

z p r a v o d a j

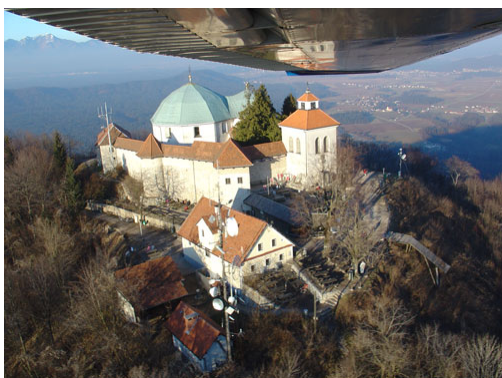
XIX. ročník

2

2008

- 2 Editorial
Krásy Slovinska, jazykové vzdělávání (anketa), dočasná práce...
- 3 Nechcete si adoptovat jazyk?
Zpráva Intelektuální skupiny pro mezikulturní dialog, která se zabývá tím, jak z vícejazyčnosti udělat pro Evropskou unii komparativní výhodu.
- 5 Spolupráce EU a Kanady ve vzdělávání
Projekty transatlantické spolupráce ve vysokoškolském a odborném vzdělávání.
- 6 Odborné vzdělávání v Tibetu
Problémy a možné perspektivy odborného vzdělávání a trhu práce v Tibetu podle názorů německých odborníků spolupracujících s tibetskými úřady v rámci německo-čínského programu.
- 9 Rozvoj kompetencí při dočasné práci
Dočasná práce v Německu, v Nizozemsku, ve Francii a ve Velké Británii. Odvětví, v nichž je dočasná práce nejvíce využívána. Informální učení v dočasném zaměstnání.
- 11 Znalosti cizích jazyků v profesi
Požadavky na znalost cizích jazyků v různých povoláních. Výsledky ankety, při níž bylo v roce 2006 v Německu dotazováno dvacet tisíc zaměstnanců z různých odvětví.
- 13 Co nového v časopisech
Journal of vocational education and training, Vol. 59, 2007, no. 3, 4.
- 15 Nové knihy v knihovně
- 16 Zajímavé internetové adresy
*Překladová databáze pro Acquis Communautaire
ECFUN – European Children's Future University Network
Právní rádce internetových Hospodářských novin
Marco Polo II*

Editorial



Druhý měsíc předseda Slovinsko Evropské unii, a tak obrázek ukazuje další slovinskou pamětihodnost Šmarnou goru, pravděpodobně nejpoblábnější slovinskou horu. Leží asi devět kilometrů od středu Lublaně a z jejího vrcholu je krásný rozhled na všechny strany; na Alpy na severu a Javorniki na jihu. V 15. století byla hora s kostelem, zvonící a dalšími budovami opevněna proti tureckým nájezdům.

V současné době je Šmarná gora navštěvována turisty, kteří si podle své kondice mohou vybrat ze tří cest. Konají se i závody v běhu na vrchol po 1850 metrech dlouhé trase, která začíná ve vesnici Tacen na úpatí hory.

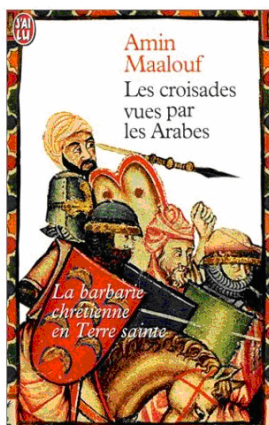
Dva příspěvky v tomto čísle jsou věnovány cizím jazykům. První seznamuje se zprávou, kterou vypracovala Intelektuální skupina pro mezikulturní dialog pro Evropskou komisi. Skupina se zabývala otázkou, zda zavést jediný „evropský“ úřední jazyk (to znamená angličtinu) pro dorozumívání mezi členskými státy a odsunout tak postupně ostatní jazyky do vedlejší role jakýchkoli krajových nářečí, nebo zda zachovat evropskou vícejazyčnost a ještě z ní udělat komparativní výhodu. Členové skupiny jako opravdoví intelektuálové samozřejmě nemohli první možnost vůbec připustit, protože si dobře uvědomují, že jazyk není jen dorozumivacím prostředkem, nýbrž má i další neméně důležité funkce. Překladem do angličtiny se může leccos „ztratit v překladu“. Nebezpečí hrozí také angličtině, stane-li se globálním jazykem, viz kniha Davida Graddola v rubrice Nové knihy v knihovně (strana 16). Skupina proto předložila návrh, který počítá s tím, že v bilaterálních vztazích by se používaly jazyky dotýcných dvou zemí. Zpráva rozvíjí poněkud romantickou představu o tom, jak zajistit dostatek lidí schopných domluvit se jazykem jiné země. Každý Evropan by se kromě předpokládané angličtiny učil ještě jeden cizí „adoptovaný“ jazyk. K tomuto jazyku by si časem mohl vytvořit citový vztah. Některé typy lidí jsou k tomu zvláště náchylné, jak se můžete dočíst v rubrice Nové knihy v knihovně (Typologie osobnosti pro manažery, strana 16). Chcete-li, napište do redakce Zpravodaje, jaký by mohl být váš adoptivní jazyk, výsledky ankety zveřejníme příště.

Druhý článek se zabývá významem znalosti cizích jazyků pro profesní dráhu člověka. Vychází ze šetření, které bylo v roce 2006 provedeno v Německu. Z výsledků šetření vyplývá nejen to, že požadavky na znalost cizích jazyků se zvyšují, možná i v důsledku toho, že němčina ztrácí postavení mezinárodního dorozumivacího jazyka, nýbrž i to, že v některých oborech je angličtina považována za samozřejmost a výhodou na trhu práce je až druhý cizí jazyk. V Německu je to nejčastěji francouzština, ruština, turečtina (v souladu s tím, co se píše ve zprávě Intelektuální skupiny, že přistěhovalci se mají vždy naučit jazyk přijímající země, někteří domácí by se však měli naučit jazyk přistěhovalců), španělština, italština a polština.

V článku, který pojednává o tom, jak rozvíjet kvalifikace a kompetence dočasně zaměstnaných pracovníků, se dozvíte o rozšíření dočasné práce v některých evropských zemích. Dočasná práce není totožná se zaměstnáním na dobu určitou. Dočasní pracovníci nejsou zaměstnanci podniku, v němž jsou přiděleni na práci, nýbrž agentury, která toto zaměstnání zprostředkovává. Podrobněji se o tom dočtete v právním rádci – viz rubrika Zajímavé internetové adresy (k dispozici též vytištěné v knihovně). Na Internetu se najde skutečně téměř všechno. Problémem je, že některé informace mohou být nedopatřením nebo záměrně zkrácené. To vedlo ke vzniku nového druhu podnikání. Existují totiž firmy, které vyhledávají a vyhodnocují, co je o jejich klientech zveřejněno na Internetu, a nevhodné příspěvky odstraňují.

AK

Nechcete si adoptovat jazyk?



Evropská komise dala podnět k sestavení *Intelektuální skupiny pro mezikulturní dialog*, která zasedala v červnu, říjnu a prosinci 2007 v Bruselu. Obsah jejího rokovaní zachycuje zpráva, vypracovaná předsedou skupiny, spisovatelem a novinářem Aminem Maaloufem.¹ Ta se zabývá mnohojazyčností či vícejazyčností (tento termín považujeme za vhodnější)² v Evropě a tím, jak z tohoto zdánlivého problému dělat výhodou. Uvádíme zkrácený výtah ze zprávy.

Zpráva se snaží vycházet ze zcela nestranného zjištění o tom, že jazyková, kulturní,

etnická nebo náboženská rozdílnost představuje pro každou lidskou společnost současně výhody i nevýhody, zdroj bohatství i zdroj napětí. Rozumný postoj spočívá v rozpoznání složitosti jevu a ve snaze o maximalizaci jeho pozitivních a minimalizaci negativních důsledků.

Vícejazyčnost klade překážky, ztěžuje fungování evropských institucí a stojí čas i peníze. Vynaložené náklady by byly neúnosné, kdyby se všem jazykům měl poskytnout stejný prostor jako má v současné době angličtina. Nabízí se lákavé řešení zavést do evropských institucí angličtinu jako převažující jazyk, přičemž dva nebo tři další jazyky by si ještě nějaký čas udržovaly postupně slábnoucí postavení a zbývající jazyky by se při společných zasedáních nepoužívaly. Tento vývoj však není žádoucí, neboť odporuje samotnému duchu evropského projektu.

Respektovat jazykovou rozmanitost neznamená jen uvědomit si kulturní realitu, jež je výsledkem historického vývoje. Je to základ evropské vůdčí myšlenky, tak jak se vynořila z trosk konfliktů, které poznamenaly 19. století a první polovinu 20. století. Většina evropských národů vznikla na základě sjednocujícího jazyka, Evropská unie se však může utvářet pouze na základě jazykové rozmanitosti. Pocit sounáležitosti, založený na jazykové a kulturní rozmanitosti, je účinným lékem proti fanatismu, k němuž často sklouzávaly snahy o nalezení nové identity v Evropě. Historickým posláním Evropské unie, zrozené z vůle národů, které si svobodně zvolily sjednocení, je zachovávat a rozvíjet tuto rozmanitost.

Všechny, kdo vstupují do Evropy (přistěhovalce, občany nových členských zemí, mladé Evropany, kteří se začínají podílet na životě společnosti), je třeba neustále povzbuzovat ve snaze přisvojit si společné dědictví a vložit do něho svůj vlastní příspěvek.

Má-li Evropa podporovat rozmanitost jednotlivých kultur, musí zároveň utvrzovat všeobecnou platnost základních hodnot. Evropská myšlenka staví na dvou neoddelitelných požadavcích: na všeobecné platnosti společných morálních hodnot a na rozmanitosti projevů jednotlivých kultur. Zvláště jazyková rozmanitost představuje z historických důvodů hlavní složku a současně též skvělý nástroj integrace a harmonizace.

Návrh, který *Intelektuální skupina pro mezikulturní dialog* předkládá, lze vyjádřit dvěma myšlenkami:

- Bilaterální vztahy mezi zeměmi Evropské unie by měly probíhat přednostně v jazycích těchto dvou zemí, nikoliv ve třetím jazyce.

