

z p r a v o d a j

XX. ročník

2

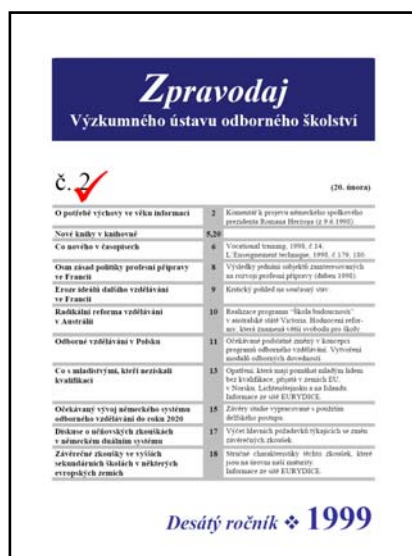
2009

- 2 Editorial
10. ročník Zpravodaje pro pamětníky; slovinština a její úskalí...
- 3 Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 4
Čtvrtá část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.
- 5 Prognózy trhu práce v Německu
Předpokládané trendy v zaměstnanosti a skladbě pracovních sil do roku 2035. Nabídka a poptávka na trhu práce.
- 8 Nové školské zákony na Islandu
Čtyři nové zákony v oblasti základních a středních škol a ve vzdělávání učitelů.
- 9 Přechod mladých lidí do profesní přípravy
Výsledky ankety zjišťující, jaké silné stránky a jaké vlastnosti pomáhají mladým lidem při přechodu do profesní přípravy.
- 11 Evidování kompetence v profesní přípravě
Rozvoj kompetence v biografickém kontextu. Modely evidování kompetence a jejich používání v praxi.
- 13 Co nového v časopisech
*research*eu, 2008, No. 10; special issue, November; n° 58.*
- 14 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
Cedefop; Infogram, Stipendijní program Českých drab ...

Příloha:

Odborné vzdělávání ve Slovinsku

Editorial



V lednovém Zpravodaji jsme se zapomněli zmínit o tom, že letos je tomuto časopisu už dvacet let. První cyklostylované ročníky nevypadaly moc zajímavě, a proto obrázek vlevo představuje titulní stranu únorového čísla desátého ročníku. Je to připomínka pamětníkům a názorná ukázka pro novější čtenáře.

Únorové číslo je konečně doplněno přílohou věnovanou odbornému vzdělávání ve Slovinsku. (Ta v lednu ustoupila aktuálnějšímu překladu Bordeauxského komuniké.) Příloha je doplněna slovinško-českým slovníčkem. Slovinština je jazyk, kterým mluví něco přes dva miliony lidí. V Rakousku tvoří Slovinci druhou největší státem uznanou minoritu (největší rakouskou minoritu

představují Maďaři, Češi jsou až na čtvrtém místě). Pro Čechy, kteří mají rádi slovní hříčky, může mít slovinština zvláštní půvab. Některá slova jsou v češtině i slovinštině stejná či podobná, takže se dá jejich význam snadno odvodit: mleko, modrost (moudrost), oblok (oblouk), vnuk, vlada, vlak, žlička (lžička) apod. Ještě zřejmější to je ve slovníku, kde jsou kvůli správné výslovnosti označovány délky čárkou, např. ve slově mléko. Jiná slova sice znějí stejně, mají však odlišný význam: lijak je trychtýř, liják se řekne naliv, zatímco obyčejný dešť je dež. Splav není splav, ale vor. Stanovati znamená bydlet, stanovat se řekne šotoriti. Pojdme však do moderního jazyka. Svetovalni kotiček na spletu znamená poradenský koutek na webu, jak se můžete přesvědčit na stránkách Slovinského střediska vzdělávání dospělých. Računalnik je počítač, počítačový koutek je pak računalniški kotiček. Naštěstí Slovinci neočekávají, že s nimi cizinci budou mluvit slovinštinou. Přesto si můžete na cestu do Slovinska vypůjčit slovníček – viz rubrika Nové knihy v knihovně. Pak vám bude jasný i smysl zdánlivě záhadné otázky: „Se pri vas sme kaditi?“

Další pokračování série článků o anticipaci vývoje kvalifikací se soustřeďuje na otázku, jak nedostatek či nadbytek kvalifikací měřit a předvídat do budoucna. Následující článek o prognózách trhu práce v Německu na něj nepřímou navazuje. Prognózy pracovních sil se v něm odvozují především z demografických údajů. V této souvislosti je zajímavé, že baby boom byl v Německu až začátkem 60. let, s vrcholem v roce 1965.

Rubrika Co nového v časopisech je tentokrát netradičně věnována časopisu research*eu. Tenhle časopis nedokumentujeme pro celostátní databázi článků z oblasti výchova – vzdělávání – školství tak, jako ostatní časopisy uváděné v rubrice. Přináší však některé velmi zajímavé zprávy o evropském výzkumu, a proto jsme se rozhodli nalákat další potenciální čtenáře. Časopis má pěknou grafickou úpravu. V tištěné podobě je k dispozici v knihovně (v angličtině, někdy ve francouzštině) a ve virtuální podobě na webových stránkách (též v němčině a ve španělštině).

V rubrice Zajímavé internetové adresy najdete mimo jiné odkaz na nový portál pro informační gramotnost. Portál je určen především vysokým školám, některé informace jsou však zajímavé pro každého duševně pracujícího člověka. V části věnované plagiátorství se například píše o zásadách vědecké práce a o citační etice. Právě do této oblasti vnesly informační technologie trochu zmatku a nejasností, které články na portálu pomohou uvést na pravou míru. Tvůrci portálu čekají na zpětnou vazbu od uživatelů, tak by bylo dobré jim ji poskytnout.

AK

Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 4

Evropská komise zahájila iniciativu s názvem Nové kompetence pro nová zaměstnání (*New skills for new jobs*). Iniciativa má posílit strategii EU pro růst a zaměstnanost usilováním o úplnější informace o budoucích požadavcích na kvalifikace a zaměstnání v Evropě. Cedefop vypracoval přehled systémů pro anticipaci kvalifikačních potřeb v členských státech EU s úmyslem podpořit výměnu zkušeností a příkladů osvědčené praxe. Uveřejňujeme čtvrtou část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.

Měření nedostatku kvalifikací

Vzhledem k tomu, že nejsou k dispozici spolehlivé statistiky volných míst, používá většina členských států alternativní kvantitativní a kvalitativní metody a zdroje pro identifikování nedostatku kvalifikací a pracovních sil.

Šetření zaměstnavatelů zjišťující, jaké problémy zaměstnavatelé mají s nacházením vhodného personálu, jsou často používanými zdroji informací o nedostatku kvalifikací ve většině členských států (podrobněji o tom pojednává podkapitola s názvem *Šetření zaměstnavatelů*). Šetření jsou většinou používána se záměrem analyzovat krátkodobý nedostatek kvalifikací na národní, regionální, místní či odvětvové úrovni. Výsledky těchto šetření jsou však často kritizovány za to, že nejsou dost reprezentativní a že vytvářejí statický obraz. Tyto problémy lze řešit tím, že se šetření provádějí na velkém a reprezentativním vzorku v pravidelných intervalech. Spolehlivost informací shromážděných prostřednictvím šetření je velmi problematická, jsou-li nasbírané údaje evaluovány kvantitativně, neboť představují situaci ne zcela objektivně, nýbrž tak, jak ji vnímají zaměstnavatelé, a proto obvykle docházejí k přehnaným číslům. (Z případových studií také pocházejí důkazy o tom, že respondenti podhodnocují problémy s kvalifikacemi – manažeři podniků obvykle nerozeznají všechny nedostatky v kvalifikacích. Je tedy obtížné dovodit, do jaké míry a z jakých hledisek jsou zprávy z podniků přehnané či podhodnocené. To způsobuje hlavní problémy při interpretaci výsledků těchto šetření. Ta však často mohou získat některé zajímavé informace o tom, jak zaměstnavatelé vnímají kvalifikace požadované od potenciálních zaměstnanců a existující deficity kvalifikací uvnitř podniků. Největší hodnotou těchto šetření je jejich kvalitativní přístup k identifikaci chybějících kvalifikací – tyto informace nikdy nemohou být odhaleny kvantitativními analýzami nebo předpovídáním, které používají povolání nebo formální certifikáty jako zástupné údaje pro kvalifikace.

Šetření zaměstnavatelů ve Spojeném království zaměřené na kvalifikace

První zpráva Národní komise pro kvalifikace byla publikována v roce 1998. Poskytuje důležité definice a rámce pro

identifikaci nedostatku kvalifikací. Pravidelné šetření zaměstnavatelů zaměřené na kvalifikace bylo zavedeno v roce 1999 a zkoumalo povahu, míru, příčiny a důsledky deficitu kvalifikací ve Spojeném království. Hlavním úkolem bylo poskytnout politikům rady o prioritních oblastech kvalifikací, do nichž by měly být přiděleny prostředky. Metodika byla založena na telefonickém šetření 23 000 zaměstnavatelů a na osobním šetření 4000 zaměstnavatelů, na případových studiích, na analýzách projekcí zaměstnanosti podle povolání do roku 2009, na odhadech míry návratnosti profesních kvalifikací a základních způsobilostí a na srovnání mezi Spojeným královstvím, Francií a Německem.

Pozdější šetření byla zadána Radě pro vzdělávání a kvalifikace (*Learning and Skills Council – LSC*) v partnerství s Agenturou pro rozvoj odvětvových kvalifikací (*Sector Skills Development Agency – SSDA*) a Ministerstvem pro vzdělávání a kvalifikace (*Department for Education and Skills – DfES*). Dřívější delší časové řady o potřebách kvalifikací v Británii (1990-1998) poskytují v kombinaci se šetřením zaměstnavatelů zaměřeným na kvalifikace hodnotné údaje z časových řad o problémech, které mají zaměstnavatelé s přijímáním nových pracovníků, o nedostatcích kvalifikací a o činnostech rozvoje pracovních sil v podnicích. Nejnovější studie byla provedena v roce 2007 u 79 000 zaměstnavatelů prostřednictvím telefonu a následně šetřením reprezentativního vzorku 7000 zaměstnavatelů, kteří financovali nebo organizovali profesní přípravu.

