svědčí o nízké prestiži dělnických a technických povolání. Jen 8 % žáků základních škol v Kemerovské oblasti, sousedící s Tomskem, má v úmyslu pokračovat ve studiu v počátečním profesním vzdělávání.

To vyvolává závažné otázky: Může si dnes Rusko, které je Světovou bankou označováno za zemi v přechodném stadiu, nikoli za znalostní společnost (jakou jsou v průmyslových odvětvích vysoce rozvinuté západní země) dovolit zříci se průmyslového výrobního sektoru? Potřebujeme tolik odborníků s vysokoškolským vzděláním? Nízká prestiž povolání vyžadujících počáteční a střední profesní vzdělávání je spojena i se špatným uplatněním na trhu práce. Pro výkon mnohých pracovních míst se hledají lidé s vysokoškolským vzděláním.

V Tomské oblasti je celkem 37 státních zařízení počátečního profesního vzdělávání a 8 poboček; v Kemerovské oblasti je jich téměř dvojnásobek – 72 zařízení. Patří sem profesní učiliště, profesní lycea a profesní střední školy (профессиональные училища, профессиональные лицеи и профессиональные колледжи). Systém středního profesního vzdělávání tvoří v Kemerovské oblasti 65 vzdělávacích zařízení, což je třikrát víc než v Tomsku. V Tomské a Kemerovské oblasti, jako i v jiných oblastech Sibiře, se kádry připravují v souladu s potřebami regionu. Bohužel chybí střední a dlouhodobé prognózy na kádrové požadavky. To vede k tomu, že absolventi počátečních a středních profesních škol zůstávají bez práce, nebo se pracovní uplatňují v jiném oboru, či pokračují ve studiu na vysokých školách.

Tuto problematiku situaci má řešit řada opatření. V Kemerovské oblasti bylo v červnu 2006 rozhodnuto o sloučení všech techniků s vysokými školami, což znamená, že uvedená zařízení se stávají součástí univerzit, ale budou poskytovat střední odborné vzdělání. Absolventi pak mohou pokračovat v bakalářských programech na univerzitě. Druhou tendencí, o které se uvažuje v této souvislosti, je povolit technikům vydávání bakalářských diplomů, stejně jako na univerzitách, což posílí prestiž těchto škol.

Je třeba se také zmínit o tom, že zařízení počátečního profesního vzdělávání plní důležitou sociální funkci – jejich žáky jsou hlavně děti z neúplných nebo mnohočlenných rodin, z rodin nezaměstnaných rodičů, z rodin sociálně slabých (27,6 %), nebo sirotci.

Problémy a perspektivy rozvoje vzdělávání na Sibiři

Základním problémem v oblasti všeobecného vzdělávání zůstávají poměrně nízké platy pedagogů. Např. plat učitele je dnes 1,7krát nižší nežli průměrný plat v Tomské oblasti. V rámci národního programu *Vzdělávání* byla přijata opatření k zavedení motivujících příplatků pro učitele v regionech. Nutností je též kontinuálního vzdělávání a zvyšování kvalifikace pedagogů (každoročně se účastní různých kurzů zvyšování kvalifikace okolo 30 % pedagogů).

Důležitým problémem je zaručení rovných příležitostí přístupu ke vzdělání pro děti z různých sociálních vrstev, jako jeden z prostředků boje proti chudobě z hlediska dlouhodobé perspektivy.

Jako perspektivní se jeví též účast státu a společnosti na řízení vzdělávání, což podpoří rozvoj demokracie ve vzdělání, pomůže zvýšit odpovědnost podnikatelů, představitelů průmyslu a rodičů za kvalitu vzdělání. Například by měly být publikovány zprávy o činnosti vedoucích pracovníků vzdělávacích zařízení.

V oblasti počátečního a středního profesního vzdělávání se jak o perspektivní jeví:

- co nejlepší propojenost mezi poptávkou na trhu práce a přípravou pracovních sil (zavedení nových odborností a zkrácení starých);
- rozvoj sociálního partnerství;
- podpora absolventů profesních škol vzdělávání při uplatňování na trhu práce v krátkodobém i dlouhodobém časovém horizontu;
- možnost získat dvojí kvalifikaci pro žáky počátečního a středního profesního vzdělávání.

V oblasti vysokoškolského vzdělávání je třeba zohlednit prognózy trhu práce v procesu přípravy kádrů na vysokých školách. V rámci reformy vysokoškolského vzdělávání vznikají na Sibiři nové typy univerzit. Např. Tomsk získal grant na založení tří inovačních univerzit na bázi Tomské státní univerzity, Tomské polytechnické univerzity a Tomské univerzity řízení systémů a radioelektroniky. V Krasnojarsku vzniká Národní univerzita, do které budou spadat čtyři vysoké školy města. Realizace projektu potrvá tři až šest let, v plánu je vytvoření vícejazyčného prostředí, řízení kvality výuky, příprava specialistů na předem danou oblast na trhu práce, přilákání odborných pedagogů z celého světa, založení vědeckých laboratoří světové úrovně a také export služeb v oblasti vzdělávání do zahraničí.

Zaměstnanost na Sibiři

Situaci na trhu práce lze charakterizovat významnými převážně pozitivními změnami. V průběhu 90. let byla, jako v celém státě, i na Sibiři vysoká míra nezaměstnanosti, probíhaly strukturální změny ve sféře zaměstnanosti, pokles výroby a růst zaměstnanosti v oblasti služeb, projevovalo se stárnutí pracovních sil (průměrný věk zaměstnanců v průmyslu byl 52 let), nepoměrné struktury poptávky v profesně odborné oblasti a nabídky pracovních míst. Sektor zaměstnanosti byl charakterizován nízkou úrovní mezd, které byly vypláceny se zpožděním. Tyto problémy nejsou odstraněny úplně, ale vývoj je pozitivní.

V současné době činí celková míra ekonomicky aktivního obyvatelstva na Sibiři 64,8 %. Míra nezaměstnanosti činí 20 %; nejvyšší je na venkově. Z celkového počtu nezaměstnaných tvoří ženy 50 %. Průměrný věk nezaměstnaných je 36 let. 11 % nezaměstnaných má vysokoškolské vzdělání, 21 % střední profesní vzdělání, 23 % počáteční profesní vzdělání a 31 % všeobecné střední vzdělání.

