

# Zpravodaj

## Výzkumného ústavu odborného školství

### č. 11

(20. listopadu)

<b>Další vzdělávání a politika zaměstnanosti Evropské unie</b>	<b>3</b>	Kapitola o zaměstnanosti v Amsterdamské smlouvě. Právní nástroje a finanční prostředky k prosazování politiky zaměstnanosti.
<b>Vysoké odborné školy v mezinárodním kontextu</b>	<b>4</b>	Asociace pro akademickou spolupráci – ACA. Pracovní definice vysokých odborných škol.
<b>Co nového v časopisech</b>	<b>5</b>	Vocational training, 1999, č.17.
<b>Co to je <i>Bildungscontrolling</i></b>	<b>6</b>	Nástroj pro hodnocení vzdělávací práce.
<b>5. rámcový program výzkumu Evropské unie na léta 1999-2002</b>	<b>6</b>	4 tematické a 3 horizontální programy. Jednotlivá témata budou řešit interdisciplinární týmy.
<b>Strukturální změny a kvalifikace</b>	<b>7</b>	Kvalifikační profil jednotlivých odvětví v SRN.
<b>Nové formy závěrečných zkoušek v německém duálním systému ...</b>	<b>8</b>	Nové formy závěrečných zkoušek stanovené učebními řády, které vstoupily v platnost v r. 1997/98.
<b>Důsledky <i>outsourcingu</i> pro profesní přípravu v Německu</b>	<b>9</b>	Výsledky dotazníkového šetření, které provedl BIBB v roce 1999 v 699 podnicích.
<b>ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft</b>	<b>10</b>	Rakouský ústav pro výzkum vzdělávání založený v roce 1975 hospodářskými institucemi.
<b>Celostátní orgány pro odborné vzdělávání v Nizozemsku</b>	<b>11</b>	22 orgánů reprezentuje různá odvětví nizozemského hospodářství.
<b>Profesní příprava v německém školském systému</b>	<b>13</b>	Různé druhy sekundárních odborných škol, v nichž se vzdělává asi čtvrtina účastníků odborné přípravy.
<b>Odborné vzdělávání v Norsku</b>	<b>14</b>	Struktura norského systému odborného vzdělávání a profesní přípravy. Další vzdělávání ve školách.
<b>Atypická pracovní místa</b>	<b>15</b>	Charakteristické znaky těchto pracovních míst.
<b>Tak se v tom vyznejte ...</b>	<b>16</b>	Chvála glosáře, který vydala EURYDICE.

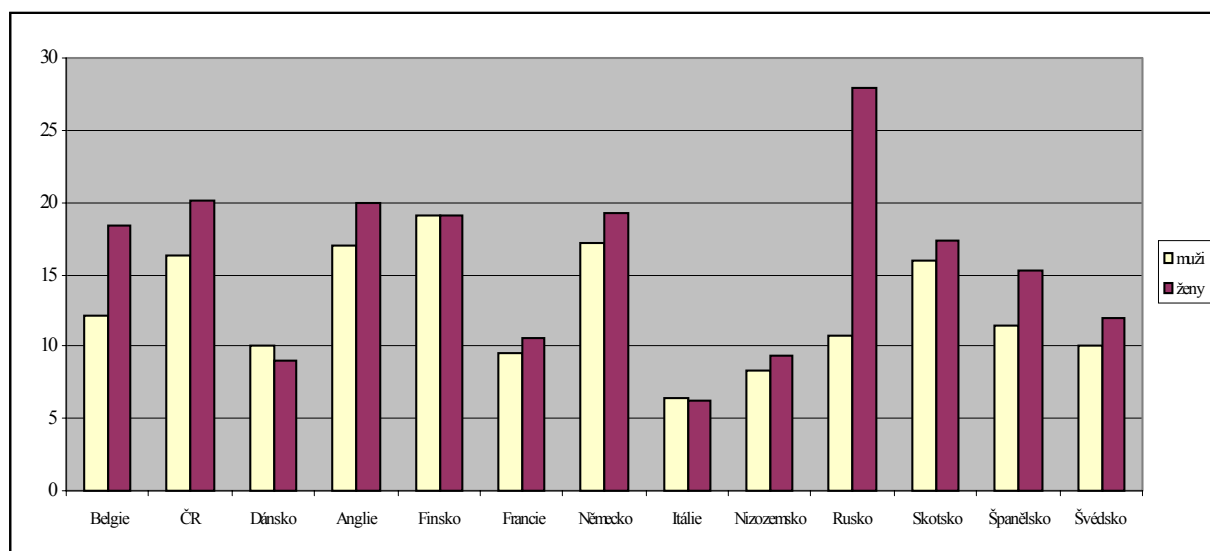
**N**a letošním knižním veletrhu ve Frankfurtu nad Mohanem se ukázalo, že knihy a elektronická média mohou existovat vedle sebe, aniž by si příliš konkurovaly. Obě formy mají své výhody a nevýhody. Knížku poezie nebo napínavou detektivku je vždycky lepší držet v ruce než číst z obrazovky nebo z displeje. Výhody elektronických médií se projevují spíš u odborných textů, přehledových publikací, slovníků apod., kde je velkou předností například možnost fulltextového vyhledávání.

Evropská unie zatím ve využívání elektronických médií, Internetu apod. zaostává za Spojenými státy. Podobně je to i v naší zemi. Ne vždycky je však za nedostatečným využíváním možností výpočetní techniky u nás jen nedostatek vyspělého hardwaru a softwaru nebo drahé poplatky Telecomu. Někdy jsou to jen obavy z neznámých, nevyzkoušených věcí a neochota opustit zažitě zvyklosti. Tyto obavy někdy podporují sami počítačová experti ve snaze zachovat si co nejdéle svou nepostradatelnost.

Co proti tomu dělat? Běžný uživatel může udělat přinejmenším to, že zkusí využít všech možností, které mu jeho počítač poskytuje. Postupně vytřídí ty, které jsou pro něj skutečně prospěšné, a ty, bez kterých se obejde.

Domácí čtenáři Zpravodaje VÚOŠ již vědí, že na místní síti najdou plné texty jednotlivých čísel Zpravodaje (od č. 6/93), aktualizovaný tematický rejstřík Zpravodaje, seznam publikací vydaných v CEDEFOP od roku 1995, které jsou k dispozici v knihovně, a přehled platných dokumentů EU týkajících se vzdělávání a publikovaných v *Official Journal of the European Communities*. Čtenářům mimo ústav, kteří mají e-mailovou adresu, můžeme na požádání zasílat totéž formou připojených dokumentů. Tam, kde je u článku ve Zpravodaji uvedeno, že úplný překlad je k dispozici v knihovně, znamená to samozřejmě, že je možné ho také na požádání poslat – do „guestu“ v místní síti nebo e-mailem. Vaše žádosti jsou vítány, dělají nám radost a poskytují potřebnou zpětnou vazbu. **AK**

## Evropa na váze (procento obézních mužů a žen v celkové populaci)



Počet obézních lidí v Evropě stoupá. V grafu jsou zaznamenáni ti, jejichž index tělesné hmotnosti (*Body Mass Index* – BMI) je vyšší nebo se rovná 30. Index se vypočítává tak, že se váha v kilogramech dělí druhou mocninou výšky v metrech. Například:  $57 : (1,66 \times 1,66) = 20,7$

Pramen: TIME, 154, 1999, č.17, s.58-66.