Zatímco zjištění dřívějších studií byla znepokojivá, zjištění nejnovějšího šetření byla pozitivní, protože méně zaměstnavatelů hlásilo chybějící kvalifikace a podíl všech míst volných v důsledku nedostatku kvalifikací vykázal značný pokles. Zároveň se zvýšil podíl zaměstnavatelů poskytujících profesní přípravu, na kterou mají plán a rozpočet, což vede ke zvýšení jejich nákladů na profesní přípravu.

Šetření je cenným zdrojem informací o nedostatku kvalifikací a o těžce obsaditelných pracovních místech, včetně důvodů, které k této situaci vedou, a je hodnotným nástrojem pro formulování krátkodobé politické odezvy na nedostatek kvalifikací, včetně migračních opatření. Pozitivní dynamika odrážející se ve zjištěních radí příspěvek šetření k dobře informovaným a inteligentním politickým akcím a k podpoře praktických změn.

Nedostatek údajů o volných místech a nedostatečně zaměřené na skutečně volné pozice jsou někdy řešeny analýzou inzerátů s nabídkou zaměstnání v médiích a na Internetu. Např. Spolkový ústav odborného vzdělá-

vání (BIBB) provedl výzkum inzerátů nabízejících zaměstnání v odvětví informačních technologií (IT) v Německu. Analýza použila reprezentativní vzorek inzerátů zaměstnání v odvětví a následné šetření inzerentů. Úkolem bylo porovnat způsobilosti a kvalifikace, které zaměstnavatelé hledají, s tím, co je k dispozici na trhu. Studie ukázala, že kolem jedné pětiny volných pracovních míst zůstává do šesti měsíců po zveřejnění inzerátu neobsazeno. Zaměstnavatelé uvádějí nedostatky vícenásobné kvalifikace a sociálních (*soft*) kompetencí, jako hlavní nedostatky uchazečů. Studie inzerátů jsou často používány jako dodatečný nástroj měření nedostatku kvalifikací spolu s předpovídáním a se šetřením zaměstnavatelů.

Jednou z nejběžnějších metod měření budoucího nedostatku kvalifikací je předpovídání makromodelu nabídky a poptávky s profesní a kvalifikační maticí (*matrix*). Používání těchto modelů je rozšířeno v Nizozemsku ve Výzkumném středisku pro vzdělávání a trh práce (*Researchcentrum voor onderwijs en arbeidsmarkt* – ROA), v Irsku v Ústavu ekonomického a sociálního výzkumu (*Economic and Social Research Institute* – ESRI), v Německu ve Vědeckém středisku pro sociální výzkum (*Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung* – WZB) a v Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* – IAB), ve Francii v Úřadu pro informace a ekonomickou prognózu (*Bureau d'information et de prévision économique* – BIPE), ve Finsku ve Vládním výboru pro vzdělávání (*Finnish National Board of Education* – NBE), ve Spojeném království v Ústavu pro výzkum zaměstnanosti (*Institute for Employment Research* – IER) i v dalších zemích. Modely se v jednotlivých zemích liší, používají však v zásadě stejnou metodu:

Projektují informace ze strany poptávky odvozené od poptávky zaměstnavatelů podle oborů a informace ze strany nabídky o demografii, vzdělávání a profesní přípravě a identifikují – srovnáváním nabídky a poptávky – budoucí nadbytek a nedostatek povolání a kvalifikací.

Hlavní předností tohoto přístupu je celostátní úroveň projekce a možnost dlouhodobějších předpovědí (5-10 let), indikující budoucí nedostatek kvalifikací, a tak poskytující politickým činitelům potenciál pro přizpůsobení politiky. Slabinou těchto předpovědí je přibližnost informací, úroveň agregace a nedostatek informací o kvalitě požadovaných způsobilostí a kvalifikací. Dalším závažným nedostatkem předpovědních modelů je

extrapolace dřívějších trendů na budoucí, což je zvláště nevhodné v prostředí reformující se ekonomiky, politických intervencí a vnějších šoků.

Předpovědní model v Nizozemsku

ROA Maastrichtské univerzity vytvořilo předpovědní model situace různých druhů vzdělávání na nizozemském trhu práce. ROA kompiluje předpovědi střednědobých změn trhu práce (na pětileté období) tak, aby poskytlo těm, kdo se rozhodují o dalším studiu, nejlepší možné informace o stavu trhu práce. Projekt se zaměřuje zejména na soulad mezi vzděláním a povoláním, na substituční procesy na trhu práce a na perspektivy více než 100 vzdělávacích programů a povolání na trhu práce. Projekt zahrnuje velké množství údajů, trendů a indikátorů. Pro každý druh vzdělávání a každou profesní skupinu jsou provedeny předpovědi střednědobého vývoje míry zaměstnanosti, potřeby nahrazování pracovníků odcházejících do důchodu a přílivu absolventů škol na trh práce. Jednou za dva roky jsou výsledky tohoto výzkumného projektu publikovány ve veřejně dostupné zprávě *Trh práce podle vzdělání a povolání*. Nejnovější předpověď byla publikována pro období 2007-12. Pro mladé lidi nově vstupující na trh práce je vypočítán ukazatel budoucích vyhlídek na trhu, pro každý druh vzdělání zvlášť, na základě srovnávání očekávaných toků poptávky a nabídky a je identifikován nadbytek i nedostatek jednotlivých kategorií vzdělávání. Zemské středisko služeb kariérního poradenství (*Landelijk Dienstencentrum* – LDC) začlenilo informace ROA o trhu práce do různých informačních produktů pro profesní a pedagogické poradenství. Různé části tohoto informačního systému používají pro své rozhodování jednotlivá ministerstva (školství, sociálních věcí, hospodářství, zemědělství), veřejné služby zaměstnanosti, vzdělávací instituce, personální manažeři, poradní komise atd.

Projekt je financován Ministerstvem školství, kultury a vědy, Svazem informačních center profesní přípravy světa obchodu a průmyslu (COLO), Střediskem pro práci a výdělek (*Centrum voor Werk en Inkomen* – CWI), LDC, Radou pro práci a výdělek (*Raad voor Werk en Inkomen* – RWI), městskou aglomerací *Randstad Nederland* a Ministerstvem zemědělství, přírody a kvality potravin.

Anna Konopásková

Pramen: Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States. Cedefop working paper No 1. Thessaloniki : Cedefop, 2008. 37 s. ISSN 1831-2403

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje: Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 11, 12/2008, 1/2009

Kvalifikace pro budoucnost 3/2008

Skillsnet – mezinárodní síť 10/2006

Prognózy trhu práce v Německu

Zitřejší trendy trhu práce začaly již včera. Vývoj v minulosti a promítá se do budoucnosti. Dominantním trendem v nabídce pracovních sil je demografický vývoj. Na straně poptávky je to vývoj hospodářství. Aktuální prognózy trhu práce mají ukázat, jaké trendy jsou v současné době pro trh práce nejpravděpodobnější. Jsou podkladem pro politické rozhodování. Jaké jsou možnosti a hranice projekcí trhu práce?

Úbytek osob v produktivním věku

Německo se dnes nachází ve fázi stálého úbytku obyvatel. Podle 11. koordinovaného předběžného sčítání obyvatel (2006) dosáhlo nejvyššího počtu obyvatel již v roce 2003. V předpovědi pro rok 2050 se v základním scénáři (stálá míra porodnosti, základní předpoklad úmrtnosti a čistý přírůstek v přistěhovalectví 200 000 lidí ročně) udává necelých 74 milionů obyvatel. Zároveň se projevuje silné demografické stárnutí. V předběžných odhadech týkajících se obyvatel se vychází z toho, že v roce 2030 bude kolem 28 % obyvatel starších 65 let. V roce 2005 to bylo zhruba 19 %. Naproti tomu podíl lidí mladších 20 let, klesne z 20 % v roce 2005 na 16,6 % v roce 2030.

Potřebu nahrazování již nelze střednědobě uspokojovat nabídkou nových pracovních sil. Za ty, kdo se narodili v letech populační exploze (v první polovině 60. let minulého století s vrcholem kolem 1,3 milionů narozených v roce 1965) a půjdou do důchodu v letech 2020 až 2030, bude existovat čistě početně nabídka zhruba 672 000 lidí narozených v roce 2006, kteří přejdou v roce 2026 do výdělečné činnosti. Nositelem inovací a trvajících strukturálních přeměn z průmyslové společnosti na znalostní společnost bude z menší části nabídka nových vzdělaných odborných sil. To znamená, že přizpůsobování se bude více požadovat i po těch, kteří již jsou výdělečně činní, popřípadě nezaměstnaní.

S dalším rozšiřováním evropského vnitřního trhu a pokračujícím propojováním průmyslu, obchodu a služeb ve světovém hospodářství vznikají nové a změněné požadavky na kvalifikace zaměstnanců. Pokud jde o rentabilitu investic, podrobují světové finanční trhy všechna pracovní místa srovnávání. Z toho vyplývá mezinárodní konkurenční situace nejen u zboží a služeb, ale i v infrastruktuře, sociálních systémech, výrobních strukturách a pracovních silách. Na národním trhu práce se projevují negativní účinky na zaměstnanost zapříčiněné převáděním výroby do zemí s nízkými mzdami. Všeobecně jsou postiženy výrobní oblasti s jednoduchou technikou a náročné na práci. Zahraniční investice však na druhé straně slouží také k získání pozice na trhu a mohou se projevit stabilizujícím způsobem na zaměstnanosti doma. Předvídatelé podniky si

uvědomují, že se personál stává klíčovým faktorem úspěchu podnikatelského jednání a zaměřují svoji personální politiku a management novým směrem tak, aby mohly navzdory stárnoucím zaměstnancům a slabnoucím přílivu dorostu obstát v tvrdší globální konkurenci s kompetentním a motivovaným personálem.

