

Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 10

(20. října)

Profesionalizace – nová kategorie konceptu přípravy k výkonu povolání	3	Rozdíl mezi kvalifikací a kompetencí. Proces získávání kompetencí neboli profesionalizace.
Norsko – dovolená na vzdělávání	4	Nárok na placenou dovolenou na vzdělávání související s vykonávaným povoláním.
Nutnost měnit povolání v průběhu života ve světle výsledků výzkumů	5	Společný výzkum BIBB a IAB. Skryté změny povolání. Odpovídající koncepty profesní přípravy.
Reformy vysokoškolského vzdělávání v Evropě od roku 1980 (III.)	6	Reformy struktury vyšších a vysokých škol.
Modularizace jako prostředek flexibilizace duálního systému?	7	Názory zastánců a odpůrců modularizace duálního systému. Modulové uspořádání učebních oborů.
Pomocníci učitelů ve Francii	8	Způsoby uplatnění pomocníků učitelů ve školách.
Dánsko – rozsáhlá reforma vzdělávání dospělých	9	Reforma by měla vstoupit v platnost v roce 2001. Další vzdělávání dospělých je financováno převážně z veřejných prostředků.
Jak absolventi vstupují na trh práce.	10	Srovnávací výzkum provedený v jednotlivých zemích Evropské unie.
Děti cizinců ve francouzských počátečních školách	11	Statistické údaje. Speciální třídy v primárních školách.
Petr Viceník Systémy elektronické komunikace v oblasti odborného vzdělávání 3	12	/// <i>Electronic Training Village,</i> /// <i>CEDEFOP Research Arena,</i> /// <i>European Research Overview.</i>
Německé profesní školy	14	Různé druhy profesních škol v jednotlivých spolkových zemích.
Co nového v časopisech	15	L'Enseignement technique, 2000, č. 186; Céreq Bref, 2000, č. 166; Formation Emploi, 2000, č. 70.
Nové knihy v knihovně	16	NCDiV, Presses Universitaires de France, CEDEFOP.
Příloha: Vývoj politiky profesní přípravy ...	25-36	Třetí část.

Velmi často se mluví o tom, jak rychle se vyvíjí informační a komunikační technologie a jak zásadním způsobem proměňuje náš pracovní i soukromý život. Lidé si však rychle zvykají na výhody, které s sebou tento vývoj přináší, a tak možná leckoho překvapí, že celosvětová počítačová síť (*World Wide Web*) vznikla teprve v roce 1991. O tři roky později prodal virtuální obchod Amazon svou první knihu a v roce 1995 se poprvé vyhledávalo pomocí *Yahoo*. Pravděpodobně nejstarší český vyhledávač *Seznam* byl založen již v roce 1996. A v roce 1999 byla v kybernetickém prostoru otevřena první onlinová univerzita.

Takto rychlý vývoj zkonkrétňuje požadavky na celoživotní učení v této oblasti. Neboť ze záplavy nabízených informací se pouze ty osvojené stávají znalostmi, jak ve svém příspěvku na mezinárodním semináři VÚOŠ vysvětlil profesor Kotásek. Přitom je třeba mít stále na mysli, že informační a komunikační technologie jsou pro většinu lidí (s výjimkou počítačových expertů) pouze prostředkem k získávání znalostí a jejich ovládnutí není cílem samo o sobě. Dovednost vyhledávat informace sama nestačí, je třeba je také umět posoudit, roztrždit, zpracovat, přehledně uložit a hlavně využít při vlastní práci.

Nejnovější zprávy a poznatky se i v minulosti objevovaly především v časopisech. V přírodních vědách se publikace článku v renomovaném časopise dala přirovnat k udělení patentu v technických oborech. To platí stále, jenže vzrůstá počet časopisů, které vycházejí (někdy pouze) v elektronické podobě. S tím mají problémy zejména knihovny, které musí radikálně změnit postupy dosud používané při zacházení s časopisy. Pomoc přichází opět z Internetu. Softwarová firma ExLibris převzala systém propojení elektronických dokumentů (SFX) od belgické univerzity v Gentu, otestovala ho ve spolupráci s velkými světovými dodavateli elektronických dokumentů a učinila z něj systém mezinárodní. SFX propojuje nejen elektronické časopisy, ale i další elektronické informační zdroje. Pro lepší představu o tom, jak velké množství časopisů existuje v elektronické podobě, jeden příklad. Nakladatelství Springer uvádí na své internetové stránce ><http://link.springer.de/forum.htm>< názvy dvanácti oddílů, které obsahují seznamy časopisů vydávaných v klasické i elektronické podobě. Jen v oddíle věd o životním prostředí lze napočítat 35 časopisů vydávaných (také) v elektronické formě. Pro knihovníky tento vývoj pomalu vede k tomu, co je v jednom z článků v tomto čísle Zpravodaje popsáno jako skrytá změna povolání. Nebo, jak by řekla většina dnešních televizních řečníků, knihovníci zjišťují, že *to už není o vlastnictví* (časopisů), *ale o přístupu* (k nim). Bůhví, jak by tito lidé vyjadřovali své myšlenky, kdyby do obecné češtiny nepronikl tento otrocký překlad anglického *What is it all about?*

Oblast odborného vzdělávání má také svůj elektronický časopis. Jmenuje se *ETV Newsletter*, někdy též zkráceně *ETV – News*. Je zaslán zájemcům na e-mailové adresy ve formě pouhého textu proloženého odkazy na různé internetové adresy. Starší čísla si můžete vyhledat ve známé „elektronické vesnici odborné přípravy“ – *Electronic Training Village*. V samotné „vesnici“ došlo v poslední době k některým změnám, jak se dozvíte z článku na straně 13-14. Například barevnou mapku na první straně, kterou si možná pamatujete z poslední návštěvy, nahradilo střízlivější uspořádání. Příležitostně se tam podívejte. **AK**

Profesionalizace – nová kategorie konceptu přípravy k výkonu povolání

Klíčovou kategorií teorie profesní přípravy donedávna byla „kvalifikace“. Chápala je jako soubor vědomostí a dovedností, které jsou nezbytné pro výkon určitého povolání. Cílem profesní přípravy bylo poskytnout účastníkům kvalifikace odpovídající příslušnému povolání. Jejich osvojení se hodnotilo podle výsledků zkoušek a potvrzovalo příslušným certifikátem, tj. diplomem, vysvědčením, osvědčením, výučním listem apod., který zaměstnavatelé uznávali buď jako doklad o tom, že jeho držitel absolvoval profesní přípravu v určitém oboru, nebo jako signál toho, že má určité obecné způsobilosti využitelné při výkonu povolání. Koncem osmdesátých let se v některých evropských zemích koncept profesní přípravy založený na kategorii kvalifikace začal problematizovat. Kritika upozorňovala především na dvě vzájemně těsně související skutečnosti. Tou první, potvrzovanou výsledky různých výzkumů, je poznatek, že „kvalifikace“ vytvářená profesní přípravou je často statickou veličinou, která může být vzdálena profesní realitě – a v tom případě nemá těsný vztah k výkonu určitého povolání. Absolvent profesní přípravy může být úspěšný při závěrečné zkoušce, ale přesto nemusí být úspěšný i v zaměstnání. Tou druhou skutečností, projevující se především při přechodu mladých lidí ze vzdělávacího systému do zaměstnání, je to, že výkon povolání není závislý jen na vědomostech a dovednostech osvojených vzděláváním, ale i na profesní zkušenosti získávané v pracovním prostředí.

S ohledem na uvedená zjištění se kategorie „kvalifikace“ začala v teorii profesní přípravy nahrazovat kategorií „kompetence“, která zahrnovala vše, co úspěšný výkon zaměstnání vyžaduje. Na rozdíl od kategorie „kvalifikace“ jde o kategorii dynamickou. Její obsah je proměnlivý v závislosti na profesních situacích a nejde jej dostatečně průkazně a beze zbytku rozčleňovat na jednotlivé vědomostní a dovednostní prvky. Vazba kompetencí na profesní přípravu se uvolňuje. I když to není obvyklé, lze kompetence získat i v procesu pracovních činností. Proto se v poslední době aktualizuje téma validace, tj. hodnocení, uznávání a certifikování kompetencí získaných v pracovním procesu, nebo, jak se někdy uvádí, uznávání a certifikování výsledků neformálního vzdělávání.