## Další vzdělávání a politika zaměstnanosti Evropské unie

Evropská unie považuje odborné vzdělávání, profesní přípravu a další vzdělávání za jeden z hlavních pilířů Evropské strategie zaměstnanosti. Představitelé zemí Evropské unie na svém vrcholném zasedání konaném ve dnech 11. a 12. prosince 1998 ve Vídni uložili členským státům, aby při přípravě národních akčních plánů zaměstnanosti na rok 1999 věnovaly velkou pozornost uskutečňování projektů celoživotního učení.

Evropská strategie zaměstnanosti vychází z Amsterodamské smlouvy uzavřené v červnu 1997. Do ní byla nově začleněna kapitola o zaměstnanosti. Ta v článku 109 označuje zaměstnanost za „záležitost společného zájmu“ a za cíl tohoto zájmu považuje „dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti“. Současně požaduje, aby byla opatření přijímaná na národní úrovni lépe koordinována, zvláště pokud jsou „zaměřena na podporu získávání kvalifikace, zlepšování profesní přípravy, zvyšování flexibility zaměstnanců a schopnosti trhu práce reagovat na hospodářské změny“.

Evropská politika zaměstnanosti disponuje těmito právními nástroji, které slouží k jejímu prosazování:

- » Každoroční zpráva Komise a Evropské rady o stavu politiky zaměstnanosti.
- » Stanovisko Rady ministrů práce a sociálních věcí k Zásadám národní vzdělávací politiky vypracovávaným každým rokem Komisí.
- » Požadavky vznášené na roční národní akční plány politiky zaměstnanosti, které směřují k prosazování zásad Rady a Komise.
- » Hodnocení národních opatření v oblasti politiky zaměstnanosti, které provádí Komise a Rada. Jeho závěry mohou mít podobu doporučení adresovaných jednotlivým členským zemím ve formě „modrých dopisů“.
- » Pobídky sloužící k podpoře spolupráce členských zemí, k výměně zkušeností a k rozvíjení inovačních pilotních projektů.
- » Ustavení poradního výboru pro otázky zaměstnanosti, ve kterém jsou zastoupeny všechny členské země a Komise.

K financování aktivit realizovaných v rámci Evropské strategie zaměstnanosti slouží prostředky Evropského sociálního fondu. Podle rozhodnutí z 18. března 1998 se má tohoto fondu využívat i k „přizpůsobování a modernizaci politiky a systémů vzdělávání, profesní přípravy a zaměstnanosti“. K oblastem, které si zaslouží zvláštní podporu, patří

- » boj proti nezaměstnanosti;
- » systémy celoživotního učení zaměřené na zlepšení zaměstnatelnosti;
- » systémy podpory přizpůsobování se hospodářským změnám;
- » podpora jednotlivců: vzdělávání a profesní příprava, zvyšování uplatnitelnosti na trhu práce, vysokoškolská příprava k činnostem v oblasti vědy a výzkumu, vytváření nových pracovních míst;
- » podpora struktur a systémů: zlepšování systémů vzdělávání a profesní přípravy, zlepšování služeb zprostředkovatelen práce;
- » systémy včasného rozpoznávání kvalifikačních potřeb.

Amsterodamská smlouva ukládá, aby Rada na základě návrhu Evropské komise každým rokem přijímala směrnice politiky zaměstnanosti. Směrnice pro rok 1999 obsahují kromě jiného i body, které se týkají dalšího vzdělávání a celoživotního učení:

- » V rámci politiky zaměřené na zajištění aktivního života ve stáří přijímat opatření k udržení pracovní způsobilosti, k podpoře celoživotního učení a k zajištění podmínek, které by umožňovaly i starším pracovnícům účast na pracovním životě (Směrnice 4);

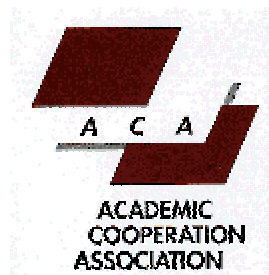
- » Členské země i sociální partneři musí usilovat o zajištění možností celoživotního učení zvláště v oblasti informačních a komunikačních technologií (Směrnice 6);
- » Členské země a sociální partneři musí definovat celoživotní učení a jeho cíle pro všechny, kteří z něho mohou mít prospěch (Směrnice 6);
- » Smlouvy sociálních partnerů týkající se modernizace a organizace práce by měly obsahovat i části týkající se dalšího vzdělávání a celoživotního učení (Směrnice 16);
- » Členské země by měly znovu posoudit překážky, zvláště fiskální povahy, které mohou stát v cestě investicím do rozvoje lidských zdrojů (Směrnice 18).

Na základě směrnic přijatých Radou pro rok 1999 musí jednotlivé země vypracovat své akční plány politiky zaměstnanosti a do poloviny června je předložit Evropské komisi. ■

Pramen:

Fabian, Barbara: Die Rolle der Weiterbildung in der Beschäftigungspolitik der EU. *Wirtschaft und Berufserziehung*, 1999, č. 5, s. 17-18.

## Vysoké odborné školy v mezinárodním kontextu



Z podnětu Německé akademické výměnné služby – DAAD (*Deutsche Akademische Austauschdienst*), Britské rady – BC (*British Council*) a nizozemské Organizace pro mezinárodní spolupráci ve vysokoškolském vzdělávání *Nufick* byla zřízena Asociace pro akademickou spolupráci ACA (*Academic Cooperation Association*). Ta v květnu 1999 uspořádala v Bonnu konferenci o spolupráci vysokých odborných škol v Evropě.

Jednou z otázek, o které se na konferenci diskutovalo, bylo vymezení povahy vysokých odborných škol. Podle pracovní definice formulované ACA lze za vysokou odbornou školu považovat samostatnou instituci, která nabízí studijní obory s minimálně tříletou studijní dobou, ale neudílí vyšší akademické tituly (nemá *Promotionsrecht*). Této definici vyhovují vzdělávací instituce v 18 evropských zemích. Ze zemí Evropské unie takový druh vysokých škol není zaveden nebo je řídicí zastoupen v Portugalsku, ve Španělsku, ve Francii a ve Velké Británii.

Vzdor uvedené pracovní definici vznikají při mezinárodních srovnávaních obtíže, protože tento druh škol bývá v některých zemích automaticky zařazován mezi univerzity. Tak je tomu například v Německu, kde se *Fachhochschulen* považují za *Universities of applied Science*, a v Nizozemsku, kde se o *hogescholen* mluví jako o *professional universities*. V důsledku této skutečnosti nejsou dispozici spolehlivé údaje o počtu vysokých odborných škol v jednotlivých zemích, ani o úrovni jejich mezinárodních vztahů.

Vysoké odborné školy začaly navazovat mezinárodní kontakty později než univerzity. Programy Evropské unie však nyní poskytují dost příležitostí k tomu, aby se rozšiřovala mezinárodní výměna studentů a rozvíjela mezinárodní spolupráce vysokých odborných škol při výzkumu. Stálou nesnáz však vyvolává skutečnost, že tento typ vysokých škol není mimo evropský kontinent znám a mimo Evropu nebývají uznány udělované certifikáty. ■

Pramen:

Sproß, Katja: Noch viel zu tun. *Deutsche Universitäts-Zeitung*, 1999, č. 11, s.23.

