

Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 6

(20. června)

Přiměřenost vzdělání	2	Vztah mezi dosaženým vzděláním a uplatněním na trhu práce. Výzkumy CEDEFOP.
Politika podpory mládeže při vstupu na trh práce	3	Situace v některých zemích Evropské unie, v Austrálii a v Kanadě. Ze zprávy OECD.
Co nového v časopisech	5	Vocational training, 1999, č.16.
“Generace 92” – výsledky výzkumu	6	Pětileté zkoumání přechodu absolventů (1992) ze vzdělávacího systému do zaměstnání. Céreq.
“Prakticky orientované obory přípravy” v duálním systému	7	Zavádění učebních oborů určených žákům s nižšími učebními předpoklady v Německu.
Qualifikationspaß	8	Kvalifikační pas a informace v něm obsažené.
Čestné členství ve zkušebních komisích	8	Německý duální systém.
Růst veřejných výdajů na odborné vzdělávání	9	Změna ve financování odborného vzdělávání v zemích OECD.
Lidský kapitál a výzkum jeho hodnoty	9	Co to je účetní evidence lidského kapitálu.
Nové knihy v knihovně	10	
Duální systém profesní přípravy ve Švýcarsku	11	Klesající zájem o tuto formu přípravy kontrastuje s dobrým uplatněním absolventů.
Modely počáteční odborné přípravy	12	Přehledná tabulka.
Agenda 2000 – politika odborného vzdělávání v Evropě	13	2. fáze programu Leonardo. Posilování mobility. Celoživotní učení. Vzdělávání a zaměstnanost.
Nová forma přípravy učňů ve Francii	14	Příprava na základě učební smlouvy.
Kdo to jsou “animátoři”	15	Obory v oblasti sociálních služeb ve Francii.
Povolání v dopravě	16	Výčet povolání a jejich charakteristiky ve Francii.
Turismus	17	Jedno z nejrychleji se rozvíjejících odvětví.
Frankofonie	18	Nedávná historie a současnost.
Šance evropské politiky profesní přípravy	19	Přehled a charakteristika dokumentů Evropské unie.
Jak překládat do angličtiny termín ...	20	První článek v nové rubrice DISKUSE .

Odborné vzdělávání je spojeno se světem práce do té míry, že úspěšnost každé školy se obvykle poměřuje také uplatněním jejich absolventů na trhu práce. Toto teoreticky správné měřítko se však může při praktickém použití projevit jako nespravedlivé. O uplatnění absolventů totiž nerozhoduje jen vybavení, které jim poskytla škola, a jejich osobní vlastnosti a postoje. Snadnost vstupu absolventů na trh práce z velké části ovlivňují vnější okolnosti, na které mají vyučovací metody či obsah kurikula pramalý vliv. Škola, která vysílá své absolventy do stagnující ekonomiky, nemůže žádný velký úspěch očekávat. Naopak v letech hospodářského vzestupu se uplatní téměř všichni, i ti, kterým škola poskytla vzdělání nekvalitní. Nejde však jen o samotný vstup na trh práce. Důležité je se na něm také udržet. Procesu přechodu ze vzdělávání do světa práce se ve vyspělých zemích věnuje velká pozornost. Dobrý start do značné míry ovlivňuje další kariéru i životní dráhu mladého člověka. Začínat na trhu práce v roli nezaměstnaného není patrně výhodné pro nikoho. Mladí lidé s dobrým sociálním zázemím se však dokáží z této situace dostat bez větší újmy. Horší je to se znevýhodněnými skupinami mládeže, které se pohybují v začarovaném kruhu, ze kterého se bez pomoci z vnějšku nedokáží vymanit.

Problémy spojenými s přechodem mladých lidí ze vzdělávání do světa práce se zabývá i 3. kapitola z každoroční zprávy OECD Vyhledky zaměstnanosti¹, která má název Začít a umístit se – přechod ze vzdělávání na trh práce. S využitím této kapitoly jsme zpracovali dva články. Jeden z nich najdete tomto čísle Zpravodaje, druhý v některém z příštích čísel. **AK**

O čem se píše

Přiměřenost vzdělání

Jak se dozvídáme z publikací, které vydává CEDEFOP (viz např. rubriku Co nového v časopisech v tomto čísle Zpravodaje), diskutuje se v současné době v zemích Evropské unie hodně o tom, do jaké míry se shoduje úroveň odborného vzdělání lidí vstupujících na trh práce i lidí již zaměstnaných se skutečnými požadavky světa práce. Zatímco dříve se mluvilo spíše jen o nedostatečném vzdělání či kvalifikaci, dnes se objevuje i termín “nadbytečné” vzdělání (*over-education*) nebo, viděno z druhé strany, výraz “zaměstnání nevyužívající plně kvalifikaci pracovníka” (*underemployment*). Výzkumní pracovníci si kladou otázku, zda někdy nejsou zaměstnáváni pracovníci s vyšší kvalifikací, než je nezbytná pro řádné vykonávání dané práce, jen proto, že jsou na trhu práce k dispozici. Výše vzdělání nad požadovanou hranicí pak funguje jako jedno ze selekčních hledisek personální politiky. Přesto se podle názoru většiny výzkumníků “nadbytečné” vzdělání vyplatí. A to nejen proto, že přispívá k osobnímu rozvoji člověka, zvyšuje jeho flexibilitu a mobilitu, ale také z čistě ekonomického hlediska. To se projevilo při srovnávání délky vzdělání a výše výdělků. Všichni experti se však shodují v tom, že tato situace dále zhoršuje vyhlídky lidí s nízkou kvalifikací na uplatnění.

Jak ukazuje příklad Itálie, Řecka nebo Španělska, sama úroveň vzdělání však nemusí hrát při zvyšování vyhlídek na uplatnění nejdůležitější roli. Ve všech třech zemích je míra účasti ve vysokoškolském vzdělávání poměrně vysoká, zatímco celková míra zaměstnanosti je dosti nízká. Záleží totiž také na tom, jak je vzdělávací nabídka v rámci daného regionu spojena s ekonomickými trendy a trendy v zaměstnanosti.

V připravované publikaci CEDEFOP (Burkart Sellin: *European trends in the development of occupations and qualifications. Volume I.*; v tisku) je seznam 76 oborů lidské činnosti (uspořádaných podle NACE – Všeobecná nomenklatura ekonomických činností). U každého z těchto oborů je uveden odhadovaný trend v zaměstnanosti. Je k tomu použita 7bodová škála (zvýšení poptávky po lidech s vysokou i nízkou kvalifikací (9 oborů, z nichž většina je nějakým způsobem spojena s péčí o životní prostředí); zvýšení poptávky po lidech jen s vysokou kvalifikací (17 oborů); zvýšení poptávky po lidech jen s nízkou kvalifikací (0); žádná změna (9 oborů); celkový pokles poptávky, avšak dodatečné požadavky na pracovníky s vysokou kvalifikací (32 oborů); celkový pokles poptávky (2 obory); celkový pokles poptávky nejvíce postihující lidi s nízkou kvalifikací (7).

Z toho vyplývá, že úspěšnost na trhu práce nezávisí jen na výšce vzdělání a na jeho kvalitě, ale také na vhodně zvoleném oboru studia. ■

¹ Employment Outlook 1998. Paris, OECD 1998.



Politika podpory mládeže při vstupu na trh práce

Evropská unie věnuje velkou pozornost efektivitě vzdělávacích systémů členských zemí. Jedním z kritérií, kterými ji lze posuzovat, je uplatnění absolventů různých druhů škol na trhu práce. Absolventi škol jsou proto častým objektem výzkumů. O některých z nich Zpravodaj VÚOŠ přinesl v předchozích číslech podrobné informace. Výzkumy uplatnění absolventů na trhu práce se obvykle nezabývají pouze samotným vstupem mladých lidí do zaměstnání, ale snaží se postihnout celý proces přechodu ze škol do zaměstnání. Sledují průběh tohoto procesu a jeho závislost na charakteristikách absolventů určených úrovní vzdělání, druhem absolvované školy a oboru, pohlavím, sociálním původem apod. V souvislosti s tím si všímají i různých opatření, která jednotlivé země přijímají, aby usnadnily vstup mladých lidí do zaměstnání, a hodnotí jejich účinnost.

*Přehledovou zprávu o problematice přechodu mladých lidí ze škol do zaměstnání vydala OECD pod názvem *Employment Outlook* v roce 1998. Z ní jsme vybrali některé méně známé poznatky týkající se politiky zemí Evropské unie zaměřené na podporu mládeže a konkrétních opatření usnadňující jí vstup na trh práce.*

Důvody a cíle politiky podpory mládeže jsou různé. Sahají od prosté potřeby snížit aktuální nezaměstnanost až po dlouhodobé úsilí o trvalé zlepšení vztahu mezi školou a světem práce.

Evropská rada se na svém jednání o zaměstnanosti (*Jobs Summit*), které se uskutečnilo v roce 1997 v Lucembursku, dohodla na souboru směrnic o zaměstnanosti platných pro členské státy. V jedné ze směrnic se uvádí, že státy se musí snažit zlepšovat zaměstnatelnost mládeže. Vlády “musí nabídnout každému mladému nezaměstnanému přípravu, rekvalifikaci, praxi nebo jiné opatření pro zvýšení jeho zaměstnatelnosti v rámci prvních šesti měsíců, v nichž je bez práce”. Směrnice také doporučují, aby vlády členských států věnovaly pozornost mladým lidem, kteří opouštějí vzdělávací systém předčasně, a aby umožňovaly mladým lidem přizpůsobovat se technickým a ekonomickým změnám. Rada zemí však přijala různá opatření pro podporu mládeže vstupující na trh práce již před lucemburskou schůzkou.

V Dánsku došlo k rozsáhlým změnám v aktivní politice trhu práce, které se zaměřují také na mladé nezaměstnané, v letech 1994 a 1996. Reforma z roku 1994 stanoví, že po šesti měsících nezaměstnanosti musí být pro osoby mladší 25 let vytvořen individuální akční plán. V jeho rámci se mladým lidem nabízí buď 18 měsíců vzdělávání, 18 měsíců přípravy v zaměstnání, nebo dvouletý grant, aby mohli začít samostatně podnikat. V roce 1996 byly pro mladé lidi mladší 24 let, změněny podmínky podpor v nezaměstnanosti. Ti mohou nyní dostávat podporu v nezaměstnanosti pouze po dobu šesti měsíců a pouze ve výši jedné poloviny normální úrovně. Mladí lidé s nízkou kvalifikací musí nejpozději po uplynutí prvních šesti měsíců nezaměstnanosti vstoupit do odborné přípravy.

