

# Zpravodaj

## Výzkumného ústavu odborného školství

č. 3

(20. března)

<b>Priority vlády SRN v oblasti odborného vzdělávání</b>	2	Výtah z Výroční zprávy spolkové vlády ke stavu německé jednoty 1999.
<b>Projekce zaměstnanosti, povolání a kvalifikací</b>	3	Scénáře vzdělávání a profesní přípravy. Projekce profesních a kvalifikačních struktur.
<b>Delfská metoda jako nástroj plánování výzkumu profesní přípravy</b>	4	BIBB použil delfskou metodu pro identifikaci budoucích výzkumných a vývojových úkolů v oblasti odborného vzdělávání. Popis dvou etap dotazování. Výsledky.
<b>Zhodnocování způsobilostí získaných profesní praxí</b>	5	Situace ve Francii. Zákon z roku 1992 o zhodnocování profesních způsobilostí. Úloha Poradních profesních komisí – CPC.
<b>Připravované změny v čínském systému vzdělávání</b>	6	3. národní konference o vzdělávání se konala v Pekingu (1999). Systém odborného vzdělávání v Číně. Vzdělávací cesty v čínském školském systému.
<b>Další vzdělávání ve francouzských podnicích</b>	8	4 formy dalšího vzdělávání financovaného z příspěvků malých podniků.
<b>Logistika a <i>Supply chain management - SCM</i></b>	9	Význam slova logistika ve smyslu široce chápaného zásobování a charakter práce v tomto oboru.
<b>Švédský systém uznávání a potvrzování kvalifikací získaných v zahraničí</b>	10	Koncepce zkoušky, která by umožnila srovnávat profesní kompetence získané v zahraničí s těmi, které poskytuje sekundární odborné vzdělávání v příslušném oboru ve Švédsku.
<b>Co nového v časopisech</b>	10	L'enseignement Technique, 1999, č.184; Formation Emploi, 1999, č.68; Innovation in Education, OECD Newsletter 1999; Employment and social affairs; Vocational training, 1999, č.18
<b>Nové knihy v knihovně</b>	12	
<b>Příloha: Odborné vzdělávání ve světle evropského výzkumu</b>	17-24	Z přehledové zprávy o výzkumu odborného vzdělávání v EU, kterou v roce 1999 vydal CEDEFOP

V poslední době pronikají do vzdělávání mladých lidí nové prvky, které mají doplňovat vědomosti získávané vyučováním ve škole i zkušenosti nabyté praxí ve školních dílnách, fiktivních firmách, přímo v podnicích apod. Pojmenování těchto prvků se liší v různých jazycích a zemích a také se proměňují v čase. Říká se jim klíčové dovednosti (*key skills*, *Schlüsselqualifikationen*), základní (jádrové) dovednosti (*core skills*), přenositelné dovednosti (*transferable skills*), dokonce někdy i životně důležité dovednosti (*life skills*) či přizpůsobivé dovednosti (*soft skills*). V poslední době se místo termínu “dovednosti” začíná používat obecnější termín “kompetence”.

Ať už se nazývají jakkoliv, je to určitá nadstavba, jejímž úkolem je vybavit mladé lidi k tomu, aby si dovedli poradit se všemi předvídatelnými a hlavně nepředvídatelnými situacemi, v nichž se ocitnou v pracovním i soukromém životě. To znamená, aby uměli získávat, třídit a vyhodnocovat informace, řešit problémy, pracovat v týmu, rozhodovat se, přijímat odpovědnost za svá rozhodnutí apod.

A co my starší, kteří jsme absolvovali studium bez těchto vymožeností? Můžeme to dohnat samostudiem nebo se zapsat do nějakého kurzu. Problém je spíše v tom, že tyto, říkáme jim třeba klíčové kompetence, někdy podceňujeme. Čím lépe je napsána kniha, která vysvětluje jejich podstatu, tím více jsme přesvědčeni, že “nám to dá zdravý rozum”. Každý přece ví, že má-li řešit nějaký problém nebo o něčem rozhodnout, musí k tomu mít dostatek informací. A právě ten předpokládaný “dostatek informací” je zrádný. V knize Stephena R. Coveye\* je to názorně předvedeno na téměř anekdotickém příběhu, který se později dostal i vysokoškolských skript některých našich škol.

*Kapitán cvičné námořní lodi stál za špatné viditelnosti na můstku a dohlížel na všechny činnosti. Hlídka na pozorovatelně hlásila: “Světlo na pravoboku.” “Stojí nebo se pohybuje dozadu? zeptal se kapitán. “Stojí, kapitáne.” Kapitán nařídil: “Signalizujte té lodi, že nám hrozí srážka, ať změni kurz o 20 stupňů.” Zpátky přišel signál: “Doporučujeme vám změnit kurz o 20 stupňů.” Náš kapitán řekl: “Signalizujte: jsem kapitán, změňte kurz o 20 stupňů.” Odpověď zněla: “Jsem námořník druhé třídy. Raději změňte kurz o 20 stupňů.” Kapitán vykřikl: “Signalizujte: jsem válečná loď, změňte kurz o 20 stupňů.” Zpět přišla odpověď: “Jsem maják.” Změnili jsme kurz. (kráceno)*

Zdravý rozum a fungující (dodržovaná) pravidla samozřejmě nelze zavrhnout. Jenom je dobré si uvědomit, že všechno nemusí být *tak* jasné, jak to vypadá. **AK**

\*Covey, Stephen R.: 7 návyků vůdčích osobností pro úspěšný a harmonický život. Návrat etiky charakteru. Praha, Pragma 1994. 329 s. Sg. 24 499.

## Priority vlády SRN v oblasti odborného vzdělávání

Jeden oddíl Výroční zprávy spolkové vlády ke stavu německé jednoty 1999 (*Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 1999*) je věnován inovacím v odborném vzdělávání. Uvádí se v něm, že Spolková vláda považuje za nezbytné,

- > aby se zlepšila příprava žáků všeobecně vzdělávacích škol na přechod do profesní přípravy,
- > aby se rozvíjely aktivity napomáhající včasnému rozpoznání kvalifikačních potřeb,
- > aby se pomocí dodatkových kvalifikací diferencovala profesní příprava a vytvářely mosty k dalšímu vzdělávání,
- > aby byly zajištěny možnosti připravovat se k výkonu všech perspektivních profesí a také možnosti profesní přípravy pro mládež se špatnými učebními předpoklady,
- > aby se zpracovávaly koncepty podpory mládeže se špatnými učebními předpoklady a návrhy opatření ke snižování podílu mladých lidí, kteří nezískali kvalifikaci,
- > aby se rychleji modernizovaly, diferencovaly a flexibilizovaly učební obory.