Další informace najdete na internetové stránce ><http://www.hsv.se/ACA/><

## Co nového v časopisech

Vocational training	
<p>DEL COURT, Jacques  <b>New pressures for company training.</b> [Nové tlaky na podnikové vzdělávání.]            Vocational training, 1999, č.17, s.3-13. 2 tab., lit.10.            Definice a klasifikace nových forem organizace práce. Manažerský pohled na podniky jako učící se organizace. Vliv konkurence na inovace a vzdělávání. Po komplexní kvalitě následuje komplexní inovační strategie. Vliv nových forem práce na dovednosti pracovníků. Větší flexibilita v dalším vzdělávání pracovníků.</p>	<p>SAUTER, Edgar  <b>The risks and opportunities of learning on the job.</b> [Rizika a možnosti učení při práci.]            Vocational training, 1999, č.17, s.14-24. 4 tab., lit.16.            Trendy v pracovních podmínkách a jejich důsledky pro učení. Výhody učení integrovaného s prací. Formy a charakteristika organizovaného učení na pracovišti. Učení děláním - neformální učení. Spojení formálního a neformálního učení do jedné sítě.</p>
<p>IRIBARNE, Alain d' - IRIBARNE, Philippe d'  <b>The French education system as the expression of a political culture.</b> [ Francouzský vzdělávací systém jako výraz politické kultury. ]            Vocational training, 1999, č.17, s.25-37. Lit.10.            Vzdělávací systém ve francouzské společnosti. Srovnání s německou a americkou společností. „Elitní“ a „masové“ vzdělávání. Státní hegemonie v počátečním odborném vzdělávání a koordinace vzdělávání a zaměstnání. Další vzdělávání. Současné nedostatky systému a problémy dalšího vývoje.</p>	<p>KATH, Folkmar  <b>The funding of vocational education and training – an international comparison of objectives and impact.</b> [Financování odborného vzdělávání a přípravy - mezinárodní srovnání cílů a vlivu.]            Vocational training, 1999, č.17, s.38-44. Lit.13.            Státní směrnice a programy. Různé způsoby financování: individuální finanční příspěvky, společné versus individuální podnikové financování, daňové stimuly, vouchery. Situace v Německu, ve Velké Británii a ve Francii.</p>
<p>GONON, Philipp  <b>New efforts at reform of the Swiss vocational training system.</b> [Nové snahy v reformě švýcarského systému odborného vzdělávání.]            Vocational training, 1999, č.17, s.45-51. Lit.8.            Historické aspekty švýcarského systému. Dominance odborného vzdělávání na sekundární úrovni. Reformy v 70. letech – obsah vzdělávání a diferenciací. Zavádění odborné maturity (<i>Berufsmaturität</i>) a odborných vysokých škol (<i>Fachhochschulen</i>). Konkurence mezi všeobecným a odborným vzděláváním.</p>	<p>OTT, Bernd  <b>Structural characteristics and target categories of holistic vocational training.</b> [Strukturální charakteristiky a cílové kategorie holistické odborné přípravy.]            Vocational training, 1999, č.17, s.52-61. 2 obr., 4 tab., lit.28.            Holistická odborná příprava se neorientuje jen na získávání technických kompetencí. Snaží se aktivně povzbuzovat sebeurčení jednotlivců a jejich sociální spoluzodpovědnost. Žáci musí být schopni rozeznat systematické technické vztahy a myslet a jednat konstruktivně. Holistické učení zároveň podporuje sociální chování, emancipaci a tvořivost.</p>
<p>LIPPE-HEINRICH, Angelika  <b>The importance of the Internet and online systems for the future development of qualification requirements. Hypotheses and results of experience.</b> [Význam Internetu a on-line systémů pro budoucí vývoj kvalifikačních požadavků. Hypotézy a výsledky praxe.]            Vocational training, 1999, č.17, s.62-68.            Článek je založen na dvou pilotních projektech realizovaných v dalším odborném vzdělávání ve spolkové zemi Berlin v rámci programu EU ADAPT (Adaptace pracovních sil na změny v průmyslu).</p>	<p>SELLIN, Burkart - GROLLMANN, Phillip  <b>The state of European vocational training research, its functions and its problems.</b> [Stav evropského výzkumu odborného vzdělávání, jeho funkce a problémy.]            Vocational training, 1999, č.17, s.69-75. 1 obr., lit.28.            Zkrácená verze publikace Stav (komparativního) výzkumu odborného vzdělávání v EU - výsledky předběžné studie (1999). Téma a disciplína, metodologie a cíle výzkumu.</p>

Časopis Vocational training je k dispozici v knihovně VÚOŠ. Najdete ho také na Internetu na adrese:  
<http://www.trainingvillage.gr/etv/editorial/journal/journalarc.asp>

## Co to je *Bildungscontrolling*

V německy psané pedagogické literatuře se nyní v souvislosti s hodnocením a evaluací často používá výraz *Bildungscontrolling*. Zčásti jde o módní záležitost, a jako v mnoha obdobných případech není příliš jasné, o co jde. To přiznávají i Christina Bötel, Hermann Herget a Beate Seusing v článku *Bildungscontrolling in der betrieblichen Weiterbildung - Tendenzen in Unternehmen (Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1999, č. 4, s. 17-21)* a snaží se proto o vymezení obsahu tohoto výrazu:

### ***Bildungscontrolling***

- je plánovitý evaluační nástroj zaměřený na cílevědomé utváření a řízení podnikového dalšího vzdělávání, který slouží k optimalizaci jeho přínosu;
- je koncipováno jako integrovaná a systematická zpětná vazba mezi plánováním, analýzou a kontrolou;
- je zaměřeno na jednotlivé fáze vzdělávacího procesu a postihuje
  - analýzu potřeb vzdělávání,
  - určení cílů vzdělávání,
  - koncepci a plánování vzdělávání,
  - realizaci vzdělávání,
  - kontrolu výsledků a jejich transfer do profesních činností.

*Bildungscontrolling* umožňuje vzdělávací práci koncipovat, prověřovat, hodnotit - a také korigovat - s využitím ekonomických kritérií, jakými jsou efektivita, dostatečnost, náklady, přidaná hodnota apod.

## 5. rámcový program výzkumu Evropské unie na léta 1999 - 2002

V únoru letošního roku byl v Essenu vyhlášen 5. rámcový program výzkumu Evropské unie na léta 1999 - 2002. Ten má podněcovat nadnárodní spolupráci mezi univerzitami a podniky a má přispívat k vytváření prostředí, které by bylo příznivé pro inovace. Je dotován částkou 14,96 miliard eur.

5. rámcový program výzkumu obsahuje 4 tematické programy a 3 programy horizontální. K tematickým programům patří „Kvalita života a řízení životních zdrojů“, „Společnost informací potřebných pro uživatele“, „Trvalý a konkurence schopný růst“, „Energie, prostředí a trvalý růst“. Horizontální programy jsou nazvány „Upevnit mezinárodní roli výzkumu“, „Podporovat inovace a podnítit malé a střední podniky k účasti“ a „Zlepšit lidský potenciál výzkumu a základnu socioekonomických vědomostí“. (Jak je patrné, ani pracovníkům Evropské unie se nedaří vymýšlet transparentní názvy výzkumných programů.)

Záměrem programu výzkumu je soustředit na řešení jednotlivých témat interdisciplinární týmy odborníků, kteří disponují rozmanitými výzkumnými technikami. Počítá se s výrazným posilováním infrastruktury výzkumu.

Dochází ke změnám v mechanismech řízení výzkumu. Zjednodušují se procedury související s přijímáním a financováním programů. Zvyšuje se účast zástupců výzkumných institucí a podniků na řízení programů, z nichž je vytvořeno 17 expertních skupin. Velký význam se přikládá vytváření partnerských vztahů s malými a středními podniky.

