

# Zpravodaj

## Výzkumného ústavu odborného školství

č. 9

(20.září)

<b>“Velká témata” odborného školství v mezinárodním kontextu</b>	2	Výčet témat, kterým je v současné době v zemích EU věnována pozornost. Zjištěno na základě frekvenční analýzy článků v odborných časopisech.
<b>Podíl nezaměstnaných ve věkové skupině do 25 let ve vybraných evropských zemích</b>	2	Graf zpracovaný na základě údajů Eurostat z konce roku 1997.
Bouder, Annie <b>Evropa v ženském rodě: Unie kontrastů</b>	3	Situace žen na trhu práce v zemích EU. Doplněno grafy zpracovanými na základě údajů Eurostat.
<b>Co nového ve Sbírce zákonů</b>	7	Přehled letos vydaných zákonů z oblasti školství.
<b>Co nového v časopisech</b>	8	Journal of Vocational Education and Training, 1998, č. 2; Céreq Bref, 1998, č. 138 – 143; Formation Emploi, 1998, č. 61; Travail, 1998, č. 23; L’Enseignement technique, 1998, č. 177; Vocational training, 1997, č. 12; Innovation in Education (OECD), 1998, č. 1.
<b>Nespořte obrazovky!</b>	13	Používání termínů “šetřič” a “spořič” obrazovky. “Internetový” nebo “internetovský”? Vysvětlení z Ústavu pro jazyk český AV ČR.
<b>Školství v Izraeli</b>	14	Základní informace o Izraeli. Stručný popis sekundárního vzdělávání. Seznam a charakteristika izraelských univerzit.
Petr Viceník <b>Systémy elektronické komunikace v oblasti odborného vzdělávání</b>	16	<i>Electronic Training Village</i> - co to je a jak se tam dostat. Intranetový systém <i>Réseau d’enseignement Multimédia - REM</i> .
<b>Profesní příprava mládeže v Anglii</b>	18	Změna postoje státu k profesní přípravě. Právní rámec. Financování vzdělávacích zařízení. Úloha národních kvalifikací NVQ, GNVQ.
<b>“Malý výuční list” v Německu?</b>	21	Návrh certifikátu udělovaného těm, kteří absolvovali celou profesní přípravu, ale neuspěli u závěrečných zkoušek.
<b>Dobrovolný rok v podniku</b>	23	Německý projekt povzbuzující mládež k samostatnému podnikání.
<b>Pokles počtu mladých lidí v ČR</b>	24	Graf zachycující klesající křivky počtu 15 a 19letých.
<b>Nové knihy v knihovně</b>	24	

## “Velká témata” odborného školství v mezinárodním kontextu

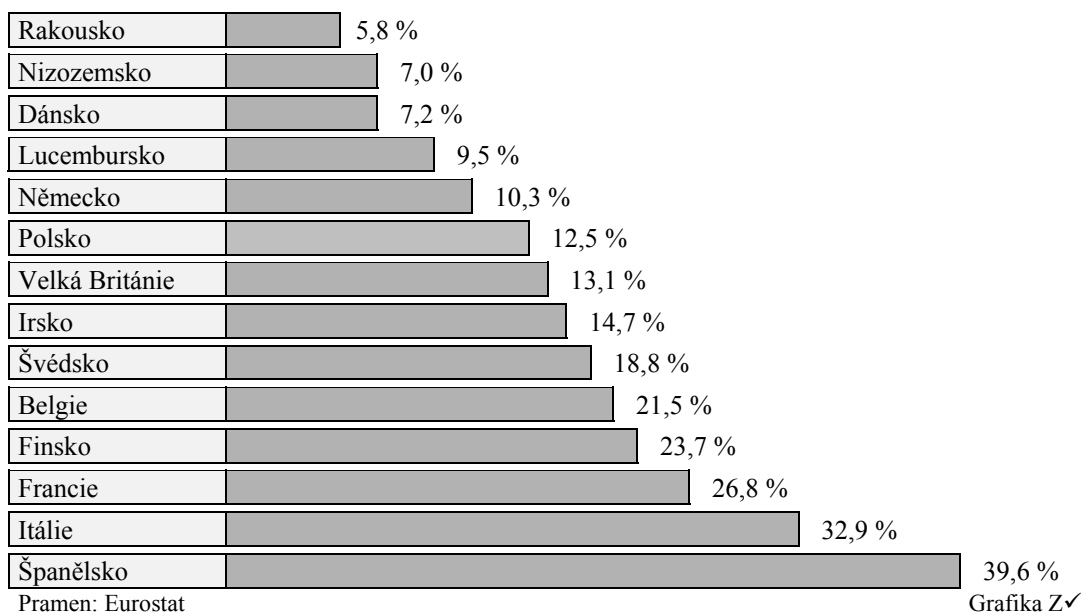
Pomocí jednoduché frekvenční analýzy článků v zahraničních odborných časopisech zaměřujících se na problematiku odborného vzdělávání a profesní přípravy lze vytypovat témata, která se nyní v zemích Evropské unie v této oblasti považují za klíčová. Je samozřejmé, že míra aktuálnosti těchto témat není ve všech zemích stejně velká, ale přesto se jim všude věnuje značná pozornost. V některých případech se stala předmětem mezinárodních aktivit realizovaných v rámci různých programů Evropské unie (Leonardo da Vinci, Sokrates aj.) nebo v rámci tradičních i nově vytvořených nadnárodních institucí (CEDEFOP, Ciretoq).

### K těmto aktuálním tématům patří:

- Včasné postižení vzniku nových povolání, vymezení kvalifikace potřebné k jejich výkonu a volba odpovídajících způsobů profesní přípravy a odborného vzdělávání.
- Kvalifikace, kvalifikační doklady, jejich transparentnost a vypovídací schopnost na mezinárodním trhu práce.
- Profesionalizace všeobecného vzdělávání a zevšeobecnování odborného vzdělávání, vztah všeobecného a odborného vzdělávání, zajištění jejich společenské rovnocennosti.
- Otevření přístupu k vyššímu a vysokoškolskému vzdělávání zájemcům, kterým k tomu chybí dosud požadované formální předpoklady.
- Integrace a kontinuita počátečního a dalšího odborného vzdělávání.
- Alternativní cesty k získání profesní kvalifikace.
- Jazyková příprava jako součást kvalifikace.
- Vzdělávání vybraných skupin populace (sociálně marginální skupiny, nadaní, neúspěšní apod.)
- Přejít ze vzdělávacího systému do zaměstnání.
- Odborné vzdělávání a nezaměstnanost mládeže.

Všechna tato témata trvale nacházejí místo i na stránkách Zpravodaje VÚOŠ. Bylo by dobře, kdyby subjekty odpovídající za odborné vzdělávání v České republice tyto informace přijaly jako upozornění na problémy, které i ony budou muset - nebo by dokonce už měly - řešit, a jako podnět k tomu, aby se začaly s předstihem zajímat o způsoby, jakými se k uvedeným problémům přistupuje v zahraničí. IŠ

### Podíl nezaměstnaných ve věkové skupině do 25 let ve vybraných evropských zemích (na konci roku 1997)



Bouder, Annie: **Europe in the Feminine: The Union of Contrasts.** [Evropa v ženském rodě: Unie kontrastů.]

Training & Employment. A French Newsletter from Céreq and its associated centres, 1997, č.30, s.1-4.

*Statistické údaje z přehledu pracovních sil, který vypracoval Statistický úřad Evropské unie (EUROSTAT) umožňují provést srovnávací analýzu vztahu mezi vzděláváním a zaměstnaností žen ve 12 zemích Evropské unie.*

### Struktury vzdělávání: Tři skupiny zemí

Hospodářské a sociální dějiny dvanácti zemí, které byly členskými státy Evropské unie v roce 1994, jsou velmi odlišné. Struktury jejich hospodářství i systémy odborného vzdělávání a přípravy se vyvíjely relativně různým tempem a fungovaly odlišným způsobem.

Úloha žen v těchto systémech je jednak jedinečná - pokud odráží určitou formu "postavení žen" - jednak pevně zakořeněná ve strukturách zaměstnanosti a vzdělávání každé země. Takže přes určité konstantní rysy v trendech, není situace žen pokud jde o vzdělávání a zaměstnanost v jednotlivých zemích zdaleka podobná.

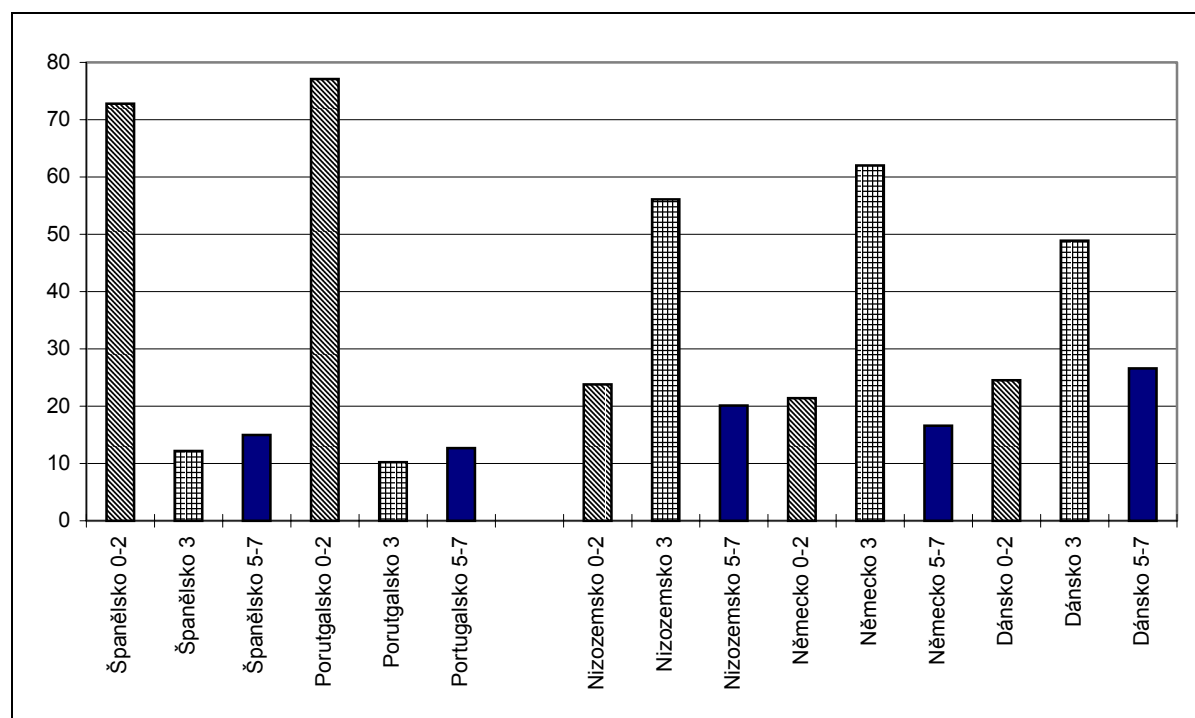
Struktura úrovně vzdělání ženské populace podle zemí umožňuje rozlišit tři skupiny (viz graf 1).