Proces získávání kompetencí k výkonu určitých pracovních činností nebo k výkonu povolání se zpravidla označuje výrazem profesionalizace. Ten může zahrnovat profesní přípravu, ale počítá především s dlouhodobým získáváním profesních zkušeností. V některých zemích – zvláště ve Francii, kde většina absolventů různých druhů škol naráží při hledání zaměstnání na různé překážky – veřejná správa přijímá celý soubor různých opatření, jimiž se má za masivní státní podpory umožnit mladým lidem po ukončení školského vzdělávání nebo profesní přípravy získat nějakou formou profesní zkušenost a zlepšit si tak pozici na trhu práce. Soubor opatření je velmi široký, někdy až nepřehledný. Jde o programy typu *crédit formation individualisée* – CFI, *contrat de qualification* – CQ, *travaux d'utilité collective* – TUC, *contrat emploi-solidarité* – CES, *contrat emploi-ville* – CEV a zvláště o program nazvaný Nové služby, nová povolání: *Nouveaux services, nouveaux emplois*. (Název tohoto programu, který vznikl dne 16. 10. 1997 přijetím zvláštního, se několikrát změnil. Je znám i pod označením Nové služby, povolání – mladí: *Nouveaux services, emplois – jeunes*.)

Program Nové služby, nová povolání má dvojí účel. Je určen mladým lidem, kteří se mají snažit identifikovat společensky významné činnosti v oblasti služeb, vykonávat je a postupně je přetvářet v nová povolání se všemi jejich sociálně ekonomickými charakteristikami. Společensky významné činnosti, na které se program zaměřuje, mají vždy povahu osobních služeb – *services de proximité*, které se vykonávají v oblasti výchovy, kultury, sportu, ochrany životního prostředí apod. V procesu identifikace činností, jejich vykonávání a jejich

přeměny v nová povolání účastníci programu získávají profesní zkušenosti a rozšiřují tak okruh svých kompetencí.

V konceptu programu Nové služby, nová povolání má výraz profesionalizace ústřední postavení. S ohledem na to, že program sleduje dvojí účel, má i výraz profesionalizace užívaný v jeho rámci dvojí smysl. Jde jednak o profesionalizaci činností, které dosud neměly povahu povolání, jednak o profesionalizaci jednotlivce.

Procesy profesionalizace činností – čili procesy vzniku povolání – jsou dlouhodobě předmětem pozornosti sociologů. Ti sledují, za jakých okolností se z určitých činností – například z činností vykonávaných v rodinných podnicích, z činností spočívajících v nesoustavné pomoci potřebným skupinám obyvatel, ale i z činností uspokojující určité speciální potřeby podniků, jakými je provádění účetních expertíz, shromažďování informací apod. či z činností vydělujících se z tradičních povolání v důsledku proměny jejich obsahu – stávají společensky uznávaná povolání. Proces profesionalizace určitých činností je vyvoláván osobami, které vykonávají stejné činnosti. Ty se snaží vytvořit a prosadit pravidla, která by je chránila a poskytovala jim výhody na trhu práce. Jejich úsilí směřuje k tomu, aby se určitý segment pracovních činností uzavřel, aby se monopolizoval a v důsledku toho by tyto činnosti mohli vykonávat jen ti, kteří k tomu profesní přípravou získali potřebné vědomosti a dovednosti potvrzované uznávaným certifikátem, a kteří se podřizují přijatým zásadám profesní etiky, na níž se zakládá profesní identita.

Koncept profesionalizace chápané jako proces, v němž jednotlivec získává kompetence k výkonu povolání, nově vymezuje vztah mezi profesní přípravou a zaměstnáním. Tím, že se zdůrazňuje význam profesních zkušeností a způsobilostí získávaných v pracovních situacích, roste i váha zaměstnavatelů, po nichž se požaduje, aby v procesu profesionalizace jednotlivců hráli spolu s institucemi profesní přípravy významnou aktivní úlohu. V některých případech mohou profesní přípravu nahradit různými formami podnikového vzdělávání. ■

Pramen:

Guittou, Christophe: La professionnalisation, nouvelle catégorie de l'intervention publique: L'exemple du programme „Nouveaux services, nouveaux emplois“. Formation Emploi, 2000, č. 70, s. 13-30.;

Labruyère, Chantal: Professionnalisation: de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs? Formation Emploi, 2000, č. 70, s. 31-42;
Champy-Remoussenard, Patricia – Dupuis, Pierre-André – Higeleé, Pierre: Situation de travail et formation des emploi-jeunes: vers une nouvelle professionnalité. Formation Emploi, 2000, č. 70, s.53-63.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

Programy pomoci francouzským absolventům škol při přechodu do zaměstnání **6/2000**

Nové téma – kompetence **1/2000**

Kvalifikace nebo kompetence? **10/99**

Norsko – dovolená na vzdělávání

Norský parlament rozhodl o tom, že každý, kdo byl nejméně tři roky zaměstnán – a z toho dva roky u jednoho zaměstnavatele – může získat dovolenou na vzdělávání. Toto vzdělávání ovšem musí souviset s vykonávaným povoláním. Finační podporu v době této dovolené poskytuje stát.

Na základě dohody, kterou vláda v roce 1999 uzavřela se sociálními partnery, bude během dvou až tří let vyčleněno 400 milionů NOK, což je asi 45 milionů EUR, na rozvoj nabídky vhodných programů dalšího vzdělávání. ■

Pramen: Berufsqualifikationsreform – Neuste Entwicklungen. CEDEFOP INFO, 2000, č. 1, s. 11.

Nutnost měnit povolání v průběhu života ve světle výsledků výzkumu

V souvislosti s rozvojem nových technologií, s optimalizací organizace práce, s globalizací výroby a strukturálními proměnami národních ekonomik se často uvádí, že nastává doba, kdy člověk bude nucen několikrát za život změnit své povolání. Nepůjde přitom o pouhý přechod do jiného zaměstnání, kdy lze bez větších nesnází i nadále využívat již získaných způsobilostí. Uvádí se, že uplatnění v novém povolání bude závislé na nových kvalifikacích, z nichž mnohé nebudou bezprostředně souviset s těmi, které člověk získal předchozí profesní přípravou či odborným vzděláním. Takové změny povolání tedy povedou zároveň k dequalifikaci a rekvalifikaci pracovníků.

O tom, že bude v blízké budoucnosti přibývat případů, kdy pracovníci častěji než doposud změni z různých důvodů v průběhu života své povolání, nelze pochybovat. Doposud však není dostatek přesvědčivých poznatků o tom, zda k tomu bude docházet u všech kategorií pracovníků či jen u některých, ani o tom, jakou povahu změny povolání budou mít. Lze předpokládat, že častěji než ke zjevným změnám povolání, které jsou doprovázeny přechodem na nové pracoviště, bude docházet ke změnám skrytým, kdy se postupně promění samo povolání a pracovníci, kteří je vykonávají budou nuceni získávat nové kvalifikace. Koncepty profesní přípravy zatím na tato očekávání reagují značně obecně. Zdůrazňují, že absolventi musí být flexibilní, mobilní, mít schopnosti dále se vzdělávat, a to v průběhu celého života. Málokdy však naznačují, jaké prostředky použijí k dosažení těchto cílů.

