

Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 6

(20.června)

Modernizace odborného vzdělávání v Turecku	2	Projekt „Kvalifikace a odborné vzdělávání realizovaný s podporou Světové banky.
Nové knihy v knihovně	4,13	Nakladatelství Paido Olomouc a CEDEFOP.
Modulové uspořádání vzdělávacího systému - příklad Velké Británie	5	Principy modulového uspořádání a systém národních profesních kvalifikací.
Nové povolání ve francouzských školách	6	Program Uspořádání rytmu školního života - ARS.
Nové profesionalizační dráhy ve Francii	7	Profesionalizační dráhy v jedné úrovni vzdělávání; přecházející do vyšší úrovně; vedoucí k vysokoškolskému vzdělávání.
Nová konvence o ochraně dětí před vykořisťováním a zneužíváním	8	Návrh nové konvence, kterou Mezinárodní organizace práce projedná v červnu 1998.
Hyperflexibilní zaměstnání v Japonsku	9	<i>Seišain, páto a arubaito</i> v japonských obchodech.
Otevře se cesta z německého duálního systému k vysokoškolskému studiu?	11	Profesní příprava se zralostí ke studiu na vysokých odborných školách.
Povolání poskytující služby - pokus o kategorizaci	11	Katalog profilů povolání vypracovaný Kuratoriem německého hospodářství.
Význam některých výrazů týkajících se německé profesní přípravy	12	<i>Beruf, Berufsbildung, Berufsausbildung, berufliche Fortbildung, Ausbildungsgang</i> und so weiter.
Škola jako „dům učení“	13	Budoucí podoba školy, jak ji vidí v Severním Porýní - Vestfálsku.
Vladimír Voznička Česko-rakouský projekt II	14	Školní knihovny jako významná součást života školy. Jejich financování a fungování v Rakousku.
Setkání účastníků sítě CIRETOQ v Soluni	15	Závěrečné, průběžné a chystané zprávy a publikace, o kterých se hovořilo během dvoudenního setkání.
Příloha: Povinnost školní docházky ve vybraných evropských zemích ...	i-iv	Grafické znázornění včetně názvů institucí, ve kterých se plní povinnost školní docházky.

Mění se struktura hospodářství v Turecku (nemá nic společného se známým „tureckým hospodářstvím“) vyžaduje modernizaci odborného vzdělávání, při níž tureckým odborníkům pomáhají pracovníci Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání z Berlína. Zavedení profesních standardů a jim odpovídajících metod zkoušení a certifikace má zvýšit transparentnost poskytovaných kvalifikací.

V japonských obchodních domech se zbožím denní potřeby jsou profesní zařazení zcela transparentní. Řídí se striktně podle zaměstnavcovy stáří, pohlaví, sociálního postavení a doby odpracované v podniku.

Optimistická zpráva: Školní knihovny nemusí být popelkou, jak se ukázalo na česko-rakouském semináři ve Vídni.

V polovině června se v Soluni konalo setkání členů sítě CIRETOQ v hotelu Panorama. Z místa konání byl krásný výhled na město, moře a pohoří s horou Olymp, která bývá obvykle zahalena mlhou, tentokrát se však ukázala i s proslulou sněhovou čepičkou. Božská přítomnost však nebyla pouhým okem viditelná. Jak řekl jeden z účastníků, stejně záleží více na přízni „bohů“ z Bruselu. AK

Modernizace odborného vzdělávání v Turecku

Turecko se intenzivně snaží o modernizaci odborného vzdělávání. S podporou Světové banky se realizuje projekt „Kvalifikace a odborné vzdělávání“, jehož cílem je zlepšit koordinaci mezi trhem práce a odborným vzděláváním, zdokonalit profesní poradenství a služby při zprostředkovávání práce a zavést systém získávání a zpracování statistických dat o světě práce.

Významnou součástí projektu je vývoj a zavádění profesních standardů a jim odpovídajících metod zkoušek a certifikace, které by zvýšily transparentnost poskytovaných kvalifikací. Tyto práce probíhají pod vedením německého Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání - BIBB, který již spolu s frankfurtským Ústavem pro politiku trhu práce a pro sociální politiku - INBAS vypracoval téměř 250 profesních standardů. Kromě toho se obě instituce podílejí na budování tureckého Národního ústavu pro profesní standardy.

O těchto aktivitách podrobně informuje článek Degen, Ulrich - Kohn, Gerhard: Entwicklung eines Systems von Berufsstandards, Prüfungen und Zertifizierung in der Türkei. [Vývoj systému profesních standardů, zkoušek a certifikace v Turecku.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 26, 1997, č.4, s.29-35. Jeho překlad je k dispozici v knihovně VÚOŠ. Na základě tohoto článku jsme připravili pro Zpravodaj VÚOŠ dva materiály. Jeden popisuje národní hospodářství, trh práce a odborné vzdělávání v Turecku, druhý (uveřejněný v červencovém čísle) charakterizuje projekt nazvaný Profesní standardy, zkoušky a certifikace.

Národní hospodářství, trh práce a odborné vzdělávání v Turecku

Národní hospodářství a trh práce

V Turecku se tak jako v mnoha jiných zemích v posledních patnácti letech značně změnila oborová struktura zaměstnanosti. Podíl zemědělství na celkové zaměstnanosti klesl z 51,7 % v roce 1984 na 44,7 % v roce 1994, podíl průmyslu stoupl ve stejné době ze 14,6 % na 15,8 %; sektor služeb zaznamenal přírůstek zhruba šestiprocentní a dosahuje 39,5 %. Turecký státní plánovací úřad očekává, že takové změny budou pokračovat i v budoucnosti.

V obchodu a ve zpracovatelských řemeslech působí mnoho podniků s méně než deseti zaměstnanci (98 %). Na oborové zaměstnanosti se podílejí zhruba 45 procenty, na oborové tvorbě hodnot 37 procenty a na výrobních investicích 27 procenty. Výrobky malých podniků jsou určeny téměř výlučně pro domácí trh, na exportu se podílejí minimálně.

Kvalifikační úroveň zaměstnanců je obecně nízká. Více než dvě třetiny všech zaměstnanců mají ukončenou pouze základní školu nebo ani tu ne, přibližně 4 % získalo profesní kvalifikaci, méně než 6 % z nich absolvovalo terciárního vzdělávání. Nápadná je vysoká mezipodniková mobilita pracovních sil ve větších podnicích. Podle různých studií činí 20 až 50 % ročně. Průměrná produktivita práce nedosahuje poloviny produktivity portugalského hospodářství, která je nejnižší v Evropské unii.

Strukturální nezaměstnanost činí podle oficiálních pramenů 9 % (11 % v městských oblastech a 8 %

ve venkovských regionech). Jiné odhady hovoří o trvalé nezaměstnanosti ve výši mezi 20 a 30 procenty.

Z demografického pohledu je dnešní Turecko s 55 procentním podílem osob mladších 25 let (1990) „mladou společností“. Ukazuje se sice, že podíl osob mladších patnácti let bude do roku 2015 pomalu klesat, ale konkurenční tlak na trhu práce bude i nadále silný, protože podíl práce schopného obyvatelstva ve věku mezi 15 a 64 léty vzroste ze 63 % v roce 1995 na téměř 69 % v roce 2015.

Odborné vzdělávání

Turecký systém odborného vzdělávání nabízí tři způsoby, jak získat odbornou kvalifikaci:

- vzdělávání v sekundárních profesní školách v rámci vzdělávacího systému;
- příprava učňů na základě zákona o odborném vzdělávání z roku 1986;
- „neformální“ učení různého druhu.

Vzdělávání ve školském systému je uspořádáno stupňovitě: na pětiletou základní školu (kterou navštěvuje kolem 6,9 milionu žáků) navazuje tříletý nižší sekundární stupeň a pak různé varianty tří- až čtyřletého vyššího sekundárního stupně (2,2 milionu žáků). Nižší a vyšší sekundární stupeň zahrnují jak všeobecně vzdělávací školy, tak školy odborné. Na nižším sekundárním stupni se odborného vzdělávání účastní asi 13 % žáků, na vyšším sekundárním stupni asi 43 % žáků.