Pramen: Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 1999. Wirtschaft und Berufserziehung, 1999, č. 12, s. 24-26

# Projekce zaměstnanosti, povolání a kvalifikací

Politika vzdělávání a trhu práce se potřebuje opírat o představu týkající se možného budoucího vývoje zaměstnanosti a strukturálních změn potřeb kvalifikace. Tyto představy mohou vycházet z kvalitativních scénářů nebo z kvantitativních strukturálních projekcí.

## *Scénáře vzdělávání a profesní přípravy*

Účelem scénáře je popsat možné nebo žádoucí budoucí situace a prostředky, kterými jich lze dosáhnout. Scénáře musí přihlížet k nejistotám hospodářského a společenského života, upozorňovat na jejich vzájemné vztahy - a tak plnit do jisté míry i funkci "systému včasného varování".

V Evropské unii byly v nedávné době vypracovány scénáře v rámci těchto výzkumných aktivit, založených převážně na využití delfské metody (o delfské metodě viz Zpravodaj VÚOŠ 2/99 a následující článek) :

- šetření zjišťující politickou nezbytnost výzkumných prací, šetření a experimentů v oblasti vzdělávání a profesní přípravy (1996);
- výzkum evropských trendů v hospodářství, ve společnosti a v kultuře (1996);
- šetření provedené ve 14 zemích EU o budoucnosti vzdělávání dospělých (1996);
- šetření o dlouhodobých trendech v německém vzdělávacím systému a o jejich důsledcích pro politiku vzdělávání (1997/98).

Značnou pozornost vzbudil scénář vypracovaný v roce 1997 van Wieringem na základě odpovědí 100 expertů, kteří se vyjadřovali k otázce, jaký vliv na odborné vzdělávání a profesní přípravu budou mít trendy objevující se v hospodářském a technickém světě, v zaměstnanosti a v bezprostředním okolí odborného vzdělávání a profesní přípravy.

Odpovědi expertů umožnily identifikovat tyto hlavní obecné trendy:

- » zvyšuje se odpovědnost jedince za jeho vzdělávání;
- » roste význam specializace;
- » zvětšuje se význam školy pro znevýhodněné skupiny;
- » zintenzivňují se vztahy mezi školským systémem a ostatními vzdělávacími zařízeními;
- » stoupá význam daňových úlev pro vzdělávání.

Na základě těchto trendů lze předpokládat, že se uplatní strategie

- » přenášející odpovědnost za vzdělávání na vzdělávaného;
- » posilující význam vzdělávací nabídky v odvětvích;
- » rozdělující odpovědnost za vzdělávání mezi průmysl a vzdělávací systém;
- » snižování investic podniků do vzdělávání méně kvalifikovaných pracovníků.

## *Projekce profesních a kvalifikačních struktur*

Kvantitativní projekce týkající se vývoje profesních a kvalifikačních struktur se v Evropské unii provádějí jen zřídka. Jednou z příčin může být nedostatek srovnatelných a relevantních statistických dat, další příčinou může být přetrvávající skeptický postoj k výpovědní hodnotě takových projekcí. Skeptický postoj k těmto projekcím však není vždy na místě. Evropská unie proto podporuje tvorbu takových projekcí na národní, regionální, místní a podnikové rovině. Evropská komise prohlásila, že "odborné vzdělávání musí být přizpůsobeno potřebám podniků. V souvislosti s tím vzniká otázka, jakým způsobem lze na tyto potřeby brát ohled, jak lze poznávat jejich změny a jak lze předjímat jejich vývoj - a na které rovině to je možné uskutečňovat." Pokud jde o prognózování vývoje profesních potřeb, požaduje Evropská komise, "aby se využívalo lepších postupů pro předvídaní vývoje těchto potřeb, aby se zavčas rozeznávaly změny v této oblasti jak na národní úrovni, tak na úrovni regionální, místní a podnikové. Od Evropské unie se očekává, že rozvine iniciativy k tomu, aby byla shromážděná data všem přístupná ve srozumitelné formě." ■

Pramen: Tessaring, Manfred: **Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel**. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998. [Profesní příprava ve společenských proměnách. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborného vzdělávání v Evropě 1998.] Erste Auflage. Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1999. 336 s. 24 794

## Delfská metoda jako nástroj plánování výzkumu profesní přípravy

Delfská metoda byla vyvinuta ve Spojených státech a slouží jako nástroj pro vytváření prognóz založených na opakovaném a postupně korigovaném vyjádření expertů k položeným otázkám. K získání odpovědí na vybrané otázky se používá dotazník. Ten se rozesílá expertům, kteří jsou kompetentní k tomu, aby na otázky mohli kvalifikovaně odpovídat. Dotazník obsahuje hypotézy týkající se očekávaného vývoje sledované problematiky. Experti tyto hypotézy posuzují a své názory písemně sdělují tazateli. Ve druhém kole jsou experti seznámeni s názory svých kolegů. Mají tak možnost znovu uvažovat o problematice a své názory eventuálně korigovat. V případě potřeby se tento postup opakuje potřetí. Tak se mínění expertů postupně sjednocuje nebo polarizuje. Předpokládá se, že tím roste míra pravděpodobnosti představ o očekávaném vývoji. Věrohodnost výsledků dosažených delfskou metodou byla často zpochybňována, jako ostatně většina vytvořených prognóz. Přesto ji však nelze jednoduše zavrhnout. Záleží totiž na tom, jak byly vybrány a formulovány hypotézy, k nimž se experti mají vyjadřovat. Nezanedbatelnou předností delfské metody je, že se při ní navazují kontakty s velkou skupinou odborníků a využívá se jejich znalostí a zkušeností.