*Popsat na základě empirických poznatků do jaké míry a u kterých skupin pracovníků nyní dochází ke změnám povolání a o jaké změny jde, se pokusili pracovníci německého Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání – BIBB spolu s pracovníky Ústavu pro výzkum trhu práce a povolání – IAB, a to na základě šetření, při kterém byly na přelomu let 1998 a 1999 shromážděny výpovědi 34 343 osob o jejich profesní situaci. Výsledky tohoto šetření interpretuje Ursula Heckerová v článku *Berufswchsel – Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB Erhebung 1998/99.**

K tomu, že pracovníci nevykonávají po celý život to povolání, do kterého vstoupili na počátku své profesní dráhy, docházelo i v minulosti. Častěji byli nuceni hledat jiné povolání v obdobích, kdy se proměňovala struktura národního hospodářství. Tak tomu byla například v sedmdesátých letech. Tehdy postupně poklesl význam zemědělství a hornictví a začal se naproti tomu rozvíjet spotřební průmysl. Lidé, kteří dříve pracovali v primárním sektoru, byli nuceni hledat uplatnění v profesích zcela se lišících od těch, které vykonávali do té doby. Zvýšená frekvence přechodů z jednoho povolání do jiného je patrná i v současnosti, kdy se průmyslová společnost mění ve společnost služeb. Nyní se však mění profesní profily i tradičních povolání a pracovníci jsou nuceni uzpůsobovat tomu svou kvalifikaci. Pokud přitom nemění své pracovní místo, mnohdy ani tyto změny nevnímají jako změny povolání.

V provedeném šetření uvedlo 33 % respondentů, že během svého života změnili alespoň jednou své povolání, 8 % tak učinilo vícekrát. Nejčastěji měnili své povolání samostatně činní pracovníci. Nejvyšší podíl těch, kteří změnili své povolání, je v kategorii nevyučených pracovníků a v kategorii vyučených. Jistě to souvisí i s tím, že vykonávají nekvalifikovaná nebo málo kvalifikovaná povolání, která nevyžadují speciální přípravu. Jsou přitom nejčastěji ohroženi nezaměstnaností. Málokdy dochází ke změnám povolání u mistrů a obdobných pracovníků, u nichž je výkon povolání podmínován vyšší kvalifikací. Ani vyučení pracovníci, kteří získali vyšší kvalifikaci, nemění povolání příliš často (20 %). Pokud u nich ke změně povolání dochází, jde zpravidla o přechod do oblasti služeb. Ty vstřebávají největší podíl těch, kteří mění povolání, a to i v důsledku toho, že kvalifikační požadavky v nich nejsou jasně vymezeny a neexistují ani vhodné obory.

Když se srovnávají podíly vyučených pracovníků, kteří mění povolání, v jednotlivých odvětvích, tak se ukáže, že nejčastěji mění povolání pracovníci, kteří nastoupili do průmyslových podniků (44 %). Mezi pracovníky řemesel tento podíl dosahuje 39 % a ve veřejných službách jen 33 %. Je ovšem pozoruhodné, že téměř tři čtvrtiny vyučených pracovníků, kteří změnili své povolání, přechází do profesí, které neodpovídají oboru, ve kterém se vyučili.

Ke změně povolání nejčastěji dochází v prvním roce po nástupu do zaměstnání. Respondenti vypovídali, že šlo o dodatečnou korekci profesní volby. Zvyšuje se ovšem i podíl těch, kteří nemohli ve svém oboru najít vhodné zaměstnání. Část zaměstnanců mění povolání, protože zakládají vlastní firmy a začínají samostatně podnikat.

Z výsledků provedeného šetření je patrné, že k takovým změnám povolání, které by byly důsledkem nové situace v ekonomice, zatím nedochází nijak často. Je ovšem možné, že subjektivní výpovědi respondentů, o které se šetření opíralo, nebyly s to takové příčiny jasně identifikovat a interpretovat. ■

Pramen: Hecker, Ursula: Berufswechsel – Chancen und Risiken. Ergebnisse der BIBB/IAB Erhebung 1998/99. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2000, č. 4, s. 12-17.

Reformy vysokoškolského vzdělávání v Evropě od roku 1980 (III.)

V minulých číslech Zpravodaje VÚOŠ jsme upozornili na to, že evropská informační síť Eurydice vydala letos srovnávací studii zabývající se reformami vysokoškolského vzdělávání, které v letech 1980 – 1998 proběhly v zemích Evropské unie, v Norsku, v Lichtenštejnsku a na Islandu. Již jsme uveřejnili informace o změnách v postavení vysokých škol a o problematice přístupu k vysokoškolskému studiu. V tomto čísle věnujeme pozornost reformám struktury vysokých škol.

Reformy struktury vyšších a vysokých škol

Vytvoření a rychlé rozšíření profesně orientovaného sektoru vysokých škol a rozvoj dálkového studia výrazně ovlivnily strukturu vysokoškolského vzdělávání. K rozšíření profesně orientovaných vyšších a vysokých škol přispěl technologický pokrok, který si vyžaduje takový druh vzdělání, jaký univerzity doposud neposkytovaly. Vznikly školy, které svým zaměřením vyplnily mezeru mezi univerzitami, které jsou svou povahou akademicky a výzkumně orientovány, a odbornými školami.

Profesně orientované vyšší a vysoké školy často vznikly ze sekundárních škol prodloužením studijní doby, rozšířením nabídky a obsahu vzdělávání a přizpůsobením poskytovaných kvalifikací potřebám trhu práce. Nejednou došlo ke spojování vzdělávacích institucí a tím ke vzniku mnohooborových škol, které jsou svou velikostí srovnatelné s univerzitami. Stálá poptávka po druhu vzdělávání, které tyto školy poskytují, vedla ke snaze zvýšit jeho status a dát mu stejné legislativní základy jaké má univerzitní vzdělávání.

Současně se univerzity začaly více zajímat o možnosti uplatnění svých absolventů na trhu práce. V důsledku toho začaly nově koncipovat studijní obory, rozdělovat je do několika samostatných cyklů, z nichž v každém lze získat určitou kvalifikaci. Na konci těchto cyklů je studujícím dána možnost volby, zda chtějí odejít do světa práce nebo zda chtějí pokračovat v univerzitním studiu.

Vývoj naznačuje, že dochází k pomalému, ale zřetelnému sblížení studia v univerzitních a neuniverzitních vysokoškolských institucích.

Dalším důležitým činitelem při restrukturalizaci vysokoškolského vzdělávání bylo rozšíření dálkového studia, určeného především pro dospělé zájemce. V mnoha případech byly obory dálkového studia rozděleny do několika samostatných jednotek uzavřených zkouškou, při níž studující získávali určité body nebo kredity. Po získání předepsaného množství těchto bodů jim je vydán diplom. Takové uspořádání studia, které se rozšiřuje i do jeho denní formy, umožňuje přechod studentů do jiných oborů či pokračování ve studiu na jiné, často i zahraniční, vysoké škole. ■

Pramen: Profile of ... Two Decades of Reform in Higher Education in Europe: 1980 Onwards. Brussels, EURYDICE 2000. 26 s.

Modularizace jako prostředek flexibilizace duálního systému?

Zpravodaj VÚOŠ č. 7-8/2000 v článku nazvaném *K diferenciaci a flexibilizaci profesní přípravy informoval o diskusi probíhající v Německu, která se týká potřeby flexibilizace duálního systému profesní přípravy. V této diskusi se jako jedna z možností, jak duální systém učinit pružnějším, navrhuje jeho modularizace. Reakce na tento návrh jsou protikladné. Ti, kteří jej vítají, očekávají že modulové uspořádání duálního systému umožní*

- ❖ lépe propojit počáteční profesní přípravu a další vzdělávání,
- ❖ vytvořit systém uznávání profesních zkušeností,
- ❖ zlepšit jeho pohotovost rychle reagovat na nové kvalifikační požadavky.

Odpůrci modularizace duálního systému se obávají, že by její zavedení narušilo hlavní princip, na němž je duální systém vybudován. Tento princip stanoví, že profesní příprava je odvozena od existujících povolání a poskytuje celkovou kvalifikaci k jejich výkonu. Jeho vyjádřením je koncepce známá pod názvem Berufskonzept. Odmítání modularizace profesní přípravy zdůvodňují tím, že by modulové uspořádání

- ❖ vytvořilo předpoklady pro to, aby se začaly certifikovat a uznávat dílčí kvalifikace získávané v jednotlivých modulech,
- ❖ snížilo transparentnost získaných kvalifikací a jejich srozumitelnost pro trh práce,
- ❖ ztížilo zajištění kvality profesní přípravy a její kontrolu.