Flexibilizace práce se projevuje zvláště v různých formách zaměstnávání: částečný úvazek, zaměstnání na dobu určitou, přenechávání zaměstnanců, malé zaměstnání, zdánlivá samostatnost až po prostorové a časové oddělení práce. Profily činností se stávají diferencovanější, přibývá potřeba znalostí a dovedností specifických pro podnik a větší závislost na týmové práci. To je spojené s vyššími požadavky na vlastní iniciativu zaměstnanců.

Terciarizace hospodářských odvětví, poptávky a nabídky kvalifikací

Zaměstnanost v primárním sektoru (zemědělství, hornictví) od roku 1995 drasticky klesla, v sekundárním sektoru (zpracovatelská řemesla, energetika, stavebnictví) klesla silně. Terciární sektor (finance, podnikatelské služby, soukromé a veřejné služby) zaznamenává značný nárůst zaměstnanosti. Trend terciarizace se nejvíc projevuje ve starých zemích, platí však i pro Německo jako celek.

Společně s tím se projevuje trend k vyšším kvalifikacím, což se dá jednoznačně ukázat na příkladu starých zemí: Absolventi univerzit a odborných vysokých škol zaznamenali v letech 1991 až 2003 značný nárůst; plus 33,8 % respektive 39,6 %, zatímco osoby s ukončeným vzděláním pro mistry, techniky a s ukončenou odbornou školou zůstaly na stavu z roku 1991 a stav osob s profesní přípravou či bez ní klesl o 9,3 % respektive o 28,7 %.

Trend terciarizace hospodářských odvětví vede se svou dodatečnou poptávkou po zaměstnancích k větší poptávce po pracovnících s vyššími kvalifikacemi. Výrazně nižší je nárůst v sektorech zpracovatelských řemesel, prodeje/údržby nákladních vozů, pohostinství a dopravy a telekomunikací, které zaměstnávají menší podíl osob s ukončeným vysokoškolským vzděláním.

Naproti tomu se na straně nabídky zvýšil podíl obyvatel s vysokou kvalifikací v posledních deseti letech

jen nepatrně a na srovnatelně nízké úrovni (Německo v roce 2005 s 19,9 % oproti 34,9 % průměru 19 zemí EU). Dominantní trend terciarizace u nabídky pracovních sil však v současné době v Německu nelze zjistit. Zároveň podíl výdělečně činných osob bez formální kvalifikace zůstal téměř stejný. Podprůměrně se zvýšil počet výdělečně činných osob s ukončenou profesní přípravou (včetně odborného vzdělání, technického vzdělání a vzdělání pro mistry). Tento rozdílný vývoj se odráží v posunu struktury celkové nabídky. Podíl vysokoškolských absolutoríí vzrůstá, zatímco podíly ostatních kvalifikačních stupňů klesají. Podíváme-li se pouze na výdělečně činné, to znamená na realizovanou poptávku odborných sil, tak se od 80. let minulého století ve starých zemích podíl vysokoškolských absolventů zvýšil – u absolutoríí na odborných vysokých školách zhruba o polovinu, u absolutoríí na univerzitách zhruba o třetinu.

Informační a znalostní práce

Informační a znalostní práce s trendem technologizace výrobních a hospodářských procesů průmyslové společnosti a s přechodem ke společnosti služeb a znalostní společnosti přibývá a podmiňuje změny jak u činností, tak i u požadavků na kvalifikace. Obsahy činností se mění od práce s materiálem k práci s daty, informacemi a znalostmi. Vedle vytváření fyzických hodnot, které mění suroviny na produkty a služby, nastupuje vytváření intelektuálních hodnot, které vychází ze suroviny znalostí. Produktivní zacházení s touto surovinou je jedním ze základních prvků znalostní společnosti. Práce se stává náročnější a je více založena na znalostech nejen u vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a samostatně výdělečně činných ve výzkumu, vývoji, konstrukci, marketinku a poradenství, nýbrž také na úrovni odborných pracovníků. Profil požadavků se přesouvá z motoricky manuálních činností na činnosti kognitivně abstrahující. Vyžadují se široké odborné znalosti, myšlení v souvislostech, přebírání zodpovědnosti za proces, sebeřízení a připravenost k flexibilnímu nasazení v práci ve skupinách i k dalšímu vzdělávání.

Nabídka pracovních sil a prognózy poptávky

Potřeba pracovních sil bude v příštích asi třiceti letech při předpokládaném mírně stoupajícím hospodářském výkonu (+1,74% růstu ročně) přibývat. Do roku 2020 potřeba základních výdělečných činných osob v Německu stoupne celkem o 1,7 milionu na 33,6 milionů osob. V letech 2020 a 2035 potřeba výdělečně činných stoupne celostátně dále zhruba o milion na 34,6 milionů osob. Nabídka pracovních sil se ve stejném období z demografických důvodů sníží. V bilanci se nabídka a poptávka početně uzavře kolem roku 2035.

Již od roku 2015 se dá celoplošně očekávat silně klesající nabídka pracovních sil. Nová nabídka nebude stačit pokrývat potřebu nahrazování, nemluvě o uspokojení nové poptávky. Tento vývoj je relativně stabilní a validní. Jiná národní prognóza vypracovaná v Ústavu pro výzkum práce a povolání (IAB) v roce 2007 dochází k téměř stejnému výsledku, i když se pracovalo s naprosto jiným postupem projekce a v jiném vymezení promítnutých skupin osob.

Na průběhu prognózy IAB je zvláštní evidentní tržní průběh poptávky. Prognóza poptávky poprvé simuluje reakci na nedostatek odborných sil, který se projevuje ve stoupajících mzdách, a tudíž v klesající poptávce. Tato reagibilita je umožněna strukturou modelu IN-FORGE, která tvoří základ prognózy IAB. Zatím se však tímto způsobem může promítat jen strana poptávky. Dosud ještě nedošlo k žádné adekvátní modelově endogenní odpovídající simulaci poptávky a nabídky, která by byla ve vzájemném časovém vztahu. Ta je součástí plánované spolupráce mezi IAB a BIBB.

Nedostatek odborných sil a prognózy kvalifikací: Nová spolupráce mezi Spolkovým ústavem odborného vzdělávání (BIBB) a Ústavem pro výzkum trhu práce a povolání (IAB)

Ve spolupráci s IAB se v současné době vypracovává projekce budoucí poptávky po pracovních silách a nabídky pracovních sil podle kvalifikací a profesních sfér.

Tato koncepce zahrnuje prognózy pro střednědobé i dlouhodobé časové úseky, které mají být srovnatelné pomocí kompatibilních parametrů (profesní sféry, hospodářská odvětví, vzdělávací stupně) na různých úrovních. Na společně uspořádaném zasedání *Metodická pojetí a dosah dlouhodobých prognóz týkajících se kvalifikací* se v září 2007 diskutovalo o různých pojetích také v mezinárodním výzkumu v oblasti prognóz týkajících se kvalifikací a povolání. Definování profesních sfér je dostupné na adrese www.bibb.de/berufsfelder.

Změněná poptávka v hospodářských odvětvích podle profesí a kvalifikací

Již zmíněný trend terciarizace pokračuje také v projekcích. V zemědělství a rybolovu, hornictví, zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a ve veřejné správě bude poptávka po pracovníích klesat, v obchodě, pohostinství, dopravě, finančních a podnikatelských službách, veřejných a soukromých službách bude stoupat. S tím spojená strukturální změna se projevuje společně se stoupajícími požadavky na kvalifikace. V informačních a komunikačních technologiích, v přírodních vědách orientovaných na růst, v biotechnologiích a nanotechnologiích vzniknou ve službách nové inovativní činnosti pro vysoce kvalifikované lidi.

Vývoj v hospodářských odvětvích se projevuje v poptávce po profesích. Některé profese se soustřeďují v jedné hospodářské oblasti a vykazují jen malou flexibilitu, jiné se objevují ve více hospodářských oblastech, a tudíž reagují na změny v jednotlivém hospodářském odvětví pouze omezeně. U těchto projekcí se ukazuje, že rozdělení profesí na hospodářská odvětví zůstává relativně konstantní – například poměr obchodníků a zedníků ve stavebnictví zůstává nadále stejný. Klesne-li poptávka po pracovnících ve stavebnictví, platí to ve stejné míře pro obě profesní skupiny, které vykazují úbytek proporcionalně ke svým podílům. Obchodníci však disponují větší flexibilitou ve vztahu k odvětví, a tak se mohou uplatnit i v jiném odvětví, zatímco šance zedníků jsou omezeny je na několik málo odvětví, a do zaměstnání se mohou vrátit až po přeškolení.

Sociální a výchovné profese, organizace, správa, ostatní věda, technicko-přírodovědné profese, obchodníci ve službách, bankách a účetnictví, informatika a zpracování dat jsou profesní sféry, kterým se předpovídá růst. Naproti tomu v pomocných a ostatních pracích, v administrativních profesích a v obchodě, v zemědělství a ve výrobě bude zaměstnanost spíše klesat.

Z vývoje hospodářských odvětví a potřeby pracovních sil podle profesí lze odvozovat poptávku hospodářské sféry po kvalifikacích. Ukazuje se v poptávce podle různých kvalifikačních úrovní a na detailní úrovni ve změnách poptávky u profesních kvalifikačních parametrů. Na základě prognóz Komise Spolku a zemí pro plánování vzdělávání a podporu výzkumu (*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung* – BLK) lze promítnout poptávku a nabídku podle úrovní kvalifikací až do roku 2035.