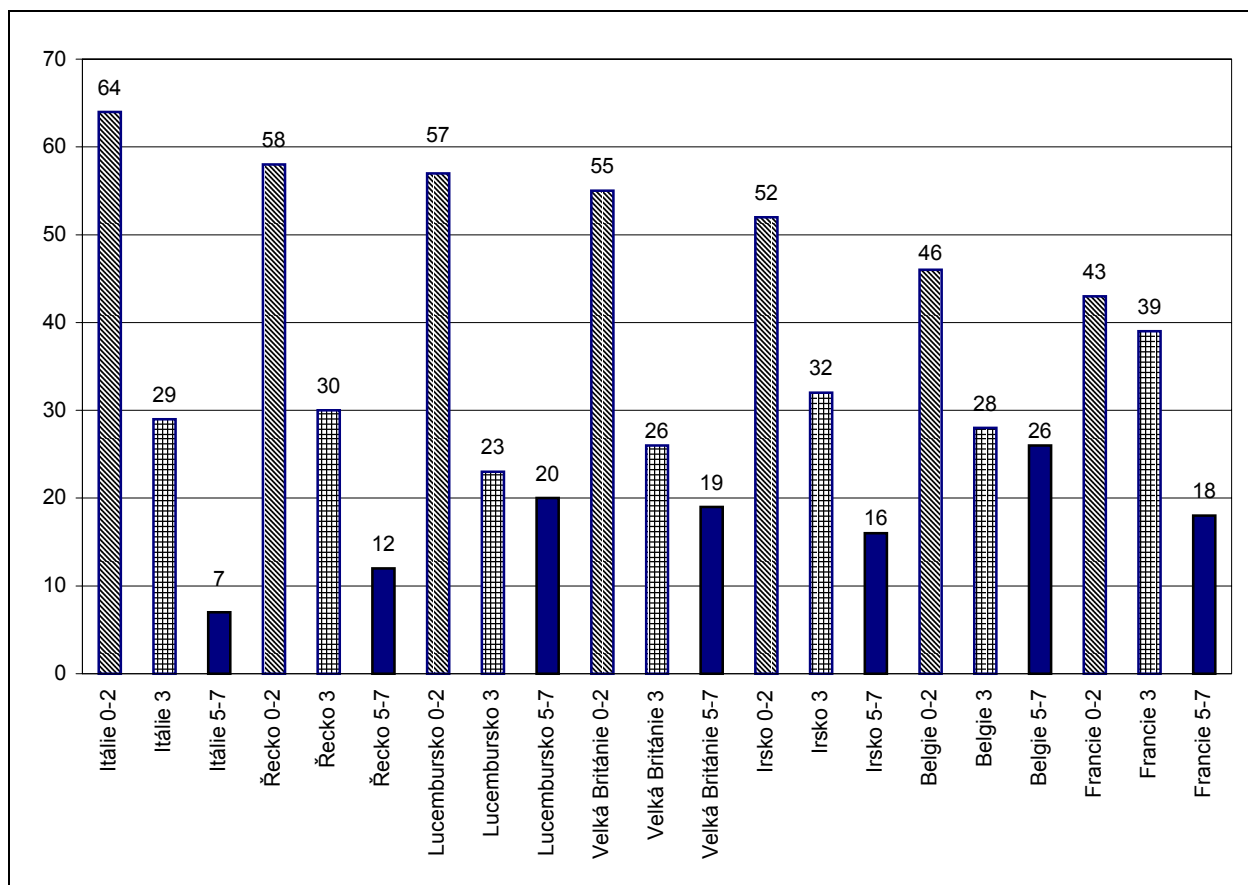
První skupina, do které patří Portugalsko a Španělsko, je charakterizována vysokým podílem 0.-2. úrovně ISCED (přes 70%), malým podílem 3. úrovně ISCED a podílem 5.-7. úrovně ISCED, který je také nízký, ale větší než podíl 3. úrovně.

Druhá skupina, do které patří Nizozemsko, Německo a Dánsko, je charakterizována silnou dominancí 3. úrovně ISCED (48 až 62%) a dosti podobnými nízkými podíly 0.-2. a 5.-7. úrovně ISCED.

Třetí skupina, do které patří Itálie, Řecko, Lucembursko, Velká Británie, Irsko, Belgie a Francie, je charakterizována postupně klesajícími podíly od 0.2. do 5.-7. úrovně.

**Graf 1. Rozdělení ženské populace podle úrovně vzdělání**





Tyto výsledky pravděpodobně odrážejí dva fenomény. První odpovídá obecnému trendu v přístupu ženské populace ke vzdělávání, v němž Španělsko a Portugalsko jsou příkladem stoupající fáze a země třetí skupiny příkladem fáze klesající. Druhý fenomén, který se projevuje v Dánsku, Německu a Nizozemsku napovídá, že vývoj ve vzdělávání žen koresponduje se specifickými kulturami, v tomto případě s alternační přípravou v učňovství.

### Ekonomická aktivita a vzdělání

Zkoumáme-li spojení mezi úrovní vzdělání a mírou ekonomické aktivity, zjišťujeme, že mezi jednotlivými zeměmi jsou velké rozdíly.

**Tabulka 1. Procento ekonomicky aktivních žen podle úrovně vzdělání**

Země	Úrovně vzdělání (ISCED)		
	0-2	3	5-7
Belgie	44,5	70,1	84,3
Dánsko	65,4	82,5	90,5
Francie	62,4	78,4	85,5
Irsko	34	59,8	80,3
Itálie	36,7	67,5	85
Lucembursko	43,9	59,1	65
Německo	54,2	71,4	84,3
Nizozemsko	42,2	62,3	81,9
Portugalsko	63,5	81,7	94
Řecko	42,7	51,3	80,6
Španělsko	40,7	68	83
Velká Británie	64,1	77,7	86,7

Nejvyšší míry ekonomické aktivity se zjevně projevují u žen se vzděláním 5.-7. úrovně ISCED: 80 až 95 % žen s touto úrovní je aktivních (s výjimkou Lucemburska, kde je to pouze 65 %). Míra aktivity žen s 3. úrovní ISCED se v jednotlivých zemích značně liší - od 51 do 82 procent. Ve všech zemích jsou ženy s 0.-2. úrovní ISCED nejméně aktivní; rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou však ještě větší (od 34 do 65 %). Krátce řečeno - rozdíly v chování evropských žen jsou velké. Míra aktivity Dánek s nízkým vzděláním je srovnatelná s mírou aktivity lucemburských žen s nejvyššími úrovněmi vzdělání.

Určité rozdíly lze pozorovat v rámci tří výše uvedených skupin zemí. Ve dvojici Španělsko - Portugalsko se přes podobné struktury ukazuje, že portugalské ženy jsou všeobecně mnohem aktivnější. V tomto ohledu se podobají ženám ze severní

Evropy. Naopak nizozemské ženy mohou být srovnávány s řeckými, navzdory velkým rozdílům ve strukturách vzdělávání. Zároveň projevují ženy se vzděláním 3. úrovně dosti rozdílnou míru ekonomické aktivity ve třech zemích, kde toto vzdělání převládá: 82,5 % ekonomicky aktivních žen v Dánsku, 71,4 % v Německu a 63,3 % v Nizozemsku. To znamená, že v zemích se stejnou strukturou úrovně vzdělání mohou být v rozhodování, zda se zapojit do pracovních sil, značné rozdíly. Určitá úroveň vzdělání není nutně nezbytným předpokladem pro nějakou ekonomickou aktivitu. Svou roli hrají i jiné rysy trhu práce a zaměstnanosti žen, pravděpodobně spolu s kulturními vlivy.

### Nezaměstnanost a vzdělání

Obecně lze pozorovat úzkou spojitost mezi úrovní vzdělání a mírou nezaměstnanosti. Čím vyšší je úroveň vzdělání, tím nižší je nezaměstnanost. Existují však dvě výjimky - Řecko a Portugalsko, kde ženy se vzděláním 3. úrovně ISCED vykazují vyšší míru nezaměstnanosti než ženy se vzděláním na dvou zbývajících úrovních.

**Tabulka 2. Míra nezaměstnanosti žen podle úrovně ISCED**

Země	Úroveň vzdělání (ISCED)			Ženy celkem 25-59 let
	0-2	3	5-7	
Španělsko	30,3	28,3	20,8	27,8
Irsko	21,6	10,9	5,4	13,1
Francie	16,5	12,3	6,9	12,7
Itálie	13,7	10,5	8,6	11,8
Belgie	17,9	11,0	4,2	11,0
Německo	14,8	11,2	7,0	10,8
Řecko	9,5	13,5	7,2	10,1
Dánsko	12,7	9,7	4,9	8,9
Nizozemsko	12,7	7,7	5,5	7,9
Portugalsko	7,1	9,1	2,4	6,5
Velká Británie	11,8	7,9	4,1	6,4

Ochranný účinek vzdělání se v jednotlivých zemích značně liší. Ve srovnání s celkovou mírou nezaměstnanosti žen (pro stejnou věkovou skupinu) představuje 0.-2. úroveň ISCED většinou větší riziko nezaměstnanosti. Toto riziko je vyšší v Irsku (+8,5 %) a v Belgii (+6,9 %), nižší, avšak stále dost vysoké ve Velké Británii (+5,4 %), v Nizozemsku (+4,8 %), v Německu (+4 %), v Dánsku a ve Francii (+3,8 %).

Výrazný je také kontrast mezi Severem a Jihem. Ženy s 0.-2. úrovní ISCED nejsou ve Španělsku, Itálii, Portugalsku a už vůbec ne v Řecku více ohroženy nezaměstnaností než průměr. Způsobuje to převaha této

úrovně ve struktuře vzdělanosti.

Na opačném konci žebříčku představuje 5.-7. úroveň ISCED relativní ochranu proti nezaměstnanosti. Ve všech zemích je míra nezaměstnanosti žen s těmito úrovněmi vzdělání nižší než celková míra nezaměstnanosti. V klesajícím uspořádání vypadají rozdíly takto: Irsko (7,7%), Španělsko (-7 %), Belgie (-6,8 %), Francie (-5,8 %), Portugalsko (-4,1 %), Dánsko (-4 %), Německo (-3,8 %), Itálie (-3,2 %), Řecko (-2,9 %), Nizozemsko (-2,4 %) a Velká Británie (-2,3 %).

Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou opět značné:

- Irsko a Belgie jsou země, kde 0.-2. úroveň ISCED je nejméně výhodná a 5.-7. úroveň zároveň poskytuje největší ochranu proti nezaměstnanosti. Investice do vzdělání jsou vysoce "výnosné" (ne-li nenahraditelné), zejména v kontextu celkové vysoké míry nezaměstnanosti.
- Naproti tomu ve Velké Británii a v Nizozemsku je relativní ochrana získaná 5.-7. úrovní ISCED nepatrná, i když nejvíce jsou nezaměstnaností ohroženy ženy s 0.-2. úrovní. Investice do vzdělávání se vyplácejí jen málo, avšak neinvestovat se jasně nevyplácí. Tyto dvě země patří ke skupině zemí s nejnižší mírou nezaměstnanosti.

Ve většině zemí znamená 3. úroveň ISCED ve vztahu k nezaměstnanosti průměrné riziko. Výjimku tvoří čtyři země:

- Řecko (+3,4 %), Portugalsko (+2,6 %) a Velká Británie (+1,5 %), kde je pro relativní ochranu proti nezaměstnanosti nezbytné mít vyšší úroveň vzdělání;
- Irsko (-2,2 %), kde platí opak: vzdělání poskytuje skutečnou ochranu bez ohledu na úroveň.

Míra, do níž vzdělání chrání před nezaměstnaností, se proto v jednotlivých zemích značně liší. I když se na první pohled zdá, že se objevují některé společné trendy, výše uvedené rozdíly nedovolují

vyvodit žádné závěry o “statusu žen” v Evropě.

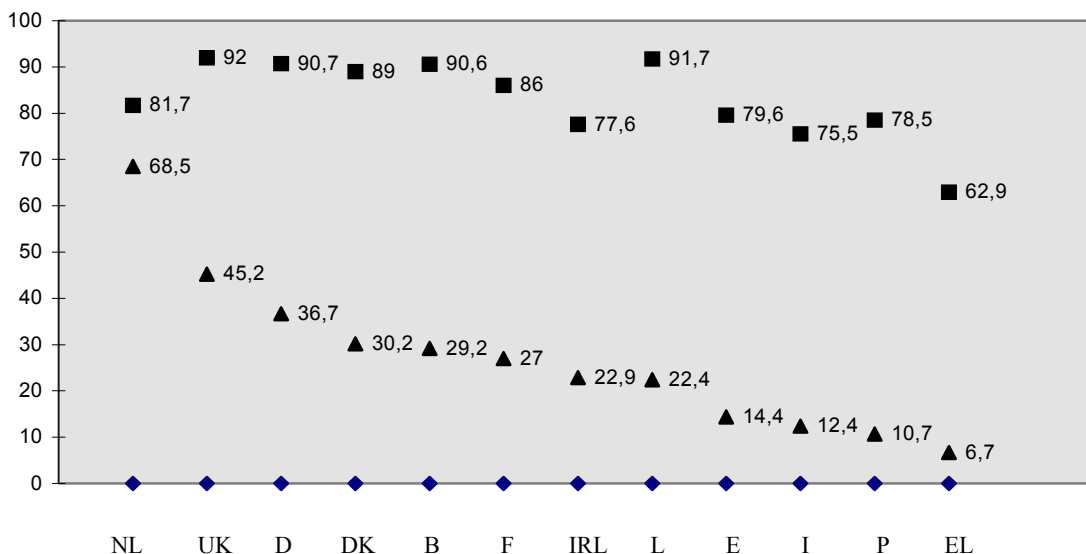
### Zaměstnání na částečný úvazek a úroveň vzdělání

Práce na částečný úvazek je ženská práce. Ženy tvoří 63 až 92 procent z pracovních sil se zkrácenou pracovní dobou. I když to vypadá, že toto konstatování platí pro všechny ženy v Evropě, musí být kvalifikováno podílem žen zaměstnaných na částečný úvazek na celkovém počtu ekonomicky aktivních žen. Tento podíl se, jak ukazuje graf 2, pohybuje od 6,7 % v Řecku do 92 % v Nizozemsku. Zaměstnání na částečný úvazek je sice v podstatě doménou žen, ale podíly žen v tomto druhu práce se v jednotlivých zemích výrazně liší.