Švédsko zavedlo obdobná opatření jako Dánsko. Jde o tzv. “aktivační plány” určené pro mladé lidi ve věku 20-24 let. Ty obsahují i přípravu na pracovišti. Za vypracování plánu odpovídají obce, místní úřady práce a dotyční mladí lidé. “Aktivační plány” se sestavují maximálně na jeden rok. Potom musí následovat období hledání zaměstnání nebo celodenní řádné vzdělávání. V průběhu “aktivačního plánu” dostávají mladí lidé, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo sociální podporu, peněžní příspěvky.

Francie přijala nový soubor opatření nazývaný Plán zaměstnání - mládež (*Plan Emploijeunes*) v roce 1997. Ten je určen pro mladé ve věku 18-26 let a pro ty mladé ve věku 26-30 let, kteří nepracovali dost dlouho na to, aby získali nárok na podporu v nezaměstnanosti. Plán

nabízí pracovní smlouvy na zaměstnání v trvání pěti let ve veřejném, poloveřejném a neziskovém sektoru. Vláda přitom hradí 80 % minimální mzdy, zbytek doplácí zaměstnavatel.

Opatření na podporu zaměstnanosti platná v Itálii od roku 1997 se dotýkají jednak přípravy učňů, jednak mladých nezaměstnaných žijících ve znevýhodněných oblastech. Opatření týkající se nezaměstnaných ve znevýhodněných oblastech je určeno pro lidi ve věku 21-32 let, kteří poprvé hledají zaměstnání, jsou nezaměstnaní déle než 30 měsíců a žijí v oblastech, kde míra nezaměstnanosti přesahuje národní průměr. Opatření je zaměřeno na přímé vytváření pracovních míst určených k plnění společensky užitečných úkolů.

Nová politická opatření byla přijata i ve Velké Británii. Jednou ze čtyř cílových skupin *New Deal* jsou mladí nezaměstnaní ve věku 18-24 let. Cílem opatření je zlepšit jejich zaměstnatelnost (*employability*). Tato skupina má čtyři možnosti volby: subvencované zaměstnání u zaměstnavatele (zaměstnavatel dostává příspěvek 60 liber týdně) s alespoň jedním dnem v týdnu stráveným vzděláváním nebo profesní přípravou; zaměstnání po dobu šesti měsíců u Komise pro životní prostředí s uvolňováním pro vzdělávání nebo profesní přípravu; zaměstnání po dobu šesti měsíců u zaměstnavatele ve veřejně prospěšném sektoru s uvolňováním pro vzdělávání a profesní přípravu; celodenní vzdělávání či přípravu ve schváleném kurzu po dobu 12 měsíců.

Mnohé politické iniciativy byly v poslední době vyvinuty také mimo Evropu. V Austrálii bylo v roce 1998 realizováno opatření týkající se finanční podpory mládeže, *Youth Allowance*, určené pro nezaměstnané mladší 21 let a studenty mladší 25 let. Kromě toho je možné poskytovat pomoc mladým lidem ve věku 18 let nebo starším, kteří se účastní celodenního vzdělávání, přípravy, hledání zaměstnání nebo schválené kombinace všech tří činností. Rovněž byla zahájena tzv. opatření "vzájemné povinnosti" (*mutual obligation*). Po šesti měsících nezaměstnanosti se bude od mladých lidí ve věku 18-24 let vyžadovat, aby hledání zaměstnání kombinovali s nějakou činností "vzájemné povinnosti", například s prací na částečný úvazek, dobrovolnou prací, vzděláváním nebo přípravou atd. Reforma odborné přípravy z roku 1996 zavádí nový systém učňovství, který zahrnuje přípravu a placené zaměstnání při návštěvě školy. A konečně *Jobs Pathway Programme* je určen pro pomoc při přechodu ze školy do zaměstnání.

V Kanadě existují od roku 1997 programy *Youth Internship* a *Student Summer Job Action*. Ty zaměstnavatelům poskytují subvence na mzdy nezaměstnaných mladých lidí, které přijmou na praxi, nebo na mzdy těch, kteří pracují na místech, kde není využívána jejich kvalifikace. Druhý program poskytuje půjčky pro zahájení letního podnikání. Dalšími programy jsou program *Youth Service* a program *Opportunity Strategy*. *Youth Service* poskytuje finanční prostředky organizacím, které vytvářejí obecní projekty služeb pro skupiny ohrožených mladých lidí, *Opportunity Strategy* se zaměřuje na zajišťování stejných podmínek pro účast na měnícím se trhu práce tím, že poskytuje finanční pomoc studentům a usnadňuje jim splácení dluhů vzniklých při financování vzdělávání osvobozením od úroků nebo rozšířením období splácení. ■

Pramen: Employment Outlook. Paris, OECD 1998.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

Prostředky sloužící usnadnění vstupu mládeže do světa práce **7-8/99**

"Generace 92" - výsledky výzkumu, viz s.6

Francouzský výzkum absolventů profesní přípravy **3/99**

Strategie "Ze sociální péče do práce": Nová politika pro 18-24leté lidi **7-8/98**

Ještě k tématu *l'insertion* - přechod ze školy do zaměstnání **2/98**

Co nového v časopisech

Vocational training	
<p>BÜCHTER, Karin Guidelines for determining skill needs in enterprises. [Vodítka pro určování potřeby dovedností v podnicích.] Vocational training, 1999, č.16, s.7-13. Lit.18. Problém určování potřeby dovedností v malých a středních podnicích. Metody shromažďování údajů. Diskuse a analýzy. Spolupráce činitelů v podniku a v regionu.</p>	<p>NYHAN, Barry Building learning organisations: Putting theory to test. Lesson from European companies. [Budování učících se organizací: Vyzkoušení teorie. Lekce z evropských podniků.] Vocational training, 1999, č.16, s.14-23. 2 tab., lit.26. Charakteristika strategií založených na kompetencích v podnicích. Tři úrovně strategií: řešení problémů, organizační model, vize podniku. Studie 11 podniků.</p>
<p>KRISTENSEN, Soren Mobility as a learning process. [Mobilita jako proces učení.] Vocational training, 1999, č.16, s.24-28. Lit.8. Mobilita jako pedagogický nástroj posilující získávání souboru dovedností. Jedná se o dovednosti v cizích jazycích, interkulturní dovednosti a přenosné dovednosti nazývané též klíčové kvalifikace. Organizace učebního procesu, zajišťování jeho kvality a pedagogika mobility.</p>	<p>KORNBECK, Jacob Foreign language instruction, vocational training and location securing. [Vyučování cizím jazykům, profesní příprava a místní zajištění.] Vocational training, 1999, č.16, s.29-38. Lit.31. Znalost jazyků patří mezi klíčové dovednosti, které prakticky nezastarávají. Přesto je znalost cizích jazyků v evropských zemích dost špatná, např. ve srovnání se zeměmi třetího světa. Reforma vyučování cizím jazykům a vzdělávání učitelů. Posílení pozice jazykového vyučování v profesní přípravě.</p>
<p>LAESTADIUS, Staffan - HALLMAN, Ingrid Returning drop outs to school and work - the Nordic People's College. [Navracení odpadlíků do školy a do práce - severská lidová vysoká škola.] Vocational training, 1999, č.16, s.39-46. 2 tab., lit.26. Lidová vysoká škola je severská inovace, která pochází z poloviny 19.století. Článek se zaměřuje na švédské lidové vysoké školy (<i>Folkhögskolan</i>). Mění se úloha těchto škol v současnosti. Krátkodobé a dlouhodobé kurzy. Orientace na požadavky trhu práce. Hodnocení škol.</p>	<p>HARTOG, Joop Over- and under-education and the relation to vocational training. [Nadbytečné a nedostatečné vzdělání a vztah k profesní přípravě.] Vocational training, 1999, č.16, s.47-52. 1 tab., lit.14. Srovnávání délky vzdělání a výše výdělku. Způsoby měření vzdělání vyžadovaného pro určité zaměstnání: analýza povolání, sebehodnocení pracovníka, realizovaná odpovídající přiřazení. Statistické údaje z Nizozemska, Španělska, Portugalska, Spojeného království a USA. Teorie lidského kapitálu.</p>
<p>MALLET, Louis Diplomas and the labour market: Results and questions. [Diplomy a trh práce: Výsledky a otázky.] Vocational training, 1999, č.16, s.53-58. Všeobecné zvýšení úrovně vzdělání v Evropě v posledních 30 letech. Příčiny toho není možné připisovat pouze požadavkům podniků, změnám v povaze povolání a na trhu práce. Rozbor některých dalších příčin a důsledků, např. zvýšené mobility, návratnosti investic do vzdělání atd.</p>	<p>BUECHTEMANN, Christoph F. Shift in skill demand. [Posun v poptávce dovedností.] Vocational training, 1999, č.16, s.59-60. Faktory na straně nabídky hrají významnou úlohu jako hnací síla expanze vzdělávání. To však neznamená, že na tuto expanzi nemá vliv také poptávka. Posun v nákladech na vzdělávání.</p>
<p>STEEDMAN, Hilary Diplomas versus skills. [Diplomy versus dovednosti.] Vocational training, 1999, č.16, s.63-66. Zaměstnávají podniky více vysoce kvalifikovaných lidí prostě proto, že jsou na trhu práce k dispozici, nebo skutečně potřebují a využijí jejich dovednosti? Příklady klesající poptávky po pracovnících s nízkou kvalifikací.</p>	<p>ELIASSON, Gunnar Diplomas, labour market signalling and the allocation of competence on jobs. [Diplomy, signály trhu práce a přidělování kompetencí zaměstnáním.] Vocational training, 1999, č.16, s.67-72. Lit.17. Expanze lidí s diplomy. Pozitivní vývoj při kterém se na trhu práce vyžaduje intelektuální kapacita. Tento trend se nejdříve projevil ve Spojených státech a nyní se prosazuje i v Evropě.</p>

“Generace 92” - výsledky výzkumu

V roce 1992 ukončilo vzdělávání ve všech druzích francouzských škol 640 000 mladých lidí. Národní observatoř vstupu do aktivního života, která je součástí Střediska pro studium a výzkum kvalifikací – Céreq, se rozhodla sledovat 27 000 z nich po dobu pěti let a shromáždit poznatky o tom, jak v závislosti na druhu získaného diplomu probíhal jejich přechod ze vzdělávacího systému do zaměstnání. (O metodologických otázkách tohoto výzkumu přinesl informace Zpravodaj VÚOŠ v čísle 3/98.) Začátkem roku 1999 byly publikovány některé jeho výsledky.