Předmětem zjišťování pomocí delfské metody bývá zpravidla očekávaný vývoj hospodářství, techniky, vzdělávání, ale může jím být i posuzování klíčových úkolů podniků apod. Spolkový ústav pro odborné vzdělávání – BIBB se rozhodl použít delfskou metodu pro identifikaci budoucích výzkumných a vývojových úkolů v oblasti odborného vzdělávání.

Výzkumné práce byly započaty v roce 1998. Spolupracovníci Spolkového ústavu byli požádáni, aby vyjádřili své představy o potřebě výzkumu v oblasti profesní přípravy a o jeho tématech. Záměrně byl ponechán velký prostor pro uplatnění kreativity respondentů, aby bylo možno zachytit široké a nefiltrované spektrum myšlenek a názorů. V první etapě se k zadanému tématu vyjádřilo 138 odborníků, kteří formulovali 688 myšlenek a názorů.

Pro druhé kolo dotazování byly z uvedeného souboru odpovědí vyřazeny odpovědi duplicitní, takže zbylo 499 myšlenek a názorů, které se týkaly 28 tematických okruhů. Tyto myšlenky a názory byly zahrnuty do nového dotazníku, který byl rozeslán respondentům. Ti byli požádáni, aby každou položku dotazníku posoudili ze tří hledisek: jaký je dosavadní stav výzkumu, jak významné je téma pro další rozvoj profesní přípravy a kdy by se výzkum měl realizovat. Svá stanoviska vyjadřovali v prvních dvou případech pomocí čtyřstupňové hodnotící škály, ve třetím případě uvedením roku. Dotazník vrátilo 61 respondentů. Ve třetím kole šetření byly zpracované odpovědi znovu rozeslány respondentům a kromě toho se staly předmětem vnitroustavní diskuse. Následně bylo vybráno 30 návrhů na výzkum v oblasti profesní přípravy, které se považují za obzvlášť významné. Z nich se deset týká nových kvalifikací a nových povolání, sedm opatření k posílení ochoty podniků připravovat učně, šest informačních služeb pro profesní přípravu a sedm speciálních témat pro výzkum.

Celkově se použití delfské metody v uvedeném šetření hodnotí jako úspěšné. Relativně rychle se podařilo shromáždit velké množství názorů a myšlenek od velkého souboru respondentů. To je zvlášť důležité v těch případech, kdy existuje více institucí a jiných subjektů, které mohou ovlivňovat fungování určité oblasti – v tomto případě oblasti odborného vzdělávání a profesní přípravy – ale zasahují v ní jen některé její části či složky. ■

Pramen: Brosi, Walter – Krekel, Elisabeth, M. – Ulrich, Joachim Gerd: Delphi als ein Planungsinstrument der Berufsbildungsforschung? Erste Ergebnisse einer BIBB-Studie. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1999, č. 6, s.11 – 16.

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

*Očekávaný vývoj německého systému odborného vzdělávání do roku 2020 2/99*

## Zhodnocování způsobilostí získaných profesní praxí

*V některých zemích Evropské unie sílí přesvědčení, že by bylo záhodno poskytnout těm, kteří neabsolvovali příslušnou školu, možnost získat odpovídající certifikát, a to na základě zhodnocení jejich znalostí nashromážděných v průběhu profesní praxe a pomocí různých druhů neformálního vzdělávání. Zpravidla nejde o to, že by profesní praxe zcela nahradila školské vzdělávání. Otevírá se však možnost prominout s ohledem na prokázanou profesní zkušenost určité části závěrečných zkoušek. Jinou možností je získat zvláštní druh osvědčení o kvalifikaci, které však není postaveno na roveň celostátně uznávaných diplomů. Ve Francii se o takovém postupu hovoří v souvislosti s validací neformálně získaných způsobilostí (viz Zpravodaj č. 2/2000). O problémech spojených se zhodnocováním způsobilostí získaných profesní praxí pojednává E. Kirschová v článku nazvaném Hodnotit způsobilosti získané zkušeností. Mezi normami certifikace a jedinečností profesních drah.*

Validace způsobilostí získaných na základě profesní praxe je definována jako procedura, při níž nezávislá instituce posuzuje podle určitých kritérií takto získané způsobilosti a přiznává jim určitou hodnotu, kterou osvědčuje certifikátem. Ten může být totožný s certifikátem vydávaným po složení závěrečných zkoušek ve školách, nebo jde o jiné osvědčení o kvalifikaci. Je samozřejmé, že o validaci způsobilostí žádají ti, kdo nezískali příslušné formální vzdělání. Umožňuje jim to zákon z 20. července 1992, který se týká zhodnocování profesních způsobilostí – VAP (*Validation des acquis professionnels*).

Za realizaci zhodnocování profesních způsobilostí – VAP odpovídá Ministerstvo národního vzdělávání, výzkumu a technologie a Ministerstvo zemědělství a rybolovu. Každý, kdo nemá formální vzdělání a chce získat certifikát, který se vydává absolventům škol, může po pěti letech profesní praxe požádat o vydání takového certifikátu. K tomu, aby certifikát získal, musí skládat příslušné zkoušky, ovšem některé jejich části mu mohou být na základě zhodnocení jeho způsobilostí získaných v profesní praxi prominuty. Zhodnocení způsobilostí provádí zvláštní komise, a to na základě popisu profesní zkušenosti, kterou jí uchazeč předloží, popřípadě i na základě doplňujícího pohovoru.

Existují však i jiné způsoby, jimiž lze bez formálního vzdělávání získat osvědčení o kvalifikaci. Ministerstvo zaměstnanosti a sociálních věcí vydává na základě ověření úrovně získaných způsobilostí, které se provádí na pracovišti, osvědčení o profesních kompetencích (*certificat de compétences professionnelles*). Kromě toho Obchodní komora a Průmyslová komora ověřují dva postupy, jimiž by bylo možno zhodnocovat způsobilosti získané v praxi. Jeden je založen na hodnocení portfolia kompetencí, které vypracoval sám zájemce, a vede k získání osvědčení o kompetencích v rámci podniku (*certificat de compétences en entreprise*). Druhý, odpovídající záměrům Evropské komise, je spojen se zaváděním informačního systému akreditace kompetencí (*accréditation des compétences*).