Práce na částečný úvazek ve skutečnosti odlišuje severní a jižní Evropu:

- V jižních zemích (Řecko, Portugalsko, Itálie, Španělsko) pracuje na částečný úvazek menšina ze zaměstnaných žen (7-14 %).
- Druhým extrémem je velká většina žen zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnaných žen v Nizozemsku.
- Ve Velké Británii, Německu, Dánsku, Belgii, Francii a Lucembursku je podíl žen zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnaných žen proměnlivý (22-45 %), avšak zaměstnání na částečný úvazek zůstává v podstatě ženskou záležitostí (kolem 90 %). Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou značné a odrážejí strukturu produkce a zaměstnanosti dané země, která povzbuzuje nebo umožňuje do větší či menší míry vytváření pracovních míst na částečný úvazek.
- Irsko představuje odlišný případ. Podílem žen pracujících na částečný úvazek (22,9 %) se blíží některým zemím z předcházející skupiny (sever), ale mírou feminizace zaměstnání na částečný úvazek se přibližuje situaci v zemích jižní Evropy (77,6 %).

**Graf 2. Zaměstnání na částečný úvazek: Míra aktivity a podíl žen**



- Procento žen z celkového počtu pracovníků zaměstnaných na částečný úvazek
- ▲ Procento žen zaměstnaných na částečný úvazek z celkového počtu zaměstnaných žen
- ◆ Označení země - viz Zpravodaj VÚOŠ 1998, č. 7/8, s.2

Struktura práce žen na částečný úvazek podle úrovně vzdělání v podstatě kopíruje údaje pro pracující ženy ve věku 25-59 let na odpovídajících úrovních jen s několika výjimkami.

V Nizozemsku, Německu a v Dánsku je touto výjimkou nejvyšší úroveň (-3 až -5 %). Více než polovina (53-59 %) žen pracujících na částečný úvazek má vzdělání 3. úrovně ISCED. Není proto možné učinit závěr v tom smyslu, že některá úroveň má větší sklon k práci na částečný úvazek (s výjimkou slabě negativního trendu u vyšších úrovních).

Ve Španělsku a v Portugalsku převažuje práce na částečný úvazek u žen s nižší úrovní vzdělání. U žen s 0.-2. úrovní ISCED převládá (73 % ve Španělsku a 90 % v Portugalsku) a podíl žen se

vzděláním této úrovně na celkovém množství práce na částečný úvazek je značně vyšší (+20 %) než podíl, který zaujímají v ženských pracovních silách. Naopak podíl žen se vzděláním 5.-7. úrovně ISCED v práci na částečný úvazek je mnohem nižší než jejich podíl v ženských pracovních silách (-14 až -15 %).

Ve zbývajících sedmi zemích lze pozorovat velké zastoupení žen zařazených do 0.-2. úrovně ISCED v zaměstnání na částečný úvazek a malé zastoupení žen zařazených do 5.-7. úrovně a do 3. úrovně (i když v případě Francie a Irska představuje tato úroveň v ženských pracovních silách většinu).

Zdá se, že Nizozemsko, Německo a Dánsko nabízejí relativně rovnostářský přístup k práci na částečný úvazek. V ostatních zemích vykonávají práci na částečný úvazek nejméně kvalifikovaní, což vede k závěru, že je to pravděpodobně spíše důsledek omezení spojeného s povoláním, než rozhodnutí lidí, kteří je vykonávají, a že povaha samotných povolání je jistě různá.

Ve většině evropských publikací popisujících výsledky srovnávací analýzy dynamiky účasti ženských pracovních sil v Evropě stále existuje velké pokušení upustit od zkoumání trendů. To s sebou nese riziko zakrývání významných rozdílů, které zde byly zdůrazněny. Neexistuje žádná specificky ženská forma zapojení do trhu práce. Specifické rysy trhů práce v jednotlivých zemích, struktury zaměstnanosti a organizace práce přesahují možné specifčnosti zaměstnanosti žen. Evropa v ženském rodě je vskutku Unií kontrastů.

## Informace o obsahu Sbírký zákonů v roce 1998 - předpisy související se školstvím

### **Vyhláška č. 105/1998**

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ze dne 16. dubna 1998, kterou se zrušují některé právní předpisy vydané v působnosti Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Sbíрка zákonů, 1998, částka 36, s. 5339.

### **Vyhláška č. 111/1998**

Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách) ze dne 22. dubna 1998. Sbíрка zákonů 1998, částka 39, s. 5388.

### **Nález Ústavního soudu č. 119/1998**

Nález Ústavního soudu ze dne 29. dubna 1998 ve věci návrhu na zrušení nařízení vlády č. 68/1997 Sb., kterým se stanoví míra vyučovací povinnosti učitelů a míra povinnosti výchovné práce ostatních pedagogických pracovníků ve školství. Sbíрка zákonů 1998, částka 41, s. 5433.

### **Vyhláška č. 178/1998**

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ze dne 13. července 1998, kterou se mění vyhláška MŠMT ČR č. 400/1991 Sb., o hmotném a finančním zabezpečení cizinců studujících na školách

v působnosti MŠMT ČR, ve znění pozdějších předpisů.

Sbíрка zákonů 1998, částka 60, s. 6866.

### **Vyhláška č. 182/1998**

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ze dne 10. července 1998, kterou se mění vyhláška MŠMT ČR č. 431/1992 Sb., o organizaci a financování soutěží a přehlídek žáků předškolních zařízení, škol a školských zařízení. Sbíрка zákonů 1998, částka 62, s. 6922.

### **Vyhláška č. 183/1998**

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ze dne 16. července 1998, kterou se stanoví, které další studium, popřípadě výuka se pro účely státní sociální podpory a důchodového pojištění považuje za studium na středních nebo vysokých školách. Sbíрка zákonů 1998, částka 62, s. 6923.

### **Klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV)**

Opatření Českého statistického úřadu ze dne 16. června 1998 k zavedení Klasifikace kmenových oborů vzdělání Sbíрка zákonů 1998, částka 68, s. 7178.

## Co nového v časopisech

Druhé číslo letošního 50. ročníku časopisu *Journal of Vocational Education and Training* je tematicky zaměřené. Jednotlivé články sdružily redaktorky (Alison Fuller, Lorna Unwin) pod společným názvem **Současné učňovství: perspektivy vzdělávání, politiky a záměrů**. Z jejich úvodního článku, ve kterém charakterizují současnou situaci, jsme vybrali a přeložili následující část.

Vzhledem k rychle se měnící povaze práce a pracovních míst, ke zvyšující se globalizaci průmyslu a obchodu a k vlivu nových technologií zkoumají mnohé země formu a efektivitu svých systémů odborného vzdělávání. V některých zemích, zejména v USA, ve Spojeném království, v Austrálii a v Německu, je učňovství v tradičním pojetí stále považováno za vhodný a přizpůsobivý model pro vzdělávání a přípravu lidí pro trh práce. V tomto zvláštním čísle jsem shromáždili několik předních britských výzkumníků, kteří zjišťují, do jaké míry může nebo by mělo být učňovství vyvíjeno jako základní součást jakékoliv struktury odborného vzdělávání a jaké důsledky takový vývoj má pro organizace, správní orgány a jednotlivce.

Na dvou konferencích konaných v listopadu 1996 a 1997 na univerzitě v Sheffieldu<sup>1</sup> a organizovaných editorkami tohoto zvláštního čísla se setkali výzkumníci, političtí činitelé, poskytovatelé odborného vzdělávání, zástupci profesních odvětví a další odborníci, aby diskutovali o způsobech, kterými lze rekonstruovat pojetí učňovství na konci 20. století, a o tom, jak je možné smířit konkurenční zájmy různých zúčastněných. Ve Spojeném království je tato diskuse zasazena do kontextu pokračujícího rozdělení, které prostupuje jak povinným vzděláváním, tak vzděláváním následujícím po ukončení povinného vzdělávání. Z mezinárodního hlediska bude stejná diskuse přirozeně odrážet odlišné kulturní, socioekonomické a politické imperativy, které utvářejí přístup dané země ke vzdělávání, a úroveň investic, do něho vložených. Učňovství, které je po dlouhou dobu uznáváno a praktikováno v rozvinutých i v rozvojových zemích, poskytuje mezinárodní koncept, jehož prostřednictvím můžeme uvažovat o těchto problémech:

- vztah mezi prací a učením;
- jak se lidé učí dovednostem a vědomostem a rozvíjejí své porozumění dané problematice;
- úloha kvalifikovaných osob (učitel/instruktor) ve vztahu k nekvalifikovaným osobám (učeň/žák);
- potenciál pracoviště jako místa pro učení;
- vztah mezi vzděláváním při práci a mimo pracoviště;
- míra, do níž jsou současné modely vzdělávání relevantní v měnícím se světě a napříč národními a profesními hranicemi;
- zda systémy odborného vzdělávání budou určeny všem, nebo zda budou někoho vylučovat.

Journal of Vocational Education and Training	
Fuller, Alison - Unwin, Lorna <b>Reconceptualising Apprenticeship: exploring the relationship between work and learning.</b> [Nově pojaté učňovství: zkoumání vztahu mezi prací a učením.] Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.153-171. Lit.50. Stručná historie odborného vzdělávání ve Velké Británii. Význam odborného vzdělávání pro ekonomiku. Tři dimenze učňovství: smluvní rámec mezi zaměstnavatelem a učněm, kulturní a sociální aspekty přípravy na pracovišti a mimo ně. Moderní učňovství. Nevhodnost rozlišování mezi formálním a neformálním vzděláváním, které nadřazuje učení ve vzdělávacích institucích učení na pracovišti. Výčet charakteristik, které by mělo mít současné učňovství.	Hodkinson, Phil <b>Technicism, Teachers and Teaching Quality in Vocational Education and Training.</b> [Technicismus, učitelé a kvalita vyučování v odborném vzdělávání a přípravě.] Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.193-207. Lit.34. Postavení a úloha učitelů/instruktorů v odborném vzdělávání z hlediska post-fordismu. Profesionalismus učitelů. Odbornému vzdělávání v současnosti dominuje technický racionalismus a sučíteli se zachází jako s techniky, kteří mají být řízeni. Tato situace připomíná neo-fordismus, který používá rétoriku post-fordismu. Má-li se zlepšit kvalita vzdělávání, musí se usilovat o profesionalismus učitelů.

<sup>1</sup> Konference se konaly jako první dvě setkání Síť práce a učení (*Work and Learning Network*), která byla ustavena v roce 1996, aby poskytovala forum pro diskusi a předávání zkušeností z osvědčené praxe v odborném vzdělávání.



