

Zpravodaj

Odborné vzdělávání v zahraničí

č. 2

(20. února)

Některé sociální problémy světa na počátku nového tisíciletí	3	Výčet hlavních problémů sestavený Mezinárodní organizací práce.
Německý systém včasného rozpoznání vývoje kvalifikací – úspěchy i selhání	3	System včasné identifikace vývoje kvalifikací, který od roku 1998 buduje BIBB. Výzkum inzerátů nabízejících zaměstnání a výzkum založený na analýze nabídky inovativního dalšího vzdělávání. Nezájem sociálních partnerů o práci v oborových skupinách.
DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung	5	Německý ústav pro vzdělávání dospělých a jeho činnost.
Odborné vzdělávání v Irsku	6	Změny, které proběhly v posledních 25 letech. Profesionální vzdělávání, vzdělávání dospělých, učňovský systém.
Nová povolání v Call centrech	9	Dvě nová povolání a seznam příslušných činností a způsobilostí.
Struktura kvalifikace zaměstnanců HORECA ve Francii a v USA	11	Srovnávací studie, kterou provedl Céreq. Změny v povoláních vykonávaných v hotelech, restauracích apod.
Sekundární a terciární vzdělávání v Nizozemsku	12	Přehledná struktura nizozemského vzdělávacího systému s vysvětlením běžně používaných zkratk.
Francouzské zkušenosti s pomocnými vychovateli	12	Působení pomocných vychovatelů ve školách; klady a zápory tohoto opatření.
Co nového v časopise	15	Journal of Vocational Education and Training, 52, 2000, č. 3
Příloha II/2001 Memorandum o celoživotním učení	9-20	Překlad pracovního materiálu Evropské komise – 2. část

Dva články v tomto čísle Zpravodaje věnují pozornost Irské republice. První z nich se zabývá odborným vzděláváním, které v druhé polovině minulého (rozuměj dvacátého) století prošlo významnými změnami. Článek je výtahem z delšího pojednání (v překladu i v originále je k dispozici v knihovně NÚOV), v němž se mimo jiné píše:

„Profesnímu vzdělávání se v posledních letech dostává v Irské republice značné pozornosti a mnozí tvrdí, že tato oblast byla až příliš dlouho zanedbávána. Zpráva Národní hospodářské a sociální rady (NESC) z roku 1993 uvedla, že posílením profesního vzdělávání na vyšší sekundární úrovni a celkovým uznáním profesní orientace na všech úrovních vzdělávacího systému bude usnadněn růst zaměstnanosti... Od 80. let naznačují přesvědčivé důkazy z mnoha průmyslově vyspělých zemí, že vysoké procento pracovních příležitostí nevyžaduje vysokoškolský titul, ale spíše vhodné středoškolské vzdělání s významnou profesní složkou.“

Druhý článek se zabývá otázkami kvalifikačních požadavků pro uplatnění v call centrech, která jsou v Evropě nejvíce rozšířena právě v Irsku. Tam již existují dva modulové kurzy pro přípravu pracovníků call center. Pro nás může být zajímavé zjištění, že certifikát s názvem „Call Centre Agent“ je možné získat také v Polsku studiem na střední ekonomické škole nebo technickém lyceu.

Zatímco v Evropě se mluví o (klíčových) dovednostech či kompetencích, které mají značný vliv na zaměstnatelnost člověka, v Austrálii (viz Co nového v časopise, s. 15) se v této souvislosti objevil nový výraz „účinné vlastnosti“ (*virtual attributes*). První ze čtyř „účinných vlastností“ je přizpůsobivost měnícímu se pracovnímu prostředí, což je v australském pojetí výstižnější pojmenování pro schopnost celoživotně se učit.

V poslední době se často uvažuje o zániku tištěných novin, časopisů a knih, které nahradí jejich elektronická podoba, a v této souvislosti se projevují obavy o to, aby se lidé neodnaučili číst a nezačali dávat přednost obrazům a heslům před souvislým textem. Málo se přemýšlí o tom, zda se lidé neodnaučí psát – perem či tužkou po papíře. Provádějí se sice pokusy s počítači, při nichž se převádí rukopis z podložky, na kterou se píše, do textového souboru, vývoj se však ubírá spíš opačným směrem. Místo psaní poznámek se kopíruje a skenuje, posílají se e-maily a „esemesky“ a i klasickou cestou odesílané dopisy jsou často nejprve napsány na počítači. Počítačová kontrola pravopisu nahrazuje spojení „hlava-ruka“, které eliminovalo některé hrubky. Doufejme, že ruční psaní nezanikne úplně. Ostatně – jeho osud spočívá v našich rukou. **AK**

Přečetli jsme za vás

Internet

Podle školního vydání Pravidel českého pravopisu (Fortuna, Praha 1999) píšeme: *internet* (propojené počítačové sítě); *Internet* vlastní jméno (Celosvětová informační a komunikační síť).

Malé písmeno tedy patří do trojice pojmů *intranet - extranet - internet*. Také ve významu „komunikační médium“ se stále častěji píše malé písmeno: *informace najdete na internetu; první seznámení s internetem; nabízíme připojení k internetu*. Pokud jde o velké písmeno, mělo by vyznačovat vlastní název jedinečného produktu. Po určitou dobu patrně bude ještě kolísat psaní *internet - Internet*; psaní s velkým písmenem, nejde-li o výše uvedené termíny *intranet - extranet - internet*, nepokládáme za chybné, protože např. výraz *v síti Internet* je těžko napsat jinak. Ale i názvy jedinečných produktů se stávají obecnými názvy: z výrobku firmy Karel Macháček máme už dávno *karmu* s malým písmenem, ze značky vysavačů *Lux* synonymum vysavače *lux* - a podobně se z *Internetu* před našima očima stává *internet*.

Pramen: Jazyková poradna Ústavu pro jazyk český – Na co se nás často ptáte (FAQ)
<http://www.ujc.cas.cz/jazporad.htm>

Některé sociální problémy světa na počátku nového tisíciletí

Mezinárodní organizace práce vydala v minulém roce zprávu o situaci ve světě práce, kterou nazvala Jistota mzdy a sociální ochrany v měnícím se světě (*Rapport sur le travail dans le monde 2000: Sécurité du revenu et protection sociale dans un monde de mutation. Bureau international du Travail, Genève, juin 2000.*) Generální ředitel MOT k obsahu zprávy poznamenal: „Společnost, která nevěnuje dostatečnou pozornost zabezpečení nejslabších kategorií osob, toho bude jednoho dne hořce litovat“. Za hlavní problémy, které se ve světě objevují, zpráva považuje tyto:

- Počet osob, které žijí v krajní chudobě, se za posledních pět let zvýšil o 200 milionů, a to hlavně v Africe, ve střední a jihovýchodní Asii a ve východní Evropě.
- 850 milionů osob pracuje méně, než by si přály, nebo mají příjem nižší než je životní minimum.
- Chudoba nutí 250 milionů dětí k tomu, aby v době povinné školní docházky pracovaly místo toho, aby se vzdělávaly.
- V některých rozvinutých zemích se za posledních 30 let zvýšil počet rozvodů o 500 %. Mnoho dětí tedy žije pouze s jedním z rodičů.
- V mnoha rozvinutých zemích ve stejném období šestinásobně vzrostl počet dětí, které se rodí neprovdaným ženám. I to zvyšuje počet případů, kdy děti žijí v neúplné rodině.
- V Německu, v Rakousku, v Kanadě, ve Spojených státech, v Lucembursku, v Norsku a v Nizozemsku je v kategorii rodin tvořených pouze matkou s dětmi podíl chudých rodin třikrát větší než v kategorii rodin úplných.
- V letech 1975 až 1992 se výdaje na sociální zabezpečení, vyjádřené podílem HDP, ve většině zemí zvýšily. Nedošlo však k tomu v Africe a v Jižní Americe. ■

Pramen: Les sociétés qui restent sourdes aux inégalités sociales „risquent de le regretter amèrement“. Travail, 2000, č. 36, s. 4, 5, 33.