Pramen: Claessens, Michel: Recherche européenne de nouvelles orientations. Le Magazine, 1999, č. 11, s. 34.

## Strukturální změny a kvalifikace

Od roku 1980 došlo v Německu k podstatným změnám v kvalifikační struktuře pracovních sil. Počet zaměstnanců, kteří nebyli ani vyučeni, se v tomto období snížil o 32,7 %, počet zaměstnanců s maturitou se zvýšil o 97,6 % a o 23,6 % vzrostl počet těch, kteří úspěšně absolvovali profesní přípravu.

Vznikla otázka, jaký je vztah mezi zvyšováním úrovně kvalifikace a rozvojem jednotlivých odvětví. Je zvyšování kvalifikace příčinou rozvoje jednotlivých odvětví, nebo je tomu naopak a kvalifikace se zvyšuje v důsledku rostoucích potřeb odvětví? Ústav německého hospodářství v Kolíně nad Rýnem se pokusil nalézt na tuto otázku odpověď pomocí analýzy výsledků výzkumu provedeného ve 44 odvětvích. Závěry této analýzy lze stručně shrnout takto:

- » Zvyšování úrovně kvalifikace je nadodvětvovým jevem, probíhá jak v odvětvích, v nichž dochází k prudkému rozvoji, tak v odvětvích stagnujících.
- » Tempo zvyšování úrovně kvalifikace však není v jednotlivých odvětvích stejné.
- » Čím nižší je v odvětví úroveň kvalifikace pracovníků, tím pomalejší je jeho rozvoj.
- » Úroveň kvalifikace v jednotlivých odvětvích má velký vliv na zaměstnanost. Šance získat zaměstnání roste v závislosti na stupni získaného vzdělání.

Výsledky provedeného výzkumu umožnily zpřesnit poznatek o vlivu úrovně vzdělanosti pracovníků na výkonnost odvětví. Prokázalo se, že odvětví, v nichž je zaměstnán vyšší počet pracovníků s vysokoškolským vzděláním, zvýšila v období 1980 - 1995 produktivitu o 60 %, zatímco odvětví, v nichž pracují zaměstnanci se střední úrovní vzdělání, zvýšila ve stejném období produktivitu o 25 %, a odvětví s nejméně kvalifikovanými pracovníky pouze o 9 %. Protikladný vztah má úroveň vzdělání k počtu pracovních míst v odvětvích. V odvětvích zaměstnávajících pracovníky se vzděláním vysoké úrovně vzrostl počet pracovních míst ve sledovaném období o 20 %, v odvětvích zaměstnávajících pracovníky se vzděláním střední úrovně vzrostl počet pracovních míst o 2 %, zatímco v ostatních odvětvích klesl počet pracovních míst o 19 %.

Kvalifikační profil jednotlivých odvětví ovlivňoval i strategie, které odvětví volila pro dosažení větší výkonnosti. Existují tři druhy těchto strategií:

- » racionalizace – vyrábět stejné množství zboží či poskytovat stejný objem služeb s vynaložením menšího množství kapitálu a s využitím nižšího počtu pracovních sil;
- » substituce – vyrábět s vyšším nasazením kapitálu a s nasazením nových strojů a zařízení;
- » technologické inovace a pronikání na nové trhy – vyrábět s vynaložením stejného množství kapitálu a se stejným počtem pracovníků větší množství modernějších produktů a získávat pro ně širší trhy.

Provedený výzkum zjistil, že ze 44 sledovaných odvětví

- » 18 odvětví charakterizovaných nízkou úrovní vzdělání zaměstnanců volilo racionalizační strategie a v důsledku toho se v nich snižovaly počty pracovních míst.
- » 11 odvětví charakterizovaných střední úrovní vzdělání zaměstnanců intenzivně investovalo do vybavení novými stroji a zařízeními.
- » 15 odvětví charakterizovaných vysokou úrovní vzdělání zaměstnanců volilo třetí strategii - vyhledávalo technologické inovace a pro své výrobky získávalo nové trhy.

Rozdíly v situaci jednotlivých odvětví do značné míry způsobovaly i činitelé, které německé hospodářství nemohlo ovlivňovat. Šlo zejména o konkurenční tlak rozvojových zemí, které jsou schopny vyrábět s minimálními mzdovými náklady, a o pronikající globalizaci výroby. ■

Pramen: Lichtblau, Karl: Qualifizierung und Strukturwandel. Der Ausbilder, 1998, č.11, s. 5-7.

# Nové formy závěrečných zkoušek v německém duálním systému profesní přípravy

Závěrečné zkoušky v duálním systému se doposud řídily tzv. Sjednocovacím doporučením (*Vereinheitlichungs-Empfehlung*) z roku 1980. To stanovilo, že účelem závěrečných zkoušek i zkoušek skládaných v průběhu učební doby (tzv. *Zwischenprüfungen*) je hodnotit dovednosti a vědomosti učňů. Dovednosti učňů se mají prokazovat pomocí zkušebních prací, pomocí zkušebních výrobků nebo pomocí obojího. Rozdíl mezi zkušební prací a zkušebním výrobkem je ten, že u zkušební práce se hodnotí nejen výsledek práce, ale i použité postupy, zatímco v případě zkušebního výrobku se hodnotí pouze sám výrobek. Vědomosti učňů se mají zjišťovat písemně, a to v podobě, v jaké se s nimi učňové seznamují v jednotlivých vyučovacích předmětech. Ústní zkoušky jsou přípustné tehdy, je-li to s ohledem na povahu učebního oboru žádoucí.

Uvedený způsob provádění závěrečných zkoušek je již delší dobu vystaven silné kritice. Ta především upozorňuje na rozpor vznikající mezi profesní přípravou, která se zaměřuje na vytváření celostních kompetencí k jednání, a povahou závěrečné zkoušky, při níž se hodnotí dílčí znalosti faktů rozdělených podle vyučovacích předmětů, přičemž ohled na konkrétní pracovní situace ustupuje do pozadí.

Sociální partneři a experti prosadili, že učební řády, které vstoupily v platnost od roku 1997/98, již počítají s novými formami závěrečných zkoušek. K těmto formám patří podnikové projekty, komplexní a celostní úkoly, poradenské rozhovory se zákazníky a úkoly týkající se plánování.

Podnikové projekty se na rozdíl od praktických zkoušek určených komorami týkají reálných zakázek učebních podniků, které mají uspokojit individuální požadavky zákazníků. Námet podnikového projektu musí schválit zkušební výbor. Zkouška probíhá přímo v podniku. Tím vším je zajištěno její maximální přizpůsobení profesní realitě.

Komplexní zkušební úkoly mají umožnit, aby zkušební komise poznala, zda učeň rozumí souvislostem své profese, zda dovede samostatně plánovat pracovní operace, koordinovat je a provádět, zda umí analyzovat probíhající procesy a řídit je podle existujících předpisů a norem. Při provádění komplexních zkušebních úkolů učňové prokazují jak svou odbornou kompetenci, tak svou kompetenci metodickou.

Celostní úkoly se do značné míry podobají úkolům komplexním. Uplatňují se v povoláních, kde odborní pracovníci mohou samostatně plánovat své činnosti, provádět je a kontrolovat.

Poradenské rozhovory se zákazníky lze realizovat v povoláních, kde jsou takové porady neoddělitelnou součástí výkonu povolání. Jde například o pracovníky v pojišťovnictví. Předmětem hodnocení jsou jak odborné kompetence, tak kompetence metodické a sociální. Velký důraz se klade na schopnosti komunikace se zákazníkem.