Za hlavní nedostatky odborného vzdělávání ve školách, v nichž se lze připravovat ve 130 oborech, se považuje:

- Akademické zaměření učebních osnov a kurikula, které jen málo odpovídají požadavkům profesí a trhu práce.
- Žáci usilují v první řadě o to, aby získali diplom, který jim umožňuje přístup ke studiu na vysoké škole. Vstup do zaměstnání má malou sociální prestiž.
- Plánování a kontrolu odborného vzdělávání provádí ministerstvo školství; účast hospodářské sféry předpokládaná zákonem o odborném vzdělávání z roku 1986 má podružný význam.
- Odborná příprava ve školních dílnách je nákladná a v důsledku zastaralého vybavení, nedostatku materiálu a omezování finančních prostředků neodpovídá současné úrovni profesí.

Vedle těchto školních forem odborného vzdělávání se od roku 1986 rozvíjí profesní příprava učňů podle zákona o odborném vzdělávání. V jejím rámci se v roce 1995/96 připravovalo k výkonu povolání přibližně 218 tisíc učňů. V současné době vstupuje ročně do 86 učebních oborů asi 70 tisíc zájemců, což odpovídá téměř 6 procentům daného věkového ročníku.

Přes pozoruhodný kvantitativní vývoj v uplynulých deseti letech je tato příprava učňů zatížena řadou problémů a není pravděpodobné, že se jí v dohledné době podaří oborově i geograficky rozšířit:

- Ochota podniků zajišťovat učení je omezená.
- Většina z 86 uznaných učebních oborů se týká zpracovatelských řemesel, vzdělávání pro sektor služeb je dosud nedostatečně zastoupeno. Podíl dívek neodpovídá se svými cca 3,5 % ani zdaleka podílu žen v populaci a v celku pracovních sil.
- Zákonem stanovený maximální věk 18 let při nástupu do učení brání uplatnit tuto formu odborného vzdělávání pro další vzdělávání jak zaměstnaných dospělých, kteří si potřebují zvýšit nebo obnovit kvalifikaci, tak těch, kteří si chtějí doplnit primární nebo sekundární vzdělání.
- I když zákon o odborném vzdělávání přiznává sociálním partnerům omezené poradní právo, dominuje i ve sféře přípravy učňů centrálně a celostátně působící ministerstvo školství; které tuto přípravu financuje. Pokus přimět podniky ke spolupráci při vzdělávání a při jeho financování nebyl příliš úspěšný. Prostřednictvím příspěvkového fondu se v roce 1996 podařilo shromáždit prostředky, které pokrývají asi 0,6 % rozpočtových položek poskytnutých státem v roce 1995 ve prospěch odborného vzdělávání.

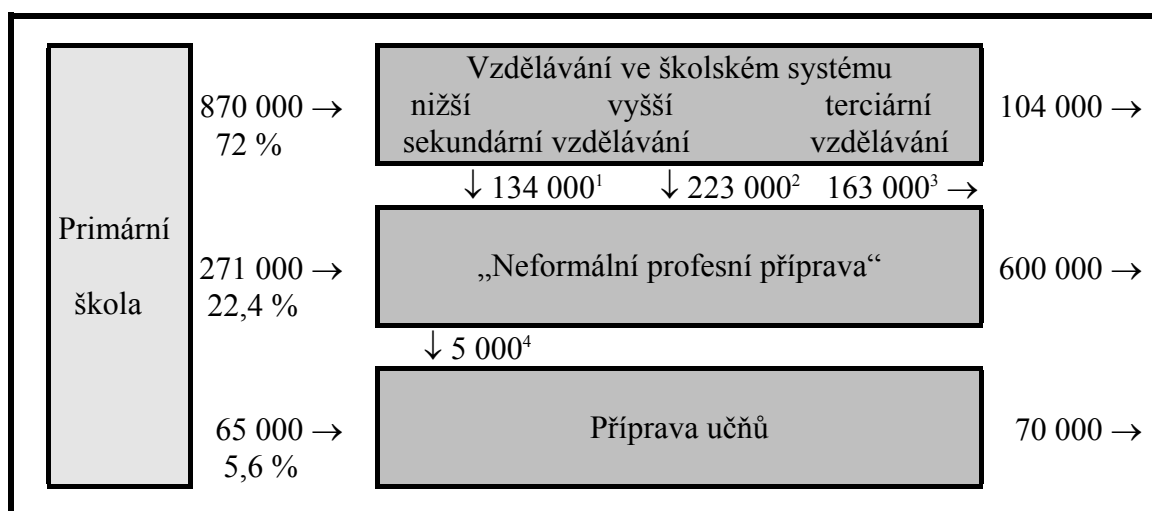
Kromě uvedených možností odborného vzdělávání existují rozmanité formy „neformální“ přípravy, včetně řady variant dosud praktikovaného „tradičního učení“.

Tradiční učení vzniklo v cechových organizacích řemeslníků a živnostníků v seldžucko-turecké říši ve 12. století a dodnes se praktikuje především ve sféře působnosti vrcholného svazu tureckého řemesla a maloobchodu (TESK). Řemeslníci a živnostníci přijímají dnes stejně jako tehdy mladé lidi jako učně, a ty pak učí ve více než 300 oborech. Od poloviny 80. let se TESK snaží s využitím zákona o odborném vzdělávání a za pomoci komor a společenstev více strukturovat a formalizovat učení a vyučování. To vedlo k tomu, že nyní v oblasti působnosti TESK a jeho členských organizací existuje

vedle sebe jak zcela neregulovaná, tak zčásti regulovaná příprava učňů.

Vedle této tradiční podoby „neformálního“ učení nabízí značný počet státních, polostátních, obecně prospěšných a soukromých institucí kursy profesně orientovaného vzdělávání a dalšího vzdělávání nejrůznějšího druhu a délky. Tyto kursy se zaměřují na určité skupiny, jako jsou nezaměstnaní, mladiství, ženy, neúspěšní žáci všeobecně vzdělávacích škol, nebo zaměstnanci, kteří mají zájem o další odborné vzdělávání. V souladu s tím pokrývá obsah těchto kursů široké spektrum od rodinného hospodářství přes kosmetiku a kadeřnické techniky až sváření nebo účetnictví. Délka těchto kursů se pohybuje mezi jedním týdnem a několika měsíci. O absolvování kursů se vydávají certifikáty, které však nemají význam ani pro zaměstnání, ani pro další vzdělávání. První systematická šetření v této sféře zjistila, že do těchto kursů vstupuje až jeden milión zájemců ročně.

Odborné vzdělávání v Turecku



↓ Přejít mezi druhy odborného vzdělávání

→ Vstup do odborného vzdělávání nebo na trh práce

1. Po ukončení nižšího sekundárního vzdělávání přechází asi 134 000 absolventů do „neformální profesní přípravy“.
2. Po ukončení vyššího sekundárního vzdělávání přechází asi 223 000 absolventů do „neformální profesní přípravy“.
3. Po ukončení vyššího sekundárního vzdělávání odchází asi 164 000 absolventů do zaměstnání.
4. Z „neformální profesní přípravy“ přechází asi 5 000 učňů do přípravy učňů.

Nové knihy v knihovně

Průcha, Jan: **Učebnice: Teorie a analýzy edukačního média.** Příručka pro studenty, učitele, autory učebnic a výzkumné pracovníky.

Brno, Paido 1998. 148 s.

24 682

Autor je bezesporu nejdůležitějším činitelem ovlivňujícím ztvárnění učebnice. ... A zde je právě jedna rozhodující příčina toho, proč mnohé z nových učebnic trpí určitými nedostatky, jako je přesycenost teoretickými a abstraktními výklady, nadměrná encyklopedičnost a detailnost obsahu aj.: Je to způsobováno skladbou autorů učebnic.