Německý systém včasného rozpoznání vývoje kvalifikací – úspěchy i selhání

V roce 1998 začal Spolkový ústav pro odborné vzdělávání BIBB budovat Systém včasné identifikace vývoje kvalifikací – *Früherkennungssystem zur Qualifikationsentwicklung*. Vycházel přitom ze známé skutečnosti, že účinnost odborného vzdělávání je do velké míry závislá na tom, do jaké míry vzdělávací programy anticipují požadavky, které budou jednotlivá povolání klást na absolventy profesní přípravy po jejich nástupu do zaměstnání.

Projekt Systému včasné identifikace vývoje povolání počítal s tím, že ke shromažďování informací o očekávaném vývoji potřeb kvalifikace bude využito těchto prostředků:

- shromažďování názorů podniků na to, zda by se měly vytvářet nové obory přípravy nebo zda by se měl měnit obsah oborů existujících,
- analýzy inzerátů nabízejících zaměstnání, které mohou obsahovat náznaky vzniku nových kvalifikačních potřeb,
- analýzy regionální nabídky dalšího vzdělávání, která může odrážet požadavky na doplňování nebo na změnu kvalifikace v určitých povoláních,
- analýzy nabídky profesního vzdělávání, které není řízeno spolkovým zákonem o profesní přípravě.

V roce 2000 již bylo možno zhodnotit účinnost navrhovaných prostředků a prezentovat dosažené výsledky. Peter Bott, Wilfried Brüggemann a Anja Hall v článku *Wohin geht die Reise? – Qualifikationsanforderungen im Wandel* věnují pozornost pracím, které analyzovaly inzeráty nabízející zaměstnání, a pracím, které rozebíraly nabídku dalšího vzdělávání.

Výzkum inzerátů nabízejících zaměstnání se v první etapě soustředil na inzeráty nabízející zaměstnání v oblasti informačních technologií. Bylo shromážděno 23 tisíc inzerátů z pěti nadregionálních a 26 regionálních novin, které vycházejí ve větším nákladu než 50.000

výtisků. Ukázalo se, že jde o zdroj, z něhož lze čerpat bez velkých finančních nákladů relevantní informace.

Výzkum založený na analýze nabídky inovativního dalšího vzdělávání nebyl na rozdíl od analýzy inzerátů tak bezproblémový. InSTITUTE, které poskytují odborné vzdělávání, své produkty prodávají. To ovlivňuje formulaci nabídky ve dvou směrech: vůči potenciálním zákazníkům se v nabídce akcentují některé prvky, které neodpovídají beze zbytku skutečnosti – a naproti tomu se zamlčují některé prvky, jichž by mohla využít konkurence. Vzdor tomu se podařilo popsat 300 inovativních programů dalšího vzdělávání, z nichž většina podávala výborný obraz o oblasti dalšího vzdělávání.

Výsledky obou výzkumů ukazují na několik skutečností:

- Zjištěné nové kvalifikace zpravidla nejsou naprosto nové. Jde obvykle o nové uspořádání existujících dílčích kvalifikací. V mnoha případech jde o tradiční kvalifikace, na nichž je nové to, že se proměnil jejich charakter. Z kvalifikací „řemeslnické“ povahy se staly kvalifikace „manažerské“. Tak například se v inzerátech hledá pracovník, který vedle způsobilosti vykonávat elektrotechnické práce musí mít manažerské schopnosti spolu s vědomostmi a dovednostmi umožňujícími mu koordinovat práci.
- Největší poptávka po nových kvalifikacích, které doposud nelze získat tradiční profesní přípravou, je v oblasti služeb pro podniky a v oblasti zpracování dat. Tento trend se odráží i v nabídce programů dalšího vzdělávání.
- Ze strukturace nabídky dalšího vzdělávání vyplývá, že v oblasti informačních technologií se uplatňuje řada „nadoborových“ základních vědomostí a dovedností, které musí pracovníci mít bez ohledu na profil konkrétního vykonávaného povolání.
- Pomocí analýzy inzerátů bylo možno vytypovat povolání, pro něž není k dispozici dostatek pracovních sil. Ukazovaly to inzeráty, které opakovaně nabízely zaměstnání na určitém pracovním místě, a to nejednou po dobu delší než čtvrt roku.

Z hlediska metodologického se oba uvedené postupy zjišťování vývoje kvalifikací osvědčily. Ukazuje se však, že sledování informačních zdrojů musí být dlouhodobé, jen tak lze postihnout skutečné trendy, které se ve vývoji kvalifikací objevují.

Méně úspěšná byla snaha vytvořit reprezentativní orgány složené za zástupců sociálních partnerů, které by byly kompetentní k tomu, aby na základě reálných zkušeností ze světa práce formulovaly vůči profesní přípravě požadavky na nové zaměření oborů přípravy. Výzva k vytvoření takových orgánů byla obsažena v závěrech jednání Společenství pro práci, vzdělávání a schopnost konkurovat, které se konalo 22.10.1999. Říkalo se v nich, že **„pro zajištění pravidelné výměny informací o vývoji potřeb kvalifikace zřídí sociální partneři – v případech, kdy to budou považovat za účelné – za podpory Spolkového ústavu pro odborné vzdělávání (BIBB), z praktiků profesní oborové skupiny“**. Kromě toho se slibovala podpora vývoje nástrojů pro včasné rozpoznávání potřeb kvalifikace. Jak konstatuje Helmut Pütz, generální sekretář BIBB, v článku *Beschluss des Bündnis für Arbeit wird missachtet* od té doby se však v této věci neudálo nic. Žádná oborová skupina nezačala pracovat. Helmut Pütz se ostře formulovanými větami ptá, zda jde o pasivitu a defetismus nebo přímo o strategii vytváření zábran pro realizaci závěrů Společenství a o projev obstrukce? Záležitost je natolik vážná, že ji bude muset řešit spolková vláda. Pokud se sociální partneři budou nadále zdráhat vytvářet oborové skupiny, bude žádoucí, aby spolková vláda uložila BIBB, aby vytvořil oborové skupiny ze zainteresovaných odborníků sám. ■

Pramen: Bott, Peter – Brüggemann, Wilfried – Hall, Anja: Wohin geht die Reise? – Qualifikationsanforderungen im Wandel. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2000, č. 6, s. 45-47; Pütz, Helmut: *Beschluss des Bündnis für Arbeit wird missachtet*. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 2000, č. 6, s. 3-4.

Uvedeným tématem se zabývá i tento článek *Zpravodaje VÚOŠ*:
Německý systém včasné identifikace vývoje kvalifikací 10/98

DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Německý ústav pro vzdělávání dospělých – DIE (*Deutsches Institut für Erwachsenenbildung*) poskytuje služby vědním disciplínám zabývajícím se vzděláváním dospělých i institucím, které toto vzdělávání poskytují. Usiluje o to, aby vědy o výchově a vzdělávání věnovaly vzdělávání dospělých náležitou pozornost. Nabízí jim proto pomoc při výzkumu vzdělávání dospělých, usnadňuje kontakty s příbuznými vědními disciplínami a otevírá jim cestu k těm, kdo vzdělávání dospělých uskutečňují.

Svémi publikacemi, konferencemi, poradenskými službami, výzkumy a dalším vzděláváním ústav přispívá k tomu,

- aby vzrůstala motivace lidí k celoživotnímu vzdělávání;
- aby další vzdělávání odpovídalo potřebám vzdělávajících se,
- aby byly k dispozici ověřené rámcové učební plány a moduly vzdělávání dospělých,
- aby bylo vzdělávání dospělých a poradenství organizováno na vědeckém základě a evaluováno vědeckými metodami,
- aby byla při vývoji kurikula a certifikátů respektována hlediska kvality a profesionality,
- aby docházelo ke spolupráci vědeckých institucí, politických a správních orgánů,
- aby se prováděly výzkumy vzdělávání dospělých,
- aby se evaluovaly a analyzovaly systémy a pomocné struktury vzdělávání dospělých.

