

Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 12

(10. prosince)

Prezident SRN o vzdělávání	3	Myšlenky z projevu Johannese Raua předneseného 14. července 2000 v Berlíně.
Belgie – programy podporující mladé lidi při vstupu na trh práce	5	Konvence První zaměstnání. Plán prvního zaměstnání pro mládež. Plán mládež+.
Co nového v odborném vzdělávání ve Velké Británii	6	Dvouleté profesně orientované vysokoškolské studium, moderní učňovství, GNVQ.
Kritika krátkých forem vysokoškolského studia ve Velké Británii	7	Námítky odpůrců dvouletého profesně orientovaného studia z řad zástupců průmyslu a vysokých škol.
Idea práce a nová světová ekonomika	8	Zamyšlení nad historií vývoje vztahu člověka k práci a nad podobou práce, povolání a zaměstnání v budoucnosti.
Dodatkové kvalifikace – prostředek modernizace německého duálního systému	10	Funkce dodatkových kvalifikací. Postoj podniků k jejich poskytování podle průzkumu, který provedl BIBB koncem roku 1999.
Reforma francouzského programu validace profesních zkušeností	12	Rozšíření možnosti získat bez formálního vzdělání certifikát o kvalifikaci.
Francie – bakalaureáty v roce 2000	12	Statistické údaje.
Sdružování fondů na financování dalšího odborného vzdělávání ve Francii	13	Tři kategorie paritních orgánů OPCA pověřených shromažďováním finančních prostředků.
Různé formy učení na dálku	13	Učení online, <i>tele-teaching</i> , otevřené distanční učení, <i>tele-tutoring</i> .
Agora Thessaloniki	14	Projekt vznikl v roce 1997 a zatím se uskutečnilo deset tematicky zaměřených seminářů.
Nové knihy v knihovně	16	
Příloha: Chronologický soupis článků	1-4	Ročník 2000.

Další rok je téměř za námi. Zase budeme měnit kalendáře a psát nový letopočet. Pomalu ale jistě stárneme. Nic si z toho nedělejte!

Stárnutí obyvatelstva zaskočilo i kodaňskou Christianii¹, kterou před více než třiceti lety založili mladí hippies. Průměrný věk obyvatel tohoto „svobodného území“ byl po léta nízký a úmrtí byla ojedinělou záležitostí. Teď někdejší mladí rebelové vstupují do důchodového věku a to přináší důsledky, na které Christiania nebyla připravena.

Stárnutí populace je v současné době fenoménem, kterým se zabývají politici, ekonomové, lékaři, sociologové, psychologové, pedagogové a další vědci. V oblasti vzdělávání se mluví o celoživotním učení, které má pomoci lidem v tom, aby si uchovali duševní svěžest, byli schopni držet krok s vývojem vědy a techniky, orientovat se v dnešním chaotickém světě a také pracovat do vyššího věku, než bylo dosud zvykem.

Někteří vědci však nabízejí jiné vyhlídky. Mluví o budoucnosti, v níž nezaměstnanost nebude v lidském životě přechodným jevem. Pro některé lidi bude podle těchto předpovědí celoživotní realitou. O dopadech, jaké by to mohlo mít na psychiku lidí, se zatím ještě mnoho neví. V článku nazvaném *Idea práce a nová světová ekonomika* se nad tímto problémem zamýšlí Australan G. M. Kelly.

Několikrát jsme v letošním ročníku Zpravodaje VÚOŠ probírali terminologické otázky. I v člancích v tomto čísle se (nikoliv poprvé) objevují termíny, které ještě neznamy ani v zemi svého vzniku (například *Advanced Modern Apprenticeship*, *Zusatzqualifikationen*). Dostupné překladové slovníky taková jazyková spojení samozřejmě ještě neznají a tak je nutné pokusit se o vlastní vyjádření. Dobrý slovník však může při hledání odpovídajícího termínu poskytnout vodítko.

Jak se pozná dobrý slovník? Nejlépe používáním a srovnáváním toho, co znáte, s tím, co vám nabízí. Dobré slovníky bývají obsáhlé a nabízejí více (někdy i desítky) významů jednoho slova. Kapesní slovníčky jsou často zavádějící, protože vám nabízejí jen jeden či dva nejobvyklejší významy. Oborové slovníky někdy bývají pouze výtahem z velkého všeobecného slovníku.

Na poslední stránce tohoto čísla Zpravodaje zjistíte, že do knihovny koncem roku přibylo několik nových slovníků, překladových i výkladových. Možná se zaradujete, že je mezi nimi také Anglicko-český pedagogický slovník. Poté, co se podíváte na hesla z oblasti odborného vzdělávání, například:

technical education – technické vzdělání/vzdělávání,

vocational education – profesní výchova, výchova k volbě povolání,

vocational training – odborný výcvik, odborné školení,

vocational training programme – program odborného vzdělávání,

zjistíte, že naše terminologické problémy tento slovník rozhodně nevyřeší.

Velký slovník zkratk Evropské unie je skutečně velmi rozsáhlý a můžeme jen spekulovat, proč má v názvu Evropskou unii. Obsahuje totiž zkratky převážně anglických výrazů ze všech možných oborů i světadílů. Není zcela „up to date“, protože pod zkratkou „sms“ najdete sedm různých významů, *short message service* (nyní populární „esemesky“) však mezi nimi chybí.

S pomocí dalšího přírůstku do knihovny VÚOŠ – Psychologického slovníku – můžete rozhodnout, zda je výše uvedená kritika empirická, ideologická, konstruktivní, objektivní, praktická či teoretická. (Definice kritiky nespravedlivé tam uvedena není.)

Co si přát do nového milénia? Stejně jako v tom, které pomalu opouštíme, bude důležité umět si poradit (chcete-li: osvojit si kompetenci k řešení problémů). Jako ta dívka, která kdysi v imigračním úřadě Spojených států vyplňovala dotazník, a na otázku, zda se schody myjí seshora nebo zezdola, stručně odpověděla: „Nepřijela jsem do Ameriky, abych tu myla schody!“ **AK**

¹ Viz Zpravodaj VÚOŠ, 1997, č. 4, s. 12.

Prezident SRN o vzdělávání

Německý spolkový prezident se téměř každým rokem vyjadřuje při příležitosti různých významných kongresů či konferencí k aktuálním otázkám vzdělávání (viz též Zpravodaj VÚOŠ č. 2/1998 a č. 2/1999). Na tuto tradici navázal i Johannes Rau, který se svým projevem vystoupil 14. července 2000 v Berlíně na prvním kongresu Forum Bildung. Z jeho řeči uveřejněné v Gewerkschaftliche Bildungspolitik jsme vybrali následující myšlenky.

Hodně se mluví o reformě vzdělávání a o ofenzívě ve vzdělávání. Tuto reformu potřebujeme, a to hlubší, než si mnozí představují. Svědčí o tom následující fakta:

- Přes vysokou nezaměstnanost nemohou mnohé podniky najít dostatek kvalifikovaných pracovníků. Je známo, že Německo hledá 20 000 odborníků z oblasti výpočetní techniky v zahraničí.
- Zatímco se počty absolventů sekundárních škol ve srovnání se začátkem sedmdesátých let zdvojnásobily, počet absolventů univerzit se téměř nezměnil.
- Třebaže maturitu skládá více žen než mužů a také na vysokých školách studuje více žen, tvoří ženy mezi vedoucími pracovníky stále menšinu.
- Z nevyučených nemá zaměstnání 25,8 %, z absolventů vysokých odborných škol jen 2,6 %. Prognózy očekávají, že se počty nezaměstnaných v řadách nevyučených budou dále zvyšovat.
- Více než 9 % mládeže každého populačního ročníku neukončí školní vzdělávání. Téměř 15 % dospělých ve věku od 20 do 29 let nezískalo kvalifikaci.
- Jen 9 % dospělých, kteří nemají kvalifikaci, se v podnicích vzdělává. Z těch, kteří absolvovali vysokou školu nebo složili mistrovské zkoušky, se dále vzdělává téměř polovina.