*K tomuto problému se vyjádřili i pracovníci Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání Tibor Adler a Dagmar Lennartzová v článku *Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen*. Z článku vybíráme části, které umožňují vhléd do diskutované problematiky.*

Při přeměně dosavadní společnosti ve společnost založenou na vědomostech se stírají hranice mezi výrobou a službami. Ve výrobních oborech i v oborech služeb dochází k zásadním strukturálním proměnám. Pro systém odborného vzdělávání z toho vyplývají dva základní strategické úkoly: Musí se přizpůsobovat novým požadavkům trhu práce a zároveň musí udržovat stabilitu své infrastruktury. V souvislosti s tím se nyní vytvářejí nové modely počátečního a dalšího odborného vzdělávání a vznikají nově strukturované učební obory, které připravují k výkonu povolání v netradičních službách. Některé z nich jsou uspořádány modulově. Dbalo se ovšem na to, aby nevzniklo nebezpečí rozdrobení přípravy na samostatné části poskytující dílčí kvalifikace. Jednotlivé moduly slouží jako základní stavební kameny k dosažení celkové kvalifikace vymezené podle principu Berufskonzeptu. Jeho zachování se stále považuje za nezbytné k tomu, aby bylo možné zajistit kvalitu profesní přípravy, aby byly získávané kompetence transparentní a aby se profesní příprava nezúžila na pouhé vytváření okamžitě využitelných profesních kompetencí.

V teorii profesní přípravy se modularizace chápe buď jako prostředek rozšíření obsahu učebních oborů, nebo jako prostředek diferenciaci či jako prostředek singularizace učebního oboru. Touto singularizací se rozumí důsledné rozložení obsahu vzdělávání do modulů. Zdá se, že německému pojetí profesní přípravy nejvíce odpovídá takové využití modularizace, které vede k rozšíření obsahu profesní přípravy nebo k jeho diferenciaci.

K učebním oborům, které jsou modulárně strukturovány, patří nově vzniklé obory Tvůrce digitálních a tiskových medií (*Mediengestalter für Digital- und Printmedien*), Pracovník v laboratořích pro chemickou výrobu, biologickou výrobu a výrobu barev (*Berufsbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack*), Tiskař (*Drucker und Siebdrucker*). Pro uspořádání těchto oborů je charakteristické, že

- ❖ vychází z přesně definovaných standardů vymezujících odborné kompetence, ale přesto dovoluje vytvářet specifické kvalifikační profily odpovídající budoucímu uplatnění učňů;

- ❖ možnosti kombinací otevírají prostor pro úpravy obsahu přípravy odpovídající změněným potřebám povolání;
- ❖ vymezené standardy zahrnují i komponenty z hraničních nebo příbuzných profesních polí, což zvyšuje pracovní mobilitu absolventů;
- ❖ do obsahu vzdělávání jsou zařazeny i volitelné jednotky a komponenty, které jsou využitelné i v rámci dalšího odborného vzdělávání.

Uvedené obory vznikly v profesních oblastech, které jsou nejvíce poznamenány využíváním nových technologií. Podobně strukturované obory by však mohly vznikat i v jiných odvětvích. Nezbytným předpokladem však je, že všechny modulárně uspořádané učební obory budou zakončeny závěrečnou zkouškou, při níž se bude ověřovat úroveň celkové kvalifikace. Dílčí kvalifikace lze získat pouze v takových formách přípravy, v nichž se neskládají závěrečné učňovské zkoušky.

Hledání nových způsobů uplatnění modulového uspořádání učebních oborů pokračuje. Očekává se, že by pomocí takového opatření bylo možno

- ❖ nalézt nové způsoby diferenciací profesní přípravy, které by uspokojily potřeby učňů i učebních podniků;
- ❖ vytvořit nová spojení mezi přípravou k výkonu různých povolání i mezi počátečním vzděláváním a dalším vzděláváním;
- ❖ zavést kreditní systém, který usnadňuje zhodnocení výsledků profesní přípravy realizované různými formami;
- ❖ poskytnout nové šance k dosažení rovnocennosti jistých úseků odborného vzdělávání získávaného v různých evropských zemích;
- ❖ vyjít vstříc učňům s rozdílnými učebními předpoklady.

Zvláště velká očekávání jsou s modulovým uspořádáním spojována v případě dalšího vzdělávání. Předpokládá se, že by otevřelo možnosti vytvářet nové kvalifikační profily spojující kompetence k výkonu různých povolání, pružně reagovat na měnící se požadavky profesí a plánovat individuální vzdělávací dráhy.

Pro hledání dalších způsobů uplatnění modulového uspořádání odborného vzdělávání je nezbytná široká odborná diskuse, která by objasnila, zda a do jaké míry se modularizace duálního systému může stát nástrojem pro plné využití jeho potenciálu. ■

Pramen: Adler, Tibor – Lennartz, Dagmar: Flexibilisierung von Ausbildungsordnungen. Aktuelle ordnungspolitische Konzepte zur Nutzung von Modularisierungsansätzen. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2000, č. 3, s. 13-17).

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

Schmidt, H.: Module in der Berufsbildung; Cleve, B. – Kell, A.: Module in beruflichen Bildung;
 Zedler, R.: Modularisierung: keine Perspektive für die Berufsausbildung **6/97**
 Pokračování diskuse o modulovém uspořádání profesní přípravy v Německu **1/98**
 K diferenciaci a flexibilizaci profesní přípravy **7-8/2000**

Pomocníci učitelů ve Francii

V roce 1997 byl ve Francii přijat zákon, jímž se zakládal program pomoci absolventům škol, kteří nenašli zaměstnání. Tento program, známý pod názvem Zaměstnání – mladí (*Emploi – jeunes*), umožňuje vytvářet nová pracovní místa zaměřená na služby. Na dobu pěti let jsou do nich přijímáni mladí lidé, kteří mají po tuto dobu nárok na odměnu vyplácenou z veřejných prostředků. Její výše odpovídá zákonem stanovené minimální mzdě.

Program sleduje dva cíle. Jedním je umožnit absolventům škol vykonávat povolání, v němž by mohli rozvíjet získané kompetence, druhým je ověřit potřebu nových aktivit zaměřených na služby. Ukázalo se, že tento druhý cíl je stejně důležitý, jako cíl první, který se zpočátku považoval za dominantní.

V březnu 1999 bylo registrováno 138 021 mladých lidí zaměstnaných v rámci tohoto programu. 78 521 pracovalo v různých místních sdruženích, 50 000 ve školách a 9 500 u policie. Ve školách pracovali tito lidé jako pomocníci učitelů. Je to povolání, které nemá žádnou tradici, a zpočátku ani nebylo jasné, jaké úkoly mají vlastně ve školách plnit. Nakonec se ukázalo, že školy samy byly s to definovat své potřeby, které mohou uspokojovat pomocníci učitelů, a vytvořit podmínky pro to, aby se tito pomocníci „stali nenahraditelnými a platnými činiteli ve vzdělávacím systému“. Průzkumy ukazují, že se uplatňují především při využívání nových technologií ve vyučování, při doučování žáků, při práci v dokumentačních střediscích a v knihovnách a při zajišťování mimovyučovacích zájmových aktivit, v kroužcích tanečních, fotografických, hudebních, v kroužcích výtvarné výchovy, společenských her apod.