Ústav sídlí ve Frankfurtu nad Mohanem. Řídí ho tříčlenné představenstvo, má asi osmdesát pracovníků a je rozčleněn do tří oddělení: Další vzdělávání a poradenství, plánování a vývoj, informace a publikace. Kromě toho v ústavu působí tři projektové skupiny, do nichž jsou podle řešených úkolů zařazováni pracovníci jednotlivých oddělení.

➤ **Projektová skupina Multimedia**

Tato projektová skupina má za úkol objasňovat otázky spojené s využíváním nových medií při dalším vzdělávání, shromažďovat projekty využití multimedií, formulovat otázky, které by měly být objasněny výzkumem.

➤ **Projektová skupiny „Gender – Circle“**

Skupina zajišťuje řešerše o genderových výzkumech týkajících se vzdělávání dospělých, zkoumá relevantnost teoretických přístupů ke vzdělávání dospělých, zajišťuje kontakty mezi vysokoškolskými pracovníky zabývajícími se výzkumem vzdělávání dospělých.

➤ **Projektová skupina Dějiny vzdělávání dospělých**

V současné době pracovníci vytvářejí teoretická východiska pro vypracování dějin vzdělávání dospělých.

Německý ústav pro vzdělávání dospělých má živé mezinárodní styky. Aktivně se podílí na vytváření evropských sítí výzkumných ústavů, angažuje se v tvorbě evropské politiky vzdělávání dospělých, je partnerem zahraničních ústavů při práci na různých mezinárodních projektech.

V rámci své publikační činnosti DIE vydává tematickou řadu nazvanou „*Porträt Weiterbildung*“, která sestává z monografických studií o strukturách dalšího vzdělávání v zahraničí. V posledních letech vydal zprávu o evaluaci programu SOKRATES v oblasti vzdělávání dospělých, která popisuje podmínky a obtíže evropské spolupráce v rámci programů Evropské unie (*Adult Education and Learning in Europe*, 1999), a *Glossar zur europäischen Erwachsenenbildung*. Je také vydavatelem časopisu *Zeitschrift für Erwachsenenbildung*.

Adresa:

DIE - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Hansaallee 150, 60320 Frankfurt/M. E-mail: info@die-frankfurt.de.

Pramen: <http://www.die-frankfurt.de>

Odborné vzdělávání v Irsku

Irský vzdělávací systém prošel v uplynulých 25 letech významnými změnami. Ty byly způsobeny v nemalé míře tím, že ve snaze podnitit ekonomický rozvoj začal od 60. let irský stát výrazně zasahovat do všech oblastí společenského života. Irský vzdělávací systém ovlivnila i Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Její zpráva *Investment in Education* (Investice do vzdělávání) z roku 1965 upozornila na nejnápadnější slabiny a nevyváženosti systému a stanovila program jeho rozvoje. V důsledku působení těchto faktorů bylo v roce 1966 zavedeno bezplatné sekundární vzdělávání a povinná školní docházka byla prodloužena tak, že dnes začíná ve věku 6 let a končí po dovršení 15 let. Většina dětí ovšem vstupuje do školského systému ještě před dosažením pěti let.

Schematická struktura vzdělávacího systému v Irské republice¹

Obvyklý věk Typical Ages	Vzdělávací úrovně a instituce Levels and Institutions of Education		
Třetí úroveň – Third level			
23/24	Univerzity <i>Universities</i>	Technické vysoké školy <i>Institutes of Technology</i>	Soukromé vysoké školy <i>Private Colleges</i>
22/23			
21/22			
20/21			
19/20			
18/19			
17/18			
Počáteční profesní vzdělávání a příprava Initial Vocational Education & Training			
19/20	„Pomaturitní“ studium <i>Post Leaving Certificate Courses (VPT 2)</i>		Učňovská příprava <i>Apprenticeship Training</i>
18/19			
17/18			
Vyšší cyklus druhé úrovně: Závěrečné („maturitní“) osvědčení; aplikované závěrečné osvědčení / profesní závěrečné osvědčení – Second Level Senior Cycle: Leaving Certificate; Leaving Certificate Applied/Leaving Certificate Vocational (VPT 1)			
17/18	Volitelné střední školy <i>Voluntary secondary schools</i>	Veřejné a jednotné školy <i>Community & Comprehensive</i>	Profesní školy <i>Vocational Schools</i>
16/17			
15/16			
Nižší cyklus druhé úrovně – Second Level Junior Cycle			
15/16	Volitelné střední školy <i>Voluntary secondary schools</i>	Veřejné a jednotné školy <i>Community & Comprehensive</i>	Profesní školy <i>Vocational Schools</i>
14/15			
13/14			
12/13			
První úroveň – First Level			
11/12	Národní školy <i>National Schools</i>	Soukromé a speciální školy <i>Private & Special Schools</i>	
10/11			
9/10			
8/9			
7/8			
6/7			
Předprimární – Pre-Primary			
5/6	Národní školy <i>National Schools</i>	Soukromé a speciální školy <i>Private & Special Schools</i>	
4/5			

☉☉ Začátek a konec povinné školní docházky.

¹ Viz též Zpravodaj VÚOŠ, 1997, č.9, příloha, kde je ve schématu zahrnut i *Youthreach*.

Irský vzdělávací systém poskytuje vzdělání tří úrovní: vzdělání primární, postprimární nebo sekundární vzdělání a terciární. Ve školách sekundární úrovně se skládají dvě státní zkoušky:

- juniorská zkouška (*Junior Certificate*), kterou se po třech letech studia ukončuje povinná školní docházka;
- závěrečná („maturitní“²) zkouška (*Leaving Certificate*), která se skládá o dva roky později.

Tradičně mělo sekundární vzdělávání v Irské republice klasicko-akademickou povahu a jeho hlavním úkolem bylo připravovat studenty pro terciární vzdělávání a pro zaměstnání „bílých límečků“. Profesní školy měly poskytovat více technicky orientované vzdělání a praktickou přípravu pro zaměstnání. Dnes se již striktní rozdělování na akademicky orientované vzdělávání a vzdělávání profesní do značné míry opouští. Řada škol zavádí po juniorské zkoušce tzv. přechodný rok. Ten má studentům poskytnout příležitost k rozvoji pracovních dovedností, zlepšit osobní rozvoj a má jim umožnit obeznámit se s různými profesními možnostmi. V současné době absolvuje program přechodného roku 42 % studentů a počítá se s tím, že se jejich počet bude zvyšovat.

Po zdlouhavé debatě, která se táhla celá 80. léta a týkala se vhodnosti zavedení vyššího sekundárního vzdělávání (ukončeného udělením *Leaving certificate*) pro všechny studenty, bylo přijato rozhodnutí reorganizovat vyšší sekundární vzdělávání a vedle dosavadního všeobecně vzdělávacího programu zavést maturitní aplikovaný program a maturitní profesní program. Většina studentů si však nadále vybírá hlavní maturitní program, který klade důraz na všeobecné akademické vzdělání.

Celkové výdaje na vzdělávání v Irské republice za posledních několik let výrazně vzrostly. Je pravděpodobné, že to do značné míry byla reakce na zprávy OECD, které srovnávaly vzdělávání v zemích OECD a upozornily na vnitřní slabiny národních systémů. Například nízký počet přijatých do terciárního vzdělávání v Irské republice byl zdůrazňován v roce 1995, o omezeném poskytování profesního vzdělávání a přípravy se diskutovalo v roce 1996 a problémy s gramotností dospělých byly zmíněny v roce 1997. Po zveřejnění těchto zpráv bylo v roce 1997 zrušeno školné v terciárních školách a byl přijat dokument o vzdělávání dospělých. Dnes zůstávají mladí lidé v irském vzdělávacím systému na všech úrovních vzdělávání déle a v některých věkových skupinách se procento účasti za poslední desetiletí téměř zdvojnásobilo.

