

# Zpravodaj

## Výzkumného ústavu odborného školství

### Č. 4

(20. dubna)

<b>Technický pokrok, změny kvalifikačních nároků a další vzdělávání</b>	<b>3</b>	Tři stanoviska ke vztahu mezi vývojem techniky a technologií a vývojem kvalifikací: Teze o dequalifikovanosti práce, teze o růstu kvalifikovanosti práce, teze o polarizaci kvalifikace.
<b>JobRotation – program podpory dalšího vzdělávání a zaměstnanosti</b>	<b>4</b>	Nové opatření zavedené ve skandinávských zemích.
<b>Odborné vzdělávání ve Švédsku</b>	<b>5</b>	Struktura celostátních středoškolských programů. Počet žáků ve středoškolském vzdělávání. Zavádění učňovské přípravy. Přechod ze středoškolského do vysokoškolského vzdělávání. Vyšší odborné vzdělávání.
<b>Co nového v časopisech</b>	<b>10</b>	Journal of Vocational Education and Training, 1999, č. 3, 4; Céreq Bref, 2000, č. 160, 161.
<b>Vliv vzdělání na úroveň produktivity a na její růst</b>	<b>12</b>	Čtyři různé způsoby projevení tohoto vlivu.
<b>EASE – Education Advanced Search Europe</b>	<b>12</b>	Nová internetová stránka sdružující CEDEFOP, ETF, EURYDICE, ILO a UNESCO.
<b>Příloha: Odborné vzdělávání ve světle evropského výzkumu</b>	<b>25 - 32</b>	Z přehledové zprávy o výzkumu odborného vzdělávání v EU, kterou v roce 1999 vydal CEDEFOP. Závěrečná část.

V květnu uplyne již 50 let od doby, kdy francouzský ministr zahraničí Robert Schuman předložil návrh na vytvoření nadnárodní organizace, která by koordinovala francouzsko-německou produkci uhlí a oceli (v Porúří) a zároveň by byla otevřena vstupu dalších evropských zemí.

Společná produkce obou strategických komodit měla podle ministra Schumana přispět k zachování míru v Evropě, protože by znemožňovala válku mezi Francií a Německem. O rok později byla podepsána smlouva ustavující Evropské společenství uhlí a oceli, která vstoupila v platnost 25.7.1952. Společenství, zvané též Montánní unie, zahrnovalo kromě Francie a Německa i Itálii, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko. Montánní unie byla jednou z evropských organizací, z nichž se v průběhu let vyvinula Evropská unie. 9. květen, kdy Robert Schuman veřejně vystoupil se svým návrhem, se stal Dnem Evropy.

V tomto čísle Zpravodaje se podrobněji věnujeme jednomu z nejmladších členů Evropské unie – Švédsku. Odborné vzdělávání prošlo v této severské zemi v devadesátých letech významnou reformou. Švédsko, jako většina evropských států, směřuje k vzdělanostní společnosti. Na této cestě však již v minulosti hodně pokročilo. Dalo by se říci: Již staří Vikingové ... Alespoň někteří z nich ovládali runové písmo a při stavbě lodí se nemohli obejít bez aplikované matematiky a geometrie. Raději se však posuneme do novější doby a zjistíme, že princip celoživotního vzdělávání není pro Švédy ničím novým. První lidová vysoká škola (*folkhögskola*) byla založena v roce 1868. Byla internátní a v době, kdy bylo Švédsko převážně zemědělským státem, poskytovala další vzdělávání statkářům, aby se mohli lépe podílet na veřejném životě. Lidové vysoké školy se od té doby velmi rozšířily a existují dodnes. Mají i některé „vedlejší“ funkce, jak lze soudit z toho, že je kromě obcí a církvi provozují například i protialkoholní spolky.

Obecní školské úřady se starají také o imigranty, pro které pořádají bezplatné kurzy švédštiny – *Svenska för invandrare*, tedy pro ty, kteří přivandrovali z jiných krajů. Švédština má hodně společného s němčinou a trochu s angličtinou. Jedno slovo však prý do ní zabloudilo z češtiny. Je to *läkare* – lékař.

Švédská vůle ke vzdělávání má nepochybně velkou zásluhu na tom, že se tato nedávno ještě zemědělská země přeměnila v průmyslový stát s několika proslulými podniky. A pokračuje dál. Při letošním celosvětovém měření Indexu informační společnosti (*Information Society Index – ISI*) předčilo Švédsko Spojené státy, které až dosud vedly.\* ISI posuzuje dostupnost informací a informační technologie a schopnost obyvatel daného státu těchto možností efektivně využívat. Index se opírá o 23 proměnných od vlastnictví osobních počítačů a elektronického obchodování až po svobodu tisku a počet studentů v terciárním vzdělávání. Pokud jde o počítačovou infrastrukturu, jsou USA stále na špici, nemohou se však vyrovnat vysoké úrovni sociální infrastruktury Švédska.

Švédové mají velmi blízko k přírodě, a to nejen v přeneseném slova smyslu. Za necelou hodinu jízdy se dostanou z centra Stockholmu do divoké krajiny. Jsou zvyklí pohybovat se venku volně a bez omezení, většinou však také vědí, jak se tam chovat. Švédská agentura pro ochranu životního prostředí sestavila „Deset příkázání“, která je třeba dodržovat, aby nedošlo ke konfliktu s přírodou, ani s lidmi, kteří v ní žijí a pracují. Ve Švédsku je 23 národních parků a 1400 přírodních rezervací. Dnes již proslulou atrakcí je ledový hotel ve vesnici Jukkasjärvi, která byla založena v 17. století. V nedávné době jí hrozilo vylidnění, protože v okolí začalo ubývat pracovních příležitostí. Vesnici zachránil Yngve Berqvist nápadem stavět každým rokem velké iglú, které slouží jako hotel, výstavní síň, místnost pro promítání diapozitivů, ledový bar a kaple. Nemáte-li rádi zimu a na sever se vám nechce, můžete do iglú nahlédnout prostřednictvím Internetu ><http://www.jukkas.se/>< **AK**

\* Time, 155, 2000, č.8. s.18.