Tato fakta ukazují, že nelze pokračovat tak jako dosud. Před politikou vzdělávání stojí dva úkoly:

- musí zajistit, aby lidé získávali takové vědomosti a dovednosti, které jednotlivci v budoucnu poskytnou dobré životní šance a zabezpečí společenský a ekonomický pokrok;
- musí současně zabránit tomu, aby tempo změn nevedlo k marginalizaci určitých skupin lidí a tak nevytvářelo novou formu třídní společnosti.

Ke vzdělávání nelze přistupovat tak, jako k ostatním předmětům politiky. Je nutné ho více než dosud chápat celostně. Vzděláváním získáváme svou identitu. Je jednou z forem osvojování světa a současně jeho výsledkem. Ke vzdělávání patří představy a postoje, vědomosti a zvyky, které člověku umožňují uvědoměle a odpovědně utvářet svět. Proto potřebujeme nové podněty a nové ideje pro školy i pro univerzity. Musíme vytyčit nové společenské priority a promítnout je do veřejných rozpočtů. Již dnes vydáváme na vzdělávání mnoho prostředků. Je však řada možností, jak jich smysluplněji a efektivněji využívat.

Požadavky trhu práce jsou dnes jiné než byly před třiceti lety, často jsou vyšší. Přesto však nemůžeme omezit vzdělávání jen na přípravu mladých lidí k výkonu povolání. Kdo v této souvislosti myslí jen na „potřebu“, ten zapomněl, co vzdělání ve své podstatě je. Cílem vzdělávání není v první řadě uzpůsobit člověka k tomu, aby vydělával peníze. Vzdělávání nešilhá po bohatství. Je ale dobrou ochranou proti nouzi. Vzdělávání je také něčím jiným než pouhým věděním. Vědomosti lze nabídnout, porozumění však potřebuje čas a zkušenosti. Vzdělávání má naučit samostatně a svobodně myslet. Kdo se nenaučil myslet, nemůže tento nedostatek nahradit množstvím informací, ani za pomoci moderních technických prostředků.

Vzdělávání stále plní tři navzájem související a doplňující se funkce:

- rozvíjí osobnost,
- umožňuje začlenění do společnosti,
- připravuje na povolání.

Pro dvě třetiny mladých lidí vede cesta do budoucnosti přes duální systém. Ten je funkční, ale i on vyžaduje další zlepšení.

- Je zapotřebí zvýšit nabídku učebních míst, aby se mladí lidé mohli vzdělávat podle svých schopností.
- Profesní příprava musí mladým lidem poskytovat větší možnost získat dodatekové kvalifikace.
- Mladí lidé se musí již během profesní přípravy naučit využívat nových médií.
- Tam, kde vznikají nová povolání, je nutno rychle vytvářet odpovídající učební obory.
- Na rostoucí specializaci profesí však není zapotřebí reagovat specializací profesní přípravy. Vhodnější je kombinovat základní vzdělávání se vzdáváním dodatekovým.
- Absolventi duálního systému, kteří se uplatňují ve světě práce, musí mít otevřený přístup na vysoké odborné školy i na univerzity.

Zarážející je, že se spolu s růstem počtu těch, kteří složili maturitu, nezvyšuje počet absolventů vysokých škol. Mnoho absolventů sekundárních škol ztrácí zájem o pokračování ve studiu. Alarmující je i vysoký počet těch, kteří vysokoškolské studium přerušují nebo vůbec nedokončují. Ve strojírenských oborech je to 40 % studentů, v elektrotechnických oborech 50 %, v informatických oborech 60 % a v matematických oborech 70 %. Lze předpokládat, že by k nápravě této situace napomohlo zlepšení poradenských služeb, vhodnější strukturace nabídky studia a intenzivnější odborná podpora studentů. To je záležitost vysokých škol, ale vzdělávací politika je musí přitom podporovat.

Další vzdělávání nesmí ulpívat na svých klasických a tradičních formách. Musí nabízet studium všech oborů. Již od dětství se žáci musí systematicky připravovat tak, aby byli ochotni a schopni se v pozdějším čase dále vzdělávat. Pro další vzdělávání je zapotřebí získat i ty, kteří nebyli úspěšní ve škole a nezískali žádnou kvalifikaci. Jim by měly být určeny i různé druhy neformálního vzdělávání. Je zapotřebí zabránit tomu, aby vznikal „vzdělanostní proletariát“, který ztrácí možnost vstupu do společnosti.

K tomu, aby se zlepšilo vzdělávání, je zapotřebí zlepšit úroveň vyučujících. Je proto nezbytné reformovat jejich přípravu a další vzdělávání.

Při nové reformě vzdělávání jde především o zvýšení jeho kvality. Je zapotřebí uvážit, zda by vzdělávací zařízení neměla získat větší díl odpovědnosti za výsledky vzdělávání. Nebylo by dobré, kdyby se školy samy mohly pokoušet vytvářet vzdělávací programy? K tomu ovšem potřebují více samostatnosti a svobody. Ke zlepšení jejich práce může přispět i větší kooperace s místními činiteli, se zaměstnavateli, s orgány péče o mládež a s jinými institucemi. ■

Pramen: Rede von Bundespräsident Johannes Rau auf dem ersten Kongress des Forums Bildung am 14. Juli 2000 in Berlin. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2000, č. 7-8, s. 12-17.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

O potřebě výchovy ve věku informací **2/99**

Prezident SRN o potřebě reformovat vzdělávací systém **2/98**

Belgie – programy podporující mladé lidi při vstupu na trh práce

Tak jako v ostatních zemích Evropské unie je v Belgii vysoká nezaměstnanost mladých lidí, která postihuje především ty, kdo mají nízkou úroveň kvalifikace nebo nezískali kvalifikaci žádnou. V souvislosti s tím bylo v roce 2000 vytvořeno několik programů, které by měly přispět ke zlepšení situace.

Konvence První zaměstnání

Účelem Konvence První zaměstnání – CPE (*Convention Premier Emploi*) je nabídnout těm, kteří nezískali vyšší sekundární vzdělání, pracovní nebo učební poměr, popřípadě nějaký druh profesní přípravy.

Na opatřeních realizovaných v rámci Konvence První zaměstnání se podílejí:

- Soukromé obchodní podniky, ve kterých pracuje více než 50 osob. Ty musí nabídnout 3 % pracovních míst mládeži, která nezískala vyšší sekundární vzdělání.
- Ostatní soukromé a veřejné podniky z jiných odvětví než z odvětví obchodu. Ty musí nabídnout 1,5 % pracovních míst mládeži uvedené kategorie.

Podniky, které mají finanční obtíže, mohou být od této povinnosti osvobozeny.

Podniky přijímají mladé lidi třemi způsoby:

- uzavírají s nimi smlouvy o pracovním poměru na nejméně poloviční pracovní úvazek;
- uzavírají s nimi smlouvy o pracovním poměru na poloviční úvazek a o doplňujícím odborném vzdělávání v délce jednoho roku až tří let;
- uzavírají s nimi učební smlouvy, které zajišťují profesní přípravu v délce jednoho až dvou let.