Obecně se uznává, že se pomocníci učitelů ve školách osvědčili. Přesto se však kladou otázky týkající se budoucnosti programu Zaměstnání – mladí. Ty sledují především tři aspekty: Jakou budoucnost mají mladí lidé po ukončení pětiletého období činnosti ve funkci pomocníků učitelů? Budou moci získat kvalifikaci potřebnou pro trvalou práci ve škole? Jaké jsou skutečné kompetence pomocníků učitelů, zvláště pokud v některých situacích zastupují učitele? A podle jakých pravidel by měli být mladí lidé vybíráni pro práci ve školách, o kterou je velký zájem? ■

Pramen: Miliex, Hélène – Cédelle, Luc: Si jeunes et déjà irremplaçables. Le Monde de l'éducation, 1999, č. 269, s. 10-13;
Coutty, Marc: Aides-éducateurs: les malentendus. Le Monde de l'éducation, 1999, č. 269, s. 20-24.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

Proti násilí ve francouzských školách **3/98**

Programy pomoci francouzským absolventům škol při přechodu do zaměstnání **6/2000**

Dánsko – rozsáhlá reforma vzdělávání dospělých

V Dánsku se připravuje reforma vzdělávání dospělých, která by měla vstoupit v platnost v roce 2001. Za prioritu se považuje vytvoření samostatného systému, v němž by si dospělí s nízkou úrovní vzdělání mohli snadněji zvyšovat své kompetence. Vzdělávání v tomto systému by mělo přihlížet k dříve získaným vědomostem a dovednostem i k profesním zkušenostem. Počítá se s tím, že by takovým způsobem dospělí získali všeobecnou i odbornou kvalifikaci odpovídající té, kterou poskytuje počáteční profesní příprava. Účastníci těchto forem vzdělávání nemusí mít uzavřenou žádnou učební smlouvu s podnikem. Profesní příprava má být modulově uspořádána a je možné ji absolvovat postupně v průběhu šesti let.

Ti dospělí, kteří již získali vyšší sekundární vzdělání nebo absolvovali počáteční profesní přípravu, mohou ve zvláštních kurzech získat profesně orientované vysokoškolské vzdělání. Tyto kursy jsou trojího druhu:

- ① Další vzdělávání dospělých ve vysokoškolských oborech VVU – *vidergående voksenuddannelse*, které odpovídá krátkému dvouletému vyššímu studiu.
- ② Kursy vedoucí k získání diplomu, které odpovídají bakalářskému studiu střední délky.
- ③ Kursy vedoucí k získání magisterských diplomů.

Předpokladem pro přijetí do těchto druhů studia je minimálně dvouletý výkon povolání a průkaz o získané kvalifikaci.

Další vzdělávání dospělých je v Dánsku financováno převážně z veřejných prostředků. Mnoho programů bezplatně nabízejí státní instituce. Reforma počítá s tím, že se na financování tohoto vzdělávání budou více podílet soukromé podniky, které převezmou odpovědnost za další vzdělávání svých zaměstnanců. Má vzniknout nový fond pro financování dalšího vzdělávání *Arbejdsmarkedets Uddannelsesfinansiering* – AUF, který bude spravovat Ministerstvo práce. Do něho budou přispívat všichni zaměstnavatelé. Výše jejich příspěvku se bude odvozovat od počtu zaměstnanců. Z tohoto fondu budou moci získávat finanční příspěvky na další vzdělávání. ■

Pramen: Umfassende Reform der Aus- und Weiterbildung für Erwachsene eingeleitet. CEDEFOP INFO, 2000, č. 1, s. 10.

Jak absolventi škol vstupují na trh práce

Srovnávací výzkum provedený v jednotlivých zemích EU

V Evropské unii doposud nevznikl jednotný trh práce. Ten zůstává v jednotlivých členských zemích stále poznamenán národními zvláštnostmi. Jimi je ovlivňován i přechod absolventů ze škol do zaměstnání. Poznatky o tom, jaké postavení zaujímají v jednotlivých zemích absolventi škol na trhu práce, přinesl srovnávací výzkum. Jeho výsledky ukázaly, že odlišnosti v postavení absolventů škol na trhu práce jsou způsobeny jednak rozdílným oceňováním váhy kvalifikace získané odborným vzděláváním a profesní zkušeností, jednak odlišnostmi v postupech používaných při rozhodování o přijetí absolventů do zaměstnání.

Výzkum ukázal, že podle oceňování váhy kvalifikace získané odborným vzděláváním a profesní zkušeností v procesu přechodu absolventů škol do zaměstnání, lze země Evropské unie rozdělit do tří skupin.

① V zemích první skupiny je pro přijetí absolventů škol do zaměstnání rozhodující kvalifikace získaná odborným vzděláváním. Profesní zkušenost se nevyžaduje, protože se předpokládá, že ji do jisté míry poskytuje profesní příprava. Tento způsob rozhodování o přijetí absolventů škol do zaměstnání vede k tomu, že se sociální postavení začátečníků v zaměstnání poměrně málo liší od postavení stejně kvalifikovaných starších zaměstnanců.

Takové podmínky pro absolventy škol vstupující na trh práce jsou charakteristické pro země, v nichž je vysoce rozvinutý systém počátečního odborného vzdělávání. Ten má těsné vazby ke světu práce a dobře uspokojuje jeho kvalifikační potřeby. Na formulaci cílů a obsahu odborného vzdělávání se podílejí organizace zaměstnavatelů a získávané diplomy jsou proto v podnicích obecně uznávány za doklad o kvalifikaci.

Typickou zemí, v níž probíhá přechod absolventů škol do zaměstnání tímto způsobem, je Dánsko.

② V zemích druhé skupiny se při přijímání absolventů škol do zaměstnání připisuje počáteční profesní přípravě menší váha a přihlíží se především k jejich profesní zkušenosti. Vstup absolventů škol kterékoli úrovně do zaměstnání je proto obtížný a jejich postavení v podnicích se výrazně liší od postavení zkušených zaměstnanců. Absolventi škol jsou často dlouhodobě nezaměstnaní. Tak je tomu například v Itálii, kde stabilní zaměstnání získávají až lidé starší třiceti let. Mzda začátečníků je podstatně nižší než mzda starších pracovníků a málo ji ovlivňuje úroveň získaného vzdělání.

③ V zemích třetí skupiny je přijímání absolventů škol do zaměstnání ovlivňováno jak jejich kvalifikací, tak jejich profesní zkušeností. Ty jsou zaměnitelné, takže profesní zkušenost může nahradit odborné vzdělání a naopak, vyšší odborné vzdělání může vyrovnávat nedostatek profesní zkušenosti. Obecně ovšem platí, že situace těch, kteří mají odborné vzdělání a profesní zkušenost je příznivější než těch, kteří jsou pouhými začátečníky. Tento způsob přijímání absolventů škol do zaměstnání je běžný ve Francii a ve Velké Británii. V obou zemích jsou začátečníci více vystaveni riziku nezaměstnanosti, ta však nebývá dlouhodobá. Zřetelný je kladný význam úrovně dosaženého vzdělání. Ti, kdo získali vyšší vzdělání, mají větší šanci získat zaměstnání. Získaný diplom má však pro zaměstnavatele pouze signální funkci, protože je chápán jako doklad obecné způsobilosti a využitelnosti absolventa. Váha získaného diplomu neklesá ani po delším čase zaměstnání.

Obecně je tedy možno charakterizovat postavení začátečníků ve třech uvedených skupinách zemí tak, že v prvním případě zaujímají stejné pozice jako ostatní pracovníci, ve druhém případě jsou oproti nim silně diskriminováni a ve třetím případě jsou vystaveni ostré konkurenci. Tyto rozdíly však nepramení pouze z rozdílného oceňování významu vzdělání a profesní zkušenosti. Jsou vyvolávány i odlišnou organizací trhu práce.

Trh práce se podle své organizace rozlišuje na externí, interní a otevřený. Trh práce, který má externí povahu, je určován dohodnutými a jednotnými celostátně platnými pravidly. Při rozhodování o přijetí nových pracovníků se přihlíží k jejich počáteční přípravě. Její význam se obecně uznává, protože se na ní spolupodílejí zaměstnavatelé, ať již ve fázi tvorby programů profesní přípravy nebo ve fázi její realizace. V důsledku toho mají absolventi profesní přípravy na trhu práce privilegované postavení i tehdy, kdy nedisponují velkou profesní zkušeností. Jejich kvalifikace je přenositelná v rámci celého odvětví a to jim zaručuje značnou profesní mobilitu. Mzdy jsou vázány na kvalifikaci a rostou v závislosti na jejím zvyšování. Nejsou však příliš ovlivňovány délkou pracovního poměru. V podmínkách externího trhu práce jsou absolventi profesní přípravy přijímáni bez větších obtíží do zaměstnání odpovídajícího jejich kvalifikaci. Jejich pracovní podmínky a riziko nezaměstnanosti jsou podobné, jaké mají starší zaměstnanci.

