

# Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 7/8

(20.července)

<b>Označení zemí Evropské unie a zemí ESVO/EHP</b>	2	A, B, D, DK, E, EL, F, FIN, I, IRL, IS, L, LI, NL, NO, P, S, UK (E/W, NI)
<b>Přístup na vysoké školy bez maturitní zkoušky - evropský trend</b>	3	Referáty o třech příspěvcích ze sborníku, který na dané téma vydal v loňském roce BIBB.
<b>Nové knihy v knihovně</b>	7,22	
<b>Některé výsledky výzkumů trendů ve vývoji povolání a kvalifikací</b>	8	CIRETOQ se v publikaci z roku 1998 pokouší "se vši opatrností" na základě zobecněných výzkumů upozornit na několik trendů v dané oblasti.
<b>Mnohé, ale ne mnoho</b>	9	Kritická poznámka k výzkumu odborného vzdělávání v SRN.
<b>Odvětvové systémy dalšího vzdělávání v zemích Evropské unie</b>	10	Belgie, Francie, Nizozemsko a ostatní země.
<b>Zaměstnání na částečný pracovní poměr - výhody a rizika</b>	12	Legislativní definice zaměstnání vykonávaného na částečný pracovní úvazek a definice pro statistiky. Podíl zaměstnaných na ČPÚ v evropských zemích
<b>Rovnocennost nebo transparentnost průkazů profesní způsobilosti?</b>	14	Proměny jednoho projektu EU. Materiál CEDEFOP určený k diskusi.
<b>Projekt "Profesní standardy, zkoušky a certifikace" pro Turecko</b>	17	Pokračování článku Modernizace odborného vzdělávání v Turecku.
<b>Nová povolání a "nová" povolání</b>	18	Příčiny vzniku nových povolání.
<b>Megatrendy ve světě ekonomiky a práce</b>	19	Příčiny a důsledky těchto megatrendů
<b>Co nového v časopisech</b>	20	Journal of Vocational Education and Training, 1998, č. 1
<b>Úřad pro kvalifikace a kurikulum - QCA</b>	21	Úřad byl vytvořen sloučením Národní rady pro profesní kvalifikace a Úřadu pro školní kurikulum a hodnocení v říjnu 1997.
<b>Délka mateřské dovolené</b>	23	Vybrané země Evropy - graf.
<b>Nová politika pro 18-24leté lidi</b>	24	Pomoc pro mladé nezaměstnané v rámci strategie Ze sociální péče do práce ve Spojeném království

Společnost 21. století má být společností informací, vědomostí, znalostí nebo chcete-li znalostní společností. Aby takovou opravdu byla, musí převážnou většinu jejích členů tvořit lidé nejen vzdělání, ale neustále se dále, celoživotně či doživotně, vzdělávající.

Ve všech zemích, které se přihlásily k myšlenkám tzv. Bílé knihy s názvem “Vyučování a učení. Ke vzdělávající se společnosti” (Luxembourg, European Commission 1995), si uvědomují, že takového stavu nebude jednoduché dosáhnout. Jen malé procento populace prochází vzdělávacím systémem jako růžovým sadem, hravě zdolává úskalí nejrůznějších testů a všechny zkoušky skládá napoprvé. Tito lidé jsou kromě talentu, cílevědomosti a pílě vybaveni ještě jednou málo zmiňovanou klíčovou dovedností - totiž dovedností vyhovovat si vzájemně se vzdělávacím systémem. Když ho nakonec opustí, je pro ně zcela přirozené nabalovat další vědomosti na ty, které získali na své úspěšné pouti. Problém je pouze v tom, že takových lidí není dost.

Proto se příslušní odborníci v současné době zabývají otázkou, jak pro znalostní společnost získat lidi, jejichž cesta ke vzdělávání není tak snadná a přímočará. Jak odstranit zbytečné formální překážky. Jak umožnit lidem, kteří předčasně opustí vzdělávací systém, aby se do něj mohli opět vrátit. Ne však na té úrovni, na které ho opustili, ale na té, na kterou se mezitím (sebevzděláváním, pracovními a životními zkušenostmi, neformálním vzděláváním) dostali.

V konkrétnější rovině jsou to opatření, která se v některých zemích již uplatňují, například umožnění přístupu na vysokou školu bez maturity, uznání předchozího (třeba neformální) vzdělání, možnost získání “dvojit kvalifikace” nebo obecně příležitosti tzv. druhé šance.

Toto téma představuje v současné době skutečnou výzvu, jak je nyní zvykem označovat všechny problémy, jejichž řešení se nejeví snadné. Proto o něm informujeme a budeme nadále informovat i ve Zpravodaji. AK

## Označení zemí Evropské unie a zemí ESVO/EHP

V různých statistických přehledech, tabulkách a grafech se místo názvů zemí používají jedno až tři písmenné zkratky odvozené většinou od jména země v originálním jazyce.

<b>A</b>	<b>Österreich</b> ( <i>angl. Austria</i> )	Rakousko
<b>B</b>	<b>Belgique/Belgie</b>	Belgie
<b>D</b>	<b>Bundesrepublik Deutschland</b>	Spolková republika Německo
<b>DK</b>	<b>Danmark</b>	Dánsko
<b>E</b>	<b>España</b>	Španělsko
<b>EL</b>	<b>Ellada</b>	Řecko
<b>F</b>	<b>France</b>	Francie
<b>FIN</b>	<b>Suomi/Finland</b>	Finsko
<b>I</b>	<b>Italia</b>	Itálie
<b>IRL</b>	<b>Ireland</b>	Irsko
<b>IS</b>	<b>Island</b>	Island
<b>L</b>	<b>Luxembourg</b>	Lucembursko
<b>LI</b>	<b>Liechtenstein</b>	Lichtenštejnsko
<b>NL</b>	<b>Nederland</b>	Nizozemsko
<b>NO</b>	<b>Norge</b>	Norsko
<b>P</b>	<b>Portugal</b>	Portugalsko
<b>S</b>	<b>Sverige</b>	Švédsko
<b>UK</b>	<b>United Kingdom</b>	Spojené království
E/W	England/Wales	Anglie/Wales
NI	Northern Ireland	Severní Irsko

# Přístup na vysoké školy bez maturitní zkoušky - evropský trend

*Od šedesátých let roste ve většině evropských zemí zájem o studium na vysokých školách. Tento zájem projevují nejen jednotlivci, kteří chtějí stále ve větším počtu získat vysokoškolské vzdělání, ale i veřejní činitelé, kteří ve zvyšování počtu absolventů vysokých škol vidí nezanedbatelný rozvojový faktor. Pro usnadnění přístupu na vysoké školy přijaly některé státy významná opatření, která otevírají přístup k vysokoškolskému vzdělávání i těm, kteří sice nesložili maturitní nebo obdobnou zkoušku, ale absolvovali odborné vzdělávání a získali zkušenosti při výkonu zaměstnání. Zcela protikladné jsou ve srovnání s tím tendence, které se projevují v České republice, kde se opakovaně projevuje snaha posílit při přijímání na vysoké školy význam maturitní zkoušky - a to maturitní zkoušky "standardizované", zaměřené na zjišťování úrovně kanonizovaného souboru vědomostí.*

Problematice otevření přístupu na vysoké školy těm, kteří své studijní předpoklady nemají stvrzeny maturitním vysvědčením, věnují pozornost tři následující statě. Jsou zpracovány s využitím informací obsažených ve sborníku

**Studieren ohne Abitur. Berufserfahrung - ein "Schrittmacher" für Hochschulen und Universitäten.** Berichte zur beruflichen Bildung. [Studovat bez maturity. Profesní zkušenost - "průkopník" na cestě do vysokých škol a na univerzity.] Berlin, BIBB 1997.

Tento sborník je příspěvkem do diskuse, která na uvedené téma probíhá v Německu.

## Profesní zkušenost jako alternativní předpoklad pro přijetí k vysokoškolskému studiu

*Opatření přijatá v některých evropských zemích*

Proces zpřístupňování vysokoškolského vzdělávání probíhá v evropských zemích od poloviny šedesátých let. Lze v něm rozlišit dvě fáze. První z nich se odehrála v šedesátých a sedmdesátých letech, druhá započala v osmdesátých letech a není dodnes ukončena.

### *Šedesátá a sedmdesátá léta*

V tomto období došlo ve většině evropských zemí k velkému kvantitativnímu rozvoji vzdělávacích systémů. Vůdčí tezí školské politiky bylo zajistit všem rovnost šancí ke vzdělávání, a to i ke vzdělávání vysokoškolskému. To vedlo k hledání možností, jak otevřít vysoké školy i zájemcům, kteří nemají formální předpoklad pro přijetí na vysokou školu - maturitu nebo obdobnou zkoušku. Nejaktivněji v tomto období rozšiřovaly možnosti přijetí k vysokoškolskému vzdělávání Velká Británie a Švédsko. Určitá opatření, která usnadňují přístup ke "krátkým formám" vysokoškolského vzdělávání přijaly i některé další země.

V roce 1969 došlo ve Velké Británii ke zřízení první otevřené univerzity (*Open University*). Na ní mohli získat vysokoškolské vzdělání zájemci, kterým to existující elitářský systém do té doby znemožňoval. Podobný krok učinilo v témže roce i Švédsko. To v rámci dalekosáhlých reforem školské soustavy zavedlo systém, pro který se vžilo označení 25/5 (od roku 1977 25/4). Jsou v něm zašifrovány podmínky pro přijetí k vysokoškolskému studiu pro ty, kteří nemají maturitu: věk nejméně 25 let a 5 let (později 4 roky) praxe v zaměstnání.

Na vysoké školy mohli být přijati uchazeči, kteří nemají maturitní zkoušku, i v dalších evropských zemích, ovšem zpravidla na základě zvláštních přijímacích zkoušek, při nichž se podle tradičních akademických kritérií zjišťovaly studijní předpoklady přihlášených. Příznivější podmínky byly pro tyto zájemce stanoveny pro vstup do neuniverzitních, spíše prakticky orientovaných vyšších a vysokých škol. K nim patří nizozemské vyšší profesní školy HBO, francouzské technologické univerzitní ústavy IUT, *Open college* ve Velké Británii a profesní krátké vysokoškolské studium YHT ve Švédsku.

Ve Velké Británii vznikla řada institucí, které jako alternativu akademicky zaměřených vzdělávacích cest nabízejí v rámci *further education* různé druhy všeobecného, odborného a profesního vzdělávání,

jimiž lze získat certifikáty umožňující vstup do zaměstnání i přístup na vysoké školy.

### ***Osmdesátá a devadesátá léta***

V tomto období se změnila motivace politiky rozšiřující možnosti přístupu k vysokoškolskému vzdělávání. Jejím cílem již nebylo zajistit všem rovné šance pro vzdělávání, ale do popředí vystoupila potřeba širě a efektivněji připravovat "lidské zdroje". Požadavek otevřít přístup k vysokoškolskému vzdělávání se zdůvodňoval jednak prudkým poklesem porodnosti, který bude mít za následek snížení počtu potenciálních studentů vysokých škol, jednak rostoucími kvalifikačními nároky profesí, které lze uspokojit především vysokoškolským vzděláváním.

V mnoha zemích byla přijata flexibilní pravidla pro přijímání na vysoké školy, která brala ohled i na profesní zkušenosti uchazečů. Typická je definice těch, kteří mohou být přijati k vysokoškolskému studiu ve Velké Británii. Jde "o osoby, které mají kvalifikaci potřebnou k tomu, aby mohli mít z vysokoškolského studia prospěch".

Ohled na profesní zkušenosti však v žádném případě neznamená, že by tyto zkušenosti byly jediným předpokladem pro přijetí k vysokoškolskému studiu. V zemích, které otevřely přístup na vysoké školy i těm, kteří nemají maturitu, se profesním zkušenostem připisuje různá váha a hrají rozdílnou roli. Mohou být považovány za obecnou způsobilost k přijetí, za formální předpoklad k přijetí, nebo za předpoklad, který se musí individuálně posoudit.

Za obecnou způsobilost ke studiu se profesní zkušenost považuje při přijímání na britskou otevřenou univerzitu. Uznává se, že může usnadňovat studium, ale nijak neovlivňuje přístup ke studiu - ten limituje pouze věk, uchazeč o studium nesmí mít méně než 18 let. Profesní zkušenost lze také zúročit v přípravných kurzech k vysokoškolskému studiu, které jsou v Británii značně rozšířeny.