Poptávka po pracovních silách bez ukončené profesní přípravy bude ještě nadále lehce klesat. Nabídka se však také snižuje jen pomalu, a proto stále přesahuje poptávku. Tato skupina osob nebude mít ani v budoucnu na trhu práce lepší šance. Je třeba najít způsoby, jak tyto osoby přivést k profesní přípravě a k dalšímu vzdělávání. Jinak se stanou těmi, kdo se na trhu práce ztrácejí mezi nezaměstnaností a nejnižšími mzdami. Budou nadále zatěžovat sociální systémy, i když zároveň zůstane poptávka po kvalifikovaných pracovních silách neuspokojena.

Nabídka osob s ukončenou profesní přípravou do roku 2020 klesne, ale až do roku 2030 bude přesahovat poptávku. Dominantní efekt úbytku obyvatel způsobí, že bude po roce 2020 značně klesat počet výdělečně činných osob s ukončenou profesní přípravou jak absolutně, tak i relativně. Od tohoto okamžiku se bude také na této kvalifikační úrovni projevovat rychle ros-

toucí nedostatkem odborných sil. Od roku 2035 nabídka již nebude moci krýt poptávku.

V terciární oblasti bude dále stoupat jak nabídka, tak i poptávka – již dnes se nacházejí těsně vedle sebe. U absolventů vysokých škol se očekávaná poptávka skládá přibližně stejným dílem z potřeby nahrazování a z nové potřeby vzniklé ze změny hospodářské struktury. Potřeba nahrazování bude od konce druhého desetiletí (od roku 2020) na základě odchodu populačně silných ročníků (generace baby boomu) silně růst. Již dnes zjizitelný nedostatek akademických a vysoce kvalifikovaných odborných sil například v přírodních vědách a v některých technických profesích se potom rozšíří na téměř všechny profesní skupiny a odvětví. V prognóze se přitom již optimisticky konstatuje, že například všichni, kteří budou chtít začít s vysokoškolským studiem, to také mohou učinit. To znamená, že přijímací kapacity vysokých škol se budou muset kvůli zdvojeným ročníkům v letech 2012 až 2014, které vzniknou zkrácením školní docházky, zvýšit zhruba o 30 %. Zvláště kritická bude situace u neakademicky vysoce kvalifikovaných odborných sil, jako jsou mistři, technici a absolventi odborných škol. Poptávka a nabídka je již nyní téměř stejná, což platí jako náznak masivního nedostatku odborných sil v některých odvětvích.

Možnosti a hranice projekcí trhu práce

Prognózy nejsou ani praktickými cíli, ani nejsou ještě neodvratné, nýbrž jsou zhmotněním toho, co se v současné době jeví jako nejpravděpodobnější. A když se vědecky fundovaná a svědomitě vypracovaná prognóza nevyplní, pak proto nebyla špatná, neboť může poskytnout orientaci a/nebo vyprovokovat změny v chování. A když takové změny v chování vyprovokovala, tak nejen splnila svůj smysl, nýbrž přirozeně změnila také základy své vlastní projekce. Proto je zpravidla validace výsledků prognóz sotva možná.

U všech prognóz – nebo lépe projekcí – platí, že popisují vývoj v minulosti přes současnost do budoucna. Co pravděpodobně bude, bude-li se budoucnost vyvíjet tak, jak se minulost vyvíjela až do dneška, zahrnujíc to, co si myslíme, že již odůvodněně víme o budoucnosti. Prognózy nejsou nic víc než popisování toho, co by se stalo, kdyby se na dosavadních trendech nic nezměnilo. To se děje za celé řady předpokladů, například za předpokladů týkajících se hospodářského růstu, vývoje obyvatelstva, výdělečných kvót atd. Změní-li se jeden parametr, změní se automaticky i výsledek.

Při prognózách týkajících se trhu práce se spatřuje zvláštní nebezpečí v možném vytváření *přání, která jsou otcem myšlenky (self-fulfilling prophecies)*, například ve

formě tzv. vepřových cyklů (*Schweinezyklen*)¹. Příkladem tohoto počínání v případě trhů práce v Německu byly inženýrská nebo také učitelská profese.

Příčinou takového vývoje je pomalé jednání těch, kdo nabízejí pracovní síly. Ti se při plánování svých nabídek orientují podle šancí předchozí periody a aktuální periody. Ale proč se neorientují podle blízké budoucnosti? Protože tyto informace v Německu neexistují. Diferenciované informace o vývoji trhu práce jsou zpravidla rok staré (aktuální: Profese v zrcadle statistiky 2007; www.pallas.iab.de). Tento vývoj tedy způsobuje nedostatečnou průhlednost trhů. Lze na něj reagovat poskytováním novějších a pravidelně aktualizovaných informací, což se týká jak aktuálního vývoje, tak zvláště budoucího

vývoje. Právě pravidelná aktualizace je účinným prostředkem proti zdánlivému *vepřovému cyklu*, který se v minulosti objevil i bez prognóz.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ *Termín vepřový cyklus v ekonomice popisuje jev cyklické fluktuace nabídky a ceny na dobytčím trhu. V Evropě ho poprvé vypořoval německý vědec Arthur Hanau.*

Pramen:

Bott, Peter, Helmrich, Robert a Schade, Hans-Joachim. Arbeitmarktprognosen – Trends, Möglichkeiten und Grenzen. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2008, Nr. 3, S. 9-13.

Nové školské zákony na Islandu

V roce 2008 schválil islandský parlament čtyři nové zákony z oblasti školství. Hlavním úkolem těchto zákonů je usnadnit putování žáků školským systémem. Umožňují žákům volbu různých vzdělávacích cest a tempa vzdělávání a snižují bariéry mezi jednotlivými stadii (základní – sekundární – postsekundární vzdělávání).

V základních školách s povinnou školní docházkou je hlavní změnou větší počet volitelných předmětů. Žáci v 8. – 10. ročníku si vybírají až třetinu předmětů. Větší důraz je též kladen na rovnováhu mezi tradičním studiem z knih a praktickou přípravou. V dlouhodobém výhledu má být povinné vzdělávání prodlouženo z deseti na dvanáct let, to znamená, že bude zahrnovat dva ročníky střední školy.

Zákon o středních školách učinil první krok na této cestě tím, že uložil státu povinnost poskytnout každému odpovídající vzdělávání a profesní přípravu až do 18 let věku, aniž by však zavázal žáky k tomu, že musí přijmout to, co se jim nabízí. Nová středoškolská zkouška, skládaná po roce a půl až dvou letech studia, nebude sama o sobě udělovat právo na vstup do určitého zaměstnání nebo do vysokoškolského vzdělávání, doufá se však, že pomůže žákům překonat překážku, kterou současná čtyřletá škola pro některé žáky představuje.

Hlavní záměry zákona jsou:

- Mělo by být odstraněno dělení mezi všeobecným a odborným vzděláváním. Místo toho budou školy nabízet rozmanité kratší a delší studium;
- Školy by měly mít volnost při plánování individuálního studia tak, aby vyhovovaly přijímacím požadavkům postsekundárních vzdělávacích zařízení (univerzity a polytechniky), jinými slovy – studium by mělo být orientováno na výstup;

- Jediné povinné předměty pro všechny žáky by měly být islandština, angličtina a matematika;
- Spolupráce mezi školami a trhem práce by měla být posílena;
- Kurikula by měla být každoročně revidována v souladu s novým vývojem v každém oboru;
- Profesní příprava na pracovišti by měla být integrovanou součástí kurikula pod záštitou škol. Bude založen zvláštní fond, z něhož se bude platit pracovištím, která přijmou žáky;
- Profesní příprava na pracovišti by měla být zlepšena a zkrácena;
- Mělo by být snadnější pokračovat v předchozím studiu.

Hlavní změnou pro učitele je, že po učitelích všeobecně vzdělávacích předmětů bude vyžadována vysokoškolská magisterská hodnost v pedagogice a po učitelích odborných předmětů hodnost mistra v řemesle. Pro mistry se zatím nic nemění, avšak učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů budou muset studovat o dva až tři roky déle. Ti, kdo již byli certifikováni jako učitelé před schválením zákona, budou smět pokračovat ve vyučování, avšak noví učitelé budou mít do července 2011 lhůtu k tomu, aby získali magisterskou hodnost.

AK

Pramen: Stefánsdóttir, Dóra. Iceland. More Options, higher requirements in new education laws. Cedefop Info, 2008, No. 3.

Přechod mladých lidí do profesní přípravy

Anketa u učňů prvního ročníku profesní přípravy v Německu zjišťovala, jaké silné stránky a vlastnosti pomáhají mladým lidem při přechodu do profesní přípravy.

Mladiství jsou v profesní přípravě konfrontováni s mnoha různými změnami, které musejí zvládnout. Jedna z největších změn je čeká hned na začátku přípravy: přechod ze školy do profesní přípravy. Jak učni tuto situaci prožívají? Co jim pomáhá k tomu, aby ji zvládli?

Tato otázka byla mimo jiné předmětem průzkumu, který byl proveden v rámci modelového pokusu *Change – chance*. Úkolem ankety bylo zkoumat, jaké individuální silné stránky a vlastnosti mladistvým pomáhají situaci při změně zvládat – speciálně přechod ze školy do profesní přípravy – a jaké strategie k tomu používají. Otázky se týkaly jejich kompetence pro změny, tedy dovednosti vypořádat se s novými a rozdílnými požadavky počáteční situace v profesní přípravě a s ohledem na vzdělávání je produktivně zvládnout.

Šetření proběhlo na základě standardizovaného dotazníku pro sebehodnocení s převážně uzavřenými a některými otevřenými otázkami. Bylo provedeno v době od října do prosince 2005 u 1051 učňů v prvním ročníku profesní přípravy v regionu Ostwestfalen-Lippe. Mladiství byli rozděleni do osmi různých oblastí profesní přípravy (mechanici 25,4 %, obchodníci se zbožím 21,0 %, odborné administrativní síly 12,9 %, elektrikáři 9,7 %, sociální profese v celodenní škole 12,4 %, ostatní profese ve zdravotnictví 18,6 %).