Modulové uspořádání vzdělávacího systému - příklad Velké Británie

Všechny evropské země usilují o vybudování takových systémů profesní přípravy, které by uspokojovaly potřeby jednotlivých povolání týkající se kvalifikace umožňující je vykonávat. Liší se však představami jak o podobě poskytované kvalifikace, tak o způsobech, jakými ji lze získat. Ukazuje se, že v tomto směru existují dva možné přístupy, z nichž jeden by bylo možno označit jako celostní a druhý jako skladebný. V prvním případě se kvalifikace považuje za nedílný, jasně vymezený strukturovaný celek, kterému odpovídá závazný obsah profesní přípravy, jehož osvojení se posuzuje při komplexní závěrečné zkoušce. Repräsentantem tohoto pojetí je německý duální systém profesní přípravy určený řadou zákonných norem zkratkovitě označovaných jako koncept povolání (*Berufskonzept*). Ve druhém případě lze kvalifikaci považovat za soubor relativně nezávislých dílčích prvků, které si lze osvojovat v různém pořadí, různými formami a způsoby. O těchto prvcích se hovoří jako o modulech. Jsou to relativně samostatné obsahové i procesuální jednotky, jejichž zvládnutí je osvědčováno zkouškou. Nejde o dílčí zkoušku, protože po ní nenásleduje žádná celková zkouška, při níž by se komplexně prokazovala získaná kvalifikace. Tento systém je propracováván ve Velké Británii.

Pro britský vzdělávací systém jsou kromě modulů charakteristické tzv. zkušební jednotky (*units*) a kredity. V případě zkušebních jednotek jde o soubor výsledků učení (*outcomes*). Není stanoveno kde a jakým způsobem má být těchto výsledků dosaženo. Zkušební jednotky mohou být různě velké a rozdílně obtížné. Z nich se postupně skládají kvalifikace. Aby bylo možno zkušební jednotky srovnávat, přisuzuje se každé z nich určitá hodnota v bodech (*credit value*). Ta se odvozuje od průměrné délky učební doby potřebné k dosažení stanovených výsledků učení. Stanovená bodová hodnota usnadňuje kombinaci zkušebních jednotek a jejich přenos do jiných programů vzdělávání.

Již delší dobu se ve Velké Británii pociťuje potřeba vytvořit určitý obecně uznávaný rámec pro fungování modulově uspořádaného vzdělávání. V osmdesátých letech se začal budovat systém národních profesních kvalifikací (*National Vocational Qualifications - NVQ*) a v devadesátých letech systém všeobecných národních kvalifikací (*General Vocational Qualifications - GNVQ*). Jimi byla vytvořena národní struktura profesních kvalifikací. V roce 1996 snahy o určité sjednocování vzdělávání dospěly až ke vzniku tzv. rámce národních kvalifikací. V něm jsou zařazeny jak všeobecně vzdělávací kvalifikace, tak kvalifikace odborné a to GNVQ i NVQ. Na vertikální ose se kvalifikace rozlišují podle tří stupňů obtížnosti. Každá kvalifikace se skládá z jednotlivých zkušebních jednotek (v případě kvalifikací všeobecně vzdělávacích to doposud není důsledně realizováno).

Principy modulového uspořádání vzdělávacího systému lze názorně demonstrovat na systému národních profesních kvalifikací. Pro něj je charakteristické:

- Úplná modularizace: Je definováno asi 800 profesních kvalifikací (*occupations*) na pěti rozdílných úrovních kompetence, od jednoduchých rutinních činností po složité profesní činnosti. (Dvě z těchto úrovní nejsou zahrnuty do výše zmíněného rámce kvalifikací.) Každá profesní kvalifikace je rozdělena do modulů.
- Orientace na kompetence: 800 profesních kvalifikací a jednotlivé moduly jsou popsány jako výsledky učení v podobě kompetencí.
- Časově flexibilní posloupnost získávání modulů: Je ponecháno na jednotlivci a vzdělávací instituci, zda budou moduly získávány souběžně nebo následně a v jakém pořadí se tak bude dít. Existují moduly, které je nezbytné absolvovat, a jistý počet volitelných modulů.
- Modulově strukturovaný systém certifikace: Kompetence popsané v jednom modulu se hodnotí při jedné zkoušce, při níž se rozlišuje pouze to, zda uchazeč uspěl nebo neuspěl. Plné profesní kvalifikace se dosahuje shromažďováním jednotlivých modulů, žádná závěrečná zkouška hodnotící celkovou kvalifikaci neexistuje. Shromažďování modulů není časově omezeno. (Reálně však časové omezení existuje, protože **Rada pro národní profesní kvalifikace NCVQ uznává platnost modulů, které nejsou starší než jeden rok**. Shromažďuje-li někdo moduly delší dobu, vydává se nebezpečí, že nebudou formálně uznány.)
- Nezávislost na formě a podobě učebního procesu: Platí pouze získané kompetence, nezáleží na tom, ve které instituci (*college, training agency, podnik*) a jakou formou (denní studium, studium při zaměstnání, večerní studium apod.) byla kvalifikace získána. Rozhodující je pouze obstat při zkoušce. Tento způsob získávání kvalifikace byl přijat proto, aby zaměstnancům, kteří

neabsolvovali žádné profesní vzdělávání nebo další vzdělávání, mohla být uznána profesní kvalifikace získaná při výkonu profese.

Modulový systém ve Velké Británii nefunguje dostatečně dlouho, aby ho bylo možno odpovědně hodnotit. Při jeho zavádění se však vyskytly určité obtíže:

- Vysoké náklady na zkoušky. Potřeba měřit kompetence na úrovni jednotlivých modulů vedla k vypracování podrobných seznamů zkušebních kritérií, která se pro dosažení vysokého stupně validity dále specifikují. Tak je tomu zejména v případě sociálních kompetencí nebo v případě zjišťování základních vědomostí nezbytných pro výkon profesních činností. Např. celková kvalifikace pro povolání sekretářky je rozdělena do sedmi modulů. V jednom - náhodně vybraném - modulu existuje 12 činností, a kandidát při zkoušce musí vyhovět 72 kritériím. Pokud by se tato kompetence měla posuzovat v pracovním prostředí, vznikají nesnáze s vytvořením testů pro každé z těchto kritérií a s hodnocením výkonů.
- Problémy s transparentností. Státní vliv na vytváření kvalifikací (*occupations*) je malý. Vzniklo mnoho oborových institucí, které se zabývají tvorbou kvalifikací a vymežováním zkušebních kritérií. Tyto instituce jsou soukromé, výdělečné, a proto si zčásti konkurují. V důsledku toho nepřiměřeně roste počet profesních kvalifikací. Je tomu tak i proto, že instituce jsou úzce specializované, nerozvíjí kontinuálně starší kvalifikace, ale tvoří nové.

Zpracováno podle

Reuling, Jochen: Zum Flexibilitätspotential modularer Systeme - Englische Konzepte, Erfahrungen und Entwicklungen. [O flexibilizačním potenciálu modulárních systémů - anglické koncepty, zkušenosti a vývoj.] *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1998, č. 2, (Překlad celého Reulingova článku je k dispozici v knihovně VÚOŠ.);

Kloas, Peter-Werner: Modularisierung in der beruflichen Bildung. Modebegriff, Streitthema oder konstruktiver Ansatz zur Lösung von Zukunftsproblemen? (Modularizace v profesní přípravě. Módni pojem, sporné téma nebo krok k řešení budoucích problémů?) *Berichte zur beruflichen Bildung*, 208. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, Bertelsmann 1997.



Nové povolání ve francouzských školách

V roce 1996 přijalo Francouzské ministerstvo mládeže a sportu program nazvaný Uspořádání rytmu školního života - *ARS (Aménagement des rythmes scolaires)*. Jeho účelem je přizpůsobit život školy v jeho denní i celoroční dimenzi tempu života dětí. Ruší se odpolední vyučování a takto získané hodiny mohou žáci věnovat dobrovolné sportovní, kulturní a zájmové činnosti. Tyto aktivity jsou financovány z veřejných prostředků, ale organizuje je škola. V souvislosti s tím do škol vstupují noví pracovníci, „animátoři“ - organizátoři volného času. Zpravidla jde o mladé lidi (55 % z nich má méně než třicet let), kteří již získali zkušenosti s organizováním různých zájmových činností. Mnozí z nich nejsou ve školách zaměstnáni na plný pracovní úvazek a obdobné aktivity rozvíjejí i v jiném prostředí. Ukazuje se však, že organizování volného času žáků je odborná činnost, která by měla získat povahu povolání, se všemi jeho právními náležitostmi, včetně pravidel odměňování a kariérního postupu. Doposud však není vyřešena otázka kvalifikačních předpokladů pro toto povolání. Ti, kteří je nyní vykonávají, mají ukončené sekundární nebo vyšší vzdělání a 88 % z nich studovalo některý obor týkající se sportu, kultury nebo umění, sociálně výchovné práce apod. 30 % získalo certifikáty BAFA nebo BAFD, což jsou vysvědčení způsobilosti vykonávat činnosti organizátora volného času nebo ředitele rekreačního střediska.