V zemích, v nichž převažují interní formy trhu práce, při nichž si pravidla přijímání nových pracovníků určují samy podniky, mají certifikáty získávané odborným vzděláváním pouze signální funkci. Podniky dávají přednost takovým formám profesní přípravy, které se realizují přímo v podnicích. Jejich absolventi mají při přijímání do zaměstnání přednost před ostatními. Mzdy se určují podle vykonávané práce a progresivně se zvyšují v závislosti na délce vykonávaného zaměstnání. Při přijímání nových pracovníků se sice přihlíží k jejich kvalifikaci osvědčované určitým certifikátem, ale větší význam se připisuje profesní zkušenosti. S ohledem na to jsou šance absolventů škol na přijetí do zaměstnání omezené, a je proto mezi nimi mnoho nezaměstnaných.

Otevřený trh práce je do velké míry ovlivňován konkurenčním bojem. Podniky hledají cesty, jak snížit své mzdové náklady a investice do vzdělávání. Vybírají si proto z uchazečů o zaměstnání ty, kteří mají vysoké vzdělání a profesní zkušenost. Naděje absolventů škol na přijetí do zaměstnání je proto tím větší, čím vyšší je úroveň jejich vzdělání a čím nižší jsou jejich mzdové požadavky. Nejsou zpravidla vystaveni většímu riziku nezaměstnanosti, ale jejich zaměstnání není stabilní a ani mzdový nárůst není velký.

Uvedené charakteristiky různých typů přechodu absolventů ze škol do zaměstnání jsou zřetelné, ale nejsou stabilní. Ekonomický růst a snižování počtu mladých lidí mohou vytvářet příznivé podmínky pro vstup absolventů na trh práce. Na druhé straně rozšiřování nových technologií, které proměňují pracovní postupy a organizaci práce, mohou zmenšovat šance na profesní uplatnění absolventů škol s nižší úrovní získané kvalifikace. ■

Pramen: Couppié, Thomas – Mansuy, Michèle: La place des débutants sur les marchés du travail européens. Céreq Bref, 2000, č. 164.

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:
Teoretické koncepty zkoumání problematiky přechodu absolventů škol do zaměstnání 2/2000*

Děti cizinců ve francouzských počátečních školách

V roce 1998 navštěvovalo počáteční školy v metropolitní Francii 395 000 žáků, tj. 6,2 %, kteří měli jinou než francouzskou národnost. Mezi nimi jsou nejpočetněji zastoupeny děti Maročanů (23,8 %), Alžíránů (15,2 %), Turků (12,4 %) a Portugalců (10,5 %).

V rámci primární školy jsou zřízeny speciální třídy, které mají usnadnit vzdělávání znevýhodněných dětí – a to i dětí francouzských. Ty v nich – s jednou výjimkou – tvoří převážnou většinu. Jde o třídy školské integrace – Clis (*classes d'intégration scolaire*), třídy adaptační Clad (*classes d'adaptation*) a třídy uváděcí Clin (*classes d'initiation*). Největší podíl dětí cizinců je ve třídách uváděcích, v nichž dosahuje 64 %. Jsou to převážně děti, které mají nesnáze s osvojováním francouzštiny. Pro ně jsou k dispozici speciální programy, v nichž se francouzštině vyučuje jako cizímu jazyku. ■

Pramen: Dubosq, F.: Les écoliers étrangers. L'Enseignement technique, 2000, č. 186, s. 14.

Systémy elektronické komunikace v oblasti odborného vzdělávání 3

Tento příspěvek je volným pokračováním článků o možnostech výměny informací a vzájemné komunikace, které se nabízejí s rozvojem počítačových sítí. V úvodu jsou aktualizovány informace o jednom z nejvýznamnějších komunikačních zdrojů v oblasti odborného vzdělávání dostupných na webových stránkách – „elektronické vesnici odborné přípravy“, kterou spravuje CEDEFOP. Navazují informace o sítích, které jsou budovány především pro podporu vzájemné výměny informací a komunikace mezi partnery zapojenými do těchto sítí.



<http://www.trainingvillage.gr>

Podrobná informace o fungování tohoto elektronického zdroje byla ve Zpravodaji VÚOŠ uvedena již před dvěma lety.¹ Od té doby se počet jazyků, v nichž lze v ETV komunikovat (angličtina, němčina, francouzština), rozšířil o španělštinu. Původní nutnost plné registrace každého z účastníků, který musel poskytnout data nezbytná pro komunikaci s ostatními „obyvateli víscky“, se změnila. Dnes stačí pro získání přístupu do ETV uvést svou e-mailovou adresu. Avšak pouze ti, kdo se plně zaregistrují, mohou být uvedeni v databázi Kdo je kdo, která je užitečná pro vyhledávání vzájemných kontaktů v oblastech společného zájmu. Dalším zjednodušením je to, že jednou zaregistrovaný zájemce se nemusí opakovaně přihlašovat při vstupu. (Pod emblémem ETV je uvedeno: Jste zaregistrován jako vicenik@vuos.cz. Pokud to není vaše e-mailová adresa, prosím, připojte se znovu.)

Základní záměr, jemuž ETV slouží, se nezměnil. Přehlednější vstupní stránky ve srovnání s minulostí nabízejí přístup do čtyř hlavních informačních bloků.

V bloku **ETV News** se lze informovat o aktuálních novinkách a událostech. Zde se také můžete přihlásit k pravidelnému odběru elektronického časopisu **ETV Newsletter**. Odtud se dostanete do databáze nově přijatých právních dokumentů EU, které se týkají odborného vzdělávání a přípravy.

Součástí komunikačního bloku **Exchange of views** (výměna názorů) je volný diskusní koutek. Je zde diskusní panel, ve kterém se nyní hovoří o využití Internetu odborníky a výzkumnými pracovníky z oblasti odborného vzdělávání. Do tohoto bloku je zařazena již zmíněná databáze Kdo je kdo.

Vzhledem k tomu, že Zpravodaj VÚOŠ informoval o ETV prakticky okamžitě po jejím vzniku, je zajímavé se podívat, kolik má ETV registrovaných „obyvatel“ z ČR. K lítosti autora tohoto příspěvku je jich zaregistrováno pouze 20. To přibližně odpovídá Estonsku (12), Turecku (23), Bulharsku (29) a Makedonii (30). Pro srovnání lze uvést Švýcarsko (59), Rakousko (140), Finsko (126), Dánsko (133) a Švédsko (180). Belgie, Německo, Francie, Británie a Španělsko mají více než 500 zaregistrovaných „obyvatel“.

Blok **Information Resources** (informační zdroje) poskytuje seznam publikací, které vydává CEDEFOP (**Bookshop** – knihkupectví). Některé z nich je možné si přímo stáhnout, jiné objednat v tištěné podobě. **Library** (knihovna) obsahuje různé databáze a bibliografické soupisy, mnohojazyčný slovník, glosáře a zkratky z oblasti odborného vzdělávání atd. Součástí bloku je přehled příslušných mezinárodních i národních institucí členských zemí a

¹ Zpravodaj VÚOŠ, 1998, č. 9, s. 16.

odkazy na ně. Dále odkazy na zdroje informací o národních vzdělávacích systémech, nabídky studijních pobytů atd.

Velmi významný je poslední blok **Projects and Networks** (projekty a sítě). Ten poskytuje informace o aktuálních projektech a sítích připravovaných a realizovaných v rámci Evropské Unie.

Pro mezinárodní spolupráci při výzkumu a vývoji odborného vzdělávání a lidských zdrojů je důležitý zejména projekt **CEDRA**.