Základními tendencemi rozvoje trhu práce a zaměstnanosti na Sibiři jsou:

- Změna struktury zaměstnanosti. Snižuje se zaměstnanost v průmyslovém sektoru a v zemědělství, a na-

opak roste ve sféře služeb. Například v Tomské oblasti je v průmyslu zaměstnáno 25 % ekonomicky produktivního obyvatelstva.

- Nejperspektivnějšími profesemi v nejbližších letech zůstávají odborníci se základním technologickým zaměřením pro výkon práce v moderních zařízeních s použitím nových technologií, manažeři různých úrovní, pracovníci v lékařství, učitelé, pracovníci ve sféře služeb, počítačoví programátoři. Velká potřeba vysoce kvalifikovaných pracovníků zůstane zachována. Existují významné rozdíly v prognózách mezi různými sibiřskými regiony. Například v Kemerovské oblasti v příštích pěti letech vznikne vysoká poptávka po odbornících v tradičních průmyslových oblastech (uhelné, chemické), vzroste poptávka po specialitech ve stavebnictví, nadále přetrvává potřeba odborníků ve sféře služeb (obchod, turistický ruch), poptávka po pracovnících v oboru sociálně-právním a v lékařství, v souvislosti s pokračováním těžby a zpracování metanu budou poptáváni odborní instalatéři, vrtaři, geologové, montážníci. Struktura zaměstnanosti Tomské oblasti je rozpracována v mnohých vydávaných materiálech.

- Vzroste význam zaměstnání na částečný úvazek, práce na vedlejší úvazek a význam samostatné výdělečné činnosti. Kupříkladu v Tomské oblasti připadá na obyvatele více než 100 000 soukromých přidružených hospodářství a 1500 farem. Velký význam má geografická mobilita obyvatelstva.

Připravují se programy pro vytvoření dalších pracovních míst. Základním nedostatkem systému zaměstnanosti Sibiře je, podle hodnocení mnohých ekonomů a sociologů, neschopnost vypracovat prognózy poptávky pracovní síly ze střednědobé a dlouhodobé perspektivy. To přímo souvisí se systémem vzdělávání. Nejžádanější jsou pracovníci v profesních povoláních. Největší procento nezaměstnaných, dle úřadů práce, tvoří vysokoškoláci, jejichž počet přitom neustále roste.

Přeložila Tatána Juříčková

¹ *Selkupština patří do Samodijské větve Uralské jazykové rodiny. Selkupové sídlí na rozlehlém prostranství v meziříččí Středního Obu a Jeniseje, tj. přibližně na území nynější Tomské oblasti. (pozn. překladatele).*

Pramen: Kopytov, Anatolij Dmitrijevič, Paljanov Michail Pavlovič i Fedotova, Jelena Jevgenjevna. 'Obrazovanie i zanjatost' v Sibiri: problemy i perspektivy. Tomská státní pedagogická univerzita, 2007. Případné dotazy: elenafedotova@ngs.ru

*Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje: Vývoj odborného vzdělávání v Rusku 4/2005
Problémy vzdělávacího systému Ruské fed. 4, 6/2001*

Francouzská Generace 98 po sedmi letech

Středisko pro studium a výzkum kvalifikací – Céreq soustavně sleduje, jak probíhá přechod mladých lidí ze škol do zaměstnání a jak se absolventi v profesi uplatňují. Šetření nazvané Generace 98 průběžně zjišťuje vývoj profesní kariéry absolventů všech druhů škol z roku 1998. Zprávy o výsledcích šetření byly publikovány v roce 2001 (po třech letech)¹, 2003 (po pěti letech)² a 2005 (po sedmi letech).

Ani za příznivé hospodářské situace neprobíhá ve Francii přechod ze školy do zaměstnání u všech bez problémů. U generace, která opustila vzdělávací systém v roce 1998, se první předvoj se uchytil v průběhu tří let aktivního života. Od té doby se pracující část mladých lidí nedostala příliš daleko. V průběhu prvních tří let aktivního života se její podíl sice zvýšil ze 74 % na 83 %, v příštích čtyřech letech však zůstal na přibližně 85 %. Stabilita je potvrzována rovněž časem, stráveným v zaměstnání. Jestliže v prvním roce aktivního života pracovalo nepřetržitě po dobu 12 měsíců pouhých 40 % mladých lidí, ve čtvrtém roce tento podíl dosáhl 75 % a dále nepokročil o víc než o čtyři procentní body.

Můžeme tedy považovat proces začleňování Generace 98 (dále jen G98) po třech letech za dokončený? Přešli mladí lidé z logiky začleňování do logiky postupu v kariéře? Způsob, jímž zaujímají postavení sedm let po ukončení studia, poskytuje první odpovědi: 34 % z nich prohlašuje, že jejich prioritou je spíše „rozvíjet se profesionálně“, a 25 % se navíc snaží „užívat si života mimo práci“, pro 41 % je však stále prioritou „najít nebo uchovat si stabilní zaměstnání“. Pro část mládeže tudíž obavy, silně se projevující na začátku aktivního života, zůstávají aktuální, i když jsou obecně považovány za průvodní jev profesního začleňování.

Tři roky po opuštění vzdělávacího systému je jedna překážka překonána, avšak vývoj k zaměstnání na dobu neurčitou pokračuje

Povaha pracovních smluv prozrazuje, že proces stabilizace po třech letech aktivního života pokračuje. Podíl mladých lidí G98 v zaměstnání na dobu neurčitou – zaměstnanci na CDI (*contrat de travail à durée indéterminée*), státní zaměstnanci nebo samostatně výdělečně činní – nepřestává narůstat: od 37 % v prvním roce se zvýšil na 57 % v třetím roce a dosáhl 73 % v průběhu sedmého roku aktivního života. Smlouvy na dobu určitou a přechodnou ustupují. Pokud jde o státem subvencované smlouvy, které kulminovaly na začátku druhého roku aktivního života, kdy tvořily přes 11 % ze všech zaměstnání, progresivně zeslabují. Smlouvy o kvalifikaci (*contrats de qualification*) jsou uzavírány spíše na začátku profesní dráhy, a proto k odchodům z povolání-mladí (*emploi-jeune*)³ dochází často mezi

pátým a šestým rokem aktivního života. Fáze přístupu k zaměstnání pokračuje tudíž obdobím upevňování statusu. Tento vývoj G98 jako celku však skrývá rozmanitou realitu individuálních drah a velmi rozdílnou bilanci podle úrovně diplomu.