Jisté nesnáze při vstupu nových pracovníků do školního prostředí vznikají v souvislosti s vyjasňováním jejich vztahů k ostatním pedagogickým pracovníkům, především k učitelům. Ukazuje se, že vytváření prostoru pro novou činnost v rámci tradičních organismů, jakými jsou školy, je složitá záležitost, která vyžaduje pečlivou přípravu.

Zpracováno podle Cadet, Jean-Paul - Pétrone, Jean-Christophe: Des professionnels du sport, de la culture et de l'animation à l'école. Une place qui reste à construire. (Odborné činnosti týkající se sportu, kultury a organizace volného času ve škole.) *Céreq Bref*, 1998, č.141.

Nové profesionalizační dráhy ve Francii

Zpravodaj VÚOŠ již několikrát upozornil na to, že ve Francii od roku 1987 existuje možnost získat i nejvyšší vzdělání formou přípravy na základě učební (nebo pracovní) smlouvy. Tento druh profesní přípravy se skrývá pod tradičním názvem *l'apprentissage*, kterým se dříve označovala příprava učňů, „učení“. Profesní příprava na základě učební smlouvy se realizuje alternačním způsobem, kdy se střídá vyučování ve škole s prací v zaměstnání. Ziskává značnou oblibu, a to pro své těsné spojení s podnikovou praxí a se zaměstnáním (její účastníci nemají postavení žáků, přísluší jim statut zaměstnanců a proto požívají téměř všech sociálních výhod vyplývajících z pracovního poměru). Za čtyři roky - od roku 1992 do roku 1996 - se počty těch, kteří do této formy profesní přípravy vstoupili, zvýšily o 54% a dosáhly 170 000. Kromě zvyšování počtu účastníků je podstatné, že se rozšířil počet diplomů, které v rámci této přípravy lze získat. Je jich více než 1400 a jde o převážnou většinu technologických a profesních diplomů všech úrovní, které existují v systému národního vzdělávání, o většinu diplomů vydávaných ministerstvem zemědělství, ministerstvem mládeže a sportu, ministerstvem zdravotnictví a o podstatnou část diplomů vydávaných obchodními komorami.

V uvedeném období mezi roky 1992 - 1994 se výrazně změnila struktura získávaných diplomů. Nejrychlejším tempem rostl zájem o diplomy vyšších úrovní: v roce 1996 se oproti roku 1992 zvýšil počet těch, kteří vstupovali do přípravy na základě učební smlouvy vedoucí k získání diplomu

CAP	- osvědčení profesní způsobilosti	o 20 %,
BEP	- vysvědčení o odborném vzdělání	o 164 %,
BP	- profesní vysvědčení	o 122 %,
Bac pro	- profesní bakalareát	o 162 %,
BTS	- vysvědčení vyššího technika	o 358 %,
DUT	- univerzitní technologický diplom a ostatní vysokoškolské diplomy	o 351 %.

Po zavedení profesní přípravy na základě učební smlouvy došlo k nečekanému rozrůznění individuálních cest vedoucích k technologickým a profesním diplomům. Vzrostl počet těch, kteří tímto způsobem získávají postupně několik diplomů, a to různého druhu. Provedené šetření upozornilo na existenci několika různých modelů „zdvojené“ profesionalizační dráhy:

- **Profesionalizační dráha nepřekračuje hranice jedné úrovně vzdělávání:** Po získání CAP - osvědčení profesní způsobilosti se zájemci připravují k získání dalšího CAP v příbuzném povolání, nebo usilují o získání BEP - vysvědčení o odborném vzdělání, které certifikuje teoretičtější a polyvalentnější vzdělání než CAP.
- **Profesionalizační dráha přechází do vyšší úrovně vzdělávání:** Po získání CAP zájemci volí přípravu vedoucí k BP - profesnímu vysvědčení nebo k *bac professionnel* - profesnímu bakalareátu, který otevírá přístup k vyššímu vzdělávání.
- **Profesionalizační dráha vedoucí od CAP k vysokoškolskému vzdělání:** Po získání CAP se zájemci připravují k získání BTS - vysvědčení vyššího technika a potom pokračují v přípravě ukončené vysokoškolským diplomem, např. inženýrským diplomem nejvyšší úrovně („bac+5“).

Ukazuje se, že profesionalizační dráhy vedoucí od BEP - vysvědčení o odborném vzdělání k profesnímu bakalareátu jsou nejčastější v oborech hotelnictví a obchod, profesionalizační dráhy vedoucí od profesního bakalareátu k BTS - vysvědčení vyššího technika jsou typické pro strojírenství, elektrotechnické a elektronické obory a pro administrativní obory. Profesionalizační dráhy vedoucí od profesního bakalareátu přes BTS k vysokoškolským diplomům se využívají nejčastěji v nových oborech, jakými jsou např. zpracování plastů a umělých hmot, účetnictví a řízení, kontrola kvality, průmyslové technologie.

Očekává se, že profesní příprava na základě učební smlouvy se bude dále rozšiřovat, kromě jiného i proto, že její absolventi mají díky své profesní zkušenosti a díky navázaným kontaktům s podniky dobrou šanci uplatnit se na trhu práce.

Zpracováno s využitím informací obsažených v článku Pérot, Yvonne - Simon-Zarca, Georgi: *Apprentissage. De nouveaux parcours de formation.* [Příprava na základě učební smlouvy. Nové cesty profesní přípravy.] *Céreq Bref*, 1998, č. 139.

Nová konvence o ochraně dětí před vykořisťováním a zneužíváním

Mezinárodní společenství si uvědomuje, že v různých částech světa jsou děti dodnes vystaveny hrubému vykořisťování, jsou prodávány do skrytých forem otroctví, jsou nuceny k prostituci a zneužívány pro účely pornografie. Proto se již několikrát pokusilo přijmout opatření, která by tomu alespoň zčásti zabránila. Již v roce 1930 vydala Mezinárodní organizace práce konvenci č. 29 týkající se nucené práce dětí. V roce 1978 se dohodla na konvenci č. 138 omezující věk, ve kterém děti mohou začít pracovat. Organizace spojených národů mezitím přijala známou dohodu o právech dítěte. Přesto se ukazuje, že je nutno dále vynakládat velké úsilí, aby se situace dětí zlepšila. V souvislosti s tím bude Mezinárodní organizace práce v červnu 1998 projednávat návrh nové konvence, která by mohla být krokem vpřed.

Podmínky pro práci dětí v současné době vymezuje konvence č. 138. Jak již bylo uvedeno, tato konvence určuje minimální věk, ve kterém mohou děti začít pracovat. Konvence se týká práce ve všech oborech, vykonávané v pracovním poměru i mimo něj, ale dává rozvojovým zemím možnost vyjmout z tohoto pravidla obory a povolání, kde by odstraněním práce dětí vznikly velké nesnáze. Obdobně benevolentní je konvence v případě závazku zemí týkajícího se vzdělávání a profesní přípravy dětí.

Konvence uvádí, že děti by mohly začít pracovat nejdříve ve věku 15 let. V případech, kdy povinná školní docházka trvá déle, až po jejím ukončení. Rozvojové země však mohou tuto hranici posunout na 14 let.

Kromě tohoto obecného pravidla konvence stanoví věková omezení pro výkon nebezpečné práce a pro výkon lehké práce. Za nebezpečné práce se považují práce, které mohou svou povahou nebo podmínkami, v nichž se vykonávají, ohrozit bezpečnost, zdraví a morální vývoj dětí. Tyto nebezpečné práce lze vykonávat po dovršení 18 let.

V případě lehkých prací konvence rozlišuje země, v nichž je „situace normální“, a země, v nichž je hospodářský a vzdělávací systém nedostatečně rozvinutý. V zemích první skupiny mohou děti vykonávat lehké práce od 13 let, v zemích druhé skupiny od 12 let.

Mezinárodní organizace práce si je vědoma, že v některých zemích je práce dětí samozřejmostí a někdy i ekonomickou nezbytností. Uznává, že úplně odstranit práci dětí v některých případech nelze, ale je přesvědčena, že některé jevy v této oblasti nelze tolerovat. K takovým jevům patří různé formy otroctví dětí, prostituce, zneužívání pro účely pornografie a nebezpečné práce. To vedlo k vypracování návrhu již zmíněné nové konvence.