CEDEFOP Research Arena

V současné době jsou v rámci projektu CEDRA dostupné především informace o záměrech, se kterými tvůrci do projektu vstupují. Záměrem CEDRA je podporovat výzkum odborného vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů v Evropě prostřednictvím výzkumných sítí a podporou dialogu mezi výzkumnými pracovníky. Hlavními cíli CEDRA je:



- podpořit kulturu akčního a činnostně orientovaného evropského výzkumu zaměřeného na sociální inovace;
- poskytovat přehled o evropském výzkumu v této oblasti a usnadňovat sdílení informací;
- rozvíjet prakticky orientované vědomosti a podpořit porozumění těmto vědomostem o specifických záležitostech v rámci

Evropy.

Koncepčními pilíři CEDRA má být:

- budování, upevňování a podpora výzkumných sítí, v jejichž rámci se mají volně spojovat organizace, které jsou zaměřeny na shromažďování a zpracovávání informací tvořících východisko pro inovativní řešení v dané oblasti;
- rozvíjení vědomostí, zejména prakticky orientovaných na sociální inovace;
- vytváření prostoru pro vývoj a sdílení těchto vědomostí.

Cíle CEDRA budou dosahovány postupně. Prvním výstupem je **Přehled evropského výzkumu - European Research Overview (ERO)**.

ERO je vyvíjen jako virtuální informační centrum pro sítě, organizace a jednotlivce, kteří se zajímají o výzkum odborného vzdělávání, se snahou stát se branou a zásobníkem zdrojů informací a nástrojů pro jednotlivé projekty. První pracovní verze ERO je uvedena na adrese:

<<http://www.b.shuttle.de/wifo/vet/ero.htm>>

Již v této fázi je významným zdrojem informací o elektronických sítích, střediscích aktivit a o událostech, které se jakkoliv týkají výzkumu odborného vzdělávání. Shrnuje odkazy na webové stránky příslušných mezinárodních i národních institucí, údaje o konferencích, elektronických časopisech s uvedenou tematikou, sítích a diskusních skupinách, elektronických databázích a dalších výstupech projektů s tematikou odborného vzdělávání. ERO je otevřen všem, kdo mohou na takové zdroje upozornit nebo přinést vlastní poznatky a zkušenosti týkající se výzkumu odborného vzdělávání. S velkou pravděpodobností lze očekávat, že další vývoj elektronických informačních zdrojů, pokud se budou více nebo méně zprostředkovaně týkat výzkumu odborného vzdělávání, bude možné sledovat zejména prostřednictvím ERO. ■

vicenik@vuos.cz

Německé profesní školy

V Německu lze získat odborné vzdělání sekundární úrovně nejen v duálním systému, který spadá do kompetence hospodářských subjektů, ale i školským vzděláváním poskytovaným různými druhy profesních škol (*berufliche Schulen*). Tyto školy mají v jednotlivých spolkových zemích různou podobu i různé pojmenování. Obecně řečeno, patří k nim *Fachschulen*, které nabízejí jednoleté až tříleté odborné studium, *Fachoberschulen* určené absolventům reálných škol, jimž otevírají přístup na vysoké školy typu *Fachhochschulen*, *Fachgymnasien* nebo *Beruflichesgymnasien*, jejichž učební plány jsou odvozeny od učebních plánů gymnázií, ale obsahují i některé ekonomické a technické předměty, *technische Oberschulen*, *Berufsfachschulen*, které nabízejí studium různé délky i různého zaměření, i školy, které jednoletou formou typu *Berufsgrundbildungsjahr* a *Berufsvorbereitungsjahr* poskytují základní odborné vzdělání.

Z hlediska zájmu o studium lze profesní školy rozdělit do dvou skupin. V první skupině jsou *Berufsfachschulen* a školy nabízející *Berufsgrundbildungsjahr* a *Berufsvorbereitungsjahr*. Počty uchazečů o přijetí do těchto škol nápadně kolísají. Zájem o studium ve školách spadajících do druhé skupiny (*Fachschulen*, *Fachoberschulen*, *Fachgymnasien*, *technische Oberschulen*, *Schulen des Gesundheitswesens* a v *Kollegschulen*) je naproti tomu stabilní.

Při podrobném zkoumání příčin nestejného zájmu o studium v profesních školách se ukazuje, že jsou zřejmě dvojího druhu. Kolísání počtu uchazečů o přijetí do některých druhů souvisí s nedostatkem učebních míst, který není v jednotlivých letech stejný. Tyto školy plní do jisté míry nárazníkovou funkci a jsou schopny do značné míry absorbovat ty, kteří nebyli přijati do duálního systému. Stabilita zájmu o studium v ostatních druzích profesních škol, které otevírají možnost přístupu na vysoké školy, souvisí s rostoucím vědomím, že vyšší vzdělání je účinným prostředkem obrany proti nezaměstnanosti. Do těchto druhů profesních škol vstupují ti, kteří absolvovali profesní přípravu v duálním systému nebo volí po ukončení povinného školního vzdělávání vhodnou přímou cestu k vysokoškolskému studiu.

Positivní přínosem profesních škol první skupiny – zvláště *Berufsfachschulen* – je to, že umožňují získat certifikáty usnadňující vstup na trh práce a současně překonat období, kdy je nepříznivá situace pro získání pracovního místa. To se ukázalo i při výzkumu uplatnění absolventů těchto druhů škol.

Počet zájemců o studium v *Berufsfachschulen* se v posledních letech zvyšuje. V letech 1988 až 1997 vzrostl o 105 %, zatímco počet uchazečů o profesní přípravu v duálním systému ve stejném období klesl o 4 %. (V absolutních číslech je ovšem počet těch, kteří vstupují do *Berufsfachschulen* podstatně nižší než počet těch, kteří volí přípravu v duálním systému. Jde o téměř 142 000 žáků.). V tomto druhu profesních škol žáci mohou získat kvalifikaci k výkonu některých povolání, na něž se nelze připravit v duálním systému. Jde především o různé druhy „asistentů“: přírodovědeckých asistentů (*naturwissenschaftliche Assistenten*), obchodních asistentů (*kaufmännische Assistenten*), technických asistentů (*technische Assistenten*), asistentů v oblasti uměleckých řemesel, farmaceutické výroby, v oblasti organizačních a komunikačních služeb, v oblasti zdravotnických a sociálních služeb, v oblasti péče o děti a služeb pro rodiny, v oblasti likvidace odpadů, o cizojazyčné korespondenty, sekretářky apod.

Ukazuje se, že odborné vzdělávání v profesních školách, které vede k získání uznávané kvalifikace, je přitažlivou alternativou přípravy v duálním systému. Ve srovnání s ní poskytuje značnou volnost při vytváření individuálního kvalifikačního profilu a otevírá tak širší možnosti uplatnění v různých sektorech trhu práce. ■

Prameny:

Althoff, Heinrich: Unterschiedliche Entwicklungstendenzen bei beruflichen Schulen und ihre Ursache 1967-1997. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1999, č. 6, s. 23-27.

Feller, Gisela: Qualität und Nutzen einer Ausbildung an der Berufsfachschule. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 1999, č. 6, s. 28-31.

Feller, Gisela: Berufsfachschulen – Joker auf dem Weg zum Beruf? *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2000, č. 2, s. 17-23.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek *Zpravodaje VÚOŠ*:
Význam plně kvalifikujícího vzdělávání ve školách 4/96