# Technický pokrok, změny kvalifikačních nároků a další vzdělávání

Politické i vědecké diskuse o dalším vzdělávání se zpravidla nemohou vyhnout otázce, jaký vliv na toto vzdělávání má technický pokrok. Nejednou se přitom argumentuje značně zjednodušenými představami o globálních trendech ve vývoji technologií a o důsledcích, které mají pro kvalifikační požadavky.

Je samozřejmé, že vztahy mezi trendy ve vývoji technologií a kvalifikačními požadavky existují. Nebývají však tak bezprostřední a těsné, jak se obvykle předpokládá. Ukazují to provedené analýzy, včetně analýz sociologických. Neznalost nebo přehlížení jejich výsledků vede k tomu, že je další vzdělávání stále utvářeno na základě stroze technokratických představ a přístupů. Nic na tom nezměnila skutečnost, že se již na přelomu sedmdesátých a osmdesátých let v diskusích o dalším vzdělávání vyhroutil silně skeptické postoje vůči „technologickému funkcionalismu“.

V diskusi o dalším vzdělávání se v uplynulých třiceti letech krystalizovala tři stanoviska ke vztahu mezi vývojem techniky a technologií a vývojem kvalifikací. Jejich podstatu lze charakterizovat následujícími tezemi.

## ① Teze o dequalifikovanosti práce

Na přelomu šedesátých a sedmdesátých let se sociologové – a to zvláště ti, kteří byli marxisticky orientovaní – domnívali, že technologické změny ve většině případů nepovedou ke zvýšení nároků na kvalifikaci pracovních sil. Poukazovalo se na to, že požadavky na profesní dovednosti se mění v závislosti na vývoji úrovně „netechnické práce“ a v důsledku toho v průmyslu naopak dojde ke globálnímu snížení úrovně požadované kvalifikace. Další vzdělávání tedy ve značné míře ztratilo smysl jako prostředek k obnově pracovních způsobilostí a zdůrazňovala se spíše jeho sociálně stabilizační funkce.

Souběžně se studii, které dokazovaly platnost teze o dequalifikaci, se však objevovaly výsledky výzkumů, které naopak zakládaly optimistické prognózy o zvyšování kvalifikačních nároků profesí.

## ② Teze o růstu kvalifikovanosti práce

Sociologové se začali vracet k představám formulovaným v padesátých letech, které operovaly s „modelem tří fází“. Ten vycházel ze zjištění, že průmyslová výroba zpočátku využívala tradičních řemeslnických kvalifikací. Po zavedení masové produkce využívající výhod pásové výroby založené na striktní dělbě práce došlo k výraznému poklesu potřeby kvalifikované práce. Další vývoj však vede k vysokému zmechanizování výrobních postupů a k automatizaci výroby. Monotónní a rutinní pracovní operace přebírají stroje a lidská pracovní síla se začíná uplatňovat při kontrole výroby a údržbě strojů a zařízení. Práce člověka se intelektualizuje a v důsledku toho se zvyšují požadavky na jeho kvalifikaci. Souběžně s tím se zvyšuje status pracovní síly v podniku. Předpokládalo se, že tento vývoj bude dále pokračovat. Po dalším vzdělávání se požadovalo, aby rozšiřovalo speciální i obecné kompetence člověka a aby působilo jako kvalifikační i humanizující činitel.

## ③ Teze o polarizaci kvalifikace

Empirické výzkumy však přinesly závažný poznatek o tom, že při zavádění nových technologických postupů výroby není potřeba vyšší kvalifikace všeobecná. Kvalifikační nároky se polarizují. Některé pracovní činnosti se zjednodušují a mohou je proto vykonávat nevyučené pracovníci, nebo ti, kteří prošli krátkým zaučením či zaškolením. Naproti tomu rostou kvalifikační požadavky na odborné pracovníky. Další vzdělávání této kategorie pracovníků se proto zaměřuje na zvyšování a rozšiřování kvalifikace. Nová filozofie

managementu podniků projevující se důrazem na rozvoj lidských zdrojů má za následek, že se různé formy dalšího vzdělávání nabízejí i nekvalifikovaným pracovníkům.

Situaci však ovlivňuje to, že se pozornost managementu soustřeďuje na učení v pracovním procesu, tedy na tzv. „měkké formy“ dalšího vzdělávání, od nichž se očekává, že nejnadhěji zvýší flexibilitu pracovních sil. To poněkud odsouvá tradiční formy dalšího vzdělávání do pozadí.

Současné výzkumy nedovedou dát jednoznačnou odpověď na to, jak se bude vyvíjet potřeba kvalifikace v podnicích. Ukazuje se totiž, že v některých případech se nových technologií využívá ke stabilizaci tradičních forem dělby práce, a to zvláště v těch případech, kdy vedení podniků nemá z různých důvodů zájem na radikálních změnách organizace práce. Experti konstatují, že není jasné, zda se nakonec změní paradigma politiky práce, nebo zda budou vedle sebe existovat tak kontradiktorické racionalizační koncepty. ■

Pramen: Büchter, Karin: Technischer Fortschritt und Qualifikationsentwicklung – Von der Hartnäckigkeit technologischen Sachzwangdenkens. Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 2000, č. 1/2, s. 8-12.

## **JobRotation – program podpory dalšího vzdělávání a zaměstnanosti**

Zaměstnanci malých podniků jsou často znevýhodněni v přístupu k dalšímu odbornému vzdělávání. Hlavní příčinou bývají nesnáze, které jsou spojeny s jejich uvolňováním z pracovního procesu, zvláště když by se měli zúčastňovat déle trvajících souvislých vzdělávacích akcí. Tento problém řešily před časem skandinávské země a vyzkoušely opatření, pro které se vžilo označení *JobRotation*. To se osvědčilo a nyní ho využívají i další země Evropské unie.