Více než polovina G98 se stabilizovala v zaměstnání na dobu neurčitou na konci třetího roku aktivního života. U 15 % z nich však ke stabilizaci dochází mnohem později. Kromě toho některé dráhy svědčí o tom, že se mladí lidé ocitli bez zaměstnání po prvním období zaměstnání na dobu neurčitou. Jedna pětina mladých lidí se v průběhu prvních sedmi let aktivního života jen zřídka ocitla v zaměstnání do dobu neurčitou. Jedna část z nich byla konfrontována s opakovanou nebo přetrvávající nezaměstnaností, nebo se více méně stáhla z trhu práce. Druhá část, většina, se v zaměstnání udržela, avšak se smlouvou na dočasnou práci. To zejména v případě mladých smluvních zaměstnanců přijatých do veřejného sektoru, kde jsou přechody ze zaměstnání na dobu určitou do zaměstnání na dobu neurčitou zvláště pomalé. Může to být také případ lidí využívajících některá veřejná opatření pro zaměstnanost, např. povolání-mladí. Pro ostatní mladé lidi však zachování dočasných smluv znamená trvalé, ne-li definitivní zařazení do segmentů trhu práce, kde se kumuluje nejistota zaměstnání, nízký plat a malé vyhlídky na postup.

Mladí lidé bez diplomu jsou zvláště ovlivňováni hospodářskými výkyvy

Rozmanitost profesních drah zároveň odráží velký počet způsobů řízení pracovních sil a různorodost populace začátečníků na trhu práce. Jak snadno a rychle se mladí lidé z G98 stabilizovali v zaměstnání na dobu neurčitou, to záviselo na úrovni jejich diplomu. Téměř 90 % držitelů diplomů třetího cyklu (minimálně bac+5) vstoupilo ihned nebo o něco později do zaměstnání na dobu neurčitou a udrželo si ho. Naproti tomu pouze 29 % mladých lidí bez diplomu zažilo tento způsob vstupu do zaměstnání; ostatní měli zpravidla profesní dráhu poznamenanou buď dlouhými obdobími nezaměstnanosti či neaktivity, nebo zaměstnání našli, nedosáhli však stabilizace se smlouvou na dobu neurčitou.

Mladí lidé bez diplomu jsou silně ovlivňováni hospodářskými výkyvy. Míra jejich odchodů ze zaměstná-

ní do nezaměstnanosti se například zřetelně zvýšila poté, kdy v roce 2001 došlo ke zvratu v konjunktuře, a zůstala výrazná i ve dvou následujících letech. Tento vývoj kontrastuje s vývojem mladých lidí s diplomy, jejichž míra odchodu ze zaměstnání do nezaměstnanosti se pravidelně snižuje v průběhu prvních čtyř let aktivního života a potom se stabilizuje. Prioritou většiny mladých lidí bez diplomu je získat nebo udržet si stabilní zaměstnání. Lidé s nejvyššími diplomy jsou spíše soustředěni na postup v kariéře nebo na sladění svého pracovního a soukromého života.

Ke kontrastům mezi lidmi s vysokými diplomy a bez diplomů se připojují rozdíly mezi muži a ženami. Ženy s diplomy na stejné úrovni v porovnání s muži zůstávají mnohem častěji bez zaměstnání a stabilizují se méně často v zaměstnání na dobu neurčitou. Mladé ženy jako celek zůstávají dlouhodobě vystaveny práci na částečný úvazek. V pátém roce aktivního života pracuje na částečný úvazek ještě 10 % z nich, třebaže by si přály pracovat na plný úvazek, tento podíl činí 6 % o dva roky později. K tomu se přidávají přechody k zaměstnání na částečný úvazek spojené s příchodem dětí. Takže sedm let po opuštění vzdělávacího systému je 11 % matek neaktivních a 24 % pracuje na částečný úvazek. Ani matky s vysokoškolskými diplomy tomuto jevu neunikly – 26 % z nich pracuje na částečný úvazek.

Prudký růst platů a postavení lidí s diplomy

Kromě stabilizace v zaměstnání dochází v prvních letech aktivního života i k dalšímu vývoji. Během těchto let postupuje G98 na žebříčku zaměstnání a platů. Mezi prvním přijetím do práce a zaměstnáním zastávaným po sedmi letech aktivního života se podíl mladých lidí v nekvalifikovaných zaměstnáních snížil z 31 % na 18 % a podíl vedoucích pracovníků vzrostl z 12 na 18 %. Za stejnou dobu se průměrný plat zvýšil o 48 %.

Tento pokrok je značný vzhledem k sociálně profesnímu vývoji zbytku aktivní populace. V prvních třech letech aktivního života je intenzivnější než později. Je patrný účinek konjunkturálního zvratu, který zbrzdil vývoj G98 v roce 2001. Je však také třeba vzít v úvahu to, že mnoho mladých lidí přijalo podmínky skromného zaměstnání, aby později mohli lépe valorizovat své diplomy na trhu práce. Toto schéma platí zejména pro držitele vysokoškolských diplomů. V průběhu prvních tří let aktivního života se jejich průměrný plat zvyšoval o 10 % ročně, což bylo zřetelně více než u zbytku jejich generace, později se zvyšoval o 5 % ročně shodně s průměrem celé generace. Značná část držitelů vysokoškolských diplomů totiž zahájila svou profesní dráhu na nižší úrovni zaměstnání, než na kterou by mohli aspirovat vzhledem ke stupni svého vzdělání. V průběhu tří

prvních let aktivního života se však úroveň jejich zaměstnání rychle zvýšila, protože konjunktura konce 90. let jim dovolila opustit „vyčkávací“ zaměstnání a odejít na lepší místo nebo postupovat v kariéře uvnitř podniku. 70 % držitelů titulu bac+2, kteří začínali na místech dělníků nebo nekvalifikovaných zaměstnanců, se ve třetím roce aktivního života dostalo na vyšší pozice.