To předpokládá, že každý z evropských jazyků bude mít v každé zemi EU silnou skupinu kvalifikovaných a motivovaných mluvčích. Jejich počet bude u jednotlivých jazyků různý, měli by však být schopni obsáhnout všechny oblasti (ekonomickou, politickou, kulturní atd.) vzájemných vztahů mezi dvěma zeměmi.

- Pro přípravu těchto mluvčích by měla EU prosazovat koncepci *osobního adoptivního jazyka*. To znamená, že každý Evropan bude podněcován k tomu, aby si svobodně zvolil cizí jazyk, odlišný od mateřského jazyka i od jazyka mezinárodního dorozumívání. Tento osobní adoptivní jazyk by neměl být druhým cizím jazykem, nýbrž svým způsobem druhým mateřským jazykem. Tento jazyk, intenzivně vyučovaný a plynně ústně i písemně ovládaný, by byl zařazen do školních kurikul i do profesního života každého občana Evropy. Jeho vyučování by provázelo seznamování s reáliemi zemí, kde se tímto jazykem hovoří.

Tak by se dalo překonat současné soupeření mezi angličtinou a ostatními jazyky.

Rozlišení mezi jazykem mezinárodního dorozumívání a osobním adoptivním jazykem by při učení se jazykům podnítilo Evropany ke dvěma samostatným rozhodnutím – jedno by diktovalo potřeba co nejširší komunikace, druhé by se řídilo celým souborem osobních motivací spojených se životní dráhou, citovými vazbami, profesními zájmy, kulturními preferencemi,

intelektuální zvidavostí atd. U každého z těchto rozhodnutí by byla co nejšířší možnost volby.

Jako jazyk mezinárodního dorozumívání by dnes většina lidí volila angličtinu. Někteří by však mohli zvolit francouzštinu, španělštinu, portugalštinu, čínštinu apod. U osobního adoptivního jazyka by existovala prakticky neomezená možnost volby. Velká část Evropanů by samozřejmě zvolila některý z jazyků, jež hrály rozhodující úlohu v dějinách kontinentu; tyto jazyky by tak mohly by zažít novou etapu rozkvětu. Současně by se méně požívané až minoritní jazyky mohly nebývale rozšířit. O volbě osobního adoptivního jazyka by se rozhodovalo stejným způsobem jako o volbě povolání. Znalost relativně vzácného jazyka by člověku přinesla výhodu srovnatelnou se vzácnou specializací ve špičkovém oboru. Časem by byly adoptovány všechny jazyky. Jedním z důležitých důsledků navrhovaného přístupu by byla skutečnost, že každý evropský jazyk by měl své výsadní místo v bilaterálních stycích se všemi evropskými partnery, žádný by nebyl odsouzen k zániku, či snížen na úroveň místního nářečí. Opomíjet nějaký jazyk znamená riskovat, že jeho mluvčí se odvrátí od evropské myšlenky. Nikdo se nemůže upřímně připojit k evropskému celku, nemá-li pocit, že jeho specifická kultura, a v ní především jazyk, je plně respektována, a že integrace jeho země do EU přispívá k rozvoji jeho vlastního jazyka a kultury spíše než k jejich marginalizaci.

Všechny jazyky jsou produktem jedinečné dějinné zkušenosti, nositeli paměti, literárního dědictví, zvláště ní způsoblosti a představují legitimní základ kulturní identity. Nejsou zaměnitelné, žádný z nich není postradatelný ani zbytečný. Ochrana všech jazyků našeho dědictví, včetně evropských jazyků našich předků, jako jsou latina a starořečtina, určité rozšíření i těch nejméně používaných jazyků na zbytek kontinentu jsou nerozlučně spjaty se samotnou myšlenkou mírové, kulturní, všestranně rozvinuté a prosperující Evropy.

Z profesního hlediska vše nasvědčuje tomu, že angličtina bude v budoucnu sice stále potřebnější, zároveň však méně postačující. V určitých oborech je znalost angličtiny již téměř povinná, takže uchazeč o zaměstnání nebo o provozování činnosti nezíská žádnou dodatečnou výhodu tím, že v životopise uvede znalost tohoto jazyka. Pro získání pracovního místa bude třeba se zřetelně odlišit a vykázat lepší odborné předpoklady; z tohoto pohledu bude každý potřebovat další jazyk – svůj osobní, charakteristický, méně běžný než angličtina a odlišný od jazyka, jímž mluví jeho krajané.

Pro Evropany, jejichž mateřský jazyk ve světě převažuje, tedy především pro Brity, je znalost osobního adoptivního jazyka pravděpodobně ještě důležitější než

pro ostatní, neboť pokušení uzavírat se do jednojazyčnosti je u nich silnější. Bez zvláštní snahy o podporu intenzivní výuky dalšího jazyka již od dětství by se současná výhoda rodilých anglických mluvčích rychle rozplynula a globalizace jejich mateřského jazyka by měla negativní dopad na jejich individuální i kolektivní konkurenceschopnost. Tento paradoxní vývoj pozoruhodně zdůraznila nedávná studie, vypracovaná na žádost Britské rady.³ Nepochybně by bylo žádoucí, aby si někteří Evropané zvolili angličtinu jako svůj osobní adoptivní jazyk, po vzoru Josepha Conrada, jehož mateřským jazykem byla polština, jako jazyk mezinárodního dorozumívání používal francouzštinu, stal se však jedním z největších anglicky píšících spisovatelů. Je důležité, aby si angličtina zachovala a utvrdila zasloužené význačné místo jako jazyk kultury a nebyla odkázána na úlohu nástroje globálního dorozumívání, jistě lichotivou, avšak omezující a potenciálně ochuzující.

Navrhovaný přístup zdůrazňující bilaterální stránku jazykových vztahů mezi různými zeměmi by se měl pozitivně odrazit na kvalitě vztahů mezi všemi Evropany, jednotlivci i národy. Tato kvalita by se značně zvýšila, kdyby se každý mohl vyjadřovat v dokonale zvládnutém svém nebo partnerově jazyce, než se dorozumívat pomocí třetího, jen zhruba ovládaného jazyka. Nedávno provedené studie nasvědčují tomu, že obchodní jednání jsou úspěšnější, má-li každý z účastníků možnost vyjadřovat se ve svém vlastním jazyce.

Evropa vznikla po staletích konfliktů mezi národy, zejména mezi sousedy. Naučit se jazyk partnera, který býval dříve nepřítelem, je proto aktem majícím jak velký symbolický význam, tak značné praktické důsledky.

Obdobný význam by měl osobní adoptivní jazyk pro vztahy mezi Evropou a ostatním světem. Je sice pravděpodobné, že většina našich spoluobčanů si za osobní adoptivní jazyk zvolí jazyk jiné země EU, avšak mnozí si vyberou z jazyků jiných kontinentů. Dnes se uvažuje především o jazycích velkých asijských zemí, z nichž se stávají významní ekonomičtí partneři. Jeden ekonom trefně poznamenal, že člověk mluvící jen jedním mezinárodním jazykem může kdekoli na světě koupit vše, co bude chtít, ale chce-li spíše prodávat než kupovat, měl by se snažit naučit jazyku potenciálního kupce. Možná se nejedná o nutnost, rozhodně však o výhodu.

Rostoucí význam v politickém, hospodářském, sociálním a intelektuálním životě kontinentu nabyvá fenomén imigrace. Osobním adoptivním jazykem přistěhovalců by zpravidla měl být jazyk země, v níž se rozhodli usadit. Důkladná znalost jazyka národa a kultury, již je nositelem, je nezbytnou součástí integra-

ce do přijímající společnosti, účasti na jejím hospodářském, sociálním, intelektuálním, uměleckém a politickém životě. Je rovněž předpokladem ovlivňujícím postoj přistěhovalců k Evropě jako celku.

Současně je podstatné, aby si evropské země uvědomily význam, jaký má pro přistěhovalce a jejich potomky zachování znalostí původního jazyka. Náboženská a jazyková příslušnost patří mezi nejvýznamnější složky identity. Zatímco náboženská příslušnost je výlučná, jazyková výlučná není. Rozvíjení jazykové a kulturní příslušnosti je pozitivním krokem, který by mohl přispět ke zmírnění napětí uvnitř evropských společností i v okolním světě. Stejně jako by přistěhovalci byli podněcováni k úplnému osvojení jazyka přijímající země a kultury, jíž je nositelem, bylo by správné a prospěšné, aby se jazyky přistěhovalců zařadily mezi jazyky, k jejichž osvojování by byli podněcováni Evropané. Přistěhovalci potřebují mít pocit, že společnosti, v nichž žijí, znají a uznávají jejich jazyk, literaturu a kulturu.

Jednou z výhod doporučeného přístupu je to, že s jeho uplatněním není třeba čekat, až se k němu vyjádří rozhodující činitelé států nebo EU. O volbě osobního adoptivního jazyka si může rozhodnout každý člověk sám a v tomto směru může aktivně působit každá země, město, obec, podnik či a vzdělávací instituce. Například škola sama si může zařadit do kurikula „nečekaný“ jazyk na základě partnerství se školou v zemi, kde se tímto jazykem mluví. Velký prostor se otevírá pro využívání e-learningu a dalších médií v jazykovém vyučování.

Celková koncepce jazykového vzdělávání však nemůže mít očekávaný dopad bez rozhodného zapojení odpovědných evropských činitelů, kteří musí stanovit směr a určit celkovou strategii. Rozhodnutí bylo mělo být přijato na nejvyšší úrovni, v ideálním případě v roce 2008, který je Evropským rokem interkulturního dialogu.

AK

¹ Amin Maalouf se narodil v roce 1949 v Bejrútu v arabské katolické rodině. Jeho rodným jazykem je arabština, knihy však píše ve francouzštině. V roce 1977 emigroval se svou rodinou do Francie. Píše hlavně historické romány (např. *Les croisades vues par les Arabes*, 1983 – *Křížácké výpravy arabskýma očima s podtitulem Křesťanské barbarství ve svaté zemi*; *Le périple de Baldassare*, 2000 – *Baltazarovo putování*, česky 2003), také však science fiction (*Le premier siècle après Béatrice*, 1992 – *první století po Beatrice*). Je sám příkladem vícejazyčného člověka, protože ovládá přinejmenším arabštinu, francouzštinu a angličtinu (edituje anglické překlady svých děl).