Princip opatření *JobRotation* je vcelku jednoduchý. Podniky, které chtějí umožnit svým zaměstnancům další vzdělávání, mohou požádat instituci, která je pověřena zajišťováním programu *JobRotation*, o to, aby jim na potřebnou dobu přidělila „náhradní pracovníky“, kteří mají stejnou kvalifikaci jako ti, kteří se po určitou dobu budou vzdělávat mimo podnik. Uvedené instituce vybírají náhradní pracovníky z nezaměstnaných, které mají v evidenci. Poskytují jim možnost, aby se na své dočasné zaměstnání předem připravili, ať již formou zaškolení nebo stáže. Veškeré náklady na přípravu i na zaměstnávání náhradních pracovníků hradí pověřené instituce.

Instituce, které jsou pověřeny zajišťováním programu *JobRotation*, bývají nejčastěji zřizovány při průmyslových, obchodních a živnostenských komorách a mají různé názvy. Plní funkci koordinačního pracoviště, jehož úkolem je zprostředkovávat kontakty mezi osobami hledajícími práci a podniky. Spolupracují přitom s úřady práce, s úřady sociální péče, s organizacemi zaměstnavatelů, s komorami, se vzdělávacími institucemi a s úřady pro podporu hospodářství.

Programy *JobRotation* přinášejí prospěch zaměstnavatelům i zaměstnancům a jejich efekty se projevují kladně i na trhu práce. Zaměstnavatelům – a to především těm, kteří podnikají v oblasti služeb, obchodu a živností – umožňují, aby byli díky dalšímu vzdělávání pracovníků připraveni efektivně využívat nové technologie a uspokojovat požadavky trhu. Zaměstnancům ulehčují přístup k dalšímu vzdělávání a tím zvyšují jejich mobilitu na trhu práce. Nezaměstnaným, kteří se stanou „náhradními pracovníky“, poskytují příležitost k tomu, aby metodou *Learning on the Job* rozšiřovali své kompetence, nebo aby je alespoň udržovali na dosavadní úrovni a tak získávali větší šanci najít vhodné zaměstnání. V nejednom případě se jim to podaří právě na pracovišti, na kterém dočasně působili. Tato skutečnost je významná i proto, že náhradními pracovníky jsou převážně starší odborníci ve věku 40 – 55 let, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni a jejich šance získat trvalé zaměstnání jsou nízké.

Náklady na náhradní pracovníky jsou podnikům hrazeny nanejvýš po dobu 12 týdnů. Trvá-li další vzdělávání zaměstnanců déle, mohou zaměstnavatelé získat na hrazení nákladů spojených se zaměstnáváním náhradních pracovníků určitý příspěvek. ■

Pramen: Rehling, H. – Schick, H.: *JobRotation* – Baustein für mitarbeiterorientierte Personalentwicklung. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2000, č. 1/2, s. 4-5. Dietl, P. – Eisele, B.: *JobRotation*: Ein erfolgreiches Projekt in Schwaben zieht Bilanz. Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 2000, č. 1/2, s. 6-7.

# Odborné vzdělávání ve Švédsku

*V posledních deseti letech prošlo švédské odborné vzdělávání významnými změnami. Byl reformován systém středních škol a do tohoto systému se začlenila učňovská příprava, která bylo po zhruba 20 letech obnovena v ucelené podobě. Vzniklo vyšší odborné vzdělávání.*

V roce 1991 přijal švédský parlament rozhodnutí o reformování systému středních škol. Reforma byla uskutečněna v průběhu pěti let počínaje školním rokem 1992/93.

Středoškolské vzdělávání je nyní uspořádáno do 16 tříletých programů s celostátní platností – dvou všeobecně vzdělávacích a 14 odborných<sup>1</sup>. Odborné vzdělávání tvoří integrální součást středního školství a obsahuje větší počet všeobecných předmětů. Také poskytuje širší a všeobecnější vědomosti v odborných předmětech.

## Struktura celostátních středoškolských programů

### Všeobecné programy

<b>Přírodní vědy</b>	program zaměřený k dalšímu (vysokoškolskému) studiu matematiky, přírodních věd a techniky
<b>Společenské vědy</b>	program zaměřený k dalšímu (vysokoškolskému) studiu společenských věd, ekonomie a jazyků

### Odborné programy

<b>Umění</b>	široké základní vzdělávání pro práci v uměleckých profesích
<b>Obchod a administrativa</b>	vzdělávání pro práci v obchodě a administrativě, v soukromých podnicích i ve veřejné správě
<b>Péče o dítě a rekreace</b>	vzdělávání pro práci v zařízeních péče o dítě, v mimoškolních a rekreačních aktivitách, ve zdravotní péči, ve sportu a v knihovnách
<b>Stavebnictví</b>	vzdělávání pro práci ve stavebnictví (pozemní a inženýrské stavby)
<b>Elektrotechnika</b>	vzdělávání pro práci při instalaci, opravách a údržbě elektrického, telekomunikačního a elektronického vybavení
<b>Energetika</b>	vzdělávání pro práci v elektrárnách, v teplárnách, v instalaci ventilačního a sanitárního zařízení a pro příbuzné práce na palubě lodi
<b>Potravinářství</b>	vzdělávání pro práci při zpracování potravin, jejich distribuci a prodeji
<b>Řemesla a umělecká řemesla</b>	příprava pro práci v různých řemeslnických profesích; velká část vzdělávání probíhá na pracovišti
<b>Zdravotnictví</b>	vzdělávání pro práci ve zdravotnictví a v pečovatelských službách
<b>Hotely, restaurace a stravovací služby</b>	program připravuje například pro práci recepční, organizátora konferencí, číšníka, šéfkuchaře atd.
<b>Průmysl</b>	vzdělávání pro práci v průmyslové výrobě včetně programování a obsluhy počítačem řízených strojů a procesů
<b>Média</b>	vzdělávání pro práci v reklamě, v různých formách navrhování a produkce grafických médií
<b>Využití přírodních zdrojů</b>	vzdělávání pro práci v zemědělství, lesnictví, zahradnictví a v chovu zvířat
<b>Motorová vozidla</b>	vzdělávání pro práci v opravě a údržbě osobních a nákladních automobilů

<sup>1</sup> Ve školním roce 2000/2001 bude zaveden třetí teoreticky zaměřený program.