Co nového v časopisech

L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE	
<p>Dubosq, F. L'enseignement supérieur. Ses effectifs de la rentrée 1988 à la rentrée 1998. [Vyšší a vysokoškolské vzdělávání. Počty studujících od počátku školního roku 1988 do počátku školního roku 1998.] L'Enseignement technique, 2000, č.186, s.12-13, 5 tab. Vývoj počtu studujících v jednotlivých druzích vyššího a vysokoškolského vzdělávání ve Francii v období 1988-98. Celkový počet studentů se během deseti let zvýšil, ale ne rovnoměrně. Výrazně rostl počet studujících v tzv. krátkých formách studia (STS a IUT) i v grandes écoles. Na univerzitách však v posledních třech letech došlo k poklesu počtu studentů, třebaže tento druh vysokoškolského studia stále volí více než 60 % těch, kteří se zapisují do terciárních vzdělávacích institucí.</p>	<p>Dubosq, F. Les écoliers étrangers. [Žáci – cizinci.] L'Enseignement technique, 2000, č. 186, s. 14. Ve školní roce 1998 bylo mezi žáky francouzských primárních škol 6,2 % těch, kteří mají jinou národnost než francouzskou. Charakterizují se tři imigrační vlny, v nichž přicházeli do Francie cizinci (italsko – španělská; alžírsko – portugalská; marocko – tunisko – turecká). Uvádí se procentuální zastoupení dětí cizinců ve zvláštních třídách primárních škol: classes d'intégration scolaire (třídy školské integrace) – 11,5 %, classes d'adaptation (třídy adaptační) – 12,1 %, classes d'initiation (uváděcí třídy) – 64,1 %. Popisuje se účel uváděcích tříd.</p>
CÉREQ BREF	
<p>Bientôt peut-être, un nouveau développement pour la validation des acquis professionnels (Vap). [Snad brzy dojde k novému vývoji validace profesních zkušeností.] L'Enseignement technique, 2000, č. 186, s. 18. Ve Francii se připravuje reforma způsobů hodnocení a potvrzování (validace) zkušeností získaných při výkonu profese. Po třech letech výkonu povolání bude moci zaměstnanec, který nezískal formální vzdělání, požádat o zhodnocení svých profesních zkušeností a o vydání odpovídajícího certifikátu. Navrhuje se, aby tento certifikát – pokud je uveden v národním seznamu certifikátů – bylo možno získat i bez jakékoli doplňující přípravy a zkoušky. Uvádějí se očekávané výhody nového způsobu validace a námitky proti němu.</p>	<p>Personnaz, Elsa – Veneau, Patrick Former pour répondre à des besoins en qualification. L'exemple d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie. [Vzdělávat tak, aby to odpovídalo potřebám kvalifikace. Příklad paritního osvědčení o kvalifikaci ve strojírenství.] Céreq Bref, 2000, č. 166, s. 1-4, 2 obr., lit. 2. Ve Francii mohou jednotlivá odvětví nebo skupiny podniků vzdělávat své pracovníky a v rámci programu „smlouva o kvalifikaci“ jim vydávat osvědčení o kvalifikaci. Ta nemají celostátní platnost a jsou uznávána pouze v příslušném odvětví nebo skupině podniků. Odvětví vydávají <i>certificat de qualification professionnelle</i>, skupiny podniků <i>certificat de qualification paritaire</i>. Na příkladu strojírenství se hodnotí účelnost vydávání těchto osvědčení. Toto opatření snižuje nedostatek kvalifikovaných pracovních sil. Předchází vzdělání držitelů osvědčení, jejich následné pracovním zařazení a profesní dráha.</p>
FORMATION EMPLOI	
<p>Charraud, Anne-Marie Le paradoxe de la validation des acquis dans le programme „Nouveaux services, nouveaux emplois“. [Paradox hodnocení a osvědčování profesních zkušeností v programu „Nové služby, nová povolání“.] Formation Emploi, 2000, č. 70, s. 43-52. 1 tab., 6 lit. V rámci programu „Nové služby, nová povolání“ mají mladí lidé získat profesní zkušenost v netradičních povoláních, která se teprve konstituují. Vzniká proto problém, jak postupovat při hodnocení a osvědčování (validaci) profesních zkušeností, neboť chybí referenční rámec. Tento problém se podrobně charakterizuje a naznačují se možná řešení, která vypracovala Cellule nationale de professionnalisation, zřízená při Generálním ředitelství zaměstnanosti a profesní přípravy.</p>	<p>Champy-Remoussenard, Patricia – Dupuis, Pierre-André – Higeleé, Pierre Situation de travail et formation des emplois-jeunes: vers une nouvelle professionnalité. [Pracovní situace a profesní příprava účastníků programu „Povolání-mladí“: cesta k nové profesionalitě.] Formation Emploi, 2000, č. 70, s. 53-63. Problémy profesní přípravy účastníků programu „Nové služby, nová povolání“ jsou vyvolávány především tím, že účastníci programu vykonávají velké množství rozmanitých činností ve službách, které se ještě nekonstituovaly jako povolání. Někteří účastníci požadují delší přípravu před nástupem do zaměstnání. Zaměstnavatelé však po nich požadují, aby přesněji vymezili své požadavky. Jsou ochotni zajistit buď speciálně zaměřenou přípravu hned po nástupu do zaměstnání, nebo širší dlouhodobou přípravu v jeho průběhu.</p>

FORMATION EMPLOI	
<p>Guitton, Christophe La professionnalisation, nouvelle catégorie de l'intervention publique: L'exemple du programme „Nouveaux services, nouveaux emplois“. [Profesionalizace, nová kategorie veřejného zasahování: Příklad programu „Nové služby, nová povolání“.] Formation Emploi, 2000, č. 70, s. 13-30., 25 lit. Charakterizuje se program „Nové služby, nová povolání“ založený v roce 1997, jehož účelem je vytvořit pro mladé lidi ve věku 16-30 let pracovní příležitosti v nově konstituovaných povoláních v oblasti služeb. Vysvětluje se pojetí pojmu profesionalizace, na němž je založena koncepce programu. Jde jednak o profesionalizaci mládeže, k níž dochází získáváním profesních zkušeností, jednak o profesionalizaci některých služeb, spočívající v jejich přeměně v povolání. Hodnotí se dosavadní průběh programu.</p>	<p>Labruyère, Chantal Professionnalisation: de quoi parlent les chercheurs, que cherchent les acteurs? [Profesionalizace: o čem mluví výzkumníci, co očekávají účastníci?] Formation Emploi, 2000, č. 70, s. 31-42, 14 lit. Na základě analýzy programu „Nové služby, nová povolání“ se ze sociologického hlediska objasňuje koncept založený na dvojici pojmů profesionalizace – kompetence, kterým je nahrazován koncept spočívající na dvojici pojmů kvalifikace – zaměstnatelnost. Charakterizuje se vznik povolání jako proces uzavírání trhu práce, k němuž dochází konstituováním nového povolání. O konstituování nového povolání usilují představitelé těch, kteří vykonávají soubor určitých činností nespádajících do tradičních profesí. Situace vyvolávaná programem „Nové služby, nová povolání“, v jehož rámci je vznik nových povolání iniciován veřejnou správou a zaměstnavateli.</p>

Nové knihy v knihovně

Národní centrum distančního vzdělávání

Distanční vzdělávání v České republice – současnost a budoucnost. Sborník příspěvků.

Praha, Národní centrum distančního vzdělávání CSVŠ 1999. 99 s.

Průcha, Jiří – Míka, Jiří: **Glosář distančního vzdělávání (DiV).**

Praha, Národní centrum distančního vzdělávání CSVŠ 1998. 30 s.

Průcha, Jiří: **Požadavky na akreditaci studijních programů a kurzů distančního vzdělávání.**

Praha, Centrum pro studium vysokého školství 1997. 42 s.

Zlámalová, Helena: **Hodnocení institucí vzdělávajících distančně.**

Praha, Národní centrum distančního vzdělávání 1998. 42 s.

Nabídka studijních programů realizovaných v ČR: Distanční a kombinovaná forma studia.

Praha, Národní centrum distančního vzdělávání CSVŠ 1999. 30 s.

CEDEFOP

Sellin, Burkart: **European trends in the development of occupations and qualifications.** Findings of research and analyses for policy and practice. Volume II. [Evropské trendy ve vývoji povolání a kvalifikací. Výsledky výzkumu, studií a analýz. 2. díl.]

Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities 2000. 364 s.

Sellin, Burkart: **Anticipation of Occupational and Qualification Trends in the European Union. Innovations for effective anticipation of qualification and competence trends and the adaptation of VET provision in Member States.** [Anticipace profesních a kvalifikačních trendů v Evropské unii. Inovace pro efektivní anticipování trendů v kvalifikacích a kompetencích a přizpůsobování odborného vzdělávání a přípravy v členských státech.] Thessaloniki, CEDEFOP 2000. 201 s. Pracovní materiál.

Připravujeme:

- Idea práce a nová světová ekonomika
- Rozvoj služeb Call centers
- Německé odbory o dalším vzdělávání