Tento vzestup však nemá stejný rozměr u všech mladých lidí. Mladí lidé bez diplomu, znevýhodnění při svém prvním přijetí do zaměstnání, nepostupují v hierarchii zaměstnání. 60 % z nich začíná v nekvalifikovaných zaměstnáních a 53 % zaujímá stejný druh místa ještě po třech letech aktivního života a 44 % o čtyři roky později. Držitelé titulů CAP nebo BEP nepostupují rychleji, i když začínají o něco častěji svou životní dráhu na kvalifikované pozici. Maturanti (*bacheliers*) mají mnohem znatelnější vývoj relativně soustředěný do prvních tří let aktivního života, který však není doprovázen ekvivalentním nárůstem platu jako u absolventů vysokých škol.

Diplom tedy hraje důležitou roli v dynamice kariérního postupu. Sociální původ a pohlaví mají však také nezanedbatelný podíl. Např. držitelé titulu bac+2, kteří začínají na pozici „povolání střední úrovně“ (*„profession intermédiaire“*), mají později více šancí stát se vedoucími pracovníky, pokud jsou dětmi vedoucích pracovníků (15 %), než pocházejí-li z dělnického prostředí (7 %).

Různé kariérní postupy mužů a žen

Podobně jako tomu bylo v Generaci 92, postupují i ženy G98 pomaleji než muži na žebříčku zaměstnání a odměňování, i když úroveň jejich diplomů je celkově vyšší. Průměrný plat žen se v průběhu sedmi prvních let aktivního života zvyšuje od 45 % oproti 51 % u mužů. Odchylka mezi muži a ženami se prohlubuje hlavně po čtvrtém roce aktivního života, částečně v důsledku přechodu na práci na částečný úvazek, který je častější u matek. Přesto však i u žen, které zůstávají v zaměstnání na plný úvazek, převyšuje průměrný platový vzestup mužů vzestup žen přibližně o jeden procentní bod po celých sedm let po odchodu ze vzdělávacího systému.

Nezačínají-li ženy jako kvalifikované pracovnice jsou méně často povyšovány než muži. Pouze 12 % žen, jejichž první zaměstnání je povoláním střední úrovně, se stane vedoucími oproti 23 % jejich mužských protějšků. Druh zaměstnání, která zastávají, vysvětluje zčásti tento rozdíl. Jsou totiž početnější než muži v učitelských nebo ve zdravotnicko-sociálních profesích, tedy v doménách s relativně omezeným kariérním postupem.

Obecněji vzato v profesním světě, který zůstává velmi sexuálně rozlišený, jsou cesty kariérního postupu mužů a

žen velmi odlišné. Vývoj profesní dráhy mužů je od prvního přijetí do zaměstnání až do sedmého roku aktivního života dosti lineární. Posun mezi kategoriemi zaměstnání vykazuje v průmyslovém světě silný vzestup. K tomu se přidává postup v administrativním sektoru k pozicím vedoucích pracovníků i postup v řemeslech, který otvírá přístup k samostatnému postavení.

Cesty povyšování žen jsou méně členěné. K první sérii vývoje profesního začleňování dochází v administrativní a obchodní sféře s množstvím přechodů z úrovně zaměstnance na střední pozici, které jsou doprovázeny posunem z prodeje do administrativy. Ženy mají též tendenci přecházet ze soukromého do veřejného sektoru a stávají se státními zaměstnankyněmi.

Tyto rozdíly v kariérním postupu mužů a žen však nestačí pro vysvětlení rozdílů v povyšování mezi pohlavími, dokonce uvnitř podobných kategorií zaměstnání. Z mladých lidí, kteří zahájí svou profesní dráhu v administrativním nebo obchodním povolání střední úrovně, se po sedmi letech na trhu práce stane řídicími pracovníky jen 19 % žen oproti 35 % mužů.

Na druhé straně platí pro muže i pro ženy fakt, že v prvních sedmi letech aktivního života se profesní cesty neubírají vždy směrem vzhůru. I když 30 % mladých lidí G98 bylo v průběhu prvních sedmi let povýšeno do pozice, kterou si udrželi, 8 % spadlo na nižší pozici. Kromě těchto vertikálních posunů docházelo také k horizontálním posunům, kdy mladí lidé měnili profesní obor. V důsledku toho nepovažuje 30 % mladých z G98 své profesní dráhy za lineární a prohlašuje, že změnili směr, 12 % uvádí, že směr změnili několikrát. Změny směru byly zvláště časté u mladých lidí bez kvalifikace, kteří se opakovaně pokoušeli o kariérní vzestup.

Změna zaměstnavatele umožňuje chytit druhý dech

Hlavním důvodem toho, že se profesní situace příslušníků G98 v prvních sedmi letech na trhu práce tak výrazně měnila je, že 74 % z nich alespoň jednou odešlo od jednoho zaměstnavatele ke druhému. Tento způsob mobility s časem klesá. V průběhu prvních tří let změnilo zaměstnavatele 56 % lidí (v průměru 19 % ročně). V následujících dvou letech klesla roční míra změn zaměstnavatele na 13 % a v šestém roce na trhu práce činila jen 9 %. Externí mobilita neznamená vždy povýšení, nese s sebou i riziko, že mladí lidé skončí na nižší pozici. V těchto případech se vyskytovala také dosti často přechodná období nezaměstnanosti, zvláště po třetím roce stráveném na trhu práce. Přes toto riziko však mladí lidé, kteří změnili zaměstnavatele, dosáhli vcelku většího pokroku ve srovnání s ostatními. Pokud jde o mzdy, mobilní lidé začínali se střední mzdou o 10 % nižší než jejich usedlé protějšky, tento rozdíl se

však po třech letech aktivního života snížil na 4 %; u žen více než u mužů.

Výhody externí mobility se projevují většinou u vysoce kvalifikovaných mladých lidí, kteří si mohou vybírat mezi usedlou nebo „kočovnou“ kariérou. Nejčastěji však měnili zaměstnavatele mladí lidé s nejnižšími kvalifikacemi, pro které to nebyla otázka volby, nýbrž nutnost. Zhruba polovinu případů externí mobility představuje geografická mobilita. Ta snižuje riziko toho, že se mladý člověk při změně zaměstnavatele dostane na nižší pozici s nižším platem.

Závěrem lze konstatovat, že analýza prvních sedmi let aktivního života mladých lidí, kteří vstoupili na trh práce ve stejném roce, přehodnocuje některé obecně zažitě názory na vývoj profesních drah v prvních letech aktivního života.