<b>Journal of Vocational Education and Training</b>	
<p>Guile, David - Young, Michael  <b>Apprenticeship as a Conceptual Basis for Social Theory of Learning.</b> [Učňovství jako pojmový základ pro sociální teorii učení.]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.173-192. Lit.72.  Důsledkem nedávného vývoje v teorii činnosti pro oblast učení jsou nové interpretace “zóny proximálního vývoje” a objevení se myšlenky “učení jako formy sociální praxe”. Existence tří různých pojetí “zóny proximálního vývoje”: normativního, sociálního a transformačního. Zcela odlišný pohled na učení.</p>	<p>Richardson, William  <b>Work-based Learning for Young People: national policy, 1994-1997.</b> [Učení pro mladé lidi založené na práci: národní politika, 1994-1997.]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.225-246. 2 tab., lit.52.  Článek je rozdělen do tří částí. První tvoří stručný přehled vývoje do roku 1994, kdy se vytvářel národní rámec pro odbornou přípravu po povinném vzdělávání. Druhá popisuje fázi zkoumání tohoto rámce a postavení NVQ. Třetí část se zabývá politikou v oblasti odborného vzdělávání do všeobecných voleb v květnu 1997.</p>
<p>Vickerstaff, Sarah A.  <b>The Delivery of Modern Apprenticeship: are Training and Enterprise Councils the right mechanism?</b> [Poskytování moderního učňovství: jsou Rady pro přípravu a podnikání (TEC) tím správným mechanismem?]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.209-224. Lit.48.  Kritické hodnocení úlohy TEC při vývoji a poskytování Moderního učňovství. Úkolem TEC je znovu vytvořit vzdělávací systém vedený trhem. Dvě vzájemně propojené otázky: mohou lokálně založené agentury vedené zaměstnavateli fungovat při identifikaci požadavků ekonomiky na dovednosti střední úrovně a jsou TEC nejlepší základnou pro vytvoření konsensu o potřebě moderního učňovství? Postavení malých podniků ve vztahu k modernímu učňovství. Významnější role odvětvových organizací.</p>	<p>Maguire, Malcolm  <b>Modern Apprenticeship and Employers.</b> [Moderní učňovství a zaměstnavatelé.]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.247-257. Lit.9.  Článek zkoumá vliv Moderního učňovství na způsoby přijímání, které zaměstnavatelé používají, a na vzdělávání poskytující dovednosti střední úrovně. Hlavním zdrojem údajů jsou výsledky studie prováděné při zavádění této iniciativy. Zaměstnavatelé přijali Moderní učňovství velmi dobře. Labouristická vláda však v průběhu předvolební kampaně zahájila v rámci programu Ze sociální péče do práce iniciativu Nová politika pro 18-24leté nezaměstnané.* Mezi oběma iniciativami existuje určité napětí a zaměstnavatelé jsou někdy zmateni, protože nevědí, kterou z nich mají podpořit.  * Viz Zpravodaj VÚOŠ, 1998, č.7/8, s.24.</p>
<p>Penn, Roger  <b>Social Exclusion and Modern Apprenticeship: a comparison of Britain and the USA.</b> [Sociální vyloučení a Moderní učňovství: srovnání Británie a USA.]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.259-275. 9 tab., lit.47.  Moderní učňovství probíhá v Británii od roku 1994. Sociální složení “moderních” učňů se však velmi podobá složení učňů “tradičních” (89% mužů, 3% z etnických menšin). Tato exkluzivita učňovství byla charakteristická pro Británii i pro USA. V USA se však tento stav podařilo změnit.</p>	<p>Huddleston, Prue  <b>Modern Apprenticeship in College: “something old, something new”.</b> [Moderní učňovství v koleji: “něco starého, něco nového.”]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.277-288. Lit.11.  Potenciální úloha kolejí dalšího vzdělávání při poskytování Moderního učňovství. Případová studie Moderního učňovství ve velkém výrobním závodě v partnerství se dvěma kolejemi dalšího vzdělávání. Studie je založena na odpovědích učňů, instruktorů na pracovišti a učitelského sboru kolejí. Rozdíly mezi tradičním a moderním učňovstvím.</p>
<p>Ryan, Paul  <b>Is Apprenticeship Better? A Review of the Economic Evidence.</b> [Je učňovství lepší? Přehled ekonomických důkazů.]  Journal of Vocational Education and Training, 50, 1998, č.2, s.289-325. 3 tab., lit.84.  Hodnoty učňovství mohou být posuzovány ze dvou hledisek podle toho, zda je považováno za odborné vzdělávání nebo za přípravu k povolání. ⇨⇨⇨⇨⇨⇨</p>	<p>V prvním případě je srovnáváno s celodenním školním vyučováním, v druhém případě s trhem práce pro mladé lidi a s jeho vzdělávacími programy. Přehled ekonomických důkazů z obou srovnání je založen na výsledcích, jakých účastníci z obou cest následně dosahují na trhu práce. Současné učňovství je spojeno s ekonomickými výhodami, především jako zdroj stabilního zaměstnání. Použití mezinárodního srovnávání jako doplňkového zdroje informací</p>

<b>Céreq Bref</b>	
<p>Bentabet, Elyes - Zygmunt, Christian  <b>Activité économique, emploi et formation continue dans l'industrie: impact d'une récession.</b>            [Ekonomická aktivita, zaměstnání a další vzdělávání v průmyslu: dopad recese.]            Céreq Bref, 1998, č.138, s.1-4, 3 tab., 1 graf.            V letech 1990-95 došlo ve francouzském průmyslu k recesi, která změnila strukturu zaměstnanosti. Počet inženýrů a vedoucích pracovníků se zvýšil o 13%, počet techniků o 8% a počet nekvalifikovaných dělníků poklesl o 23%. Další odborné vzdělávání se však v podnicích dále rozvíjelo a pravděpodobně se podílelo na uskutečnění těchto proporčních změn. Uvádějí se podíly vzdělávajících se různých socioprofesionálních kategorií a charakterizuje se situace v jednotlivých oborech průmyslu a v různých typech podniků.</p>	<p>Pérot, Yvonne - Simon-Zarca, Georgie  <b>Apprentissage. De nouveaux parcours de formation.</b> [Vzdělávání na základě učební smlouvy. Nové vzdělávací cesty.]            Céreq Bref, 1998, č. 139, s.1-4, 2 tab., 2 grafy.            Formou vzdělávání na základě učební smlouvy lze ve Francii získat vzdělání všech úrovní. Zájem o tuto formu vzdělávání se mezi rokem 1992 a 1996 zvýšil o 54%. Většinu vzdělávaných tvoří ti, kteří se připravují na dělnická povolání (CAP), ale nejrychleji rostou podíly těch, kteří absolvují studia nejvyšší úrovně. Statistické údaje o podílech vzdělávaných, změny v oborech, které poskytují přípravu na základě učební smlouvy, a změny v individuálních vzdělávacích dráhách, které spočívají ve "zdvojení" i "ztrojení" přípravy, kdy žáci po ukončení studia v jednom oboru vstupují do jiného oboru téže nebo vyšší úrovně.</p>
<p>Campinos-Dubernet, Myriam - Marquette, Christian  <b>Les normes d'assurance qualité ISO 9000. Prescription accrue ou opération de dévoilement des savoirs de l'entreprise?</b> [Normy pro zajištění kvality ISO 9000. Další předpisy nebo operace odhalující znalosti podniků?]            Céreq Bref, 1998, č.140, s.1-4.            Zavedení norem pro zajištění kvality ISO 9000 zvyšuje důvěru zákazníků ve výrobky podniků. Vnáší však závažné změny do chodu podniků, do používaných metod práce i do činnosti všech pracovníků. Na základě charakteristik těchto změn se uvádějí důsledky, které z nich vyplývají pro kvalifikaci pracovníků.</p>	<p>Cadet, Jean-Paul - Pétrone, Jean-Christophe  <b>Des professionnels du sport, de la culture et de l'animation à l'école. Une place qui reste à construire.</b> [Odborné činnosti týkající se sportu, kultury a organizace volného času ve škole.]            Céreq Bref, 1998, č.141, s.1-4, 2 grafy.            V roce 1996 byl ve francouzských školách pokusně zahájen program ARS - <i>Aménagement des rythmes scolaires</i> (uspořádání rytmu školního života), který má školní život v jeho denní i celoroční dimenzi přizpůsobit životu dítěte. Uvolňuje se čas pro dobrovolné kulturní a sportovní aktivity. Organizování těchto aktivit je odborná činnost vykonávaná nově přijatými pracovníky. Nemá však doposud charakter povolání. Rozebírá se povaha těchto činností a naznačují se potřebné kvalifikační předpoklady pro jejich realizaci.</p>
<p>Charraud, Anne-Marie - Personnaz, Elsa - Veneau, Patrick  <b>Les certificats de qualification professionnelle. Une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles.</b> [Osvědčení profesní kvalifikace. Certifikace odrážející různorodost profesních odvětví.]            Céreq Bref, 1998, č. 142, s.1-4, 1 obr.            Osvědčení profesní kvalifikace (CQP) vydávají instituce jednotlivých oborů. Nemají celostátní platnost, protože získaná způsobilost je přizpůsobena potřebám podniků nebo odvětví. Popisují se postupy při tvorbě kvalifikací v průmyslu plastických hmot, v zemědělství a potravinářském průmyslu a v hutnictví. Uvádí se účel těchto kvalifikací a kategorie pracovníků, jimž jsou určeny, instituce, které se podílejí na jejich tvorbě, a množství vydaných osvědčení. Srovnávají se osvědčení profesní kvalifikace s analogickými certifikáty získávanými ve školském systému.</p>	<p>Bel, Maïten - Boudier, Annie - Le Doaré, Morgane  <b>La formation professionnelle des jeunes en Angleterre. Les enseignements d'une gestion par incitations marchandes.</b> [Profesní příprava mládeže v Anglii. Poučení z řízení prostřednictvím obchodních podnětů.]            Céreq Bref, 1998, č. 143, s.1-4.            Reformy odborného vzdělávání v Anglii, které vedly k tomu, že vedle sebe existují dvě základní formy profesní přípravy: tradiční postsekundární <i>Further Education Sector</i>, který zahrnuje koleje nebo školy <i>Sixth Forms</i> a <i>Further Educations Colleges</i>, a "opatření pro podporu profesní přípravy", k nimž patří <i>Youth Training</i> a <i>Modern Apprenticeship</i>. Nepřímé způsoby řízení vzdělávání a profesní přípravy pomocí společných zásad regulace finančních zdrojů a hodnocení výsledků vzdělávání, které vytvářejí spravedlivé konkurenční prostředí na trhu vzdělávání.</p>

<b>Formation Emploi</b>	
<p>Gadrey, Jean - Jany-Catrice, Florence - Ribault, Thierry</p> <p><b>L'emploi dans le commerce de détail japonais. Une comparaison avec la France.</b> [Zaměstnání v japonském maloobchodu. Srovnání s Francií.]</p> <p>Formation Emploi, 1998, č. 61, s.3-17, lit.10, 6 tab., 1 graf, 1 obr.</p> <p>Japonsko a Francie dosáhly stejného stupně rozvoje, ale výrazně se odlišují úrovní a řízením činnosti v maloobchodě. V Japonsku je maloobchod záležitostí rodinných podniků. Srovnávají se takové charakteristiky profesí v maloobchodu jako délka pracovní doby, produktivita práce, kvalita služeb a mzdové náklady. Uvádějí se různé formy pracovního poměru a ve vztahu k nim se posuzuje míra flexibility pracovníků. Diskutuje se otázka, do jaké míry platí - bez ohledu na národní kontext - segmentační teorie, na které spočívá americký model zaměstnanosti v podnicích a která se začíná uplatňovat i v Evropě.</p>	<p>Ribault, Thierry</p> <p><b>L'emploi juste-à-temps dans le distribution au Japon. Le cas de convenience stores.</b> [Zaměstnání s přizpůsobenou pracovní dobou v prodejních organizacích v Japonsku. Případ <i>convenience stores</i>.]</p> <p>Formation Emploi, 1998, č. 61, s.19-33, lit.12, 1 graf, 3 tab., 3 obr.</p> <p>Japonské <i>convenience stores</i> jsou supermarkety, které vznikly ve venkovském prostředí a přizpůsobily se struktuře jeho potřeb. Prodávají široký sortiment zboží a poskytují velkou řadu rozmanitých služeb. Charakterizuje se způsob řízení těchto obchodních zařízení a druhy hyperflexibilních zaměstnání. Uvádějí se odlišnosti těchto zaměstnání ve srovnání s celoživotními zaměstnáními, dlouhodobými zaměstnáními apod. Vymezuje se socioekonomické předpoklady existence hyperflexibilních zaměstnání.</p>
<p>Marsden, David</p> <p><b>Apprentissage. Le Phénix renaît-il de ses cendres? La formation professionnelle en Grande-Bretagne.</b> [Příprava učňů. Povstává Fénix znovu z popela? Profesní příprava ve Velké Británii.]</p> <p>Formation Emploi, 1998, č. 61, s.35-57, lit.72, 3 grafy, 5 tab.</p> <p>V posledních patnácti letech se ve Velké Británii rozvíjí nový systém profesní přípravy. Je otázka, zda tento systém a spolu s ním národní systém kvalifikací (NVQ) může vyřešit problémy, které způsobily pokles počtu žáků, a zda by se mohl uplatnit i v jiných zemích. Za příčiny úpadku profesní přípravy se považuje nedostatečné řízení a usměrňování. Posuzují se možnosti systému NVQ zlepšit situaci.</p>	<p>Vincens, Jean</p> <p><b>L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques.</b> [Přechod mládeže ze školy do zaměstnání. Několik teoretických úvah.]</p> <p>Formation Emploi, 1998, č. 61, s.59-72, lit.35, 1 graf.</p> <p>Existují dva ekonomické přístupy k výzkumu problematiky přechodu mládeže ze školy do zaměstnání. První postupuje od posuzování situace jednotlivce k posuzování celé kohorty. Druhý spočívá na sledování charakteristik kohorty a jejich změn v průběhu celého pracovního života. Těmito charakteristikami je nezaměstnanost, pracovní mobilita a výše příjmu. Výsledky výzkumu vývoje těchto charakteristik vyvolávají teoretické otázky týkající se faktorů, které tento vývoj ovlivňují. Navrhuje se kombinace hodnot jednotlivých faktorů, která by zlepšila možnosti analýzy úvodní fáze přechodu ze školy do zaměstnání.</p>
<p>Liaroutzos, Olivier</p> <p><b>La secrétaire et les autres. Une identité professionnelle en question.</b> [Sekretářka a ostatní. Otázka profesní identity.]</p> <p>Formation Emploi, 1998, č. 61, s.73-89, 30 lit., 3 obr.</p> <p>Na základě analýzy profesních rolí sekretářek se popisují jejich pracovní činnosti. Uvádějí se metodologické problémy spojené s pokusy postihnout strukturovanou formou obsah povolání sekretářky. Naznačují se probíhající a očekávané změny v povaze a v obsahu pracovních činností sekretářek.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Travail. Le magazine de l'OIT</b></p> <p><b>Le plafond de verre se brisera-t-il un jour? La solitaire ascension des femmes cadres supérieurs.</b> [Roztříští se jednou skleněný strop? Ojedinelý vzestup žen ve nejvyšších funkcích.]</p> <p>Travail, le magazine de l'OIT, 1998, č.23, s. 6-9, 1 tab.</p> <p>Úroveň vzdělání žen a jejich zastoupení na trhu práce jsou vyšší než kdy jindy. Přesto málokdy dosahují vedoucích funkcí. Uvádí a komentuje se stanovisko Mezinárodního úřadu práce k tomuto problému. Rozebírá se povaha oborů a pracovních míst, v nichž se ženy uplatňují, politika podniků při přijímání pracovníků a zajišťování jejich kvalifikačního růstu. Upozorňuje se na akce Mezinárodní organizace práce týkající se pracovního vzestupu žen.</p>