Průměrná úroveň vzdělání těch, kteří opustili školu v roce 1992, se oproti dřívějším letům zvýšila. Poprvé počet absolventů, kteří složili bakalaureát, převýšil počet absolventů, kteří získali CAP nebo BEP, tedy kvalifikaci k výkonu tzv. dělnických a obdobných povolání. Méně také bylo těch, kteří ze škol odešli před ukončením vzdělávání v nižším stupni sekundárních škol - v *collèges* nebo bezprostředně po jeho absolvování. Jejich počet nepřevýšil 12 %. Nepodařilo se však výrazněji změnit sociální složení žáků a studentů v jednotlivých druzích škol. Těch, jejichž otec je zaměstnán jako dělník, je v kategorii absolventů se vzděláním nejnižší úrovně 53 %, v kategorii absolventů opouštějících školy s bakalaureátem 24 % a v kategorii absolventů třetího cyklu vysokoškolského vzdělávání 12 %. Jisté disproporce se v kategoriích absolventů vytvořených podle úrovně jejich vzdělání objevují i v zastoupení dívek. Mezi absolventy se vzděláním nejnižší úrovně jich je 45%, mezi těmi, kteří mají bakalaureát 52 % a mezi absolventy druhého cyklu vysokoškolského vzdělávání 63 %.

Období, v němž se sledoval průběh přechodu absolventů ze škol do zaměstnání, nebylo pro uplatnění mladých lidí ve Francii příznivé. Bylo charakterizováno vysokou nezaměstnaností a malou nabídkou pracovních míst. To zřejmě výrazně ovlivnilo situaci většiny absolventů. Výzkum zjišťoval, jakými obdobími absolventi ve vymezených pěti letech procházeli. Mohlo jít o období zaměstnanosti, o období nezaměstnanosti nebo o období ekonomické nečinnosti, do kterého patří např. pokračování ve studiu, práce v domácnosti apod. Ukázalo se, že 50 % absolventů prošlo méně než čtyřmi obdobími, ale 10 % více než devíti obdobími, přičemž nebyly řídké případy, kdy absolvent vystřídal až devatenáct období. V tomto ohledu se neprojevíly významné rozdíly mezi absolventy se vzděláním různé úrovně, ani mezi hochy a dívkami. Posuzováno pouze podle období zaměstnanosti, 50 % absolventů vystřídalo méně než dvě zaměstnání, ale 10 % více než čtyři, přičemž někteří z nich prošli více než patnácti zaměstnáními. Poněkud matoucí údaj se týká rozložení populace podle úrovně dosaženého vzdělání. Nejméně zaměstnáními prošli ti, kteří mají vzdělání buď nejnižší úrovně nebo úrovně nejvyšší. Důvody jsou však odlišné. Absolventi se vzděláním nejnižší úrovně byli po většinu času nezaměstnaní, absolventům vysokých škol se častěji podařilo získat trvalé zaměstnání. Dá se předpokládat, že většina doposud uvedených situačních momentů je vyvolávána především ekonomickou situací země a ne úrovní dosaženého vzdělání.

Úroveň vzdělání však ovlivnila zařazení absolventů do jednotlivých socioprofesionálních kategorií. Ve Francii se zaměstnání rozdělují do čtyř kategorií: vedoucí pracovníci, odborní pracovníci, úředníci a dělníci. Přesto je však patrné, že dochází k jisté “deklasaci” absolventů, neboť nezanedbatelná část z nich vykonává povolání nižší kategorie, než by odpovídalo úrovni jejich vzdělání.

K nejvýznamnějším činitelům, kteří ovlivňují průběh přechodu ze škol do zaměstnání, patří podle provedeného výzkumu druh oboru přípravy. Absolventi, kteří získali vzdělání stejné úrovně, mají v závislosti na druhu oboru rozdílné šance získat zaměstnání. Tak například ti, kteří získali CAP nebo BEP v průmyslových oborech, jsou méně ohroženi nezaměstnaností než ti, kteří získali CAP nebo BEP v oborech služeb. Získávají častěji stabilní zaměstnání a mají i vyšší plat. Obdobně je tomu s absolventy, kteří získali bakalaureát v průmyslových oborech a v oborech služeb, a s absolventy, kteří mají vyšší vzdělání - DUT nebo BTS. V případě absolventů vysokých škol se v závislosti na studovaném oboru projevují zvláště velké rozdíly ve výši příjmů. ■

Pramen: Martinelli, D. - Simon-Zarca, G. - Werquin, P.: “Génération 92”: profil, parcours et emplois en 1997. Céreq Bref, 1999, č. 149.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

Francouzský výzkum absolventů profesní přípravy 3/99

Ještě k tématu *l'insertion* - přechod ze školy do zaměstnání 2/98

“Prakticky orientované obory přípravy” v duálním systému

Nová koaliční vláda Spolkové republiky Německo přijala krátce po svém nastoupení “Neodkladný program k odstranění nezaměstnanosti mládeže” (*Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit*). V něm se hovoří i o zavádění prakticky orientovaných učebních oborů (*praktisch orientierte Berufe*). Vrací se tak k tématu, které bylo před časem předmětem intenzivních a kontroverzních diskusí. V nich se pro označení obdobně pojímaných učebních oborů používaly výrazy “obory s redukovanou teorií” (*theoriegeminderte Ausbildungsberufe*), pomocné profese (*Hilfsberufe*), učební obory pro postižené (*Benachteiligtenberufe*), přičemž se oněmi postiženými nemínily handicapované osoby, ale žáci s nižšími učebními předpoklady. [Nyní se pro žáky této kategorie někdy používá pozitivní označení *praktisch Begabte* - prakticky nadaní!] Zavádění náročných učebních oborů je motivováno snahou umožnit získat výuční list co největšímu počtu těch, kteří nyní vstupují na trh práce bez jakékoli profesní kvalifikace a mají proto mizivou šanci najít povolání.

Nové návrhy na zavedení prakticky orientovaných oborů se od předchozích konceptů liší tím, že tyto obory uvádějí do souvislosti s existujícím *Berufskonzeptem*. *Berufskonzept* je ve Spolkového zákonu o odborném vzdělávání definován jako systém uznávaných oborů přípravy. Stále častěji se však tohoto výrazu používá ve smyslu “celková představa o nárocích povolání, k jehož výkonu se učňové představují.” Jde v ní o vyjádření kompetencí k profesnímu jednání, spočívajících na odborných, metodických a sociálních způsobilostech, které absolventům umožní plánovat profesní činnosti, vykonávat je a kontrolovat jejich výsledky. Kromě toho jim zajistí široké uplatnění v oboru, poskytnou odpovídající tarifní a sociální jistoty a postavení na trhu práce. (K tomu viz i Zpravodaj VÚOŠ, 6/1998.) Zásada, že učební obor musí odpovídat a vyhovovat definovanému *Berufskonzeptu*, brání vzniku oborů, které by poskytovaly neúplnou kvalifikaci nebo kvalifikaci neodpovídající potřebám světa práce. Ty existovaly na počátku sedmdesátých let a měly povahu záučních oborů, ale neosvědčily se, stejně jako se v mnoha případech neosvědčily stupňovité obory, které ve svém prvním stupni připravovaly profesně nevyužitelné absolventy.

Prakticky orientované učební obory se někdy mylně ztotožňují s dvouletými obory. Ne všechny dvouleté obory však mají redukovanou teorii. Šetření týkající se učňů dvouletých učebních oborů ostatně prokázala, že ve většině z nich se koncentrují ti, kteří do učení vstoupili až po absolvování některé vyšší sekundární školy, tedy poté co získali způsobilost ke studiu na vysokých odborných školách nebo na univerzitách.

S ohledem na koncepci profesní přípravy v duálním systému je nepřípustné, aby vedle sebe existovaly stejně zaměřené učební obory, které by se lišily pouze mírou své náročnosti. To vylučuje, aby se vytvářely varianty učebních oborů pro postižené, do nichž by měli přístup všichni žáci. (Taková možnost nyní - i když nechtěně - existuje, ale ukazují se její nežádoucí důsledky. V nových spolkových zemích je počet žáků v těchto oborech čtyřnásobně vyšší než ve starých spolkových zemích. Není tomu tak proto, že by ve východní části Německa bylo více postižených osob. Jde o důsledek nedostatku učebních míst, kdy žáci hledají jakoukoli možnost vyučit se, a to i s rizikem, že získají vzdělání nižší úrovně.)

To vše jsou argumenty těch, kteří varují před zaváděním prakticky orientovaných učebních oborů jako alternativ vůči “normálním” oborům. Ti by považovali za účinnější vypracovat systém uznávání dílčích kvalifikací, tedy kvalifikací, které získali neúspěšní absolventi učebních oborů nebo ti, kteří si osvojili určité dovednosti při výkonu “jobu”. Jejich kvalifikaci by osvědčoval tzv. *Qualifikationspaß* - kvalifikační pas (o kvalifikačním pasu viz článek na další stránce). Kromě toho podporují možnost získat uznávanou kvalifikaci při zaměstnání, kterou by prokázali při externí závěrečné zkoušce. (Viz Zpravodaj VÚOŠ, č. 2/1997.) ■

Pramen: Kloas, Peter-Werner: *Praktisch orientierte Berufe - ein unzureichendes Konzept. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1999, č.1, s. 22-27.