Mladí lidé, kteří navázali pracovní nebo učební poměr v rámci Konvence První zaměstnání mají status osob hledajících práci. Z toho pro ně vyplývají výhody: mohou pobírat sociální podporu, a to bez splnění podmínky devítiměsíční čekací doby.

Vedle Konvence První zaměstnání vznikly v roce 2000 i následující regionální programy, jejichž cílem je zlepšovat situaci nezaměstnaných mladých lidí, kteří nezískali vyšší sekundární vzdělání:

Plán prvního zaměstnání pro mládež

Tento plán se realizuje od 1. dubna 2000 ve Vlámském společenství. Jeho cílem je dosáhnout toho, aby všichni absolventi nižší sekundární školy pokračovali ve vzdělávání nebo do šesti měsíců našli zaměstnání.

Opatření tvořící součást tohoto plánu se týkají těch, kteří nenavštěvují vyšší sekundární školy. Těm se nabízí možnost pracovat v podnicích jako praktikanti. Tak mohou získat profesní zkušenost, která zlepší jejich vyhlídky na trhu práce.

Tak jako Konvence První zaměstnání ukládá Plán prvního zaměstnání pro mládež podnikům, které mají více než 50 zaměstnanců, povinnost vyhradit 3 % pracovních míst praktikantům.

Na místa praktikantů jsou v první řadě přijímáni ti, kteří školu opustili nejvýš před půl rokem. Starší nezaměstnaní mohou být přijati potom, zůstanou-li některá místa neobsazena.

Plán mládež+

Plán mládež+ vznikl ve Valonsku. Je zaměřen na absolventy nižších sekundárních škol, kterým má umožnit do tří měsíců po ukončení vzdělávání získat zaměstnání nebo vzdělání poskytující profesní kvalifikaci. Jeho jádrem jsou různé poradenské služby. Ty se uskutečňují v několika krocích.

- Prvním krokem je osobní rozhovor absolventa s poradcem. S přihlédnutím k jeho výsledkům poradce absolventovi nabídne některou z těchto možností: uzavřít smlouvu v rámci

programu Konvence První zaměstnání, absolvovat program nové profesní orientace, absolvovat program profesní přípravy a vstupu do zaměstnání, účastnit se alternační profesní přípravy nebo absolvovat moduly cyklu pro nově nastupující pracovníky.

- Rozhodne-li se mladý člověk pro absolvování modulů cyklu pro nově nastupující pracovníky, poskytne mu poradce informace o možnostech výběru těchto modulů a po celou dobu účasti v nich mu je k dispozici a různým způsobem ho podporuje.
- Na konci cyklu pro nově nastupující pracovníky vypracovává poradce hodnotící zprávu o účastníkovi.
- Získá-li mladý člověk zaměstnání, je mu přidělen patron, který mu pomáhá v prvních týdnech pobytu na pracovišti. ■

Pramen: Belgie: Der Erstbeschäftigungsvertrag (Convention Premier Emploi = CPE); Das „Erstbeschäftigungsplan für Jugendliche“ in der Praxis; Einführung des PLAN JEUNES+ in der Region Wallonien. CEDEFOP INFO, 2000, č. 2, s. 9-10.

Co nového v odborném vzdělávání ve Velké Británii

Letos na jaře byla oznámena řada opatření zaměřených na strukturu profesního vzdělávání. Podnětem pro některé z nich bylo zveřejnění druhé zprávy vládou jmenované komise pro kvalifikace (*Skills Task Force*), která mimo jiné doporučuje naléhavý zásah, který by zpřehlednil „džungli“ možností volby studia a postupových tras.

Na podzim roku 2001 má být zavedeno dvouleté profesně orientované studium ukončované **základním diplomem** (*Foundation Degree*). Ministerstvo školství a zaměstnanosti očekává, že nový typ studia vyplní na trhu práce mezeru způsobenou nedostatkem vyšších techniků a jiných pracovníků stejné úrovně, a že se zaměstnavatelé plně zapojí do jeho vývoje.

Silné profesní zaměření je již nyní klíčovým rysem vysokoškolského vzdělávání ve Spojeném království, zejména na „nových“ univerzitách (bývalých polytechnikách, které dosáhly statusu univerzit počátkem 90. let). V poslední době se však mnohé z nových univerzit snaží nahradit některé z tradičních profesních kurzů akademičtějším studiem, například společenských věd. Nový typ studia je chápán jako vrcholek rozšířené profesní struktury.

Předpokládá se, že studium bude poskytováno hlavně ve školách dalšího vzdělávání (*further education colleges*), možná sdružených do asociací, a že bude akreditováno univerzitami. Byla jmenována pracovní skupina, která bude poskytovat rady v otázkách obsahu studia, financování, vstupních požadavků atd. Studium má být flexibilní a převážně se zkráceným rozvrhem (*part-time*). Jeho významným prvkem bude příprava v zaměstnání (*on-the-job training*). Od září 2003 by mělo tvořit součást hlavního proudu vzdělávání.

Moderní učňovství (*Modern Apprenticeship – MA*) má být znovu vylepšeno. Bylo zavedeno v roce 1995 a spojilo tradiční učňovství s novými Národními profesními kvalifikacemi (NVQ), respektive Skotskými profesními kvalifikacemi (SVQ), založenými na praktické práci. Tyto NVQ/SVQ jsou udílány na základě hodnocení profesní kompetence. Vysoké míry účasti v MA a v následném zaměstnání vedly k tomu, že systém MA byl oslavován jako nejúspěšnější ze všech nových iniciativ profesní přípravy v posledních letech. Údaje ministerstva školství a zaměstnanosti publikované v září 1999 však ukázaly, že pouze 32 % z těch, kdo vstoupili do moderního učňovství, pokračovalo až k dosažení odpovídající 3. úrovně NVQ. Zástupce ministerstva k těmto zjištěním poznamenal, že nepatrný podíl kvalifikovaných může ukazovat spíše na problémy s hodnocením a certifikací, než na špatnou profesní přípravu, a že někteří učni možná plně nechápou požadavky na dokončení MA. Další komentáři upozorňovali na to, že malý počet kvalifikovaných může být zapříčiněn tím, že 3. úroveň NVQ je pro učně nevhodná – zejména kvůli požadavku demonstrovat kompetence vedoucího pracovníka. Údaje ministerstva potvrdily předchozí zjištění o vysoké míře

zaměstnanosti po ukončení učňovství s tím, že jen 7 % z těch, kteří absolvovali MA (s kvalifikací nebo bez kvalifikace) bylo šest měsíců po opuštění programu nezaměstnáno.

Druhá zpráva komise pro kvalifikace doporučila, aby učni získávali základní (teoretické) vědomosti ze své oblasti činnosti. Toto doporučení bylo následně podpořeno přehledem o názorech zaměstnavatelů vypracovaným Konfederací britského průmyslu, ve kterém se shledalo, že 61 % zaměstnavatelů vyžaduje, aby učňovství poskytovalo i teoretické a praktické vědomosti a porozumění oboru.

V únoru 2000 byl zahájen proces reformy MA, které bude nyní známo pod názvem „pokročilé moderní učňovství“ (*Advanced Modern Apprenticeship*). Hlavními změnami jsou:

- jasná struktura skládající se ze základního moderního učňovství (*Foundation Modern Apprenticeship*) s kvalifikací 2. úrovně, které vede do pokročilého moderního učňovství s kvalifikací 3. úrovně;
- jednoznačné uznávání dovedností a vědomostí vyžadovaných na pracovišti;
- začlenění specifického období učení mimo zaměstnání ve škole nebo podobném zařízení s navrhovaným minimem jednoho dne v týdnu;
- určená délka přípravy – pro pokročilé moderní učňovství se navrhuje tři roky – a specifikované vstupní požadavky.