<p style="text-align: center;"><b>L'Enseignement Technique</b></p> <p>Pair, Claude  <b>L'orientation dans un monde incertain.</b> [Orientace v nejistém světě.]  L'Enseignement Technique, 1998, č.177, s.3-10, 1 obr.  Prodlužování doby studia, přechod k pojímání kvalifikace jako kompetencí a nejistota týkající se budoucnosti vyvolávají zvýšenou potřebu orientace. Podrobně se rozebírá vývoj pojetí školní a profesní orientace od druhé světové války. Rozebírá se současní situace a navrhuje se koncepce "permanentní orientace", k níž by mělo přispívat vzdělávání.</p>	<p>Pasquier, Bernard  <b>Quand le paritarisme est au service de l'apprentissage.</b> [Když paritarismus slouží profesní přípravě.]  L'Enseignement Technique, 1998, č.177, s.11-16, 1 obr.  Zřízení Paritních orgánů pověřených shromažďováním příspěvků na další odborné vzdělávání - OPCA v roce 1994 posílilo paritní řízení orgánů financování profesní přípravy. Zkušenosti se společným řízením profesní přípravy ve stavebnictví. Úkoly jednotlivých partnerů - zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců a pravidla, jimiž se jejich spolupráce řídí.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Vocational training</b></p> <p>Alpin, Carmen - Shackleton, J.R.  <b>Labour market trends and informations needs: their impact on personnel policies.</b> [Trendy na trhu práce a potřeba informací: vliv na personální politiku.]  Vocational training, 1997, č.12, s.7-13. Lit.31.  Zaměstnavatelé požadují jiné typy dovedností a způsobilostí než dříve. Zajímají je hlavně osobní vlastnosti, které nelze snadno hodnotit. Selekcční kritéria používaná podniky jsou ovlivňována změnami na trhu práce.</p>	<p>Eliason, Gunnar - Vikersjö, Kurt  <b>Recruiting in an European Company.</b> [Přijímání pracovníků v evropském podniku.]  Vocational training, 1997, č.12, s.14-19. 1 tab., lit.9.  Příklad velké nadnárodní společnosti Electrolux. Fungování vnitřního trhu práce. Vliv vnějšího trhu práce. Kategorie pracovníků rozdělené do 8 úrovní. Pro manažerské práce se přijímají pouze absolventi vysokých škol. Další vzdělávání v podniku.</p>
<p>Mallet, Louis  <b>Certificates, skills and job markets in Europe.</b> [Certifikáty dovednosti a trhy práce v Evropě.]  Vocational training, 1997, č.12, s.20-34. 3 tab., lit.28.  Výsledky převzaté z první syntetizují zprávy z výzkumného projektu spolufinancovaného CEDEFOP, na kterém spolupracuje 6 evropských týmů. Zaměstnavatelé posuzují držitele certifikátů podle úrovně dosažené kvalifikace i podle pracovní zkušenosti. Kvalifikační úrovně někdy používají jako filtr. Vstup většího počtu vysoce kvalifikovaných lidí na trh práce vede k tomu, že zaměstnavatelé zvyšují své požadavky. Statistické výzkumy prováděné v projektu jsou založeny na databázi povolání, věku a certifikace, která je budována ve všech 6 zemích.</p>	<p>Merle, Vincent  <b>The evolution of systems of validation and certification. What are the possible models and what are the issues for France?</b> [Vývoj systémů potvrzování platnosti a certifikace. Jaké modely jsou možné a jaké problémy má Francie?]  Vocational training, 1997, č.12, s.35-46. Lit.10.  Snahy o reformy, které by umožnily potvrzovat platnost dovedností získaných pracovními zkušenostmi. 4 překážky: Přehnaný význam připisovaný certifikátům z počáteční odborné přípravy ve srovnání s certifikáty potvrzujícími dovednosti získané pracovními zkušenostmi, přeceňování akademických dovedností v kurzech odborné přípravy, nadměrný význam vědomostí, které nemají vztah k pracovnímu životu, v odborné přípravě, obtížnost efektivního zvládnutí množství kurzů odborné přípravy vzniklých v poslední době. 3 modely: německý, britský a model "Bílé knihy".</p>
<p>Muñoz, Valeriano  <b>Spanish companies and the new vocational training system.</b> [Španělské podniky a nový systém odborné přípravy.]  Vocational training, 1997, č.12, s.47-51. 1 obr., lit.3.  Nový systém odborné přípravy podle zákona o vzdělávání z r. 1990. Dva subsystémy: počáteční odborná příprava a další odborná přípravu. Popis obou subsystémů. První z nich funguje již několik let, druhý se teprve rozbíhá. Certifikáty v obou subsystémech.</p>	<p>Bjørnåvold, Jens  <b>Assessment of non-formal learning: the quality and limitations of methodologies.</b> [Hodnocení neformálního učení: kvalita a omezení metodologií.]  Vocational training, 1997, č.12, s.52-67. 2 tab., lit.37.  Zkoumání metod hodnocení z hlediska platnosti a spolehlivosti. Článek poskytuje přehled různých metod hodnocení používaných v Austrálii, Finsku, Francii, Německu, Irsku, Japonsku, Nizozemsku a Spojeném království.</p>

<b>Vocational training</b>	
<p>Bjørnåvold, Jens  <b>A question of faith? Methodologies and systems for assessing non-formal learning require a legitimate basis.</b> [Otázka víry? Metodologie a systémy hodnocení neformálního učení vyžadují legitimní základ.]  Vocational training, 1997, č.12, s.68-74. Lit.18.  Systémy hodnocení neformálního učení potřebují právní základ a institucionalizaci, mají-li mít nějaký vliv. Příliš radikální zjednodušení a standardizace mohou snížit informační hodnotu hodnocení.</p>	<p>Schober, Karen  <b>Individual and company information and counselling requirements: New challenges for vocational guidance.</b> [Požadavky jednotlivců a podniků na informace a poradenství: Nové úkoly pro profesní poradenství.]  Vocational training, 1997, č.12, s.75-82. 3 obr.  Rostoucí poptávka po informacích a poradenství v odborném vzdělávání v průběhu celého pracovního života. Nenahraditelnost neutrálního a objektivního veřejného profesního poradenství. Popis systému profesního poradenství v Německu.</p>
<b>Innovation in Education</b>	
<p>Straka, Gerald A.  <b>Self-directed learning in the world of work.</b> [Sebeřízené učení ve světě práce.]  Vocational training, 1997, č.12, s.83-88. 2 obr., 2 tab., lit.21.  Pojmy (zájmy, strategie, řízení, evaluace) a konstrukty sebeřízeného učení. Tzv. dvouplášťový (two-shell) model motivovaného sebeřízeného učení. Sebeřízené učení na pracovišti je spojeno s pocity autonomie, kompetence a sociální integrace.</p>	<p>Innovation in Education. OECD Newsletter 1998, č.1.  <b>Education at a glance: OECD indicators 1997.</b> [Pohled na vzdělávání: Indikátory OECD 1997.], s.1.  <b>Education policy analysis 1997.</b> [Analýza vzdělávací politiky 1997.], s.1.  <b>Learning cities and regions.</b> [Učící se města a regiony.], s.3.  <b>“Schooling for tomorrow”: Hiroshima seminar.</b> [“Vyučování pro zítřek”: Hirošimský seminář.], s.3.  <b>Financing learning for life.</b> [Financování celoživotního učení.], s.4.  <b>Literacy skills for the knowledge society.</b> [Gramotnost pro společnost vědomostí], s.4.</p>

## Nespořte obrazovky!

I když právě k tomu nabádají některé příručky překládající anglický termín *screen saver* jako *spořič obrazovky*. Objevuje se však i logičtější termín *šetřič obrazovky*. Který z obou českých výrazů je vhodnější?

Zeptali jsme se na názor v Ústavu pro jazyk český ([ujc@cas.cz](mailto:ujc@cas.cz)) a dostali jsme podrobné vysvětlení od paní Ludmily Uhlířové. Z jejího dopisu vybíráme:

*... Jde o zařízení, které šetří obrazovku monitoru před opotřebováním. Význam slovesa šetří je tu stejný jako ve spojeních šetřit obuv, šetřit si oči, šetřit si nervy, šetřit své zdraví, šetřit síly pro rozhodující zápas apod. Mohli bychom tedy právem mluvit o šetřiči obrazovky. Dosavadní výkladové slovníky češtiny sice podstatné jméno šetřič neuvádějí, ale jde o zcela pravidelné tvoření příponou -ič od slovesa šetřit.*

*Spořič je úsporné zařízení: z běžného denního života známe spořič vody, spořič mýdla (= síťka na mýdlo), někteří možná znají spořič tabáku (= list papíru na balení tabáku do lulky), obecně pak jde o úsporné zařízení, tedy o zařízení umožňující málo spotřebovávat něco (nikoli málo opotřebovávat něco), a tím ovšem i šetřit ve významu spořit.*

*Z hlediska významového bychom tedy měli dát přednost výrazu šetřič obrazovky před spořičem obrazovky. Ale pokud se spořič obrazovky už mezi uživateli počítačů obecně rozšířil, nezbude patrně nic jiného než vztíté spojení akceptovat, zejména pokud by se dostalo do nějaké názvoslovné normy. Ze zkušenosti víme, že jednou zavedenému termínu se těžko odvyká.*

A jak správně utvořit přídavné jméno od podstatného jména Internet: *internetový* nebo *internetovský*?

*Pokud jde o dvojici internetový a internetovský, je třeba dát jednoznačně přednost podobě internetový. Příponou -ový tvoříme přídavná jména, která vyjadřují obecný vztah k základovému neživotnému substantivu. Adjektiva na -ský jsou buď druhově posesivní a vyjadřují vztah ke skupině osob (ženský, sousedský,...), nebo k místu (moravský, hostivařský,...).*



# Školství v Izraeli

## Základní informace o Izraeli

Rozloha:	20 400 km <sup>2</sup>
Počet obyvatel:	5,5 milionu (81,2% Židů, 14,3% muslimů, 2,9% křesťanů)
Úřední jazyky:	hebrejščina, arabština
Dny odpočinku:	Židé - sobota, muslimové - pátek, křesťané - neděle
Hlavní město:	Jeruzalém <sup>2</sup> (600 000 obyvatel)
Další větší města:	Tel Aviv (zal. v r. 1909), Haifa (přístav ve Středozemním moři), Be'er Shevá (na jihu země)
Měnová jednotka:	1 šekel = 100 agorotů
HDP (1995):	16 000 dolarů (míra růstu HDP v letech 1991-95 byla 3,5 - 6,7%)
Prezident:	volen jednokomorovým parlamentem Knesetem na 5 let
Parlament:	Kneset má 120 členů volených na 4 roky a 12 stálých výborů
Odbory:	Histadrut (Všeobecná federace práce zal. v roce 1920) střežová organizace odborových svazů, které mají přes 1,5 milionu členů



## Sekundární vzdělávání<sup>3</sup>

Většina středních škol poskytuje přírodovědné nebo humanitní vzdělání vedoucí k závěrečné zkoušce, která umožňuje studium na vysoké škole.

Některé střední školy nabízejí specializovaná kurikula, která vedou k závěrečné zkoušce a/nebo k profesnímu diplomu.

Technické školy připravují studenty na třech úrovních:

- pro vstup na vysokou školu;
- pro získání profesního diplomu;
- pro získání praktických dovedností.

Zemědělské školy doplňují základní studium předměty, které se vztahují k agronomii.

Vojenské přípravné školy vzdělávají budoucí důstojníky a techniky pro Izraelské obranné síly jsou otevřeny pro chlapce i dívky.

Školy *Ješiva* doplňují všeobecné kurikulum intenzivním studiem náboženství. Chlapci a dívky studují odděleně.

<sup>2</sup> 14.-17.3.1999 se bude v Jeruzalémě konat 5. mezinárodní kongres vzdělávajících měst: "Přenést dědictví a historii do budoucnosti".