Úkoly týkající se plánování se uplatňují v učebních oborech, kde rutinní činnosti ustupují do pozadí a plnění pracovních úkolů se opírá o důkladně zpracované prováděcí plány.

Některé z uvedených forem závěrečných zkoušek nejsou zcela nové. Vstupují do učebních řádů jako osvědčené způsoby hodnocení profesní způsobilosti učňů. Ostatní ještě nejsou dostatečně vyzkoušeny a jsou proto předmětem soustavného sledování a vyhodnocování jejich účelnosti a účinnosti, které provádí Spolkový ústav pro odborné vzdělávání.

Pramen: Koriotoh, Tamara: Neue Prüfungsformen in den Ausbildungsordnungen 1997/1998. Berufsbildung, 1999, č. 56, s. 41-43.

*Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:*

Diskuse o učňovských zkouškách v německém duálním systému **2/99**

Německý duální systém se snaží modernizovat závěrečné zkoušky **10/98**

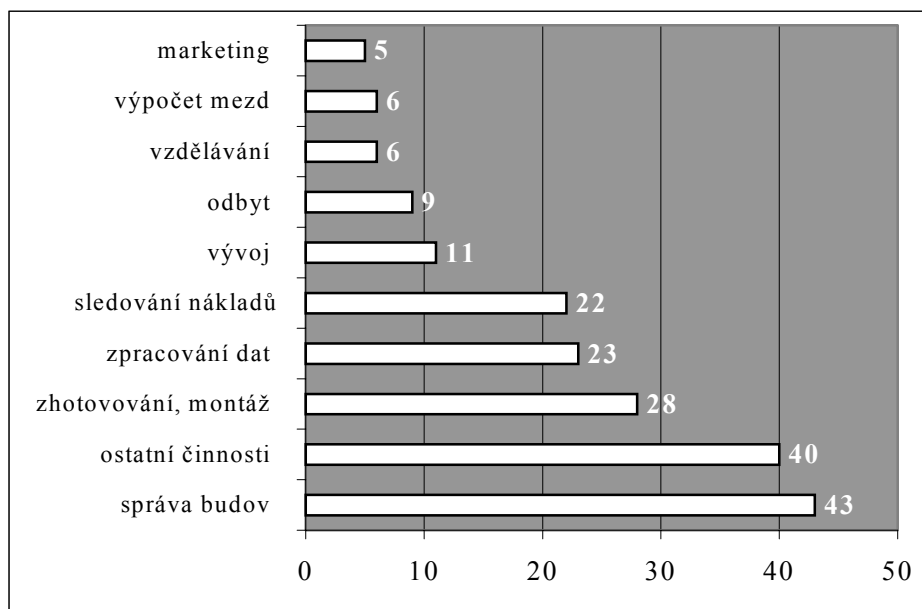


## Důsledky *outsourcingu* pro profesní přípravu v Německu

*Outsourcing* je podniková strategie, která spočívá ve vyčleňování určitých činností prováděných dosud vlastními silami a v jejich převádění na externí dodavatele. Podnik vůči těmto externím dodavatelům vystupuje v roli zákazníka a kupuje si jejich služby či výrobky. V důsledku *outsourcingu* se mění struktura činností podniku. V systémech, které profesní přípravu svěřují podnikům, to v mnoha případech ovlivňuje podmínky pro výchovu učňů. Je to patrné např. v Německu, kde podniky v důsledku *outsourcingu* omezují počty přijímaných učňů nebo některé obory přípravy ruší.

Spolkový ústav pro odborné vzdělávání - BIBB provedl v roce 1999 dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zmapovat situaci, která vznikla, a její důsledky pro přípravu v duálním systému. V rámci uvedeného šetření byly získány odpovědi od 699 podniků. 27% z nich v letech 1995 - 1998 přeneslo některé provozní činnosti nebo činnosti povahy služeb na externí dodavatele. Nejčastěji šlo o podniky zaměstnávající více než 2.000 pracovníků, a to v odvětví elektrotechniky, elektroniky a chemie. Nejméně k takovým přesunům docházelo v bankovníctví, pojišťovnictví a v potravinářském průmyslu.

Z výsledků šetření vyplývá, že podniky vyčleňovaly ze svých aktivit především tyto činnosti:



Údaje jsou uvedeny v procentech

V položce „správa budov“ je zahrnut i úklid, údržba, stravovací služba, ostraha. Vysoce zastoupená položka „ostatní činnosti“ se skládá z velkého množství drobných činností, jakými jsou např. tisková služba, písařské a rozmnožovací práce apod.

Více než čtvrtina podniků byla nucena následkem *outsourcingu* omezit nebo změnit přípravu učňů. Některé podniky se obávají, že ani v budoucnosti nemohou uskutečňovat profesní přípravu, která by odpovídala standardům.

Provedené šetření však nepřineslo žádné poznatky, které by se týkaly eventuálních změn v obsahu profesní přípravy. ■

Pramen: Schöngen, Klaus: Outsourcing - Auswirkungen auf die berufliche Ausbildung. Das Thema in der wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussion. Berufsbildung in der Wissenschaft und Praxis, 1999, č. 4, s. 6-10.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:  
*OUTSOURCING* a odborné vzdělávání 5/97

Rakouský Ústav pro výzkum vzdělávání založily v roce 1975 - jak naznačuje jeho název v němčině - hospodářské instituce, Spolková hospodářská komora a Sdružení rakouských průmyslníků. Je to nezisková organizace, jejíž činnosti jsou financovány převážně z příjmů za splněné úkoly, které zadávají ministerstva, zemské orgány a některé další zainteresované instituce. Takových úkolů řešil ústav od svého založení okolo šesti set.

V ústavu pracují odborníci s různou kvalifikací: technici, sociologové, psychologové, pedagogové a ekonomové. Do pracovních týmů jsou na základě smluv přijímáni i učitelé vysokých škol, experti z oblasti hospodářství a další odborníci. To, že je ústav nezávislý jak na státních orgánech, tak na vysokých školách, mu umožňuje hrát úlohu prostředníka mezi univerzitami a hospodářským sektorem.

Ústav je organizačně rozdělen do šesti odborných skupin:

- **Profesní pedagogika a další odborné vzdělávání** (*Fachbereich Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung*)

Tato skupina se zaměřuje na výzkum, vývoj a služby v oblasti profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání. Zvláštní pozornost věnuje vyučujícím, kteří pracují v podnicích. Organizuje každoročně tzv. Vzdělávací fórum hospodářství (*Ausbildungsforum der Wirtschaft*), vyvíjí různé didaktické koncepty a podklady pro další odborné vzdělávání.

- **Plánování vzdělávání, kooperace při výzkumech, mezinárodní organizace** (*Fachbereich Bildungsplanung, Forschungskooperation und internationale Organisation*)

Hlavní náplní činnosti této skupiny jsou analýzy důsledků různých opatření a změn v oblasti vzdělávání, jakými je např. zřizování *Fachhochschulen*, a posuzování přiměřenosti reakcí vzdělávacího systému na nové profesní a společenské požadavky. Skupina také odpovídá za koordinaci výzkumných projektů, které ibw řeší spolu s jinými rakouskými institucemi, a za výzkumnou spolupráci ibw se zahraničím v rámci projektů OECD a CEDEFOP.