Věkový průměr dosahoval devatenácti let. Dotazovaní učni měli většinou vyšší ukončené vzdělání, než představuje republikový průměr.

Užitečné silné stránky a vlastnosti

Dotazovaným bylo předloženo čtyřicet výpovědí týkajících se silných stránek a vlastností, které byly považovány za relevantní pro zvládnutí situací při změně na základě literárních rešerší, diskusí s odborníky a předběžných studií.

Byla provedena faktorová analýza, aby se umožnilo systematické zpracování čtyřiceti předložených výpovědí. Úkolem faktorové analýzy je shrnutí výpovědí o důležitých vlastnostech při zvládnutí situací při změně, které se k sobě obsahově hodí, dohromady, takže tvoří jeden společný faktor. Výsledkem bylo těchto devět faktorů:

Faktor 1: angažovanost

Parametry, které vyjadřují angažovanost, zatížitelnost, vlastní iniciativu, také však zodpovědnost a samostatnost.

Faktor 2: zvědavost

Parametry, které signalizují otevřenost vůči novým věcem, ať už se jedná o to, že nové situace jsou zajímavé nebo představují výzvu. Charakteristické je zkoušet nové věci a být zvědavý.

Faktor 3: sociálně integrační chování

Parametry, jako nápomocnost, schopnost týmové práce, přizpůsobivost a otevřenost vůči lidem. Chování se vyznačuje osobním přínosem do sociálních vztahů.

Faktor 4: strategie

Parametry, které obsahují strategické, plánované a cílené jednání: dovednost vést, přesvědčovat a plánovat, improvizace a pozorovací talent.

Faktor 5: zkušenost

Parametry, které podávají informaci o zkušenostech a předchozích znalostech ve vztahu k situacím při změně, a o praktických zkušenostech, předchozích odborných znalostech, znalostech o požadavcích a vědomostech o tom, co se od člověka očekává.

Faktor 6: sebevědomí

Parametry, jako jsou klid, sebevědomí, komunikační dovednost a humor.

Faktor 7: přemýšlivost

Dovednost umět v klidu o nových situacích přemýšlet, racionalita a strážlivost, ale také znalost toho, co člověka čeká.

Faktor 8: sociálně komunikační chování

Parametry, jako rozhovor s ostatními o nové situaci, podpora od ostatních pomocí rozhovoru nebo praktického jednání, ale také dovednost budovat sociální síť.

Faktor 9: připravenost na změny

Parametry, jako připravenost k (prostorové) mobilitě, flexibilní chování.

Z hodnocení faktorů vyplývá, že pokud jde o zvládnutí situace při přechodu ze školy do profesní přípravy, jsou pro většinu mladistvých užitečné především faktory *sociálně integračního chování, angažovanosti a zvědavosti*. Na prvním místě je s 92,7 % vlastnost *samostatnost*, následovaná *schopností týmové práce* s 92,6 %. Podobně vysokých hodnot dosahují vlastnosti *zodpovědnost* s 91,8 %, *přizpůsobivost* s 91,7 % a *otevřenost vůči novým věcem* s 90,3 %.

Vysoké hodnocení ale získaly také faktory *sociálně komunikačního chování, připravenosti na změny, strategie, zkušenosti a klidu*. Zde je třeba zvláště vyzdvihnout vlastnosti: *komunikační dovednost* (88,3 %), *flexibilita* (86,9 %) a *pozorovací talent* (84,3 %).

Nejmenší význam je přikládán faktoru *přemýšlivost*. Zatímco výpovědi *vědět, co mě čeká* (67,9 %) a *v klidu o situaci přemýšlet* (57,4 %) se umístily ještě výrazně nad hranicí 50 %, výpověď *domnívat se* s 37,8 % dosáhla s odstupem nejnižší hodnoty.

Typologie kompetencí změny

V dalším kroku vyhodnocení pak byly odpovědi učňů pomocí klastrové analýzy shrnuty tak, že se vytvořila typologie způsobů chování v situacích při změně. Z toho vyplynulo následujících pět typů:

Typ změny 1: *naivní* – přeceňují své dovednosti

Mladí lidé hodnotí své vlastní dovednosti a vlastnosti při zvládnání situace při změně „škola-profesní příprava“ nadprůměrně vysoko. U všech zjišťovaných faktorů kompetence změny hodnoty hlasování mnohonásobně přesahují hranici 90 %, a ne zřídka dosahují nejvyšších hodnot ve srovnání s ostatními typy kompetence změny. Ovšem sebehodnocení učňů této skupiny se jeví v jiném světle, vezmou-li se v úvahu další relevantní otázky studie. Neboť ty ve srovnání s učni ostatních typů změny naznačují spíše problémy. U téměř každého druhého je situace při změně spojena s konflikty. Změna mezi školou a profesí je nadprůměrně vysoko vnímána jako zátěž a příčina zmatku.

U učňů typu 1 se ukazuje vcelku nediferenciované hodnocení vlastností, které jsou při změně ze školy do profesní přípravy užitečné. Sebehodnocení se zdá být spíše přáním než realitou.

Typ změny 2: *zkušený* – potřebují pevné struktury a jasné předlohy

Učni tohoto typu jsou ve srovnání s naivními mnohem skromnější a zjevně také realističtější, popřípadě kritičtější vůči sobě samým. Faktor *zkušenost* je pro ně zvláště užitečný, například *co druzí ode mne očekávají* nebo *mít praktické zkušenosti*. Jim především pomáhají již shromážděné *zkušenosti z podobných situací*. Naproti tomu *přípravenost na změnu*, *přípravenost k mobilitě* nebo *improvizační talent* u nich hraje podřadnou roli.

Typ změny 3: *ctižádostiví* – odborné znalosti a odborné požadavky

U *ctižádostivých* je podstatná vlastní flexibilita a připravenost k (prostorové) mobilitě. Relevantními vlastnostmi jsou kromě toho *angažovanost*, *ctižádost* a *zátěživost*. Velkou roli u nich hraje odborné učení a vědomosti. V situacích změny používají své odborné znalosti při výměně s ostatními a rozšiřují je, aby novou situaci zvládli.

Typ změny 4: *pragmatici* – skrývají své slabé stránky

Pro tyto mladistvé jsou zvláště užitečné faktory *klid*, *sociálně integrační chování* a *přemýšlivost*. Jejich chování se vyznačuje *sebevědomým vystupováním*, *klidem* a jistou dávkou humoru. Při zvládnání situací při změně se

u nich jako málo užitečné projevují faktory *sociálně komunikačního chování* a *zkušenosti*. *Pragmatici* se primárně definují sebevědomým, střízlivým a nenápadným přístupem k novým situacím. Dříve než požádají ostatní o pomoc nebo podporu, snaží se situaci zvládnout samostatným a uváženým jednáním.

Typ změny 5: *individualisté* – hledají osobní rozvoj v přímém jednání

Chování těchto učňů se převážně vyznačuje faktory *sociálně integračního chování*, *sebevědomí* a *sociálně komunikačního chování*. Zatímco *ctižádostiví* (typ 3) se vyznamenávají v situaci profesní změny primárně odbornou angažovaností, u typu 5 to jsou spíše idealistické motivy a přání odhalovat společně s ostatními nové věci. Za nadprůměrně atraktivní považují změny, které jsou zajímavé, představují nějakou výzvu, kdy si mohou vyzkoušet nové věci. Jsou otevření vůči novinkám, především jsou otevření vůči lidem.

Individualisté v situacích změny hledají méně odborné nebo profesní profilování, avšak mnohem více osobní a individuální rozvoj.

Proč sebehodnocení týká se kompetence změny?

Dotazník pro sebehodnocení při zvládnání situací při změně má učně podporovat v tom, aby si uvědomili svoji kompetenci v těchto situacích. Vývoj a změna pracovních obsahů, vykonávání profesní činnosti po dobu určitou a střídání pracoviště, podniku a profese dnes způsobují, že kompetence zvládnání situací při změně je stále důležitější. Učni by proto měli tuto kompetenci získávat již v profesní přípravě. Kompetence změny jako všechny ostatní kompetence se také nedá vyučovat, nýbrž pouze naučit. Je těsně spojena s vlastními zkušenostmi a osobní strukturou.

Výsledky průzkumu mohou mistrům odborné výchovy pomoci v tom, že se blíže seznámí s individualitou učňů a mohou s nimi hovořit o jejich chování, popřípadě o strategiích pro zvládnání situací při změně.

V rámci modelového pokusu *Change – chance* se nyní zkouší, jak lze dotazník pro sebehodnocení sestavit tak, aby hodnocení mohl provádět mistr odborné výchovy sám. Tak by mohl jednoduchým způsobem kompetenci učně ke změně zjistit na začátku profesní přípravy a společně s ním najít cesty pro její další rozvoj.

Průzkum byl proveden v rámci modelového pokusu Spolkového ústavu odborného vzdělávání (BIBB) *Change – chance* s podporou z prostředků BMBF.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: WITTEW, Wolfgang und STAACK, Yvonne. Welche Stärken und Eigenschaften helfen Jugendliche beim Übergang in die Ausbildung? Berufsbildung, 2007, Nr. 103/104, S.47-49.

Evidování kompetence v profesní přípravě

Požadavky dnešního světa práce jsou velice různorodé a od zaměstnaných vyžadují různé dimenze kompetence. Na rozvoj kompetence je třeba pohlížet v biografickém kontextu, který začíná již před institucionálním vzděláváním. Podstatný základ pro rozvoj kompetence požadované ve světě práce se vytváří ve fázi profesní přípravy. Ta stále tvoří podstatný základ pro profesní rozvoj člověka. Zvláštní význam v tomto kontextu má budování kompetence profesně biografického utváření, s níž je člověk schopen udržovat si vlastní kompetenci, popř. ji přizpůsobovat a dále rozvíjet podle potřeby požadavků trhu práce v souladu s individuálními možnostmi a zájmy.