Většina programů je ve druhém a třetím ročníku rozdělena do větví. Kromě větví navržených centrálně si mohou obce vytvořit své vlastní větve přizpůsobené místním podmínkám a potřebám. Studenti, kteří si nejsou jisti tím, co chtějí studovat, mohou absolvovat individuální programy s různou délkou i obsahem. Po ukončení individuálního programu mohou přejít do jednoho z celostátních programů nebo do speciálně navrženého programu.

Důraz kladený na základní kurikulum švédštiny, angličtiny, občanské výchovy a matematiky v odborných programech neznamená jen přizpůsobení se rostoucím potřebám vědomostí a dovedností v pracovním životě. Tato část kurikula vytváří základ pro celoživotní učení a další studiu na vysokoškolské úrovni. Rozšířením dvouletých programů na tři roky bude počáteční odborné vzdělávání schopné lépe integrovat teorii a praxi.

Vyučovací předmět	Minimální počet hodin
Švédština	200
Angličtina	110
Občanská výchova	90
Náboženství	30
Matematika	110
Přírodní vědy	30
Sport a zdravotní věda	80
Estetické činnosti	30

Všechny programy obsahují 8 základních předmětů, pro které je v tříletém programu studia stanoven minimální počet vyučovacích hodin. Kromě toho žáci studují předměty, které jsou specifické pro daný program. V průběhu studia pracují všichni studenti na nějakém projektu.

Odborné vzdělávání by mělo ve větší míře než dosud poskytovat široké základní vzdělání v dané profesní oblasti a orientovat se na poskytování vědomostí, které jsou podstatné a obecně relevantní. Podíl všeobecné složky by se měl zvýšit a odpovědnost za získání odborných kompetencí by měla být přenesena na podniky. Za známkování vždy odpovídají učitelé, avšak se zavedením vzdělávání probíhajícího na pracovišti hrají důležitou roli v hodnocení výkonu studentů také vedoucí pracovníci na pracovištích.

Programy odborného vzdělávání jsou vybudovány na základě spolupráce mezi školou a světem práce. Studenti v odborných programech musí alespoň 15% celkového času strávit na pracovišti. Za zprostředkování odborné přípravy a za dozor nad studenty během přípravy na pracovišti odpovídají školní výbory.

#### Počet žáků ve středoškolském vzdělávání (k 15.10.1996)

	<i>muži</i>	<i>ženy</i>	<i>celkem</i>
<b>Celostátní programy celkem</b>	<b>143 498</b>	<b>138 446</b>	<b>281 994</b>
Přírodní vědy	35 224	22 521	57 745
Společenské vědy	29 858	47 818	77 676
Umění	4 762	9 721	14 483
Obchod a administrativa	8 416	8 907	17 323
Péče o dítě a rekreace	5 140	16 297	21 437
Stavebnictví	7 559	187	7 746
Elektrotechnika	13 467	188	13 655
Energetika	2 357	68	2 425
Potravinářství	909	1 262	2 171
Řemesla a umělecká řemesla	598	3 391	3 989
Zdravotnictví	1 831	10 554	12 385
Hotely, restaurace a stravovací služby	5 979	7 413	13 392
Průmysl	8 088	533	8 621
Média	4 227	5 722	9 949
Využití přírodních zdrojů	3 308	3 567	6 875
Motorová vozidla	11 775	297	12 072
Speciálně navržené programy	4 864	3 273	8 137
Individuální programy	8 583	7 437	16 020
Mezinárodní bakalaureát	282	458	740
Speciální kurzy a směry	2 382	3 998	6 380
<b>Celkem</b>	<b>159 609</b>	<b>153 612</b>	<b>313 221</b>

Od 1. července jsou obce podle školského zákona povinny zaručovat středoškolské vzdělávání všem žákům, kteří ukončili povinnou školní docházku. To platí pro všechny občany do věku 20 let (včetně prvních šesti měsíců roku, v němž jich dosáhnou), kteří si přejí do středoškolského vzdělávání vstoupit. Vysvědčení ze základní (povinné) školy opravňuje žáky ke vstupu do střední školy bez ohledu na volitelné předměty absolvované na vyšším stupni základní školy. Avšak v souladu s rozhodnutím parlamentu na podzim roku 1993 bylo ve školním roce 1998/99 zavedeno úspěšné složení zkoušky ze švédštiny, angličtiny a matematiky jako způsobilostní požadavek pro vstup do celostátních programů. Velká většina středoškolského vzdělávání je poskytována školami, které jsou řízeny obcemi. Vzdělávání v zemědělství, lesnictví, zahradnictví a v některých oborech zdravotnictví obstarávají školy provozované okresními radami.

Ve Švédsku je celkem 641 středních škol (údaje za rok 1998). Téměř 50% z nich je poměrně malých, s méně než s 200 žáky. Několik škol má jen kolem 10 žáků a 75 škol poskytuje jen individuální programy. Největší škola má více než 2400 žáků a téměř každá pátá má více než 1000 žáků.

## Zavádění učňovské přípravy<sup>2</sup>

Švédská vláda zahájila v září 1998 nový systém učňovské přípravy pro žáky absolvující celostátní programy ve středních školách. Nový systém začal pilotními projekty, aby se tak získaly zkušenosti před rozhodnutím o konečné struktuře.