Anna Konopásková

¹ *Generace 98 – francouzský výzkum absolventů. Zpravodaj, 2002, č. 6, s. 10-11.*

² *Přechod ze školy do zaměstnání ve Francii. Zpravodaj, 2004, č. 10, s. 6-8.*

³ *Francie: Program NOVÉ ŠANCE pro neúspěšné žáky. Zpravodaj, 2000, č. 6, s. 8-10.*

Pramen:



Couppié, Thomas, Gasquet, Céline et Lopez, Alberto. *Les sept premières années de la vie active de la Génération 98 : entre insertion et débuts de carrière. Cereq Bref, 2006, no 234, p. 1-8.*
<http://www.cereq.fr/pdf/b234.pdf>

K dispozici též anglicky: Generation 98: The first seven years on the labour market : from school-to-work transition to embarking on a career. Training & Employment, 2007, no 74, p. 1-8.
<http://www.cereq.fr/pdf/trai74.pdf>

Nové povolání: mechatronik

V rámci modelového projektu Sdružené vzdělávání v nových profesích vyspělé technologie, který byl iniciován Saským státním ministerstvem pro hospodářství a práci, ukončilo v letech 2002 až 2004 profesní přípravu úspěšně celkem 302 odborných pracovníků v profesích mechatronik, mikrotechnolog a laborant v oborech chemie, fyzika a laky.

Při hodnocení modelového projektu se ti, kdo poskytovali projektu vědeckou podporu, dotazovali absolventů několik měsíců po ukončení profesní přípravy na různé aspekty, například na:

- zpětné hodnocení profesní přípravy a modelového projektu;
- hodnocení šancí absolventů na trhu práce;
- setrvání v profesi;
- hodnocení praktické použitelnosti osvojených znalostí.

Největší skupinu (180 absolventů) představovali v modelovém projektu mechatronici. Výsledky dotazování mechatroniků jsou shrnuty v tomto příspěvku. Profese mechatronika by měla tvořit most mezi dílčími obory, mechanikou a elektronikou, a proto se v druhé části prezentace výsledků zkoumá, jak dalece se tato skutečnost odráží při uplatnění bývalých učňů na trhu práce.

Absolventi mechatroniky v Sasku a v modelovém projektu

Tabulka ukazuje na jedné straně počet absolventů oboru mechatronik v Sasku (srov. Statistický zemský úřad Svobodného státu Sasko 2005) v letech relevantních pro modelový projekt a na druhé straně počet těch, kteří absolvovali profesní přípravu v rámci modelového projektu (17 % z celkového počtu saských absolventů v oboru mechatronik). Dotazováno bylo 69 absolventů profesní přípravy v rámci projektu (2 ženy a 67 mužů), tj. 38% zpětná vazba. Malé zastoupení žen se zdůvodňuje celkově malým počtem žen v profesní přípravě tohoto profilu povolání. Z hlediska předchozí vzdělání bylo mezi dotazovanými devět maturantů (*Abiturienten*) a šedesát absolventů reálných škol (*Realschulen*).

Rok	Absolventi profesní přípravy		Dotazování
	v Sasku	v projektu	
2002	233	7	3
2003	430	90	30
2004	392	83	36
Celkem	1055	180	69

Hodnocení praktické použitelnosti

Profesní příprava mechatronik je strukturována podle rámcového učebního plánu pro učební obor mechat-

ronik (viz rozhodnutí Konference ministrů kultury z 30. ledna 1998) ve 13 učebních polích. Tato učební pole tvoří základnu pro operacionalizaci praktické vhodnosti specifických obsahů výuky.

Praktická vhodnost je určena dvěma dimenzemi: užitečností obsahů jednotlivých učebních polí pro profesní praxi a (sebe)hodnocením dovedností absolventů. V souladu s tím se v rámci ankety u absolventů modelového projektu zjišťovaly oba prvky pro všech 13 učebních polí. Jedná se o zpětné hodnocení profesní přípravy z pohledu aktuální pracovní činnosti.

Vzhledem ke stanovenému cíli – posuzování využitelnosti obsahů vyučování pro provozní praxi – nestačí posuzovat pouze dovednosti absolventa. Ty by se měly vždy uvádět do vztahu ke zkoumané užitečnosti. Při nízké hodnocené užitečnosti („spíše neužitečný“ a „zcela neužitečný“) dobré a velmi dobré dovednosti absolventů nepředstavují pro praxi žádný klad a horší dovednosti žádný deficit, protože se v praxi nevyžadují. Lze je označit za „irelevantní znalosti“, popř. „neškodné neznalosti“. Jinak to vypadá s obsahy, kterým se přisuzuje užitek. Pokud jsou zde dovednosti absolventů podle vlastního hodnocení označeny za „dobře“ nebo „velmi dobře“, jedná se o silné stránky relevantní pro praxi, u dovedností označených za špatné se jedná o pravé deficity.

Tabulka na protější straně ukazuje relativní užitečnost jednotlivých učebních polí (dotazování je hodnotili podle škály „velmi užitečný“, „spíše užitečný“ a „půl na půl“) a silné stránky a nedostatky podle vlastního sebehodnocení absolventů. Tento přehled je důležitý k identifikaci kritických učebních polí.

Za málo užitečná jsou považována učební pole „design“ a „předání zakázky zákazníkovi“, která vykazují malou zaznamenanou užitečnost. Podíly deficitů zde převažují nad podíly silných stránek. Z celkového pohledu je to však méně povážlivé než u učebních polí „tok informací“, „Systémy-DV“, „konstrukční skupiny“ a „mechanické dílčí systémy“, protože zde více než jedna třetina dotázaných uvedla, že má v běžné praxi deficity.

V označených učebních polích je třeba uvažovat a jednat o přepracování učebních plánů.

Učební pole	Užitečnost v %	způsobilosti absolventů v %	
		silné	slabé
10: Design	44	21	23
04: Předávka zákazníkovi	53	24	29
11: Tok informací	81	46	35
03: Systémy-DV*	87	47	40
02: Konstrukční skupiny	95	60	35
07: Průběh práce	95	70	25
12: Přejímka v podniku	95	70	25
01: Funkční analýza	96	75	21
09: Mechatronické dílčí systémy	97	68	29
08: Montáž/demontáž	97	84	13
13: Údržba	98	81	17
06: Mechanické dílčí systémy	100	61	39
05: Elektronické provozní prostředky	100	76	24

* Systémy zpracování dat (*Datenverarbeitung*)

Při analýze se třeba brát v úvahu, že jako podklad pro průzkum sloužily údaje od pouhých 69 bývalých učňů a 23 z nich bylo dotazováno již dva měsíce po ukončení profesní přípravy, tudíž měli relativně malé praktické zkušenosti. Proto je možné, že se jejich hodnocení praktické užitečnosti jednotlivých obsahů v průběhu dalšího profesního života pozmění.