Předmětem nové konvence se stanou i „extrémní formy dětské práce“. Za ně se považují všechny formy otroctví a obdobné praktiky, jako prodej dětí, obchodování s dětmi, nucená nebo povinná práce dětí, nevolnictví dětí, používání dětí jako zástavy na půjčky, používání, využívání nebo nabízení dětí pro plnění nedovolených a nelegálních úkolů, pro výrobu pornografických materiálů nebo realizaci pornografických představení.

Nová konvence ruší možnost všech dosud povolených výjimek. Vyzývá všechny státy, aby přijaly sankční opatření proti jejímu porušování a aby usilovaly o vytvoření preventivních zábran zneužívání dětí. Zavazuje je, aby zaváděly různé rehabilitační programy pro děti, které byly vystaveny vykořisťování a zneužívání.

Zpracováno podle článku Vers de nouvelles normes internationales sur le travail des enfants. [K novým mezinárodními normám o práci dětí.] Travail, 1998, č. 24.

Hyperflexibilní zaměstnání v Japonsku

V uplynulých patnácti letech došlo v některých japonských obchodních organizacích a restauracích k výrazné dělbě práce a spolu s tím i ke vzniku nových, hyperflexibilních forem zaměstnání. Nová dělba práce i nové formy zaměstnání umožňují, aby v systému charakterizovaném nestejnými možnostmi profesního vzestupu a rozdíly ve mzdách docházelo k sociální integraci a ke zvyšování kvalifikace. Hierarchická struktura profesního statusu je velice členitá, ale je zároveň pružná. Pracovní doba není jednotná, což vyhovuje nejen provozu v podnicích, ale i rozmanitému sociálnímu profilu zaměstnanců. Tím se - v japonském kontextu - dospívá k „sociálně snesitelnému“ stavu, kdy podniky mohou plnit své úkoly, dosahovat žádoucích zisků a zároveň uspokojovat potřeby zaměstnanců.

Nejdále v tomto směru dospěly řetězce obchodů označované anglickým výrazem *convenience store*. Bez stopy pohrdání nebo diskvalifikace se o nich někdy mluví jako o velkohokynářstvích. Tím se charakterizuje širší prodávaného sortimentu, rozsah služeb, které svým zákazníkům poskytují, i jejich místní i časová dostupnost. Jde o obchodní domy různé velikosti, které vznikly v šedesátých letech na venkově, ale rychle se rozšířily i ve městech. Je pro ně typické, že se účelně přizpůsobují požadavkům prostředí, ve kterém jsou umístěny, a že věnují mimořádnou pozornost marketingu.

K poskytovaným službám např. patří prodej telefonních karet a stravenek do restaurací, kopírování dokumentů, odesílání písemností faxem, telefonní služby, vybírání poplatků za elektřinu, plyn, vodu, uzavírání pojistek, prodej květin, zprostředkování kurzů v autoškole, prodej knih, automatizované bankovní služby, vyřizování některých záležitostí na úřadech, prodej jízdenek a letenek, poštovních známek apod.

V roce 1994 bylo v Japonsku 49 000 těchto obchodů a pracovalo v nich 620 000 zaměstnanců. (Pro srovnání: v japonském automobilovém průmyslu v téže době pracovalo 920 000 zaměstnanců!) Uvádí se, že jeden *convenience store* připadá na 2800 obyvatel, a např. v Tokiu není vzdálenost mezi obchody nikdy větší než 500 metrů. Obchody mají velice dlouhou prodejní dobu: 90% z nich je otevřeno více než 12 hodin denně, 27 % z nich po celých 24 hodin. Prodejní doba se striktně podřizuje potřebám zákazníků. Pečlivým šetřením bylo zjištěno, že jen 25 % nákupů se uskuteční mezi 10. a 14. hodinou, zatímco mezi 16. a 22. hodinou nakupuje 55 % zákazníků.

Přes polovinu zákazníků má méně než 25 let - a s ohledem na to nejsou jejich nákupy nijak velké. Mají však specifické potřeby - nakupují především hotová jídla a nápoje - a vyžadují určité služby.

Frekvenci nákupů a jejich složení je přizpůsobeno zásobování. Obchody disponují zvláštním informačním systémem o odbytu a o stavu zásob, a jsou schopny rychle doplňovat zboží a podle očekávaného profilu zákazníků v určité denní době obměňovat prodávaný sortiment. Nevytvářejí si zásoby, ale jsou napojeny na propracovaný logistický systém, který je schopen pružně dovážet potřebné zboží a přesto minimalizovat počet dodávek.

Convenience stores nemusí být velké. Do řetězce vstupují i rodinné podniky, které disponují průměrně 100 m² prodejní plochy.

Podnikové filozofii obchodů a s ní související organizaci práce odpovídá i neobvyklá struktura pracovních sil. Tvoří ji tři kategorie pracovníků:

Seišain - jde o muže i o ženy. Muži jsou ve věku od 35 do 45 let, kteří pracují v podniku průměrně 10 - 15 let. Jejich pracovní doba je dlouhá a variabilní, roční příjem asi 3,8 milionů jenů. Jsou přijímáni na dobu určitou, ale jejich pracovní smlouva se automaticky obnovuje. Jde o absolventy univerzit, kteří jsou ochotni zasvětit svůj život jediné firmě. Jsou zpravidla ženatí, mají pozici hlavy rodiny a jsou jejím hlavním živitelem. Jsou vysoce mobilní, a to jak vnitropodnikově, tak geograficky.

Ženy, které pracují v kategorii *seišain*, jsou mladší než jejich kolegové, mají průměrně 25 let, v podniku jsou zaměstnány 5 až 7 let. Jde převážně o svobodné ženy, které také absolvovaly univerzitu, ale své zaměstnání berou jako přechodnou záležitost, která skončí jejich sňatkem.

Pracovníci kategorie *seišain* tvoří pevné a stabilní jádro zaměstnanců, které však není příliš početné. Zahrnuje asi 17 % pracovníků, z nichž ve vedoucích funkcích pracuje méně než polovina.

Páto - jde převážně o vdané ženy, které mají čtyřicet a více let. Mají sociální status *šufu* - žen v domácnosti, které mají děti, ale znovu vstoupily do zaměstnání a svými výdělky doplňují příjem manžela.

Dělí se do dvou skupin. Menší skupinu *páto* tvoří ženy, které mají dobré profesní zkušenosti. Mají stálé zaměstnání, ale malou možnost profesní kariéry. Pracují na zkrácený pracovní úvazek, jejich týdenní pracovní doba přesahuje 30 hodin. Roční příjem se pohybuje okolo 1,8 milionu jenů.

Větší skupinou *páto* jsou méně zkušené pracovnice, které se přijímají na zkrácený úvazek na dobu určitou. Jejich týdenní pracovní doba je kratší než 30 hodin a roční příjem činí asi 1,5 mil. jenů.

První skupinu *páto* tvoří asi 1 % a druhou skupinu asi 18 % zaměstnanců. Pracovnice obou skupin se považují za nejdůležitějšího činitele při zajišťování kvality prodeje a služeb.

Arubaito - jde převážně o studenty, kteří pracují při studiu, aby mohli zaplatit školné, nebo o absolventy škol, kteří právě ukončili studium. Asi polovina z nich jsou ženy. Jsou nejpočetnější kategorií zaměstnanců, jejich podíl dosahuje 64 %. Pracují obvykle 10 - 30 hodin týdně, jsou přijímáni na dobu určitou, která se pohybuje mezi dvěma a šesti měsíci. Nejsou sociálně pojištěni. Jejich roční příjem dosahuje 0,8 - 1,2 milionu jenů.

Ve struktuře zaměstnanců dochází v posledních letech k výrazným změnám. Klesá podíl kategorie pracovníků *páto* a naopak se rychle zvyšuje podíl flexibilnějších pracovníků *arubaito*. Vcelku stabilní je podíl pracovníků *seišain*. Růst podílu pracovníků *arubaito* souvisí se záměrem *convenience stores* poskytovat hyperslužby odpovídající potřebám různých kategorií zákazníků. K tomu potřebují hyperflexibilní pracovní sílu, která má tak uspořádaný život, že se může snadno přizpůsobovat požadavkům zaměstnání. Taková hyperflexibilní pracovní síla existovala i dříve, ovšem v rámci rodinných podniků, kdy šlo o příslušníky rodiny. Pracovníci *arubaito* jsou prototypem vysoce přizpůsobivých zaměstnanců, kteří ke svým zaměstnavatelům nemají žádné příbuzenské vztahy.