Za formální, ale nezbytný předpoklad k přijetí k vysokoškolskému studiu se profesní zkušenost považuje ve Švédsku v rámci systému 25/4. Vedle dosaženého věku 25 let jsou čtyři roky profesní praxe podmínkou, kterou musí splnit ti, kteří nemají maturitu a chtějí přesto studovat na vysokých školách. V případě nedostatku studijních míst musí všichni zájemci o přijetí ke studiu skládat přijímací zkoušku. Její výsledky se vyhodnocují odděleně ve skupině uchazečů, kteří absolvovali gymnázium, ve skupině dospělých uchazečů, kteří mají potřebnou kvalifikaci, a ve skupině těch, kteří mají být přijati v rámci systému 25/4.

Francie zavedla tzv. speciální přijímací zkoušku na univerzitu - ESEU (*Examen Spécial d'Entrée à l'Université*). Ta je určena zájemcům o univerzitní studium, kteří nesložili bakalaureát, ale mají více než 20 let a byli alespoň tři roky zaměstnáni. V Nizozemsku existuje tzv. *Colloquium doctum*, což je zvláštní přijímací zkouška na vysoké školy, kterou mohou skládat dospělí starší než 21 let, jimž chybí maturitní zkouška.

Roli předpokladu, který se musí při přijímání k vysokoškolskému vzdělávání těch, kteří nemají maturitu nebo obdobnou zkoušku, individuálně posoudit, hraje profesní zkušenost ve Francii a ve Velké Británii. Ve Francii byla v roce 1985 a následně v roce 1993 legislativně stanovena pravidla, podle nichž mohou být k vysokoškolskému studiu přijati ti, kteří přerušili své sekundární vzdělávání a mají více než 20 let. Podle nich lze při přijímání těchto uchazečů o vysokoškolské vzdělávání přihlížet k dosaženému vzdělání, k jejich profesní zkušenosti, bez ohledu na to, zda ji získali v placeném nebo v neplaceném zaměstnání, a k osobním schopnostem. Ve Velké Británii existuje systém CATS (*Credit Accumulation and Transfer System*) a metoda APL (*Accreditation of Prior Learning*). Systém CATS spočívá v postupném shromažďování individuálních způsobilostí potřebných pro vstup na vysokou školu. Tyto způsobilosti lze získávat všeobecným i odborným vzděláváním a dalším vzděláváním zaměřeným na zvyšování kvalifikace (*top-up-courses*), při kterém se využívá i profesních zkušeností. Metoda APL umožňuje těm, kteří nemají formální předpoklady k vysokoškolskému vzdělávání, aby prokázali způsobilost studovat na vysoké škole. Tuto metodu aplikují místní střediska APL, která posuzují individuální studijní předpoklady zájemců. Vycházejí přitom i ze zhodnocení jejich profesních zkušeností.

Zpracováno na základě informací obsažených ve stati S. Manningové: Hochschulzugang für Berufserfahrene aus europäischer Sicht - ein Beitrag zur bildungspolitischen Diskussion in Deutschland.

## Německá diskuse o tom, zda lze profesní zkušenost uznat za alternativní předpoklad pro přijetí ke studiu na vysokých školách

Profesní příprava v duálním systému, která je prakticky zaměřena a odehrává se převážně v podnicích, je z hlediska možností pokračovat ve vzdělávání na vysokých školách v německém vzdělávacím systému do značné míry slepou uličkou. To se pociťuje jako její velký nedostatek a hledají se proto možnosti, jak situaci změnit. Navrhují se dvě dosti blízká řešení, jak otevřít absolventům duálního systému přístup k vysokoškolskému studiu. Jedním je prosadit faktickou rovnocennost odborného a všeobecného vzdělání<sup>1</sup>, druhým je uznat profesní zkušenosti absolventů duálního systému za předpoklad alternující při přijímání na vysoké školy maturitu.<sup>2</sup>

Požadavek zrovnoprávnit odborné a všeobecné vzdělávání vznesl Ústřední svaz německých řemesel v roce 1991. Výslovně přitom odmítl představu o tom, že by odborné vzdělávání mělo poskytovat tzv. dvojí kvalifikace (*Doppelqualifikationen*), tj. maturitu a odbornou kvalifikaci. Zdůraznil, že odborné vzdělávání má samo o sobě vzdělávací potenciál a není nutno je doplňovat něčím z oblasti všeobecného vzdělávání. Během času se však toto stanovisko poněkud zmírnilo. Je evidentní, že rovnocennosti odborného a všeobecného vzdělávání nemůže být dosaženo formální proklamací. Uznává se, že je v odborném vzdělávání nutno provést některé obsahové změny. Ty však nebudou spočívat v mechanickém přiřazení prvků vlastních vzdělávání gymnaziálnímu.

Podnětem pro konkretizaci možností uznávat vedle tzv. *Hochschulreife* získávané studiem v sekundárních školách a osvědčované složením maturitní zkoušky jako alternativní předpoklad pro přijetí na vysoké školy profesní zkušenost absolventů duálního systému byly teze Německého sněmu průmyslu a obchodu - DIHT (*Deutscher Industrie- und Handelstag*) z roku 1990, nazvané Přístup na vysoké školy pro absolventy duálního systému. Tyto teze vycházejí z přesvědčení, že způsobilost ke studiu na vysokých školách je dána nejen vědomostmi získávanými ve škole, ale i ostatními kvalitami osobnosti, které se rozvíjejí i v profesní přípravě a při výkonu povolání. Stanoví však jasně, že nejde o jakýkoli výkon povolání a jakoukoli profesní zkušenost. Za předpoklad k vysokoškolskému studiu lze uznat profesní zkušenost těch absolventů duálního systému, kteří se v povolání osvědčili a na základě dalšího vzdělání dosáhli vedoucí pozice mistra, ekonomy apod.

Na základě zmíněných tezí byla přijata různá legislativních opatření, která otevírají absolventům duálního systému profesní přípravy přístup na vysoké školy bez nutnosti složit maturitní zkoušku. Tato opatření byla přijata na úrovni spolkových zemí a proto nejsou jednotná. Lze je rozdělit do dvou skupin: v některých spolkových zemích je umožněn absolventům duálního systému přímý vstup na vysokou školu nebo tzv. "studium na zkoušku", v jiných spolkových zemích je podmínkou pro přijetí složení zkoušky, a to buď zkoušky způsobilosti (*Eignungsprüfung*), nebo zařazovací přijímací zkoušky (*Einstufungsprüfung*).

O přímý přístup k vysokoškolskému studiu jde tehdy, jsou-li absolventi dalšího odborného vzdělávání, kteří získali titul mistra nebo technika, přijímání bez dalších podmínek jako řádní posluchači vysokých škol. Taková možnost existuje ve spolkových zemích Hamburk (některé vysoké školy), Hesensko (některé vysoké školy), Dolní Sasko (některé vysoké školy), Severní Porýní - Vestfálsko, Šlesvicko - Holštýnsko (některé vysoké školy).

O studium na zkoušku jde tehdy, jestliže jsou takto kvalifikovaní uchazeči přijati ke studiu na dva až čtyři semestry a teprve po jeho úspěšném ukončení mohou pokračovat ve studiu jako řádní studenti. Jak v případě přímého přístupu k vysokoškolskému studiu, tak v případě studia na zkoušku není vyloučeno, že uchazeči před přijetím musí absolvovat "poradenský pohovor", jehož výsledky však neovlivní přijetí ke studiu. Studium na zkoušku je přípustné v Berlíně a v Brémách.

Zkoušku způsobilosti a zařazovací přijímací zkoušku skládají uchazeči o studium písemně a ústně před zvláštní zkušební komisí. Před ní také probíhá pohovor, při kterém uchazeči vysvětlují své studijní záměry. Podle výsledků zařazovací přijímací zkoušky se rozhoduje o tom, zda bude moci uchazeč nastoupit do vyššího než prvního ročníku studia. Zkoušky se konají ve spolkových zemích

<sup>1</sup> O tom viz např. článek Reforma profesní přípravy v Německu, Zpravodaj VÚOŠ, 1998, č. 2.

<sup>2</sup> O tom viz např. články Otevře se cesta z německého duálního systému k vysokoškolskému studiu? Zpravodaj VÚOŠ 1998, č. 6; Feuchthofen, J.E.: Vstup absolventů odborného vzdělávání na vysokou školu: Šance nebo propad. Zpravodaj informačního střediska VÚOŠ 1997, č. 6; SRN: Maturita již není podmínkou pro přijetí k vysokoškolskému studiu. Zpravodaj informačního střediska VÚOŠ, 1996, č. 4.

Bádensko - Württembersko, Braniborsko, Hamburk (některé vysoké školy), Hesensko (některé vysoké školy), Meklenbursko - Přední Pomořany, Dolní Sasko (některé vysoké školy), Porýní - Falc, Sársko, Sasko, Šlesvicko - Holštýnsko (některé vysoké školy), Duryňsko.

Zpracováno na základě informací obsažených v úvodní stati B. Schwiedrzika ke sborníku *Studieren ohne Abitur. Berufserfahrung - ein "Schrittmacher" für Hochschulen und Universitäten. Berichte zur beruflichen Bildung.* Berlin, BIBB 1997.

## O způsobilosti ke studiu

V pozadí všech diskusí o tom, zda lze uznat rovnocennost odborného a všeobecného vzdělání a zda by tedy bylo možné otevřít přístup ke studiu na vysokých školách absolventům profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání, kteří nemají maturitu, stojí téma způsobilosti k vysokoškolskému studiu. Postoje k oběma zmiňovaným záležitostem jsou závislé na tom, co účastníci diskuse považují za podstatu způsobilosti k vysokoškolskému studiu, co za prostředek k jejímu utváření a co za odpovídající způsob prokazování její úrovně.

Na způsobilost k vysokoškolskému studiu lze nahlížet ze dvou zorných úhlů. Lze ji pojímat dynamicky a ztotožňovat ji se schopností vyrovnat se požadavkům didaktiky vysokých škol, nebo ji lze pojímat staticky a chápat ji jako vstupní kvalifikaci, jejíž obsah i forma jsou závazně vymezeny.

V obou případech však zůstává otevřená otázka, co je podstatou způsobilosti k vysokoškolskému studiu. Existují tři možné odpovědi:

- Způsobilost k vysokoškolskému studiu je nezávislá na odborném obsahu vzdělávání, jde spíše o "mimofunkční kvalifikaci". (Poukazuje se na to, že i v obsahu gymnaziálního vzdělávání existují podstatné rozdíly, přestože jde o vzdělávání zaměřené primárně na vytváření způsobilosti k vysokoškolskému studiu.)
- Způsobilost k vysokoškolskému studiu je výsledkem vnitřního zpracování určitých obsahů vzdělávání. Jde o mateřský jazyk, cizí jazyk, matematiku a přírodní vědy. Takto chápou způsobilost ke studiu především pracovníci vysokých škol. (Jejich názor je často ovlivněn "praktickou potřebou": když se rozhoduje o přijetí uchazečů do přeplněných oborů, odvolávají se na "specifické odborné požadavky".)
- Způsobilost k vysokoškolskému studiu vzniká v procesu učení, které probíhá podle kritérií propedeutiky vědeckého myšlení a jednání. Není spojována s osvojením souboru stanovených učebních obsahů. Toto pojetí způsobilosti k vysokoškolskému studiu je velmi významné. Specifikuje ony výše zmíněné "mimofunkční kvalifikace" a naznačuje, jak může odborné vzdělávání přispět k jejich utváření.

Chápe-li se způsobilost k vysokoškolskému studiu jako výsledek vyučovacího procesu, při němž si žáci v rámci vědních propedeutik osvojují metody a postupy příslušných disciplín, vyvstává potřeba hledat cesty, jak v odborném vzdělávání takový vyučovací proces rozvíjet a jak zjišťovat získané kompetence. V tomto směru se objevují dva protikladné názory:

- V profesní přípravě došlo v posledních letech k závažným změnám. Jak počáteční příprava, tak i další vzdělávání se soustřeďují na rozvíjení celostního chápání pracovních úkolů. Součástí "komplexního profesního jednání" je kromě vlastního výkonu pracovních činností i jejich plánování a kontrola dosažených výsledků. Posiluje se samostatnost při učení, vytvářejí se schopnosti komunikace a týmové práce. Prosazují se kurikulární přístupy, které koncipují počáteční profesní přípravu a další vzdělávání jako organicky propojený celek. To vše vytváří příznivé předpoklady pro to, aby odborné vzdělávání rozvíjelo způsobilost k vysokoškolskému studiu. Otevřená zůstává pouze otázka, jak by se tato způsobilost měla prokazovat a certifikovat.
- Třebaže v profesní přípravě došlo k výše uvedeným změnám, je nutné ji dále reformovat. Tato reforma by měla spočívat i v doplňování odborného vzdělávání vzděláváním všeobecným. Očekává se, že posílení teoretické části odborného vzdělávání prvky všeobecně vzdělávací povahy zvýší nejen schopnost odborného vzdělávání vytvářet způsobilost k vysokoškolskému studiu, ale i jeho schopnost rozvíjet obecné profesní kompetence.