Qualifikationspaß

Jednou z podstatných změn v německém duálním systému přípravy je možnost rozšířit obsah ve státem uznaných oborech o speciální prvky a poskytnout tak učňům dodatkové kvalifikace (o tom viz Zpravodaj VÚOŠ, 2/98). Vystává však otázka, jakým způsobem by se tyto dodatkové kvalifikace měly certifikovat a osvědčovat. Doporučuje se zavést tzv. *Qualifikationspaß* - kvalifikační pas, který by kromě osobních údajů a údajů o školním vzdělání a profesní přípravě obsahoval tyto informace:

- popis povolání, k jehož výkonu se učeň připravoval (*Berufsbild*) a jednotlivých prvků přípravy (tříjazyčný *Ausbildungsprofil*);
- pokud učeň složil závěrečnou zkoušku: druh získaného certifikátu;
- pokud učeň neobstál při závěrečné zkoušce: osvědčení o těch částech zkoušky, v nichž učeň uspěl;
- pokud učeň neobstál při závěrečné zkoušce nebo pokud nedokončil profesní přípravu: osvědčení o získaných dílčích kvalifikacích obsažených v profilu učebního oboru;
- osvědčení o získaných dodatkových kvalifikacích;
- v případě absolvování částí profesní přípravy v zahraničí: osvědčení o získaných částech kvalifikace nebo dodatkových kvalifikací. ■

Pramen:

Kloas, Peter-Werner: Praktisch orientierte Berufe - ein unzureichendes Konzept. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 1999, č.1, s. 22-27.

Čestné členství ve zkušebních komisích německého duálního systému

Závěrečné zkoušky v profesní přípravě jsou záležitostí komor. Hospodářství, odvětví a podniky tak mají možnost - či přímo povinnost - dbát o to, aby zkoušky postihovaly, zda jsou učňové připraveni vykonávat povolání podle představ zaměstnavatelů. V celém Německu působí jen při průmyslových a obchodních komorách asi 30 000 výborů pro závěrečné zkoušky. V nich pracuje téměř 160 000 examinatorů, kteří se každým rokem účastní více než 400 000 závěrečných zkoušek v počátečním a v dalším odborném vzdělávání.

Funkce examinatorů je funkce úřední a čestná - němčina to vyjadřuje zvláštním výrazem: *ehrenamtlicher Prüfer*. Je to funkce, která klade vysoké nároky nejen na osobní kvality a odbornou způsobilost examinatora, ale i na jeho čas. Existuje však přesvědčení, že tyto čestné úřední examinatory, kteří mají bezprostřední spojení s praxí, neboť se v ní denně pohybují, nemohou nahradit profesionální examinatory. Zřízením funkce profesionálních examinatorů by prý nakonec došlo k postátnění profesní přípravy a tím ke zhroucení duálního systému.

Být examinatorem při závěrečných zkouškách je vysoce prestižní záležitostí. Je to potvrzení odborné způsobilosti examinatora, osvědčení jeho odpovědnosti za rozvoj odvětví a profese a vyjádření uznání jeho řídicích a organizačních schopností.

Pramen:

Beckers, Hans-Joachim: Ehrenamtliche Prüfer als unverzichtbare Säule der Berufsbildung. Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 1999, č.3, s. 13-14.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:
Odborné zkoušky a nové směry vývoje 1/95

Růst veřejných výdajů na odborné vzdělávání

V mnoha zemích OECD existovaly zřetelné rozdíly mezi financováním všeobecného a odborného vzdělávání. Všeobecné vzdělávání bylo závislé na financování z veřejných zdrojů - a bylo tomu tak i v případě vysokoškolského vzdělávání, v němž se studenti připravovali k výkonu povolání ve veřejných službách nebo povolání prospěšných pro společnost, např. pro povolání učitelů, lékařů, právníků apod. Odborné vzdělávání, které umožňuje bezprostřední vstup do zaměstnání, se považovalo za záležitost soukromého sektoru. Stát měl pouze zajišťovat obecnou způsobilost mladých lidí připravovat se k výkonu povolání a měl vytvářet rámcové podmínky pro trh profesní přípravy. Tato situace se ve většině zemí v posledních letech radikálně změnila a také odborné vzdělávání se velkou měrou financuje z veřejných zdrojů. Má to řadu příčin:

- ❑ Investice soukromého sektoru do odborného vzdělávání se považují za příliš nízké na to, aby mohly zajistit dostatečnou přípravu pracovních sil, jejichž kvalifikace by spočívala více ve vědomostech než ve speciálních dovednostech, jak to odpovídá potřebám moderní výroby a služeb.
- ❑ Značnou část nezaměstnaných tvoří mladí lidé, kteří mají nízkou úroveň vzdělání. To vede k hledání alternativních způsobů, jak jim poskytnout kvalifikaci a usnadnit jim tak vstup na trh práce.
- ❑ Zesílilo volání po demokratizaci vzdělávání, na které politici zemí OECD odpověděli vytvářením nových druhů sekundárního vzdělávání, které mají odborný charakter. Kromě toho mnoho žáků začalo využívat odborné vzdělávání jako odrazový můstek k vysokoškolskému vzdělávání.
- ❑ V důsledku zvýšení zájmu o vysokoškolské vzdělávání došlo k proměně studijních oborů na vysokých školách, které získaly "aplikovaný" charakter.

Ke stírání rozdílů mezi financováním všeobecného a odborného vzdělávání napomohla i změna v požadavcích na obsah odborného vzdělávání. V něm převážily obecné vědomosti a dovednosti, použitelné v různých oborech a při plnění různých úkolů. Tím se odborné vzdělávání sblížilo se vzděláváním všeobecným. To vyvolalo nutnost revidovat způsoby financování odborného vzdělávání a učinit z nich záležitost veřejného zájmu. ■

Pramen:

Buechtemann, Christoph F.: L'enseignement professionnel et la formation technique en tant qu'investissement et mobilisation des ressources humaines et financières. (Profesní vzdělávání a technická příprava jako investice do lidských a finančních zdrojů.) Formation Emploi, 1998, č. 64, s. 59-75.

Lidský kapitál a výzkum jeho hodnoty

Není pochyb o tom, že hodnotu podniků vytvářejí kromě vlastních výrobních prostředků i prostředky, které nemusejí mít materiální povahu. Někdy se označují výrazem "kapitál". Jde např. o technologický kapitál, k němuž patří vynálezy a inovace, marketingový kapitál zahrnující ochranné známky a reputaci, logistický kapitál a v neposlední řadě i lidský kapitál.

Lidský kapitál je odborný termín související s několika ekonomickými teoriemi. Je založen na kvalifikaci přijímaných pracovníků a rozmnožován dalším vzděláváním. Zhodnocují ho i způsoby řízení a vytváření optimálních pracovních týmů. Obecně se uznává, že má vliv na produktivitu práce v podnicích. Není však shoda v tom, v jakém směru na ni působí. Novoklasická teorie uznává pouze přímý a okamžitý vliv lidského kapitálu na produktivitu, evolucionistická teorie, která operuje s výrazy "způsobilosti", "ekonomické kompetence" "schopnosti absorpce", předpokládá, že určitá úroveň lidského kapitálu vyvolává stálý růst produktivity a ovlivňuje i budoucí výkonnost podniku.

Ekonomický výzkum nyní operuje s výrazem "účet lidského kapitálu". (V německy psaných materiálech se mluví o *Humanvermögensrechnung*, anglicky píšící autoři používají výraz *Human resource accounting*. V češtině se obtížně hledá vhodný ekvivalent. Může jít o bilanci lidského kapitálu, vyúčtování lidského kapitálu, účetní evidenci lidského kapitálu apod. Účetní evidenci lidského kapitálu se zabývala série článků ve 14. čísle [1998] časopisu Vocational training – viz Zpravodaj VÚOŠ, 2/99). Tento výraz byl zpočátku používán v pracích, které se zabývaly postižením návratnosti podnikových investic, a proto srovnávaly i náklady na zvyšování kompetencí zaměstnanců s výnosy, které byly těmito náklady podmíněny. Šlo tedy o jisté rozšíření účetních uzávěrek

o informace týkající se rentability investic do lidských zdrojů, které se vyjadřovaly pomocí kvantitativních údajů statistické povahy. Brzy se však výraz "lidský kapitál" a "účetní evidence lidského kapitálu" začal objevovat i v jiných souvislostech, např. při prezentaci firmy na veřejnosti (vůči investorům, zákazníkům) nebo v rámci podniku při formulaci personální politiky a při přijímání opatření sledujících optimalizaci kvalifikační struktury pracovních sil. V těchto případech se změnily i vyjadřovací prostředky a "účetní evidence lidského kapitálu" ztratila svou čistě ekonomickou podobu.

Evropská komise projevuje o problematiku vytváření "účetní evidence lidského kapitálu" zájem. Očekává, že by mohla být prostředkem zvyšování schopnosti konkurence podniků, že by mohla vyjasnit otázky státního financování odborného vzdělávání a že by mohla napomoci k prosazení zásad celoživotního vzdělávání.

Podrobnější informace o problematice "účetní evidence lidského kapitálu" jsou obsaženy v publikaci Human resource accounting: interests and conflicts. A discussion paper. CEDEFOP panorama 5085, 1998. ■

Prameny:

Ballot, Gérard - Fakhfakh, Fati - Taymaz, Erol: Formation continue, Recherche et développement et performance des entreprises. (Další vzdělávání, výzkum a vývoj a výkonnost podniků.) Formation Emploi, 1998, č.64, s.43-58.

Humanvermögensrechnung. Interessen und Konflikte. CEDEFOP INFO, 1988, č.3, s. 2.

Nové knihy v knihovně

Lairová, Sylvie: **Trénink paměti.** Principy, metody a cvičení pro využití a rozvoj paměti.

Z francouzského originálu Savoir maîtriser sa mémoire přel. M. Camutaliová. 1. vyd.

Praha, Portál 1999. 149 s.

24 786

Poznamenejme hned na začátku, že zapomínání je nedílnou součástí normálně fungující paměti ...

Holm, Nils: **Úvod do psychologie náboženství.** Z německé verze švédského originálu

(Religionspsykologins grunder) přel. K. Balcar. 1. vyd.

Praha, Portál 1998. 157 s.

24 783

Zkoumat náboženské zážitky je z mnoha důvodů obtížné. Za prvé není zážitek přímo přístupný pozorování, protože vždy jde o velice osobní a vnitřní záležitost. Přístup k němu je vždy jen nepřímý, například prostřednictvím výpovědi prožívající osoby, jejího pozorování, měření v různých oblastech těla atd. Druhou obtíží je interpretace těchto údajů.

Faucher, François: **František Bakule, enfant terrible české pedagogiky.** Z francouzského originálu František Bakule, l'enfant terrible de la pédagogie tchèque přel. O. Janota. 1. vyd.

Praha, Portál 1999. 118 s.

24 782

Ilegálně tak zavádí již v minulém století do praxe předmět, který bude později v nezávislém Československu vyučován jako "povinná občanská výchova".