Oblasti uplatnění mechatronika

Profese mechatronika byla vytvořena v roce 1998 na nátlak hospodářské sféry jako hybridní profese mezi mechanikem a elektronikem. Při sledování zavedení učebního oboru je významné zvláště to, zda se absol-

venti oboru mechatronik v tomto specifickém hybridním poli působnosti skutečně uplatní.

Průzkum se zabýval i otázkou přesného pole působnosti a odvětví uplatnění absolventů oboru mechatronik. Celkem 62 % dotázaných vykonávalo činnost odborného pracovníka, popřípadě zaučené či nevyučené pracovní síly. Z těchto pracujících absolventů opět 63 % vykonávalo činnost v profesi mechatronik, a 37 % pracovalo v jiné profesní sféře. Spektrum ostatních profesních sfér přitom sahalo od elektroinstalatéra přes údržbáře jeřábní techniky až po hasiče.

Původním účelem zavedení profilu povolání mechatronika byla speciální příprava odborných pracovníků pro montážní a výrobní podniky, podniky chemického průmyslu, podniky na výrobu elektrických zařízení a na výrobu automobilů.

Výsledky saského průzkumu ukázaly, že převážná část (73 %) pracujících absolventů v danou dobu podle očekávání pracovala v podnicích zpracovatelského průmyslu. Potvrdila se předpokládaná mnohostrannost absolventů jak ve vztahu k odvětvím, tak i k obsahům činností.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Scharfe, Simone – Tautenbahn, Karin: Vielfältigkeit eines Hybridberufes: Mechatronikfacharbeiter nach der Ausbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 2006, Jg. 58, Nr. 8, S. 21-24.

Předčasné odchody ze školy v Dánsku

Nový zákon má za úkol snížit míru předčasných odchodů ze všech 120 odborných škol v Dánsku.

Na základě zákona budou muset všechny odborné školy vypracovat akční plány (podobné rozvojovým plánům vysokých škol), které stanoví konkrétní cesty ke snížení míry předčasných odchodů. Tyto plány budou publikovány a každoročně evaluovány. Bude prováděno hodnocení podle stanovených kritérií tak, aby se zajistilo rozšiřování osvědčené praxe. Vedení odborných škol budou předkládat své akční plány ministerstvu školství k evaluaci. Bude-li obsah akčního plánu posouzen jako nedostačující, ministerstvo ve spolupráci se školou vypracuje nový plán.

Zákon také nabízí odborným školám nové nástroje, které jim pomohou při práci se žáky, kteří se opožďují

v učení. S těmito žáky budou pracovat mentoři a tzv. kontaktní učitelé a bude jim poskytováno psychologické poradenství. Včasné rozšíření poradenství zasáhne v problémových případech a nabídne žákům alternativní možnosti, například základní profesní programy, které se více vztahují k praxi, umístění v průmyslových podnicích a možnost navštěvovat kratší vzdělávací programy. Cílem je zajistit to, aby 95 % všech žáků dokončilo vzdělání, které jim školy mají poskytnout.

AK

Pramen: Denmark. New bill aims to lower dropout rate in VET schools. Cedefop Info, 2007, No. 2, p. 7.