Značným problémem při jakémkoli zhodnocování způsobilostí získaných při profesní praxi je vytváření kritérií, podle nichž se způsobilosti posuzují. Taková kritéria musí být obecně platná, aby byla spravedlivá a průkazná. Musí však být zároveň přizpůsobena specifické profesních drah kandidátů. Jde tedy o to, jak najít “společného jmenovatele” způsobilostí vzniklých v různých pracovních situacích.

Na tvorbě kritérií pro zhodnocování způsobilostí získaných při profesní praxi se podílejí i sociální partneři. Významnou roli přitom hrají Poradní profesní komise – CPC (*Commissions professionnelles consultatives*). Je samozřejmé, že se využívá i kritérií vypracovaných pro školské vzdělávání. Přitom však vznikají značné nesnáze. Neformálně získané vědomosti totiž nemají stejnou strukturu jako vědomosti získávané při školním vyučování, nevznikají s ohledem na možnosti jejich hodnocení a toto hodnocení probíhá v jiném kontextu. Práce na vytvoření speciálních metod zhodnocování způsobilostí získaných v profesní praxi jsou však

stále ještě nedostatečně rozvinuty, takže nezbyvá než využívat toho, co je k dispozici. Situaci poněkud komplikuje snaha velkých podniků vydávat své vlastní “katalogy kompetencí” a vytvářet kritéria pro jejich posuzování, které by vyhovovaly jejich vnitřní politice řízení rozvoje pracovních sil. ■

Pramen:

Kirsch, Édít: Évaluer les acquis de l'expérience. Entre normes de certification et singularité des parcours professionnels. [Hodnotit způsobilosti získané zkušeností. Mezi normami certifikace a jedinečností profesních drah.] Céreq Bref, 1999, č. 159.

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

Pokusy o certifikaci kompetencí získaných vně vzdělávacího systému **3/99**

O problémech spojených s uznáváním výsledků neformálního učení na pracovišti **5/99**

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

## Připravované změny v čínském systému vzdělávání

V červnu minulého roku se v Pekingu uskutečnila 3. Národní konference o vzdělávání, jejíž závěry se staly podnětem a východiskem pro změny v čínském vzdělávacím systému. Byl na ní projednáván “Akční program oživení vzdělávacího systému orientovaného na 21. století”. K hlavním bodům tohoto programu patří podstatné snížení analfabetismu, prosazení všeobecné povinnosti devítileté školní docházky, integrace počátečního a dalšího vzdělávání a zlepšení propustnosti systému vzdělávání.

V souvislosti s Národní konferencí se k otázkám vzdělávání vyjádřily i Ústřední výbor Komunistické strany Číny a Státní rada. Ty za aktuální úkoly vzdělávacího systému považují:

- > zlepšení ideologické výchovy dětí a mládeže,
- > zabezpečení možnosti všeobecného a odborného vzdělávání pro všechny a ve všech regionech,
- > přiblížení vzdělávání praxi a požadavkům trhu práce,
- > zvýšení propustnosti vzdělávacího systému,
- > zlepšení finančního, personálního i materiálního zajištění vzdělávání,
- > vytvoření rámcových podmínek pro celoživotní vzdělávání.

Nejvýznamnější překážkou pro plnění těchto úkolů jsou nedostatečné finanční prostředky určené na vzdělávání. V současné době jde o 2,49% HDP. Požaduje se, aby během následujících pěti let dosáhly 4 % HDP. K tomuto zvýšení by měly napomoci zvláštní příspěvky regionů.

Odborné vzdělávání je stabilizovaným článkem čínského vzdělávacího systému. Situace se však v jednotlivých oblastech značně liší. V Šanghaji existují tři druhy odborných sekundárních škol - střední odborné školy, střední profesní školy a školy pro přípravu kvalifikovaných dělníků – a kromě univerzit i dva druhy vyšších a vysokých odborných škol. V jiných regionech však není odborné vzdělávání dostatečně rozvinuto a mnoho žáků vstupuje do zaměstnání ještě před ukončením základní školy nebo bezprostředně po něm.

V závěrech Národní konference, které se týkají odborného vzdělávání, se požaduje

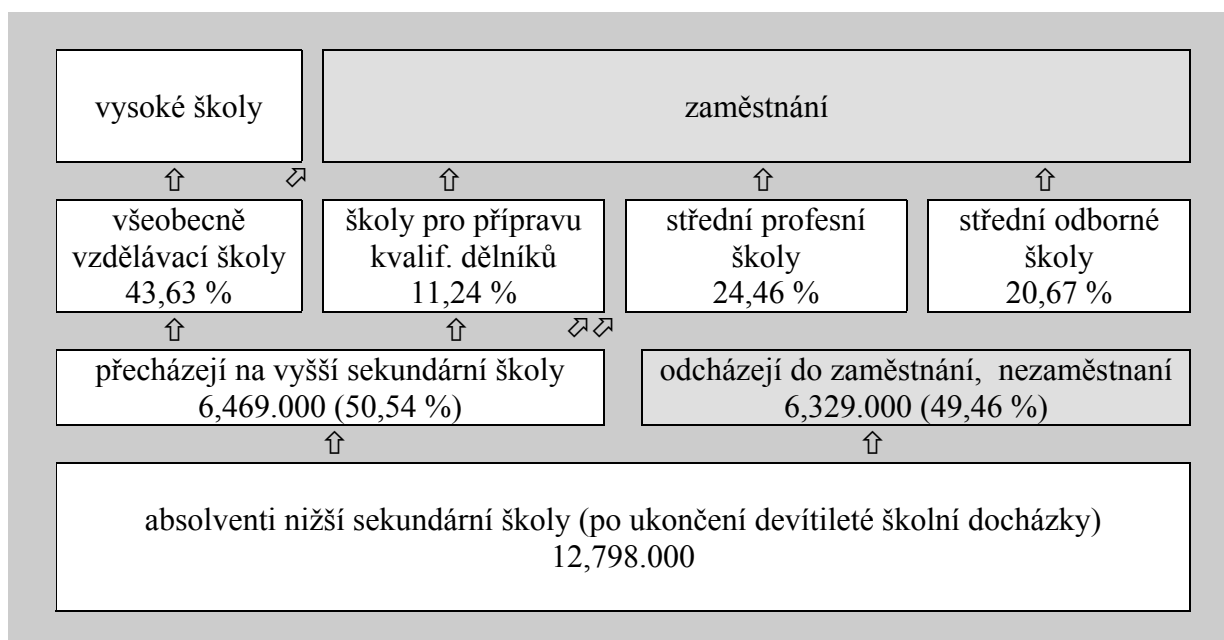
- > aby profesní školy spojovaly vzdělávání s výrobou a umožňovaly tak žákům získávat potřebné odborné způsobilosti přímo v praxi,
- > aby se postupně zdokonaloval systém celoživotního vzdělávání,