<sup>3</sup> Viz též Zpravodaj informačního střediska VÚOŠ, 1996, č.9, s.20.

Jednotné školy nabízejí studium připravující pro různá povolání v účetnictví, strojírenství, elektronice, hotelnictví, užité grafice a pod.

Mladí lidé, kteří nenavštěvují žádnou z výše uvedených škol, se učí řemeslu v některé ze schválených učňovských škol. Vzdělávací programy pro učně zajišťuje ministerstvo práce. Programy jsou dlouhé tři až čtyři roky (dva roky vyučování ve třídě a jeden nebo dva roky v týdnu tři dny vyučování ve třídě a zbytek na pracovišti).

## Vysokoškolské vzdělávání

O vysokých školách rozhoduje Rada pro vysokoškolské vzdělávání řízená Ministerstvem školství, kultury a sportu. Většina izraelských studentů začíná studovat na vysoké škole po ukončení povinné vojenské služby ve věku kolem 21 let. Regionální vysoké školy nabízejí akademické kurzy pod záštitou některé z univerzit. Studenti mohou vysokoškolské studium první úrovně absolvovat v blízkosti domova a potom studium dokončit na univerzitě.

### V Izraeli působí osm univerzit:

<p style="text-align: center;"><b>Technion</b> <b>Izraelský technický institut</b></p> <p>v Haifě, založený v roce 1924. Studium inženýrství, architektury, lékařství a věd o životě. Středisko základního a aplikovaného výzkumu v přírodních vědách a technice.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Jeruzalémská hebrejská univerzita,</b></p> <p style="text-align: center;">založená v roce 1925. Zahrnuje téměř všechny obory, od dějin umění po zoologii. Sídlo Izraelské národní knihovny. Významná katedra židovských studií.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Weizmannův institut přírodních věd</b></p> <p>v Rehovotu, založený v roce 1934 a v roce 1949 pojmenovaný po prvním prezidentovi Dr. Chaimu Weizmannovi, který byl slavným chemikem. Uznávané centrum postgraduálního studia fyziky, chemie, matematiky a věd o životě. Součástí je katedra pro vyučování přírodních věd na středních školách.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Univerzita Bar Ilan</b></p> <p>v Ramat Ganu, založená v roce 1955. Integrační přístup kombinuje programy o židovském kulturním dědictví s liberálním vzděláváním ve společenských vědách. Součástí jsou výzkumné ústavy fyziky, lékařské chemie, matematiky, ekonomie, strategických studií, vývojové psychologie, muzikologie, Bible, Talmudu atd.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Telavivská univerzita,</b></p> <p>založená v roce 1956 spojením tří existujících institucí v nejlidnatějším regionu země. Největší izraelská univerzita se zabývá základním i aplikovaným výzkumem. Specializované ústavy pro strategická studia, management systémů zdravotnictví, prognózy v technice a energetiku.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Haifská univerzita,</b></p> <p style="text-align: center;">založená v roce 1963. Slouží jako centrum vysokoškolského vzdělávání v severní části země. Nabízí možnost interdisciplinárního studia. Součástí je oddělení pro studium kibuců jako sociální a ekonomické entity a také středisko pro rozvíjení vzájemného porozumění a spolupráce mezi Židy a Araby v Izraeli.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Negevská univerzita Ben-Guriona</b></p> <p>v Be'er Shevě, založená v roce 1967. Pojmenována po prvním ministerském předsedovi. Součástí je výzkumné středisko historie jeho vlády. Slouží obyvatelům jižního Izraele. Výzkum pouštních území, lékařství.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Otevřená univerzita,</b></p> <p>založená v roce 1974 podle britského modelu. Flexibilní metody spočívají především v samostatném studiu učebnic a příruček doplněném konzultacemi a závěrečnými zkouškami.</p>

## Systémy elektronické komunikace v oblasti odborného vzdělávání

S rozvojem počítačových sítí se vytvářejí nové možnosti výměny informací a vzájemné komunikace. Vedle běžného poskytování a vyhledávání informací na stránkách Internetu, vznikají i různé specifické nástroje, které sdružují různé formy výměny informací prostřednictvím počítačových sítí a umožňují také vzájemnou elektronickou či telematickou<sup>4</sup> komunikaci. Tento vývoj se nevyhnul ani informacím z oblasti odborného vzdělávání.

### Electronic Training Village

Jeden z prvních nástrojů výměny informací v oblasti odborného vzdělávání pomocí počítačové sítě zřídil CEDEFOP na webové stránce [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr) s metaforickým názvem **Elektronická vesnice odborné přípravy**.



Základní informace o tom, jak tato virtuální víska, jejíž “mapu” si můžete prohlédnout na obrázku, funguje, a jak se stát jejím obyvatelem, jsou dostupné na výše uvedené adrese v angličtině, francouzštině a němčině.

V souladu se vzdělávací politikou EU má tento nástroj usnadňovat tok informací mezi politickými činiteli, výzkumníky a praktiky z oblasti odborného vzdělávání v Evropě i mimo ní. Má podněcovat komunikaci, interakci a debaty o vývoji vzdělávací politiky, praxi a výzkumu.

Diskuse a konference budou konány v různých jazycích, zejména však v angličtině. Kdo chce plně využívat služeb “vesnice”, musí se stát jejím “obyvatelem”, tzn. zaregistrovat se. Přitom o sobě uvede

základní informace, které umožňují spojení a podají přehled o jeho činnostech a zájmech.

Různé služby označené na virtuální mapce čísly 1-15, jsou pojmenovány tak, aby vytvářely dojem skutečné vesnice:

- 1. Vstupní hala (Village hall)** - základní informace o fungování a účasti na “životě” vesnice.
- 2. Noviny (Newsagent's)** - informuje o všem, co je nové, např. o tématech probíhajících diskusí.
- 3. Organizace zabývající se vzděláváním (Training organisations)** - odkazy na stránky mezinárodních, evropských a národních orgánů z dané oblasti.
- 4. Vesnické knihkupectví (Village bookshop)** nabízí publikace CEDEFOP. Součástí knihkupectví jsou i recenze publikací a ukázky z nich. Je možné sem posílat i vlastní recenze.
- 5. Knihovna (Library)** - možnost přečíst si a číst volné publikace, tematický katalog zajímavých webových stránek, přístup k bibliografické databázi, *European Research Directory*, interaktivní terminologická databáze, interaktivní databáze projektů Leonardo a databáze institucí.
- 6. Hospoda (Chat pub)** - tady se mluví volněji než v řečnickém koutku (9).
- 7. Továrna CEDEFOP (CEDEFOP factory)** - informace o projektech a výzkumu CEDEFOP.
- 8. Konferenční centrum (Conference centre)** - možnost zúčastnit se několikrát v roce virtuálních konferencí včetně přihlášek a zaslání odborných přednášek na dané téma.
- 9. Tematické adresáře e-mail (Listserver row)** umožní přihlášeným zasílat elektronickou poštou články a informace k vybranému tématu. Prostřednictvím těchto adresářů lze po expertním posouzení šířit vlastní stanoviska a výsledky výzkumů.
- 10. Řečnický koutek (Speakers' corner)** umožní diskusi k libovolným námětům, o nichž se bude

<sup>4</sup> Telematika = spojení informatiky (přenosu dat) se sdělovací technikou. Akademický slovník cizích slov. Praha, Academia 1995. 2 sv.



právě diskutovat.

- 11. Společenské středisko (Community centre)** funguje jako databáze “obyvatel”, v níž je možné vyhledat spojení na další obyvatele.
- 12. Řídící rada (Management board)** - zpětná vazba pro řídicí radu CEDEFOP.
- 13. Ediční výbor (Editorial committee)** - spojení s archivy časopisu *Vocational Training, European Journal* s možností zpětné vazby pro jeho redakci (sdělení, připomínky, názory, příspěvky).
- 14. Softwarový dům (Software house)** poskytuje nezbytný software pro všechny aktivity vesnice, které nemá “obyvatel” k dispozici na svém počítači.
- 15. Divadlo na trávníku (Theatre on the green)** - prostorem pro různé živé prezentace, projevy hostů atp.

Provoz vesnice byl zahájen 19. června 1998. V současné době je již řada jejích služeb plně rozvinuta a vesnice má stovky obyvatel (nejen z evropských zemí), kteří pracují v mezinárodních institucích, vládních orgánech, výzkumných a správních institucích, na vysokých školách a v dalších vzdělávacích institucích.

#### Réseau d'enseignement Multimédia - REM



Systém **REM** (*Réseau d'enseignement Multimédia*), intranetový systém komunikace umístěný na serveru **University Bangor** (Univerzita v Severním Walesu), byl původně vyvíjen v rámci projektu, který se zabýval trvalým profesním rozvojem vyučujících a jejich spoluprací při tvorbě kurikula. Nyní je jeho další vývoj podporován Evropskou komisí v rámci Programu aplikací telematiky (*Telematics Application Programme*). Je koncipován zejména pro interaktivní učení prostřednictvím vzájemné komunikace žáků a učitelů. Umožňuje živě komunikovat, vyměňovat si zkušenosti a informační zdroje. S jeho pomocí lze telematicky spolupracovat na programech Evropské unie. Komunikace v rámci tohoto systému je závislá na vlastnictví příslušného softwarového vybavení (členství první třídy), které umožňuje přímou komunikaci, nebo na přidělení hesla od provozovatelů systému, které umožňuje přístup k informačním stránkám o projektech Evropské unie. Bližší informace jsou dostupné na webové stránce <http://weblife.bangor.ac.uk/>.

Méně rozsáhlé systémy komunikace prostřednictvím Internetu jsou rozvíjeny v rámci řešení mezinárodních projektů Leonardo. Jejich prostřednictvím je zprostředkovávána komunikace a vzájemná informovanost řešitelů těchto projektů. Jako příklad lze uvést velkorysý informační systém projektu Leonardo SPES - NET (*Sharpening Post - 16 Education Strategies by Horizontal and Vertical Networking*), který umožňuje i interaktivní komunikaci s řešiteli projektu prostřednictvím webových stránek Univerzity Jyväskylä (<http://www.jyu.fi>).

V blízké době se v rámci programu Leonardo připravuje předložení projektu elektronického časopisu, který se bude zabývat odborným vzděláváním. Tento projekt je připravován za účasti sítě pro odborné vzdělávání a přípravu VETNET, utvořené v rámci EERA (*European Education Research Association*). Výzkumnému ústavu odborného školství byla nabídnuta spoluúčast na tomto projektu. O zahájení projektu budeme samozřejmě informovat ve Zpravodaji VÚOŠ.

**Petr Viceník**  
[vicenik@vuos.cz](mailto:vicenik@vuos.cz)

# Profesní příprava mládeže v Anglii

Zpravodaj VÚOŠ již několikrát přinesl informace o odborném vzdělávání ve Velké Británii. Naposledy to bylo v 6. čísle tohoto ročníku, v němž vyšel článek o modulovém uspořádání britského vzdělávacího systému. V uveřejňování poznatků a postřehů o vzdělávacím systému Velké Británie budeme i nadále pokračovat. Týkají se totiž systému, který má podobné cíle jako vzdělávací systémy ostatních evropských zemí, ale nápadně se od nich odlišuje způsobem řízení, financování a kontroly či certifikace dosažených výsledků. Reprezentuje osobitý typ, charakterizovaný vysokou mírou individualizace a atomizace činitelů nabízejících vzdělávání, kteří však mohou úspěšně působit pouze v rámci závazných pravidel určujících způsoby financování, kontroly a certifikace vzdělávání a profesní přípravy.

## Změna postoje státu k profesní přípravě

Koncem osmdesátých let se v anglické historii poprvé začal v záležitostech profesní přípravy angažovat stát. Svým razantním vstupem do této oblasti sledoval dva cíle:

- ◆ zvýšit úroveň vzdělávání a profesní přípravy - a to nejen mládeže, ale celé populace;
- ◆ podpořit tržní způsob řízení nabídky postobligatorního<sup>5</sup> a dalšího všeobecného i odborného vzdělávání.

Aktivita státu při dosahování těchto dvou cílů mají však zvláštní podobu. Ve většině případů nejde o přímé zásahy do oblasti vzdělávání. Stát zpravidla pouze vytváří určité podněty, které vyvolávají žádoucí reakci v oblasti nabídky vzdělávání a profesní přípravy. Tyto podněty - z nichž některé mají ve skutečnosti i donucovací funkci - se týkají hlavně financování profesní přípravy a certifikace jejích výsledků. V nich se vidí klíčové prvky, které určují podobu profesní přípravy.

## Struktura profesní přípravy

Od roku 1990 stát deklaruje svou odpovědnost za profesní přípravu mládeže od 16 do 18 let a začal garantovat její úroveň. V souvislosti s tím vyhlásil v roce 1991 národní cíle profesní přípravy, které aktualizoval v roce 1995 a v současnosti je znovu reviduje.