² Viz *Evropská unie a vícejazyčnost*. *Zpravodaj*, 2006, č. 10.

³ *English Next*, David Graddol, 2006.

<http://www.britishcouncil.org/learning-research-english-next.pdf>

Pramen:

Problém nebo příležitost? Jak by mnohojazyčnost mohla konsolidovat Evropu. Návrhy Intelektuální skupiny pro mezikulturní dialog sestavené z podnětu Evropské komise. Brusel 2008. 27 s. http://ec.europa.eu/education/policies/lang/doc/maaloufreport_cs.pdf

Spolupráce EU a Kanady ve vzdělávání

Evropská komise a Kanada zahájily 11 projektů transatlantické spolupráce ve vysokoškolském a odborném vzdělávání financovaných EU a kanadskou vládou.

Ve všech projektech jsou zapojeny alespoň čtyři vysoké a/nebo odborné školy a projekty zahrnují transatlantickou výměnu studentů v rámci společně navrhovaných studijních programů a programů profesní přípravy.

Projekty mají přispět k větší otevřenosti a konkurenci vzdělávacích systémů a ke vzájemnému porozumění mezi účastníky. Budou trvat tři roky a jejich úkolem je vytvářet společné vzdělávací programy. Ty se budou zaměřovat na různé obory, např. molekulární chemii, bioenergetiku, multi-agentní robotiku, bezpečnostní management a potravinářské technologie.

Italští a maďarští partneři budou spolupracovat se dvěma kanadskými univerzitami na projektu zkoumání

využití lesní biomasy pro bioenergetická paliva. Studenti z Irska a Severního Irska se budou podílet na projektu o analýze a řešení konfliktů, který má u 36 účastníků rozvíjet schopnost pochopit a analyzovat různé druhy konfliktů a vytvořit strategie pro jejich řešení.

Do 11 nových projektů je zapojeno 30 evropských vysokých nebo odborných škol z 15 členských států EU. Neaktivnějším účastníkem je Francie zapojená v pěti projektech, následována Spojeným královstvím se čtyřmi projekty.

Pramen: EU-Canada higher education projects launched. CORDIS focus Newsletter, 2007, No. 284, p. 30.

Odborné vzdělávání v Tibetu



O profesním životě a odborném vzdělávání v Tibetu není k dispozici mnoho informací. Odborné vzdělávání dosud nebylo tématem ani v odborných médiích ani na veřejnosti. To se však nyní mění. Existuje řada projektů a též německo-čínský program spolupráce financovaný Spolkovým ministerstvem pro hospodářskou spolupráci. Společnost pro technickou spolupráci (*Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit – GTZ GmbH*) pověřila jeho prováděním v rámci širšího záměru týkajícího se podpory obnovitelných energií a rozvoje venkova konsorcium podniků *Consulting – Unternehmen Integration – GOPA*. (Obrázek ukazuje palác Potala ve Lhase.)

První profesní škola byla založena v roce 1998

Odborné vzdělávání se prosadilo teprve nedávno. Tradiční tibetský vzdělávací systém byl založen na klášterní výchově. Oficiální vyšší vzdělávání probíhalo ve dvou zařízeních: pro klerikální hodnostáře (*Zelhazha*) a pro státní zaměstnance (*Zekanglhazha*). Kromě toho bylo až do čínské invaze v roce 1951 v celém Tibetu pouze asi 20 soukromých škol ve čtyřech největších městech. Kromě medicíny a astrologie neexistovalo žádné profesní vzdělávání.

Dnešní tibetský vzdělávací systém se buduje analogicky s čínským systémem. Po šestileté základní škole následuje dvoustupňová (šestiletá) střední škola, jejíž úspěšné ukončení je předpokladem připuštění k přijímacím zkouškám na univerzitu. Po ukončení prvního (tříletého) stupně střední školy – tedy po devíti letech povinné školní docházky – přechází mnoho absolventů na trh práce. Odborné vzdělávání je formálně považováno za integrální součást celého vzdělávacího systému, jehož uspořádáním se zabývá výchovná komise (na rozdíl od ostatních provincií, kde se o zodpovědnost dělí pracovní a výchovné úřady).

Čínský zákon o odborném vzdělávání z roku 1996 má bezprostřední vliv na vývoj odborného vzdělávání v Tibetu. Při vytváření zákona se využívaly německé zkušenosti s duálním systémem. Cílem bylo přenést větší zodpovědnost za vzdělávání na podniky. Po vstupu zákona v platnost (1997) bylo přijato nařízení pro jeho realizaci v autonomním regionu Tibet. O rok později byla ve Lhase založena první profesní škola. Dodnes však v Tibetu neexistuje žádné zařízení pro systematické vzdělávání učitelů odborných škol.

Rozsah odborného vzdělávání

Pouze malá část tibetských mladistvých se dostane na univerzitu. Zhruba 60 % populačního ročníku je odkázaných na nabídky odborného vzdělávání, chtějí-li získat kvalifikaci. Z celkového počtu cca 350 000 žáků

to v roce 2003 bylo 210 000 mladistvých. Přitom ročně je k dispozici pouhých 8000 učebních míst (odborné celodenní vzdělávání s absolutoriem uznávaným státem). Jen v těchto zařízeních se poskytuje několikaletá standardizovaná profesní příprava.

Systém odborného vzdělávání lze rozdělit do tří skupin:

- Střední odborné školy (10. – 12. třída);
- Nižší stupeň odborných středních škol (7. – 9. nebo 10. třída);
- Střediska odborného výcviku na venkově.

Pouze první dva druhy studia vedou k uznávaným absolutorium s rozsáhlou odbornou kvalifikací. Střediska pro výcvik se ve většině případech omezují na učení dovednostem.

Nižší stupeň středních odborných škol je rozšířen málo, především na venkově. Zde se vzdělávají v praktických činnostech žáci i dospělí. Kromě toho se školy starají o 74 středisek pro odborný a technický výcvik, které se nacházejí hlavně na nomádských územích.

Některé velké profesní školy se specializovaly. Střední odborná škola Shannan nabízí mj. profesní přípravu v oborech výroba koberců, stavba domů a řízení motorových vozidel. Učební obor výroba koberců byl zaveden na začátku 90. let a byl v Tibetu první svého druhu. Mnozí absolventi malířských a kreslířských tříd nacházejí zaměstnání při renovaci paláce Potala (viz obrázek) a jiných historických míst. Od roku 1993 našlo zaměstnání odpovídající svému vzdělání více než 300 absolventů školy Shannan.

V současné době se vyučují především následující profesní pole, popřípadě specializace:

- Umělecké řemeslo (vázání koberců a pletení, tvorbu thangka, tradiční malířství a vnější dekorace budov...);
- Provoz a údržba zemědělských strojů a náradí, zvláště traktorů;
- Moderní zemědělství;

- Zpracování kovu a dřeva, stavební profese;
- Účetnictví, výpočetní technika, hotelový management, turističtí průvodci.

Obchodní činnosti jsou v oblibě. V těchto oborech absolvuje v současné době vzdělávání 60 % všech žáků profesních standardizovaných státních zařízení, zatímco v zemědělských oborech je to pouhých 7 procent.

Obtížné rámcové podmínky

Utváření budoucnosti odborného vzdělávání v Tibetu probíhá za těžkých podmínek, jež se vyskytují i v dalších čínských regionech. Nejčastější problémy jsou:

- poměrně málo kvalifikovaný vyučující personál po stránce pedagogické, odborné a odborně didaktické;
- nedostatek učebnic a učebních pomůcek;
- malý počet profesních škol a vzdělávacích center,
- žádné jasné zaměření učebních oborů podle potřeby trhu práce (žádné systematické šetření týkající se aktuálních profesních požadavků a dlouhodobé potřeby nových oborů vzdělávání a kurikul);
- zastaralé vzdělávací metody, nedostatek moderních forem vyučování orientovaných na jednání, které by podporovaly vlastní iniciativu a pomáhaly rozvíjet strategie samostatného učení;
- nedostatečná státní podpora. Stát neposkytuje téměř žádné prostředky na vzdělávací materiály. Školy jsou fakticky nuceny vydělávat si peníze na spotřební materiál ve vlastních zařízeních, což vede ke kolísání mezi vzděláváním a výrobním podnikem (konkurence pro místní řemeslné podniky, které jsou často zakládány právě absolventy profesních škol).

Tibetské odborné vzdělávání potřebuje kromě doplňkových materiálních zdrojů od příslušných státních úřadů především zlepšit spojení mezi vzdělávacím systémem a trhem práce.

Nedostatek kvalifikovaných učitelů

Překážkou na cestě ke zlepšení odborného vzdělávání je nedostatečná kvalifikace učitelů po stránce odborné, pedagogické a odborně didaktické. Pouze přes jedno procento odborných učitelů absolvovalo mistrovské zkoušky. V roce 2002 vyučovalo odborné předměty jen 523 z 817 učitelů profesních škol. Pouze 39 učitelů má provozní nebo praktické zkušenosti. Ti vyučují na částečný úvazek. Existuje též zjevný nedostatek učebnic a učebních pomůcek (zvláště v tibetském jazyce). Učitelé jsou nuceni vytvářet tyto pomůcky sami. Téměř 90 % učitelů profesních škol je mladších než 40 let.

Zásadní problém dnešního odborného vzdělávání

Zásadním problémem je nedostatečné zaměření obsahu vyučování a vyučovacích metod na požadavky trhu práce a existující pracovní místa i chybějící dlouhodobé zaměření na odvětví a profese, které v nových hospo-

dářských podmínkách a technologickém vývoji skýtají možnosti zaměstnání. Tibetské odborné síly s tradičním vzděláním nemohou plnit dnešní profesní požadavky a jsou vytlačovány čínskými odbornými pracovníky a specialisty. V současné době dokonce příchozí odborní pracovníci s lepší kvalifikací vytlačují tibetské řemeslníky z trhu v uměleckých řemeslech.

V tibetských školských úřadech a v profesních školách nejsou zatím odborní pracovníci, kteří by byli schopni provést dlouhodobou analýzu potřeby trhu práce. Tato analýza je však naléhavě nutná k tomu, aby se pro budoucí profese vypracovala kurikula vztahující se k praxi a vytvořily se nové adekvátní studijní obory, popř. aby se stávající obory lépe zaměřily na reálné profesní požadavky a absolventy cíleněji připravovaly na jejich budoucí profesní role.