- > aby při zkouškách byly ověřovány především způsobilosti související s kvalifikací,
- > aby byly vypracovány mechanismy, které umožní průběžně inovovat obsah vzdělávání a přiblížit učební programy praxi,
- > aby byly modernizovány vyučovací prostředky a aby byla vybudována síť pedagogického výzkumu, na jehož výsledcích závisí rozšiřování distančního vzdělávání,
- > aby se zlepšilo další vzdělávání a rekvalifikace pracovníků, které by zvýšily možnosti jejich pracovního uplatnění.

Závažným problémem, který je při zdokonalování systému odborného vzdělávání nutno řešit, je poměrně nízká kvalifikace a pracovní motivace vyučujících. Uvažuje se o zřizování funkce tzv. multiplikátorů. Jde o špičkové odborníky z podniků a ze správních orgánů, kteří by působili ve školách a seznamovali učitele s novými poznatky a zkušenostmi z praxe. K finančnímu zabezpečení těchto elitních sil mají být zakládány v regionech zvláštní fondy. Má se rozšířit síť středisek dalšího vzdělávání učitelů. Zkušebně vznikly v rámci vysokých škol pedagogické akademie.

V současnosti je v Číně ve středu pozornosti všeobecné vzdělávání a vzdělávání vysokoškolské, a to i v odborných vysokých školách. Je tomu tak z několika důvodů. Hospodářský růst, relativní blahobyt – a to především městského obyvatelstva – a následky “politiky jednoho dítěte v rodině” vyvolávají zvýšený zájem o dosažení co nejvyššího vzdělání. Odborné vzdělání se však nijak zvlášť nepreferuje. Je tomu tak proto, že vysokoškolsky vzdělaní odborníci nemívají v podnicích příznivé pracovní perspektivy. Složitě hierarchizované organizační struktury totiž komplikují možnosti jejich profesního postupu. Je ovšem pravda, že nyní nacházejí dobré uplatnění v oblasti prudce se rozvíjejícího výzkumu a vývoje v podnicích, na univerzitách a ve specializovaných výzkumných institucích.

## Vzdělávací cesty v čínském školském systému



Grafika: Z✓

Pramen:

Zinke, G. Dritte Nationale Bildungskonferenz in China und ihre Bedeutung für die Entwicklung der Berufsbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1999, č. 6, s. 42-46. ■

## Další vzdělávání ve francouzských podnicích

Na základě dohody mezi sociálními partnery byl v roce 1971 přijat zákon, který podnikům ukládá povinnost zajišťovat další vzdělání zaměstnanců. Formou podílu z mzdových prostředků byla stanovena částka, kterou podniky musí na další vzdělávání vynaložit. Později byly vytvořeny tzv. Paritní orgány pověřené shromažďováním příspěvků na další vzdělávání – OPCA (*Organismes paritaires collecteurs agréés*), které mají za úkol sdružovat příspěvky malých podniků určené na další vzdělávání a toto vzdělávání z nich financovat. Další vzdělávání realizované pomocí těchto prostředků má čtyři formy:

### ➤ **Alternanční vzdělávání**

Alternanční vzdělávání je určeno mladým lidem, kteří vstupují do zaměstnání a mají již uzavřenou pracovní smlouvu s podnikem. Probíhá jednak v podniku, jednak ve středisku profesní přípravy. Každému vzdělávanému je přidělen tzv. tutor, který se stará o to, aby alternanční vzdělávání dosáhlo svých cílů. Alternanční vzdělávání se realizuje na základě smlouvy. Může jít o smlouvu o orientaci (*le contrat d'orientation*), o smlouvu o adaptaci (*le contrat d'adaptation*) nebo o smlouvu o kvalifikaci (*le contrat de qualification*). V prvním případě je cílem alternančního vzdělávání uvést mladé zaměstnance do pracovního prostředí a přizpůsobit mu jejich kvalifikaci. Adaptační alternanční vzdělávání je určeno mladým lidem, kteří mají odpovídající kvalifikaci, ale potřebují nalézt vhodné způsoby jejího uplatnění na pracovišti. Kvalifikační alternanční vzdělávání vede k získání kvalifikace. Na alternanční vzdělávání je určena částka odpovídající 0,5% mzdových prostředků podniků.

### ➤ **Individuální dovolená na profesní přípravu (*Congé individuel de formation - CIF*)**

Individuální dovolenou na profesní přípravu může získat každý zaměstnanec. Po dobu této dovolené, která má v závislosti na druhu získávaného vzdělávání různou délku, má nárok na podporu z fondů OPCA. Tato podpora však zpravidla nestačí na uhrazení všech nákladů na vzdělávání. Během dovolené je pozastavena platnost pracovní smlouvy. Po ukončení dovolené však zaměstnavatel musí pracovníka přijmout zpět, a to na pracovní místo stejné úrovně, jaké zastával dříve. Zaměstnanci tedy nevzniká nárok na povýšení, a proto mnozí z podniků odcházejí a hledají si zaměstnání odpovídající jejich nové kvalifikaci. Na tuto individuální dovolenou je vyhrazena

částka odpovídající 0,1% mzdových prostředků podniků.

### ➤ **Kapitál času na profesní přípravu (*Capital temps de formation - CTF*)**

Jde o jistou formu individuální dovolené na profesní přípravu. Je určen osobám, které jsou v podniku zaměstnány delší čas. Vzdělávání v rámci tohoto opatření je kratší než vzdělávání, které se realizuje v průběhu individuální dovolené na profesní přípravu. Pracovní smlouvy zaměstnance zůstává během tohoto druhu vzdělávání v platnosti. Na podporu pracovníků vzdělávajících se touto formou je vyhrazena částka odpovídající 0,1% mzdových prostředků podniků.