Od 70. let neexistoval ve Švédsku formální systém přípravy učňů, ačkoliv sociální partneři v některých odvětvích, například ve stavebnictví, zakládali své vlastní systémy další přípravy učňů pro absolventy středních škol. Od roku 1992 bylo možné, aby si studenti integrovali učňovskou přípravu do „individuálního“ programu na střední škole. Nový systém učňovské přípravy a pilotní projekty jsou od září 1998 k dispozici v 35 obcích. Studium na střední škole se v rámci nového systému může prodloužit ze tří na čtyři roky.

Účelem nového systému učňovské přípravy je:

- poskytnout studentům, kteří si to přejí, příležitost absolvovat větší část vzdělávání na pracovišti;
- poskytnout školám a podnikům příležitost ke spolupráci při odborné přípravě;
- odpovídat na měnící se potřeby kompetencí v průmyslu a na pracovišti.

Žáci, kteří vstoupí do nového systému, zahájí vyšší sekundární vzdělávání v některém celostátním programu vzdělávání a dokončí je v podniku. Jde o volitelný způsob studia v rámci celostátního programu odborného vzdělávání. Obecně řečeno, přibližně dva roky programu jsou stejné pro všechny studenty, tzn. pro budoucí učně i pro studenty, kteří program dokončí tradičním způsobem. V průběhu prvního ročníku střední školy absolvují budoucí učni krátkodobou přípravu na pracovišti (*Arbetsplatsförlagd utbildning* – APU) jako základ k učňovské přípravě, která potom probíhá až v pozdější části programu.

Cíle, kterých mají žáci dosáhnout, jsou stejné v tradičních programech i v programech učňovských. Jako všechny ostatní druhy (vyššího) sekundárního vzdělávání má i učňovství připravovat pro studium na terciární úrovni. Z tohoto důvodu učni musí absolvovat klíčové povinné předměty nezbytné pro ukončení sekundárního vzdělávání.

Učeň si zachovává status studenta i během přípravy na pracovišti a celkovou zodpovědnost za něj má příslušná škola. Celostátně určené cíle každého programu zůstávají základem pro přípravu, a proto se učitelé podílejí na plánování a evaluaci učňovské přípravy. Spolupracují přitom s pracovištěm.

---

<sup>2</sup> Výrazem „učňovská příprava“ překládáme anglický výraz *apprenticeship*, francouzský *l'apprentissage*, německý *Lehrlingsausbildung*. Jak je z textu patrné, nejde o tradiční přípravu učňů. Švédský systém učňovské přípravy se blíží francouzskému způsobu vzdělávání na základě učební smlouvy, který umožňuje získat kvalifikaci kombinací studia ve školách a přípravy v podnicích.

Pro každý program zahrnující učňovskou přípravu je ve škole ustavena programová rada. Členy rady jsou zástupci sociálních partnerů z příslušného odvětví, učitelé a studenti. Předsedou rady je ředitel školy nebo jím pověřený člověk a rada má tyto úkoly:

- navrhovat specifické místní úkoly pro učňovskou část přípravy;
- navrhovat směrnice pro vytvoření učební smlouvy;
- nacházet vhodná pracoviště pro praktickou část přípravy;
- zajišťovat kvalitu učňovské přípravy;
- zaručovat, že učňovská příprava odpovídá požadavkům na ni kladeným;
- rozhodovat o tom, čeho studenti musí v průběhu učňovské přípravy dosáhnout;
- zajišťovat adekvátní spolupráci mezi školou a zástupci pracoviště.

U každého studenta v rámci učňovského systému má být sepsána smlouva mezi školou, učněm a odpovědnou osobou na pracovišti. Učební smlouva stanovuje délku učňovské přípravy a obsahuje dohodu o tom, čeho má učeň v průběhu učňovské přípravy dosáhnout. Smlouva také uvádí informace o příslušných pracovištích a odpovědném tutorovi.

Při závěrečné zkoušce je jasně řečeno, že student absolvoval učňovskou přípravu. Student dostane certifikát z pracoviště potvrzující tuto přípravu. Certifikát obsahuje informace:

- o délce učňovské přípravy;
- o úkolech, na kterých se učeň podílel;
- o míře samostatnosti, s níž učeň vykonává dané úkoly;
- posudek instruktora o tom, jak učeň splnil stanovené cíle učňovské přípravy.

Certifikát je přiložen k závěrečnému vysvědčení.

Švédští zaměstnavatelé mají o rozvoj učňovské přípravy velký zájem. Švédská federace zaměstnavatelů požaduje ve své zprávě větší regionální a lokální flexibilitu. Formy a délka učňovské přípravy by se měly lišit podle různých potřeb podniků a neměly by být rozhodovány podle centrálně stanovených pravidel, nýbrž podle místních podmínek. Je třeba přijímat různá řešení, aby mohla příprava fungovat v různých podnikových strukturách. Podniky by měly dostávat za přípravu finanční kompenzace.

Švédská federace zaměstnavatelů i Švédská konfederace odborových svazů (LO) souhlasí s tím, že učni by měli mít v průběhu učňovské přípravy status studentů, nikoliv zaměstnanců. Také souhlasí s tím, aby učni absolvovali povinné základní předměty stanovené celostátním programem. V tom spočívá významný rozdíl mezi Švédskem a některými jinými evropskými zeměmi.

## **Přechod ze středoškolského do vysokoškolského vzdělávání**

Míra přechodu ze středoškolského do vysokoškolského vzdělávání se za poslední desetiletí znatelně zvýšila. Nyní každý třetí absolvent střední školy pokračuje v průběhu tří let po ukončení střední školy ve studiu na vysoké škole. Existují však značné rozdíly mezi absolventy jednotlivých středoškolských studijních programů. Míra přechodu z profesně orientovaných studijních programů (v bývalém středoškolském systému) na vysokou školu byla velmi nízká. U absolventů přírodovědných programů však překračovala 80%.