Od konce roku 1997 vedle sebe existují dva dílčí sektory profesní přípravy mládeže. Je to jednak tradiční postobligatorní vzdělávání - *Further Education Sector (FE Sector)*, jednak tzv. "veřejná opatření pro podporu profesní přípravy".

Tradiční postobligatorní vzdělávání zajišťují dva typy zařízení: *Sixth Forms* (koleje nebo školy) a *Further Education Colleges*.

- ◆ Koleje a školy *Sixth Forms* přijímají žáky, kteří hodlají pokračovat v akademickém studiu. Umožňují jim získat *A-level* (která je obdobou maturity) a posléze vstoupit na vysoké školy. Denní studium je zpravidla dvouleté a má všeobecně vzdělávací charakter. Teprve po zavedení všeobecných národních profesních kvalifikací GNVQ v roce 1995 byl na *Sixth Forms* vyvinut prostřednictvím způsobů financování tlak, aby do své nabídky zařadily i toto obecně zaměřené odborné vzdělávání.
- ◆ *Further Education Colleges* jsou zaměřeny na odborné vzdělávání a na vzdělávání umožňující sociální vzestup. Jejich nabídka vzdělávacích programů je velice široká. Zahrnuje i studium vedoucí k získání *A-level*, popřípadě i k získání nižších vysokoškolských certifikátů. Tyto *Further Education Colleges* nabízejí i vzdělávací programy pro dospělé, které lze absolvovat denním studiem, studiem při zaměstnání nebo dálkovým studiem.

<sup>5</sup> Jako postobligatorní se označují všechny druhy vzdělávání, které se poskytuje mládeži poté, co v šestnácti letech splnila povinnost školní docházky.

V rámci “veřejných opatření pro podporu profesní přípravy” stát nabízí všem mladým lidem ve věku od 16 do 17 let profesní přípravu, kterou mohou získat dvěma formami vzdělávání:

- ◆ *Youth Training* je určen pro mládež, která ukončila povinné vzdělávání a nemá zaměstnání. Realizuje se v podnicích a vede k získání kvalifikace 2. úrovně (odpovídající kvalifikaci, kterou v České republice poskytují učební obory SOU). Od počátku letošního roku tuto formu profesní přípravy nahrazuje *National Traineeship*, na kterém se výrazněji podílí stát.
- ◆ *Modern Apprenticeship*<sup>6</sup> vznikl v roce 1995. Jde o profesní přípravu v délce tří až čtyř let, která poskytuje kvalifikaci 3. úrovně (odpovídající kvalifikaci, kterou lze v České republice získat ve studijních oborech SOŠ a SOU). Tato příprava může otevírat i cestu k vysokoškolskému studiu.

### ***Společný národní rámec postobligatorního vzdělávání a profesní přípravy***

Až do roku 1992 každá místní správa prostřednictvím své školské služby - LEA (*Local Education Authorities*) vytvářela a prosazovala politiku nabídky povinného vzdělávání, postobligatorního vzdělávání a profesní přípravy podle svých vlastních představ. V důsledku toho existovaly velké rozdíly mezi jednotlivými lokalitami, které byly vyvolány nejen různou mírou zájmu veřejných činitelů o vzdělávání, ale i sociálně ekonomickými podmínkami ovlivňujícími výši investic do vzdělávacích aktivit.

Zákon z roku 1992 proto vyjmul financování a kontrolu *Sixth Forms* a *Further Education Colleges* z pravomoci místní správy LEA. Zavedl společná a jednotná, státem vydávaná pravidla pro financování postobligatorního vzdělávání a profesní přípravy. V souvislosti s tím byl zřízen Rada pro financování postobligatorního vzdělávání - FEC (*Further Education Funding Council*). Ta otevřela regionální pobočky, které provádějí kontrolu a evaluaci vzdělávacích zařízení.

### ***Financování vytváří stejné konkurenční podmínky pro všechna vzdělávací zařízení***

Financování postobligatorního vzdělávání a profesní přípravy určují dva principy:

- ◆ je svázáno s vzdělávajícími se osobami a ne se vzdělávacími zařízeními;
- ◆ řídí se podle jednotných kritérií, bez ohledu na lokalitu nebo na sociální původ vzdělávajících se.

Všechna vzdělávací zařízení, která vstupují na trh, tak mají stejné výchozí podmínky a platí pro ně stejná pravidla.

Tento způsob financování je dále založen na “jednotkách”, které se stanovují ve třech etapách: v době zahájení studia, v průběhu studia podle pravidelnosti účasti studentů na vzdělávacích aktivitách a podle výsledků, jichž studenti dosahují. Hodnota těchto jednotek se liší v závislosti na druhu profesní přípravy. Více se oceňuje denní forma vzdělávání, více se oceňují ty druhy profesní přípravy, které vyžadují nákladnější materiální vybavení apod. To vše nutí vzdělávací zařízení, aby nabízela žádané druhy přípravy, aby vhodnými metodami motivovala studenty k setrvání v profesní přípravě a aby kvalitou svého působení přispívala k jejich dobrým učebním výsledkům.

---

<sup>6</sup> Podrobnější informace v časopise *Journal of Vocational Education and Training*, 50, 1998, č.2, který je k dispozici v knihovně VÚOŠ.

### ***Regulace vzdělávání a profesní přípravy prostřednictvím národních kvalifikací***

Prostředkem, který zajišťuje jednotu a průhlednost trhu vzdělávání jsou národní kvalifikace - NVQ i GNVQ - vytvořené a revidované v průběhu devadesátých let. Ty jsou také nástrojem nepřímého řízení, jsou činitelem ovlivňujícím financování vzdělávacích zařízení a kritériem pro posuzování výsledků jejich činnosti.

Ve vztahu k národním kvalifikacím lze rozlišovat tři kategorie činitelů profesní přípravy:

- ◆ tvůrci národních kvalifikací a z nich odvozených standardů certifikace;
- ◆ “certifikátoři”, tj. ti, kteří operacionalizují národní kvalifikace, určují způsoby evaluace. Jde o *Awarding Bodies*, kteří jsou vlastníky certifikace a prodávají ji kolejím a ostatním zařízením profesní přípravy;
- ◆ pedagogové a učitelé, kteří vytvářejí programy přípravy odpovídající evaluačním standardům.

Anglický systém profesní přípravy se tradičně opírá o “certifikátory”. Ti hrají rozhodující roli v procesu stabilizace systému profesní přípravy. Oni určují způsoby, jimiž vzdělávací zařízení prokazují efektivitu svého vzdělávacího působení. V minulých letech při tom postupovali zcela nezávisle na jiných činitelích. Dnes jsou limitováni národními kvalifikacemi a mohou prodat své způsoby a kritéria evaluace jen tehdy, odpovídají-li těmto kvalifikacím.

### ***Lokální nabídka vzdělávání a profesní přípravy***

Nová pravidla fungování systému vzdělávání a profesní přípravy změnila zásadním způsobem úkoly vedení škol. Vedoucí pracovníci nyní plní stejné úkoly jako šéfové podniků. Proto některé školy postavily do svého čela profesionální manažery. V zájmu svého přežití se nyní školy pokouší maximalizovat své výkony. Mnohé z nich zůstávají otevřeny po celý den, dvanáct měsíců v roce. Rozšíření jejich činnosti je usnadněno využitím multimediálních programů, zavedením distančního vzdělávání a pod. Podstatně se změnila pozice a status učitelů. Výrazně se snížil počet těch, kteří jsou stálými pracovníky škol, většina z nich je zaměstnána na základě krátkodobé smlouvy.

Pro zajištění existence škol je nejdůležitější to, jak se jim podaří sestavit nabídku vzdělávacích programů. To značně posílilo vztah škol k podnikům. Školský management pečlivě sleduje požadavky zaměstnavatelů týkající se kvalifikace a dlouhodobě jim přizpůsobuje své vzdělávací programy. Přesto jsou školy vystaveny značné nejistotě, protože nikdo není schopen zcela věrohodně předpovědět možnosti uplatnění absolventů v praxi.

Na první pohled by se mohlo zdát, že školy pracují ve spravedlivém konkurenčním prostředí a že jejich úspěch záleží pouze na schopnosti nabízet atraktivní programy vzdělávání a aplikovat efektivní metody vyučování. Tak tomu však není. Školám poskytujícím postobligatorní vzdělávání v některých regionech vyrostla další konkurence: v souladu se záměry místní vzdělávací politiky mohou totiž nyní poskytovat postobligatorní vzdělávání nejen koleje, ale i některé primární školy. Tím vzniká nerovnováha nabídky. Není ani uspokojivě vyřešena otázka existence škol a kolejí v oblastech, v nichž z objektivních důvodů existuje slabá poptávka po vzdělávání. To poněkud oslabuje záměry centrální vzdělávací politiky. Jednotlivé koleje v takových případech totiž hledají možnosti, jak snížit tlak konkurence, a začínají vzájemně koordinovat svou nabídku vzdělávacích programů. Hledají možnosti, jak se v nabídce vzdělávacích služeb doplňovat a jak racionalizovat kapacity i využití personálu a materiálních prostředků. Na lokální úrovni vznikají různé výbory, které sice mají pouze poradní funkci, ale mohou svou činností zajišťovat rovnováhu zájmů jednotlivých vzdělávacích zařízení.

### ***Poznámky k anglickému systému vzdělávání a profesní přípravy***

Zahraniční znalci problematiky vzdělávání a profesní přípravy, kteří sledují vývoj anglického systému vzdělávání a profesní přípravy, vysoce oceňují pozitivní vliv národních profesních kvalifikací na stabilizaci systému vzdělávání a profesní přípravy. Považují za pozoruhodné, jak rychle si školští pracovníci v Anglii osvojili nová pravidla. Obdivují jejich schopnost rychle reagovat na poptávku po vzdělávání a přiblížit se “klientům”. Hovoří o otevřenosti anglických kolegů vůči podnětům vycházejícím z místního prostředí, pohotovosti využívat všech možností, kterými lze získat finanční prostředky (rozšíření programů dalšího vzdělávání, úpravy struktury učitelských sborů apod.), vynalézavosti ve výběru nabízených programů vzdělávání. Na druhé straně však upozorňují na to, že chybí představy o dlouhodobých potřebách národního hospodářství i lokalit týkající se kvalifikace absolventů a reálné představy o šancích těch, kteří opouštějí vzdělávací systém, uplatnit se na trhu práce. S odvoláním na projevuující se snahy manažerů škol koordinovat nabídku vzdělávání a do jisté míry si rozdělit zájmové pole, vyslovují obavy, zda tyto tendence nezpochybní účinnost nepřímého řízení vzdělávacího systému.

Zpracováno podle Bel, Maïten - Boudier, Annie - Le Doaré, Morgane: **La formation professionnelle des jeunes en Angleterre. Les enseignements d'une gestion par incitations marchandes.** [Profesní příprava mládeže v Anglii. Poučení z řízení prostřednictvím obchodních podnětů.] Céreq Bref, 1998, č. 143.

## **“Malý výuční list” v Německu?**

V dubnu minulého roku se spolkový ministr Rüttgers na veřejnosti zmínil o tom, že neúspěšní absolventi duálního systému profesní přípravy budou moci získat tzv. malý výuční list - *der “Kleine Gesellenbrief”*. To vyvolalo lavinu různých nedorozumění, která nejsou dodnes uspokojivě uvedena na pravou míru. Ministrova slova se totiž netýkala výučního listu, byť “malého”! Jde o tzv. certifikát (*das Zertifikat* je oficiální název dokumentu), který dostávají ti absolventi profesní přípravy v duálním systému, kteří třikrát neuspěli při závěrečných zkouškách a nemají tedy další možnost je opakovat a získat výuční list (*Gesellenbrief, Facharbeiterbrief*).

Každým rokem opouští německé všeobecně vzdělávací školy asi 80 000 – 100 000 žáků, kteří nebyli úspěšní a nezískali proto příslušné vysvědčení. Jde o ty, kteří jsou označováni jako “slabí v teorii” nebo “spíše prakticky orientovaní”. Přesto, že se považují za prakticky orientované, nemají velkou

šanci uspět v profesní přípravě. Její součástí se v posledních letech staly teoretické poznatky a bez jejich osvojení nelze složit závěrečnou zkoušku a získat výuční list. Německé pojetí profesní přípravy nedává možnost zřídit pro tyto absolventy všeobecně vzdělávacích škol méně náročné obory přípravy, v nichž by získali alespoň částečnou kvalifikaci. Chtějí-li získat profesní kvalifikaci, musí se učit v řádných, státem uznaných tříletých oborech. Je pochopitelné, že mnozí z nich učební látku nezvládnou a nesloží ani napotřetí závěrečnou zkoušku. (Další opakování závěrečné zkoušky - třeba s větším časovým odstupem - zákon o profesní přípravě neumožňuje.).