### ➤ **Plán profesní přípravy (*Plan de formation*)**

Zaměstnanci se dále vzdělávají nejčastěji v rámci aktivit realizovaných podle plánu profesní přípravy. Formy těchto aktivit jsou přizpůsobeny podmínkám a potřebám konkrétních podniků. Na tyto činnosti se vydává částka odpovídající až 0,9% mzdových prostředků podniků.

Další vzdělávání zaměstnaných osob není pouze záležitostí samých podniků. Podporuje je stát formou zvláštních subvencí v rámci opatření nazvaného Pobídka rozvoje profesní přípravy (*Engagements de développement de la formation - EDDF*) a doplňující prostředky poskytuje Evropský sociální fond.

Státní subvence je účelově zaměřena. Je možné jí využít při realizaci programů zaměřených na rozvoj osobnosti zaměstnanců, na zlepšení pracovních podmínek, na



restrukturalizaci podniků a na vzdělávání pracovníků v profesích, v nichž dochází k rychlým změnám technologií.

Evropský sociální fond zřídila Evropská unie a je určen na podporu

- zaostávajících oblastí,
- oblastí postižených přírodními katastrofami,
- oblastí s vysokou nezaměstnaností,
- zemědělských oblastí,
- pracovníků v profesích, v nichž dochází k prudkým změnám technologií.

Právě poslední zmíněné zaměření fondu se bezprostředně dotýká dalšího vzdělávání zaměstnanců. ■

Pramen: Perdriel, R.: La formation continue dans les entreprises. (Další vzdělávání v podnicích.) L'Enseignement Technique, 1999, č. 184, s. 9-12.

## Logistika a *Supply chain management* - SCM

Výraz “logistika” není nový. Začal se používat v napoleonských válkách a označoval týlové služby, které se staraly o zásobování a ubytování (le logis) vojsk. Dnes se obsah tohoto výrazu podstatně rozšířil a částečně i změnil. Ne zcela přesně řečeno, logistika se zabývá plánováním, organizováním a zajišťováním činností, které jsou nezbytné pro to, aby “věci byly v pravý čas tam, kde mají být” - a to nejen v armádě. (Jiný význam má ovšem výraz “logistika” v matematice, kde označuje matematickou logiku, a ve filozofii, v níž jde o jeden z výkladů této logiky.)

Logistika se dnes považuje za nástroj řízení široce chápaného zásobování a nazývá se i *Supply chain management* - SCM (management zásobovacího řetězce). Součástí toto zásobování je nejen tok surovin a výrobků, ale i tok informací. Jde o řetězce procesů, které vedou od “dodavatele dodavatele k zákazníkovi zákazníka”. Všeobecná logistika se přizpůsobuje povaze jednotlivých oblastí profesních činností, vytváří nové strategie, optimalizuje různé procesy zásobování a distribuce výrobků či služeb a tím usnadňuje podnikům pronikat na trhy.

Logistika využívá všech moderních prostředků dopravy, skladování, tranzitu. Patří k těm oblastem, které se postupně vyčleňují z podniků a nově se sdružují podle odvětvové příbuznosti.

V odvětví dopravy vznikají sítě dopravců, jejichž služby pokrývají určitá teritoria. V těchto sítích se uplatňují speditéři, jejichž úkolem je vyhledat nejvhodnější trasy přepravy nákladů, vybrat vhodné dopravní prostředky, vyřídit administrativní záležitosti přepravy včetně celního odbavení, zajistit ochranu zboží při přepravě, jeho eventuální uskladnění. Významnou úlohu hrají při řešení různých situací vzniklých v důsledku zpoždění přepravy, havárií, ztráty zboží apod.

Změněné funkce plní při zajišťování logistických služeb sklady. I ty se v mnoha případech vyčleňují ze struktury podniků. Stávají se součástí distribuce výrobků, a to jak v národním, tak v mezinárodním měřítku. Vznikají integrované sklady, v nichž se uplatňují i pracovníci vnitropodnikové dopravy, informačních služeb a ostrahy.

Novým nástrojem logistických služeb jsou tzv. logistické základny. Vznikají proto, aby soustřeďovaly tyto služby v jasně vymezených teritoriálních zónách (například v jižní Evropě), a tak umožňovaly zvládat velké množství výrobků, které se stále pohybují mezi výrobcí a zákazníky, a racionalizovat jejich přepravu.

Logistika patří k oborům, které se rychle vyvíjejí. Uplatňují se v ní různé druhy profesí lišících se svým zaměřením i úrovní vyžadované kvalifikace. Logistické služby zajišťují jak vysokoškolsky vzdělaní odborníci, tak speditéři s vyšším odborným vzděláním, ekonomičtí pracovníci a skladníci, kteří absolvovali sekundární odborné školy, a vyučení nebo jinak kvalifikovaní pracovníci činní v dopravě, při manipulaci se zbožím, při jeho ostraze apod. ■

Pramen:

Les transports, aujourd'hui et demain. [Doprava dnes a zítra.] L'Enseignement Technique, 1999, č.183, příloha s.II-III.

## Švédský systém uznávání a potvrzování kvalifikací získaných v zahraničí

Na trh práce ve Švédsku přichází mnoho osob, které získaly odborné vzdělání v zahraničí. Zaměstnavatelé mají nesnáze s posuzováním a uznáváním jejich kvalifikací, a proto se navrhuje nový způsob, jimiž by bylo možno výsledky odborného vzdělávání absolvovaného v zahraničních sekundárních školách hodnotit a potvrzovat.

Profesní kompetence by se měly ověřovat pomocí zkoušky, při níž by zkoušený demonstroval své vědomosti, projevující se například chápáním souvislostí určité odborné činnosti, teoretické znalosti a ostatní způsobilosti, které jsou nezbytné pro výkon většiny profesí, jako např. způsobilost týmové práce, komunikační schopnosti a dovednosti řešení problémů.