Stuart-Hamilton, Ian: **Psychologie stárnutí.** Z anglického originálu The psychology of ageing přel. J. Krejčí. 1. vyd.

Praha, Portál 1999. 319 s.

24 781

Jinak řečeno, spokojeně stárnoucí lidé nedosáhli filozofického vzhledu do situace, spíše sáhli po pragmatickém řešení.

Skalková, Jarmila: **Obecná didaktika.** 1.vyd.

Praha, ISV nakladatelství 1999. 292 s. Skrytá bibliografie.

24 790

V podmínkách vývoje učící se společnosti se předpokládá postupné zpružňování, případně stírání hranic mezi institucionálním vzděláváním ve škole i s jejími organizačními formami a oblastí učení v neformálním prostředí.

Dienstbier, Jiří: **Od snění k realitě.** Vzpomínky z let 1989-1999.

Praha, Lidové noviny 1999. 441 s.

24 787

Husák byl odvážný člověk. Jako jeden z mála se nenechal v padesátých letech přinutit komunistickou tajnou policií k doznání. Jestliže podlehl mučení, ihned vše odvolal. Zachránil si tím život. Podobně jako Josef Smrkovský nebo Josef Pavel nebyl ani on vhodný pro monstrproces. Státní bezpečnost a sovětsí poradci neměli jistotu, že jim nepokazí před soudem režii.

Duální systém profesní přípravy ve Švýcarsku

Počáteční profesní přípravou ve Švýcarsku prochází 69 % populačního ročníku. Je součástí vyššího sekundárního vzdělávání a žáci mohou volit jednu ze tří jejích forem: základní odborné vzdělávání ve školách, profesní přípravu ve školách nebo přípravu učňů v duálním systému. Nejfrekventovanější je příprava v duálním systému, která se uskutečňuje na základě učební smlouvy. Do ní vstupuje 87 % z těch, kteří se rozhodli pro odborné vzdělávání.

Podle švýcarské ústavy přísluší státu (konfederaci), aby zákonem určoval záležitosti profesní přípravy v průmyslu, v řemeslech, v obchodu, v zemědělství a ve službách pro domácnosti. Proto byl přijat federální zákon o profesní přípravě LFPr (*Loi fédérale sur la formation professionnelle*). Tento zákon rámcově určuje cíle profesní přípravy - profesní příprava má učňům poskytnout způsobilosti potřebné k výkonu povolání a "dobrou všeobecnou kulturu" - délku učební doby, učební místo, kompetence učebních mistrů a organizaci závěrečných zkoušek. Konkrétní předpisy, jimiž se profesní příprava řídí, vydávají jednotlivé kantony.

Kompetence a odpovědnost za profesní přípravu v duálním systému jsou rozděleny mezi federální orgány, kantony a profesní organizace. Konfederaci reprezentuje Federální úřad pro profesní přípravu a technologii - OFPT (*Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie*), jehož úkolem je vypracovávat normy profesní přípravy, dozírat na jejich dodržování a přidělovat subvence. Kantony prostřednictvím úřadů pro profesní přípravu organizují závěrečné zkoušky a řídí profesní školy. Profesní organizace odpovídají především za organizaci několikátýdenních úvodních kurzů pro učně.

Jak je v duálním systému obvyklé, na přípravě se podílejí školy a podniky. Teoretická část profesní přípravy se uskutečňuje ve školách, do kterých učňové docházejí jeden až dva dny v týdnu. Tři až čtyři dny v týdnu jsou vyhrazeny praktickému výcviku v podnicích. Učební doba je dvouletá až čtyřletá a je zakončena zkouškou. Ti, kteří při ní uspěli, získávají federální osvědčení způsobilosti CFT (*certificat fédéral de capacité*). Toto osvědčení ve většině případů neumožňuje, aby se absolventi duálního systému hlásili ke studiu na vysokých školách. Některé univerzity však přijímají omezený počet uchazečů, kteří sice nesložili maturitu, ale mají dostatečně dlouhou profesní zkušenost a mohou se prokázat dobrým hodnocením. O vstup na vysoké školy však projevuje zájem jen malý počet absolventů duálního systému. Federální i kantonální orgány v poslední době usilují o zakládání vyšších profesních škol, které jsou přístupné vyučeným.

Učňové v duálním systému mají status zaměstnanců se všemi z toho vyplývajícími výhodami. Mají nárok na mzdu, jejíž výše je závislá na druhu učebního oboru, na ročníku přípravy a na podniku. Každý učeň musí mít svého učebního mistra. Ve větších podnicích jde o specializovaného pracovníka, v menších podnicích je jím zpravidla majitel podniku. Učební mistr musí být vyučen v oboru a musí mít doplňující pedagogické vzdělání.

V roce 1995 bylo ve Švýcarsku 141 856 učňů. Ti tvořili 4 % všech zaměstnanců. Z celkového počtu učňů se 36 % učilo ve výrobních odvětvích a 64 % v odvětvích služeb. K odvětvím s největším počtem učňů patří stavebnictví, maloobchod, služby podnikům, zdravotnictví a sociální služby, prodej a opravy motorových vozidel. Posuzováno podle velikosti podniků zajišťují profesní přípravu vcelku rovnoměrně malé, střední i velké podniky.

V posledních letech lze pozorovat pokles zájmu o profesní přípravu v duálním systému. Má to různé příčiny. Větší počet žáků usiluje o to, aby absolvovali sekundární školy, v nichž je studium zakončeno maturitou. V podnicích klesá ochota nabízet učební místa, protože náklady na přípravu učňů se zvyšují. Nyní se pohybují od 12 400 po 37 000 franků na jednoho učně za rok. (Odměny vyplácené učňům, které jsou do těchto nákladů zahrnuty, činí

od 5 500 do 14 400 franků ročně.) Průměrná produktivita učňů vypočítaná za celou učební dobu přitom dosahuje 33 – 37 % produktivity kvalifikovaného pracovníka odpovídajícího oboru. Podniky, které poskytují učňům profesní přípravu, ovšem získávají různé subvence a dotace od veřejné správy a od profesních organizací.

Profesní přípravu poskytuje asi 30 % švýcarských podniků. Podle provedené ankety je k tomu nejčastěji vedou tyto důvody: příprava v podniku umožní poskytovat učňům takovou kvalifikaci, jakou podnik potřebuje; přípravu v podniku považují za kvalitnější než přípravu uskutečňovanou školskou formou; profesní přípravou řeší nedostatek pracovníků a využívají ji k lepšímu výběru pracovníků. Podniky, které učně nemají, to v anketě zdůvodňovaly nedostatkem času, který by mohly věnovat učňům, nedostatkem vhodných pracovníků, kteří by mohli zastávat funkci učebních mistrů, omezenou možností nabídnout absolventům kvalifikovanou práci a dostatečnou nabídkou kvalifikovaných pracovních sil na trhu práce.

Švýcarský duální systém je v současné době v paradoxní situaci. Jeho absolventi se vcelku dobře uplatňují na trhu práce, je mezi nimi málo nezaměstnaných a přece klesá zájem o tuto formu profesní přípravy. Vyskytují se názory, že příprava v duálním systému není s to uspokojovat potřeby “terciarizované” společnosti. Tvrdí se, že systém, který vznikl před sto lety (tak dlouho již duální systém ve Švýcarsku funguje) proto, aby pomáhal rozvoji výroby hmotných statků, nemůže náležitě připravovat pracovní sílu pro služby. Jiní však mají za to, že duální systém nevyčerpal všechny své možnosti. Federální shromáždění proto v roce 1997 přijalo tříletý plán podpory duálního systému profesní přípravy, který je zaměřen především na zvýšení ochoty podniků nabízet vhodná učební místa. Projevují se i tendence k deregulaci profesní přípravy, která by podnikům otevřela možnost přípravu ještě více přizpůsobovat vlastním potřebám. Proti tomu však vyvstávají námitky, motivované obavou, že by se systém profesní přípravy mohl změnit v přípravu při výkonu povolání (*on the job training*). ■

Pramen: Hanhart, Siegfried - Bossio, Sandra: Coûts et avantages de l'apprentissage dual: les enseignements du système suisse. Revue internationale du Travail. sv. 137 (1998), č. 4. s. 515-534.

*Uvedeným tématem se již dříve zabýval článek Zpravodaje VÚOŠ:
Odborné vzdělávání ve Švýcarsku 6/97*

Modely počáteční profesní přípravy

Podle míry účasti veřejného a soukromého sektoru lze rozlišit tři modely počáteční profesní přípravy:

► *Model profesní přípravy řídicí se tržními principy:* Zásahy státu do profesní přípravy jsou minimální, profesní příprava je striktně oddělena od vzdělávacího systému, je orientována na přímé uspokojování potřeb podniků. Reprezentantem tohoto modelu je profesní příprava ve Spojených státech, ve Velké Británii a v Japonsku.

► *Model profesní přípravy řídicí se tržními principy, ale kontrolované státem:* Profesní příprava má těsné vztahy k podnikům, ale prostřednictvím veřejných škol, které zajišťují teoretické vyučování, je začleněna do školského systému. Stát se podílí na formulaci dokumentů, jimiž se profesní příprava řídí, a uplatňuje právo kontroly. Reprezentantem tohoto modelu je duální systém profesní přípravy v Německu, ve Švýcarsku a v Rakousku.

► *Model profesní přípravy plánované a řízené státem:* Profesní příprava je součástí vzdělávacího systému a nemá bezprostřední vztah k podnikům. Reprezentantem tohoto modelu je profesní příprava ve Francii a ve Španělsku.

Pramen: L'apprentissage dual en Suisse. Revue internationale du Travail. 1998, č. 4.

Agenda 2000 – politika odborného vzdělávání v Evropě

Evropská komise nyní připravuje svou politiku vzdělávání po roce 2000. Ta se označuje výrazem Agenda odborného vzdělávání 2000. Komise se přitom opírá o články 126 a 127 Maastrichtské smlouvy vymezující práva Evropské unie v této oblasti. Amsterodamská smlouva, která nyní vstoupila v platnost a nahradila Maastrichtskou smlouvu, oba tyto články převzala, změnilo se pouze jejich označení, nyní jde o články 149 a 150.

Evropská unie vysoce oceňuje význam vzdělávání. V preambuli Amsterodamské smlouvy jednotlivé země vyjádřily své odhodlání otevřít co nejširší přístup ke vzdělávání a podporou dalšího vzdělávání zvýšit vzdělanostní úroveň obyvatel. Také záležitosti odborného vzdělávání a profesní přípravy se staly předmětem společné pozornosti a byla posílena možnost Evropského parlamentu do nich zasahovat.