V *Odborném konceptu pro formy vzdělávání v profesní přípravě* schváleném v roce 2004 se výslovně uvádí *podpora klíčových kompetencí jako nadoborových kompetencí*. Ta má velký význam, protože jejím prostřednictvím jsou mladí lidé připravováni na rostoucí požadavky světa práce. K tomu má přispívat pokud možno individuální, flexibilní a cílená podpora. Na základě popsaných úloh a cílů profesní přípravy získává evidování kompetence na významu již během profesní přípravy.

S evidencí kompetence v rámci profesní přípravy jsou zpravidla spojeny dva cíle. Zaprvé se může použít ke kontrole úspěšnosti učení, kdy se zjistí, zda člověk již v absolvovaném vzdělávání dosáhl běžného stavu znalostí, popř. kompetencí. Toto šetření probíhá spíše při funkčních aspektech, kdy se kontroluje stav vývoje a kvalifikací na základě jasně definovaných kritérií. Jako měřítko hodnocení jsou stanovena *externí* předem definovaná kritéria. Zadruhé se zjištěné údaje o kompetenci mohou použít k reflexi individuálního rozvoje určitých kompetencí. Na základě údajů lze zjistit, zda v časovém úseku mezi dvěma šetřeními došlo ke změně kompetence a jak se to v daném případě projevuje. Při postupu evidence kompetence je možné použít jako základ koncept orientovaný na rozvoj.

Kompetence jako veličina vztahující se k situaci se dá evidovat pouze při jednání člověka. To znamená, že situace (při jednání) určuje, jaké rozměry kompetence jsou potřebné k její zvládnutí, a tudíž se také dají zachytit, neboť pouze kompetenci potřebnou v situaci (při jednání) lze evidovat. Přitom je třeba mít na zřeteli zvláštnosti situace (při jednání), které rovněž mohou evidenci kompetence ovlivňovat. Profesní příprava jako specifická situace se často nachází v kontextu zkušební situace, takže téma při zkoušce může jednání člověka ovlivnit. Proto se doporučuje, aby se při šetření zároveň zjišťovaly situační rámcové podmínky tak, aby se evidovaná kompetence dala zařadit do kontextu. Tak jsou při dlouhodobém sledování na základě zjištěných situačních aspektů možné také výpovědi o aspektech, jež kompetenci podporují nebo omezují.

Evidování kompetence lze pokládat za učební proces, v němž jsou vyvolány reflexe vlastního jednání. Některé postupy pro zachycování kompetencí jsou založeny na reflexních procesech, kterými lidé musejí projít. Je-li při evidování kompetence v popředí reflexe vlastního jednání s cílem uvědomění si vlastních dovedností, tak s použitím tohoto postupu probíhá zároveň učební proces. Na základě procesu reflexe se člověk učí klást si otázky týkající se vlastního jednání a poznávat vlastní kompetenci, popř. mezery v kompetenci. Na základě těchto poznatků může člověk své jednání revidovat a dát budoucímu jednání směr podle individuálních cílů, např. se naučit nové způsoby jednání.

Ve vztahu ke struktuře kompetence je při evidování kompetence třeba dbát na to, aby použitý postup evidence zachytil všechny prvky kompetence. Ne všechny postupy to respektují. V tomto případě je třeba použít různé postupy zachycování kompetence, a tak zajistit evidenci všech jejích prvků.

Obsažné výpovědi týkající se kompetence člověka na základě variability a situace ve vztahu ke kompetenci jsou možné pouze tehdy, probíhá-li šetření v různých časových bodech a v nejrůznějších situacích. Evidovaná kompetence vždy odráží jen aktuální stav kompetence člověka ve specifické situaci (při jednání).

Modely ukazují, že evidence kompetence se zřetelem na hlediska, která je třeba brát v úvahu, skýtá různé možnosti pro učně i pro učební závody. Takto se dají souhrnně podchytit aspekty, kterých lze evidenci kompetence v profesní přípravě dosáhnout:

- Zjišťování individuálního stavu kompetence ve srovnání s ostatními osobami;
- Sledování vlastního vývoje kompetence a identifikace možností individuálního rozvoje;
- Kontrola učebních úspěchů;
- Při dlouhodobém sledování a evidování kontextových rámcových podmínek mohou být identifikovány faktory podporující a brzdící kompetenci;
- Podnět pro individuální učební procesy pomocí reflexe vlastního jednání.

Rastr analýzy postupu evidování kompetence

V posledních letech byla vytvořena řada postupů k evidování kompetence. Ty sledují různé cíle, za základ berou specifické pojetí kompetence, k šetření používají různé metody a údaje zjištěné pomocí postupů splňují různé kvalitativní standardy. Pro uživatele to znamená problém správné volby: Jaký postup mohu pro své cíle použít? Na co přitom musím dát pozor a jaká omezení jsou s tím v daném případě spojena?

Pro volbu nejvhodnějšího postupu evidování kompetence byl vytvořen teoreticky fundovaný rastr analýzy a posuzování postupu evidování kompetence. Pomocí rastru se mohou postupy na základě kategorií a kritérií relevantních pro evidenci kompetence analyzovat a srovnatelně prezentovat.

Cílem analýzy postupu evidování kompetence je diferenciací podmínek, za kterých se postup může použít s přínosem zisku. Rastr analýzy tedy má podporovat výběr a rozhodování pro použití postupu s přihlédnutím k cílům, přijatému pojetí kompetence a k určitým situačním podmínkám. Na základě velkého počtu různých postupů evidování kompetence plní rastr důležitou orientační a selekční funkci při rozhodování o použití specifického postupu.

Rastr analýzy byl vypracován na základě výsledků teoretické diskuse týkající se kompetence z pedagogického a psychologického hlediska a z hlediska teorie sociologického jednání. Pro analýzu postupů evidování kompetence byly vytvořeny čtyři centrální úrovně analýzy, které jsou v základních rysech uvedeny dále.

Cíl a účel evidování kompetence

Evidence kompetence může probíhat v různých zájmových situacích. Cíle spojené s evidencí kompetence určují výsledky na dalších úrovních analýzy. Proto je třeba nejdříve prezentovat cíle, popřípadě účely, které postup evidování kompetence sleduje. Rozlišuje se mezi pojetím orientovaným na požadavky a na rozvoj.

Pojetí kompetence

Ujasnit si, co se vlastně kompetencí rozumí, není vzhledem k množství definic kompetence jednoduché. Pro analýzu postupu je nezbytné vyložit pojetí kompetence, které se považuje za základní. Rozlišují se dvě úrovně analýzy: 1) Zkoumat, jaké prvky kompetence (znalosti, dovednosti/zručnosti, motivy a emocionální dispozice) se budou evidovat; 2) Rozlišovat dvě varianty pojetí kompetence: funkční sledování kompetence a sledování kompetence vztahující se ke smyslu.

Situační a evidenční kontext

Z teoretické diskuse vyplývá, že kompetence je kategorie vázaná na jednotlivce, která se dá sledovat v situač-

ních kontextech. Situace v podstatě určuje, jaké rozměry kompetence je třeba pro její zvládnutí aktivovat. Kompetence tedy může být popsána pouze v rámci kontextů, takže při analýze postupů evidování kompetence je třeba zavést úroveň situačního a evidenčního kontextu. Přitom se rozlišuje mezi dvěma úrovněmi. Proto je třeba rozlišovat dvě úrovně ve vztahu k situaci: úroveň zjišťování, která představuje primární kontext evidování a odráží podmínky šetření kompetence, a úroveň jednání charakterizující situaci, která se postupem evidence kompetence sama projevuje. Při analýze situace je třeba rozlišovat prvky, kterými se situace dá popsat. Jsou to: požadavky, (organizační) rámcové podmínky a aktéři zapojení do situace.

Metodologie

Pro evidování kompetence se používají různé metody. Mají-li se způsoby postupu a možnosti použití získaných údajů správně odhadnout, je třeba do analýzy zahrnout použité metody postupů, které se mají sledovat. Rozlišují se kategorie formy posuzování (*kritéria*: hodnocení cizími, sebehodnocení), výzkumná metoda (*kritéria*: dotazování, sledování, testy, pracovní zkoušky) a kvalitativní standardy (*kritéria*: objektivita, spolehlivost, validita, solidnost, užitek, ekonomika, přijatelnost).

Výhled

Představený rámec analýzy poskytuje pomoc při výběru postupu evidování kompetence vhodného pro daný účel a situaci. Umožňuje srovnávací analýzu i vyjádření podmínek, za nichž lze postup použít s přínosem zisku.


Pohledem na cíle zakotvené v *Odborném konceptu pro formy vzdělávání v profesní přípravě* týkající se individuálního rozvoje a podpory nadoborových kompetencí se evidence kompetence již během profesní přípravy ukazuje jako důležitá podpora. Evidence kompetence umožňuje kromě individuálního hodnocení kompetence osoby také vypracovat opatření podporující kompetenci, a proto by měla být základní součástí profesní přípravy. Zvláště u znevýhodněných mladistvých může být evidování kompetence podporou.

Používání postupu evidování kompetence v profesní přípravě proto lze doporučit, protože s evidencí kompetence je spojeno jak hodnocení kompetence, tak další cílený rozvoj a podpora. Důležité je, respektovat centrální aspekty evidence a podmínky používání platné pro určitý postup, protože pouze tehdy může být evidence kompetence hodnotná a jasně zařaditelná.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: KAUFHOLD, Marisa. Kompetenzerfassung in der Berufsbildung : ein Analyseraster. Berufsbildung, 2007, Nr. 103/104, S.14-17.