### **Procento absolventů střední školy, kteří v průběhu 10 let začali studovat na vysoké škole**

Rok absolvování SŠ	1. rok	2. rok	3. rok	4. rok	5. rok	6. rok	7. rok	8. rok	9. rok	10. rok
1985/86	8	14	21	24	27	29	30	31	33	34
1986/87	8	15	21	25	28	30	31	33	32	
1987/88	9	16	22	26	28	31	32	34		
1988/89	11	18	24	28	31	33	35			
1989/90	12	22	28	32	35	37				
1990/91	16	16	32	36	39					
1991/92	18	28	34	37						
1992/93	18	29	35							
1993/94	18	30								
1994/95	22									



## Vyšší odborné vzdělávání

Vyšší odborné vzdělávání je formou postsekundárního vzdělávání, ve kterém je třetina učební doby věnována specializované aplikaci teoretických vědomostí v podniku, kde za financování kurzů odpovídají zaměstnavatelé. Je to netradiční forma vzdělávání vyžadující aktivní učení na pracovišti a rozvíjející žádoucí dovednosti a postoje, např. flexibilitu, sociální dovednosti, chápání věcí v celkových souvislostech, řešení problémů atd.

V roce 1996 byly zahájeny pilotní projekty známé jako KY, které mají být ukončeny v roce 2001. Rovněž byla ustavena zvláštní komise složená ze zástupců politických stran, organizací aktivních na trhu práce, místních úřadů a vysokých škol. Komise vybírá projekty, kterým bude udělen grant, podle určitých kritérií, například potřeb trhu práce, kvality vzdělávání a jeho relevance pro dané povolání atd. Komise také odpovídá za monitorování a nezávislé hodnocení celé iniciativy. Tuto práci provádí Technická univerzita v Luleå (*Luleå Tekniska Universitet*). Komise předložila návrh na integraci tohoto typu vzdělávání do školského systému.

Vzdělávání je určeno lidem, kteří mají ukončené (vyšší) sekundárního vzdělávání a rádi by rozvinuli své dovednosti v určité oblasti. Kurzy jsou založeny na úzké spolupráci mezi světem práce a různými institucemi, které poskytují vzdělávání (vyšší sekundární školy, místní iniciativy vzdělávání dospělých, vysoké školy, podniky atd.). Musí odpovídat na skutečné potřeby trhu práce, žádný sektor však není vyloučen. Úkolem vzdělávání je uspokojit poptávku po kvalifikovaných pracovních silách, nejen pokud jde o tradičních profesní dovednosti, ale také o flexibilitu a schopnost řešit problémy.

Pilotní programy umožní získat zkušenosti s novým typem vzdělávání, s novými formami i poskytovateli vzdělávání. Rovněž pomohou zjistit zájem světa práce a studentů o tento druh vzdělávání.

Obsah vzdělávání čerpá z kurikula (vyšší) sekundární školy, z doplňkových a specializovaných kurzů, kurzů dalšího vzdělávání a témat navržených světem práce. Praktický přístup je kombinován s podrobnými teoretickými vědomostmi. Kromě předmětů bezprostředně spojených s profesním obsahem jsou do sylabů zahrnuty tyto vyučovací předměty:

- matematika a přírodní vědy;
- informační technologie a její aplikace;
- ekonomika a ekonomická teorie;
- společnost a kultura;
- jazyk a komunikace.

Kurzy také rozvíjejí personální dovednosti:

- jazykové dovednosti, čtení, psaní a používání informací;
- řešení problémů, kritické a kreativní myšlení;
- vyjednávání a týmová práce.

Přípravu na pracovišti je třeba organizovat tak, aby se studenti důvěrně seznámili s profesním prostředím a zároveň si od něj udrželi určitý odstup. Studující musí být pod dohledem a přitom mít možnost jednat do jisté míry samostatně, například přijímat odpovědnost. Při navrhování projektů přípravy je nezbytná aktivní účast zaměstnavatelů. ■

Pramen:

Vocational education and training in Sweden. CEDEFOP. 1<sup>st</sup> ed.  
Luxembourg, Office for official publications of the European Communities 1999. 139 s.

Sweden introduces apprenticeship. CEDEFOP INFO, 1999, č.3, s.7.

Lifelong Learning: the contribution of education systems in the Member States of the European Union. Results of the EURYDICE Survey.  
Brussels, EURYDICE 2000. 164 s.