Agenda odborného vzdělávání 2000 se soustřeďuje na tato témata:

- > Druhá fáze programu LEONARDO DA VINCI.
- > Posilování mobility.
- > Celoživotní učení.
- > Vzdělávání a zaměstnanost.

Program LEONARDO vznikl v roce 1994 s cílem umožnit zaměstnavatelům, podnikům a organizacím sociálních partnerů realizovat různá inovační opatření v odborném vzdělávání a profesní přípravě. 1. lednem 2000 započne jeho druhá fáze, která bude trvat sedm let a skončí 31. prosince 2006. Ministři školství pro ni odsouhlasili finanční prostředky ve výši téměř 2,3 miliard DM.

Cílovým záměrem programu LEONARDO je vytvořit “Evropský vzdělávací prostor”, který by poskytoval všem občanům možnost soustavným zvyšováním vědomostí a odborných způsobilostí zlepšovat zaměstnatelnost. Oproti první fázi programu dochází v jeho druhé fázi ke zjednodušení jeho struktury. Počet témat, kterým se bude věnovat pozornost, se snižuje z devatenácti na tři. Jde o sociální a profesní začleňování mládeže, a to především prostřednictvím alternačního vzdělávání a přípravy, o celoživotní učení zaměřené zvláště na rozšiřování odborných kompetencí a o posilování přínosu odborného vzdělávání a profesní přípravy pro zavádění organizačních a technologických inovací a zvyšování schopnosti konkurence.

Evropská komise vydala v roce 1996 zelenou knihu o překážkách mobility v oblasti vzdělávání a výzkumu. Na základě diskuse, kterou tato zelená kniha vyvolala, bylo v prosinci roku 1998 přijato rozhodnutí a zavedení tzv. Evropského pasu odborného vzdělávání. Tento pas bude vydáván od 1. ledna 2000 a stane se prostředkem pro zaznamenávání odborných způsobilostí získaných při alternačním vzdělávání v zahraničí.

Zavedení Evropského pasu odborného vzdělávání není jediným opatřením Evropské komise sloužícím ke zvýšení mobility učňů a studentů při odborném vzdělávání. Připravuje se návrh tzv. akčního plánu mobility. Ten by měl obsahovat dvě doporučení, z nichž jedno se týká postavení studenta, druhé postavení toho, kdo se vzdělává v alternačních formách přípravy. V jednotlivých evropských zemích má totiž vzdělávaný v alternačních formách různé postavení: v některých je považován za zaměstnance, v jiných za studenta a v dalších za žáka. Mobilitě zaměstnanců a studentů již v Evropské unii nic nepřekáží, mobilita žáků sekundárních škol je však doposud omezoována různými formálními překážkami.

Evropská komise si uvědomuje, že mobilitě ve vzdělávání může reálně bránit neznalost cizího jazyka. Proto chce rok 2001 vyhlásit Evropským rokem jazyků a v souvislosti s tím podporovat různé projekty jazykového vzdělávání.

Celoživotní učení se nyní považuje za neoddelitelnou součást odborného vzdělávání a profesní přípravy. Uznává se, že přináší užitek nejen jednotlivcům, ale i zaměstnavatelům a společnosti, proto se opatření Evropské komise zaměřují na jeho podporu, a to nejen v rámci programu LEONARDO.

Amsterodamská smlouva upozorňuje na těsný vztah mezi zaměstnaností a vzděláním. Také každoročně přijímané směrnice Evropské komise týkající se zaměstnanosti hovoří vždy i o odborném vzdělávání, profesní přípravě a o dalším vzdělávání, které považují za významný prostředek ke zvýšení *employability* (zaměstnatelnosti). Tak zvaná Evropská strategie zaměstnanosti předpokládá, že na základě uvedených směrnic budou v jednotlivých zemích zpracovány Národní akční plány, které budou vymezovat postupy směřující ke zvýšení zaměstnanosti. V době německého předsednictví Evropské unii by měl být přijat Evropský pakt zaměstnanosti. Spolková ministerstva vzdělávání, práce, sociálních věcí a mládeže k tomuto paktu vypracovala memorandum nazvané Mládež a Evropa, ve kterém podávají návrhy na opatření vedoucí ke snížení nezaměstnanosti mládeže, k integraci znevýhodněných osob do systému vzdělávání a zaměstnanosti a k odstranění překážek mobility. ■

Pramen: Gerstein, Antje: Agenda 2000: Europäische Entwicklungen in der Berufsbildung. Wirtschaft und Berufserziehung, 1999, č. 4, s. 10-13.

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:
Šance evropské politiky profesní přípravy, s.19*

Nová forma přípravy učňů ve Francii

Ve Francii je možné získat kvalifikaci V. stupně, tedy kvalifikaci potřebnou k výkonu dělnických a obdobných povolání dvěma formami počáteční přípravy: “alternanční přípravou se školským statutem” (*alternance sous statut scolaire*), tedy studiem v profesních lyceích, nebo přípravou na základě učební smlouvy (*apprentissage*), která probíhá ve střediscích přípravy učňů CFA (*Centre de formation d'apprenti*) a v podnicích. Školská forma profesní přípravy je mnohem více rozšířena než příprava ve střediscích. Existuje však snaha přípravu na základě učební smlouvy posílit. V souvislosti s tím byl vypracován projekt nazvaný UFA “1+1”. Pod akronymem UFA se skrývají Jednotky přípravy na základě učební smlouvy - *Unités de Formation par Apprentissage*. Tyto jednotky byly zřízeny se záměrem podporovat přípravu na základě učební smlouvy a současně s tím jednak lépe využít profesních a technických lyceí v regionech, jednak zapojit zaměstnavatele do řízení profesní přípravy. (Zpravodaj VÚOŠ již několikrát upozornil na to, že výraz *apprentissage* nelze omezovat jen na přípravu “učňů”. Na základě učební smlouvy - tedy *par apprentissage* - lze získat vzdělání všech úrovní, včetně vzdělání poskytované doktorandským studiem.)

Jednotka přípravy na základě učební smlouvy - UFA je sekci profesní přípravy vytvořenou na základě smlouvy mezi střediskem pro přípravu učňů CFA a lyceem. Samo středisko pro přípravu učňů může sestávat pouze z ředitele a jeho sekretariátu, protože všechna učební místa jsou zřízena v lyceích. Ředitel střediska v tomto případě odpovídá pouze za administrativní a finanční zabezpečení přípravy, zatímco za pedagogické záležitosti přípravy a za organizaci spolupráce lycea s podniky odpovídá ředitel lycea.

Experimentálně ověřovaný model UFA “1+1” vychází z dobrých zkušeností získaných s fungováním jednotek přípravy na základě učební smlouvy UFA. Oproti klasickému modelu, v němž mají účastníci po celou dobu přípravy status učňů se všemi z toho plynoucími výhodami, včetně toho, že pobírají mzdu, mají účastníci přípravy UFA “1+1” v její první části status žáků a status učňů získávají až v její druhé části.

Rozdělení odpovědnosti za profesní přípravu v UFA “1+1” má závažné důsledky pro její financování. V její první části nese všechny náklady stát a regiony, rozpočet na ni je součástí rozpočtu lycea. Ve druhé části jdou náklady k tíži střediska pro přípravu učňů CFA, takže je zprostředkovaně hradí podniky. ■

Pramen:

Brochier, Damien: Les structures éducatives face au changement. Que faire des expérimentations? (Vzdělávací struktury tváří v tvář změnám. Jak experimentovat?) Céreq Bref, 1998, č. 148, s.1-4.

Kdo to jsou “animátoři”

Ve srovnání s českým souborem učebních a studijních oborů jsou ve francouzské nomenklatuře diplomů (která je ve skutečnosti seznamem oborů [odborného] vzdělávání a profesní přípravy) bohatěji zastoupeny obory spadající do kategorie “sociální služby”. Mezi nimi je i sedm oborů zaměřených na přípravu pracovníků označovaných jako “*les animateurs*”. Slovník pro tento výraz nemá výstižný český ekvivalent. Uvádí, že může jít o “podněcovatele”, “oživovatele”, “nadšeného pracovníka”, “hybnou páku (něčeho)”, “konferenciéra”, “komentátora”, “animátora filmů”, nebo o “osobu pověřenou organizováním volného času mladých lidí”. Nejvíce se skutečnosti zřejmě přibližuje nakonec uvedené rozvedené sousloví.

POVOLÁNÍ

O obsahu profese “*animateur*” si lze nejlépe utvořit představu z popisu funkcí, ve kterých se mohou absolventi sedmi zmíněných oborů přípravy uplatnit:

- “Animátor - asistent” (*l’assistant animateur*) - pracuje ve školách a usměrňuje jednání žáků.
- “Animátor - specialista na určitou techniku (*l’animateur spécialiste d’une technique*) - specializují se na divadlo, hudbu, výtvarné umění, sport. Organizují zájmovou činnost mládeže v době volného času.
- “Všeobecný (praktický) animátor první úrovně” - (*l’animateur généraliste de premier niveau*) - pracuje v sociálně problematických městských čtvrtích, zabývá se prevencí delinkvence.
- “Všeobecný (praktický) animátor odpovědný za malé týmy” - (*l’animateur généraliste responsable de petits équipements*) - má na starosti koncepční činnost. Jde např. o ředitele střediska sociálních služeb nebo o pracovníka městské správy odpovědného za práci s dětmi.
- “Správce zařízení” (*le gestionnaire d’équipements*) - pracuje ve střediscích sociálních služeb a v obdobných zařízeních městských čtvrtí. Odpovídá za administrativu i za finanční záležitosti. ■

Pramen: L’Enseignement technique. 1998, č. 8, příloha

Nabízíme příruční slovník

Zkratky a akronyma z oblasti odborného vzdělávání, přípravy a trhu práce.

Sestavila Anna Konopásková. Spolupracovali: Z. Černožorský, M. Kousal, M. Šumavský, I. Švanda, P. Viceník. 4. rozšířené a přepracované vydání.

Praha, Výzkumný ústav odborného školství 1999. 151 s., 3424 hesel. **Cena: 321,-Kč**

Slovník je určen čtenářům a překladatelům odborné literatury. Jednotlivá hesla byla shromážděna na základě více než osmileté excerptce odborných časopisů, příruček a monografií.