Poslední otevřená otázka se týká toho, jak by se měla prokazovat způsobilost k vysokoškolskému vzdělávání získaná profesní přípravou a dalším odborným vzděláváním. I v tomto případě existují dvě

odlišné skupiny odpovědí:

- Odpovědi jedné skupiny se shodují v tom, že by posuzování způsobilosti k vysokoškolskému studiu získané profesní přípravou a odborným vzděláváním mělo být záležitostí vysokých škol, které by k tomu měly využít přijímacích zkoušek.
- Odpovědi druhé skupiny požadují aby způsobilost ke studiu na vysokých školách stvrzovaly instituce odborného vzdělávání, a to s oporou o výsledky zkoušek, které jsou součástí profesní přípravy a odborného vzdělávání.

Odpovědi obou skupin se shodují na tom, že považovat maturitu za jediný způsob ověřování způsobilosti ke studiu na vysokých školách je i v Německu v současné době anachronismem.

Zpracováno na základě informací obsažených ve stati R. Badera, Studienfähigkeit als Entwicklungsschritt zu wissenschaftlicher Handlungskompetenz. †

## Nové knihy v knihovně

**Edvard Beneš - československý a evropský politik.** Sborník statí k 110. výročí narození druhého československého prezidenta. 1.vyd.

Praha, Nadace Jiřího z Poděbrad 1994. 117 s.

4589 B

Z obsahu:

Věra Olivová: Edvard Beneš - československý politik

Alexandr Ort: Edvard Beneš - evropský politik

Jaroslav Valenta: Vznik Československa

Robert Kvaček: Československo a Edvard Beneš ve třicátých letech

František Janáček - Jan Němeček: Reality a iluze Benešovy "ruské" politiky 1939-1945

Jaroslav Opat: Edvard Beneš 1945-1948: tragédie státníka demokrata.

Sum, Antonín: **Osudný krok Jana Masaryka.** 1.vyd.

Příbram, ELEFANT 1996. 168 s.

4588 B

*"Až budeme u nás rozdělovat lidi na slušné a neslušné a ty neslušné oddělovat od těch slušných a od rozhodování o věcech veřejných, tak nám bude líp a nakonec i dobře. Těch slušných lidí je u nás zdrcující většina, ale ne a ne se dostat k slovu."* Jan Masaryk

Pasák, Tomáš: **17. listopad 1939 a Univerzita Karlova.**

Praha, Karolinum 1997. 207 s.

4587 B

## Publikace EURYDICE

**Úloha rodičů ve školských systémech zemí Evropské unie.** Tato studie zahrnuje i země ESVO/EHP. Praha, ÚIV 1998. 117 s.

**Measures taken in the Member States of the European Union to assist young people who have left the education system without qualifications.** [Opatření přijímaná členskými státy Evropské unie na pomoc mladým lidem, kteří opouštějí vzdělávací systém bez kvalifikací.]

Brussels, Eurydice 1997. 89 s. K dispozici také ve francouzštině.

\* \* \*

Wieringen, Fons van: **Scenarios and strategies for the vocational training and adult education sector.** [Scénáře a strategie pro odbornou přípravu v sektoru vzdělávání dospělých.]

Amsterdam, Universiteit van Amsterdam 1998. 32 s.

## Některé výsledky výzkumů trendů ve vývoji povolání a kvalifikací

Zpravodaj VÚOŠ již několikrát informoval o činnosti Kruhu pro spolupráci ve výzkumu trendů v povoláních a kvalifikacích - Ciretoq, který je zřízen při CEDEFOP<sup>3</sup>. Zpráva bilancující dosavadní činnost tohoto Kruhu, vydaná v roce 1998, se pokouší zobecnit výsledky provedených výzkumů a upozorňuje - jak říká: "se vší opatrností" - na několika trendů, které se ve vývoji povolání, kvalifikací a zaměstnanosti projevují ve všech zemích Evropské unie. K nim patří tyto:

- Posuzováno podle zastoupení mužů a žen, mění se struktura nezaměstnanosti. Podíl nezaměstnaných mužů brzy převýší podíl nezaměstnaných žen. Mezi nezaměstnanými se nyní nejvýrazněji zvyšují počty málo kvalifikovaných mužů, odborných pracovníků a řemeslníků, kteří vykonávají manuální práce. Zaměstnanost žen se zvyšuje, a to především v oborech služeb. Zdá se, že ženy prokazují flexibilnější kvalifikaci pro povolání, ve kterých záleží na jazykových a sociálních kompetencích.

- Mladí lidé stále mají potíže při přechodu ze školy do zaměstnání, zdá se však, že se situace v tomto směru zlepšuje, zvláště ve srovnání se situací pracovníků vyšších věkových kategorií. Přesto je patrné, že podniky nerady přijímají zaměstnance, kteří mají méně než dvacet let. Těm totiž chybí způsobilosti a zkušenosti, které jsou nezbytné pro výkon pracovních činností v nově organizovaných provozech, v nichž se klade velký důraz na samostatnost a odpovědnost.

- Obecně roste poptávka po pracovnících s vyšší kvalifikací (3. až 5. stupně podle kategorizace EU), třebaže to neodpovídá reálné potřebě.

- Možnosti uplatnit se na trhu práce jsou do značné míry závislé na struktuře vzdělávacího systému. Systémy, které jsou výrazněji vertikálně diferencovány, v nichž dochází brzy ke specializaci, produkují méně flexibilní a adaptabilní absolventy než systémy, které jsou strukturovány horizontálně.

- V jednom a též sektoru existují velké rozdíly ve způsobech přijímání nových pracovníků do zaměstnání. Ty jsou závislé na velikosti podniků a na geografických charakteristikách umístění podniků. Ukazuje se také, že méně kvalifikovaní zaměstnavatelé raději přijímají méně kvalifikované pracovní síly, a naopak kvalifikovaní zaměstnavatelé dávají přednost vysoce kvalifikovaným uchazečům.

- Zdá se, že ve všech zemích Evropské unie dochází ke stagnaci rozvoje veřejných služeb a je nutno počítat spíše se snižováním jejich rozsahu. Je tomu tak v důsledku snah o jejich privatizaci. Evropské země se tak postupně vyrovnávají Japonsku a Spojeným státům, v nichž jsou veřejné služby mnohem méně rozvinuté. Touto tendencí budou nepříznivě zasaženi především vysokoškolsky kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání.

- V oblasti soukromého sektoru služeb se projevuje opačná tendence než ve veřejných službách, třebaže je v některých případech poněkud rozporná: banky a pojišťovny optimalizují svou organizaci a racionalizují poskytované služby, takže spíše snižují početní stavy svých zaměstnanců. V některých dalších oborech, jako např. v obchodu, v celnictví, turismu a službách pro volný čas dochází k polarizaci vysoce kvalifikovaných a málo kvalifikovaných činností.

- Rozšiřují se služby, které mají vztah k výrobě, jako např. výzkum, vývoj, design, marketing, poradenství, další vzdělávání apod., a to i v případě, že se výroba přesouvá za hranice Evropské unie. Přesun výroby do zemí, které nejsou členy Evropské unie, má i jiné příčiny než nižší mzdové náklady, které se v těchto zemích nabízejí. Odpovídá nové filozofii podnikání, která výrobu přibližuje spotřebiteli, aby tak mohla rychle reagovat na jeho potřeby a přání. Činnosti, jejichž podstatou je vyrábět nebo zhotovovat ustupují do pozadí a větší význam nabývá plánování, organizování, výzkum, redigování, komunikace, informování, vyučování apod. - a to vše i s ohledem na mezinárodní souvislosti. Tyto aktivity vyžadují vysoce kvalifikované pracovní síly, které mají nejen odpovídající vzdělání, ale i profesní zkušenost.

- Počáteční vzdělání, jakkoli široké nebo hluboké, již není dostačujícím předpokladem pro výkon povolání. Vyžaduje se profesní příprava, praxe a získání zkušeností v zahraničí.

- Roste význam základních způsobilostí, jakými je např. dovednost sestavovat komplexní texty,

<sup>3</sup> Naposledy Zpravodaj VÚOŠ, 1998, č. 6.



efektivně vyjednávat, řídit skupinové procesy, tvořivě řešit problémy apod. Vysoce žádoucí je flexibilita a schopnost přizpůsobovat se, tedy ty kvality, které ještě v sedmdesátých letech mnozí zaměstnavatelé považovali spíše za nežádoucí.

■ Předčasná specializace se ukazuje jako kontraproduktivní. Je však naopak žádoucí, aby školské vzdělávání již v době povinné docházky obsahovalo různé praktické stáže. Mělo by se rozvíjet alternační vzdělávání a nové formy střídání učebních míst ve školách, podnicích a střediscích profesní přípravy. Reálné situace totiž často nelze nahradit simulací.

■ Mění se způsoby volby povolání. Klesá počet případů, kdy si žáci vybírají povolání pod vlivem profesní zkušenosti rodičů, příbuzných nebo známých. To klade zvýšené požadavky na poradenské služby.

■ Při výběru povolání hrají roli i pracovní a materiální podmínky, v nichž se zaměstnání realizuje. Tento vliv se však v souvislosti se zvýšenou nezaměstnaností mládeže snižuje. Nadto dochází k tomu, že se tyto podmínky velkou měrou vyrovnávají. Zcela se opouští pásová výroba a taylorovská organizace práce. Odolnost proti stresu a duševní flexibilita získávají větší váhu než fyzická zručnost, rychlost reagování a komunikace se cení více než samotný pracovní výkon.

■ Je nesnadné předvídat, jak se bude měnit úloha středních řídicích pracovníků. Tu existují velké rozdíly mezi obory i národními zvyklostmi. V důsledku redukce hierarchie se pozice středních řídicích pracovníků posouvá směrem k pozici techniků. Tradiční mistři se uplatňují jen v malých a středních podnicích, popřípadě v řemeslech. I tam se však jejich počet zmenšuje. V průmyslových podnicích je jejich funkce anachronismem.

■ Striktní oddělování profesí a oborů profesní přípravy pozbývá svého oprávnění, jeho význam však přetrvává v dalším vzdělávání. Zmenšuje se distance mezi počátečním vzděláváním a dalším vzděláváním. Hledají se způsoby, jak usnadnit přechod mezi těmito druhy odborného vzdělávání. Vznikají takové formy odborného vzdělávání, které kombinují přípravu se zaměstnáním. Rozšiřují se flexibilní způsoby zaměstnání, práce doma pomocí komunikačních prostředků, práce na částečný pracovní úvazek apod.

■ Institucionální struktury certifikace jsou v Evropské unii málo pružné. Příliš se spojují s formálním vzděláváním a s institucionalizovanou profesní přípravou. Málo se přihlíží k individuálně získaným vědomostem a k praktickým zkušenostem. Tím jsou znevýhodňováni a často i diskriminováni především cizinci, kteří pracují v zemích Evropské unie. Tato situace je však nevýhodná i pro ty, kteří opouštějí školu předčasně a pro starší pracovníky, kteří neabsolvovali dostatečnou počáteční profesní přípravu.

Pramen: Forschungszusammenarbeit auf dem Gebiet der Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in der Europäischen Union. Bericht über Stand, Ergebnisse und Entwicklung des CEDEFOP-Netzwerkes Ciretoq. Thessaloniki. CEDEFOP 1998.

## **Mnohé, ale ne mnoho. Poznámka k výzkumu odborného vzdělávání v SRN**

Spolkový ústav odborného vzdělávání zjišťuje, že v Německu roste počet výzkumů a publikací, které se zabývají problematikou odborného vzdělávání a profesní přípravy. To by mohlo naznačovat, že se profesní přípravě konečně začíná věnovat pozornost, kterou zasluhuje. Věc má však svůj háček. Profesní příprava je systém, který spočívá na složitém vzájemném působení různých činitelů - v rovině realizace jde o podniky, profesní školy, komory, v rovině plánování o spolkovou vládu, zemské vlády, sociální partnery a v neposlední řadě i o Spolkový ústav odborného vzdělávání, který působí jako katalyzátor a koordinátor všeho dění. Ten, kdo přehlídí takto podmíněné interakční procesy, nemůže odbornému vzdělávání rozumět. Pokud se přesto pouští do výzkumů a vyvozuje z nich dalekosáhlé důsledky, vznikají značně nežádoucí situace.