Zkouška má být koncipována tak, aby umožňovala srovnávat profesní kompetence získané v zahraničí s profesními kompetencemi, které poskytuje sekundární odborné vzdělávání v příslušném oboru ve Švédsku. Zkouška však může plnit i jinou funkci: mohli by ji skládat i ti, kdo nezískali žádné doklady o profesní kvalifikaci. Jim by se vydávalo "portfolio kvalifikací", které popisuje a hodnotí jejich odborné způsobilosti.

Vypracovaný návrh počítá s tím, že vznikne systém institucí oprávněných potvrzovat zjištěné způsobilosti. Šlo by o grémium na úrovni ústřední státní správy, o regionální grémia a o výbory pro jednotlivá povolání. V ústředním grémium by měli působit zástupci odborů, zástupci ústředního svazu zaměstnavatelů, zástupci regionální správy a zástupci svazu společenstev, ústředního úřadu práce, ústředního úřadu pro vyšší vzdělávání, ústřední kanceláře pro integraci, ústředního úřadu pro školu a vzdělávání dospělých a švédské kanceláře programů Evropské unie. Grémium by mělo působit při ústředním úřadu práce.

V jednotlivých regionech by měla vzniknout místní grémia pro potvrzování zjištěných způsobilostí. Ta by měla zajišťovat především účinné kontakty mezi vzdělávacím systémem a hospodářstvím. Měla by dozírat na prováděné zkoušky a zajišťovat, aby jejich průběh odpovídal pokynům vydaným ústředním grémiem.

Jedna z variant předloženého návrhu počítá s tím, že by procesy potvrzování způsobilostí získaných v zahraničí měly být součástí programů, které jednotlivé obce nabízejí přistěhovalcům. To by mohlo přistěhovalcům usnadňovat rozhodování o tom, jak budou dále postupovat, zda se zúčastní nějakých forem vzdělávání nebo kurzů připravujících na složení zkoušky apod. ■

Pramen: Schweden. Validierung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen. CEDEFOP INFO, 2/1999, s. 12.

## Co nového v časopisech

L'Enseignement Technique	
<p>Perdriel, R. <b>La formation continue dans les entreprises.</b> [Další vzdělávání v podnicích.] L'Enseignement Technique, 1999, č. 184, s. 9-12. 2 tab., 3 foto. Francouzské podniky jsou podle zákona z roku 1971 povinny zajišťovat další vzdělávání svých zaměstnanců. Malé a střední podniky mohou stanovené finanční příspěvky sdružovat pomocí Paritních orgánů pověřených shromažďováním příspěvků na další vzdělávání – Opca. Popisují se 4 formy dalšího vzdělávání financovaného Opca: "plán přípravy", "alternativní vzdělávání", "individuální dovolená na profesní přípravu" a "kapitál času na profesní přípravu".</p>	<p>Liaroutzos, Olivier – Robichon, Marc <b>La recomposition des métiers en base de l'informatique.</b> [Nové složení základních povolání v informatice.] L'Enseignement Technique, 1999, č. 184, s. 18-19. 1 obr. V důsledku změn v oblasti informatiky došlo k restrukturaci základních povolání, která zajišťují výrobu a služby. Vzniklo jedno nové povolání, které se zabývá výzkumem a vývojem, dvě povolání zajišťující výrobu, tři povolání zajišťující údržbu a služby. Tomu se přizpůsobuje i profesní příprava. Kvalifikaci k výkonu těchto povolání poskytují vyšší sekundární školy a krátké vysokoškolské kurzy.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Formation Emploi</b></p> <p>Joseph, Olivier – Lochet, Jean-François:  <b>L'insertion dans l'entreprise des jeunes sortant de l'enseignement secondaire.</b> [Zařazování mládeže, která ukončila sekundární vzdělávání, do podniku.]  Formation Emploi, 1999, č. 68, s. 5-19. 9 tab., lit. 12.  Na základě dlouhodobého výzkumu se analyzují způsoby, jimiž se absolventi sekundárních škol včleňují do podniků. Sleduje se závislost těchto způsobů na strategii podniků při přijímání pracovních sil. Integrace do podniku se považuje za proces získávání profesních zkušeností a jejich uznávání ze strany podniků. Posuzuje se šance, jakou mají nově nastupující pracovníci na integraci do podniku, a to z hlediska jejich přechodu ze vzdělávacího systému do podniku, z hlediska získávání profesních zkušeností a z hlediska vlastní integrace do podniku.</p>	<p>Procoli, Angela  <b>À la recherche d'une stratégie de survie. Étude anthropologique de l'imaginaire d'une groupe de stagiaires en formation au Conservatoire national des arts et métiers.</b> [K výzkumu strategie přežití. Antropologická studie imaginace skupiny účastníků přípravy na Národní konzervatoři pro řemesla.]  Formation Emploi, 1999, č. 68, s. 37-47. Lit. 16.  Studie postihuje sociální dynamiku, která se rozvíjí v procesu utváření studijní skupiny. Tato dynamika vede ke vzniku kolektivního a globálního "mýtu", v němž čistě profesní zájmy ustupují do pozadí. Zatímco příprava budoucích managerů usiluje o to, aby se její účastníci naučili posuzovat druhé stejně dobře jako sebe, kolektivní "mýtus" toto úsilí narušuje. Příčiny tohoto zdánlivě paradoxního jevu.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Innovation in Education</b></p> <p>OECD Newsletter 1999 – obsah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Podpora zaměstnanosti mladých lidí</li> <li>♦ Hodnocení učení žáků (PISA)</li> <li>♦ Začlenění handicapovaných žáků</li> <li>♦ Uznávání lidského kapitálu v podnicích</li> <li>♦ Znalostní management v učící se ekonomice</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Employment and social affairs</b></p> <p>OECD Newsletter 1999 – obsah:</p> <p>Publikace OECD <i>Employment Outlook 1999</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Poskytnou mladým lidem lepší start</li> <li>♦ Práce na částečný pracovní úvazek</li> <li>♦ Legislativa na ochranu zaměstnanosti</li> <li>♦ Příprava dospělých pracovníků</li> <li>♦ Nová organizace práce v praxi</li> </ul> <p>Nejnovější zpráva o strategii OECD pro vytváření pracovních příležitostí</p>
<p style="text-align: center;"><b>Vocational training</b></p> <p>Méhaut, Philippe  <b>Training, skills, learning: how can new models be developed?</b> [Příprava, dovednosti, učení: jak lze vyvinout nové modely?]  Vocational training, 1999, č.18, s.3-7. Lit.7.  Úloha podniku v celoživotním vzdělávání. Nové formy organizace práce vyžadují nový přístup k odbornému vzdělávání. Vývoj odborné přípravy, která je více integrována do pracovních situací. Spojení integrované přípravy s prací, systémem zaměstnávání a mzdami, formy integrované přípravy a jejich realizace, vztahy mezi integrovanou přípravou a formálním systémem přípravy.</p>	<p>Bargmann, Holger  <b>The Thin Line. Teamwork - misnomer or innovation in work organisation.</b> [Tenká linie. Týmová práce – nevhodné pojmenování nebo inovace v organizaci práce.]  Vocational training, 1999, č.18, s.8-16.  Změny v organizaci práce jsou spojeny s většími obtížemi než např. změny v technologii výroby. Seznam 9 typických chyb, které se objevují při zavádění týmové práce. Příprava pro týmovou práci. Jak se naučit být inovativní. Tři nezbytnosti pro týmovou práci: týmová práce vyžaduje mentora, osvědčuje se princip "propojení všech záležitostí", příprava instruktorů se vztahuje na širší okruh zaměstnanců podniku.</p>
<p>Sellin, Burkart  <b>EC and EU education and vocational training programmes from 1974 to 1999: an attempt at a critical and historical review.</b> [Programy ES a EU pro vzdělávání a profesní přípravu od roku 1974 do roku 1999: pokus o kritický a historický přehled.]  Vocational training, 1999, č.18, s.17-27. Lit.5.  Politické a právní rámcové podmínky pro programy vzdělávání a profesní přípravy. Aspirace a realita první generace programů. Integrace programů do společné politiky (odborného) vzdělávání EU. Druhá generace programů a program profesní přípravy Leonardo da Vinci. Příloha: Akční programy profesní přípravy 1974-1999.</p>	<p>McIntosh, Steven  <b>Vocational training in Europe: individual and institutional determinants.</b> [Profesní příprava v Evropě: individuální a institucionální determinanty.]  Vocational training, 1999, č.18, s.28-38. 5 tab., lit.3.  Analýza určujících činitelů pro poskytování profesní přípravy v 6 evropských zemích (Francie, Německo, Nizozemsko, Portugalsko, Švédsko a Spojené království). Analýza je založena na údajích z Přehledu evropských pracovních sil (European Labour Force Survey - ELFS) za rok 1995. Profily přípravy jsou do značné míry určovány vzdělávacím systémem. Rozdíly projevující se v jednotlivých zemích.</p>