Finanční stimuly pro zaměstnavatele učňů budou spojeny se získáním příslušných kvalifikací.

Středoškolské a post-sekundární profesní kvalifikace budou posíleny. Před sedmi lety byly zavedeny Všeobecné národní profesní kvalifikace (GNVQ), tj. studium vztahující se k průmyslu považované za ekvivalent dvou (závěrečných) zkoušek nejvyšší úrovně (*A-levels*) ve všeobecném sekundárním vzdělávání. Nyní je vlastní téměř půl milionu lidí, k nimž každým rokem přibývá více než 100 tisíc dalších. Je však kritizována kvalita hodnocení, nízká míra dokončování studia a nedostatek důvěry ze strany zaměstnavatelů. Kvalifikace byly podrobeny mnoha revizím a modifikacím. Další podstatné reformy jsou zaváděny od září 2000. Zahrnují efektivnější hodnocení a obtížnější testové otázky.

Od září 1999 je žákům mladším 16 let profesní vzdělávání ve školách poskytováno jako první část studia v rámci GNVQ. Toto studium bylo navrženo jako volitelný doplněk studia směřujícího k získání Všeobecného osvědčení středoškolského vzdělání (GCSE).

Struktura všeobecně vzdělávacího školního studia byla posílena zavedením studia vedoucího k vyšší doplňkové (*Advanced Supplementary – AS*) závěrečné zkoušce. Studium AS představuje polovinu obsahu studia pro dosažení *A-level* při zachování stejné úrovně a je určeno těm, kdo si chtějí rozšířit studium nebo nejsou ještě připraveni pro zkoušky *A-level*. Rovněž má být zavedeno studium směřující k získání *S-level*, úrovně, která převyšuje *A-level*.

Tato nová opatření mají za cíl vytvořit žebříček profesního vzdělávání od studia před 16 rokem věku až po základní stupeň (vysokoškolského) studia. Měla by také skoncovat s předsudky, které má britská společnost vůči profesně zaměřenému vzdělávání. ■

Pramen: United Kingdom. Qualifications: building a vocational ladder. CEDEFOP INFO, 2000, č. 2, s. 15-16.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ

Profesní příprava mládeže v Anglii 9/98

Moderní učňovství ve Velké Británii 3/99

Kritika krátkých forem vysokoškolského studia ve Velké Británii

Britská vláda chce od konce roku 2001 podstatně rozšířit nabídku dvouletých studijních oborů na vysokých školách, v nichž lze získat tzv. základní diplom – *foundation degree*. Tyto obory mají být výrazně orientovány na praxi. Proti tomuto záměru se staví jak reprezentanti průmyslu, kteří se obávají, že zavedení nových krátkých vysokoškolských oborů zneprůhlední situaci na trhu vzdělávání, tak reprezentanti vysokých škol. Ti poukazují na nebezpečí snížení úrovně vysokoškolského studia. ■

Pramen: Kurzstudium stößt auf Kritik. Deutsche Universitäts-Zeitung, 2000, č. 10, s. 22.

Idea práce a nová světová ekonomika

Časopis Mezinárodní organizace práce *Revue internationale du Travail* přinesl rozsáhlý článek, ve kterém G. M. Kelly sleduje vývoj pojetí práce a jejího smyslu pro jednotlivce i pro společnost a uvažuje o tom, jaké důsledky pro práci vykonávanou v zaměstnání budou mít technický pokrok a strukturální změny ekonomiky, projevující se její globalizací. Vychází z předpokladu, že se význam lidské práce pro zvyšování účinnosti ekonomických procesů bude ve srovnání s významem působení ostatních činitelů snižovat. Bude proto postupně ubývat pracovních příležitostí a rostoucí část populace nezíská během svého života stabilní zaměstnání. Nelze do budoucna počítat s plnou zaměstnaností – a to nejen ve smyslu zapojení všeho práce schopného obyvatelstva do pracovního procesu, ale i ve smyslu zaměstnání jednotlivce na plný pracovní úvazek. To bude mít dalekosáhlé společenské důsledky, protože práce a zaměstnání se v průběhu dějin staly prvky konstituujícími evropskou kulturu a civilizaci.

G. M. Kelly, který je advokátem Nejvyššího soudu Austrálie a Nového Zélandu, k problematice práce, povolání a zaměstnanosti přistupuje z hlediska filozofického, historického, ekonomického i antropologického. Tento multidisciplinární přístup mu otevírá neobvyklý pohled na svět práce a umožňuje odkrývat řadu souvislostí, které se snadno přehlédnou. Některé z nich jsou rozporné, ale autor o tom ví a tuto skutečnost nezastírá. Mnohá svá tvrzení proto zakončuje otazníkem. Tím však článek působí věrohodněji.

V evropském prostředí prošlo pojetí práce složitým historickým vývojem. V antické civilizaci byla práce degradující záležitostí, proto ji vykonávali především otroci. K hlubšímu přehodnocení významu práce došlo vlivem křesťanství. Významní teologové – a spolu s nimi i některé mnišské řády – zdůrazňovali, že práce je úkolem uloženým člověku božím řádem a nemá se proto vykonávat pro zisk. Změnu nazírání na lidskou práci přinesla reformace, kdy především kalvinismus oceňoval její význam pro vytváření osobního bohatství a společenské prosperity, v nichž viděl projevy boží přízně. V době osvícenství se prosadila naprostá sekularizace významu práce. Ta byla chápána jako činitel výroby. Vedle toho se ovšem začaly prosazovat i Hegelovy myšlenky o tom, že práce tvoří podstatu lidské existence, je základním seberealizačním činitelem, který člověku umožňuje spojení s duchem universa. Z této představy zčásti vycházel i Marx, který však poukazoval na to, že seberealizační funkci může plnit jen práce osvobozená od brutálního vykořisťování. V kapitalistické společnosti se začala práce považovat za základní kámen občanství a ekonomického prospěchu. Je pojímána jako prostředek, který definuje postavení jednotlivce ve společnosti a podmiňuje jeho účast na sociálních vztazích. Z člověka se stal *homo oeconomicus*.

Jak je patrné, názory na význam a hodnotu práce se různě proměňovaly. Zpravidla však nezanikly a vrstvily se na sebe. V pojetí práce se proto dnes odráží několik aspektů:

- ▣ Hledisko užitečnosti: práce je prostředkem k zajištění obživy a osobního obohacení, nástrojem k dosažení společenské bezpečnosti a prosperity, činitelem výroby.
- ▣ Hledisko individuální: práce je nutností, která odpovídá lidské povaze, je výrazem tvořivosti, prostředkem budování a potvrzení osobní identity, cestou otevírající přístup k moci, prostředkem k odstranění nudy a pokušení.
- ▣ Hledisko náboženské: práce je svědectvím o duchovním povolání člověka a o jeho podřízenosti vůli boží, je prostředkem otevírajícím přístup k univerzálním ideálům.
- ▣ Hledisko sociální: práce je prostředkem socializace, nutnou společenskou povinností, tmelem solidarity a společenské soudržnosti.
- ▣ Hledisko institucionální: práce je nástrojem autority a pořádku, mechanismem rozdělování, kritériem sociální participace.