Podle Kath, Folkmar - Kau, Winand: Manche "Päpste" aus der Wirtschaftsforschung machen es sich /zu/ leicht. [Někteří "papežové" z hospodářského výzkumu si to /příliš/ ulehčují.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1998, č. 3, s. 1-2.

# Odvětvové systémy dalšího vzdělávání v zemích Evropské unie

*V některých evropských zemích vytvářejí jednotlivá hospodářská odvětví vlastní systémy dalšího vzdělávání, které se řídí samostatnou vzdělávací politikou, vznikají a existují na základě speciálních smluv a mají osobité vzdělávací struktury. Tyto odvětvové systémy dalšího vzdělávání mají obvykle klíčové postavení i ve státní politice dalšího vzdělávání.*

*Pokud se v souvislosti s dalším vzděláváním mluví o odvětvích nebo sektorech, pojímá se tento výraz jako sociální nebo sociálně politická kategorie. Označuje se jím speciální institucionální oblast, ve které rozvíjejí své aktivity účastníci tarifních vyjednávání. V rámci těchto aktivit vystupují do popředí i otázky strategií vzdělávání a dalšího vzdělávání. Jde zvláště o otázky týkající se onoho prostoru ve vzdělávací sféře, která leží mezi počátečním vzděláváním a vzdáváním čistě vnitropodnikovým.*

*Se vznikem odvětvových systémů dalšího vzdělávání se spojuje očekávání, že tyto systémy budou podnětem a pomocí*

- *pro flexibilizaci vzdělávacího systému, a zvláště pro flexibilizaci systémů počátečního odborného vzdělávání a profesní přípravy,*
- *pro přizpůsobování profesních kvalifikací realitě,*
- *pro snižování nezaměstnanosti,*
- *pro přenos inovací.*

*Odvětvové systémy dalšího vzdělávání se nejvíce rozvinuly v Belgii, ve Francii a v Nizozemsku.*

## **Belgie**

Podnětem pro vytváření systémů dalšího vzdělávání v odvětvích se v Belgii stalo tzv. "opatření 0,18%", které je zakotveno v meziprofesi tarifní dohodě sociálních partnerů, podepsané v listopadu 1988. Tímto opatřením bylo uloženo všem zaměstnavatelům, kteří jsou v evidenci Národního úřadu sociálního zabezpečení, aby odváděli do národního fondu zaměstnanosti částku odpovídající 0,18% vyplácených hrubých mezd. Tato částka je určena pro financování speciálních aktivit zaměřených na profesní přípravu mládeže a na usnadnění návratu nezaměstnaných na trh práce. Odvětví nebo podniky, které tyto aktivity samy vyvíjejí, např. v rámci vlastních tarifních dohod, jsou od odvodu těchto finančních prostředků osvobozeny.

Na základě "opatření 0,18%" začaly v odvětvích vznikat vzdělávací fondy, které společně spravují sociální partneři. Tyto vzdělávací fondy mají různá pravidla, organizační struktury a mohou v rámci odvětví plnit různé funkce. Mohou vyrovnávat rozdíly mezi poptávkou po vzdělávání a nabídkou, mohou podporovat vývoj učebních prostředků, mohou samy organizovat odborné vzdělávání a certifikovat jeho výsledky. V roce 1994 všechny odvětvové fondy - s výjimkou fondu v odvětví bankovníctví - pokrývaly oblast dalšího vzdělávání pro 80% všech aktivně činných občanů. Zpočátku měly vzdělávací fondy věnovat pozornost dlouhodobě nezaměstnaným, znevýhodněným a nedostatečně kvalifikovaným. Později však byla jejich působnost rozšířena a odvětvím bylo ponecháno na vůli, aby sama definovala skupiny, na které budou zaměřovat své aktivity.

## **Francie**

Základy pro odvětvový systém profesní přípravy ve Francii položil zákon o zřízení národního fondu profesní přípravy, který byl přijat v roce 1971. Ten ukládá všem podnikům, aby určitý podíl z hrubých mzdových prostředků věnovaly ve prospěch profesní přípravy zaměstnanců. Tyto prostředky mohou vynaložit na své vlastní vzdělávací aktivity nebo je mohou odvádět do uvedeného národního fondu profesní přípravy. V mnoha případech došlo ke sdružování prostředků v rámci odvětví. V těchto odvětvích převzaly odpovědnost za vypracování a provádění politiky profesní přípravy národní komise zaměstnanosti (*commissions nationales pour l'emploi*), které jsou paritním orgánem sociálních partnerů.

V osmdesátých a v devadesátých letech byla úloha odvětví v profesní přípravě dále posílena. Roku

1984 byla uzákoněna povinnost jednat na odvětvové úrovni se sociálními partnery o cílech profesní přípravy a současně byl přijat tzv. Závazek rozvíjet profesní přípravu - EDDF (*engagements de développement de la formation*). To vedlo mnohá odvětví k tomu, že vypracovala své vlastní dlouhodobé plány profesní přípravy. O čtyři roky později byl tento Závazek doplněn smlouvou uzavřenou mezi vládou a subjekty z oblasti národního hospodářství nazvanou “*contrats d'études prospectives*” (smlouvy o výhledových studiích). Na základě těchto smluv se realizuje výzkum vývoje kvalifikací a potřeb jednotlivých odvětví, který má přinést institucím profesní přípravy dostatek informací potřebných pro sestavování programů činností. V roce 1993 se otevřela možnost, aby místní orgány a zástupci odvětví uzavírali tzv. “smlouvu o cílech” (*le contrat d'objectif*), která je zaměřena na podporu vzdělávacích aktivit v podnicích příslušného regionu. V roce 1996 došlo ke spojení do té doby samostatných fondů určených pro financování profesní přípravy mládeže, nezaměstnaných a zaměstnanců. Nově vzniklý fond je podřízen Paritním orgánům pověřeným shromažďováním příspěvků na další vzdělávání - OPCA (*Organismes paritaires collecteurs agréés*). Ty působí v každém regionu v rámci odvětví. Spolu s tím byla odvětvím poskytnuta možnost vydávat na základě vlastního dalšího vzdělávání certifikáty o profesní přípravě - CQP (*Certificat de qualification professionnelle*). To otevřelo cestu k budování systému odvětvových certifikátů, jejichž platnost je zakotvena v kolektivních smlouvách. Všechna tato opatření vedla k vytvoření systému dalšího vzdělávání, na němž se podílí stát, podniky a odvětvové instituce. Ty nyní v tomto systému zaujímají nejvýznamnější pozici. Uvažuje se o tom, jak v budoucnu zapojit do dalšího vzdělávání i orgány regionální správy.

### **Nizozemsko**

V Nizozemsku se v rozvíjení odvětvových systémů dalšího vzdělávání neangažoval stát. To se považuje za záležitost sociálních partnerů. Do kolektivních smluv se otázky dalšího vzdělávání dostaly v polovině osmdesátých let. Ve většině případů šlo o zakládání fondů profesní přípravy, o prosazení nároku zaměstnanců na dovolenou pro vzdělávání a o úpravu profesní přípravy prováděné na základě učební smlouvy.

Fondy profesní přípravy jsou financovány z příspěvků odvozených od výše hrubých mzdových nákladů. Jsou spravovány sociálními partnery. Ve většině odvětví mají těsné vztahy k institucím zajišťujícím profesní přípravu. Směrnice upravující výši příspěvku do fondu, délku dovolené na vzdělávání, typ přípravy podporované z fondů, uznávání profesní přípravy apod. se v jednotlivých odvětvích liší.

V Nizozemsku se vláda v záležitostech dalšího vzdělávání angažuje mnohem méně než vláda ve Francii. Pokud do této oblasti zasahuje, činí tak nepřímým, že podněcuje sociální partnery k tomu, aby otázky dalšího odborného vzdělávání včleňovali do uzavíraných kolektivních smluv.

### **Ostatní země**

V ostatních zemích nejsou odvětvové systémy dalšího vzdělávání tak rozvinuté, jako v uvedených třech zemích. Výjimkou je Dánsko. V něm jsou však vzdělávací aktivity v odvětvích orientovány převážně na řešení problému nezaměstnanosti a jsou propojeny s politikou trhu práce. Ve Velké Británii a v Německu se důraz klade na počáteční profesní přípravu a na soukromé podnikové iniciativy týkající se dalšího vzdělávání. Odvětvové další odborné vzdělávání je běžné pouze v několika málo odvětvích. V jižních zemích - v Portugalsku, v Itálii a v Řecku - doposud ke vzniku odvětvových systémů dalšího odborného vzdělávání nedošlo. Ve Španělsku byly nyní přijaty zákony, které vymezují odvětvovým orgánům významnou roli při plánování regionální politiky profesní přípravy.

Podle Warmerdam, John: Sektorale Ausbildungssysteme in der Wissensgesellschaft. Sectoral training systems in a knowledge economy. Les systèmes sectoriels de formation dans une économie de la connaissance. CEDEFOP, Thessaloniki 1997.

# Zaměstnání na částečný pracovní poměr - výhody a rizika

V posledních dvaceti letech sílí tendence k přijímání zaměstnanců na částečný pracovní úvazek. Je tomu tak zvláště v rozvinutých zemích, kde je vysoká míra nezaměstnanosti. O rozšiřování tohoto druhu pracovních aktivit mají zájem jak představitelé veřejné správy, tak i zaměstnavatelé a zaměstnanci.

Představitelé veřejné správy vidí ve zvyšování podílu práce vykonávané na částečný pracovní úvazek prostředek, jímž by bylo možno získat více pracovních míst a snížit tak počty nezaměstnaných. Pro zaměstnance by zaměstnání na částečný pracovní úvazek mohlo vytvářet lepší podmínky pro péči o rodinu, pro další vzdělávání nebo pro zájmovou činnost. Zaměstnavatelé tuto formu pracovní aktivity vítají proto, že jim usnadňuje pružně přizpůsobovat organizaci výroby či poskytovaných služeb požadavkům trhu.

Vedle uvedených pozitiv však zaměstnání na částečný pracovní úvazek má i své zápory. Ti, kteří takto pracují, jsou proti těm, kteří mají plný pracovní úvazek, v některém ohledu znevýhodněni. Mají zpravidla nižší mzdu, nevztahují se na ně některá sociální opatření, mají omezené možnosti profesní kariéry. Všechny tyto nevýhody jsou výraznější, když je práce na částečný pracovní úvazek přijata nedobrovolně, jako východisko z nouze. I pro zaměstnavatele má přijímání zaměstnanců na částečný pracovní úvazek stinné stránky. Existují určité fixní náklady spojené se zaměstnáváním osob, které nejsou závislé na počtu odpracovaných hodin. Jde např. o příspěvky na vzdělávání a na zaměstnanost.

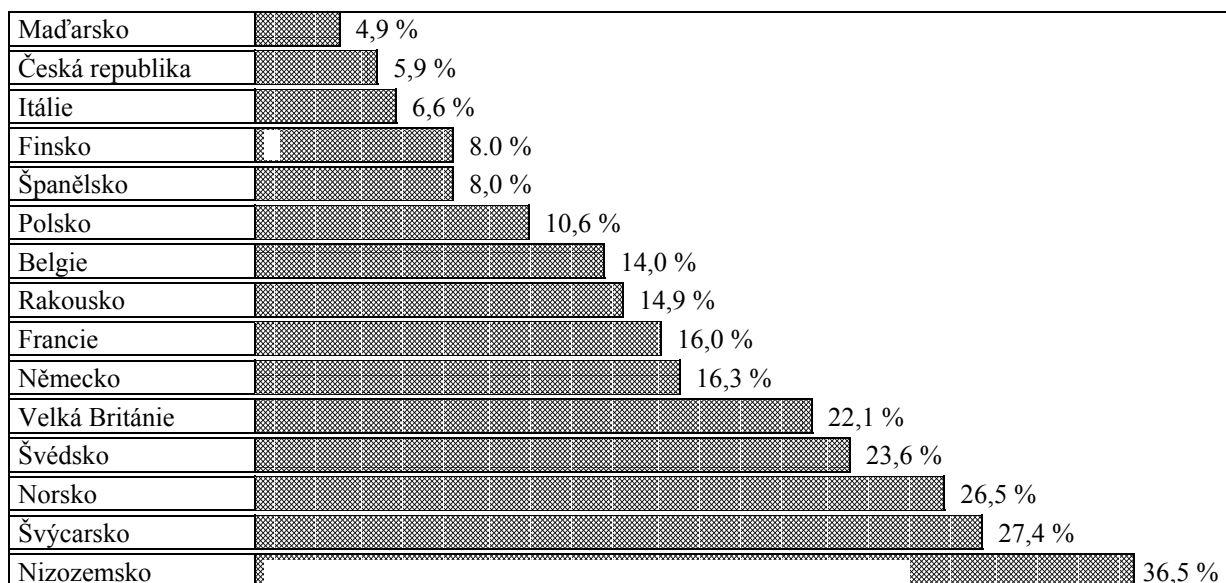
Problematika zaměstnání na částečný pracovní úvazek má těsný vztah k problematice nevyužívání pracovních sil. Pro práci na částečný pracovní úvazek se totiž zaměstnanec může rozhodnout dobrovolně a takové rozhodnutí mu vyhovuje, ale - jak již bylo zmíněno výše - může jít o záležitost vynucenou, např. situaci na trhu práce, a zaměstnanec se dostává do stavu, který mu nevyhovuje a ve kterém mu hrozí nebezpečí, že bude různým způsobem využíván a zneužíván.