- **Informace o vzdělávání** (*Fachbereich Bildungsinformation*)

Skupina zpracovává především takové informace, které slouží poradenským službám pro usnadnění jejich činnosti týkající se volby povolání. Těžištěm její práce je tzv. *Service zur Berufsinformation*, která je určena poradcům pro volbu povolání a pro výběr druhů vzdělávání v hospodářských komorách. Skupina vytvořila a průběžně doplňuje banku dat o téměř tisíci povoláních nazvanou *bic - Berufsinformationscomputer*.

- **Podpora podniků, vzdělavatelů a členů zkušebních komisí** (*Fachbereich Betreuung und Unterstützung von Betrieben, Ausbildern und Prüfern*)

Tato skupina má za úkol poskytovat metodickou a didaktickou pomoc všem, kdo zajišťují profesní přípravu, a vypracovávat podklady pro objektivní závěrečné učňovské zkoušky. Přípravuje i různé názorné pomůcky, demonstrační materiály, učebnice a pracovní mapy.

- **Empirický výzkum vzdělávání a pracovního trhu** (*Empirische Bildungs- und Arbeitsmarktforschung*)

Tento výzkum je založen na zpracování empirických dat, která byla získána vlastními výzkumy, nebo které poskytují oficiální instituce. Vyžívá se i výsledků výzkumů jiných výzkumných institucí, které se navzájem srovnávají a dospívá se tak ke kumulativním výzkumným poznatkům. Hlavním účelem těchto prací je objasňovat vztahy mezi vzděláváním - povoláními - trhem práce a připravovat podklady pro rozhodnutí týkající se politiky vzdělávání.

- **Empirický výzkum odborného vzdělávání** (*Fachbereich Empirische Berufsbildungsforschung*)

Empirický výzkum odborného vzdělávání se týká středních odborných škol (*Berufsbildende Mittlere Schulen*) a vyšších odborných škol (*Berufsbildende Höhere Schulen*). Jde o zjišťování

požadavků na absolventy těchto škol, o přípravu podkladů pro tvorby učebních plánů a osnov a o výzkum některých specifických záležitostí, jakými je např. zaměstnávání žen apod.

Ústav vydává tyto publikace:

- » *ibw - Mitteilungen* (měsíčně)
- » *daten & fakten* (čtrnáctidenně)
- » *ibw - aktuell; ibw - news; ibw - actualités* (dvakrát až čtyřikrát ročně)
- » *ibw - Schriftenreihe/Forschungsberichte*
- » *ibw - Rechtsgrundlagen mit Erläuterungen*
- » *ibw - Ausbildungshefte*
- » *ibw - Demonstrationsmaterialien*

Řádnými členy **ibw** jsou dvě další instituce s celostátní působností:

*Wirtschaftskammer Österreich* – Hospodářská komora Rakouska ><http://www.wk.or.at><  
*Industriellenvereinigung* – **iv** – Průmyslové sdružení (založeno roku 1862)  
><http://www.iv-net.at><

V současné době se **ibw** účastní těchto mezinárodních projektů:

### **EURO-BAC**

*Europäisches Diplom eines berufsbildenden Abiturs (Berufsmatura)* – Evropský diplom maturity odborného vzdělávání („Profesní maturita“)

### **Medienpaket Europa**

*Unterrichtsmaterialien zum Thema EU* - Učební materiály na téma Evropa

### **NOW - OUI**

*New Opportunities for Women - On and Up by Internet* – Nové příležitosti pro ženy – na Internetu a prostřednictvím Internetu

### **SFIDE**

*Sistemi Formativi Innovativi in Dimensione Europa – Innovative Berufsbildungssysteme in europäischer Dimension* – Inovační systémy profesní přípravy v evropské dimenzi

*O **ibw** jsme již psali v příloze Zpravodaje VÚOŠ č. 3/98. Od té doby se však změnila (zjednodušila) jeho adresa v Internetu a na aktualizovaných stránkách jsme našli další informace. Stručnější podoba tohoto textu byla otištěna také v letošním Odborném vzdělávání (č.3/99). Čtenáři obou periodik však nejsou totožní, a proto tuto informaci uvádíme i na stránkách Zpravodaje. ■*

Pramen: <http://www.ibw.at>

## **Celostátní orgány pro odborné vzdělávání v Nizozemsku**

V Nizozemsku pracuje 22 orgánů pro odborné vzdělávání, které reprezentují různá odvětví průmyslu a služeb. Jejich fungování se řídí zákonem o vzdělávání a odborném vzdělávání (*Wet Educatie en Beroepsopdrwijs* – WEB), který vstoupil v platnost v lednu roku 1996. Orgány tvoří spojovací můstek mezi trhem práce a vzděláváním. V řídicích výborech těchto orgánů jsou zástupci z organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců a často také zástupci vzdělávacích institucí. Tyto orgány mají čtyři hlavní úkoly:

- 1) Rozvíjet a udržovat nizozemskou kvalifikační strukturu;
- 2) Zaručovat vysokou kvalitu odborné praxe a široké možnosti umístění;
- 3) Určovat tu část požadované kvalifikace, která bude hodnocena a certifikována externími zkušebními institucemi;
- 4) Porovnávat diplomy vydávané (v rámci středního odborného vzdělávání) v zahraničí s diplomy vydávanými v Nizozemsku.

**ECABO** – *Landelijk Orgaan Economische & Administratieve Beroepencategorieën*

- Národní orgán pro odborné vzdělávání v oblasti ekonomiky a administrativy, obchodu, logistiky, automatizace, v právním a bezpečnostní sektoru  
<http://www.ecabo.nl/> (též v angličtině, francouzštině, němčině)
- GOC** – *Instituut voor onderwijs en arbeidsmarkt in de grafimedia-branche*  
 Ústav pro vzdělávání a trh práce v odvětví polygrafie a médií  
<http://www.goc.nl/> (též v angličtině)
- INNOVAM** – *Opleidings- en examencentrum van de mobiliteitsbranche*  
 Středisko přípravy a zkušební středisko v automobilovém průmyslu  
<http://www.innovam.nl/>
- Intechnum** – *Kennis- en technologiecentrum voor de Installatietechniek*  
 Informační a technologické středisko pro elektroinstalace  
<http://www.intechnum.nl/>
- KC Handel** – *Kennis- en opleidingsCentrum Handel*  
 Informační a vzdělávací středisko pro obchod  
<http://www.kchandle.nl/>
- KOC Nederland** – *Kenniscentrum voor uiterlijke verzorging*  
 Informační středisko pro kadeřnictví, kosmetiku a pedikúru  
<http://www.koc.nl/> (též v angličtině – pod záhlavím „info“)
- Lobas** – *Landelijke Organisatie Beroepsopleidingen Agrarische Sectoren*  
 Národní organizace pro profesní přípravu v zemědělství a potravinářském průmyslu (utvořena v roce 1994 ze tří bývalých institucí)  
<http://www.lobas.nl/> (též v angličtině)
- OVDB** – *Stichting Landelijk Orgaan van het Beroepsonderwijs Gezondheidszorg, Dienstverlening, Welzijn en Sport*  
 Nadační národní orgán pro odborné vzdělávání ve zdravotnictví, ve vedení domácnosti a stravování, v sociální péči a v oblasti sportu (založen v roce 1938)  
<http://www.ovdb.nl/>
- SH&M** – *Stichting Hout en Meubel*  
 Nadace dřevo a nábytek  
<http://www.shm.nl/>
- SOBB** – *Stichting Opleidingen Brood en Banket*  
 Nadace pro přípravu v pekařství a cukrářství  
<http://www.sobb.nl/>
- SOM** – *Stichting Opleidingen Metaal*  
 Nadace pro přípravu v kovooborech  
<http://www.som.nl/>
- SVB** – *Stichting Vakopleiding Bouwbedrijf*  
 Nadace pro odbornou přípravu ve stavebnictví  
<http://www.bouwweb.nl/ORGANISATIES/svb.html>
- SVGB** – *Stichting Vakopleiding Gezondheidstechnische Beroepen*  
 Nadace pro odbornou přípravu v oborech zdravotnické techniky  
<http://www.svgb.nl/>
- SVH** – *SVH Onderwijscentrum*  
 Vzdělávací středisko pro hotelnictví, restaurace a stravovací služby  
<http://www.svh.nl/> (též v angličtině, francouzštině, němčině)
- SBW** – *Stichting Beroepsopleidingen Weg- en Waterbouw*  
 Nadace odborné přípravy pro inženýrské a vodní stavby  
<http://www.bouwweb.nl/ORGANISATIES/sbw.html>
- SVO** – *Opleiding voor de vleessector*  
 Příprava pro zpracování masa  
<http://www.svo.nl/>
- SVS** – *Opleidingscentrum voor het Schilders- en Stukadoorsbedrijf & Reclame- en Presentatietechnieken*