Odpovědní činitelé - a to zejména představitelé komor a spolkové vlády - si uvědomují, že u závěrečných zkoušek každým rokem neuspěje asi 6 % absolventů profesní přípravy, tedy asi 30.000 mladých lidí. To má negativní důsledky jak pro ně samé, tak pro společnost. Mladí lidé, kteří profesní přípravu neukončili závěrečnou

zkouškou a nezískali osvědčení o kvalifikaci, jsou často frustrováni a demotivováni. Propadají se na okraj společnosti, rozmnožují počty nezaměstnaných a nejednou podléhají vlivu různých extremistických organizací. Proto se zástupci spolkového ministerstva školství, Německého průmyslového a obchodního sněmu (DIHT) a Německého sněmu řemeslnických komor (DHKT) dohodli na tom, že zkušební komise budou absolventům profesní přípravy, kteří potřejí neuspějí při závěrečných zkouškách, vydávat zmíněný certifikát. Tento certifikát osvědčuje, že jeho držitel absolvoval profesní přípravu v určitém oboru a že se podrobil závěrečné zkoušce. Uvádějí se v něm všechny dílčí výsledky, v nichž byl držitel certifikátu hodnocen alespoň stupněm "dostatečný". Znamená to, že každý neúspěšný účastník potřejí opakované závěrečné zkoušky dostane jednak "negativní" vysvědčení obsahující informaci o tom, že "neprospěl" při závěrečné zkoušce, jednak "pozitivní" certifikát vypovídající o tom, co během své přípravy zvládl a u zkoušky prokázal. Takové obecně akceptované osvědčení mu poskytne lepší možnost uplatnit se na trhu práce.

Certifikát mohou získat pouze ti, kteří absolvovali celou profesní přípravu v určitém oboru. Nevydává se učňům, kteří učení přerušili. Ti samozřejmě neskládali závěrečnou zkoušku a nemohli proto prokázat ani části získané kvalifikace. Podle spolkového zákona o profesní přípravě se jim vydává pouze osvědčení o tom, že se určitou dobu připravovali v příslušném oboru.

Není pochyby o tom, že zavedení certifikátu pro neúspěšné absolventy profesní přípravy je pouze částečným řešením problému. Je to opatření, které změkčuje

následky, ale neřeší příčiny stavu. Hovoří se proto o tom, že je zapotřebí zlepšit vzdělávání žáků již ve všeobecně vzdělávacích školách, uvážit možnost vytvoření oborů přípravy pro méně nadané žáky, vytvořit stupňovité obory přípravy, které by bylo možno absolvovat po částech, diferencovat profesní přípravu podle schopností učňů apod.

Třebaže se o certifikátu obecně hovoří jako o "malém výučním listu", organizace komor tento název striktně odmítají. Mají k tomu nejen věcné důvody - držitel certifikátu nezískali kvalifikaci k výkonu povolání, nemohou vykonávat práci vyučených dělníků v průmyslu nebo tovaryšů v řemeslech - ale i důvody sociálně psychologické: výuční list - *Gesellenbrief* - zakládá společenský prestiž absolventa profesní přípravy - tovaryše v řemeslech - a není proto vhodné nesprávným označením dokumentu snižovat váhu vlastního výučního listu a vyvolávat falešná očekávání.

Pro držitele certifikátu se doposud nepodařilo nalézt vhodné označení. Navrhuje se označení *Fachhelfer* - odborný pomocník, ale to vyvolává svou protismyslností značné rozpaky.

Řešení problematiky neúspěšných absolventů všeobecně vzdělávacích škol a profesní přípravy se v Německu považuje za vysoce aktuální záležitost, a to nejen z již uvedených důvodů. O tuto skupinu mladých lidí, kteří mají ztížený vstup do života, projevuje zájem Evropská komise, a ta má v případě nedostatečné aktivity národních orgánů právo, vzdor přijatému principu subsidiarity, pověřit řešením nadnárodní instancí. Německé orgány by samozřejmě chtěly takové situaci předejít.

Další informace problematiky "malého výučního listu" jsou obsaženy v článku Beckers, Hans Joachim: **Was steckt dahinter?**

Wirtschaft und Berufserziehung, 1998, č. 6.

# Dobrovolný rok v podniku

## Projekt povzbuzující mládež k samostatnému podnikání

V Německu se v posledních letech projevuje hluboký rozpor mezi velikostí významu, který se z hlediska národního hospodářství připisuje malým podnikům, a zanedbatelným zájmem absolventů škol o samostatné podnikání. Některé příčiny nezájmu o samostatné podnikání jsou zjevné. Malé podniky mají zpravidla rodinný charakter. Zachovávají tradiční způsoby výroby či služeb a jsou v lokalitě dobře zavedeny. V důsledku toho příliš nemění používané výrobní a pracovní postupy, pomalu do nich pronikají nové informační a komunikační technologie. Pro absolventy škol, kteří získali vyšší kvalifikaci, proto není práce v nich přitažlivá.

Nezájem mladých lidí o samostatné podnikání se považuje za alarmující a proto Spolkové ministerstvo mládeže, Německý průmyslový a obchodní sněm a Drážďanská banka vypracovaly a realizují projekt nazvaný Dobrovolný rok v podniku - FJU (*Freiwilliges Jahr im Unternehmen*). Ten je určený mladým lidem ve věku od 16 do 27 let a jeho cílem je vzbudit u nich porozumění pro samostatné podnikání. Zájemci jsou přijímáni na dobu jednoho roku do vybraných podniků, kde se jim věnují vedoucí pracovníci a zasvěcují je do práce manažerů. Učí je rozumět souvislostem provozu, přijímat rozhodnutí a nést za ně odpovědnost. Smyslem pobytu účastníků v podnicích je získat osobní zážitek fungování provozu organizace. Nejde o školení ani o praktikum. Tím se Dobrovolný rok v podniku odlišuje od profesní přípravy nebo praktického vyučování, které je součástí školního odborného vzdělávání. V rámci Dobrovolného roku v podniku probíhají i semináře, kterým je věnováno celkem 25 dnů. Jsou věnovány diskusím o získaných zkušenostech, přípravě projektů dalšího vzdělávání, zpracování plánů financování samostatného podnikání apod.

Projekt Dobrovolný rok v podniku existuje tři roky. Za tu dobu se ho účastnilo 1500

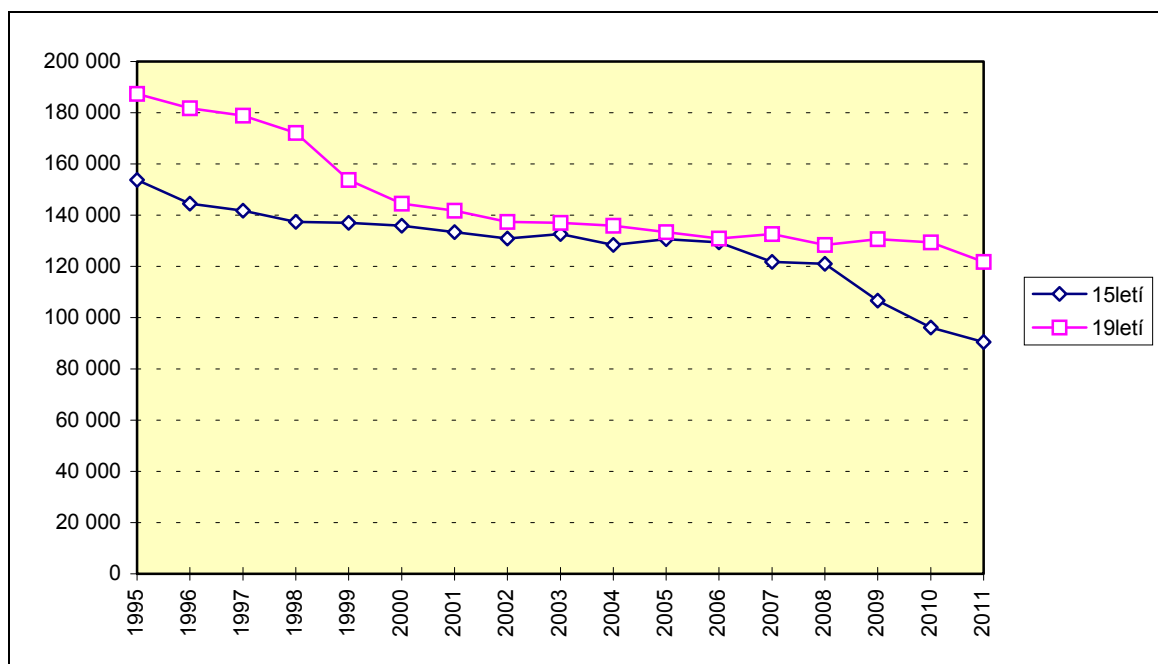
mladých lidí, kteří byli přijati do vybraných podniků v oblasti působení třiceti průmyslových a obchodních komor. Celkové náklady dosáhly 15 milionů DM.

Hodnocení významu projektu Dobrovolný rok v podniku je rozporné. Poukazuje se na to, že jen někteří - a to zpravidla nejnadanější - účastníci projektu se dostanou do kontaktu se špičkovými manažery. Pociťuje se potřeba orientovat takový projekt především na pomoc těm, kteří mají určité potíže a jsou ohroženi nezaměstnaností. Vyskytují se názory, že roční pobyt v podniku, zaměřený pouze na "získání vhledu do situace" není efektivní. Tento názor zastávají především odbory. Ty se domnívají, že pobyt v podniku sice může mít nějaký smysl, ale neplyne z něj žádný společenský prospěch. Ti, kteří zaujímají k projektu kladné stanovisko zdůrazňují sociálně politické aspekty projektu. Považují ho za nástroj, jehož pomocí by mladí lidé měli dospět k přesvědčení, že svobodný trh vznikne jen tehdy, kdy se rozvine samostatnost podnikání, soukromá iniciativa a schopnost svépomoci. Pobyt v podnicích má mladým lidem poskytnout konkrétní zkušenost z kontaktu s komplexními procesy řízení podniků. (Projekt se nesoustřeďuje na získávání soustavných vědomostí, jeho vůdčím principem je *Erleben, Erleben und nochmals Erleben! - prožitek, prožitek a ještě jednou prožitek!*) Příznivě se hodnotí i ochota podniků zapojit se do takového projektu. Vidí se v ní známka vzrůstající odpovědnosti hospodářské sféry za budoucí společenský vývoj v Německu.

Projekt Dobrovolný rok v podniku není v Německu jedinou iniciativou zaměřenou na ovlivňování postojů mladých lidí v určitém směru. Vedle něj existují i projekty Dobrovolný sociální rok - FSJ (*Freiwilliges Soziales Jahr*) a Dobrovolný ekologický rok - FÖJ (*Freiwilliges Ökologisches Jahr*), které jsou zaměřeny na kultivaci mladých lidí v naznačených směrech.

Další informace o projektu Dobrovolný rok v podniku jsou obsaženy v článku Feuchthofen, J.E.: **Startschuß für das neue "Freiwillige Jahr im Unternehmen"**, *Wirtschaft und Berufserziehung*, 1998, č. 6.

## Pokles počtu mladých lidí ve věku obvyklého vstupu na střední a na vysokou školu v České republice



Graf je založen na údajích o počtu živě narozených dětí v letech 1976-1996 převzatých ze Statistické ročenky České republiky 1997 (Praha, Scientia 1997. 711 s.).

Počet narozených dětí od roku **1976 (187 378)** neustále klesá (výjimku tvoří rok 1988 s 132 667 narozenými dětmi oproti 130 921 v roce 1987) až na **90 446** v roce **1996**.

Křivka poklesu počtu mladých lidí ve věku 19 let kopíruje se čtyřletým zpožděním křivku označující pokles v počtu potenciálních studentů středních škol.

### Nové knihy v knihovně

Belcourt, Monica - Wright, Phillip C.: **Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu**. 1.vyd.  
Praha, Grada 1998. 243 s. 24 684

*Specialisté rozvoje lidských zdrojů často nejsou schopni demonstrovat hodnotu toho, co dělají. Výsledkem je, že práce mnoha školitelů není dostatečně zviditelněna. Neschopnost funkce rozvoje lidských zdrojů prodat sama sebe je dostatečně známá.*

Bertrand, Yves: **Soudobé teorie vzdělávání**. 1 vyd.

Praha, Portál 1998. 247 s.

24 683

*Průmyslové společnosti nejsou tak demokratické, jak se nám to mnozí snaží namluvit. Organizace společnosti dává přednost určitým sociálním skupinám na úkor jiných skupin, například na úkor národnostních menšin, žen a kriticky smýšlejících lidí.*

#### V příštím čísle:

**Odborné vzdělávání ve Slovinsku**  
**Vzdělávání pro dvacáté první století**  
**Výzkum školního neúspěchu v zemích Evropské unie**