Vědomí výhod a nevýhod spojených se zaměstnáním vykonávaným na částečný pracovní úvazek vede veřejnou správu i mezinárodní organizace k tomu, že přijímají různá opatření pro zlepšení situace těch, kteří jsou zaměstnání na částečný pracovní úvazek, a pro jejich ochranu před diskriminací. V mezinárodním měřítku jde o konvenci č. 172 a doporučení č. 182 přijaté Mezinárodní konferencí práce v roce 1994 a o rámcovou dohodu evropských reprezentantů sociálních partnerů podepsanou v roce 1997.

Konvence a dohody uzavírané na mezinárodní úrovni narazily na problém, jak definovat zaměstnání vykonávané na částečný pracovní úvazek. Tento problém je spojen nejen s tím, že v jednotlivých zemích je zákonem nebo kolektivními smlouvami stanovena různě dlouhá pracovní doba pro zaměstnání vykonávaná na plný pracovní úvazek, ale i s tím, že i v rámci jedné země je pro různá povolání stanovena odlišně dlouhá "normální" pracovní doba. Konvence č. 175 proto definovala osoby pracující na částečný pracovní úvazek jako "zaměstnance, jejichž obvyklá pracovní doba je kratší než pracovní doba zaměstnanců pracujících na plný úvazek, kteří se nacházejí ve srovnatelné situaci". Toto vymezení zaměstnání vykonávaného na částečný pracovní úvazek má legislativní charakter. Jinak při definování takových zaměstnání postupují statistické. Ti zpravidla stanoví určitý počet pracovních hodin, který považují za prahový, a všechny případy, kdy se zaměstnání vykonává v menším počtu hodin, považují za zaměstnání na částečný pracovní úvazek. To však vyvolává nesnáze při mezinárodním srovnávání. Některé komparativní studie proto rezignují na vytvoření jednotného kritéria, podle kterého by se rozhodovalo, zda v konkrétních případech jde o zaměstnání vykonávané na částečný pracovní úvazek, a spoléhají na národní kritéria používaná statistickými službami jednotlivých zemí. Takový postup byl zvolen při shromažďování dat uvedených v následující tabulce.

## Podíl zaměstnaných na částečný pracovní úvazek ve vybraných evropských zemích

(100% = všichni zaměstnaní)



Pramen: Perspectives de l'emploi, OECD, 1997

Mezi výhodami, které přináší rozšiřování zaměstnání na částečný pracovní úvazek, se na přední místa staví to, že takový způsob výkonu zaměstnání umožňuje mladým lidem postupně se začleňovat do pracovního procesu, starším pracovníkům tento proces pozvolna opouštět a těm, kteří se starají o rodinu, plnit jejich povinnosti v domácnosti a přitom neztrácet kontakt s povoláním. Že právě tyto kategorie pracovníků možnosti pracovat na částečný pracovní úvazek využívají, ukazují statistická data shromážděná v členských zemích Evropské unie. Ze zaměstnanců ve věku od 24 do 49 let pracuje na částečný pracovní úvazek jen 3 %, zatímco ze zaměstnanců ve věku od 15 do 19 let 25 % a ze zaměstnanců starších než 65 let 40 %. A skutečnost, že na částečný pracovní úvazek pracují velkou měrou ti, kteří se starají o rodinu, potvrzuje zjištění, že mezi zaměstnanci pracujícími na částečný pracovní úvazek je v evropských zemích 68-87 % žen.

Zaměstnání na částečný pracovní úvazek se ovšem může stát i pastí: Ukazuje se totiž, že zaměstnání nabízená na trhu práce lze snadno rozdělit do dvou kategorií. Na jedné straně jde o zaměstnání, která jsou stabilní, dobře odměňovaná, poskytující možnost profesního vzestupu, a na druhé straně jde o zaměstnání, která jsou dočasná, sezónní, špatně odměňovaná, bez perspektiv profesní kariéry. A právě do zaměstnání této druhé kategorie se častěji přijímají pracovníci na částečný pracovní úvazek. Pokud zaměstnání takto vykonávají ti, kteří k tomu byli donuceni okolnostmi, hrozí riziko, že budou růst jejich nesnáze a že budou klesat jejich šance uplatnit se v budoucnosti při výkonu kvalifikovaných povolání. Tuto skutečnost by měli mít na paměti všichni ti, kteří v rozšiřování zaměstnání vykonávaných na částečný pracovní úvazek vidí prostředek k řešení sociálních problémů vyvolávaných nezaměstnaností.

Zpracováno s využitím informací obsažených v článku Bollé, Patrick: Le travail à temps partiel: liberté ou piège? [Práce na částečný pracovní úvazek: svoboda nebo past?]

Revue internationale du Travail, 136, 1997, č. 4, s.609-632.



# Rovnocennost nebo transparentnost průkazů profesní způsobilosti?

## Proměny jednoho projektu EU

Již Římská smlouva z roku 1957, která je zakládacím dokumentem předchůdce Evropské unie - Evropského hospodářského společenství, požaduje, aby byl zajištěn volný pohyb pracovníků mezi všemi členskými zeměmi. Tento cíl nebyl nikdy opuštěn, přestože se během času ukázalo, že jeho význam byl poněkud přeceněn. Odhady počtu osob, které budou chtít pracovat za hranicemi své země, byly totiž značně nadsazené. V roce 1990 ve všech členských zemích Evropských společenství pracovaly v zahraničí pouze asi 2 miliony osob a od té doby se toto číslo nezvýšilo. Má to několik příčin:

- Díky rozvoji obchodu a průmyslu v EU a díky působení Strukturálního fondu se vyrovnaly rozdíly mezi zeměmi prosperujícími a zeměmi méně prosperujícími. To oslabilo vliv faktorů, které vyvolávají migraci pracovních sil.
- Jazykové a kulturní bariéry odrazují od migrace více než se očekávalo.
- Vysoký podíl nezaměstnaných ve všech zemích EU vyvolává u vlád i u sociálních partnerů protekcionistické nálady (a z nich vyplývající praktická protimigrační opatření).
- Formální i neformální kvalifikace získané v jedné zemi nejsou přes všechny proklamace v ostatních zemích automaticky uznávány.

Jednou z podmínek volného pohybu pracovních sil je uznání jejich kvalifikace v zemích, v nichž se hodlají uplatnit. To je záležitost velice složitá, protože do hry vstupují otázky úrovně kvalifikací a jejich obsahu. Ty závisejí na způsobech vzdělávání a profesní přípravy, o nichž je známo, že jsou v jednotlivých členských zemích Evropské unie rozdílné. Počáteční pokusy vytvořit jednotný evropský vzdělávací systém, nebo alespoň systém profesní přípravy, který by se řídil jednotnými standardy, naprosto ztroskotaly. Komise Evropských společenství proto zvolila jiný postup a v roce 1985 přijala rozhodnutí o vypracování a zavedení systému rovnocennosti průkazů profesní způsobilosti.<sup>4</sup> V souvislosti s tím došlo k dohodě o kategorizaci profesní přípravy do pěti stupňů, sahajících od zaučení (1) po vysokoškolské vzdělávání (5). Práce týkající se posuzování rovnocennosti průkazů profesní způsobilosti (kvalifikací) se soustředily na průkazy získávané v profesní přípravě druhého stupně, tj. v přípravě na dělnická povolání. Cílem systému bylo vytvořit společné, vzájemně uznávané standardy. Ty neurčovaly ani délku ani obsah profesní přípravy potřebné k získání určité kvalifikace, jak se o to pokoušely předchozí aktivity, ale pouze popisovaly certifikáty, jimiž se v jednotlivých členských zemích prokazuje získaná profesní kvalifikace. Spolu s tím vyjmenovávaly klíčové prvky, které jsou součástí příslušné kvalifikace. V období let 1985-93 bylo prozkoumáno a popsáno 209 povolání z 19 sektorů. Výsledky byly uveřejněny v Úředním listu EU ve formě srovnávacích tabulek, které byly jednomyslně schváleny všemi členskými zeměmi. Jde o nejrozsáhlejší iniciativu soustřeďující se na skutečné srovnávání, na popis a na dohody o evropských průkazech profesní způsobilosti. Tento popis nebyl dosud nahrazen ničím jiným a je proto stále platný. Jeho platnost má ovšem formální povahu. Kromě základní pětistupňové struktury vzdělávání je praktické působení systému omezené. Pracovníci stojící v čele projektu uvádějí následující důvody, proč tomu tak je:

- Nedostatečná flexibilita popisů: bylo zapotřebí velkého úsilí a mnoha informačních zdrojů, aby bylo možno vytvořit společné deskriptory a srovnávací tabulky ve všech devíti jazycích.
- Nejmenší společný jmenovatel: aby bylo možno dosáhnout společného uznání, bylo nutno přistoupit k určité abstrakci. V některých případech to snížilo praktický význam popisu.

<sup>4</sup> Ve francouzsky a v anglicky psaných dokumentech se hovoří o rovnocennosti *kvalifikací*. To někdy vede ke zbytečným nedorozuměním. Samozřejmě že jde o kvalifikace, ne však o kvalifikace reálné, jimiž jednotlivci fakticky disponují, ale o kvalifikace ideální, v jejich nominální podobě, kterou vymezují přijaté standardy a normy nebo kterou osvědčují oficiální vysvědčení, výuční listy a jiné dokumenty. V důsledku doslovného překladu anglicky psaných textů se terminologický zmatek přenáší i do českého prostředí. Výrazem *kvalifikace* se v něm někdy označují materiály, které požadovanou kvalifikaci popisují nebo získanou kvalifikaci osvědčují. Tak se např. klade méně srozumitelná otázka “*keré funkce mohou kvalifikace plnit?*” nebo “*keré informace by měly kvalifikace obsahovat/poskytovat?*”

- Spojení mezi systémem a veřejnou správou a příslušnými institucemi v členských zemích bylo slabé. Nehledě na několik výjimek<sup>5</sup> je znalost systému a jeho využití dosti omezené.<sup>6</sup>

Uvedené nedostatky projektu mají věcnou povahu a bylo by je možno poměrně snadno odstranit. Kromě nich však proti projektu vyvstaly v členských zemích i politické - ne vždy zcela otevřeně vyslovované - námitky. Ty využívají toho, že se počítalo s vytvořením a používáním určitých "nadnárodních" kritérií, podle nichž by bylo možno posuzovat kvalifikace dosvědčované průkazy profesní způsobilosti. Takový postup se odmítá s odvoláním na Maastrichtskou smlouvu, která prohlašuje, že EU má při rozvoji společné politiky hrát pouze doplňkovou a podpůrnou roli a že má usilovat o sjednocování systémů jen v těch případech, které bezprostředně souvisejí s mobilitou a sociálními standardy. Za těmito "ideově čistými" námitkami se však zřetelně rýsují skutečné důvody odporu k zavedení systému posuzování rovnocennosti průkazů profesní způsobilosti a vzájemnému uznávání získaných profesních kvalifikací. Takových důvodů je několik:

- Kvalifikace (standardy) vlastní země se považují za významnější než "cizí kvalifikace", ať již z hlediska jejich kvality nebo jejich kulturního významu.
- Kvalifikace jsou spojeny s tarifními mechanismy a se systémy sociálního zabezpečení, které by mohly být zavedením a uznáváním nadnárodních standardů narušeny.
- Kvalifikace jsou spojeny s mechanismy, které řídí přístup k profesním a hospodářským činnostem. Zavedení nadnárodních standardů by mohlo zvýšit konkurenci mezi jednotlivci a snížit schopnost konkurence podniků i národního hospodářství.
- Kvalifikace mohou být spojeny s mechanismy, kterými se reguluje migrace pracovních sil. Ty by mohly být přijetím společných standardů zpochybněny.