Organizace práce v *convenience stores* umožňuje, aby se různé kategorie zaměstnanců navzájem pracově doplňovaly. Děje se tak v několika směrech. Ženy z domácnosti v obchodech pracují hlavně v ranních hodinách, ostatní ženy odpoledne a večer. Studenti nastupují do práce večer, absolventi škol obsazují noční směny. Studenti se kromě toho střídají na různých pracovištích, zatímco ostatní muži mají stabilně přidělen určitý úsek.

Vzdor velké segmentaci pracovních sil existuje v podnicích značná sociální integrace. Je tomu tak pravděpodobně ze dvou důvodů: prosazuje se funkční ekvivalence určitých kategorií pracovníků a rozdělení odpovědnosti za zásobování.

Vysoce flexibilní zaměstnanci, přijatí na dobu určitou, nejsou automaticky těmi, kteří nemají významnější odpovědnost. V kategorii *arubaito* existují skupiny pracovníků, kterým se otevírá možnost profesního vzestupu. Jde o ty, kteří vytvářejí určitý pracovní tým. Vedoucí těchto skupin mohou v rámci funkční ekvivalence objednávat zboží, organizovat součinnost pracovníků a uzavírat pokladnu, tedy vykonávat činnosti, které teoreticky přísluší stálým zaměstnancům. Mají také právo objednávat zboží a nesou odpovědnost za jeho odbyt. Pro tyto pozice jsou postupně zacvičováni tak, že procházejí odděleními, v nichž se prodává zboží vyžadující stále složitější odhady prodejnosti.

Relativní autonomie, kterou získávají někteří pracovníci přijatí na dobu určitou a pracující na snížený pracovní úvazek, se téměř neprojeví v jejich odměňování. Rozdíly mezi mzdami zaměstnanců pracujících v pracovním poměru na dobu neurčitou a mzdami ostatních pracovníků jsou však velké, a to zvláště díky pohyblivým složkám platů a prémie, které jsou vyhrazeny jen stálým zaměstnancům. Přesto tento systém pružného využívání pracovních sil funguje uspokojivě. Vysvětluje se to především tím, že jednotlivé kategorie pracovníků odpovídají sociální stratifikaci uchazečů o zaměstnání a pracovníkům se nabízí takové formy zaměstnání, které odpovídají jejich potřebám.

Zpracováno s využitím informací obsažených v článcích:

Ribault, Thierry: L'emploi juste-à-temps dans la distribution au Japon. Le cas des convenience stores;

Gadrey, Jean - Jany-Catrice, Florence - Ribault, Thierry: L'emploi dans le commerce de détail japonais. Une comparaison avec la France.

Formation Emploi, 1998, č.61.

Otevře se cesta z německého duálního systému k vysokoškolskému studiu?

Německý duální systém profesní přípravy představuje v rámci vzdělávacích cest do značné míry slepou uličku. Volně na něj navazuje pouze další vzdělávání, možnost pokračovat ve studiu ve školách vyššího stupně je velmi omezená. To se považuje za zjevný nedostatek profesní přípravy. Proto se uvažuje o tom, jak situaci změnit. V souvislosti s tím probíhá od roku 1993 tzv. modelový pokus nazvaný **Profesní příprava podle spolkového zákona o odborném vzdělávání se zralostí ke studiu na vysokých odborných školách**. Řečeno srozumitelněji, jde o ověřování možnosti (to se skrývá pod oním „modelovým pokusem“ - *Modellversuch*) připravit učně dvou uznaných oborů přípravy v duálním systému tak, aby v průběhu obvyklé tříapůlleté učební doby získali nejen kvalifikaci k výkonu povolání, ale i tzv. *Fachhochschulreife*, tj. způsobilost či oprávnění ke studiu na odborných vysokých školách. (Sekundární vzdělávání v Německu poskytuje v závislosti na druhu navštěvované školy buď tzv. *Hochschulreife*, která absolventy opravňuje ke studiu na všech druzích vysokých škol, tedy i na univerzitách, nebo *Fachhochschulreife*, která otevírá přístup pouze na vysoké odborné školy - *Fachhochschulen*.) Toto ověřování, které po odborné stránce garantuje univerzita v Brémách a podporuje BIBB, má trvat pět let. Uskutečňuje se v jedné třídě s 24 žáky oborů průmyslový mechanik a elektronik pro energetický průmysl, která je součástí učebního zařízení akciové společnosti Lausitzer Braunkohle - LAUBAG ve Schwarze Pumpe v okrese Spree-Neiße.

Ověřování má prokázat, že obsah vzdělávání v profesní škole přispívá k rozvoji zralosti pro studium na vysokých odborných školách, a že je možné integrovat obsah vzdělávání v profesních školách s obsahem vzdělávání v odborných školách tak, aby učňové získali dvojí kvalifikaci. Dvojí kvalifikací - *Doppelqualifikation* - se rozumí kvalifikace k výkonu povolání a způsobilost ke studiu na vysokých školách. K vytváření této způsobilosti má přispět i integrace školního teoretického vzdělávání a praktického výcviku v podniku. Očekává se, že tento způsob vzdělávání bude motivovat učně k zájmu o profesní přípravu a k vysokým učebním výkonům.

Snaha poskytnout učňům dvojí kvalifikaci ovlivňuje i didaktické a metodické postupy při vyučování. Ty jsou zaměřeny na rozvoj takových kvalit učňů, jakými jsou samostatnost, uvědomělost, kompetentnost, schopnost kritického myšlení a solidárního jednání. Tyto kvality se považují i za důležitou součást způsobilosti studovat na odborné vysoké škole.



Povolání poskytující služby - pokus o kategorizaci

Ve všech vyspělých společnostech se zvyšuje podíl osob zaměstnaných ve službách. Spolu s tím se rychle proměňuje struktura profesní oblasti, která je zaměřena na poskytování služeb. Nejen že vznikají nová specificky zaměřená povolání, ale činnosti, které mají povahu služeb, se stávají nedílnou součástí mnoha povolání, která svým hlavním obsahem do terciárního sektoru nepatří. Pokusem o obecné zmapování sektoru služeb je katalog profilů povolání, v nichž jde o některý z druhů služeb, který vypracovalo Kuratorium německého hospodářství. Povolání v tomto katalogu jsou podle charakteru poskytovaných služeb rozdělena do pěti skupin:

- Nové profese s vyhraněným profilem, které jsou zaměřeny na bezprostřední obsluhu klientů. Jde např. o dopravní služby, leteckou dopravu apod.
- Profese v oblasti obchodu a bankovníctví, které mají změněné struktury nebo formy výkonu. Jde např. o telemarketing, telebanking apod.
- Nové profese, které jsou zaměřeny na sledování individuálních potřeb klientů. Jde např. o výzkum trhu, výzkum poptávky apod.
- Profese, v nichž se činnosti mající povahu služeb vyskytují ve spojení s jinými odbornými činnostmi. Jde např. o povolání soudních a jiných znalců, o technické dokumentátory apod.
- Profese poskytující osobní služby, jako např. pečovatelské služby, domovníctví apod.

Předpokládá se, že se tento katalog bude dále doplňovat, a není vyloučeno, že vzniknou další kategorie povolání poskytujících služby. V nich by mohly nalézt místo nově vznikající profese zabývající se životním prostředím, některé zdravotnické profese, profese zaměřené na volný čas, sport, tělesnou kulturu apod.

Podle Dienstleistungen in der beruflichen Ausbildung. [Služby v profesní přípravě.] Wirtschaft und Berufserziehung, 1998, č. 5.

Význam některých výrazů týkajících se německé profesní přípravy

V diskusi o profesní přípravě, která v Německu trvale probíhá, se často operuje s odbornými výrazy, které sice nejsou nové, ale přesto mohou vyvolávat různá nedorozumění. O některých z nich se Zpravodaj VÚOŠ již zmínil a uveřejnil stručné nebo i širší vysvětlení jejich obsahu (viz např. Zpravodaj 1995, č. 3, s. 9-10, č.12; 1997, č.7 - příloha; 1998, č. 1, s.12-16 aj.).