Plánovaná opatření týkající se infrastruktury

Komise pro výchovu autonomního regionu Tibet plánuje v období 2005 až 2008 investovat do dalšího rozvoje odborného vzdělávání 240 milionů RMB (*renminbi* = lidová měna). Počet žáků má stoupat o 25 000 ročně.

V budoucích opatřeních se plánuje založení:

- šesti profesních škol na různých úrovních;
- jedné odborné vysoké školy;
- třiceti dalších odborných center na krajské úrovni.

Navzdory již provedeným opatřením zůstává odborné vzdělávání v Tibetu zaostalé. Vzhledem ke klimatickým podmínkám, špatné dopravní infrastruktuře, nedostatečnému zásobování energií a nízké kvalifikaci pracovních sil nemůže Tibet držet krok s ostatními provinciemi v Číně. Zemědělství je pro téměř 90 % tibetského obyvatelstva stále ještě převládající oblastí zaměstnání. Tibetská řemesla se nadále omezují na tradiční umělecké řemeslo, stavbu domů a opravu předmětů běžné potřeby. Tibetští řemeslníci nemohou kvůli nedostatečnému vzdělání pružně reagovat na změněné podmínky v poptávce a na trhu, jsou podřízeni lépe vzdělaným čínským přistěhovalcům a nemají téměř žádný přístup k profesím budoucnosti.

Kvalifikace pro budoucí profese

Program německo-čínské spolupráce, který běží již několik let, má ve své druhé fázi za úkol poskytovat mladým Tibeťanům vzdělávání a kvalifikace, které jim otevrou přístup k novým možnostem zaměstnání. Klíčovou roli hraje dostupnost elektrické energie, která umožní vytvoření dalších výrobních kapacit (elektrické stroje, intenzifikace zemědělství, nové profese ve službách, obchody s DVD a CD, internetové kavárny). Dále se zlepší přístup k informacím a umožní se lepší komunikace mezi městskými a venkovskými obyvateli.

Z neúplného přehledu záměrů ostatních poskytovatelů v oblasti poskytování odborných kvalifikací, které nyní probíhají nebo již byly ukončeny, vyplývá, že většina záměrů spadá do oblasti zemědělské výroby a řemesel či uměleckých řemesel. Od projektů jako je „Kořen trávy“, který provádějí nevládní organizace nebo podobné instituce, lze očekávat přijatelný stupeň zaměstnanosti absolventů. Společným znakem těchto záměrů je to, že se soustřeďují na jasnou a vymezenou oblast a hledají jednoduchá lokální řešení.

Německo-čínský program spolupráce sleduje ambiciózní cíle a spočívá na této stěžejní úvaze: Kromě konkrétního vzdělání se usiluje o vytvoření trvalých struktur, které by odpovědným osobám na různých úrovních umožnily získané znalosti a dovednosti využívat. Mají být schopny reagovat na budoucí výzvy flexibilně a adekvátně situaci. Rozhodující činitelé by měli dlouhodobě ve větším rozsahu vyvíjet vlastní iniciativy a aktivity, které by zajišťovaly soulad kvalifikačního systému se společenským vývojem. Tato úloha vyžaduje jak podporu institucí, tak i jednotlivců. Jde tedy o trvalou udržitelnost a rozvoj inovační dovednosti a vlastní zodpovědnosti aktérů.

Obsah kvalifikací se zaměřuje na zavádění nových technologií do regionu a na potřeby rozvíjejícího se hospodářství. Hlavní úlohu hraje energetický sektor. Jeho další rozvoj podporuje hospodářství a vytváří nová zaměstnání. Plánované nové studijní obory jsou proto inovační se zaměřením na budoucnost a vzdělávají pro kvalifikační požadavky, které vyplývají z investic do rozvoje venkovských oblastí. K těm dochází hlavně v oborech výroby energie a jejího využití. Tato iniciativa je podporována 11. pětiletým plánem. Zvláštní roli má program *Brightness-Village-Programm* zaměřený na elektrifikaci venkovských území, jehož realizace vyžaduje elektrikáře a elektroinstalatéry i odborné síly pro podnikové hospodářství a management.

Výhled

Hnací silou modernizace v Tibetu jsou politické a mocenské zájmy, které zahrnují také systém vzdělávání a poskytování kvalifikací. Státisíce let stará kultura nábožensky motivované soběstačnosti je v současné době násilně vtahována do boomu Čínské lidové republiky. Čínská vláda potřebuje úspěšné hospodářské bilance, aby legitimovala svou politickou moc nad Tibetem. K dosažení ambiciózních hospodářských cílů se má podporovat hospodářství a zaměstnanost pomocí kvalitnějšího vzdělávání a dalšího vzdělávání. Prioritu před komplexním vzděláním však má jednostranný výcvik v dovednostech. Reforma systému vzdělávání a poskytování kvalifikací hraje v rámci podporované

modernizace Tibetu spornou roli. Na jedné straně se ztrácejí staré kulturní techniky a do pozadí ustupují tradiční identity. Živoucí religiozita degeneruje a stává se folklórem. Na druhé straně lepší vzdělávání a profesní příprava přirozeně otevírá nové životní perspektivy. Mladí Tibeťané se solidní odbornou kvalifikací se nenechají zatlačovat od čínských pracovníků. Vyšší ukončené vzdělání a adekvátní činnost zvýší pocit vlastní hodnoty u jednotlivců i v kolektivním vnímání úspěšných příslušníků tibetské menšiny. Odborná kvalifikace má potenciál, který bude podporovat úsilí o zralost, demokracii a kulturní autonomii.

Výběr aktivit mezinárodních institucí v odborném vzdělávání v Tibetu od roku 2000

- EU podporuje v kraji Bainang v Xigaze *Greenhouse Project* – vzdělávání v moderním pěstování rostlin. 80 žáků se učí, jak moderně pěstovat vodní melouny.
- *Trace Foundation* podporuje zřizování vzdělávacích center pro výrobu sýrů podle švýcarských receptur. Tučné mléko jaků je vynikající základní surovinou.
- UNDP zahájil v roce 1999 program vzdělávání v uměleckých řemeslech. V roce 2006 začal nový program pro poskytování kvalifikací pracovníkům v oblasti turismu, který je plánován na čtyři roky.
- *Tibet Poverty Alleviation Fund* (TPAF) se sídlem v USA podporuje poskytování kvalifikací v oblasti rostlinné výroby a chovu zvířat s bezprostředním účinkem podpory pro získání zaměstnání. Ve venkovských oblastech se organizují kurzy základních znalostí veterinární medicíny, krejčovství, vaření a řízení nákladních vozů. Jednotlivé kurzy jsou koncipovány na základě předběžné studie možností získání zaměstnání. Nabídka vzdělávání zahrnuje též tesařství, pěstování rostlin ve sklenících a malířství thangka. TPAF prognózuje míru zaměstnanosti absolventů na 75 procent.
- *Mountain Institute* zřídil centrum odborných kvalifikací u Shegaru v himalájském chráněném území *Qomolangma Nature Preserve* (QNP). Program kurzů obsahuje: zahradnictví, umělecká řemesla, přípravu kameníků, údržbu nákladních vozů, opravy elektrických přístrojů. Spolu s institucemi v Nepálu jsou poskytovány kurzy pro turistické průvodce a malé hoteliéry v ekoturismu.
- *Swedish-Tibetan Society for Education and Culture* zřídila v okrese Medrogonkar vzdělávací centrum, kde se vzdělávají především sirotci v oborech tesařství, krejčovství, používání výpočetní techniky a tradičního malířství nábytku.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Wagner, Hans-Günter: Berufliche Bildung in Tibet: Zwischen Traditionsbewahrung und forcierter Modernisierung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2007, č. 3, s.53-57.

Rozvoj kompetencí při dočasné práci

Otázka rozvíjení kompetencí dočasných pracovníků byla dosud v praxi a ve výzkumu opomíjena. S rozšířením této výdělečné činnosti je třeba připravit koncepty rozvoje kompetencí těchto zaměstnanců. Článek prezentuje výsledky výzkumného projektu Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB). Výsledky studií provedených v Nizozemsku a ve Francii a dotazování německých dočasných zaměstnanců a podniků ukazují, že šance na rozvoj kompetencí spočívají v samotné práci, totiž v učení se při práci a v informálně získaných kompetencích.

Odvětví, v nichž narůstá dočasná práce

Dočasná práce získává na významu. Podniky žádají flexibilní zaměstnance, které lze využívat mnohostranně a krátkodobě. Od roku 1970 klesá podíl lidí zaměstnaných na plný úvazek a na dobu neurčitou. Tito zaměstnanci tvoří nyní jen dvě třetiny z celkového počtu zaměstnanců v Německu. Naopak se rozšiřují zaměstnanecké poměry, označované jako překerní (*prekär*), např. práce na částečný úvazek, marginální zaměstnání nebo dočasná práce.

Převládající počet dočasných zaměstnanců byl v roce 2004 umístěn v oborech kovo a elektro (27 %), 30 % jako pomocný personál, 17 % ve službách (např. zdravotnické profese), 12 % v administrativě, 10 % v ostatních oborech a 4 % v technických oborech. V USA je dočasná práce nejvíce expandující oblastí trhu práce. V Evropě je v dočasné práci na špičce Nizozemsko (4,5 % ze 7,2 mil. pracujících) a Velká Británie (4,7 % z 28,1 mil. výdělečně činných).

Rozvoj kompetencí při dočasné práci

Rozvoj kompetencí je stále důležitější pro udržení individuální zaměstnatelnosti. Odborné kompetence jsou dovednosti, způsobilosti a znalosti, které člověku umožňují jednat a reagovat v dobře známých i v nových situacích. Jsou to odborné, sociální, metodické a personální kompetence.

Podniky dělají rozdíly při podpoře rozvoje kompetencí kmenových a dočasných zaměstnanců. U dočasných pracovníků je sporné, zda se investice do dalšího vzdělávání amortizuje a komu přináší užitek: podnikům zprostředkujícím dočasné zaměstnance, podniku, kde zrovna pracují, nebo dočasným pracovním silám?