Zjevné i skryté námitky proti zavedení určitých nadnárodních standardů kvalifikace vedly k tomu, že se výrazy "uznávání průkazů profesní způsobilosti (kvalifikací)" a "srovnatelnost průkazů profesní způsobilosti (kvalifikací)" začaly stále častěji nahrazovat méně jasným výrazem "transparentnost kvalifikací". To není náhoda. Jak již bylo uvedeno, "uznávání" předpokládá zavedení "evropských" kritérií, která eventuálně mohou být v rozporu s národními zásadami hodnocení profesní přípravy. "Transparentnost" naproti tomu nezpochybňuje existující národní kvalifikace a zdůrazňuje, že je zapotřebí učinit je srozumitelnějšími a průhlednějšími pro ty, kteří stojí vně.

Spolu s tím, jak se proměnil politický akcent projektu a v důsledku toho i jeho záměr, byla přijata nová strategie jeho řešení. Heslovitě lze hovořit o přechodu od postupů "shora dolů" (*top-down*) k postupům "zdola nahoru" (*bottom-up*). Za postup "shora dolů" (*top-down*) se považoval postup použitý v souvislosti s posuzováním rovnocennosti kvalifikačních dokladů, kdy byly práce řízeny na úrovni Evropské unie a výsledky byly předány "shora" členským zemím k využití. Preferovaný decentralizovaný postup "zdola nahoru" (*bottom-up*) spočívá ve využití iniciativy různých institucí členských zemí, které se zapojují do programů EUROTECNET, FORCE, Leonardo da Vinci aj. a v jejich rámci řeší své projekty zabývající se transparentností kvalifikací. Od prosazení tohoto postupu se očekává, že se konvergence kvalifikací a průkazů profesní způsobilosti dosáhne dobrovolně, na základě dobrých konceptů, osvědčených praktik, vzájemného ovlivňování, pomocí procesu učení. Projekty jsou zaměřeny na tři hlavní problémy související se zajištěním transparentnosti. Jde o problém výměny informací, o problém interpretace informací a zavedení mechanismů, které by podporovaly výměnu informací a jejich analýzu, a o obecný problém poradenství a orientace.

Projekty zařazené do programu Leonardo da Vinci, jejichž tématem je transparentnost kvalifikací, jsou orientovány nadoborově i oborově. Většinu však tvoří projekty týkající se určitých oborů. V současné době jde o stavebnictví, zdravotnictví, laserové technologie, lékařské biotechnologie, turismus, sváření a vlnářství.

Nově zvolená strategie řešení problematiky transparentnosti kvalifikací, založená na řešení jednotlivých projektů, umožnila řadě institucí v různých zemích vystoupit s vlastními myšlenkami a

<sup>5</sup> Jednou z těchto výjimek je Česká republika. Výzkumný ústav odborného školství v Praze využil popisů povolání shromážděných v rámci uvedeného projektu a v letech 1992-93 s nimi srovnal příslušné profily absolventů středních odborných učilišť. Pokusil se tak zjistit, do jaké míry je kvalifikace, kterou získávají čeští absolventi profesní přípravy rovnocenná kvalifikací umožňující vykonávat určitá povolání v zemích Evropské unie.

<sup>6</sup> Podrobnou informaci o projektu EU týkajícím se vytvoření společných standardů profesní přípravy přinesl Zpravodaj informačního střediska VÚOŠ, 1997, č. 3.

návrhy postupů. Zřetelně se však ukázaly i její slabiny. Iniciativy postupující “zdola nahoru” (*bottom-up*) jsou - jako všechny aktivity organizované formou projektů - limitovány časem a přidělenými finančními prostředky a nejednou se realizují vně existujících organizací a systémů. Projektový charakter dosavadních postupů vyvolává několik základních otázek: Kdo se bude starat o pokračování iniciativ a o rozvoj záměrů a o jejich prosazování do existujících prvků systému? Které všechny činnosti jsou nezbytné k tomu, aby mohly sloužit jednotlivcům a institucím, zaměstnancům a zaměstnavatelům, kteří potřebují informace a rady? A jak lze tento decentralizovaný postup zavádět, upevňovat a zařazovat do určitého kontextu, v němž by byla zajištěna koncentrace a koordinace poznatků, kde by se výsledky staly předmětem diskuse a kde by se mohla sdělovat doporučení o způsobech jejich využití?

Kritické otázky však nevyvolává pouze zvolený postup řešení problematiky transparentnosti kvalifikací. Není příliš jasné ani samo pojetí transparentnosti kvalifikací. Lze položit šest otázek, na které zatím nejsou známy odpovědi:

- Jak lze zabránit roztržitosti v oblasti uznávání kvalifikací a jejich transparentnosti a jak docílit koherence na evropské úrovni?
- Jak podporovat stabilní/formální mechanismy na evropské úrovni?
- Jak postupovat, aby se dospělo k takovým metodám a postupům, které by byly legitimní na národní úrovni?
- Které nástroje potřebují zainteresovaní činitelé k tomu, aby mohli dosahovat transparentnosti kvalifikací (např. slovníky, databanky, výměna znalců apod.)?
- Kdo bude na evropské/mezinárodní úrovni pověřen vypracováním opatření a zařazováním kvalifikací do jedné z pěti stanovených úrovní, které jsou dnes široce uznávány?
- Jakým způsobem zajistit rozšiřování zkušeností získaných v programu Leonardo a v dalších programech do existujících institucí členských zemí?

Odpovědi na některé uvedené otázky musí respektovat současné politické reality. Evropská unie si vytyčila obecné zásady pro realizaci společných aktivit. K nim patří:

- Nevytvářet nové instituce, ani na národní ani na evropské úrovni.
- Účast členských zemí musí být dobrovolná.
- Rozhodnutí musí být přijata na národní úrovni. Evropské instituce musí přejímat roli moderátorů, podněcovatelů a koordinátorů, aniž by prosazovaly nadnárodní standardy a pravidla.
- Rozhodnutí musí být legitimizována, musí k nim být přibíráni sociální partneři a zástupci těch, kterých se týkají.

Vyvstává tedy otázka jak by měly činnosti zaměřené na zlepšení transparentnosti průkazů profesní způsobilosti (kvalifikací) dále probíhat. Nabízejí se dvě odlišné strategie:

- První strategií je rozvinout “podpůrnou činnost” týkající se dosavadních projektů, která spočívá v doplnění projektů chybějícími prvky a v podpoře Komise EU při zajišťování koherence všech opatření v této oblasti.
- Druhou strategií je zavedení “obecného systému” založeného na zásadě vzájemné důvěry v průkazy profesní způsobilosti vydávané v jednotlivých zemích a co největší transparentnosti těchto dokladů.

Obě strategie mají stejný cíl - zajistit větší transparentnost a rozvinout vzájemnou důvěru - a mohou se doplňovat. CEDEFOP, který se v záležitostech uznávání rovnocennosti průkazů profesní způsobilosti (kvalifikací) a zvyšování jejich transparentnosti dlouhodobě angažuje, hodlá do konce roku 1998 vybudovat síť reprezentantů, složenou jak z jednotlivců, tak z národních zástupců, jejichž hlavním úkolem bude navrhnout, jak pokračovat v řešení uvedené problematiky, vytyčit úkoly a cíle a zahájit účinnou spolupráci, která by umožnila postoupit dále.

Zpracováno s využitím diskusního materiálu Bjørnåvold, Jens - Sellin, Burkart: Anerkennung und Transparenz von beruflichen Befähigungsnachweisen; Neue Wege.. Diskussionspapier [Uznání a transparentnost průkazů profesní způsobilosti; Nové cesty Podklad pro diskusi.]. Thessaloniki, CEDEFOP 1998. 49 s.



# Projekt “Profesní standardy, zkoušky a certifikace” pro Turecko

(Pokračování článku *Modernizace odborného vzdělávání v Turecku, který byl uveřejněn v minulém čísle Zpravodaje VÚOŠ.*)

Evaluační skupina Světové banky upozornila na to, že tureckému odbornému vzdělávání především chybějí obecně uznávané profesní standardy, které by odpovídaly potřebám povolání. Proto od prosince 1994 německý Spolkový ústav pro odborné vzdělávání BIBB a Ústav pro politiku trhu práce a pro sociální politiku - INBAS ve spolupráci s tureckými partnery ze státní a hospodářské sféry realizují projekt nazvaný Profesní standardy, zkoušky a certifikace. Jeho účelem je zvýšit transparentní vztahů mezi kvalifikačními požadavky světa práce a kvalifikacemi, které poskytuje odborné vzdělávání. Bezprostředním cílem projektu je zavést systém profesních standardů a jim odpovídajících zkoušek a certifikace. Na způsob odborného vzdělávání nemá projekt přímý vliv. Přesto se očekává, že zodpovědní činitelé v systému odborného vzdělávání nebudou moci ignorovat vypracované profesní standardy a zkoušky kompetencí, budou-li chtít, aby se absolventi odborného vzdělávání prosadili na trhu práce.

Systém profesních standardů může přinést prospěch různým cílovým skupinám:

- Zaměstnanci, kteří v převážné většině nevlastní žádné uznávané certifikáty, budou mít možnost složit zkoušky kompetencí a zhodnotit tak zkušenosti získané při výkonu profese nebo v neformálních kursech.
- Mladiství, kteří opouštějí sekundární všeobecného vzdělávání bez šancí na získání vhodného zaměstnání, mohou získat kvalifikaci účastí v krátkodobých (modulových) kursech a složit zkoušku kompetencí.
- Zaměstnavatelé dostávají nástroj, s jehož pomocí mohou provádět fundovanější personální politiku, zejména pokud jde o přijímání nových pracovníků.
- Úřady práce získávají informace a nástroje pro racionálnější a účinnější utváření profesního poradenství a zprostředkovávání práce.
- Odbory mají východisko pro tarifní vyjednávání se zaměstnavateli.
- Osoby odpovědné za odborné vzdělávání mají přístup k informacím, které mohou využít při revizi programů vzdělávání.

## **Složky projektu**

Projekt sestává z těchto komponent:

- 1) soubor asi 250 profesních standardů;
- 2) metody a nástroje pro zkoušky a certifikaci profesních kompetencí, které odpovídají požadavkům formulovaným v profesních standardech;
- 3) nezávislý, státem a sociálními partnery paritně řízený Národní ústav pro profesní standardy.

## **Profesní standardy**

Jádrem profesních standardů je detailní popis oblastí povinností (“*duties*”) relevantních při výkonu povolání a s nimi souvisejících pracovních úkolů (“*tasks*”). Kromě toho je povolání zařazeno do mezinárodní klasifikace standardů vypracované ILO a přiřazeno k profilům profesních požadavků, které pro EU vypracovalo CEDEFOP. Profesní standardy využívají anglických “NVQ-Levels” (*National Vocational Qualifications*) a definují tři stupně kompetencí:

**Kompetence 1. stupně** umožňuje vykonávat jednoduché, opakující se, rutinní a předvídatelné pracovní úkoly.

**Kompetence 2. stupně** umožňuje vykonávat širší pracovní úkoly, z nichž určitá část se neopakuje a provádí se v pracovní situaci, kterou nelze přesně předvídat. Pracovník je do značné míry autonomní, ale může pracovat v týmu.

**Kompetence 3. stupně** umožňuje vykonávat řadu komplexních úkolů, které se neopakují a vyžadují značnou míru individuální odpovědnosti a samostatnosti při výkonu. S tímto stupněm kompetence souvisí i řízení spolupracovníků.

## **Metody a nástroje pro zkoušky a certifikaci**

Metoda pro zkoušení a certifikaci profesních kompetencí se vypracovává podle těchto zásad:

- Jakožto nástroj trhu práce půjde podobně jako u anglického systému NVQ o zkoušení orientované čistě na “*output*” (výstup), což znamená, že se každá osoba bez ohledu na formální stupeň vzdělání a na předchozí profesní zkušenosti může podrobit zkoušce kompetencí.
- Zkouška má písemnou část, při které se zjišťují “znalosti”, a praktickou část, při níž zkoušení prokazují své “dovednosti”, resp. “kompetence”. Písemné i praktické zkoušky se konají podle profesních standardů.
- Zkoušky mohou pořádat existující učební zařízení, komory nebo vhodné podniky. Zainteresovaná zařízení však musí požádat Národní ústav pro profesní standardy o akreditaci, popř. o licenci, přičemž musí prokázat, že mají předpoklady provádět zkoušky v daném oboru (např. příslušnou infrastrukturu, kvalifikovaný personál) a že akceptují stanovenou metodu zkoušek.