Co nového v časopisech

<p>European journal of vocational training</p> <p>WEST, John and ȘERBAN, Madlen Fit for a purpose? The Romanian system of VET. [<i>K ně- čemu vhodný? Rumunský systém OVP.</i>] EJVT, 2007, No. 41, p. 6-19, 1 obr., 1 tab., lit. 8.</p> <p>Rumunský systém počátečního OVP je zkoumán z hlediska vztahu k trhu práce a k jiným částem vzdělávacího systému, a též z hlediska historického a současného vývoje. Nyní panuje mezi vzdělávacím systémem a trhem práce nesoulad, dlouhodobé vyhlídky jsou však příznivější, protože existuje nadbytek vysoce kvalifikovaných absolventů, který bude využit, až se zvýší požadavky na kvalifikace. V poslední době se hodně udělalo pro to, aby se udržela dostupnost profesní cesty, i když vztah mezi odborným a vysokoškolským vzděláváním na univerzitě a mimo ni není zcela jasný. Rumunské počáteční OVP probíhá převážně ve školách.</p>	<p>GANOVA, Penka New trends in initial vocational education and training in Bulgaria. [<i>Nové trendy v počátečním odborném vzdělávání a přípravě v Bulharsku.</i>] EJVT, 2007, No. 41, p. 20-28, 1 obr.</p> <p>Profesní příprava zůstává hlavní vzdělávací cestou mladých lidí v Bulharsku přes pokles v podílu mladých lidí, kteří si ji zvolili v roce 2004 (55,23 %) ve srovnání s rokem 1994 (58,17 %). Národní program rozvoje předškolního a školního vzdělávání a profesní přípravy na léta 2006 až 2015 (přijaty v roce 2006) se zaměřuje na reformu počáteční profesní přípravy. Článek popisuje hlavní pilíře této reformy založené na evropských strategických liniích. Plánuje se vytvoření sítě profesních škol, národního rámce kvalifikací a politiky odborného vzdělávání spojené s politikou zaměstnanosti.</p>
<p>NIEMEYER, Beatrix Between school and work – dilemmas in European comparative transition research. [<i>Mezi školou a prací – dilemata v evropském komparativním výzkumu přechodu.</i>] EJVT, 2007, No. 41, p. 116-136, 1 graf, 1 tab., lit. 50.</p> <p>Na základě zkušeností z koordinace několika výzkumných projektů EU usilujících o zlepšování přechodu ze školy do profesní přípravy pro znevýhodněné mladé lidi se autorka soustřeďuje na problémy se srovnáváním podpůrných opatření v Evropě a na praktickou relevanci komparativního výzkumu. Stanovuje dilemata v tomto druhu evropského srovnávacího výzkumu a poskytuje přehled dosavadního výzkumu. Výzkumy sociálního státu a mládeže jsou použity ke kombinaci faktorů určujících přeměnu zkušeností v model. Podmínky, za nichž model může poskytovat výsledky, které mohou způsobit změny v pedagogické praxi. Úvahy jsou ilustrovány s použitím přehledu výsledků z programu Leonardo „Re-integrace. Nadnárodní evaluace sociální a profesní re-integrace pro mladé lidi“.</p>	<p>DESCY, Pascaline and TESSARING, Manfred Combating labour market exclusion: does training work? [<i>Účinkuje profesní příprava v boji s vylučováním z trhu práce?</i>] EJVT, 2007, No. 41, p. 64-83, 3 grafy, 4 tab., lit. 25.</p> <p>Článek poskytuje přehled metod aktivní politiky trhu práce (<i>active labour-market policy</i> – ALMP), z nichž je nejvýznamnější profesní příprava. Již po 20 let je jedním z nejdůležitějších opatření pro boj s nezaměstnaností a vylučováním z trhu práce. Je však profesní příprava úspěšná a účinná metoda ke snížení nezaměstnanosti ve srovnání s jinými druhy ALMP? Autoři vyvozují závěry na základě přehledu výsledků evaluace. Uvádějí doporučení pro navrhování a evaluaci profesní přípravy. Obhajují nový přístup k evaluaci ALMP a programů profesní přípravy, který spočívá v systematické evaluaci efektivnosti daného programu prostřednictvím jeho vztahu, interakce a vzájemného doplňování s jinými programy, institucemi a hlavními zainteresovanými stranami v OVP, zaměstnanosti a ve výrobě.</p>
<p>MASSON, Jean-Raymond The contribution of European vocational training policy to reforms in the partner countries of the European Union. [<i>Příspěvek evropské politiky profesní přípravy k reformám v partnerských zemích Evropské unie.</i>] EJVT, 2007, No. 41, p. 43-63, 4 tab., lit. 24.</p> <p>Článek poskytuje přehled posledního vývoje v politice OVP Evropské unie a problémů, kterým čelí systémy odborného vzdělávání na západním Balkáně, v Turecku a v dalších zemích zahrnutých do politiky „širšího evropského sousedství“. Účelem je zdůraznit relevanci nástrojů, kritérií a principů EU, které jsou součástí Kodaňského procesu, pro země, jež v současnosti zavádějí reformy. Mají-li tyto země mít užitek ze zkušeností EU, musí své vlastní reformy zasadit do jednotných strategií celoživotního vzdělávání v partnerství se všemi aktéry v této oblasti.</p>	<p>CROCE, Giuseppe and MONTANINO, Andrea The role of public policy in worker training in Italy. [<i>Úloha veřejné politiky v profesní přípravě pracovníků v Itálii.</i>] EJVT, 2007, No. 41, p. 137-149, lit. 18.</p> <p>Profesní příprava, kterou pracovníci dostávají, závisí především na organizačních možnostech a prostředcích přidělených podniky. Proto je oprávněné se ptát, zda by veřejná politika měla schvalovat spontánní distribuci profesní přípravy, nebo ji opravovat. Článek analyzuje motivaci a omezení veřejného zasahování na příkladu Itálie, kde se systém v posledních letech radikálně změnil v důsledku příležitostí nabídnutých sociálním partnerům. Ti mohou nyní přímo spravovat finanční zdroje pro další vzdělávání. Podle autorů článku existují dvě formy dalšího vzdělávání: kolektivní (které by měli podporovat sociální partneři) a individuální (které by mělo být financováno z veřejných zdrojů).</p>

Nové knihy v knihovně

ŠVARÍČEK, Roman, ŠEĐOVÁ, Klára a kol.

Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. 1. vyd. Praha : Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0 Sg. 26413

ZLÁMALOVÁ, Helena.

Příručka pro autory distančních vzdělávacích opor : jak tvořit distanční studijní text. 1. vyd. Praha : Národní centrum distančního vzdělávání - CSVŠ, 2006. 67 s. ISBN 80-86302-39-3 Sg. 26378

Tam, kde to studijní obsah a charakter cílové skupiny dovolí, lze při zpracování obsahu s úspěchem využít dialogový styl textu. Je to styl textu, kdy autor se čtenářem hojně navazuje kontakty, oslovuje jej, polemizuje s ním, odvolává se na jeho praktické zkušenosti i životní zážitky. Cílem není předělat odborný text na beletrii, nýbrž zpřístupnit suchý odborný text čtenáři tak, aby ztratil pocit, že je při studiu sám, nikdo mu nemůže pomoci a nikdo také nechápe jeho objektivní potíže.

AFONSO, Maria da Conceição and FERREIRA, Fernanda.
Vocational education and training in Portugal : short description. [Odborné vzdělávání a příprava v Portugalsku. Stručný popis.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 63 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 144) ISBN 978-92-896-0489-5 (též portugalsky) Sg. 26381

CEDEFOP.

Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States. [Uznávání a validace neformální a informálního vzdělávání učitelů a instruktorů OVP v členských státech EU.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 76 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 147) ISBN 978-92-896-0496-3 Sg. 26383

GUSTAVSEN, Bjorn, NYHAN, Barry and ENNALS, Richard (editors).

Learning together for local innovation: promoting learning regions. [Učit se společně pro místní inovace: podpora učících se regionů.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 276 s. (Cedefop Reference series ; Sv. 68) ISBN 92-896-0393-3 Sg. 26412

CHRÁSKA, Miroslav.

Metody pedagogického výzkumu : základy kvantitativního výzkumu : vědecký výzkum a analyzování, statistické metody, výhody a nevýhody kvantitativního přístupu, měření v pedagogickém výzkumu, metody zpracování výsledků, sběr dat. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 265 s. (Pedagogika) ISBN 978-80-247-1369-4 Sg. 26385

Cílem pilotáže je získání předběžných informací o dané problematice. Může se např. jednat o volný rozhovor či pozorování, kterým provádíme první sondu do zákonitostí, které hodláme zkoumat. Údajů získaných pilotáží se zpravidla neužívá

při vlastním výzkumu. Vhodně provedená pilotáž často umožňuje zpřesnit formulaci problému i hypotézy, může přinést cenné informace o verifikovatelnosti jednotlivých hypotéz atd.

KREJČÍ, Jaroslav.