Vocational training	
<p>Graf, Peter  <b>Multilingual School Education as a Key Qualification in the European Employment Area.</b>            [Vícejazyčné školní vzdělání jako klíčová kvalifikace v evropské oblasti zaměstnanosti.]            Vocational training, 1999, č.18, s.39-46. 2 tab., lit.22.            Jazykové znalosti jako faktor integrace. Očekávání světa práce: znalost více jazyků, aktivní ovládnutí cizích jazyků. Strukturální požadavky na jazykové vzdělávání v Evropě. Kritéria: mezinárodní konkurenceschopnost, vyrovnávání sociálních rozdílů a interkulturní dovednosti. Základní koncepty dvojazyčných škol v Evropě.</p>	<p>Hualde, Alfredo Alfaro  <b>Training and links between technical schools and industrial assembly plants in northern Mexico.</b>            [Příprava a spojení mezi technickými školami a podniky průmyslové montáže v severním Mexiku.]            Vocational training, 1999, č.18, s.47-60. 5 tab., lit.39.            Rozvoj průmyslové činnosti v regionu hraničícím s USA. Hlavní nedostatky: nízké mzdy a špatné pracovní podmínky, převážně nekvalifikovaná vznikající pracovní místa, montážní továrny málo využívají místní dodavatele, trpí životní prostředí. Omezená profesionalizace a rostoucí polarizace v kvalifikaci pracovních sil.</p>

## Nové knihy v knihovně

Přichystal, Oldřich: **Novell NetWare 5.** Podrobná příručka.  
 Brno, Computer Press 1999. 616 s.

24 836

**Learning to Succeed. A new framework for post- 16 learning.**

London, The Stationery Office 1999. 84 s.

24 837

Vydalo Ministerstvo školství a zaměstnanosti Velké Británie. Z obsahu: Vize pro nové milénium, Proč je změna nutná, Rada pro vzdělávání a dovednosti (LSC), Rámec pro úspěch po 16 letech věku, Zlepšování kvality, Vzdělávání a příprava mladých lidí, Podporování dospělých studentů, Učící se podniky.

**Preparing Youth for the 21<sup>st</sup> Century: The Transition from Education to the Labour Market.**

Proceedings of the Washington D.C. Conference, 23-24 February 1999. [Příprava mládeže pro 21.století: Přejít ze vzdělávání na trh práce. Jednání konference ve Washingtonu, 23.-24. února 1999.]

Paris, OECD 1999. 458 s.

4752 B

Viceník, Petr – Lejčková, Květa – Konopásková, Anna: **Vzdělávací programy s dvojí kvalifikací v České republice.** Národní studie.

Praha, VÚOŠ 2000. 48 s.

4753 B

Viceník, Petr – Virolainen, Maarit – Konopásková, Anna: **Změny v rozsahu odborných kvalifikací.** Společná česko-finská studie.

Praha, VÚOŠ 2000. 42 s.

4754 B

Obě studie vznikly v rámci programu Leonardo da Vinci v projektu DUOQUAL - Kvalifikace s dvojí orientací na zaměstnání a vysokoškolské vzdělávání (1997-2000). Využití modelu srovnávacího výzkumu v jednotlivých evropských zemích. Koordinátorka: Sabine Manningová, WIFO, Berlín.

### Připravujeme:

- Programy pomoci francouzským absolventům škol při přechodu do zaměstnání
- Výzkum odborného vzdělávání ve Spolkovém ústavu odborného vzdělávání
- Názory na podobu závěrečných zkoušek v německém duálním systému
- Nová struktura dánského systému odborného vzdělávání a přípravy