Středisko přípravy pro natěrače, lakýrníky, štukatéry a aranžéry  
<http://www.svs.nl/> (též v angličtině, francouzštině, němčině)

**Vakopleiding Transport en Logistiek**

Odborná příprava v dopravě a logistice  
<http://www.vtenl.nl/> (též v angličtině)

**VaPro – Stichting Vakopleiding Procesindustrie**

Nadace pro odbornou přípravu ve zpracovatelském průmyslu  
<http://www.vapro.nl/>

**VEV – Vereniging Elektrotechnisch Vakonderwijs**

Sdružení pro vzdělávání v elektrotechnice (založeno v roce 1916)  
<http://www.vev.nl/> (též v angličtině)

**VOC – Stichting Vakopleiding Carrosseriebedrijf**

Nadace pro odbornou přípravu ve výrobě a opravě karosérií  
<http://www.vocar.nl/voc/default.html>

**VOC/BETEX – Onderwijscentrum textiel en confectie**

Vzdělávací středisko pro textil a oděvnictví  
<http://www.vocbetex.nl/> (též v angličtině)

Seznam všech 22 orgánů naleznete na adrese: <http://www.colo.nl/>

Prameny:

Časopis *Colo Compass* (Globe Edition, oktober 1998. 44 s.) a příslušné internetové stránky. ■

## Profesní příprava v německém školském systému

Profesní příprava v Německu bývá často ztotožňována s přípravou v duálním systému. To však neodpovídá skutečnosti. Ve všech spolkových zemích se lze k výkonu povolání připravovat i v sekundárních odborných školách různého druhu. Účastníci této přípravy mají status žáků a na rozdíl od učňů, kteří se připravují v duálním systému, nedostávají žádnou odměnu. Na konci každého ročníku obdrží závěrečné vysvědčení, které mohou uplatnit při změně oboru přípravy.

Školská profesní příprava se řídí zemskými zákony, ale její výsledky jsou uznávány v celé Spolkové republice.

Ve většině oborů školské profesní přípravy - zvláště v oborech sociální péče - studium uzavírá tzv. „uznávací ročník“ (*Anerkennungsjahr*), v němž se seznamují s prací profese. Na konci tohoto ročníku žáci absolvují kolokvium a musí vypracovat sepsat závěrečnou práci. Očekává se, že během „uznávacího ročníku“ žáci získají prostřednictvím bezprostřední zkušenosti, tedy neformálním učením, mnoho potřebných vědomostí a dovedností.

Závěrečná zkouška se v oborech školské profesní přípravy skládá před státní zkušební komisí, a to podle zemských předpisů. Z účastníků profesní přípravy se asi čtvrtina vzdělává ve školských oborech a tři čtvrtiny v oborech duálního systému. ■

Pramen:

Collingro, Peter – Heitmann, Günter – Schild, Hanjo: Identifizierung, Bewertung und Anerkennung von früher und informell erworbenen Kenntnissen – Deutschland. [Identifikace, hodnocení a uznávání dřívějších a neformálně získaných vědomostí – Německo.]

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1998. 45 s.

## Odborné vzdělávání v Norsku

V roce 1994 bylo v Norsku přijato rozhodnutí, že stát zaručí všem mladým lidem možnost nejméně tři roky se odborně vzdělávat. V souvislosti s tím se změnila struktura systému odborného vzdělávání a profesní přípravy. V současné době si mohou zájemci v prvním ročníku vybrat tři z nabídky 13 základních kursů a mají jistotu, že se v návaznosti na vybrané kursy budou moci i v dalších letech vzdělávat. Ve druhém roce se jim nabízí 90 pokračovacích kurzů a ve třetím ročníku mohou dokončit svou přípravu v některém z 200 oborů přípravy.

Profesní příprava je široce koncipovaná, její součástí jsou i cizí jazyky, matematika, výpočetní technika. První dva roky probíhá profesní příprava ve škole, její účastníci mají status žáků. Ve třetím ročníku uzavírají žáci učební smlouvu s podniky a stávají se uční. Ti, kterým se nepodaří získat učební místo v podniku, pokračují ve své profesní přípravě ve škole. Závěrečné vysvědčení však získávají všichni stejného druhu. Profesní příprava v podniku je dvouletá, takže profesní příprava trvá fakticky čtyři roky. Polovina učební doby v podniku je vyhrazena odbornému výcviku, polovina produktivní práci. Organizace odborného výcviku i produktivní práce je záležitostí podniku. Financování profesní přípravy je rozděleno mezi stát a podniky. Stát financuje profesní přípravu ve školách a v období odborného výcviku, náklady na učení v době produktivní práce hradí podniky - jde převážně o odměny učňům.

Ze systému profesní přípravy je možné přejít na univerzitu, je totiž možné vybírat si moduly, které poskytují přípravu k univerzitnímu studiu. Kromě toho poskytuje jeden ze třinácti základních kurzů všeobecné vzdělání a vede přímo k univerzitnímu studiu. Prostupnost profesní přípravy směrem k vysokoškolskému vzdělávání má velký význam nejen pro žáky, ale i pro podniky. Pro ně je zajímavé získat inženýra, který absolvoval i profesní přípravu.

V odborných školách se skládají zkoušky z teoretických předmětů po ukončení prvního a druhého ročníku. Na konci profesní přípravy uční skládají praktickou a teoretickou zkoušku, kterou pořádá odborné oddělení ministerstva vzdělávání a podílejí se na ní i zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace. Počítá se s tím, že v budoucnu bude možno certifikovat i dílčí kvalifikace těch, kteří profesní přípravu neukončili.

V Norsku nemají od konce sedmdesátých let zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace svá vlastní střediska pro další vzdělávání. Ta byla příliš drahá, a proto dnes toto vzdělávání zajišťují za úhradu odborné školy. Získané finanční prostředky zůstávají školám, které z nich hradí náklady na zvyšování odborné kvalifikace vyučujících.

### *Struktura norského systému odborného vzdělávání a profesní přípravy*

1. ročník	13 základních kurzů v odborné škole	
2. ročník	90 pokračovacích kurzů v odborné škole	
3. ročník	pokračování profesní přípravy v odborné škole ➔ konec přípravy	pokračování profesní přípravy v podniku odborný výcvik      produktivní práce
4. ročník	přípravový kurs pro vstup na vysokou školu	odborný výcvik      produktivní práce ➔ konec přípravy

Grafika Z✓

Pramen: Imslund, Ole: Berufsausbildung in Norwegen nach der Reform von 1994. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1999 č. 5, s. 37-40.