## Co nového v časopisech

<b>Journal of Vocational Education and Training</b>	
<p>STEVENSON, John  <b>Exploring Workplace Values.</b> [Zkoumání hodnot oceňovaných na pracovišti.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, s.335-356. 3 tab., 2 obr., lit.20.            Hodnoty ve vztahu ke kompetencím. Průzkum v oblasti služeb zákazníkům ve 4 leteckých společnostech. Bylo identifikováno téměř 60 souborů hodnot, které lze různě seskupovat. Hodnotová dimenze kompetencí zasluhuje více pozornosti při zjišťování pracovních kapacit a v přípravě pro pracoviště.</p>	<p>VELDE, Christine  <b>An Alternative Conception of Competence: implications for vocational education.</b> [Alternativní pojetí kompetence: důsledky pro odborné vzdělávání.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, s.437-447. 1 obr., lit.30.            Chápání pojmu kompetence. Příklady výzkumu kompetencí v odborném vzdělávání v Austrálii. Identifikace a popis kompetencí.</p>
<p>TOMBLIN, Mary J. - HARING, Kathryn J.  <b>Vocational Training for Students with Learning Disabilities: a qualitative investigation.</b> [Profesní příprava pro žáky s potížemi v učení: kvalitativní zkoumání.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, s.357-370. Lit.42.            Některé studie potvrzují dobrý vliv profesně zaměřeného vzdělávání na žáky s potížemi v učení. Vzrůstající počet žáků s potížemi v učení. 2 otázky: Co mají žáci s potížemi v učení, kteří nenajdou nebo si neudrží zaměstnání, dělat s volným časem? Jak tato skutečnost ovlivní jejich život - fyzicky nebo psychicky. Vzdělávání učitelů pro práci s těmito žáky.</p>	<p>BEDWARD, Diana - REXWORTHY, Christine  <b>Assessing Competence: a year into the revised management standards.</b> [Hodnocení kompetence: jeden rok v revidovaných standardech managementu.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, 401-419. 2 tab., 2 obr., lit.20.            Přístup založený na kompetencích. Vývoj NVQ (<i>National Vocational Qualification</i> - národní profesní kvalifikace) pro management od roku 1987. Hodnocení manažerských kompetencí zejména na 4. a 5. úrovni v rámci NVQ. Inovace v přípravě manažerů střední úrovně. První rok fungování standardů.</p>
<p>HEMSLEY-BROWN, Jane - FOSKETT, Nicholas H.  <b>Gambling in the Careers Lottery: a consumer approach to career choice?</b> [Sázky v kariérní loterii: spotřebitelský přístup k volbě profesní dráhy?]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, s.421-435. Lit.47.            Výzkum modelů, podle kterých mladí lidé ve Spojeném království rozhodují o svém budoucím povolání. Výzkum nepotvrdil, že by se při svém výběru řídili požadavky trhu práce. Profese, které si mladí lidé volí, lze rozdělit do tří skupin: "loterijní" povolání (herci, fotbalisté apod.), povolání s vysokým statutem (lékaři, právníci apod.), obvyklá povolání. Mnoho mladých lidí se po počátečním neúspěchu zdráhá zvolit si alternativní profesní dráhu na nižší úrovni.</p>	<p>ANDERSON, Damon  <b>Navigating the Rapids: the role of educational and careers information and guidance in transitions between education and work.</b> [Sjíždění peřejí: úloha pedagogických a profesních informací a poradenství v přechodu mezi vzděláváním a praxí.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, s.371-399. 5 tab., lit.39.            Lidé dnes musí rozhodovat o svém studiu a kariéře několikrát za život. Pedagogické a profesní poradenství pomáhá při přechodu ze školy do zaměstnání nebo nezaměstnanosti a zpět do dalšího vzdělávání. Klíčové mezinárodní a australské zprávy vysvětlující nutnost zlepšit služby tohoto poradenství. Spokojenost studentů s těmito službami v australském odborném vzdělávání a přípravě.</p>
<p>EKPENYONG, Lawrence E.  <b>A Reformulation of the Theory of Experiential Learning Appropriate for Instruction in Formal Business Education.</b> [Přeformulování teorie zkušenostního učení vhodné pro vyučování ve formálním obchodním vzdělávání.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.3, s.449-472. Lit.58.            Integrace zkušenostního učení s metodami obvykle používanými při vyučování ve třídě. Historický vývoj zkušenostního učení. 4 kritéria pro definování zkušenostního učení jako cílevědomého učení.</p>	<p>SEDDON, Terri - MALLEY, Jeff  <b>Emerging Patterns of Enterprise-based Research and Organisational Development in Vocational Education and Training Providers.</b> [Objevující se modely výzkumu založeného na podnicích a organizačního rozvoje v podnicích poskytujících odborné vzdělávání a přípravu.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.477-491. 2 obr., lit.11.            Restrukturalizace odborného vzdělávání a přípravy v Austrálii. Přesun od škol TAFE k autonomním podnikům odborného vzdělávání. Decentralizace.</p>

<b>Journal of Vocational Education and Training</b>	
<p>GREEN, Anita J.  <b>A Utilisation-focused Evaluation of a Clinical Supervision Programme for Nurses and Health Visitors in One National Health Service Trust.</b>            [Hodnocení programu klinického dohledu pro ošetrovatelky a pečovatelky zaměřené na využití v jedné národní zdravotnické nadaci.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.493-505. Lit.21.            Využití klinického dohledu při práci ošetrovatelek a pečovatelek. Klinický dohled klade zvýšené nároky na ošetrovatelskou profesi. Hodnocení programu.</p>	<p>TOMBLIN, Mary J. - HARING, Kathryn A.  <b>Alternative Routes to Teaching for Vocational Educators.</b> [Alternativní cesty k vyučování pro odborné učitele.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.507-519. 1 tab., lit.23.            Alternativní certifikáty udělované v USA učitelům, kteří po dlouhou dobu působí v odborném vzdělávání. Porovnávání kvality těchto učitelů s kvalitou učitelů vzdělaných tradičním způsobem. Náklady na tradiční a alternativní vzdělávání učitelů.</p>
<p>TRIBE, John - KEMP, Chris  <b>Music Industry Management Degrees: hitting the right note?</b> [Hodnosti v managementu hudebního průmyslu: úder na správnou notu?]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.521-534. 2 tab., lit.14.            Nové možnosti vysokoškolského studia ve Spojeném království. Vzdělávání manažerů pro hudební průmysl. Metody evaluace nového typu studia.</p>	<p>SIMMONS, Jonathan  <b>Working in Cross-college Roles in Further Education.</b> [Fungování v celoškolských rolích v dalším vzdělávání.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.535-552. Lit.32.            Nárůst manažerských míst s koordinační funkcí v kolejích dalšího vzdělávání ve Spojeném království, jako důsledek financování podle modelu FEFC (Rady pro financování dalšího vzdělávání) a vývoje nových profesních kvalifikací.</p>
<p>GRIFFIN, Anne - BAILEY, Bill  <b>Community, Change and Survival: staff attitudes at a vocational teacher education college in Moscow.</b> [Společenství, změny a přežití: postoje zaměstnanců v pedagogické škole pro vzdělávání odborných učitelů v Moskvě.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.553-572. Lit.16.            Dotazníky a rozhovory převážně s ženským personálem školy odhalily smysl pro profesionalitu a odpovědnost. Srovnání s nedávno provedenými studiemi ruských žen. Definice feminizmu, diskuse o respektování rozmanitosti, o potřebě hodnot a o chování společnosti.</p>	<p>UWAMEIYE, Raymond - ONYEWADUME, M.A.  <b>Work Visits in the South-western Nigerian Junior Secondary Schools: a neglected challenge?</b> [Exkurze na pracoviště v juniorských sekundárních školách jihozápadní Nigérie: zanedbávaný úkol?]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.573-583. 2 tab., lit.11.            Předprofesní vzdělávání v Nigérii. Kurikulum předprofesních vyučovacích předmětů. Definice a organizace exkurzí na pracovištích. Průzkum 1000 studentů ze 40 škol.</p>
<p>BOLTON, Alan - BROWN, Reva Berman - MCCARTNEY, Sean  <b>The Capacity Spiral: four weddings and a funeral.</b> [Spirála kapacity: čtyři svatby a pohřeb.]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.585-604. 1 tab., 1 obr., lit.35.            Charakteristika dvou soupeřících pojmů v současné pedagogice: "kvalifikovanost" (<i>competence</i>) a "způsobilost" (<i>capability</i>). Kvalifikovanost znamená: Budu i nadále dělat věci dobré úrovně, protože jsem je až dosud dělal. Způsobilost znamená: Mohl bych v budoucnu dělat věci dovedně, protože mám určité kvality, které mi to umožní. V článku se navrhuje třetí, střední pojem "kapacita" (<i>capacity</i>), jako kontextová inteligence. Spirála kapacity spojuje v praktické symbióze kvalifikovanost a způsobilost.</p>	<p>BURNETT, Paul C. - CLARKE, John A.  <b>How Should a Vocational Education and Training Course be Evaluated?</b> [Jak mají být hodnoceny kurzy odborného vzdělávání a přípravy?]            Journal of Vocational Education and Training, <b>51</b>, 1999, č.4, s.607-627. 1 obr., lit.29.            Model evaluace kurzů v sektoru odborného vzdělávání a přípravy v Austrálii. Do evaluace by měli být zapojeni studenti, absolventi, zaměstnavatelé a zástupci průmyslu a učitelé. Výčet shromažďovaných údajů, hodnocení, využití výsledků. Příklady používaných dotazníků.</p>