K několika dalším uvádíme následující vysvětlující poznámky:

Berufsbildung - profesní příprava týkající se 2. kvalifikační úrovně. (Jako některé další evropské jazyky i němčina rozlišuje profesní přípravu a odborné vzdělávání. Odborného vzdělávání - které se vztahuje k vyšším kvalifikačním úrovním - se týkají německá složená slova, jejichž prvním členem je **Fach-**.)

Výraz **Berufsbildung** je společným označením pro **Berufsausbildung** - profesní přípravu učňů, **berufliche Fortbildung** - profesní „pokračující“ vzdělávání a **berufliche Umschulung** - profesní rekvalifikaci.

Obě naposledy uvedené formy vzdělávání se označují společným názvem **Weiterbildung** - další vzdělávání, jehož cílem může být profesní adaptace (**Anpassung**), zvýšení kvalifikace (**Aufstieg**), nebo rekvalifikace (**Umorientierung**).

Beruf - v obecné rovině označuje soubor profesních činností, a v této souvislosti je jeho českým ekvivalentem výraz „povolání“. V kontextu profesní přípravy se ovšem vztahuje k oborům přípravy (a v tom případě se hovoří i o **Ausbildungsberufe**, **Fortbildungsberufe**, **Weiterbildungsberufe**) nebo k oborům (kurzům) odborného vzdělávání (rovnocenným výrazem jsou **Ausbildungsgänge**, pro které však češtině vhodný výraz chybí - viz dále).

Ausbildungsgang - obor přípravy, který je vymezen požadavky na závěrečné zkoušky, odvozené od kvalifikačních požadavků povolání. Je koncipován tak, že umožňuje výkon několika příbuzných povolání a otevírá cestu k dalšímu vzdělávání (**Weiterbildung** - viz výše).

Berufskonzept - podle Spolkového zákona o odborném vzdělávání jde o systém uznaných oborů přípravy. Není to však o pouhý „nomenklatura“ oborů přípravy, stále častěji se tohoto výrazu používá ve smyslu „celková představa o profesi, k níž se učňové v určitém oboru připravují“.

Ausbildungsordnungen - základní dokumenty, které vymezují všechny náležitosti oborů přípravy. Mají povahu právní normy a jsou proto závazné pro tu část profesní přípravy, která se realizuje v podnicích.

Ausbildungsprofil - profil oboru přípravy. Je to nový dokument, který přináší informaci o kvalifikaci, kterou učňové v příslušném oboru přípravy získají, a o profesních oblastech, v nichž se mohou po složení závěrečných zkoušek uplatnit.

Ausbildungsberufsbild - „obraz oboru přípravy“ (dříve do češtiny překládaný jako „profil oboru přípravy“) je součástí učebního řádu a vyjmenovávají se v něm vědomosti a dovednosti, které má učeň během profesní přípravy získat.

Zusatzqualifikationen - doplňující kvalifikace: jde o kvalifikace, které mohou učňové získat nad rámec stanovený učebními dokumenty, jako např. odborně orientovaná znalost cizího jazyka.

Škola jako „dům učení“

Komise pro vzdělávání spolkové země Severní Porýní - Vestfálsko vydala programový dokument nazvaný Budoucnost vzdělávání - škola budoucnosti (*Zukunft der Bildung - Schule der Zukunft*).

Dokument představuje školu budoucnosti jako „dům učení“ (*Haus des Lernens*), do kterého budou děti a mládež rády chodit, protože v něm získají nové zkušenosti a poznatky, které je budou motivovat k tomu, aby vyhledávaly i jiná místa, kde se budou moci učit. S ohledem na toto optimistické očekávání musí škola plnit řadu dílčích úkolů:

- na předávání vědomostí a na utváření osobnosti musí pohlížet jako na integrovanou záležitost,
- odborné vzdělávání musí vyvažovat vzděláváním, které odbornost přesahuje,
- musí vědomě rozvíjet sociální učení pomocí vzájemné spolupráce dětí a mládeže a kontaktů dětí a mládeže s dospělými,
- musí zajišťovat prakticky orientované vyučování vztahující se k biografickým, historickým a regionálním zkušenostem,
- musí žákům umožňovat prožitek vlastní identity a respektu vůči odlišnostem.

Ve škole budoucnosti se uplatní i nové organizační formy, které spočívají např. v tom,

- že se při „sociálně rozděleném učení“ ve vedení učební skupiny střídají učitelé a žáci,
- že se při kooperativním učení realizuje skupinová práce, probíhají diskusní „kulaté stoly“,
- že se bohatě uplatní vyučovací technika, média a učební pomůcky.

V „domě učení“ má místo i odborné vzdělávání. Dokument uznává, že odborné a speciální vědomosti jsou velice důležité. Samy o sobě však nestačí a žáci kromě nich musí získávat

- přehledové poznatky a širší vědomosti,
- schopnost fantazie, organizační dovednosti a pohotovost k rozhodování,
- samostatnost a odpovědnost,
- ducha týmové spolupráce a komunikační kompetence,
- schopnost vidět celek a souvislosti.

Dokument dospívá k závěru, že cíle odborného vzdělávání přesahují okruh profesní kvalifikace, a proto jde o vzdělávání, které je rovnocenné se vzděláváním všeobecným.

Nové knihy v knihovně

Berghe, Wouter van den: **Application of ISO 9000 standards to education and training. Interpretation and guidelines in a European perspective.** [Aplikace standardů ISO 9000 na vzdělávání a přípravu. Interpretace a vodítka z evropského hlediska.] 1st edition.

Thessaloniki, CEDEFOP 1997. 96 s.

4565 B

Z obsahu: Komplexní management jakosti; Standardy ISO 9000 pro zajišťování kvality; ISO 9000 ve vzdělávání a přípravě; Důvod pro přijetí ISO 9000 ve vzdělávacích organizacích; Realizace systému kvality založeného na standardech ISO 9000.

Berghe, Wouter van den: **Indicators in perspective. The use of quality indicators in vocational education and training.** [Indikátory v budoucnosti. Použití indikátorů kvality v odborném vzdělávání a přípravě.] 1st edition.

Thessaloniki, CEDEFOP 1997. 72 s.

4564 B

ČESKO-RAKOUSKÝ PROJEKT II



Po úspěšně ukončeném česko-rakouském projektu I, který probíhal v letech 1993 - 1997 a týkal se dvaceti strojírenských učebních oborů, byly letos zahájeny práce na česko-rakouském projektu II. Projekt je rozdělen do několika projektových polí a jedno z nich si klade za cíl pomoc při výstavbě školních knihoven v ČR.

Seminář, který se konal 17. a 18. června ve Vídni, byl zaměřen právě na toto téma. Zúčastnily se ho více než dvě desítky pedagogů a ředitelů českých odborných škol, pracovníci MŠMT, školských úřadů a VÚOŠ.

Mnozí z českých účastníků semináře si možná před odjezdem kladli otázku, nakolik je v naší dnešní situaci reálné zaměřit se právě na školní knihovny. Vždyť problémů k řešení je tolik, mnohdy zdá se významnějších, a všechny jsou spojeny s nemalými nároky na finance. Jsou vůbec školní knihovny perspektivní ve světě počítačů, Internetu, elektronických knih a permanentního působení komunikačních médií? Není užitečnější a předvídatější zaměřit se pouze na nové informační technologie a knihy nechat knihami?

Je více než pravděpodobné, že tyto otázky si před časem kladli i rakouští kolegové. Po důkladné analýze zjistili, že knize jakožto komunikačnímu a informačnímu médiu nejenže nehrozí odchod ze scény, ale její role - podepřená novými informačními technologiemi - ještě vzroste. Tomuto závěru posléze vymezili příslušný prostor v celkové školské politice a v souladu s tím vytvořili program státní finanční podpory těm školám, které k budování školních knihoven přistoupí. Od prvních úvah na toto téma uplynulo více než patnáct let a výsledky jsou imponující: v Rakousku dnes existuje přes 800 fungujících školních knihoven, které jsou plně integrovány do práce škol a bez nichž si už vzdělávací proces neumí nikdo ani představit. S odstupem času je více než zřejmé, co k takovému výsledku vedlo: konzistentní, s vlastními silami a zdroji počítající koncepce státní podpory, aktivizace škol a vytvoření finančního, materiálního a personálního prostoru, hluboké přesvědčení o správnosti přijaté a postupně realizované koncepce jak na úrovni státní správy, tak na úrovni škol.