Profesní vzdělávání a příprava

Celodenní profesní vzdělávání

Profesní vzdělávání obvykle začíná po ukončení povinné školní docházky. V současné době si studenti, kteří nemají zájem o klasické, akademicky orientované vzdělávání, mohou vybrat jeden ze dvou profesně orientovaných vzdělávacích směrů označovaných VPT-1 a VPT-2.

Součástí směru VPT-1 je maturitní profesní program a maturitní aplikovaný program. Maturitní profesní program je dvouletý, zahrnuje vyučovací předměty ze všeobecně vzdělávacího maturitního programu, k nimž jsou připojeny doplňující moduly. Součástí programu jsou i dva hlavní maturitní kursy z profesně-technických nebo obchodních disciplín, cizí jazyk a pracovní praxe. V roce 1994 byl program rozšířen tak, aby se zvětšila možnost volby předmětů a posílil profesní obsah programu. Byly do něho zařazeny tři tzv. spojovací moduly týkající se přípravy k podnikání, přípravy na práci a pracovní praxe. Činnosti obsažené v těchto spojovacích modulech zahrnují organizaci a provoz malých podniků, návštěvy v podnicích a v průmyslovém odvětví a průzkumy místní komunity. Studenti maturitního profesního programu získávají stejné vysvědčení jako studenti všeobecně vzdělávacího maturitního programu.

² Výraz „maturitní“ je v tomto článku ze stylistických důvodů používán pro označení (vyššího) sekundárního studia osvědčovaného udělením „*Leaving certificate*“.

Maturitní aplikovaný program, dostupný na většině škol od roku 1997, je koncipován tak, aby uspokojoval potřeby těch studentů, kterým nevyhovují ostatní dva zmíněné maturitní programy. Je to program zaměřený na rozvoj osobnosti, jehož primárním cílem je příprava účastníků pro dospělý a pracovní život prostřednictvím relevantních zkušeností s učením a prostřednictvím technických a profesních předmětů. V roce 1998 dokončilo maturitní aplikovaný program něco přes 1700 studentů, profesní maturitní program přibližně 6000 studentů.

Druhý směr programů profesní přípravy – VPT-2 – sestává z pomaturitních kursů, které jsou určeny těm, kdo dokončili vzdělání ve vyšší sekundárním cyklu. Cílem těchto kursů je poskytnout účastníkům profesní a technické dovednosti nutné pro zaměstnání a další vzdělávání. Hlavním řídicím orgánem pro tyto kursy je Národní rada pro profesní osvědčení (*National Council for Vocational Awards – NCVA*), která stanovuje, monitoruje a certifikuje normy pro profesní programy zařazené do dalšího vzdělávání). Tyto kursy organizují a poskytují terciární vzdělávací instituce.

Dalším profesně orientovaným programem je *Youthreach*, který je určen pro ty, kdo opouštějí školu předčasně a nezískají žádnou formální kvalifikaci. Tento program je řízen Úřadem pro odbornou přípravu a zaměstnanost (*Foras Áiseanna Saothair – FÁS*). Realizuje se v podnicích a může trvat až dva roky. Během této doby navštěvují účastníci kursy vzdělávání a přípravy a dostávají týdenní příspěvky. Po úspěšném ukončení kursu účastníci získají základní vysvědčení, které vydává FÁS nebo Národní rada pro profesní osvědčení (NCVA). Absolventi mohou dále pokračovat v profesní přípravě v rámci systému NCVA.

Vzdělávání dospělých a další vzdělávání

Vzdělávání dospělých a další vzdělávání v Irské republice bylo dlouhou dobu nestrukturované a rozvíjelo se způsobem *ad hoc*. Mezinárodní přehled gramotnosti dospělých, který zveřejnila v roce 1997 OECD, uvádí, že 25 % irské populace mělo nejnižší úroveň gramotnosti a posuzováno podle účasti ve vzdělávání dospělých se Irská republika umístila na třetím místě od konce v pořadí zemí zahrnutých do přehledu. V listopadu 1998 přinesla vládní Zelená kniha nazvaná „*Adult Education in an Era of Lifelong Learning*“ (Vzdělávání dospělých v éře celoživotního učení) přehled aktuální struktury vzdělávání dospělých v Irské republice a poskytla řadu doporučení, jak by se tento sektor měl rozvíjet. Na prvním místě šlo o to, přijmout opatření, která by umožnila lepší přístup k vhodným programům pro dospělé těm, kdo si přejí nebo potřebují aktualizovat své profesionální dovednosti a pokračovat ve svém osobním rozvoji.

V současné době existují různé příležitosti pro ty, kdo se chtějí dále vzdělávat. Jde např. o tzv. Projekt příležitostí k profesní přípravě (*Vocational Training Opportunities Scheme - VTOS*). Projekt je podporován Evropským sociálním fondem. Je navržen tak, aby umožňoval nezaměstnaným lidem, starším 21 let, kteří byli nejméně 6 měsíců v registru nezaměstnaných, přístup ke vzdělávání s výhledem na vstup do zaměstnání. Existují programy gramotnosti, které realizují výbory profesního vzdělávání. Oblastní partnerství poskytují další příležitosti pro rozvoj dovedností a opakovanou přípravu. Účast dospělých ve formálním terciárním vzdělávání je usnadňována tím, že pro dospělé studenty platí zvláštní podmínky pro přijetí do vysokoškolských programů.

Příprava na povolání a učňovský systém

Přípravu učňů nyní v Irské republice reguluje FÁS, národní Úřad pro odbornou přípravu a zaměstnanost. Učební doba ve standardizovaných učebních oborech je čtyřletá. Učení kombinuje přípravu při práci se vzděláváním, které poskytuje FÁS ve spolupráci s vysokým učením technickým. Učni, kteří úspěšně dokončí program přípravy, získají Národní řemeslnické vysvědčení, které uznávají i jiné země Evropské unie. Nedávno byl zaveden

model učňovského školství založený na kvalifikacích nebo standardech. Tento systém sestává ze sedmi oddělených fází a je založen spíše na dosažení určitých předem stanovených standardů dovedností a kvalifikace než na čase, který je k tomu potřeba. Takový způsob přípravy usnadňuje úspěšným učňům postup k dalším kvalifikacím i pokračování ve studiu.

V 90. letech počet učňů značně poklesl. Tento pokles mohl být ovlivněn omezením přijímání pracovníků do veřejného sektoru a odvětvovou restrukturalizací. Od roku 1994 však zájem o profesní přípravu učňů roste. Hospodářský vzestup a zvyšující se nedostatek kvalifikovaných pracovních sil totiž vytvořily dobré předpoklady pro uplatnění vyučených pracovníků.

FÁS také prosazuje Národní program přípravy (*National Traineeship Programme*), v němž mohou nezaměstnaní získat základní profesní dovednosti. Tento program sestává ze střídajících se období přípravy v centru (FÁS) a přípravy založené na práci, v níž mají účastníci spíše postavení učňů než zaměstnanců. ■

Pramen:

Heraty, Noreen – Morley, Michael J. – McCarthy, Alma: Vocational Education and Training in the Republic of Ireland: institutional reform and policy developments since the 1960s. [Profesní vzdělávání a příprava v Irské republice: institucionální reforma a vývoj politiky od 60. let.] *Journal of Vocational Education and Training*, 52, 2000, č. 2, s. 177-198.

Úplný překlad článku je k dispozici v knihovně NÚOV.

Nová povolání v *Call centrech*

O novém typu podnikání v oblasti telekomunikací, tzv. *Call centers*, jsme ve Zpravodaji již dvakrát informovali. V severní Americe a v Austrálii jsou call centra již po delší dobu běžnou formou *outsourcingu*. V Evropě jsou zatím nejrozšířenější v Irsku, kde jsou pro ně příznivé podmínky: relativně levná pracovní síla s dobrou znalostí angličtiny. Před dvěma lety bylo otevřeno call centrum ve skotském městě Stornoway. V současné době má 85 zaměstnanců. Manažeři tvrdí, že jinde by těžko získali a hlavně si dlouhodobě udrželi tak kvalifikované pracovní síly, jako v tomto odlehklém ostrovním městě.