Slovník si můžete objednat na adrese uvedené v tiráži Zpravodaje VÚOŠ.

Povolání v dopravě

POVOLÁNÍ

Doprava je odvětví, ve kterém se kromě speciálních povolání uplatňuje i mnoho povolání "nadodvětvových", tedy takových, která nemají specifickou vazbu na určitou část světa práce. Jde o povolání administrativní a obchodní, o povolání zabývající se organizací a logistikou, manipulací se zbožím, balením, skladováním aj.

Povolání v odvětví dopravy, ať již silniční, letecké, námořní, říční či železniční se liší nejen svým obsahem, ale i požadovanou úrovní kvalifikace. V některých případech je různá úroveň kvalifikace požadována i v rámci jednoho povolání. Tuto situaci ilustruje přehled povolání ve francouzské silniční dopravě a charakteristika jejich kvalifikačních nároků, které byly uveřejněny v příloze časopisu L'Enseignement Technique, 1999, č. 181.

• *Povolání uplatňující se ve všech druzích dopravy*

ZPROSTŘEDKOVATEL MEZINÁRODNÍ DOPRAVY (transitní agent): je to administrativně a obchodně zaměřené povolání. Zajišťuje mezinárodní dopravu zboží, vyřizuje administrativní záležitosti spojené s dopravou, sleduje pohyb zboží od jeho naložení až po dodání na místo určení. Je to jedno z vnitřně rozčleněných povolání, takže se v něm uplatňují pracovníci, kteří získali certifikáty BEP (obor zprostředkovatel mezinárodní dopravy), profesní bakalaureát v oboru využití dopravy, BTS v oboru doprava i DUT v oboru doprava a logistika, tedy ne zcela přesně vyjádřeno českou terminologií pracovníci se středním vzděláním, s úplným středním vzděláním, s vyšším vzděláním i s vysokoškolským vzděláním.

KOMERČNÍ PRACOVNÍK DOPRAVY: je to vysoce kvalifikovaný odborník s vyšším nebo s vysokoškolským vzděláním (bac + 2, bac + 3 i bac + 4), který má za úkol získávat pro dopravní podniky nové trhy, udržovat kontakty se zákazníky a nabízet jim nové služby.

CELNÍ DEKLARANT: je to pracovník se středním vzděláním (BEP), který má za úkol být prostředníkem mezi klientem a celními orgány.

ODBORNÝ BALIČ: je to absolvent učebního oboru balič (CAP), který odpovídá za balení zboží s ohledem na jeho povahu a na způsob přepravy.

OBALOVÝ TECHNIK: je to pracovník s vysokoškolským vzděláním, který navrhuje různé druhy obalů, zabezpečuje jejich výrobu a posuzuje vhodnost obalů před jejich uvedením na trh.

LOGISTIK: je to pracovník, který zajišťuje všechny logistické služby v podniku. Účelem jeho práce je vyhledávat a navrhopvat takové postupy, které šetří čas a náklady. Podle místa nasazení logistika se vyžaduje minimálně vyšší vzdělání v oborech doprava nebo doprava a logistika (bac + 2), v mnoha případech vysokoškolské vzdělání v obchodních nebo v inženýrských oborech úrovně bac + 4 až bac + 5.

SKLADNÍK: je to pracovník, který zabezpečuje uskladnění zboží. Požaduje se, aby byl vyučen v oboru skladování a zasilatelství (CAP), vedoucí pracovních skupin mají bakalaureát.

• *Povolání uplatňující se speciálně v silniční dopravě*

ŘIDIČ ZÁCHRANNÉ SLUŽBY: má kromě způsobilosti k řízení motorových vozidel i základní zdravotnické vzdělání.

ŘIDIČ TAXI: má způsobilost k řízení motorových vozidel a zkoušku způsobilosti, při níž se ověřuje kromě jiného i znalost města a regionu.

KVALIFIKOVANÝ ŘIDIČ: je to pracovník, který kromě řízení motorového vozidla plní i administrativní a obchodní úkoly. Požaduje se, aby byl vyučen v oboru kvalifikovaný řidič (CAP) nebo aby získal střední vzdělání v oboru řízení a služby v silniční dopravě (BEP).

SPEDITÉR: je to pracovník, který zajišťuje stěhování, včetně balení křehkého zboží, demontáže a sestavování nábytku. Požaduje se vyučení v oboru speditér (CAP).

ŘIDIČ - DORUČOVATEL: je to pracovník, který zajišťuje dopravu zboží nebo poštovních zásilek v rámci města a jeho okolí.

PRONAJÍMATEL MOTOROVÝCH VOZIDEL: je to pracovník, který je zaměstnán v půjčovně motorových vozidel. Poskytuje i rady klientům, vypracovává smlouvy o pronájmu. Požaduje se, aby měl úplné střední vzdělání nebo vyšší vzdělání technického nebo obchodního směru.

UČITEL AUTOŠKOLY: kvalifikační předpoklady nejsou jednotně stanoveny. Jejich součástí je však vždy složení zkoušky, na jejímž základě se získává speciální vysvědčení učitele autoškoly.

Turismus – jedno z nejrychleji se rozvíjejících odvětví

Turismus nyní poskytuje ve světě zaměstnání asi dvěma milionům pracovníků. K jejich kvalifikaci patří nejen odborné vědomosti a dovednosti, ale i hluboký smysl pro poskytování služeb. To klade zvláštní nároky na profesní přípravu.

Za turistu se podle oficiální definice považuje každá osoba, která vycestovala z místa svého trvalého pobytu na dobu nejméně 24 hodin. Počítá se s tím, že turista využije dopravu, ubytování a speciální služby turistických agentur. Tyto služby odpovídají účelu cesty, kterým může být dovolená, obchodní jednání, účast na kongresu nebo na konferenci, sport, lázeňské léčení, náboženská pout' apod.

Činiteli turismu jsou cestovní kanceláře, které obchodují s "turistickým zbožím", turistické spolky, které svým členům poskytují příznivé podmínky pro cestování, turistická centra, která se starají o podporu cestovního ruchu v jednotlivých městech nebo regionech, a řada ostatních subjektů, které zajišťují fungování turistických služeb, jako např. dopravci, hoteliéři, pracovníci stravovacích zařízení, kongresových center, lázní, parků oddechu, různé organizátoři volného času, "animátoři" apod.

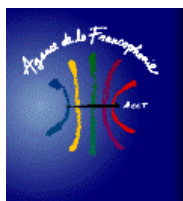
Nároky turistů na služby se prudce zvyšují. Kromě dobrodruhů turisté vyžadují, aby byla jejich cesta zajištěna "od chvíle, kdy odejdou z domova, do chvíle návratu". Od pracovníků, kteří turistické služby poskytují, to vyžaduje, aby byli schopni pružně zařizovat někdy velmi složité záležitosti. Musí být připraveni k vysokému pracovnímu nasazení, musí mít vyhraněný smysl pro psychologii klientů a musí umět okamžitě, nejednou intuitivně, reagovat na vzniklé situace.

V průmyslově vyspělých zemích, v nichž existuje poměrně vysoká nezaměstnanost absolventů škol, se v oblasti turismu často uplatňují pracovníci s vyšší kvalifikací, než jaká je požadována. V těchto zemích se také rozvíjí profesní příprava pracovníků specializovaných na poskytování turistických služeb. Počítá se s tím, že odbornou přípravu je zapotřebí poskytnout pracovníkům všech kategorií.

V rozvojových zemích je sice také mnoho lidí nezaměstnaných, ale prestiž povolání v oblasti turismu je nízká. Pravděpodobně pod vlivem tradice se povolání ve službách nejednou považují za formu "posluhování" či dokonce "otročení". V rozporu s významem turistických služeb a s jejich přínosem pro národní hospodářství rozvojových zemí, je v nich zaměstnáno mnoho nekvalifikovaných pracovních sil. V těchto zemích ani není dostatečně rozvinuta odpovídající příprava pro výkon povolání v oblasti turismu. Světová organizace turismu doporučuje, aby se rozvojové země zaměřily především na podněcování mladých lidí k tomu, aby byli ochotní pracovat v oblasti turismu, na školení instruktorů a učitelů profesních škol a na budování odborných škol, které by fungovaly ve spolupráci se sociálními partnery.

Podle doporučení Světové organizace turismu by ve všech zemích bylo zapotřebí dosáhnout toho, aby se profesní příprava pro uplatnění v oblasti turismu důsledně uskutečňovala alternační formou. Je nutné usilovat o dosažení mezinárodního uznávání kvalifikačních dokladů na základě posouzení jejich rovnocennosti. A je nezbytné, aby byl vypracován systém celoživotního odborného vzdělávání, který by umožňoval vhodný kariérní postup pracovníků. ■

Pramen: Arnold, Colette: Développer le tourisme par la formation professionnelle. (Rozvíjet turismus prostřednictvím profesní přípravy.) L'Enseignement Technique, 1999, č. 181, s. 24-26.