Rozvoj kompetencí má pro dočasné zaměstnance velký význam, protože mění pracoviště, profesní činnosti a pracovní prostředí častěji než kmenoví zaměstnanci. Navíc v podniku často pracují pod intenzivním pracovním a časovým tlakem. Rozvoj kompetencí všech zaměstnanců je nutný i pro podniky a celé národní hospodářství, protože vyloučení velké skupiny pracovníků by zvyšovalo nebezpečí dequalifikace.

Je třeba si ujasnit: Jaké koncepty k rozvoji kompetencí již existují a používají se v dočasné práci na národní i mezinárodní úrovni a jak jejich realizaci v budoucnu podporovat? Jaká forma je pro rozvoj kompetencí vhodná? Nejvhodnější jsou koncepty, v nichž je pracovní proces chápán jako učební proces. Na to navazují otázky: Jak lze učební potenciál střídání odborné práce cíleně využívat k rozvoji kompetencí? Jak lze utvářet dočasnou práci tak, aby zaměstnanci v práci získali kvalifikaci, kterou by později mohli využívat na trhu práce nebo na trhu vzdělávání?

Dočasná práce v Nizozemsku a ve Francii

V Nizozemsku je dočasná práce více rozšířená a společensky uznávaná. Být zaměstnán jako dočasný pracovník je tam „normálnější“. Aktivity k rozvoji kompetencí pracovníků existují teprve dva roky.

Základním charakteristickým znakem nizozemského trhu dočasné práce je to, že více než 40 % zaměstnanců ještě chodí do školy. Tato skupina tudíž nemá zatím zájem na zvyšování kvalifikace. Téměř 75 % dočasných zaměstnanců je mladších 35 let, tzn., že je to jejich první či druhé zaměstnání. Průměrná smluvní doba s podniky je 155 dní.

Tato fakta jsou důležitá pro rozvoj kompetencí. Podle nové tarifní dohody se v roce 2004 začalo se zřizováním osobních rozpočtů pro další vzdělávání vázaných na fondy. Rozpočet je sestaven maximálně na tři roky, každý rok tam přibude 1 % ze mzdy, které zaměstnavatelé do fondů platí. Čím déle člověk u podniku pracuje, tím vyšší je rozpočet pro další vzdělávání. To je nástroj umožňující dočasným pracovníkům využívat další vzdělávání, nebo si nechat peníze vyplatit. Zároveň to stimuluje podniky k tomu, aby investovaly do svých dočasných zaměstnanců, popř. do jejich dalšího vzdělávání, neboť platit musejí stejně.

Tento proces však začíná až po uplynutí 182 dnů zaměstnání (fázový model), což překračuje průměrnou smluvní dobu. Před touto lhůtou dočasní zaměstnanci žádný nárok na další vzdělávání nemají. Chybějí však opatření k podpoře a motivaci dočasných zaměstnanců.

Studie o dočasné práci ve Francii byla vypracována ve spolupráci s Céreq.¹ Ve Francii stoupl počet dočasných pracovníků převážně v oblasti řemesel v letech 1996-2000 z 250 000 na více než 750 000. V roce 2004 trval dočasný pracovní poměr v průměru 13 dní.

Dočasní zaměstnanci jsou relativně mladí: Více než polovina je mladší 30 let a téměř tři čtvrtiny jsou muži. Přibližně třetina těchto pracovníků neměla v roce 1998 ukončenou profesní přípravu.

Dočasní zaměstnanci pracují především ve stavebnictví a v průmyslu. V zásadě platí princip rovného zacházení, kdy dočasné pracovní síle přísluší stejná mzda jako kmenovému zaměstnanci. Dočasný zaměstnanec navíc obdrží prémii (*prime de précarité*) ve výši 10 % odměny jako odškodnění za nejistý pracovní poměr. Podniky s více než devíti zaměstnanci musejí podle zákona o odborném dalším vzdělávání vynakládat určitý podíl z hrubé mzdy (od roku 2004 to je 1,6 %) na financování dalšího vzdělávání. V oblasti dočasné práce sociální strany proto stanovily vyšší částku (2 %). To je stejně jako v Nizozemsku vedeno snahou zajistit další vzdělávání pro dočasné pracovníky.

V roce 2002 se zúčastnilo dalšího vzdělávání 25 % dočasných zaměstnanců. Průměrná doba dalšího vzdělávání byla 28 hodin. 59 % účastníků se v roce 2004 dále vzdělávalo v oblasti dopravy/skladování.

Vedle formálního dalšího vzdělávání dochází k rozšiřování koncepce informálního rozvoje kompetencí. Zákon o sociální modernizaci (*loi de modernisation sociale*, 2002) a s ním spojené zavedení procedury uznávání profesně získaných kompetencí nachází v dočasné práci zvláštní odezvu: Pravidelné střídání pracoviště, profese a pracovního prostředí podporuje kompetence, které by měly být uznávány ve formě certifikace. Adecco, podnik zprostředkující práci, tudíž zavedl se Sdružením pro odborné vzdělávání dospělých (AFPA) *PASS' compétences intérim*, se kterým dočasní zaměstnanci dostávají možnost získat uznávanou kvalifikaci prostřednictvím profesní zkušenosti.

Stejně jako v Nizozemsku i ve Francii je evidence a uznávání kompetencí získaných informálně při práci profesní zkušeností, teprve v plenkách. Ukazuje se však, že právě v tomto vývoji se do budoucna spatřuje šance pro rozvoj kompetencí v dočasné práci. Také proto, že systém formálního vzdělávání již nezajišťuje dostatečně kvalifikované lidi a prognózovanému nedostatku odborných sil by se mělo předcházet alternativními formami získávání kvalifikací.

Práce a další vzdělávání při dočasné práci v Německu

Anketa, kterou provedl BIBB u podniků zprostředkujících zaměstnance, se měla zaměřit na činnosti a mož-

nosti dalšího vzdělávání při dočasné práci. K tomuto tématu provedl Ústav pro plánování vývoje a strukturální výzkum na univerzitě v Hannoveru (*Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung an der Universität Hannover – IES Hannover*) telefonický průzkum (CATI – *Computer Aided Telephone Interview – CATI*) zaměřený na uvedené oblasti. Uskutečnilo se 365 telefonických rozhovorů se zástupci podniků zprostředkovávajících zaměstnance. Zhruba 45 % těchto podniků zaměstnává 1-49 pracovníků, 48 % 50-249 pracovníků a pouze 7 % má více než 250 pracovníků. 42 % podniků zaměstnává své zaměstnance většinou na jeden až dva roky. Jen 6 % udává, že své zaměstnance zaměstnává na více než pět let. Nejčastější lhůty přidělování pracovníků podnikům jsou mezi jedním měsícem a dvěma lety. Doba delší než dva roky a denní přidělování pracovníků jsou výjimkou.

Většina činností při dočasné práci vyžaduje duální vzdělání. Činnosti vyžadující vyšší kvalifikaci jsou málo zastoupeny. Nejčastěji jsou v dočasném zaměstnání vykonávány profese zařazené do řemeslně-technické oblasti, pak blíže nespecifikované pomocné činnosti, obchod a profese v osobních a sociálních službách.

V řemeslně-technické oblasti zaměstnanci vykonávají hlavně zámečnické činnosti (sváření, soustružení, frézování); provádějí (elektro)instalace, malířské a lakýrnické práce. Nejčastější činnosti v obchodě jsou účetnické, administrativní a sekretářské práce. V pomocných činnostech práce ve skladě a u strojů. V osobních a sociálních službách nehraje dočasná práce velkou roli. Nejčastější uváděné činnosti jsou telefonování, práce v kuchyni a pečovatelské.

Podle vlastních údajů má další vzdělávání dočasných pracovníků sil spíše velký význam pouze u 25 % dotázaných podniků. 32 % sdělilo, že další vzdělávání nehraje vůbec žádnou roli. Pokud se někdo zúčastní formálně organizovaného dalšího vzdělávání, tak převážně v době, kdy není přidělen. Odborný obsah je pro 80 % podniků jednoznačně těžištěm vzdělávání.

Mimopodnikové činnosti, jako např. činnost v čestném úřadě nebo v politice a dovednosti a schopnosti získané v soukromém prostředí, se téměř vůbec nezohledňují. To říká 78 % podniků. 92 % dotázaných podniků udává, že přihlíží ke kompetencím svých dočasných pracovníků získaných v pracovním procesu při jejich budoucím přidělování do práce.

Celkově bylo zjištěno, že se podpora rozvoje kompetencí prostřednictvím dalšího vzdělávání nebo informálního učení na pracovišti dosud uskutečňuje velmi málo. Je zřejmé, že podniky přidávající dočasné zaměstnance jsou o jejich konkrétních činnostech nedostatečně informovány.

Další anketa provedená u dočasných zaměstnanců zjišťovala subjektivní pohled na další vzdělávání a činnosti. Dotázáno bylo celkem 433 dočasných zaměstnanců v kombinovaném průzkumu offline a online, uspořádaném výzkumnou skupinou Univerzity Fridricha Alexandra v Erlangenu-Norimberku na katedře hospodářské a sociální psychologie.

Zjišťovaly se značné rozdíly v učebním potenciálu a v podpoře osobnosti při práci podle vykonávaných činností. Kritériem byla rozmanitost práce, ovlivňování popř. prostor pro jednání, komplexnost požadavků a pracovního zatížení. Tyto charakteristické znaky pracoviště byly zachyceny na základě krátkého dotazníku k analýze práce. Byly vnímány rozdílně podle oblastí činností, statusu a profesního zázemí dotázaného.

Výdělečně činní byli dále tázáni, jak dalece se jejich kvalifikace shodují s jejich pracovním nasazením. Shoda mezi profily kvalifikací a vykonávanými činnostmi se velmi mění: V přidružených řemeslech ve stavebnictví (86,7 %), zdravotnictví (62,0 %) a v oblasti IT (57,2 %) je shoda poměrně vysoká, v pohostinství/úklidu (21,4 %) poměrně nízká. Výsledky ukazují, že osobní zisk z učení je nejvíce vnímán v případě shody mezi kvalifikačním profilem a vykonávanou činností.