V některých dalších evropských zemích se diskutuje o perspektivách call center a s tím související potřebě příslušného specializovaného vzdělávání pro jejich zaměstnance.

V Irsku se institucionalizovala dvě povolání pracovníků call center, k jejichž vykonávání je třeba mít příslušné vzdělání stvrzené certifikátem (*National Vocational Certificate*).





























První z povolání má název „Práce v call centru“ (*Call Centre³ Operations*). K jeho vykonávání opravňuje národní profesní certifikát 2. úrovně. Druhé se nazývá „Aplikované cizí jazyky a informační technologie – mezinárodní spojové služby“ (*Applied Languages and Information Technology - International Teleservices*) a k jeho vykonávání je třeba mít národní profesní certifikát 3. úrovně.

Každá z obou profesí je blíže specifikována seznamem činností a způsobilostí vyžadovaných od příslušných pracovníků call center. Porovnáním těchto seznamů jsme zjistili, že požadavky na obě profese se liší jen třemi body, které jsou u povolání s názvem „Aplikované cizí jazyky...“ uvedeny navíc. Výčet vyžadovaných činností a způsobilostí, který uvádíme dále, by měl poskytnout lepší představu o pracovní náplni těchto nových profesí i o fungování call centra jako celku.

³ Rozdíl v pravopisu je způsoben rozdílem mezi americkou (*a center*) a britskou (*a centre*) angličtinou.




Povolání:	Práce v call centru Aplikované cizí jazyky a informační technologie – mezinárodní spojové služby
------------------	---

Vyžadované činnosti a způsobilosti:

-  používat komunikační systém call centra;
-  používat tón a modulaci hlasu, jazyk a výběr slov v souladu s úrovní porozumění volajících;
-  zahajovat, vést a ukončovat konverzaci;
-  v průběhu hovoru dodržovat společenská pravidla telefonního styku;
-  používat techniky aktivního poslechu k určení požadavků zákazníků;
-  používat různé techniky dotazování k vytvoření přesné představy o požadavcích zákazníka;
-  jednat pozitivně, a tím vytvořit a udržet klidný přátelský vztah s volajícím;
-  zdvořile vyřizovat stížnosti a pochvaly;
-  vykonávat úkoly přesně, soustředěně a důkladně tak, aby se dosáhlo stanovených cílů;
-  odpovídat nesnášenlivým zákazníkům rozhodně a zdvořile;
-  navrhnout alternativní řešení, produkty nebo služby, je-li to vhodné;
-  uklidňovat zákazníky, kteří jsou ve stresu;
-  v průběhu hovoru zachovat klid a účinnou míru kontroly;
-  projevovat vřelost a empatii k volajícím;
-  promptně přeměrovat zákazníky k jinému zdroji, jsou-li vlastní znalosti a zkušenosti pracovníka nedostačující pro splnění požadavků;
-  dohadovat se s zákazníky řešení, která jsou konzistentní s politikou organizace;
-  jednat odpovídajícím způsobem v rámci organizačních předpisů, vyskytnou-li se problémy při plnění požadavků nesnášenlivých zákazníků;
-  potvrdit si, že zákazníci pochopili dohodu nebo řešení, ke kterým se dospělo;
-  ve všech situacích se řídit dohodnutými podnikovými postupy;
-  ukončovat hovory efektivně a v pozitivním tónu;
-  získávat informace z databáze a přitom udržovat kontakt se zákazníkem;
-  precizně vkládat údaje do databáze rychlostí alespoň 100 úderů za minutu a přitom udržovat kontakt se zákazníkem;
-  řídit se organizačními předpisy vztahujícími se k problémům bezpečnosti dat;
-  dodržovat bezpečnost a důvěrnost informací v souladu s požadavky organizace;
-  důsledně monitorovat vlastní výkon a porovnávat ho s normami organizace;
-  efektivně pracovat v týmu;
-  přizpůsobovat se změnám v pracovním prostředí;
-  navrhnout a vytvářet databáze a vypracovávat příslušné žádosti o vysvětlení a zprávy.

Povolání:	Aplikované cizí jazyky a informační technologie – mezinárodní spojové služby
------------------	---

Další vyžadované činnosti a způsobilosti (kromě výše uvedených):

-  používat komunikační systém call centra k získávání a zaznamenávání informací;
-  používat a obecně chápat terminologii užívanou v call centru;
-  efektivně komunikovat se zákazníky v jiném než ve svém mateřském jazyce.

Pramen: <http://www.eurocert.ie/ENG/certificates.htm>

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje (VÚOŠ):

Nové pracoviště Call Center **10/99**
Rozvoj služeb Call Centers **11/2001**

Struktura kvalifikace zaměstnanců HORECA ve Francii a v USA

Odvětví označované akronymem HORECA zahrnuje hotely, restaurace, kavárny a zařízení společného stravování, jako např. závodní a školní jídelny, stravovací zařízení v nemocnicích, v armádě, ve věznicích apod. Uvádí se, že jde o odvětví, ve kterém se uplatňují převážně mladí lidé, z nichž mnozí nemají profesní kvalifikaci. Je to ovlivněno vývojem, k němuž v hotelích a v restauracích dochází. Vznikají řetězce hotelů a restaurací, které využívají centralizovaných služeb, v zařízeních společného stravování se zjednodušuje technologie přípravy pokrmů. Roste počet samoobslužných jídelen poskytujících rychlé občerstvení. To má za následek změny ve struktuře pracovních sil i v nárocích na jejich kvalifikaci. Tento vývoj dospěl nejdále ve Spojených státech, ale s určitým zpožděním se projevuje i v Evropě. Francouzský ústav *Céreq* využil této skutečnosti a vypracoval srovnávací studii sledující situaci v odvětví HORECA ve Francii a ve Spojených státech. Její závěry mají napomoci objasnit perspektivu vývoje povolání ve francouzských hotelích a restauracích.

Od sedmdesátých let lze pozorovat, že se francouzské a americké odvětví HORECA vzájemně ovlivňují. Americké špičkové hotely a restaurace přejímají zkušenosti francouzské gastronomie, do Francie pronikají řetězce hotelů a restaurací a šíří se v ní samoobslužné podniky rychlého občerstvení. Spolu s tím se uplatňují nové metody řízení podniků a netradiční dělba práce.

Ve Francii v současné době pracuje 48 % zaměstnanců odvětví HORECA v restauracích – z toho tři čtvrtiny v restauracích tradičního typu a jedna čtvrtina v podnicích rychlého občerstvení – 30 % zaměstnanců se uplatňuje v podnicích společného stravování a 22 % zaměstnanců v hotelích a ubytovacích zařízeních. Ve Spojených státech je situace jiná. 74 % zaměstnanců odvětví pracuje v restauracích, z nich polovina v zařízeních s plnou obsluhou (*full service restaurants*) a polovina v zařízeních s omezenou obsluhou (*limited service eating places*). Podniky společného stravování zaměstnávají jen 10 % zaměstnanců a hotely spolu s ostatními ubytovacími zařízeními 16 %. Posuzováno z jiného hlediska, je v přepočtu na počet obyvatelstva ve Spojených státech 2,6 krát méně hotelů než ve Francii a 1,5 krát více restaurací.