Céreq Bref	
<p>LIAROUTZOS, Olivier  <b>De la secrétaire a l'assistante. Un processus qui requiert un accompagnement.</b> [Od sekretářky k asistentce. Proces, který vyžaduje doplnění.]  Céreq Bref, 2000, č.160, s.1-4. 1 tab.  Sledují se změny ve výkonu činnosti sekretářek, které vedou k tomu, že se sekretářky mění v asistentky svých vedoucích. Nepotvrzují se předpovědi očekávající zánik tohoto povolání. Vzniká však nebezpečí růstu diskrepancí mezi mladšími pracovníci, které mají kvalifikaci odpovídající jejich novému postavení, a pracovníci staršími, jejichž kvalifikace je relativně nízká.</p>	<p>SIMON, Georgie  <b>Entrer sur le marché du travail avec un baccalauréat.</b> [Vstupovat na trh práce s bakalářem.]  Céreq Bref, 2000, č.161, s.1-4. 5 tab.  Na základě výsledků ankety "Generace 92" se v období 5 let sleduje situace absolventů všech druhů lyceí, kteří v roce 1992 po složení bakalářátu vstoupili přímo na trh práce. Uvádějí se údaje o tom, jak brzy absolventi jednotlivých druhů lyceí a jednotlivých oborů získali zaměstnání, jak dlouho si zaměstnání udrželi, jak se měnila jejich mzda a do jaké míry byli vystaveni nezaměstnanosti. Z těchto údajů se vyvozují poznatky o míře připravenosti absolventů a o jejich adaptabilitě.</p>

## Vliv vzdělání na úroveň produktivity a na její růst

Výzkumy, které sledují, jaký vliv má vzdělání na produktivitu, zpravidla vycházejí z toho, že tento vliv se může projevit čtyřmi různými způsoby. S ohledem na to se sleduje, jaký vliv má vzdělání na výkonnost pracovních sil, na využívání výrobních prostředků, na způsoby rozhodování o zavádění inovací v situaci nejistoty a na výzkumné a vývojové aktivity.

- Kritériem vlivu vzdělání na pracovní síly je to, zda kvalifikovanější zaměstnanci pracují ve srovnání se zaměstnanci méně kvalifikovanými efektivněji.
- Kritériem vlivu vzdělání na využívání pracovních prostředků je to, zda kvalifikovanější pracovníci jsou s to vybírat na základě svých znalostí z množiny výrobních prostředků, které jsou k dispozici, ty nejvhodnější.
- Kritériem vlivu vzdělání na způsoby rozhodování o volbě vhodných inovací v situaci, kdy nejsou jisté jejich přínosy, je to, zda rozhodnutí kvalifikovaných pracovníků týkající se zavádění inovací přinášejí pozitivní ekonomické efekty.
- Kritériem vlivu vzdělání na výzkumné a vývojové aktivity je míra podnětů, kterými zaměstnanci přispívají k řešení výrobních problémů.

Vliv vzdělání na pracovní síly a na využívání pracovních prostředků má statický charakter, jeho výsledky ovlivní úroveň produktivity. Vliv vzdělání na způsoby rozhodování o zavádění inovací a na výzkumné a vývojové aktivity má dynamický charakter, jeho výsledky se projeví růstem produktivity. ■

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**

## EASE – Education Advanced Search Europe

Název nové internetové stránky ><http://www.cedefop.eu.int/ease/>< je možné s trochou básnické licence přeložit jako „Moderní hledání v Evropě vzdělání“. Stránka sdružuje CEDEFOP, ETF, EURYDICE, ILO a UNESCO. Anglické slovo „ease“ znamená mimo jiné „snadnost“. Do jaké míry je jeho použití v akronymu oprávněné se můžete přesvědčit sami. ■

### Připravujeme:

- **Cíle dalšího odborného vzdělávání v Belgii**
- **EURYDICE**
- **Francie: Program NOVÉ ŠANCE pro neúspěšné žáky**