Končící století je kromě jiného charakterizováno usilovným bojem o prosazení základních lidských práv, k nimž patří i právo na práci a na plnou zaměstnanost. Tato práva jsou zakotvena například v ústavě Mezinárodní organizace práce z roku 1919 doplněné Filadelfskou deklarací z roku 1944 a konvencí č. 122 o politice zaměstnanosti z roku 1964. Obecnou platnost získaly zařazením do Všeobecné deklarace lidských práv z roku 1948 a do Evropské sociální charty přijaté v roce 1996. Tyto dokumenty hovoří o právu na práci vykonávanou v zaměstnání, které je produktivní, přijímá se na základě svobodného rozhodnutí a je založeno smlouvou o trvalém pracovním poměru.

V současné době se však takto chápané právo na práci problematizuje. Je to zčásti dáno úbytkem pracovních míst v důležitých sektorech: v evropském zemědělství poklesl ve srovnání se čtyřicátými léty počet pracujících na jednu desetinu. Nabídka zaměstnání v průmyslu je o 50 % nižší než před třiceti lety, přestože se produkce zvýšila. Kromě toho výrazně roste počet atypických forem zaměstnání, zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu, zaměstnání vykonávaných doma, zaměstnání příležitostných. V Evropě ubývá pracovních míst v důsledku přesouvání některých pracovních činností do rozvojových zemí nebo do průmyslových zemí, které jsou s to poskytnout výhodnější podmínky pro podnikání. Část pracovních míst mizí v důsledku racionalizace výroby, část zaniká pro neschopnost národních ekonomik přizpůsobovat svou strukturu novým situacím. Dochází i k narušení tradičních profesních drah. Prodlužuje se doba strávená vzděláváním, otevírá se možnost předčasného odchodu do důchodu. Ve Francii je ekonomicky aktivních jen 40 % padesátiletých občanů.

Přesné údaje o úbytku pracovních míst nejsou k dispozici a některá statistická data jsou rozporná. Přesto však lze tendenci k snižování počtu pracovních míst považovat za prokázanou, stejně jako tendenci k narušování tradičních forem zaměstnání.

Je evidentní, že práce ani v budoucnu nevymizí. Bude jí však dostatek pro všechny? Nerozpadne se společnost na skupinu těch, kteří tvoří elitu přejímající odpovědnost a jsou přetěžováni prací, a masu ostatních, kteří zůstanou bez zaměstnání? A co v této situaci nahradí práci při plnění těch jejích funkcí, které byly naznačeny výše? V co se promění *homo oeconomicus*? Jak se bude realizovat? Které mechanismy zajistí rozdělování prostředků k zajištění života? K jakým změnám v psychice dojde u lidí, kteří budou celý život nezaměstnaní? Jaké důsledky bude mít tento stav pro společenskou etiku, založenou na uznání mnohostranného významu práce?

Lze si představit globální společnost sdílející stejnou ideologii, považující neregulovaný trh za hlavní hnací sílu. Tato společnost by patrně považovala ekonomické vědy za nástroj nezávislého rozhodování o všech stránkách lidské činnosti. Historicky podmíněná priorita etických a politických hodnot by byla nahrazena prioritou hodnot ekonomických. Práce by se opět stala pouhým zbožím, jak tomu bylo v začátcích kapitalismu. Taková představa je však nepřijatelná. Ekonomické vědy nemohou být nejvyšším regulátorem lidských věcí. To některé země jasně chápou a snaží se různými opatřeními posilovat společenskou solidaritu. Je to patrné ve Francii, která se snaží obnovovat důvěru v roli státu v ekonomice. Je to patrné v Německu, kde je tradičně živé vědomí společenské odpovědnosti. Je to patrné i ve Spojených státech, ovšem ve zvláštní, rozdvojené podobě. Na makroekonomické rovině se zdůrazňuje individualismus, na komunální úrovni je jako samozřejmý uznáván princip sociální solidarity.

Nové tisíciletí je předznamenáno nejistotou. Nové podmínky výroby a globalizace vyvolávají zmatky, které jsou stejně silné, jako byly nesnáze spojené před desítkami let s agrární a průmyslovou revolucí. Bez změny tradičních přístupů se společnost nebude moci vyrovnat se situací, v níž ubývá práce. Je nutno obnovit ideu politiky zaměřující se na občana, který není pojímán jen jako *homo oeconomicus*. ■

Pramen: Kelly, G. M.: L'emploi et l'idée de travail dans la nouvelle économie mondiale. Revue internationale du Travail, 2000, č. 1, s. 5-36.

Dodatkové kvalifikace – prostředek modernizace německého duálního systému

Při úvahách o budoucnosti německého duálního systému profesní přípravy se často poukazuje na jeho ztrnulost a neschopnost rychle se přizpůsobovat novým a diferencovaným kvalifikačním požadavkům. Hledají se proto cesty, jak tento nedostatek odstranit. Není to záležitost snadná, protože je nutno brát ohled na dva oprávněné, ale vnitřně rozporné požadavky. Jedním z nich je nezbytnost zajistit rovnocennost, či dokonce totožnost výstupů profesní přípravy v rámci celého státu, druhým je nutnost přizpůsobit profesní přípravu potřebám podniků i jednotlivců. Nejde o pouhé politické postuláty. Oba požadavky mají své reálné oprávnění a vyplývají z celkového pojetí německé profesní přípravy a jejího místa v sociálním systému.

Na realizaci uvedených požadavků je závislé fungování dalších sociálních vztahů. Jde například o tarifní a mzdové záležitosti, s nimiž jsou spojena další opatření sociálního zabezpečení. Mzdové otázky se totiž v Německu řeší pomocí kolektivního vyjednávání, při kterém se rozhoduje o tarifních záležitostech celých profesí a pracovních pozic. Výsledky vyjednávání jsou závazné pro všechny podniky a vztahují se na kategorie pracovníků vymezované jejich dokladem o získané kvalifikaci. Takový postup je založen na předpokladu, že kvalifikace (nebo alespoň její podstatná část) získaná profesní přípravou je jednotná v rámci celého Německa. Proto požadavky na diferenciaci profesní přípravy podle regionálních podmínek nebo podle požadavků jednotlivců vyvolávají velké rozpaky.

Silný tlak podniků na to, aby se profesní příprava přizpůsobovala jejich potřebám, a obecné úsilí o zvýšení přitažlivosti duálního systému pro nadané absolventy sekundárních škol vyvolávají snahy o diferenciaci obsahu této přípravy.

Jak již Zpravodaj VÚOŠ několikrát upozornil, jedna z možností, jak rozporné požadavky na obsah profesní přípravy uspokojit, spočívá v zavedení tzv. dodatkových kvalifikací - Zusatzqualifikationen. Ty by nenarušovaly jednotně stanovený obsah profesní přípravy, fakultativně by ho doplňovaly a tak by ho umožňovaly přizpůsobit jak požadavkům podniků, tak i zájmům a potřebám učňů. Záležitosti dodatkových kvalifikací se zabývala spolková vláda v materiálu Reformprojekt Berufliche Bildung (1997). Stanovisko k nim zaujaly odbory i podnikatelské organizace. Přesto však koncept dodatkových kvalifikací není doposud uspokojivě vypracován. Přehledně o problematice dodatkových kvalifikací informuje Stefan Hummelsheim v článku Modernisierung beruflicher Bildung durch Zusatzqualifikationen. Z článku jsme vybrali hlavní informace.

Dodatkové kvalifikace se staly velkým tématem vzdělávací politiky. Očekává se, že se stanou prostředkem, který umožní na různých rovinách řešit problematiku přizpůsobování nabídky kvalifikací poptávce po nich.

- V rámci národního hospodářství zvýší flexibilitu profesní přípravy a zlepší tak skloubení systému profesní přípravy se systémem povolání.
- V podnicích umožní korigovat jednotné učební řády a vytvoří rovnováhu mezi požadovanou strukturou kvalifikací a jejich nabídkou.
- V životě jednotlivce zvýší lepší profilací kvalifikace šance uplatnit se na trhu práce.