Poskytování státní finanční podpory přirozeně probíhá podle určitých pravidel. Výše podpory je především závislá na velikosti školy a na faktu, zda je příspěvek určen pro výstavbu knihovny nebo pro její provoz. Příspěvek na výstavbu se poskytuje nejdéle po dobu čtyř let a souběh obou příspěvků je vyloučen. Poskytování příspěvku je dále vázáno na stanovený minimální počet hodin, kdy má knihovna otevřeno a některé další předpoklady. Finanční náklady na provoz školních knihoven jsou ovšem zpravidla vyšší. Další prostředky školy získávají od rodičů a sponzorů.

	I. kategorie	II. kategorie	III. kategorie
velikost školy	do 600 žáků	nad 600 žáků	nad 1000 žáků
velikost fondu	cca 5000 sv.	cca 7500 sv.	cca 10000 sv.
plocha knihovny	min. 75 m ²	min. 100 m ²	min. 140 m ²
roční příspěvek na výstavbu	100 000 šilinků	150 000 šilinků	200 000 šilinků
roční příspěvek na provoz	30 000 šilinků	40 000 šilinků	50 000 šilinků

Vladimír Voznička



Setkání účastníků sítě CIRETOQ v Soluni

Sít' CIRETOQ, kterou v květnu 1995 ustavil CEDEFOP, zahrnuje v současné době zástupce asi 20 výzkumných ústavů z členských států EU, Evropské komise, Evropské nadace odborné přípravy, střešových organizací evropských odborových svazů a asociací zaměstnavatelů, OECD, ILO a pověřených institucí z členských států, které nemají příslušné výzkumné ústavy (např. skandinávské státy).

Ve dnech 15. a 16. června 1998 se v Soluni sešlo více než 70 účastníků setkání v hotelu Panorama. Dvoudenní program byl rozdělen do tří bloků:

1. Struktura a obsah příručky, kterou CEDEFOP hodlá koncem tohoto roku vydat pod názvem **European trends in occupations and qualifications** [Evropské trendy v povoláních a kvalifikacích].

V této části jednotliví účastníci hovořili o svých příspěvcích do příručky. (V některých případech byla k dispozici také jednostránková shrnutí těchto příspěvků, která si můžete vypůjčit v knihovně VÚOŠ). Témata příspěvků: Dovednosti a kompetence potřebné pro malé a střední podniky a pro zakládání podniků; Profesionální socializace a vývoj kompetencí v historickém kontextu; Vliv informační a komunikační technologie na profesionální kompetence a odbornou přípravu; Získávání kompetencí v ekologické oblasti; Trendy ve vývoji kompetencí v evropských podnicích; Kvalifikace a kompetence v regionální a lokální dimenzi; Další odborné vzdělávání z hlediska trendů ve vývoji profesí a kvalifikací atd.

2. Projekty CIRETOQ - výsledky za období 1997-1998 a návrhy výzkumů pro rok 1998-1999.

V této části byly prezentovány závěrečné nebo průběžné výstupy jednotlivých studií.¹

- Robert M. Lindley z Ústavu pro výzkum zaměstnanosti - IER Univerzity ve Warwicku (Spojené království) předložil návrh 2. části závěrečné zprávy s názvem **Regulation, responsiveness and occupational modelling: The broader context** [Regulace, schopnost reagovat a profesionální modelování - širší kontext]. Zpráva je součástí studie CEDEFOP nazvané **Service employment growth in Germany, Greece and the United Kingdom. A Study of the nature of „service“ employment and Methods for monitoring and modelling its evolution** [Růst zaměstnanosti ve službách v Německu, Řecku a ve Spojeném království. Studie povahy zaměstnanosti ve službách a metody pro monitorování a modelování jejího vývoje]. Na studii spolupracuje Ústav pro výzkum trhu práce a povolání (SRN), Národní observatoř zaměstnanosti (Řecko) a IER (Spojené království).
- Ústav aplikovaných společenských věd (ITS Nijmegen, Nizozemí) předložil zprávu Johna Wardemana **A sectoral approach to training in the printing industry and the hospital sector**. Synthesis report of a study in five European countries [Odvětvový přístup k odborné přípravě v polygrafii a v nemocničním sektoru. Shrnující zpráva o studii provedené v pěti evropských zemích]. Na studii se kromě ITS z Nizozemí podílely také další instituce: Fakulta sociálních věd Univerzity v Tromso - Norsko; Vyšší institut studia práce v Leuven - Belgie; Matthew Boulton College v Birminghamu - Spojené království; Středisko pro profesionální vzdělávání v Rize - Lotyšsko.

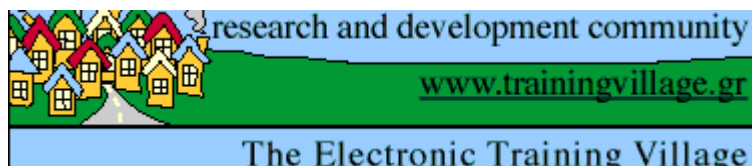
¹ Všechny níže uvedené publikace jsou k dispozici v knihovně.

- Ústav pro rozvoj profesní přípravy pracovníků (ISFOL, Itálie) předložil zprávu pěti autorů zpracovanou společně s Ústavem průmyslových věd na Hospodářské univerzitě ve Vídni (IWI) pod názvem **Fabbisogno di professionalità delle industrie meccaniche nelle aree di Modena e Vienna** [Potřeba profesí ve strojírenství v oblastech Modeny a Vídně].
- Zástupci Max Goote Expertcenter z univerzity v Amsterdamu prezentovali v přehledné formě **Scenarios and Strategies for VET and CVET in Europe** [Scénáře a strategie pro odborné vzdělávání a přípravu a další odborné vzdělávání a přípravu v Evropě] z notebooku přes zpětný projektor na plátno.
- Sakari Ahola z Výzkumného oddělení pro sociologii vzdělávání na univerzitě v Turku přinesl první náčrt zprávy **The Matching of Educational and Occupational Structures in Finland and Sweden**. Data, classifications and preliminary results on tertiary education [Přizpůsobování vzdělávacích a profesních struktur ve Finsku a ve Švédsku. Údaje, klasifikace a předběžné výsledky v terciárním vzdělávání].
- Sedm autorů ze tří institucí (francouzského Ústavu výzkumu ekonomiky vzdělávání - IREDU, portugalského Dinâmia a Skotského úřadu pro kvalifikace - SQA) předložilo závěrečnou zprávu s názvem **Les transformations des compétences du personnel technico-commercial dans une société basée sur les connaissances**. Etudes de cas en France, au Portugal et en Ecosse [Transformace kompetencí technicko-hospodářského personálu ve společnosti založené na vědomostech. Případové studie z Francie, Portugalska a Skotska].
- Catherine Gay z Francie prezentovala syntetizující zprávu s názvem **Nouvelles qualifications et besoins en formation dans les secteurs liés à l'environnement**. Synthèse des études réalisées en Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Grèce, Italie, Royaume-Uni [Nové kvalifikace a potřeby vzdělávání v oblasti životního prostředí. Syntéza studií prováděných v Rakousku, v Belgii, v Dánsku, ve Španělsku, ve Francii, v Řecku, v Itálii, ve Spojeném království].

3. Ve třetím bloku byly prezentovány průběžné a závěrečné výsledky výzkumných projektů Evropské unie v oblasti vzdělávání a přípravy zahájených ve 4. rámcovém programu (TSER* -strand). Tuto část organizovala Evropská komise (DGXII) a CEDEFOP.

*Targeted Socio-economic Research - Cílený socioekonomický výzkum.

AK



Adresa elektronické „vesnice odborné přípravy“, kterou můžete navštívit na příslušných internetových stránkách.

V příštím čísle:

Projekt „Profesní standardy, zkoušky a certifikace“ pro Turecko

Co nového v časopise Journal of Vocational Education & Training, 1998, č.1

**Profesní standardy a odborné kvalifikace založené na kompetencích - Spojené království
Rovnocennost nebo transparentnost průkazů profesní způsobilosti?**