Frankofonie

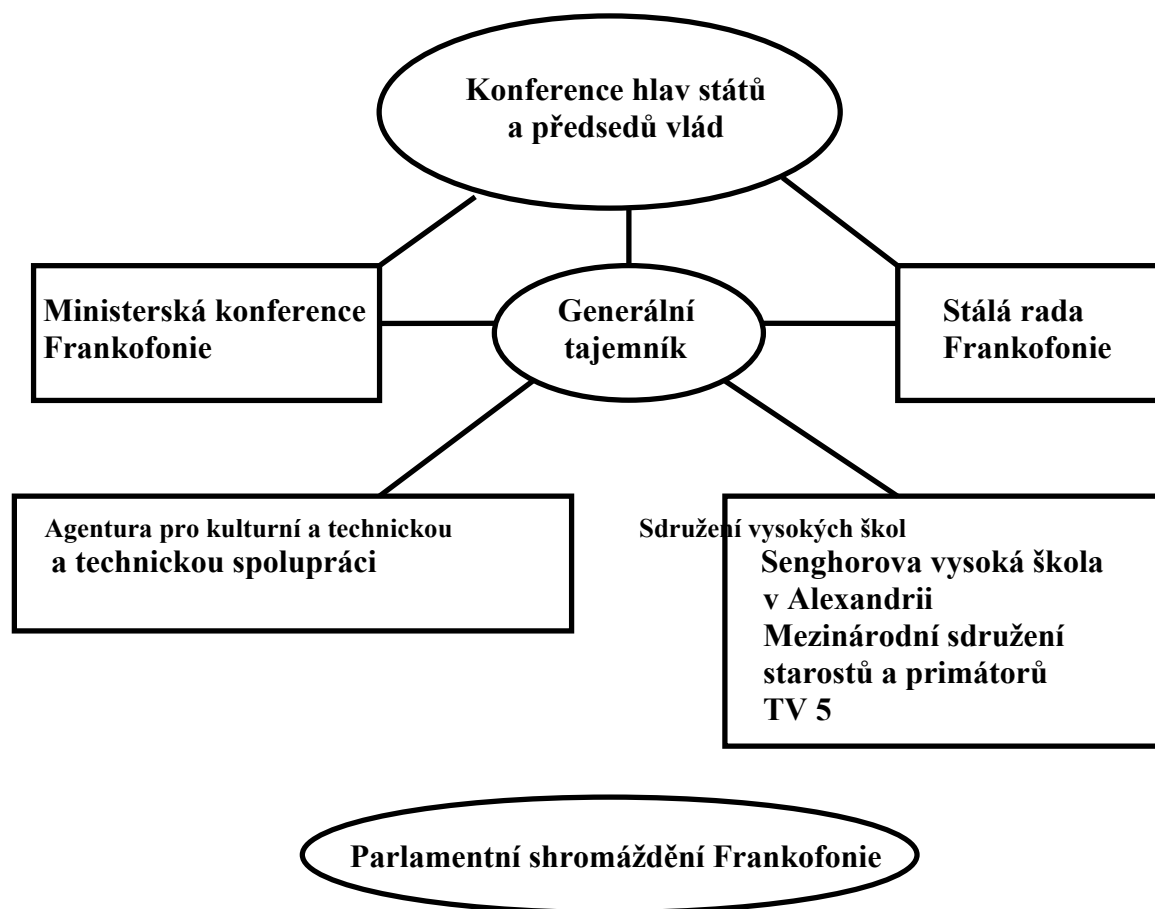
Česká republika projevila zájem o to, aby získala statut pozorovatele ve Frankofonii. Očekává se, že jí bude přiznán již letos na podzim.

Frankofonie je sdružení států, které spojuje francouzský jazyk nebo tradiční vztahy k Francii. Vznikla na základě smlouvy, kterou uzavřelo 21 států 20. března 1970 v Niamey (Niger). Zpočátku bylo jejím hlavním úkolem podporovat rozšiřování francouzštiny a francouzské kultury, při zachování národní a kulturní rozrůzněnosti. Později kulturní spolupráci doplnila i spolupráce v rámci vědeckých, technických, ekonomických a právních programů. Od osmdesátých let plní Frankofonie i funkce politické. Zvláště se zdůrazňuje její úloha při předcházení mezinárodních konfliktů. Politické záležitosti se rozhodují v rámci konferencí hlav států a předsedů vlád. Poslední - sedmá - konference se sešla v roce 1997 v Hanoji a zvolila za generálního tajemníka Frankofonie Butruse Butruse - Ghálího.

Frankofonie nyní sdružuje 53 států, z nichž tři mají statut pozorovatele. Jsou jimi Polsko, Makedonie a Albánie. Sídlem sekretariátu Frankofonie je Paříž, regionální kanceláře jsou v Lomé, v Libreville a v Hanoji. V Ženevě, v Bruselu a v New Yorku pracují styčné kanceláře.

Frankofonie vytvořila kromě jiných institucí Mezinárodní frankofonní dokumentační a informační středisko - Cifdi (*Centre international francophone de documentation et d'information*), které sídlí ve Francii v Bordeaux, a Mezinárodní banku informací o frankofonních státech - Bief (*Banque internationale d'information sur les États francophones*), které působí v Hullu v Kanadě.

Organizační struktura Frankofonie



Šance evropské politiky profesní přípravy

Maastrichtská smlouva - a stejně tak Amsterodamská smlouva, která ji nahrazuje - ponechávají záležitosti odborného vzdělávání v kompetenci jednotlivých zemí. Ukázalo se totiž, že vytváření jednotného evropského systému odborného vzdělávání není v současné době reálné. Přesto však má Evropská komise možnost odborné vzdělávání a profesní přípravu v Evropě účinně ovlivňovat vytvářením evropské politiky odborného vzdělávání a profesní přípravy. Toto právo jí dává jak Maastrichtská tak Amsterodamská smlouva v článku 127 resp. 150. Politika odborného vzdělávání a profesní přípravy má být zaměřena

- > na zdokonalování počáteční přípravy a dalšího vzdělávání;
- > na usnadňování přizpůsobování se procesu změn v průmyslu;
- > na podporu mobility ve vzdělávání;
- > na podporu spolupráce vzdělávacích institucí a podniků při odborném vzdělávání a profesní přípravě.

Dokumenty Evropské unie - včetně připravovaného Evropského paktu zaměstnanosti, který má být přijat v červnu na zasedání vrcholných představitelů Evropské unie v Kolíně nad Rýnem - těsně spojují záležitosti odborného vzdělávání a zaměstnanosti. Směrnice politiky zaměstnanosti pro rok 1999 stanoví, že

- > každý nezaměstnaný musí nejpozději do 6 měsíců obdržet nabídku zaměstnání nebo vzdělávání,
- > každý dlouhodobě nezaměstnaný musí nejpozději do 12 měsíců obdržet nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání nebo rekvalifikace,
- > všechny státy upraví svůj systém sociálních podpor a daňový systém tak, aby podněcovaly ke vstupu do zaměstnání nebo ke vzdělávání,
- > sociální partneři budou požádáni, aby podporovali zvyšování kvalifikace pracovníků,
- > budou zvyšovány kompetence pracovat s novými informačními a komunikačními technologiemi,
- > bude věnována zvláštní péče méně nadaným mladistvým, aby se mohli vzdělávat,
- > systém odborného vzdělávání a profesní přípravy bude otevřen všem,
- > budou přijata opatření pro uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce.

Jednotlivé státy mohou pro splnění těchto požadavků hledat vlastní cesty a prostředky. Evropská unie je přitom bude podporovat z prostředků sociálního fondu a z prostředků programu LEONARDO.

Ze sociálního fondu mohou být čerpány prostředky i na společné iniciativy ADAPT a ZAMĚSTNANOST. Iniciativa ADAPT se týká dalšího vzdělávání v podnicích, iniciativa ZAMĚSTNANOST má za úkol podporovat vznik pracovních příležitostí pro těžce postižené osoby.

Od roku 2000 bude Evropská unie přednostně podporovat tyto aktivity:

- > celoživotní učení a další vzdělávání sloužící ke zvýšení zaměstnatelnosti,
- > zlepšování systémů podpory přizpůsobování se hospodářským a sociálním změnám,
- > podpora vzdělávání a profesní přípravy,
- > podpora zaměstnanosti.

Pramen: Chancen einer europäischen Berufsbildungspolitik. Wirtschaft und Berufserziehung, 1999, č. 4, s. 4-5.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:

Agenda 2000 - politika odborného vzdělávání v Evropě, s.13

Jak překládat do angličtiny termín “kmenový obor vzdělá(vá)ní”

DISKUSE

Úvodník Zpravodaje VÚOŠ č. 5/1999 předkládá k zamyšlení otázku, jak překládat výraz *kmenový obor* (doplňuji) *vzdělávání*.

“Kmenové obory vzdělání” představují kategorie shrnující obory vzdělání (vzdělávací programy a v případě vysokých škol studijní programy), které se liší (podle druhu škol) názvem, odchylkami v učebním plánu, dílčími koncepčními záměry, uspořádáním vzdělávací trasy nebo svým obsahem, ale jejichž absolventi jsou připravováni pro uplatnění ve stejné oblasti lidské činnosti.”*

Obory vzdělání zařazované do jednoho kmenového oboru mají přes některé rozdílnosti určité základní prvky vzdělávání společné. Využití adjektiva “základní” ve slovních spojeních, která se vztahují k *základnímu vzdělání*, prakticky vylučuje jeho využití na jiném místě pedagogické terminologie. Tato skutečnost byla zřejmě hlavním důvodem pro to, že byl zvolen termín *kmenový obor vzdělávání*, který poměrně dobře vyjadřuje charakter příslušného společenství oborů vzdělání jakožto oborů vzájemně si velmi blízkých svými podstatnými, hlavními, nejdůležitějšími cíli a obsahem.

V anglických slovnících lze nalézt pro slovo “kmenový” nebo “kmen” více výrazů. Výraz “stem” je velmi úzce spojen s botanickou terminologií, výrazy “gentilic”, “racial” a “tribal” se především vztahují k charakteristikám lidského společenství (národnostní, rasový, kmenový, klanový). Další výrazy tj. “basic”, “radical”, a “essential”, které všechny v sobě zahrnují rovněž vyjádření čehosi hlavního, základního, výchozího, rozhodného nebo nutného, jsou rovněž značně vytíženy. Proto považuji za vhodný ekvivalent pojmu *kmenový obor vzdělávání* termín *principal branch of education*, neboť adjektivum “principal” vyjadřuje také hlavní, základní, ústřední, nejdůležitější. Ke snadnosti pochopení významu celého pojmu vyjádřeného v angličtině pak může přispět to, že podstatné jméno “principal” v angličtině znamená ředitel školy nebo rektor, tj. ústřední, řídicí postava ovlivňující chod vzdělávání v rozsahu své působnosti. (pvc)

*Viz Opatření č. OP 19/1998 Českého statistického úřadu ze dne 16. 6. 1998 k zavedení Klasifikace kmenových oborů vzdělání. Sbíрка zákonů č. 68, 1998, s. 7179.

! Výše uvedený článek je prvním příspěvkem do diskuse, kterou bychom na stránkách Zpravodaje rádi zavedli. Své názory k tomuto i k dalším problémům z oblasti odborného vzdělávání nám můžete sdělovat písemně (poštou, e-mailem, faxem – viz tiráž). Těšíme se na ně. AK

Připravujeme:

- **Prostředky sloužící usnadnění vstupu mládeže do světa práce**
- **Duální cesty ke kvalifikaci - příspěvek k atraktivitě německého odborného vzdělávání**
- **Jak odborné vzdělávání reaguje na vývoj ekonomiky**

Další Zpravodaj VÚOŠ, dvojčíslo 7/8, vyjde 20. srpna.