Vzdor proklamovanému významu dodatkových kvalifikací zůstává jejich koncept v mnoha směrech nevyjasněn. Hlavní spornou otázkou je, jaké funkce mají dodatkové kvalifikace plnit, a jakým kritériím mají odpovídat. Spolkový ústav pro odborné vzdělávání (BIBB) nyní vypracoval katalog takových kritérií. Podle těchto kritérií lze o dodatkových kvalifikacích hovořit tehdy, jestliže

- jsou získávány během profesní přípravy nebo nejpozději do šesti měsíců po složení závěrečné zkoušky;
- se vztahují k odbornému profilu oboru přípravy a rozšiřují kvalifikaci o podniková nebo oborová specifika;
- jejich osvojování nevyžaduje více než 100 vyučovací hodiny;
- jsou certifikovány osvědčením vydávaným podnikem, vzdělávací institucí nebo komorou.

Dodatkové kvalifikace lze rozdělovat podle toho, jak souvisejí s profesní přípravou. Jednu kategorii dodatkových kvalifikací tvoří ty, které lze získat v rámci formálního dalšího vzdělávání. Programy dalšího vzdělávání mohou nabízet vymezené moduly obsahující určitou tematiku dalšího odborného vzdělávání, jejichž osvojení je ověřováno zkouškou a potvrzováno určitým certifikátem. Jinou kategorií dodatkových kvalifikací jsou ty, které lze získat bez formálního vzdělávání. Tyto kvalifikace nejsou certifikovány podle učebních řádů dalšího vzdělávání.

Většinou se uznává, že by dodatkové kvalifikace měly být nabízeny v rámci jasně vymezených modulů. Ty mohou mít různou formu:

- Singularizovaný koncept chápe moduly jako jednotlivé, libovolně sestavitelné dílčí kvalifikace, které plní stejnou úlohu jako dosavadní učební řady.
- Diferencovaný koncept považuje moduly za navzájem související didaktické jednotky, které odpovídají učebním řádům a zachovávají jejich celostnost.
- Rozšiřující koncept pojímá moduly jako prostředky rozšíření a prohloubení učebních řádů, aniž by se dotýkaly jejich obsahového jádra.

Z uvedené typologie pojetí dodatkových kvalifikací je patrné, jak velké jsou rozdíly v představách o jejich funkcích. Pokud se nepodaří dospět ke shodě v tomto směru, je nesnadné vyvíjet dodatkové kvalifikace, ověřovat je a včleňovat do existujících učebních řádů. Zdá se, že prosazení principu dodatkových kvalifikací může narušit dosavadní pojetí učebních řádů jako celostátně platných, jednotných učebních dokumentů. Je nejasné, jaké důsledky by mělo modulové uspořádání dodatkových kvalifikací na *Berufsprinzip*, podle kterého musí být profesní příprava koncipována tak, aby poskytovala kvalifikaci k výkonu celého povolání. Vznikají obavy, že učni se slabšími učebními způsobilostmi, kteří nezískají žádné dodatkové kvalifikace, budou znevýhodněni na trhu práce.

Na konci roku 1999 uskutečnil Spolkový ústav odborného vzdělávání průzkum postojů podniků k možnosti poskytovat v rámci profesní přípravy učňům dodatkové kvalifikace. Prokázalo se, že

- 57 % učebních podniků již nyní umožňuje učňům, aby získali dodatkové kvalifikace, a to buď v rámci počáteční profesní přípravy nebo bezprostředně po jejím skončení;
- 67 % učebních podniků je přesvědčeno, že význam dodatkových kvalifikací v příštích třech letech vzroste;
- dodatkové kvalifikace nabízejí častěji velké podniky v průmyslových oborech;
- nejžádanějšími dodatkovými kvalifikacemi jsou cizí jazyky, způsobilost k týmové práci, ovládnutí informačních a komunikačních technologií;
- hlavními překážkami pro poskytování dodatkových kvalifikací jsou náklady a nedostačující kapacity vzdělávacích institucí;
- učební podniky, které nabízejí dodatkové kvalifikace, se domnívají, že nejvhodnějším místem pro poskytování dodatkových kvalifikací jsou podniky, učební podniky, které dodatkové kvalifikace nenabízejí, vyjadřují přesvědčení, že by to měly dělat profesní školy nebo nadpodniková zařízení. ■

Pramen: Hummelsheim, Stefan: Modernisierung beruflicher Bildung durch Zusatzqualifikationen. Berufsbildung, 2000, č. 64, s. 40-41.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

K diferenciaci a flexibilizaci profesní přípravy **7-8/2000**

Dodatkové kvalifikace v Duale Berufskollegs **7-8/99**

Dodatkové kvalifikace – prostředek modernizace německého duálního systému **3/99**

Reforma profesní přípravy v Německu **2/98**

Reforma francouzského programu validace profesních zkušeností

Francie již před časem přijala opatření, která umožňují validaci profesních zkušeností. Tento program je znám pod akronymem Vap – *Validation des acquis professionnels*. Validaci profesních zkušeností se rozumí komisionální zhodnocení vědomostí a dovedností, které pracovník získal v průběhu zaměstnání, a jejich osvědčení certifikátem stejného druhu, jaký lze získat formálním vzděláváním.

Nyní se připravuje reforma těchto opatření a očekává se, že ji parlament schválí v polovině roku.

Projekt reformy Vap sleduje tyto cíle:

- Umožnit na základě validace profesních zkušeností získat všechny druhy diplomů a titulů, které jsou uvedeny v národním seznamu certifikátů (*Répertoire national des certifications*).
- Otevřít tím cestu k získání certifikátů bez nutnosti dalšího vzdělávání a doplňujících zkoušek. (V současnosti validační komise nerozhoduje o udělení certifikátu, pouze stanoví, které části profesní přípravy lze žadateli prominout a které vědomosti a dovednosti bude muset získat „školskou cestou“, aby mu bylo možno certifikát vydat.)
- Zkrátit požadovanou dobu zaměstnání, po jejímž uplynutí může zájemce požádat o validaci svých profesních zkušeností z pěti let na tři roky.

Projekt Vap vychází z přesvědčení, že trh práce přihlíží k získaným certifikátům. Ty usnadňují uplatnění na trhu práce a profesní kariéru. Proto se těm, kteří nemají formální vzdělávání, otevírá možnost získat potřebný certifikát jinou cestou. Očekává se, že nový způsob validace tuto možnost usnadní a přinese úspory nákladů na další vzdělávání. Vzdělávacím institucím a především univerzitám přibude z řad těch, kteří získají navrhovaným způsobem potřebné certifikáty, nová klientela.

Mnohé vzdělávací instituce, profesní organizace i odbory se však obávají, že možnost získat certifikát o kvalifikaci bez formálního vzdělávání povede k devalvaci těchto certifikátů. Naproti tomu se někteří předpokládají, že validační komise budou mnohem obezřetnější při svém rozhodování, takže cesta k získání certifikátu prostřednictvím Vap bude obtížnější i delší než klasická cesta školského vzdělávání. ■

Pramen: *Bientôt peut être, un nouveau développement pour la validation des acquis professionnels (Vap)*. L'Enseignement technique, 2000, č. 186, s. 19.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:

Zhodnocování způsobilosti získaných profesní praxí **2/2000**

Neformální učení – identifikace, uznání, validace a certifikace jeho výsledků **2/2000**

Validace způsobilosti získaných profesní zkušeností **9/2000**

Francie – bakalaureáty v roce 2000

V červnovém termínu roku 2000 skládalo v metropolitní Francii 619 809 žáků lyceí bakalaureát. Je to 62 % populace příslušných věkových ročníků. U zkoušky uspělo 79,5 % přihlášených.