Většina dočasně pracujících nemá přístup k formálnímu dalšímu vzdělávání, ani ve zprostředkujících podnicích, ani v podnicích, kde pracují. Nabídka zprostředkujících podniků se zaměřuje hlavně na bezpečnostní předpisy, informační materiály a dodatkové kvalifikace, např. osvědčení pro ovládání vysokozdvíhového vozíku. Podniky, kde dočasní zaměstnanci pracují, se angažují více. Nabízejí obvykle další vzdělávání, které má přímý vztah k požadavkům, např. školení zaměřené na prodej, produkty nebo na speciální výrobní postupy.

Zisk z informálního učení během pracovního procesu je hodnocen vysoce. Hodnocení závisí na statusu a profesním vzdělání dočasné pracovní síly: Nevyučení a zaučení mají z učení nejmenší zisk. Z dočasné práce profitují nejvíce zaměstnanci s profesní přípravou; ti s nízkou či velmi vysokou kvalifikací profitují méně.

Odpovědi na otázku možností informálního učení v práci se vztahují na oblast sociálních a metodických kompetencí: 74 % dotázaných vidí podstatný zisk z učení při dočasné práci v tom, že se umí do nových činností rychle zapracovat (metodická kompetence).

Výhled a perspektivy

Rozvoj kompetencí při dočasné práci je v současné době předmětem diskusí. Vedle formálního dalšího vzdělávání se dočasně zaměstnaným otevírají různé možnosti rozvoje kompetencí – za předpokladu, že existují rámcové podmínky pro podporu učení. K tomu patří i využívání dočasných pracovníků pro výkon činností, které rozvoj kompetencí umožňují.

Výsledky průzkumů BIBB výrazně ukazují potenciály dočasné práce pro rozvoj kompetencí v pracovním procesu. V budoucí výzkumné práci a v praxi je třeba se prostřednictvím patřičných modelových projektů zabývat informálně získanými kompetencemi a jejich evidováním, uznáváním a certifikací.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ <http://www.cereq.fr/>

Pramen: Münchhausen, Gesa: Förderung der Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2006, č. 2, s. 47-51.

Znalosti cizích jazyků v profesi

Globalizace hospodářství a pracovních trhů mění u zaměstnanců požadavky na kvalifikace. Stále se zdůrazňuje, že znalosti cizích jazyků získávají v pracovním životě na významu, dosud však neexistuje dostatek empirických důkazů.

Jedním z mála zdrojů reprezentativních údajů zachycujících využívání cizích jazyků, včetně toho, o jaký jazyk se jedná, je Socio-ekonomický panel (SOEP) z roku 2000. Podle těchto údajů každý pátý zaměstnanec v Německu (21 %) v roce 2000 potřeboval na pracovišti cizí jazyk. Údaje však neposkytují žádný náznak toho, na jaké úrovni je třeba cizí jazyk ovládat, a tudíž i málo odkazů na metody poskytování příslušné kvalifikace. V článku se proto využívají aktuální údaje Spol-

kového ústavu odborného vzdělávání (BIBB), které o tom podávají informace. Anketa, kterou v roce 2006 provedl u zaměstnanců BIBB a Spolkový ústav pro bezpečnost práce a pracovní lékařství (*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin* – BAuA), byla uskutečněna telefonicky a on-line u 20 000 zaměstnanců. Analýzy potvrzují velký význam znalosti cizích jazyků ve výdělečné činnosti, také však ukazují, že požadavky nejsou stejné na všech úrovních a ve všech profesích.

Kdo potřebuje v zaměstnání znalosti cizích jazyků?

V roce 2006 potřeboval odborné znalosti cizích jazyků každý šestý zaměstnanec v Německu (16 %), každý třetí zaměstnanec potřeboval přinejmenším základní znalosti (33 %). Tento podíl není srovnatelný s výsledky Socio-ekonomického panelu, kde byla položena otázka „*Používáte v rámci své činnosti kromě němčiny ještě nějaký (jiný) jazyk?*“, protože formulace konkrétních otázek se liší. V šetření BIBB a Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání (IAB) z roku 1998/99 byla v reprezentativní anketě provedené u 34 000 zaměstnanců položena velmi podobná otázka jako v roce 2006: „*V kterých oblastech potřebujete při své současné činnosti speciální znalosti, tedy ne pouze základní znalosti?*“ V letech 1998/99 uvedlo pouze 10 % zaměstnanců, že potřebují znalosti cizích jazyků, které přesahují základní znalosti.

Používání cizích jazyků stoupá s úrovní požadavků na pracovišti. U činností, kde se předpokládá akademické vzdělání, jsou nejčastěji nutné odborné znalosti (40 %) a základní znalosti (30 %) cizích jazyků. Na pracovištích, kde pracují absolventi profesní přípravy, se požadují z 12 % odborné znalosti a z 35 % základní znalosti. Tam, kde k vykonávání činnosti není nutné ukončené vzdělání (jednoduchá pracoviště), potřebuje 16 % lidí základní znalosti a 3 % odborné znalosti.

Profesní sféra činnosti se s úrovní požadavků pracovišť mění. Využívání cizích jazyků je podle toho největší v profesích s intenzivním využíváním znalostí – k nim patří vědecké profese, technické profese, lékařské a umělecké profese a organizační, správní a právní profese. Odborné znalosti v cizích jazycích jsou také nadprůměrně často vyžadovány v obchodních profesích, kde dominují požadavky na střední úrovni; u obchodníků ve službách (24 %), u obchodníků ve velkoobchodě a v maloobchodě (24 %) a u obchodníků se zbožím (20 %). Naproti tomu ve výrobních profesích a v jednoduchých službách, jako jsou povolání v dopravě, skladování a ostatních profesích ve službách nepotřebuje žádné cizojazyčné znalosti zhruba 70 % zaměstnanců. Výrazná je potřeba u profesí v hotelích a pohostinství. Zde potřebuje odborné znalosti v cizím jazyce každý druhý zaměstnanec a základní znalosti každý pátý zaměstnanec. To znamená, že se od zaměstnance očekává, že hovoří jazykem zákazníka.

Zahraniční zaměstnanci potřebují odborné znalosti v jiných jazycích než v němčině častěji (25 %) než němečtí zaměstnanci (15 %). Zda jsou cizinci zaměstnávání na základě těchto dodatkových kvalifikací, to z výsledků šetření nelze zjistit. Podíl zahraničních zaměstnanců v administrativních profesích a u obchodníků se zbožím je však třikrát vyšší.

Jaké cizí jazyky jsou potřebné?

Nejpožadovanějším jazykem ve výdělečné činnosti je angličtina. 93 % všech zaměstnanců v Německu, kteří na pracovišti potřebují základní nebo odborné znalosti v cizím jazyce, musejí znát angličtinu. Cizí jazyky kromě angličtiny používá každý třetí zaměstnanec (31 %), nejvíce francouzštinu (15 %), ruštinu (7 %), turečtinu (4 %), španělštinu (4 %), italštinu (3 %), polštinu (2 %), ostatní jazyky (8 %). Cizí jazyky kromě angličtiny používají mnohem více zahraniční zaměstnanci (46 %) než Němci (29 %). Proto má angličtina u zahraničních zaměstnanců (85 %) menší význam než u německých (94 %). Nepočítáme-li profese akademického charakteru, potřebují nadprůměrně často jiný cizí jazyk než angličtinu především zaměstnanci ve zdravotnických a pečovatelských profesích (54 %), v sociálních profesích (52 %) a v profesích v hotelích a v pohostinství (47 %).

Jak je třeba angličtinu ovládat?

Každý pátý zaměstnanec v Německu (22 %) potřebuje základní znalosti anglického jazyka; 16 % musí ovládat jazyk slovem a/nebo písmem (z toho 8 % slovem i písmem, 2 % pouze slovem, 6 % pouze písmem) a 7 % musí být schopno jednat. Schopnost jednání a ovládání jazyka slovem a/nebo písmem je požadována podle očekávání na pracovištích, kde se předpokládá akademické vzdělání. Na pracovištích s jednoduchou činností bez ukončené profesní přípravy se většinou angličtina nepožaduje (84 %).

Na pracovištích, kde se předpokládá ukončená profesní příprava, výrazně vystupují některé profesní sféry, kde hraje schopnost jednání – SJ (v průměru 4 %) a ovládání slovem a/nebo písmem – OSP (v průměru 13 %) nadprůměrně velkou roli. Jedná se o obchodníky ve velkoobchodě a v maloobchodě (SJ 11 %; OSP 19 %), obchodníky se zbožím (SJ 12 %; OSP 18 %) a obchodníky v ostatních službách, např. odborníky v dopravě a IT (SJ 10 %; OSP 33 %). Ovládání slovem a/nebo písmem hraje dále nadprůměrnou roli v hotelích a pohostinství (30 %) a v profesích elektro (22 %).

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Hall, Anja: Fremdsprachenkenntnisse im Beruf – Anforderungen an Erwerbstätige. BWP, 2007, Jg. 36, Nr. 3, S. 48-49.