Ve Francii čtvrtina personálu hotelů nemá statut zaměstnanců, jsou to převážně jejich majitelé a rodinní příslušníci. Ve Spojených státech má toto postavení jen 5 % personálu. Ve francouzských hotelích pracují převážně mladí lidé s nízkou kvalifikací. Mají omezenou příležitost kariérního postupu a proto často střídají zaměstnání. Dobře se uplatňují kuchaři, kteří jsou zpravidla vyučeni, a pracovní místo mění hlavně proto, aby získali nové odborné zkušenosti. V amerických hotelích se kromě vysoce kvalifikovaného managementu uplatňují tři kategorie pracovníků. Jsou to kvalifikovaní kuchaři, nekvalifikovaní provozní zaměstnanci, kteří často patří k etnickým menšinám, a studenti. Provozní zaměstnanci pracují na plný pracovní úvazek a uplatňují se jako pokojské, uklízečky, údržbáři, pracovníci ostrahy apod. V malé míře přicházejí do přímého styku s hosty hotelů. Studenti naopak zastávají takové pracovní pozice, kde dochází ke kontaktu se zákazníky. Jde o číšníky, recepční, organizátory volného času apod. Patří do kategorie pracovníků, kterým se říká „*educated but not skilled*“. Uplatňují své všeobecné vzdělání, kterým nahrazují speciální profesní kvalifikaci. Nejde o stálé pracovníky. Pracují na částečný pracovní úvazek, a to jen po dobu svého studia, aby si vydělali na školné a jiné poplatky.

V souvislosti s těmito třemi kategoriemi pracovníků se mluví o tom, že pracovníci první kategorie vykonávají povolání, pracovníci druhé kategorie vykonávají zaměstnání a studenti vykonávají „jobs“.

Americká struktura povolání v oblasti HORECA postupně proniká i do Francie. Vyrůstají nároky na řídicí pracovníky, po nichž se požaduje absolvování vysoké školy. Mění se nároky na kvalifikaci kuchařů. Ti však neradi nastupují do zaměstnání do hotelů a restaurací zařazených do řetězců. Obávají se, že standardizovaná práce v jejich kuchyních jim neumožní profesní růst a povede k dequalifikaci. Jiné postavení získává i obsluha. Ta se doposud připravovala k výkonu povolání řemeslným způsobem a není zvyklá na pracovní podmínky v zařízeních nového typu. Ve srovnání se zaměstnanci hotelů a restaurací ve Spojených státech jsou francouzští pracovníci méně elastičtí a obtížně si zvykají na nový styl práce. Ten v mnoha případech nevezala na vědomí ani profesní příprava. ■

Pramen: Mériot, Sylvie-Anne: Des États-Unis la France. Regard prospectif sur les emplois de l'hôtellerie – restauration. (Od Spojených států k Francii. Perspektivní pohled na povolání v hotelích a v restauracích.) Céreq Bref, 2000, č. 168, s. 1-4.

Sekundární a terciární vzdělávání v Nizozemsku

O nizozemském vzdělávacím systému existuje dostatek informací. Přesto je však někdy nesnadné orientovat se v jeho struktuře. Ta není nijak složitá. Nesnáze vznikají hlavně proto, že se v literatuře – včetně materiálů vydávaných orgány a institucemi Evropské unie – jednotlivé druhy vzdělávání často označují pouze akronymy, které nejsou čtenářům neovládajícím holandštinu, příliš srozumitelné. Pokusili jsme se proto stručně vysvětlit, co se za akronymy označujícími jednotlivé druhy nizozemského sekundárního a terciárního vzdělávání skrývá.

Na základní vzdělávání, které je jednotné pro děti do 12 let, navazuje diferencovaný systém středních všeobecně vzdělávacích i odborných škol. Existují čtyři základní typy sekundárního vzdělávání:

- ❑ předuniverzitní 6leté vzdělávání (*VWO - Voorbereidend Wetenschappelijk Onderwijs*) umožňující absolventům studovat na vysokých školách univerzitního typu,
- ❑ vyšší všeobecné sekundární vzdělávání (*HAVO - Hoger Algemeen Voortgezet Onderwijs*) připravující studenty v průběhu 5letého studia především ke studiu na vyšších odborných školách (HBO),
- ❑ nižší všeobecné sekundární vzdělávání (*MAVO – Middelbaar algemeen voortgezet ondervijs*), které je 4leté a připravuje studenty pro studium na vyšší střední všeobecně vzdělávací nebo odborné škole,
- ❑ předprofesní sekundární vzdělávání (*VBO – Voorbereidend beroepssecundair ondervijs*), 3-4letá tzv. předprofesní příprava.

Všechny typy sekundárního vzdělávání začínají tříletou základní, široce pojatou přípravou všeobecnějšího rázu (*basicvorming*), v jejímž průběhu mají žáci možnost korigovat svou volbu druhu studia.

Na základní přípravu může navázat 1-3letá profesní příprava učňů nebo vyšší odborné sekundární vzdělávání (*MBO - Middelbaar Beroepsondervijs*).

Příprava učňů má jak praktickou, tak teoretickou složku, frekventanty mohou být žáci od 16 let věku, kteří ukončili povinnou školní docházku. Rozlišují se tři úrovně profesní přípravy učňů.

Vyšší odborné sekundární vzdělávání (*MBO*) může být podle vybraného kurzu až 4leté. Je určeno především pro žáky ve věku od 16 do 19 let. Získaná kvalifikace absolventům umožňuje uplatnit se v oblasti sociální a zdravotní péče, v ekonomicky zaměřených a administrativních povoláních, v zemědělství a v některých oborech technických.

Odborné vzdělávání poskytují i vyšší odborné školy (*HBO - Hoger Berospsonderwijs, hogescholen*), které jsou součástí terciárního sektoru vzdělávání. Zajišťují jak teoretickou, tak i praktickou odbornou přípravu na povolání, která vyžadují vysokoškolskou profesní kvalifikaci. K přijetí do tohoto typu studia musí mít žáci osvědčení buď z tří nebo čtyřletých kurzů MBO, nebo musí být absolventy vyššího všeobecného sekundárního vzdělání (*HAVO*), event. absolventy předuniverzitního vzdělávání (*VWO*). Ostatní mohou být přijati na základě přijímací zkoušky po absolvování přípravného kurzu.

Do terciárního sektoru patří kromě zmíněných neuniverzitních škol HBO a univerzit i tzv. otevřené university. Všechny tyto školy se řídí zákonem o vysokém školství a vědeckém výzkumu z roku 1993, který změnil postavení vysokých škol, podporuje jejich integraci a staví je všechny na stejnou úroveň.

Univerzit je celkem třináct, jsou státní, městské a soukromé a jsou orientovány zejména na vědu a výzkum. Devět je typu kontinentálního (klasicky orientovaného), čtyři jsou tzv. nového typu: nabízejí studium v technických oborech s využitím aplikovaného výzkumu. Z celkového počtu univerzit je deset veřejných a tři jsou soukromé.

Vyšší odborné školy (*HBO*) jsou prakticky zaměřené a reagují na potřeby trhu práce. Mají právo užívat název „Univerzita odborného vzdělávání“. V současné době existuje 59 těchto institucí, z nichž přibližně jedna třetina je veřejných, ostatní jsou soukromé. Ve školním roce 1998/99 dosáhl počet studentů *HBO* 285 tisíc a každým rokem se zvyšuje přibližně o pět procent. Ve studijním roce 1999/2000 bylo přijato do prvního ročníku *HBO* 90 tisíc nových studentů. V porovnání s univerzitami, kde je počet studentů konstantní a představuje přibližně 160 tisíc studentů, se jeví *HBO* jako perspektivní typ školy.

Otevřené univerzity existují v Nizozemsku od roku 1984 a studium na nich se realizuje distanční formou. Napomáhají tak rozvíjet celoživotní vzdělávání. ■

Pramen: Článek byl vytvořen na základě materiálu zpracovaného Zorkou Husovou.