V současné době se ověřují metody tvorby praktických a teoretických zkušebních úkolů a připravuje se počítačem řízená banka těchto úkolů.

### ***Národní ústav pro profesní standardy***

Představitelé státu, profesních svazů, komor a dalších sociálních partnerů podepsali v roce 1992 tzv. Národní protokol, který je strategickou politickou základnou pro vybudování autonomního, veřejnoprávního Národního ústavu pro profesní standardy. Statut tohoto ústavu je již připraven a bude předložen parlamentu. Podle tohoto statutu má Národní ústav pro profesní standardy plnit technické, vědecké a organizační úkoly, jakými je např.

- koordinace vývoje profesních standardů,
- vývoj metod a nástrojů zkoušek,
- výběr, podpora a kontrola kvality institucí provádějících zkoušky,
- další vzdělávání pracovníků odborného vzdělávání atd.

Národní ústav pro profesní standardy se má financovat z výnosu placených služeb, z členských příspěvků a ze státních příspěvků.



## **Nová povolání a “nová” povolání”**

Analýza “nových povolání” provedená v Německu ukázala, že může jít o

- zcela nová povolání,
- povolání, která mají starý základ, obsahují však v různých kombinacích nové prvky;
- tradiční povolání, která absorbovala dodatečné prvky;
- povolání, která vznikla oddělením od tradičních povolání, popř. specializací;
- tradiční povolání, která změnila svůj název.

Jak vznikají nová povolání?

- Tak, že se profesionalizují aktivity, které dříve povolání nevytvářely: např. péče o děti a staré osoby, úklid domácností, čištění aj.;
- tak, že se změni používané technologie a materiály, zavedou nové stroje, postupy, organizace;
- tak, že dojde k technickým inovacím.

Podle Parmentier Klaus: Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder. [Nová pole kvalifikací a zaměstnání.] In: Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder, Bielefeld, Bertelsmann Verlag / BIBB 1996.

## Megatrendy ve světě ekonomiky a práce, jejich příčiny a důsledky

1. Technologická revoluce vyvolaná informačními technologiemi, mikroelektronikou, biotechnologiemi, využíváním solární energie aj.;
2. Ekologizace hospodářství vyvolaná zesílením ochrany životního prostředí;
3. Internacionalizace ekonomiky;
4. Individualizace světa práce vyvolaná změnami osobních preferencí a uplatněním informačních technologií (touha po nezávislosti ve využití času a po volnosti v jednání);
5. Vysoká zaměstnanost žen vyvolaná změnami sociálních hodnot a ekonomické situace;
6. Stárnutí společnosti v průmyslově vyspělých zemích vyvolané snižováním porodnosti;
7. Růst mezinárodní migrace vyvolaný světovou populační explozí, národnostními nepokoji a rozdíly v ekonomické úrovni regionů.

### Důsledky megatrendů v ekonomice:

- vysoká orientace na zahraniční trhy, nadnárodní dělba práce a mezinárodní propojení;
- zvyšování produktivity podporované vědou a výzkumem;
- zintenzívnění národních a mezinárodních služeb;
- přizpůsobování výroby mezinárodním smlouvám o ochraně životního prostředí;
- flexibilizace a individualizace výroby a služeb;
- komplexní výroba, systémová řešení;
- změna organizace výroby, zavedení malých a středních relativně samostatných organizačních jednotek;
- decentralizace řízení.

### Důsledky zavedení informačních technologií:

- výměna informací přestala být závislá na prostorové a časové blízkosti;
- automatizace rutinních činností;
- flexibilizace výroby a služeb
- návrat od dosavadních trendů k vnitropodnikové dělbě práce - k týmové práci, k integraci postupů, k celostní organizaci;
- časové a prostorové oddělení člověka a stroje;
- decentralizace pracovních míst.

Podle Schnur, Peter: Sektorale Entwicklung der Beschäftigung in Deutschland. [Oborový vývoj zaměstnanosti v Německu.] In: Neue Qualifizierungs- und Beschäftigungsfelder, Bielefeld, Bertelsmann Verlag / BIBB, 1996.

|||||



## Journal of Vocational Education & Training

slaví v letošním roce 50. výročí svého vzniku. Obálka letošních čísel je slavnostně zlatá s padesátkou v černém kruhu. Je padesát let pro časopis moc nebo málo? To můžete posoudit sami.

S obsahem prvního letošního čísla se seznámíte na další stránce.

Druhé číslo je monotematické a pojednává o současném učňovství (*Contemporary Apprenticeship: perspectives on learning, teaching, policy and design*), které je pojímáno spíše jako odborné vzdělávání na pracovišti a prostřednictvím práce než v původním významu učebního poměru a učňovských smluv. Podrobnější informace o druhém čísle budou v zářijovém vydání Zpravodaje.

## Co nového v časopisech

<b>Journal of Vocational Education and Training</b>	
<p>Gorard, Stephen - Rees, Gareth - Fevre Ralph - Furlong, John</p> <p><b>The Two Components of a new Learning Society.</b> [Dvě složky nové učící se společnosti.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.5-19. 6 tab., lit.13.</p> <p>Výsledky rozsáhlé studie modelů účasti ve vzdělávání po povinném vzdělávání v posledních 50 letech. Dva typy sociálních determinantů účasti dospělých: studium bezprostředně navazující na školní docházku a celoživotní vzdělávání.</p>	<p>McRoberts, Robin - Leitch, Ruth</p> <p><b>Best of the Old Alongside the New: evaluating an integrated training programme for part-time youth workers.</b> [To nejlepší ze starého spolu s novým: evaluace integrovaného programu přípravy pro mladé pracovníky na částečný úvazek.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.21-40. 4 tab., lit.71.</p> <p>Tradiční kurikulární přístup a metodologie zakládající se na kompetencích. Osvědčení pro mladé pracovníky na částečný úvazek (CPTYW). Využití jednotného evaluačního modelu pro hodnocení programu, který probíhal v Severním Irsku po dobu 3 let (1994-1997).</p>
<p>Hung, Humphry</p> <p><b>A Study of the Decision-making Bodies of the Vocational Training Council in Hong Kong.</b> [Studie rozhodovacích orgánů Rady pro odbornou přípravu v Hongkongu.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.41-59. 2 tab., 1 obr., lit.22.</p> <p>Analýza složení rozhodovacích orgánů. Trojdohoda mezi členy rozhodovacích orgánů, kteří zastupují sféry vědomostí, podniků a státní politiky.</p>	<p>Lount, G.T.M. - Hargie, O.D.W.</p> <p><b>Preparation for the Priesthood: a training needs analysis.</b> [Příprava pro kněžství: analýza vzdělávacích potřeb.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.61-77. 8 tab., lit.23.</p> <p>Význam komunikačních a interpersonálních dovedností. Názory seminaristů na poskytované vzdělávání. Profesionální úkoly kněží a dovednosti potřebné pro jejich vykonávání.</p>
<p>Butler, Jim - Brooker, Ross</p> <p><b>The Learning Context within Technical and Further Education Colleges as Perceived by Apprentices and their Workplace Supervisors.</b> [Vzdělávací kontext v kolejích pro odborné další vzdělávání, jak je vnímán uční a odbornými instruktory na pracovišti.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.79-96. 3 tab., lit.17.</p> <p>Koleje odborného a dalšího vzdělávání (TAFE) jsou hlavním poskytovatelem formálního profesního vzdělávání v Austrálii. Umožňují učení na pracovišti se zpětnou vazbou poskytovanou učiteli a bez tlaku produkce, kterému jsou vystaveni uční mimo TAFE.</p>	<p>Chi-kim, Cheung - Lewis, David</p> <p><b>Expectation of Employers of High School Leavers in Hong Kong.</b> [Co očekávají zaměstnavatelé absolventů středních škol v Hongkongu.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.97-111. 5 tab., lit.29.</p> <p>Zaměstnavatelé očekávají všeobecné vědomosti o práci a dobrý postoj k práci. Někteří z nich požadují také dovednost analyzovat situaci a rozhodovat. Současné kurikulum však žáky připravuje pro akademické studium a nevybavuje ve vědomostmi a dovednostmi požadovanými ve světě práce.</p>
<p>Nwagwu, Cordelia</p> <p><b>Academic and Vocational Preferences of Nigerian Secondary School Students: a challenge to policy makers.</b> [Akademické a odborné preference nigerijských studentů středních škol: výzva pro politické činitele.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.113-122. 1 tab., lit.17.</p> <p>Jedním z důvodů restrukturalizace nigerijského sekundárního vzdělávání bylo zavedení povinných před-profesních předmětů do nižších sekundárních škol a profesních předmětů do vyšších sekundárních škol. Vliv tohoto postupu na preference studentů.</p>	<p>Gray, David - Morgan, Mark</p> <p><b>Modern Apprenticeships: filling the skills gap?</b> [Moderní učňovství: vyplňování mezer v dovednostech?]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>50</u>, 1998, č.1, s.123-134. 1 tab., lit.17.</p> <p>Systém moderního učňovství ve Spojeném království financují a spravují hlavně Rady pro přípravu a podnikání (TEC). Jejich finanční příspěvky se u jednotlivých TEC značně liší, avšak ve srovnání s financováním programů pro nezaměstnané jsou minimální. Nutnost celostátního financování moderního učňovství pro zachování schopnosti konkurence.</p>



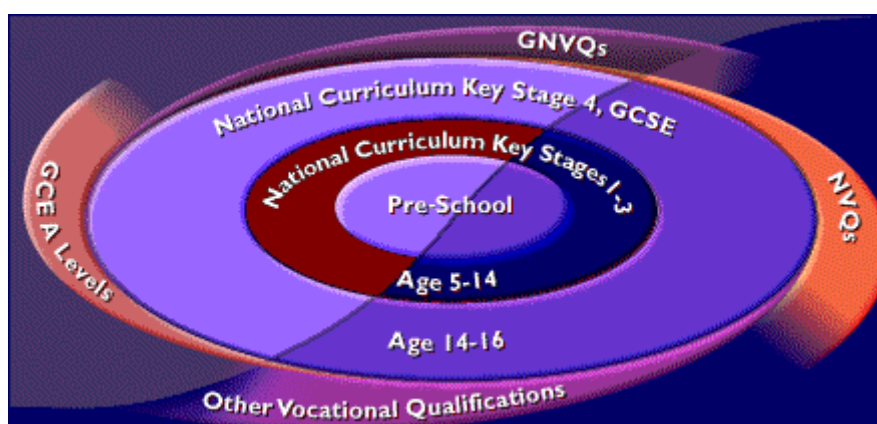
## Úřad pro kvalifikace a kurikulum

Qualifications and Curriculum Authority

Newcombe House, 45 Notting Hill Gate, London W11 3JB a  
222 Euston Road, London NW1 2BZ

[www.open.gov.uk/qca/](http://www.open.gov.uk/qca/)

QCA byl vytvořen a schválen parlamentem 1. října 1997. Kromě práce zděděné po bývalé Národní radě pro profesní kvalifikace (NCVQ) a Úřadu pro školní kurikulum a hodnocení (SCAA) - sloučením těchto dvou institucí QCA vznikl - má ještě další funkce. Oblast jeho působnosti zahrnuje veškeré vzdělávání a přípravu s výjimkou vysokoškolského vzdělávání.



### QCA odpovídá za:

- předškolní kurikulum a hodnocení žáků, kteří ve věku 5 let vstupují do celodenního vzdělávání;
- národní kurikulum pro žáky ve věku 5-16 let;
- národní testy, které dělají všichni žáci ve věku 7, 11 a 14 let - celkem 1,8 milionu testovaných žáků ročně;
- dohled na celým školním kurikulumem;
- stanovení 500 sylabů Všeobecného osvědčení středoškolského vzdělání (GCSE), ze kterých neskládají zkoušky jen žáci ve věku 16 let, ale také dospělí vracející se do vzdělávání;
- stanovení zkoušek Všeobecného osvědčení úrovně A (GCE A level) - v současné době kolem 600 sylabů;
- stanovení Všeobecných národních profesních kvalifikací, které jsou nyní k dispozici ve 14 tématických oblastech na třech úrovních (základní, střední a pokročilé); jsou to nejnovější britské kvalifikace, důležité při vstupu na univerzitu nebo do dalšího vzdělávání;
- stanovení Národních profesních kvalifikací zavedených před 10 lety, jako hlavní krok k akreditaci způsobilosti na pracovišti, s rozsahem kvalifikací, které odrážejí standardy vyžadované zaměstnavateli - nyní existuje téměř 900 NVQ, které byly uděleny více než 1,6 milionu žáků;
- stanovení dalších kvalifikací získaných v kolejích nebo prostřednictvím veřejně financované přípravy - celkem několik tisíc kvalifikací;
- vyvíjení celkového rámce pro výše uvedené kvalifikace;

- spolu se skotským úřadem pro kvalifikace (SQA) dohled nad programem vývoje Národních profesních standardů (od dubna 1998).