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje
Cizí jazyky v německých podnicích – 7-8/2006*

Co nového v časopisech

<p>Journal of vocational education and training</p> <p>STEVENSON, John, YASHIN-SHAW, Irena and HOWARD, Peter</p> <p>Reclaiming bodily dispositions through the humanities: homeless people learning. [<i>Napravování tělesných dispozic prostřednictvím společenských věd.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 419-434, 1 obr., lit. 24.</p> <p>Článek byl zpracován na základě rozhovorů s bezdomovci, kteří se účastnili programu <i>Clemente</i> nabízeného Australskou katolickou univerzitou. Program je založen na předpokladu, že vzdělávání ve společenských vědách umožňuje lidem lépe organizovat svůj život, a tím adekvátněji reagovat na okolnosti a události. Průzkum ukázal, že frekventanti většinou odmítali profesně zaměřené kurzy a uváděli, že absolvované kurzy společenských věd měly pozitivní vliv na jejich chůzi a držení těla. Těchto zjištění by se mělo využít při vytváření koncepce odborného vzdělávání.</p>	<p>DE LA FUENTE, Raquel</p> <p>Social, personal and educational constraints on access to employment among groups at risk of social exclusion: contributions from an employment observatory. [<i>Sociální, personální a vzdělávací omezení při přístupu do zaměstnání ve skupinách ohrožených sociálním vyloučováním: příspěvky z observatoří zaměstnanosti.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 435-449, 8 tab., 2 obr., lit. 29.</p> <p>Úkolem středisek aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřit se nejen na nerovnosti ekonomické povahy, ale též na sociální, etnické, personální, kulturní a vzdělávací aspekty. Článek prezentuje výsledky studie <i>Equalbur</i> provedené místní observatoří zaměstnanosti (<i>Observatorio Local de Empleo Equalbur – OLEE</i>), kterou řídila univerzita v Burgosu ve Španělsku. Výsledky jsou doloženy statistickými údaji.</p>
<p>HELME, Sue</p> <p>From the sidelines to the centre: Indigenous support units in vocational education and training. [<i>Z okrajů do centra: jednotky pro podporu domorodých obyvatel v odborném vzdělávání a přípravě.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 451-466, lit. 31.</p> <p>Domorodí Australané jsou ve srovnání s nepůvodním obyvatelstvem znevýhodnění ve všech sociálně ekonomických aspektech. Vzdělávání a profesní příprava jsou považovány za prostředek ke snížení nerovnosti a vysoká míra účasti domorodců ukazuje, že vzdělávání má v tomto procesu hlavní roli. Článek čerpá ze studie o odborném vzdělávání dospělých domorodců ve Victorii. Byly zkoumány rozhovory se 128 současnými a bývalými studenty, učiteli a dalšími zainteresovanými lidmi. Nejdůležitějším zjištěním je, že jednotky pro podporu domorodých obyvatel mají klíčový význam pro účast domorodců na odborném vzdělávání.</p>	<p>BEER, Julian and MEETHAN, Kevin</p> <p>Marine and maritime sector skills shortages in the South West of England: developing regional training provision. [<i>Nedostatek kvalifikací v lodním a námořním sektoru v jihozápadní Anglii: rozvoj regionálních vzdělávacích opatření.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 467-484, 2 obr., 3 tab., lit. 50.</p> <p>Teorie seskupování (<i>clustering theory</i>) předpokládá, že se podniky vzájemně přibližují na základě lokálně a regionálně specifických zdrojů a charakteristik dodávajících řetězců, což vede k inovacím a k ekonomickému rozvoji. Vládní politika Spojeného království deleguje některé funkce na regionální agentury. V tomto kontextu funguje akční plán rozvoje lodního a námořního sektoru v jihozápadním regionu, což vedlo k ustavení nového institucionálního rámce tří podregionálních center dokonalosti, která na základě spolupráce průmyslu a vzdělávání poskytuje profesní přípravu, po níž je poptávka.</p>
<p>GRANGEAT, Michel and GRAY, Peter</p> <p>Factors influencing teachers' professional competence development. [<i>Faktory ovlivňující rozvoj profesionálních kompetencí učitelů.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 485-501, 2 tab., lit. 37.</p> <p>Článek má zlepšit znalosti týkající se zvyšování kompetencí učitelů. Jsou analyzovány modely používané v průmyslu tak, aby se vypracoval rámec relevantní pro pochopení vzdělávání učitelů. Ten specifikuje složky pracovního prostředí, které učitelé používají, aby dosáhli svých cílů. Je používán k identifikaci způsobů, jimiž učitelé ve Francii zlepšují svou praxi, přestože jsou ve složitých a obtížných situacích. Údaje byly získány v 60 rozhovorech. Výsledky ozřejmují účinky organizace kolektivních pracovních situací - výměna zkušeností mezi učiteli a partnery školy jsou hlavním faktorem ve zlepšování koncepcí, které si učitelé vytvářejí o vyučování.</p>	<p>DHILLON, Jaswinder K.</p> <p>Trust, shared goals and participation in partnerships: reflections of post-16 education and training providers. [<i>Důvěra, sdílené cíle a účast v partnerství: reflexe poskytovatelů vzdělávání a profesní přípravy po 16 letech věku v Anglii.</i>]</p> <p>JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 503-515, lit. 48</p> <p>Článek čerpá ze studie partnerství fungujících v Anglii a zaměřujících se zejména na perspektivy vedoucích pracovníků v oblasti vzdělávání lidí starších 16 let, kteří mají zkušenosti s místním a regionálním partnerstvím. Koncept a praxe partnerství byly zkoumány prostřednictvím kvalitativní případové studie podregionálního partnerství a hlavními metodami sběru dat byla pozorování schůzí partnerství, dokumentace partnerské spolupráce a polostrukturované rozhovory s členy partnerství.</p>

Journal of vocational education and training	
<p>GUILE, David and OKUMOTO, Kaori 'We are trying to reproduce a craft apprenticeship': from Government Blueprint to workplace-generated apprenticeship in the knowledge economy. [<i>"Pokoušíme se reprodukovat řemeslné učňovství": od vládního návrhu k učňovství vytvářenému na pracovišti ve znalostní ekonomice.</i>] JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 551-574, 1 obr., lit. 80.</p> <p>Nedávný průzkum ukázal, že program pokročilého učňovství (<i>Advanced Apprenticeship Programme - AAP</i>) ve Spojeném království usiluje o vytvoření forem "profesní praxe", tzn. o kombinaci znalostí, dovedností a úsudku, kterou hledají zaměstnavatelé v tvůrčím a kulturním sektoru. Zdražení zaměstnavatelů zapojit se do AAP neznamena, že nemají o profesní přípravu zájem. Obávají se, že AAP má sloužit "vzdělávacím cílům" (být cestou akademického postupu) spíše než rozvíjet odvětvově specifické znalosti a dovednosti, které považují pro učně za důležité. Příspěvek srovnává AAP s "technickým učňovstvím", které je rozvíjeno v Birminghamském repertoárovém divadle, z hlediska různého pojetí vytváření a přenosu dovedností a zaměstnatelnosti. Otázky a problémy budoucího vývoje učňovství v kulturním sektoru a koncepcí profesní praxe v OVP.</p>	<p>MCGRATH, Simon Transnationals, globalisation and education and training: evidence from the South African automotive sector. [<i>Nadnárodní korporace, globalizace a vzdělávání a profesní příprava: svědectví z automobilového sektoru v Jižní Africe.</i>] JVET, Vol. 59, 2007, no. 4, p. 575-589, 1 tab., lit. 35.</p> <p>Studie odhaluje vztah mezi globalizací a vzděláváním a profesní přípravou prostřednictvím zkoumání určitých nadnárodních korporací operujících v automobilovém průmyslu v Jižní Africe. Automobilový průmysl je důležitým zdrojem zlepšování kvality a kvantity kvalifikací v Jižní Africe. Tento sektor byl počáteční hnací silou většiny nedávných změn v rozvoji kvalifikací v odpověď na globalizaci a má potenciál na to, aby byl začleněn do globálních výrobních řetězců. Politické strategie pro kvalifikaci a průmyslový rozvoj jsou stále relativně mladé a křehké. Poukazují však na rozsah, jaký rozvíjející se země se srovnatelnou ekonomickou silou má pro pozitivní intervence na podporu mezinárodní konkurenceschopnosti.</p>
<p>SILVER, Harold Higher technological education in England: the crucial quarter century. [<i>Vysokoškolské technické vzdělávání v Anglii: klíčová čtvrt století.</i>] JVET, Vol. 59, 2007, no. 3, p. 295-311, lit. 59.</p> <p>Klíčová čtvrtina století sahá od roku 1945 do zakládání polytechnik ke konci 60. let. Bílá kniha o odborném vzdělávání z roku 1956 dále podporovala "pokrokovou práci" v technických kolejích a byly vytvořeny koleje pokročilé technologie (<i>Colleges of Advanced Technology - CAT</i>) a Národní rada pro technická osvědčení (<i>National Council for Technological Awards - NCTA</i>). Hlavním rysem tohoto vývoje a pozdějších polytechnik byla expanze sendvičových kurzů. CAT se staly univerzitami v roce 1963 a NCTA byla nahrazena Radou pro národní akademická osvědčení (<i>Council for National Academic Awards - CNAA</i>). Článek upozorňuje na nedostatečný výzkum vysokoškolských odborných a technických kurikul na univerzitách a v dalších institucích vysokoškolského vzdělávání.</p>	<p>FIELD, John Behaviourism and training: the programmed instruction movement in Britain, 1950-1975. [<i>Behaviorismus a profesní příprava: hnutí programovaného vyučování v Británii, 1950-1975.</i>] JVET, Vol. 59, 2007, no. 3, p. 313-329, lit. 46.</p> <p>Vliv behaviorismu na odborné vzdělávání a přípravu v Británii v období mezi 2. světovou válkou a polovinou 70. let. Do 70. let behaviorismus poskytoval hluboce zakořeněné základní kurikulární a pedagogické principy, které byly široce akceptovány. Článek zkoumá kontext, v němž behavioristické ideje začaly dominovat odbornému vzdělávání jako "programované vyučování" (později "programované učení"). Zpochybňuje zjednodušující odmítání programovaného vyučování jako mechanického, utilitárního a redukcijního.</p>
<p>VICKERSTAFF, Sarah 'I was just the boy around the place': what made apprenticeships successful? [<i>"Byl jsem jen kluk, který byl přítom": proč je učňovství úspěšné?</i>] JVET, Vol. 59, 2007, no. 3, p. 331-347, lit. 54.</p> <p>Článek vznikl na základě rozhovorů s 30 lidmi, kteří absolvovali učňovství v různých oborech (přehled oborů je v příloze) v průběhu let 1944-1982. Diskuse se zaměřuje na socializační aspekty učňovství a dochází k závěru, že klíčovým rysem dobrého učňovství v poválečném období bylo to, že nabízelo chráněné a rozšířené období, po které mohl mladý člověk vyspívat a připravovat se na zaměstnání.</p>	<p>AINLEY, Patrick Across the great divide : from a welfare state to a new market state: the case of VET. [<i>Přes velký předěl. Od sociálního státu k novému tržnímu státu: případ OVP.</i>] JVET, Vol. 59, 2007, no. 3, p. 369-384, lit. 67.</p> <p>Článek se zaměřuje na klíčová období naftové krize v roce 1973, kde sociální stát ve Spojeném království zkolaboval spolu se základnou těžkého průmyslu, na níž spočíval. Tento tržní stát byl zaveden vládou Margaret Thatcherové. Pro odborné vzdělávání a přípravu se vyznačoval zákonem o školské reformě z roku 1988 a zákonem o dalším a vysokoškolském vzdělávání z roku 1992. To znamenalo největší předěl v britské sociální politice od období let 1944-1948.</p>

Nové knihy v knihovně

Standards pro pedagogické a psychologické testování. 1. české vyd. Praha : Testcentrum, 2001. 192 s.