O češtví a evropanství : o českém národním charakteru ; 1. díl. 1. vyd. Ostrava : Amosium servis, 1993. 183 s. (Dědictví Komenského) ISBN 80-85498-19-7 Sg. 26386 I

Problému pochmurnosti věnuje Čapek mnoho pozornosti. ... „Pesimismus není víra, že svět je bídný, nýbrž víra, že je to v pořádku, že je bídný. Pokud však v chybě vidíš chybu, v hlouposti hloupost a v neštěstí prostě neštěstí, nejsi a nemůžeš být pesimista. Nejsi pesimistou proto, že vidíš bolest, pitomost, krutost a nesmyslnost všeho. Pokud tě to bolí, pokud se otrásáš soucitem a ne nevolí, nejsi pesimista.“ ... Čapek soudil, že Češi potřebují daleko více humoru pro život, když hodnotil první desetiletí svobodného samostatného státu.

KREJČÍ, Jaroslav. **O češtví a evropanství :** o českém národním charakteru ; 2. díl. 1. vyd. Ostrava : Amosium servis, 1995. -- 236 s. -- (Dědictví Komenského) ISBN 80-85498-20-0 Sg. 26386 II

Zakotvit individuum do společenství je obtížným sebevýchovným problémem. Člověk jako občan chce mít sebevědomí a chce disponovat sám sebou, uskutečňovat vlastní cíle. Silné já není ovšem bez vazeb na ostatní a také má role, které jsou ve vztahu k ostatním. Sebestavání se je velmi složitým procesem, často končí zklamáním a selháním.

Znovuobjevené knihy

SELUCKÝ, Radoslav.

Člověk a jeho volný čas : pokus o ekonomickou formulaci problému. 1. vyd. Praha : Československý spisovatel, 1966. 203 s. (Život kolem nás ; Sv. 62). Sg. 20175

Organizátoři této automatizované zábavy vycházejí z dvou předpokladů. První spočívá v tom, že člověk, s nímž je během týdne manipulováno, chce v neděli sám manipulovat s hračkami skříňkami. Druhý předpoklad vychází z toho, že člověk, který koná po celý týden několik mechanických pohybů v dílně či v kanceláři, chce v neděli opakovat podobné mechanické pohyby nikoli už pro svou obživu, ale pro potěšení. Většina hračích automatů je založena na prostém principu ... Kdybych osobně nevyzkoušel všechny druhy této zábavy, pravděpodobně bych velmi jednoznačně odsoudil tuto automatizaci volného času jménem harmonického rozvoje člověka ... Jenomže ono vůbec nejde o alternativu mezi rozvojem člověka a automatizací zábavy, nýbrž o alternativu mezi možnostmi a nemožnostmi hry.

HUNTER, Ian M. L.

Memory. [Paměť.] Harmondsworth : Penguin Books, 1966. 328 s. Sg. 20214

Zajímavé internetové adresy

Ochrana životního prostředí u nás v Evropě



Proč je důležité třídít odpad

Patříte-li k lidem, kteří si dávají novoroční předsevzetí, mohli byste si k nim přidat i třídění odpadu, pokud to ovšem již neděláte. Ke všem argumentům pro třídění, které předkládají různá média, přidáváme jeden navíc: Třídění odpadu je součástí image moderního člověka. V některých zemích už je odhazování plastů, papíru a skla do smíšeného odpadu považováno za velké faux pas. Obrázek bojovníka s odpady je ze stránek **Ekodomova**¹, hru najdete v rubrice *Pro školy*.

Eionet² (*European environment information and observation network*) je partnerská síť Evropské agentury pro životní prostředí (EEA), jejíž členské a participující země mají v síti zapojených přibližně 900 expertů a více než 300 institucí. Síť podporuje shromažďování, pořádání a rozšiřování informací o životním prostředí v Evropě.

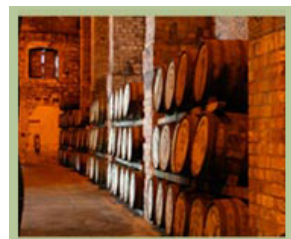


European Environment Agency³

neboli Evropská agentura pro životní prostředí má hlavní webovou stránku v angličtině a méně podrobné stránky ve všech úředních jazycích EU a také v gaelštině, islandštině a v turečtině. V letošním roce EEA vydala publikaci o čtvrtém kole hodnocení životního prostředí v Evropě – viz rubrika *Nové knihy* v knihovně. Paradoxní je, že kniha má tak atypický formát, že při jejím tištění a kopírování se papírem rozhodně nešetří. V elektronické podobě se špatně prohlíží. Proto si ji radši přijďte vypůjčit do knihovny.

¹<http://www.ekodomov.cz/> ²<http://www.eionet.europa.eu/> ³<http://www.eea.europa.eu/>

Vánoce, silvestr a Nový rok



Víte, jak napsat vánoční a novoroční blahopřání v cizím jazyce? Co budete jíst na silvestra, co na Nový rok, kam zajít na pivo, jaké značky má irská whiskey a co si zazpívat v kruhu mezinárodních přátel? Užitečné informace, inspiraci a dobrou náladu najdete na webových stránkách Jana Kramoliše. Podle toho, oč máte zájem, kliknete buď na *Jazyky pralesní*, nebo na *Jazyky mlsné*.

<http://3web.dkm.cz/krajan/>

Co to je, když se řekne RSS?

RSS neboli *Really Simple Syndication* (skutečně jednoduché sdružování)* je označení pro druh dokumentů využívajících jazyk XML, které umožňují sdílet a šířit nadpisy a obsah článků na Internetu. Uživatel dostává titulky a krátké anotace nových zpráv (*RSS feeds*) a sám si vybírá, který článek si chce otevřít celý. Příkladem českého RSS je *Týden v Evropě*¹ (zastoupení Evropské komise v ČR). Na stejném principu se můžete podívat, co píše třeba *The New York Times* o vzdělávání² či *National Geographic* o světě³. Odkazy na RSS najdete např. na *RSS Reader*⁴.

¹Petro, Jozef. Výkladový slovník internetu. Brno : CP Books, 2005. 160 s. ISBN 80-722-6222-X

¹<http://ec.europa.eu/ceskarepublika>

²<http://www.nytimes.com/services/xml/rss/userland/Education.xml>

³<http://news.nationalgeographic.com/index.rss>

⁴<http://www.rssreader.com/rssfeeds.htm>

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav odborného vzdělávání, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, www.nuov.cz. Redaktorka: Anna Konopásková, anna.konopaskova@nuov.cz, tel. 274 022 133, fax 274 863 380.