Ve všeobecných lyceích skládalo bakalaureát 328 889 žáků a 79,8 % z nich bylo úspěšných, v technologických lyceích se ke zkouškám přihlásilo 179 124 žáků a z nich uspělo 79,4 %. Bakalaureát získalo i 79,0 % ze 111 796 žáků profesních lyceí. ■

Pramen: *Résultats provisoires du baccalauréat France métropolitaine session de juin 2000*. L'Enseignement technique, 2000, č. 187, s. 10-11.

Sdružování fondů na financování dalšího odborného vzdělávání ve Francii

Základní francouzský zákon o systému profesní přípravy z roku 1971 uložil podnikům, aby financovaly odborné vzdělávání svých zaměstnanců. Umožnil jim však, aby finanční prostředky sdružovaly ve zvláštních fondech určených pro zajištění dalšího vzdělávání – FAF (*les fonds d'assurance formation*) spravovaných sociálními partnery. Sociální partneři k tomu účelu zřídili paritní orgány pověřené shromažďováním finančních prostředků na další vzdělávání – OPCA (*Organismes paritaires collecteurs agréés*). Tento způsob sdružování finančních prostředků se osvědčil a vyhovuje zejména malým podnikům. V roce 1994 ve Francii fungovalo více než 250 paritních orgánů OPCA a systém se stal málo přehledným. Proto v letech 1993 a 1994 došlo k jeho reformě.

Nyní existuje méně než sto paritních orgánů OPCA, které se dělí do tří kategorií:

- oborové OPCA (*OPCA de branche* nebo *OPCA professionnels*), které působí v rámci odvětví nebo v rámci meziodvětvových sdružení;
- regionální OPCA (*OPCAREG* a *AGEFOS-PME*), které jsou mezioborové a působí v určitých územních celcích;
- orgány FONGECIF, které mají gesci za vzdělávání realizované v rámci individuální dovolené na vzdělávání.

Každý paritní orgán vybírá od příslušných podniků finanční prostředky na vzdělávání, jejichž výše je určena zákonem. Ty pak vydává na odborné vzdělávání, a to podle priorit stanovených svou správní radou, v níž jsou zastoupeni sociální partneři.

Kvantitativní a i kvalitativní evaluaci systému sdružování prostředků na další odborné vzdělávání provádí Céreq ve spolupráci s Všeobecnou delegací pro zaměstnání a profesní přípravu DGEFP (*Délégation générale de l'Emploi et de la Formation professionnelle*). ■

Pramen: Brochier, Damien – Lambert, Marion – Bentabet, Elyes: La gestion mutualisée des fonds de la formation. Céreq Bref, 2000, č. 165.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:

Nový způsob využívání finančních prostředků na další odborné vzdělávání ve Francii 7/97

Různé formy učení na dálku

Učení online

Je to varianta učení na dálku, při kterém jsou učební obsahy, styk i spolupráce mezi učícím se a vyučujícím z velké části zprostředkovávány telekomunikačními sítěmi. Jde zpravidla o Internet nebo o vnitropodnikové síť (intranet). Při učení online může učící se vstupovat do vyučovacího procesu v různou dobu i na různých místech. Technologie učení založená na Internetu usnadňuje modulové uspořádání obsahu učení a poskytuje možnosti zařadit do vyučovacího procesu netradiční prostředky, jakými jsou např. různé simulace složitých procesů, vstup do virtuálního prostředí apod. Spojení pomocí Internetu lze využít i při evaluaci výsledků učení různými testy. Při učení online může tutor využívat různé druhy skupinové spolupráce učících se, vytvářet diskusní kroužky, pořádat dálkové konference apod.

Tele-teaching

Podstatným znakem této formy učení na dálku je synchronní vyučovací a učební proces řízený jedním vyučujícím, kterého se souběžně účastní více učících se. Využívá se při něm technik, na nichž jsou založeny tzv. video nebo audiokonference. Učící se mohou sice klást vyučujícímu různé otázky a komunikovat mezi sebou, ale jejich aktivity jsou do značné míry omezeny na přejímání učebního obsahu.

Otevřené distanční učení – Open Distance Learning

Tato forma učení na dálku se vyznačuje tím, že učební materiály jsou uloženy na jednom ústředním serveru. Z něho si je učící se sami přejímají. Nejsou přitom nijak časově vázáni, mohou se libovolně vracet k určitým tématům. Komunikace s tutorem či s jiným účastníkem učebního procesu je sice možná, ale není primárním prostředkem učení.

Tele-tutoring

Jde o kombinaci formy *tele-teaching* s *otevřeným distančním učením*. Používá se tehdy, jde-li o učení složitým a komplexním tématům, při kterém je žádoucí, aby byl učící se soustavně veden svým tutorem. ■

Pramen: Redeker, Giselher: Online-Lernen. Berufsbildung, 2000, č. 64, příloha.

Agora Thessaloniki

Slovem „agora“ se označuje tržiště v městech antického Řecka. Tržiště sloužilo nejen jako prodejní a nákupní centrum města a jeho okolí. Bylo i místem, na kterém se shromažďovali občané a projednávali veřejné záležitosti a vystupovali na něm všichni, kdo chtěli lidem předložit své názory – „svá učení“ – a vyvolat diskusi o nich. Obdobným místem, kde lze prezentovat názory týkající se odborného vzdělávání a profesní přípravy, se staly pravidelné semináře, které pořádá CEDEFOP v Soluni. Získaly proto označení Agora Thessaloniki.

Projekt Agora Thessaloniki vznikl v roce 1997. Záměrem jeho tvůrců bylo umožnit všem, kdo se v Evropské unii a v přidružených zemích zabývají otázkami počátečního odborného vzdělávání, profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání, setkávat se a otevřeně, nezávisle na svém pracovním postavení, hovořit o problémech odborného vzdělávání.

Seminářů se zúčastňují vědečtí pracovníci, zástupci odborových organizací, vedoucí pracovníci podniků, zástupci zaměstnavatelských svazů, političtí pracovníci a úředníci odpovídající za odborné vzdělávání, učitelé a manažeři vzdělávacích institucí. Diskuse na seminářích vycházejí z analytických podkladů, které na základě provedených výzkumů připravili vědečtí pracovníci z vysokých škol.

Očekává se, že diskuse účastníků seminářů umožní formulovat společné názory na otázky, v nichž bylo dosaženo shody, a relativizovat přetrvávající kontroverzní postoje. Kromě toho diskuse rozvíjející se na základě předložených materiálů poskytnou jejich autorům žádoucí konfrontaci s odborníky obeznámenými s realitou odborného vzdělávání. Ti, kteří jsou činní v oblasti vzdělávání, získají odstup od své každodenní praxe a budou moci s větším nadhledem řešit své pracovní problémy.

Jedním z cílů seminářů je rozvíjet a udržovat názorovou rozmanitost, která bývá paradoxně potlačována institucemi Evropské unie ve jménu sjednocování Evropy. Organizátoři seminářů považují kulturní, hospodářskou a sociální mnohotvárnost Evropy za bohatství, které je nutno chránit a udržovat.

Do konce roku 2000 se uskutečnilo deset seminářů. Zabývaly se těmito tématy:

AGORA I (30. června 1997): *Nárůst počtu diplomů o vyšším a vysokoškolském vzdělání a jejich uplatnění na trhu práce.* Ukázalo se, že jde o záležitost vyvolávanou více nabídkou vycházející ze vzdělávacího systému než poptávkou ze strany podniků.