Co nového v časopisech

<p>research*eu</p> <p>Personalised learning puts students in a class of their own. [<i>Personalizované učení dává žáky do jejich vlastní třídy.</i>] research*eu, results supplement, 2008, No 10, p. 36.</p> <p>Nová vzdělávací platforma založená na konceptu sebeřízeného personalizovaného učení (<i>self-regulated personalised learning</i> – SRPL) radikálně mění tradiční třídu. Použití inovativní informační a komunikační technologie v tzv. <i>iClass</i> staví žáky do centra učebních zkušeností a poskytuje jim větší kontrolu nad tím, co se naučili. Projekt <i>iClass</i> určený žákům ve věku 14 až 18 let financuje EU.</p>	<p>Natural light can purify drinking water. [<i>Přírozené světlo může čistit pitnou vodu.</i>] research*eu, results supplement, 2008, No 10, p. 14.</p> <p>Možnost využít sluneční energii k dezinfekci pitné vody zkoumal projekt <i>Aquacat</i>, jako slibné a hospodárné řešení obtížného environmentálního problému.</p> <p>Solar treatment with catalyst for clean water. [<i>Sluneční čištění s katalyzátorem pro čistou vodu.</i>] research*eu, results supplement, 2008, No 10, p. 25.</p> <p>Srovnání výhod projektu <i>Aquacat</i> s předchozím systémem SODIS, při kterém byla ošetřená voda nevhodná ke skladování.</p>
<p>Evolving divides. [<i>Vyvíjející se rozdíly.</i>] research*eu, special issue, November 2008. p. 6-7.</p> <p>Co mají lidé a zvířata společného a čím se odlišují? Článek informuje o tom, jak na podobné otázky odpovídali filozofové, přírodovědci, psychologové a etologové (Aristoteles, Montaigne, Descartes, Darwin, Pavlov, Konrad Lorenz, Jakob von Uexhüll, Elisabeth de Fontenay). Článek uvádí příklady intelektové schopnosti zvířat, např. papouška, který rozeznával barvy a počítal, nebo šimpanzů, kteří si lépe než studenti dokázali zapamatovat pořadí devíti předmětů.</p>	<p>Who's aping whom? [<i>Kdo se opičí po kom?</i>] research*eu, special issue, November 2008. p. 26.</p> <p>Význam učení se napodobováním pro lidi i zvířata je uznáván již dlouho. Z čeho však pochází toto napodobující chování, které je velmi podstatné pro kognitivní a sociální rozvoj? Američtí vědci si myslí, že je 100% vrozené, zatímco evropští vědci z projektu EDICI (<i>Evolution, development and intentional control of imitation</i>) si tím nejsou tak jistí.</p>
<p>Cunning canines... [<i>Prohnaní psi...</i>] research*eu, special issue, November 2008. p. 30</p> <p>Psi jsou neobyčejně zdatní při vnímání lidského sociálního a komunikačního chování. Vyplyvá to z dlouhé historie soužití. V ústavu Maxe Plancka v Lipsku mají psa Rica, který rozeznává více než 200 slov. Vědci mu pojmenovali hračky, které přináší podle vyslovených jmen. Německý psycholog Michael Tomasello zjistil, že podobné schopnosti jako psi mají při odhadování lidského chování i vlci a lišky. Naproti tomu šimpanzi zvažují další okolnosti. Experimenty ukázaly, že umí předvést totéž, co psi, jen když jim nehrozí nebezpečí napadení a vědí, že za své kousky dostanou odměnu.</p>	<p>L'EER pour les nuls. [<i>Evropský výzkumný prostor pro bezvýznamné.</i>] research*eu, 2008, n° 58, p. 24-26.</p> <p>Projekt sjednocení odlišných evropských systémů (<i>Espace européen de la recherche</i> – EER; <i>European Research Area</i> – ERA; <i>Europäische Forschungsraum</i>) je úhelným kamenem hospodářského rozvoje Evropy. Přesto je tento projekt často vnímán jako bezvýznamná evropská iniciativa jak pro vědce, tak pro širokou veřejnost. Článek osvětluje historii vzniku a skutečný význam EER. Je doplněn přehledem historických mezníků evropského výzkumu od podepsání smlouvy EURATOM v roce 1957 až po zahájení Lublaňského procesu v roce 2008 (za slovinského předsednictví).</p>
<p>Rugemer, Christine</p> <p>Ethics for animals? [<i>Etika pro zvířata?</i>] research*eu, special issue, November 2008. p. 36-37.</p> <p>Jean-Baptiste Jeangène Vilmer, 29letý doktor filozofie a politických věd v rozhovoru vysvětluje, co to je etika zvířat. Vydal knihu na toto téma (<i>Ethique animale</i>), která se v první části zabývá filozofickými otázkami, zatímco v druhé části popisuje zbytečné utrpení zvířat, které způsobují nevhodné praktiky v zacházení se zvířaty.</p>	

Ze čtyř jazykových mutací časopisu si můžete vybrat na webové stránce <http://ec.europa.eu/research/research-eu/>

Nové knihy v knihovně

ŠAMONILOVÁ, Alena.

Slovinsko-český a česko-slovinský slovník : s mluvnicí a nejpoužívanějšími frázemi. Ostrava : Montanex, 2002. 190 s. (Střední slovníky) ISBN 80-7225-083-3 Sg.26723

CEDEFOP.

Citizens' views on lifelong learning in the 10 new Member States : report based on the special Eurobarometer 231. [Názory občanů 10 nových členských států na celoživotní vzdělávání. Zpráva založená na speciálním Eurobarometru.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 114 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 150) ISBN 978-92-896-0542-7 Sg. 26736

TOMÁŠEK, Vladislav.

Výzkum TIMSS 2007 : Obstojí čeští žáci v mezinárodní konkurenci? Praha : Ústav pro informace ve vzdělávání, 2008. 35 s. ISBN 978-80-211-0565-2 Sg. 26737

Česká republika patří v přírodních vědách stejně jako v matematice k zemím s menším rozdílem ve výsledcích dobrých a slabých žáků. Rozdíl ve výsledcích pěti procent nejlepších a pěti procent nejslabších českých žáků je 249 bodů. Nejmenší rozdíl (196 bodů) byl stejně jako v matematice shledán v Nizozemsku, jehož žáci dosáhli celkově lepších výsledků než žáci čeští.

MAREŠ, Jiří a JEŽEK, Stanislav.

Dotazník sociální opory u dětí a dospívajících. 1. vyd. Praha : Institut pedagogicko-psychologického poradenství, 2005. 27 s. ISBN 80-86856-08-9 Sg. 26738

Sociální opora může plnit několik rozdílných funkcí. Ty lze odlišit i terminologicky, a tím nám vznikají různé typy sociální opory. Obvykle se uvádějí tyto ...: emoční, instrumentální, informační, poskytovaná společností, potvrzením platnosti.

KITZBERGEROVÁ, Michaela, ed.

Z ústavu do života : podpora rozvoje sociálních a komunikačních dovedností dětí. Praha : Člověk v tísni, 2005. 55 s. ISBN 80-903510-4-2 Sg. 26739

V očním kontaktu nás mohou prozradit i duhovky. Při vyprávění skutečných zážitků směřují naše duhovky doleva, pokud si vymyslíme, směřují doprava. Při popisování vizuálních vzpomínek jdou nahoru, při popisu sluchových do stran. Zde je ovšem opět potřeba dát pozor na celý kontext situace. Vyprávěcí může mít v zorném úhlu něco, co upoutá jeho pozornost, a tím vyvolat dojem, že se mu oči stáčí např. doprava.

MEZERA, Antonín.

Obrázkový test profesionální orientace. 1. vyd. Praha : Institut pedagogicko-psychologického poradenství, 2005. 63 s. + příl. ISBN 80-86856-04-6 Sg. 26740

Téměř všechny individuální zájmy jedince, stejně jako i atributy jeho hodnotové orientace, jsou vlastně ovlivněny sociálně. Zájem je však současně specifickým rysem osobnosti člověka.

MICHEK, Stanislav, ed.

Přístupy k řízení kvality v odborném vzdělávání : příklady pokynů, doporučení, modelů, nástrojů, rámců a standardů kvality z vybraných zemí západní a severní Evropy. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 83 s. ISBN 978-80-87063-17-0 Sg. 26741

PRÁŠILOVÁ, Michaela.

Řízení základní školy v letech 1990-2007. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého, 2008. 123 s. + CD ISBN 978-80-244-2036-3 Sg. 26742

Publikace se z praktických důvodů skládá ze dvou částí: první část má podobu knižní, druhá část má kvůli obsaženosti pasáží s empirickými poznatky podobu elektronickou a je uložena na CD.

MAZÁČOVÁ, Nataša.

Vybrané pedagogické inovace v současné škole : studijní text pro distanční studium. Praha : Univerzita Karlova, 2008. 61 s. ISBN 978-80-7290-373-3 Sg. 26743

Tvořivý učitel, který přemýšlí o své práci a chce ji zkvalitňovat, má možnost ve své každodenní, často velmi náročné činnosti zařazovat prvky pedagogických inovací. Jedná se o cesty, které obohacují vnitřní práci škol a přinášejí řadu nových podnětů v její praxi.

BACÍK, František.

Škola a její management pod lupou. Praha : Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2006. 141 s. ISBN 978-80-7290-379-5 Sg. 26745

Klíčovou otázkou při překonávání dosavadního v mnoha zemích dosud v podstatě centralistického řízení školství je, jak při podstatných změnách směrem k decentralizaci zachovat funkční účast centra na usměrňování a kontrole škol. Je zřejmé, že přitom nemůže jít převážně o administrativně direktivní formy a metody kontroly, ale o kontrolu nepřímou, orientovanou především na dosažené výsledky.