### Nový rámec pro profesní kvalifikace

Jedním z důvodů pro ustavení QCA bylo vytvoření národního registru kvalifikací schválených pro použití ve veřejně financovaných zařízeních jakéhokoliv druhu. Vzhledem k tomu, že v současné době se nabízí více než 17 000 kvalifikací, je to obrovský úkol.

QCA bude zjišťovat, jaké kvalifikace zaměstnavatelé v jednotlivých odvětvích potřebují, a vytvářet souvislý rámec profesních kvalifikací.

Úkolem je zajistit,

- aby opatření v každém odvětví odpovídala potřebám zaměstnavatelů
- aby se opatření v různých odvětvích nepřekrývala
- aby spojení mezi různými typy kvalifikací byla jasná.

Při této práci budou pomáhat Odvětvové poradní skupiny, založené na sítích příbuzných národních organizací odborné přípravy (NTO), které budou zastupovat zaměstnavatele.

**K úloze a postavení QCA se vrátíme v některém z příštích čísel Zpravodaje.**

## Nové knihy v knihovně

### *Třijazyčné publikace CEDEFOP (německo-anglicko-francouzské)*

**Arbeitsprogramm 1998. Work Programme 1998. Programme de travail 1998.** [Pracovní program 1998.]

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1998. 125 s.

Warmerdam, John: **Sektorale Ausbildungssysteme in der Wissensgesellschaft. Sectoral training systems in a knowledge economy. Les systèmes sectoriels de formation dans une économie de la connaissance.** [Odvětvové systémy odborné přípravy v ekonomice vědomostí.]

Thessaloniki, CEDEFOP 1997. 47 s.

Sellin, Burkart: **Forschungszusammenarbeit auf dem Gebiet der Trends in der Berufs- und Qualifikationsentwicklung in der Europäischen Union. Co-operation in Research on Trends in the Development of Occupations and Qualifications in the European Union. Coopération dans la recherche sur les tendances de l'évolution des professions et des qualifications dans l'Union européenne.** [Spolupráce ve výzkumu trendů ve vývoji profesí a kvalifikací v Evropské unii.]

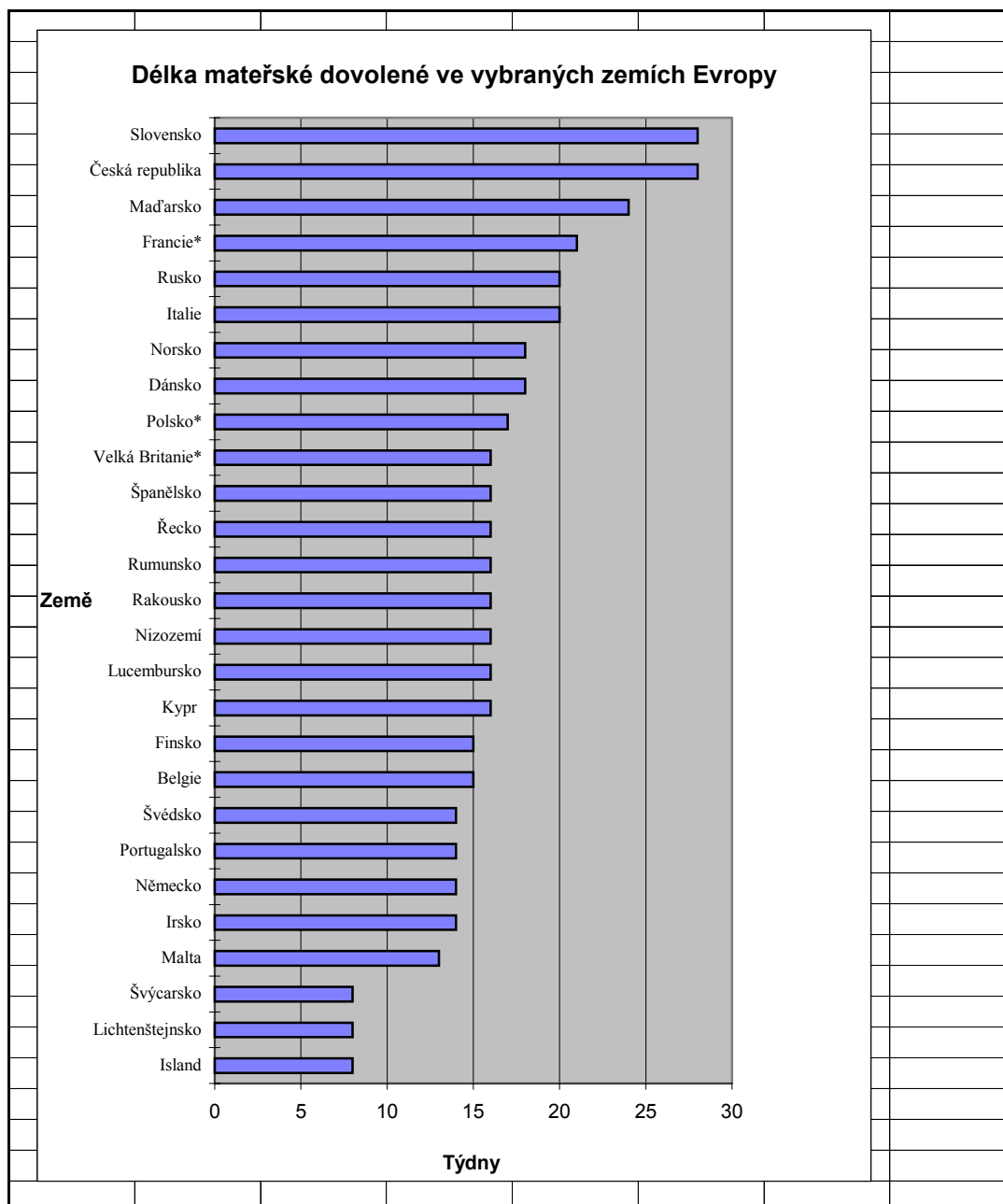
Thessaloniki, CEDEFOP 1998. 27 s.

Bjørnåvold, Jens - Sellin, Burkart: **Anerkennung und Transparenz von beruflichen Befähigungsnachweisen; Neue Wege. Recognition and transparency of vocational qualifications; The way forward. Reconnaissance et transparence des qualifications professionnelles; La voie à suivre.** [Uznání a transparentnost průkazů profesní způsobilosti; Nové cesty.]. Thessaloniki, CEDEFOP 1998. 49 s.

\* \* \*

**The impact on vocational training of studies Analysing and forecasting trendy in occupations. Case studies in Germany, the Netherlands and Denmark.** [Dopad studií analyzujících a předpovídajících trendy v povoláních na odbornou přípravu. Případové studie v Německu, Nizozemsku a Dánsku.] 1.vyd.

Thessaloniki, CEDEFOP 1998. 84 s.



Pramen:

**Travail.**

Le magazine de l'OIT,  
1998, č.24, s.18-19.

\* U zemí označených hvězdičkou délka mateřské dovolené kolísá a zde je uveden průměr.

V grafu není rozlišeno, zda a jak je mateřská dovolená placena. (Originál s příslušnými údaji je k dispozici v knihovně.)

**Welfare to Work strategy: New Deal for 18-24 years olds.** [Strategie "Ze sociální péče do práce": Nová politika pro 18-24leté lidi.]  
CEDEFOP Info, 1998, č. 1, s. 10.

*V říjnu 1997 publikovala labouristická vláda první iniciativu v rámci této strategie. Znamená velkou změnu ve způsobu, jakým vláda poskytuje služby soustředěné na zaměstnanost nezaměstnaným mladým lidem.*

Důležitou součástí je **vstupní proces**. V něm se vyvíjejí plány šité na míru podle potřeb každého mladého člověka a přizpůsobené daným okolnostem.

Činnosti prováděné při vstupu se budou zaměřovat:

- na pomoc těm, kteří již jsou dobře vybaveni pro zaměstnání, aby ho našli;
- na poskytování vhodné pomoci pro ty, kteří by s nezbytnou podporou mohli rychle zlepšit své bezprostřední vyhlídky na zaměstnání, a na pomoc při hledání tohoto zaměstnání;
- na poskytování podpory účastníkům *New Deal*, aby si z nabízených možností správně zvolili a získali z nich maximální prospěch pokud jde o zvýšení zaměstnatelnosti.

Vstup začíná okamžikem, kdy mladý člověk absolvuje pohovor s **osobním poradcem** jmenovaným úřadem práce (*Employment Service*) nebo Agenturou pro přípravu a zaměstnanost (*Training and Employment Agency*) v Severním Irsku.

Včasná pomoc osobního poradce je důležitá, zejména u těch, kteří již jsou "pro zaměstnání připraveni", a další pomoc nepotřebují (asi o 40%).

Další pomoc zahrnuje:

- přístup k nezávislému profesnímu a kariérenímu poradenství (mentori);
- přístup k opatřením, která zvýší sebedůvěru a zlepší základní dovednosti;
- přípravu pro možnosti *New Deal* včetně krátkých kurzů základních dovedností, "ochutnávek" různých možností prostřednictvím úřadu práce nebo některé z jeho partnerských organizací;
- pomoc specializovaných agentur lidem s výjimečnými problémy;
- pomoc při vyvíjení a aktualizaci akčních plánů a poradenských materiálů, které účastníci dostanou.

Vstupní procedura může trvat až čtyři měsíce. Úřad práce však poskytuje mladým lidem podporu po celou dobu strávenou v rámci *New Deal*, tj. po šest měsíců.

Také národní síť "**mentorů**" jmenovaných Ministerstvem pro vzdělávání a zaměstnanost (*Department for Education and Employment - DfEE*) po konkurzním řízení bude mladým lidem poskytovat

nepřetržité kariérení poradenství. Mentori jsou nezávislí, dobrovolní a neplacení. Pocházejí ze zaměstnanců v průmyslu, z odborových svazů, z lidí, kteří již s mladými lidmi pracují v dobrovolných organizacích nebo v obecním sektoru, a z učitelů/instruktorů na penzi. Pro každý region *New Deal* bude jmenován **monitorovací koordinátor**. Ten bude přijímat, školit a rozmísťovat mentory.

Ze čtyř **možností volby** se tři vztahují ke světu práce a jedna ke vzdělávání:

- zaměstnání;
  - komise pro životní prostředí;
  - sektor dobrovolných činností.
- Účastníci v těchto třech možnostech volby mají právo na alespoň jeden den v týdnu (nebo ekvivalentní dobu v blocích) věnovaný přípravě pro akreditovanou kvalifikaci.
- Možnost vztahující se ke vzdělávání trvá až 52 týdnů a je určena mladým lidem bez Národní profesní kvalifikace (NVQ) 2. úrovně nebo jejího ekvivalentu. Účastníci budou dostávat stipendium a poplatky za kurzy budou hrazeny státem.

Pátá možnost, totiž nezvolit si žádnou z výše uvedených možností a zůstat na podpoře, neexistuje.

**Monitorování kvality** v projektech *New Deal*:

- návštěvy osobních poradců z úřadu práce
  - monitorování smluv a financí
  - inspekce prováděné jinými vládními agenturami.
- New Deal* byl původně navržen bez možnosti volby zaměstnání ve veřejném sektoru. Po konzultacích se sociálními partnery bylo rozhodnuto, že systém by měl co nejpřesněji odrážet celostátní trh práce. Také proto, že soukromý sektor je na vzestupu, zatímco veřejný sektor je stále přísně finančně omezen. V budoucnu však musí být veřejný sektor (pošty, BBC, místní úřady atd.) schopen přilákat nové lidi, aby se mohl dále rozvíjet.

*New Deal* začal v dubnu (1998) a skončí v dubnu 2002. Vláda očekává, že díky *New Deal* získá pracovní místo více než 100 000 mladých lidí.

V příštím čísle:

Evropa v ženském rodě: Unie kontrastů

Co nového v časopise *Journal of Vocational Education & Training*, 1998, č.2

Co nového v časopisech *Cereq Bref*, 1998, č.138-142