*Uvedeným tématem se zabývá i tento článek Zpravodaje VÚOŠ:
Schematické zobrazení vzdělávacích soustav 9/97 příloha*

Francouzské zkušenosti s pomocnými vychovateli

Ve Francii existují různé celostátní programy, které mají snížit nezaměstnanost mladých lidí a zlepšit jejich šance uplatnit se na trhu práce. Těm, kteří vycházejí ze škol bez kvalifikace, poskytují možnost profesní přípravy, těm, kteří úspěšně ukončili sekundární nebo vyšší vzdělávání, nabízejí příležitost k tomu, aby získali základní profesní zkušenost v zaměstnání. Jedním z takových programů je program nazvaný Nové služby, mladá povolání. Jeho cílem je vytvořit pracovní příležitosti v oblastech, v nichž se sice běžně vykonávají různé pracovní činnosti, ale ty jsou dílčí, izolované a nemají dosud charakter povolání. Jde o různé osobní a sociální služby, o poradenské činnosti, o pomocné práce v policii i o některé výchovné a vzdělávací aktivity ve školství. Tyto školské aktivity vykonávají od roku 1997 tzv. pomocní vychovatelé (les aides éducateurs). Zpravodaj již několikrát informoval o programu Nové služby, povolání - mladí i o působení pomocných vychovatelů ve školách. Považujeme uvedený program za pozoruhodný pro jeho víceúčelovost: nabízí absolventům škol (na dobu pěti let) zaměstnání, v němž mohou získat speciální i obecné, snadno přenositelné způsobilosti, šetří prostředky určené pro podporu nezaměstnaným, vytváří podmínky pro zlepšení práce škol – a nadto umožňuje identifikovat takové činnosti, které se mohou postupně konstituovat jako uznávané povolání. Účinnost programu se průběžně sleduje a vyhodnocuje. Rozbor problematiky působení pomocných vychovatelů ve školách uveřejnili Cadet, J.-P. – Dietrichs-Diop, L. – Fournié, D. a Guittou, Ch. v článku Integrace, profesionalizace, mobilita: valčík na tři doby pomocných vychovatelů.

Ve francouzských primárních a sekundárních školách nyní působí 65.000 pomocných vychovatelů. Jsou to absolventi různých druhů sekundárních a vyšších škol, kteří mohou v této funkci pracovat pět let. Po této době nejsou automaticky přijímáni do školských služeb. Ti, kteří mají zájem dále pracovat ve školách, se musí zúčastnit konkursu. Ostatní si hledají jiné zaměstnání. Ministerstvo národního vzdělávání jim umožňuje, aby se již v době svého působení ve školách připravili k výkonu nějakého uznávaného povolání. Mohou absolvovat kvalifikační kurzy v rozsahu 200 hodin za rok. Většina pomocných vychovatelů si vybírá kurzy, v nichž získávají způsobilost k výkonu činností blízkých těm, které byly náplní jejich práce ve školách. Jde o profesní a výchovné poradenství, o informační a dokumentační služby, o sociální služby apod. Ukazuje se, že práce ve funkci pomocných vychovatelů v mnoha případech kladně ovlivnila způsobilosti těch, kteří ji vykonávali. Napomohla k rozvoji takových způsobilostí, jakými je např. dovednost spolupracovat s ostatními, iniciativnost, schopnost improvizace, samostatnost v rozhodování apod. To jsou kvality, které usnadňují uplatnění v řadě různých povolání i mimo školský systém.

Obsah a rozsah činností pomocných vychovatelů není stanoven žádným celostátně platným předpisem. Určuje ho ředitel školy podle místních potřeb a podmínek. Provedené šetření ukázalo, že pomocní vychovatelé se podílejí na zajišťování jak vzdělávacích, tak i výchovných úkolů školy.

V rámci vyučování pomáhají učitelům, dohlížejí na žáky v mimoškolní době při přípravě na vyučování a vypracovávání domácích úkolů, jsou činní v dokumentačních a informačních střediscích, sledují žáky v době stáží a alternačního vzdělávání v podnicích.

V souvislosti s plněním výchovných úkolů školy dohlížejí na žáky, organizují pro ně zájmové činnosti, kulturní a sportovní akce, starají se o handicapované a problémové žáky, udržují styk s rodinami žáků, spolupracují při poskytování zdravotních a sociálních služeb, pomáhají administrativním pracovníkům.

Postavení pomocných vychovatelů je ovlivněno tím, že nemají speciální kvalifikaci k výkonu svých činností a nebyli do školských služeb přijati na základě konkursu, kterým procházejí všichni ostatní zájemci o práci ve škole. Také žáci je vnímají jinak než tradiční pedagogické pracovníky. Je to dáno i vzájemnou věkovou blízkostí. To někdy vede k tomu, že se pomocní vychovatelé cítí být izolováni – nejsou ani učitelé, ani žáky – a nesebno hledají svou profesní identitu. Zpočátku mají sklon k tomu, aby se považovali za „starší bratry“ žáků a obtížně k nim hledají profesionální vztah.

Pomocní vychovatelé nejčastěji pracují spolu s učiteli a pomáhají jim při plnění jejich pedagogických úkolů. Ukazuje se však, že na ně učitelé někdy přenášejí ty ze svých povinností, které sami neradi plní. Ve vyučovacím procesu se věnují výkladu a „předávání vědomostí“, řízení osvojování vědomostí, spočívající v jejich naučení a přivlastnění, přenechávají pomocným vychovatelům. Autoři uvedeného článku hovoří o tom, že pomocní vychovatelé v tomto případě vystupují vůči učitelům jako „subdodavatelé komfortu“. Dochází však i k tomu, že učitelé přenechávají pomocným vychovatelům „špinavou práci“ spočívající v péči o problémové žáky a ve styku s jejich rodinami.

Ve Francii byly vymezeny tzv. prioritní zóny vzdělávání – ZEP (*zone d'éducation prioritaire*). Nejčastěji jde o městské části, v nichž se koncentrují skupiny problémové mládeže, a o oblasti s vyšší počtem migrujících obyvatel. V těchto prioritních zónách se pomocní vychovatelé osvědčili jako činitelé, jejichž působením se snížil počet žáků odcházejících předčasně ze školy a zlepšily vztahy mezi rodinami a školou.

Skutečnost, že pomocní vychovatelé přicházející do škol nemají předem jasně vymezené pracovní úkoly a vykonávají proto rozmanité činnosti odlišné povahy, je překážkou pro to, aby se soubor jejich aktivit konstitoval jako povolání, jehož výkon by byl vázán na určitou kvalifikaci. Mnohoznačnost jejich aktivit brání tomu, aby se specializovali na výkon některých z nich. Přesto se však zdá, že se prokázala potřebnost takových pracovníků pro zajištění účinného působení škol. ■

Pramen: Cadet, J.-P. – Dietrichs-Diop, L. – Fournié, D. a Guitton, Ch.: *Intégration, professionnalisation, mobilité: La valse à trois temps des aides éducateurs*. [Integrace, profesionalizace, mobilita: valčík na tři doby pomocných vychovatelů.] Céreq Bref, 2000, č. 167.

Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje VÚOŠ:

Pomocní vychovatelé 1/2001

Pomocníci učitelů ve Francii 10/2000

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

Co nového v časopise

Journal of Vocational Education and Training	
<p>CHAPLAIN, Roland - GRAY, John</p> <p>Young People's Perceptions of Themselves and Their Futures: do education business partnerships make a difference? [Má partnerství mezi vzděláváním a světem práce nějaký vliv na to, jak mladí lidé vnímají sebe samé a svou budoucnost?]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.349-371. 6 tab., 3 obr., lit.30.</p> <p>Porovnání názorů studentů ze škol, které mají dobře vyvinuté vztahy se světem práce, s názory studentů ze škol, kde jsou tyto vztahy méně vyvinuté. Soubor úkolů, který předložilo Ministerstvo školství a zaměstnanosti (DfEE) školám a podnikům v Anglii a Walesu v oblasti partnerství vzdělávání a světa práce. Předběžné výsledky výzkumu, které vyžadují další zkoumání.</p>	<p>GOW, Kathryn - MCDONALD, Paula</p> <p>Attributes Required of Graduates for the Future Workplace. [Vlastnosti vyžadované od absolventů na budoucím pracovišti.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.373-394. 3 tab., lit.65.</p> <p>Změny v povaze práce znamenají, že absolventi středních škol, odborných škol a univerzit musí mít dodatečné vědomosti, dovednosti a schopnosti, které se v článku označují jako účinné vlastnosti (<i>virtual attributes</i>). Tyto účinné vlastnosti byly nejprve sepsány a potvrzeny skupinou australských expertů a potom je posuzovalo 127 zaměstnavatelů a 84 pedagogů. S použitím faktorové analýzy byly rozlišeny 4 faktory: adaptabilita na měnící se pracovní prostředí, interkulturní kompetence, zodpovědnost, manažerské dovednosti.</p>
<p>HYLAND, Terry</p> <p>Vocational Education and Training under the New Deal: towards a social theory of lifelong learning in the post-school sector. [Odborné vzdělávání a příprava v rámci nové politiky: k sociální teorii celoživotního učení v oblasti nepovinného vzdělávání.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.395-411. Lit.79.</p> <p>Analýza politiky Nové Labour v oblasti odborného vzdělávání a přípravy provedená na pozadí sociální teorie celoživotního učení. Program nové politiky Ze sociální péče do práce (Welfare to Work - WtW) je zkoumán z hlediska 3 cílů: podpory, hospodářského zotavení a reformy. Kvantitativní údaje ukazují, že prvních dvou cílů se dosahuje, k podstatné reformě odborného vzdělávání a přípravy však stále ještě nedošlo.</p>	<p>LOOTS, Catriona - WHELAN, Lesley</p> <p>Scotland's Further Education Managers. [Řídicí pracovníci ve skotském dalším vzdělávání.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.413-433. 5 tab., lit.20.</p> <p>Výsledky analytického průzkumu potřeb vzdělávání managementu provedeného v roce 1997 Skotským oddělením dalšího vzdělávání (SFEU). Průzkum zjišťoval odpovědi na tři hlavní otázky: Jaké jsou vzdělávací potřeby řídicích pracovníků v dalším vzdělávání (FE) ve Skotsku, jak jsou tyto potřeby identifikovány a jak jsou uspokojovány. Nejde pouze o ředitele škol, ale také o vedoucí oddělení, vedoucí týmů atd. Vliv velmi rozdílné povahy personálu školy a obce, které slouží, a rovněž složitého vnějšího prostředí, v němž škola funguje.</p>
<p>PARKER, David:</p> <p>'Something a Little Sterner and Stronger': World War I and the enhancement of bias in English elementary education. ["Něco trochu přísnějšího a silnějšího": 1. světová válka a zvýšení (profesního) trendu v anglickém základním vzdělávání.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.435-461. Lit.128.</p> <p>Vliv 1. světové války ukázaný na případové studii z Hertfordshire. Různé interpretace školského zákona z roku 1918. Podřízení základních škol potřebám ekonomiky. Zasahování místních velkých zaměstnavatelů do záležitostí školy. Prakticky zaměřené kurikulum pro starší žáky vychovávalo budoucí pracovní síly.</p>	<p>SMITH, Peter J.</p> <p>Flexible Delivery and Apprentice Training: preferences, problems and challenges. [Flexibilní poskytování (přípravy) a příprava učňů: preference, problémy a úkoly.]</p> <p>Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.483-502. 3 tab., lit.42.</p> <p>Flexibilní poskytování přípravy, která rozvíjí odbornost v průmyslu, je značně podporováno vládou a zaměstnavateli v Austrálii a ve Spojeném království. Článek zkoumá učební preference učňů a podporu, jaké se jim dostává na pracovišti. Údaje ukazují, že preference učňů v současné době příliš neodpovídají autoregulovanému a samostatnému učení, které flexibilní poskytování přípravy předpokládá. Diskutuje se o strategiích k vytvoření podmínek, které by lépe vyhovovaly flexibilnímu poskytování přípravy.</p>

Journal of Vocational Education and Training	
<p>SHELLEY, Steve Investing in Lifelong Learning? Employment Management in Higher Education. [Investování do celoživotního učení? Personální management ve vysokoškolském vzdělávání.] Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.463-481. 2 tab., lit.34. Praktické provádění personálního managementu a role investorů do lidí ve vysokém školství ve Velké Británii. Dva druhy investorů do lidí. Jedni usilují o dlouhodobý rozvoj zaměstnanců, druzí provádějí manažerské řízení z krátkodobého hlediska a na úkor dlouhodobého vývoje personálu.</p>	<p>STEVENSON, John Working Knowledge. [Praktické znalosti.] Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.503-519. 5 obr., 1 tab., lit.16. Povaha znalostí potřebných pro práci a jejich vztah ke znalostem, které "fungují" při zabezpečování jiných úkolů. Z článku vyplývá, že individuální, společenské a pracovní úkoly jsou propletené a že lidé by neměli být nuceni oddělovat znalosti používané při různých produktivních a tvůrčích činnostech. Navrhuje se společný rámec pro profesní a všeobecné vzdělávání. Důsledky pro kurikulum.</p>
<p>OTTEWILL, Roger - WALL, Ann Vocationalism and Relevance in Higher Education: issues concerning the delivery of contextual material to first-year students on business and public sector courses. [Profesionalizace a relevance ve vysokoškolském vzdělávání: problémy týkající se poskytování kontextového materiálu studentům prvního ročníku obchodního studia a studia veřejného sektoru.] Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.521-534. 1 tab., lit.13. Tutoři odpovědní za poskytování materiálů vztahujících se ke kontextu, jako protikladu k obsahu, mají často problémy s demonstrováním jejich profesní relevance. Pluralistický model profesního vzdělávání. Příklad kurzu, který seznamuje studenty se sociálním a demografickým prostředím v soukromém podniku a ve veřejných službách.</p>	<p>ADAMSON, Gary - MCALEAVY, Gerry Withdrawal from Vocational Courses in Colleges of Further and Higher Education in Northern Ireland. [Předčasný odchod z profesního studia ve školách dalšího a vysokoškolského vzdělávání v Severním Irsku.] Journal of Vocational Education and Training, <u>52</u>, 2000, č.3, s.535-552. 5 tab., lit.32. Článek se zabývá faktory, které pravděpodobně přispívají k předčasnému opouštění studia. Lidem, kteří opustili studium, byly rozeslány dotazníky zkoumající 6 okruhů otázek: biografické údaje, motivaci, počáteční interakci, spokojenost se studiem, důvody pro ukončení studia a současný status. Na základě odpovědí 165 bývalých studentů se ukázalo, že o ukončení studia rozhodovaly spíše vlivy, které se projeví až v průběhu studia.</p>

Weilova ulice

Nová adresa našeho ústavu vybízí k otázce, kdo byl onen Weil, po kterém je pojmenována ulice.

Odpověď jsme našli v Pražském uličníku:

„Jiří Weil (1990-1959), spisovatel a žurnalista, překladatel sovětské literatury. O pobytu v SSSR napsal řadu reportáží a román *Moskva hranice*. Ulice nese název od svého vzniku v roce 1979.“

Na román *Moskva hranice* navazuje *Dřevěná lžice*. J. Weil napsal také *Život s hvězdou*, strhující příběh židovského intelektuála, který se v osamění ukrýval před transportem a posléze opět našel cestu k lidem. Všechny tři knihy si můžete vypůjčit v knihovně NÚOV.

Pražský uličník vysvětluje také, proč se nedaleká ulice jmenuje Proti proudu, když v okolí žádný vodní tok není.

„Ulice nese název od svého vzniku v roce 1947 podle názvu knihy Jana Herbeny (viz Herbenova) *Deset let proti proudu*.“

Pramen: Lašťovka, Marek – Ledvinka, Václav a kol: Pražský uličník. Encyklopedie názvů pražských veřejných prostranství. Praha, Libri 1997-1998. 2 sv.

Zpravodaj	Odborné vzdělávání v zahraničí (do roku 2000 Zpravodaj VÚOŠ)
❖	Vydavatel: Národní ústav odborného vzdělávání – Anna Konopásková Weilova 6, 102 00 Praha 10 – Hostivař. Tel. 7486 22 51, fax 7486 33 80. E-mail: konopask@nuov.cz Vydávání povoleno MK ČR pod č. registrace E 10679.