Sborník prací filozofické fakulty brněnské univerzity : studia paedagogica. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, 2007. 208 s. (Řada pedagogická ; U 12) ISBN 978-80-210-4472-2 Sg. 26747

Základním problémem ... je fakt, že v rodičovském vzdělávání neexistuje žádné jednotné kurikulum. ... z různých zdrojů lze získat zcela protichůdné informace.

PECINOVSKÝ, Josef.

Word 2007 : podrobný průvodce. 1. vyd. Praha : GRADA, 2007. 228 s. ISBN 978-80-247-1959-7 Sg. 26750

Možnosti Wordu jsou, zdá se, takřka nekonečné. Pokud od něj očekáváte totéž jako od psacího stroje, budete patrně příjemně překvapeni. Word kromě zpracování textu dokáže poměrně dobře zpracovávat tabulky, umí pracovat s grafikou, s jeho pomocí můžete pracovat i s databázemi.

BŘÍZA, Vladimír

Excel 2007 : snadno a rychle. 1. vyd. Praha : GRADA, 2007. 142 s. ISBN 978-80-247-1964-1 Sg. 26751

Verze 2007 se poněkud liší ovládním, nicméně hlavní funkce Excelu zůstávají zachovány prakticky bez výraznějších změn. Proto je kniha vhodná nejen tehdy, máte-li verzi 2007, ale uplatnění najde i u uživatelů pracujících s verzemi staršími.

ŠTORM, František

Eseje o typografii. 1. vyd. Praha : Revolver Revue, 2008. 155 s. (Edice Revolver Revue ; sv. 33)

ISBN 978-80-87037-15-7 Sg.26752

Po dvaceti letech práce v oboru vím bezpečně, že k svobodě vlastního výrazu musíte mít peníze. Tento dávný a geniální vynález lidstva řeší všechny spory o etiku tím, že prostě odmítnete zakázku a jdete si nafasovat do bankomatu, pak letíte na nějaký kongres typografů a vystoupíte tam se svým bohulibým příspěvkem, pozdravíte se s kamarády a kolegy z celého světa, večer při drinku nezávazně probíráte ušlechtilé ideály a přitom nikomu nedlužíte, hlavně žádné škole nebo podobnému zaměstnavateli.

TRHLÍKOVÁ, Jana, ÚLOVCOVÁ, Helena a VOJTĚCH, Jiří.

Přechod absolventů vyšších odborných škol do praxe a jejich uplatnění - II. etapa : šetření názorů absolventů VOŠ tři roky po ukončení studia. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 40 s. Sg. 26746

Celková spokojenost absolventů v zaměstnání s odstupem tři let od ukončení studia na VOŠ se v závislosti na vystudovaném oboru příliš neliší. Pohybuje se kolem 90 % spokojených, přitom nižší celkovou spokojenost v rámci sledovaných skupin oborů uvádějí absolventi ekonomických oborů (88 %) a naopak nejvyšší absolventi strojírenských a právně zaměřených oborů (93 %, resp. 94 %).

CEDEFOP.

Skill needs in Europe : focus on 2020. [Potřeba kvalifikací v Evropě. Pohled do roku 2020.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 25 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 160)

ISBN 978-92-896-0553-3 Sg. 26753

Z obsahu: Trendy v zaměstnanosti do roku 2020; Stále se rozšiřující sektor služeb; 20 miliónů nových pracovních míst do roku 2020; Nedostatek pracovních sil v roce 2020; Povolání vyžadující vysokou a střední kvalifikaci jsou na vzestupu; Zvýšení úrovně kvalifikací.

STEINGART, Gabor.

Globální válka o blahobyt : nové rozdělení světových finančních trhů. 1. vyd. Praha : Knižní klub, 2008. 348 s. Název originálu: Weltkrieg um Wohlstand.

ISBN 978-80-242-2301-8 Sg. 26754

Není proto divu, že manažeři západních společností se zalíbením upínají své zraky směrem k východu a stále častěji činí strategická rozhodnutí, jež jsou ke škodě jejich staré vlasti. Vysocce kvalifikovaný pracovník ověčený patričním univerzitním diplomem stojí v Asii míň než v Německu uklízečka.

Znovuobjevené knihy

RAT, Maurice

Dictionnaire des locutions françaises. [Slovník francouzských rčení.] Paris : Larousse, 1957. 446 s. Sg. 20932

COIFFER Avoir coiffé sainte Catherine. Rester vieille fille. Cette expression, qui s'applique généralement aux filles qui viennent de passer l'âge de vingt-cinq ans sans avoir trouvé un mari, a son origine dans l'antique usage des vieux pays catholiques...

Bauman, Milan: Labyrint říše rozumu. Taje lidského mozku. 1. vyd. Praha, Práce 1985. 324 s. (Kotva) Sg. 23885

Popis sugescí a hypnózy, jež dnes patří k běžným léčebným postupům, nalezneme již v nejstarších písemných památkách. Zachovaly se i obrázky ukazující způsob hypnotizace: hypnotizovaný se strnule dívá na soustavu dvou do sebe vklíněných trojúhelníků, snad symbol pyramid. Ačkoliv metoda zůstala prakticky nezměněna, střídaly se často v minulosti názory na to, co tento zvláštní psychický stav způsobuje. ... Elektroencefalografický záznam snímáný osobám uvedeným do hypnotického stavu ukázal ... výrazně bdělý stav. Hypnóza se tedy podobá spánku jen svými vnějšími projevy.

Haubelt, Josef: České osvícenství. 1. vyd. Praha, Svoboda 1986. 459 s. Sg. 23942

Součástí astronomie byla v dobách Josefa Steplinga a Jana Tesánka i meteorologie a klimatologie a ... Stepling ... dobudoval v Klementinu astronomickou observatoř, měřil teploty vody ve Vltavě, zkoumal body mrazu u vody a lihu, pracoval na zdokonalení teploměru a ovládl i metodiku barometrického měření výšky hor.

Vlček, Josef: Porovnání slovní zásoby ruského jazyka se slovní zásobou českého jazyka. 1. vyd. Praha, Univerzita Karlova 1986. 274 s. Sg. 23944

Zajímavý je případ rozšíření sufixu -ник do jiných jazyků v souvislosti se slovem снүтнук. ... s několikerým neúspěšným vypuštěním americké družice se objevilo v anglickém tisku hovorové slovo flopnik. V americkém tisku se objevilo slovo beatnik ... V době vypuštění sovětské družice se psem vzniklo slovo pupnik ... Sufix -nik se stal slovotvorným morfémem i v němčině.

Spěváček, Jiří: Václav IV. 1361-1419. K předpokladům husitské revoluce. Praha, Svoboda 1986. 773 s. Sg. 23953

Správcovství Betlémské kaple přinášelo Husovi nejen splnění jeho životního snu, působit v co nejširším měřítku, ale zajišťovalo mu i dobrou hmotnou existenci, která mu v budoucnu byla dokonce záviděna a vyčítána. Působením v Betlémské kapli však neztrácela Husova pedagogická činnost na artistické fakultě na intenzitě, spíše naopak. ... V obecném vzdělání vynikal Hus na průměr své doby, nesl však i její v té době nepřekročitelná stigmata, přijímaje nekriticky veškeré mylné a fantastické výklady z oblasti astrologie, alchymie, nevysvětlitelných přírodních jevů a pochopitelně i biblických obrazů ...

Zajímavé internetové adresy



CEDEFOP

Evropské středisko pro rozvoj profesní přípravy

Možná jste si již všimli, že z adresy virtuální vesnice profesní přípravy (*Training Village*), o níž jsme psali ve Zpravodaji 9/1998, jste automaticky přeměrováni na stránky Cedefopu,

protože virtuální vesnička už neexistuje. Stránky jsou uspořádány podobně, jen některé rubriky jsou skryté, např. *Bookshop* pod záhlavím *Information Resources*. <http://www.cedefop.europa.eu/default.asp>



Infogram: portál pro informační gramotnost

Hlavním cílem projektu je vytvořit online nástroje sloužící jako podpora rozvoje informačního vzdělávání na českých vysokých školách. Projekt reaguje na potřeby těch, kteří se informačním vzděláváním zabývají, tj. knihovníků a pedagogů, ale i studentů, kteří z různých důvodů nemohou navštěvovat běžnou výuku a mají i ztížený přístup do knihoven a dalších informačních institucí (handicapovaní studenti, studenti distančního typu studia atp.). <http://www.infogram.cz/>



Virtuální turistika

Po krásách České republiky i jiných zemí světa se můžete virtuálně projít a místa, která vás zvláště zaujmou, si pak ještě lépe prohlédnout na statických, většinou panoramatických fotografiích. Nejlepší by však pochopitelně bylo na místo přímo zajet a podívat se na tu krásu na vlastní oči. Může to být i dobrá inspirace na dovolenou.

<http://www.virtualtravel.cz/virtualni-ceska-republika.html>



Výuková hra Evropa 2045

Strategie určená pro střední školy vám umožní ocitnout se v centru dění, poznat, jaké problémy přináší řízení státu, kde každé rozhodnutí má svůj následek a projeví se na ekonomice, spokojenosti obyvatel či životním prostředí. Jak se budují dobré či špatné vztahy s okolními státy, co přinese pokus prosadit svou vizi Evropy, a jaká bude budoucnost EU? <http://www.evropa2045.cz>



Stipendijní program Českých drah

Přesné označení je *stipendijní program ČéDés*. České dráhy ho nabízejí žákům 9. ročníku základních škol. Žák, který podepíše smlouvu o stipendiu, získá během celého studia mnohé finanční výhody a benefity. Za to se žák zaváže nastoupit po absolvování studia do firmy České dráhy a pracovat zde minimálně po dobu pěti let. Firma mu zajistí pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci. Aktuální výběrové řízení pro žáky se bude konat v březnu až dubnu 2009.

http://www.ceskedrahy.cz/wps/wcm/connect/cd-cz/cd/kariera/stipendijni_program_cedes/