## Atypická pracovní místa

Atypické pracovní místo není totéž co pracovní místo pochybné nebo rizikové. Atypická pracovní místa mohou být novou, úspěšně fungující formou zaměstnanosti. Kritériem toho, zda jde o pracovní místo atypické nebo pochybné, pro zaměstnance rizikové, je dobrovolnost pracovního vztahu, jeho reverzibilita, výše rizika nezaměstnanosti, možnosti dalšího vzdělávání a profesní kariéry, sociální zajištění apod.

K charakteristickým znakům atypických pracovních míst patří:

- » Uspořádání pracovní doby: částečný pracovní úvazek, zkrácení denní, týdenní, měsíční pracovní doby, pružná pracovní doba, směnná pracovní doba, střídání prací (*Job-Rotation*), možnost přerušování práce kvůli péči o rodinu nebo kvůli dalšímu vzdělávání, sezónní práce, flexibilní pravidla o dobách odpočinku apod.
- » Pracovní místo: práce s využitím telekomunikačních prostředků mimo podnik (*télétravail, Telearbeit, teleworking*), práce doma, práce ve firmě zprostředkující práci.
- » Profesionální status: „zdánlivě samostatný pracovník“, svobodný zaměstnanec pracující na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti, vypomáhající rodinný příslušník, domácí pracovník, pracovník poskytující sousedskou výpomoc, pracovník zastávající čestnou funkci, pracovník bez sociálního pojištění, nelegálně činný pracovník.
- » Provádění činností více druhů: vedlejší zaměstnání (poradenství, zastávání oficiálních funkcí), zaměstnání v několika oborech.

Problematice atypických pracovních míst věnovaly pozornost některé výzkumy provedené v Evropské unii. K jejich zjištění patří:

Dočasný pracovní poměr je v Evropské unii vcelku běžnou záležitostí. V roce 1995 takový pracovní poměr mělo navázáno 12 % všech zaměstnaných obyvatel. Více než 50 % nezaměstnaných, kteří našli zaměstnání, bylo přijato na dočasný pracovní poměr. Průměrná délka dočasného pracovního poměru je 12 měsíců.

Dočasný pracovní poměr zaměstnavatelé navazují především s osobami, které mají nízkou nebo vysokou kvalifikaci, méně již s pracovníky, kteří mají kvalifikaci střední úrovně. Dočasný pracovní poměr je častější u mladších pracovníků, než u pracovníků starších. Ženy mají lepší šanci získat trvalé zaměstnání než muži.

O zaměstnání v dočasném poměru je vcelku značný zájem. 34 % nezaměstnaných by preferovalo takovou formu zaměstnání.

Podíl samostatně výdělečně činných pracovníků je v Evropské unii v uplynulých dvaceti letech stabilní. Takový status má asi 19 % zaměstnaných mužů a 10 % zaměstnaných žen. Nejvíce je tomu v Řecku, v Portugalsku, v Itálii, v Irsku a ve Španělsku, a to v důsledku velkého podílu osob zaměstnaných v zemědělství.

Za „zdánlivě samostatné pracovníky“ se považují ti, kdo jsou samostatnými pracovníky z formálního hlediska, ale ve skutečnosti jsou ekonomicky nebo smluvně vázáni na určitý podnik. Podíl osob nacházejících se v této „šedé zóně“ zaměstnanosti není v jednotlivých zemích stejný. (Tyto osoby se ostatně nespolehlivě identifikují.) V Německu se odhaduje, že jde o 3,2 % výdělečně činných osob.

Pramen: Tessaring, Manfred: *Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998.* [Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998.] Erste Auflage.

Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1999. 336 s. 24 794

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:*

Atypické formy zaměstnání v Evropské unii **9/97**

Pracovní doba - její proměny a problémy s tím spojené **10/99**

## Tak se v tom vyznejte ...

*Abitur, Abiturprüfung, Abschlussprüfung, Abschlussprüfungszeugnis, Abschlusszeugnis, Access, Advanced Higher, Afsluttende fagprøve, Agent technique breveté, Allgemeine Hochschulreife, Απολυτήριο Ενιαίων Πολυκλαδικών, Ammatillinen perustutkinto, Årskursbevis, Atestat profesional, Attest van regelmatige lesbijwoning, Ausbildungsabschlussprüfung* ... to je jen několik z 24 názvů závěrečných zkoušek, jimiž se ve vybraných evropských státech ukončuje vyšší sekundární vzdělávání, a vysvědčení vydávaných na jejich základě, které začínají písmenem A. Při troše trpělivosti lze přes název *Betyg över avlagd yrkesexamen på andra stadiet, Maturitná skúška, Świadectwo dojrzałości* dospět až k názvu dvoustrému šedesátém devátému, kterým je bulharský *зрелостен изпит*. Tu možnost poskytuje publikace, kterou vydala EURYDICE, European Unit v Bruselu pod názvem *European Glossary on education. Volume 1. Examinations, Qualifications and Titles*.<sup>\*</sup> Tento glosář podává podrobné informace nejen o zkouškách, certifikátech a titulech, které lze získat nižším a vyšším sekundárním vzděláváním, ale i vzděláváním postsekundárním a vysokoškolským v zemích Evropské unie, v zemích EFTA a v některých zemích střední a východní Evropy. (Uvedený počet 269 názvů se týká pouze názvů zkoušek a certifikátů ve vyšším sekundárním vzděláváním! Glosář je mnohem rozsáhlejší.)

Glosář má dvě části. První obsahuje abecedně seřazený seznam všech zkoušek, certifikátů a titulů. U každé zkoušky je uveden její název v příslušném jazyce (doplněný jeho možnými gramatickými variantami - Maturitní zkouška, Maturitní zkoušky, Maturitní zkouš\*, kdy hvězdička upozorňuje na možnost dalších gramatických tvarů), název země a označení úrovně vzdělání. Potom následuje podrobná informace o charakteru a obsahu zkoušky nebo v případě certifikátu odkaz na zkoušku, na jejímž základě se vydává. Druhá část glosáře je uspořádána podle jednotlivých zemí. U každé z nich jsou do přehledných tabulek sestaveny názvy zkoušek, názvy jim odpovídajících vysvědčení a názvy udělovaných titulů, a to rozčleněné podle úrovně vzdělání. Tabulky jsou doplněny organogramem vzdělávacího systému země s vyznačením druhů a typů vzdělávání.

Vzdělávací systémy v evropských zemích jsou většinou značně nepřehledné a je někdy nesnadné se v nich správně orientovat. Ještě složitější je situace v oblasti certifikace výsledků vzdělávání. Vydaný glosář obsahující přehled zkoušek, certifikátů a titulů a organogramy vzdělávacích systémů je znamenitým klíčem k rozšifrování informací o vzdělávání v zahraničí.

<sup>\*</sup> Glosář je k dispozici v knihovně.

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:*

*Závěrečné zkoušky ve vyšších sekundárních školách v některých evropských zemích 2/99*

### **Připravujeme:**

- **Mládež na trhu práce**
- **BIBB se reformuje**
- **Příspěvek CEDEFOP k vytváření Evropy vědění**
- **Kategorizace přístupů k profesní analýze**
- **<sup>Mini</sup>Glosář termínů z oblasti vzdělávání – příloha**