ISBN 80-86471-07-1 Sg. 26436

Způsob používání jazyka, který se v jedné kultuře může jevit podivný nebo být posuzován jako nevhodný, může být v jiné kultuře nahlížen jako přiměřený, na což je někdy nutno v průběhu testování brát ohled. Například děti nebo i dospělí z určité kultury se mohou zdráhat mluvit s dospělými nebo lidmi ve vyšším postavení v rozvitých větvích, neboť je považováno za sociálně přiměřené takovým jedincům odpovídat pouze na specifické otázky.

HUDECOVÁ, Dagmar.

Jak modernizovat výuku dějepisu : výchovné a vzdělávací strategie v dějepisném vyučování. 1. vyd. Úvaly : Albra, 2007. 92 s. (Rámcový vzdělávací program)

ISBN 978-80-7361-037-1 Sg. 26429

... jedná-li se o záměrné zapamatování základních dat, faktů, pojmů, jevů či dějů, pak činnosti vedoucí k tomuto zapamatování nikdy ze školy zmizet nemohou. Každý obor má svůj poznatkový základ, který je třeba si zapamatovat, aby bylo vůbec možné rozvinout myšlení v daném oboru. V cizích jazycích je třeba zvládnout slovíčka, v matematice základní aritmetické úkony ... v chemii názvosloví atd. Není možné prvky tohoto základu neustále vyhledávat či odvozovat.

VERNER, Pavel.

Mediální výchova : průřezové téma. 1. vyd. Úvaly : Albra, 2007. 106 s. (Rámcový vzdělávací program)

ISBN 978-80-7361-042-5 Sg. 26430

Jeden z nejrozšířenějších omylů je všeobecná úcta k tištěnému slovu jako k jakémusi prověřenému poznání. Novináři jsou veskrze na nejvyšších postech prestižních žebříčků povolání s vysokým stupněm vzdělání a morálním kodexem. Bylo by dobře, kdyby tomu tak skutečně bylo.

HRACHOVCOVÁ, Marie, HORSKÁ, Viola a ZOUNAR, Jan.

Pomáháme při tvorbě školního vzdělávacího programu : vzdělávací obor Výchova k občanství. 1. vyd. Úvaly : Albra, 2007. 127 s. (Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání) ISBN 978-80-7361-36-4 Sg. 26431

Pro utváření a rozvíjení občanských kompetencí se jeví jako neefektivnější činnosti a konstruktivistické metody zahrnující otevřený dialog a diskusi, spoluúčast, spolupráci, týmovou práci apod.

Rámcový vzdělávací program pro gymnázia : RVP G.

Praha : Výzkumný ústav pedagogický, 2007. 100 s.

ISBN 978-80-87000-11-3 Sg. 26437

Manuál pro tvorbu školních vzdělávacích programů na gymnáziích. Praha : Výzkumný ústav pedagogický, 2007.

140 s. ISBN 978-80-87000-13-7 Sg. 26438

JAROŠOVÁ, Eva, KOMÁRKOVÁ, Růžena, PAUKNE-ROVÁ, Daniela a PAVLICA, Karel.

Tréning sociálních a manažerských dovedností : metodický průvodce. Praha : Management Press, 2001. 223 s.

ISBN 80-7261-048-1 Sg. 26439

Efekt prvního dojmu souvisí se skutečností, že rysy a projevy, které vnímáme a registrujeme jako první, mají větší vliv na formování obrazu o druhém člověku, než vlastnosti a charakteristiky, které zaznamenáváme později. ... Efekt novosti působí tak, že poslední – tj. nejnovější – informace a zprávy jsou vnímány jako nejvýznamnější.

HRONÍK, František.

Rozvoj a vzdělávání pracovníků. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 233 s. (Vedení lidí v praxi).

ISBN 978-80-247-1457-8 Sg. 26440

Je třeba rozlišovat explicitní a implicitní znalosti. Explicitními znalostmi je vše, co se dá nějak „zakonzervovat“, sepsat, natočit a podobně. Předmětem vzdělávání jsou především explicitní znalosti. Naopak implicitní znalosti jsou spíše sdílenými znalostmi a mají částečně i emocionální povahu a jsou blízké postojům.

CRKALOVÁ, Anna a RIETHOF, Norbert.

Jak zefektivnit práci v týmu. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 195 s. (Vedení lidí v praxi) ISBN 978-80-247-1624-4

Sg. 26441

Můžete najednou zjistit, že namísto, abyste pomoci otázek podněcovali tvořivost koučovaného a zvyšovali jeho odpovědnost za své chování, kážete mu svá moudra a pronášíte moralizující soudy. Rychle se vraťte do role kouče a zeptejte se na názory koučovaného.

URBAN, Jan.

Tvorba a rozvoj organizačních systémů. 1. vyd. Praha : Management Press, 2004. 162 s.

ISBN 80-7261-105-4 Sg. 26442

I když Weberův model „dokonalé byrokracie“ je jen teoretickou abstrakcí, poukazuje na důležitý rys chování organizací – míru jejich formalizace. Výhodou formalizovaných organizací je, že usnadňují svým zaměstnancům rozhodování (nebo jeho nutnost vůbec nevytvářejí) a dávají jim jasně najevo svá očekávání.

PLAMÍNEK, Jiří.

Tajemství motivace : jak zařídít, aby pro vás lidé rádi pracovali. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 127 s. (Poradce pro praxi)

ISBN 978-80-247-1991-7 Sg. 26452

Objevovatelé mají tendenci samostatně posuzovat nezbytnost úkolů, vybírat mezi nimi priority (většinou podle toho, co je nejvíc baví). ... Úkoly, které jim nevoní, mají objevovatelé sklon odbýt co nejrychleji, formálně a bez velkého ohledu na kvalitu věcného řešení, a mohou paradoxně vynaložit i značné úsilí a projevit velkou dávku kreativity na to, aby formální stránka výkonu obsahově prázdnou co nejlépe maskovala.

ČAKRT, Michal.

Typologie osobnosti pro manažery : kdo jsem já, kdo jste vy? 1. vyd. Praha : Management Press, 2006. 257 s.

ISBN 80-85943-12-3

Sg. 26445

Jak již bylo řečeno, mnozí NF mají mimořádný jazykový talent. Svou mateřštinu ovládají mazlivě a virtuózně a většinou jim nedělá potíže učit se i řeči cizí ... Jsou známi takoví NF, kteří si s novou řečí našli novou, přiléhavější identitu a někteří se do příslušné země i nadobro odstěhovali...

GRUBER, David.

Time Management : rady a tipy jak efektivně hospodařit s časem. 2. vyd. Praha : Management Press, 2006. 175 s.

ISBN 80-7261-111-9

Sg. 26446

... člověk nedostane od druhých lidí to, co si spravedlivě zaslouží, ale právě a pouze to, co si vyjedná. ... Zdůrazňujte každou maličkost, kterou vykonáte, nechte se okázale prosit o každou drobnost, nezapomeňte na výřečné a obšírné srovnání

před šéfem vždy, když jste udělali o kapku více než kolega. Ale i přitom se oprávněně můžete cítit trapně. Závěr? Ideální řešení neexistuje, život je samý kompromis.

RUSSELL-JONES, Neil.

Management změny : příručka pro všechny, kteří na pracovišti proces změny řídí, nebo jím procházejí : analýza situace, popis procesu a možnosti řešení. 1. vyd. Praha : Portál, 2006. 110 s. (Management do kapsy ; 8). *Managing change pocketbook*. ISBN 80-7367-142-5

Sg. 26444

GRADDOL, David.

English Next. 'Why global English may mean the end of English as a Foreign Language'. [Angličtina přístě. Proč může globální angličtina znamenat konec „angličtiny jako cizího jazyka“.] London : British Council, 2006. 128 s.

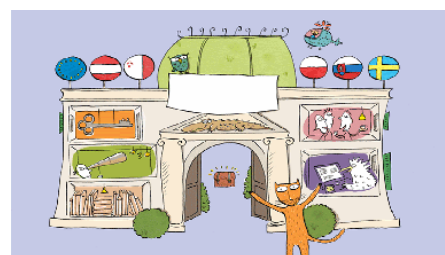
Též elektronicky na <http://www.britishcouncil.org/learning-research-englishnext.htm>

Zajímavé internetové adresy



Překladová databáze pro Acquis Communautaire

Databázi pro překlady do 22 jazyků EU a z těchto jazyků vybudovalo Generální ředitelství pro překlady (*Directorate-General for Translation – DGT*) pod názvem Multilingvální překladová paměť. <http://langtech.jrc.it/DGT-TM.html>



ECFUN – European Children's Future University Network

Stránka, jejíž název lze přeložit jako Budoucí univerzitní síť evropských dětí, má odpovídat dětem na otázky z oblasti vědy. Děti se také mohou ptát konkrétních vědců na jejich život a práci. Pochopitelně je tam i knihovna, kde děti mimo jiné najdou abecední rejstřík termínů i s vysvětlením. Stránky zatím fungují jen

v angličtině, v němčině, v maltštině, slovenštině a švédštině. <http://www.ecfun.eu>

PRÁVNÍ PRÁVNÍ RÁDCE Právní rádce internetových Hospodářských novin

Na těchto stránkách najdete mnohé zajímavé informace. Nyní však upozorňujeme na jeden z odkazů, který uvádí přehled flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby. Ten se vztahuje k článku na deváté straně. http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby



Program MARCO POLO II (2007-2013)

Jeden z projektů programu se snaží odstranit přetížení na evropských silnicích a zlepšit environmentální výkonnost systému nákladní dopravy. Přeprava nákladů se má (konečně) začít přesouvat ze silnic na moře (formou pobřežní dopravy), železnici a vnitrozemskou lodní dopravu. http://ec.europa.eu/transport/marcopolo/index_en.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.