AGORA II (17.-18. listopadu 1997): *Role podniků v celoživotním vzdělávání.* Následkem změn ve výrobním procesu a v organizaci práce roste význam podniků pro další vzdělávání. Podniky by měly více zasahovat i do procesu certifikace výsledků vzdělávání a do procesu uznávání neformálně získaných způsobilostí.

AGORA III (2.-3. února 1998): *Schopnost konkurence, kvalifikace a mobilita v evropském prostoru. Poučení z praxe nadnárodních podniků.* Mobilita v Evropě je dosud malá. Mobilnější jsou pracovníci, kteří získali vyšší vzdělání. Mobilita poskytuje příležitosti k získávání nových poznatků a ke zvyšování kvalifikace. V tomto směru působí jako didaktický prostředek a musí se proto podporovat.

AGORA IV (29.-30. října 1998): *Nízká úroveň kvalifikací na trhu práce: perspektivy a politická rozhodnutí. Na cestě k minimálnímu vzdělanostnímu základu.* Na základě výzkumu uplatnění osob s nízkou úrovní kvalifikace na trhu práce byl vypracován koncept minimálního vzdělání, kterého by se mělo dostat každému, aby se mohl uplatnit v zaměstnání. Koncept byl uznán za vhodný prostředek pro zlepšení situace zmíněných osob. (Viz Zpravodaj VÚOŠ, 2000, č. 11, s. 11-13.)

AGORA V (15.-16. března 1999): *Zjišťování, hodnocení a uznávání neformálně získaných způsobilostí.* Dospělo se ke shodě, že postupy používané při zjišťování a hodnocení neformálně získaných kvalifikací nelze odvozovat od postupů používaných ve školách. Jenom tak lze dosáhnout v této oblasti pokroku, který je ve prospěch jednotlivcům i společnosti.

AGORA VI (24.-25. června 1999): *Pojetí lidského kapitálu v podnicích.* Na tomto semináři se střetly názory, které k lidskému kapitálu přistupují z „účetnického“ hlediska a zdůrazňují rentabilitu investic vkládaných do vzdělávání zaměstnanců, s názory personálního managementu prosazujícího aspekty rozvoje osobnosti. Ke konsensu se na semináři nepodařilo dospět.

AGORA VII (7.-8. října 1999): *Čas práce, čas vzdělávání.* Přes rozdílná stanoviska zaměstnavatelů a vědeckých pracovníků se dospělo ke shodě alespoň v názoru, že doba zaměstnání se bude muset měnit s ohledem na potřeby dalšího vzdělávání.

AGORA VIII (20.-21. března 2000): *Job Rotation.* Účastníci semináře se seznamovali s dánským projektem nazvaným Job Rotation. Jeho záměrem je umožnit pracovníkům podniků další vzdělávání a současně přispět ke snížení nezaměstnanosti. Podstatou projektu je opatření dovolující za výhodných podmínek přijmout nezaměstnané na místa pracovníků, kteří se dlouhodobě vzdělávají.

AGORA IX (26.-27. června 2000): *Alternativní formy vzdělávání.* Předmětem jednání byly paradoxní výsledky zavádění alternativních forem odborného vzdělávání. Ty se projevují dalším znevýhodňováním skupin, které nejsou při vzdělávání úspěšné a nezískají ani minimální kvalifikaci. Dospělo se k závěru, že těmito skupinám osob musí věnovat zvýšenou pozornost i instituce stojící vně vzdělávacího systému, které mají možnost motivovat je ke vzdělávání různými prostředky.

AGORA X (plánovaná na 19.-20. října 2000): Seminář má ukázat, že celoživotní vzdělávání musí být pojímáno jako sociálně a profesně orientovaný proces. ■

Pramen: Agora Thessaloniki. CEDEFOP INFO, 2000, č. 2, s. 17-20.

Zpravodaj VÚOŠ bude postupně přinášet podrobnější informace o jednotlivých tématech probíraných na seminářích Agora Thessaloniki.

Kadlec, M. – Kofroňová, O. – Procházka, M. – Šťastnová, P. – Úlovcová, H. – Vojtěch, J. – Vymětalová, S.: **Co potřebují absolventi škol pro uplatnění na trhu práce.** Praha, ÚIV, VÚOŠ, CSVŠ 2000. 69 s.

Fronek, Josef: **Velký česko-anglický slovník.** 1. vyd.

Praha, LEDA 2000. 1597 s.

24 850

odborný 1 technical, specialist, professional, expert; (*vzdělaný*) learned, scholarly; **o. časopis** professional n. technical journal; **~á komise** expert committee; **~á literatura, ~é publikace** technical books, specialized literature; **o. název** technical term; **o. poradce** consultant; **o. posudek** (*písemný*) expert opinion; **o. překlad** technical translation; **~á škola** vocational school, (*ve Velké Británii*) technical college; **~á výchova** specialized n. professional training; **~é znalosti** technical n. expert knowledge, expertise, know-how; **v ~ých kruzích** among specialists **2** univ. **o. asistent** ≡ Br lecturer, Amer assistant professor

chyták, -u tricky question, catch question, trick question, hov. tickler; (*při zkoušce*) poser, hov. teaser; (*ve smlouvě*) small print; (*háček*) catch

Mareš, Jiří – Gavora, Peter: **Anglicko-český pedagogický slovník. English-Czech educational dictionary.** 1. vyd.

Praha, Portál 1999. 215 s.

24 852

Hartl, Pavel – Hartlová, Helena: **Psychologický slovník.** 1. vyd.

Praha, Portál 2000. 774 s.

24 851

Věk informační (age of information) **1** období, které se datuje obvykle od začátku 70. let 20. stol. **2** širěji období od vynálezu knihtisku (1445); britští informatici zjistili (1999), že za největšího génia, který posunul lidstvo vpřed ve 2. miléniu, není považován T.A. Edison ani A. Einstein, ale německý zlatník J. Gutenberg, vynálezce knihtisku; tisk knih, namísto nákladného a zdlohavého opisování, posunul rozvoj lidského myšlení a intelektuálních dovedností obrovským tempem; poslední nálezy odborníků na *gender studies* však naznačují, že znalost čtení a psaní mužů se po mnohá staletí stala jedním z nástrojů k diskriminaci žen ⇒ *exploze informační, informatika, mem, století informační*

Elman, Jiří: **Velký slovník zkratk Evropské unie.**

Praha, East West Publishing Company 2000. 977 s.

24 854

ls: left side – levá strana, nalevo; **loadspeaker** – reproduktor; **low speed** – malá rychlost

smust: smoke and dust – kouřmo

Holman, Robert: **Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ.** 1. vyd.

Praha, C. H. Beck 2000. 360 s.

24 853

Lidé mají sklon připisovat výsledky ekonomiky (dobré i špatné) politikům, protože věří, že vlády mohou udělat hodně např. pro snížení nezaměstnanosti, pro hospodářský růst, pro růst mezd nebo pro sílu domácí měny. Tato víra v ekonomickou moc vlády je odůvodněná jen z malé části, protože na vývoj a výsledky tržní ekonomiky mají dominantní vliv soukromá rozhodování lidí (podnikatelů, spotřebitelů, výrobců, investorů). Nicméně hospodářská politika vlády má přece jen na ekonomiku svůj dopad. Politika ovlivňuje ekonomiku. A výsledky ekonomiky mají zpětně dopad na osudy politiků.

Připravujeme:

- Reforma maturity v Itálii
- Německo řeší problémy migrantů
- Anticipace vývoje v povoláních a kvalifikacích