

Zpravodaj

Výzkumného ústavu odborného školství

č. 12

(12. prosince)

Další odborné vzdělávání očima nizozemských a německých expertů	2	Budoucnost dalšího odborného vzdělávání. Management lidských zdrojů. Podpora zaměstnatelnosti.
Do německého duálního systému vstupuje více žáků s vyšším vzděláním	5	Graf znázorňující podíly učňů podle vzdělání získaného před vstupem do duálního systému.
Co nového v CIRETOQ	5	Pozměněný název skupiny A.
Druhá cesta k získání kvalifikace ve Francii	6	Odvětvová profesní příprava a možnost osvědčovat její výsledky - CQP.
Bakalaureáty na francouzských lyceích v roce 1998	6	Statistické údaje za rok 1998 a 1997.
Vývoj struktury oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ve Francii	7	Vývoj v letech 1969-1997. Různé druhy osvědčení. Průřezové obory.
Struktura oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ve Francii (Na příkladu odvětví HORECA: hotely - restaurace - stravování)	9	Obory profesní přípravy, obory technologického vzdělávání, obory vyššího studia, obory dalšího vzdělávání dospělých.
Co nového v časopisech	10	Céreq Bref , L'enseignement technique, Formation Emploi, Revue internationale du Travail
Nové „průmyslové odvětví“ a „nové povolání“	13	Informace převzaté ze zprávy Mezinárodní organizace práce o problémech prostituce a o zneužívání dětí k žebrání.
Ovlivňuje struktura odborného vzdělávání a profesní přípravy jejich přitažlivost?	14	Šetření prováděné v 10 zemích OECD zjišťovalo, jakou roli hraje při vzdělávání mladých lidí odborné vzdělávání a profesní příprava - VOTEC (akronym používaný v OECD).

Začátkem příštího roku uplyne deset let od doby, kdy začal vycházet Zpravodaj. Na jeho vývoji je možné názorně ukázat pokrok, k němuž u nás za poslední desetiletí všeobecně došlo. Tenkrát na začátku se psalo na psacím stroji na cyklostylové blány. Chyby se opravovaly růžovým lakem. V té době umělo s osobním počítačem pracovat jen pár zasvěcenců. Používané programy také nebyly k uživatelům moc přívětivé. Pak se objevila T602, geniální ve své jednoduchosti, a pomohla hodně lidem překonat zábrany. Psaní bylo podobné jako na stroji, ale růžový lak už nebyl zapotřebí. Na blány tiskla jehličková tiskárna, ze které se předtím vyndala páska. Další pokrok nechal cyklostylové blány stranou a začalo se tisknout na laserové tiskárně a kopírovat. T602 ustoupila Wordu. Nové texty se přestaly podobat strojopisu a začaly se podobat opravdovému tisku. Text doplňovaly grafy, tabulky a obrázky - to všechno umožňoval nový software. S připojením na Internet se objevily další možnosti, jak získávat informace.

V průběhu deseti let tak lidé získali spoustu nových vědomostí a dovedností, jaksí mimochodem. Tento jev by se mohl nazvat „plíživým sebevzděláváním“. Lidé se učí jeden od druhého, z příruček i pokusem-omylem a tak si nenápadně osvojují nové dovednosti. Objevil se nový pojem - počítačová gramotnost.

Pokroky činěné v práci s počítačem se pro svou viditelnost a průkaznost dobře hodnotí a měří. „Plíživé sebevzdělávání“ však jistě probíhá i v jiných, méně zřejmých oblastech. Doufáme, že svůj podíl na tom má i četba Zpravodaje, protože právě proto ho pro Vás připravujeme.

Děkujeme za příspěvky do naší ankety. Vaše názory jsou pro nás cenné a můžete nám je samozřejmě sdělovat kdykoliv (zatímco informace o změně adresy nebo zrušení odběru na příští rok potřebujeme nejpozději do konce prosince). AK



Další odborné vzdělávání očima nizozemských a německých expertů

Jak v Nizozemsku tak i v Německu se intenzivně diskutuje o budoucnosti dalšího odborného vzdělávání. Živá jsou hesla „celoživotní učení“, „Human Resource Management“, „učící se organizace“ a nejnověji „Employability“. Tato diskuse pokračovala i v rámci společného nizozemsko - německého semináře o dalším odborném vzdělávání. V jeho průběhu se ukázalo, že v obou zemích se dává přednost konceptům, které začleňují další odborné vzdělávání do podnikových strategií personálního a organizačního vývoje. Rozdílně se však v obou zemích chápe role státu v tomto procesu „řízení změny“. V Německu je další vzdělávání do velké míry záležitostí účastníkům trhu vzdělávání, v Nizozemsku vláda vyvíjí značnou aktivitu na podporu celoživotního učení.

Pojetí dalšího odborného vzdělávání jakožto samostatné součásti systému vzdělávání začíná v obou zemích slábnout. Na jedné straně sílí horizontální spojování práce a učení: další odborné vzdělávání se stává systémovou komponentou podnikové strategie personálního a organizačního rozvoje. Na straně druhé se ve vertikální dimenzi mění poměr mezi počátečním vzděláváním a dalším vzděláváním.

Za hlavní výhodu učení spojeného s prací se považuje zlepšené využívání získaných způsobilostí. Němečtí účastníci seminární diskuse však

upozornili na to, že trendy flexibilního podnikání nevedou vždy k takové organizaci práce, která by další vzdělávání v podniku podporovala. *Out-sourcing*, princip výroby „*just-in-time*“, práce doma za pomoci telekomunikačních prostředků, diferenciací kmenových a periferních pracovních týmů, které jsou charakteristické pro moderní organizaci práce, mohou ztížit integraci učení s prací.

Ukázalo se, že učení integrované s prací slouží jako multifunkcionální nástroj personálního a organizačního rozvoje podniků. Právě tento

aspekt činí postižení účinnosti takových forem učení ve srovnání s dalším vzděláváním ve formě tradičních kursů obtížným. Případové studie totiž ukazují, že k učení integrovanému s prací nelze přiřadit žádné specifické samostatné efekty užítu, protože plní i další funkce v podniku. Odtud plynou též rozpaky s tím, zda se mají zkušenosti získané v pracovním procesu certifikovat.

Na rozdíl od tradičních forem dalšího odborného vzdělávání má učení integrované s prací více-rozměrný profil. Další vzdělávání může být tímto způsobem včleněno do rozsáhlejšího podnikatelského konceptu, zvláště uplatní-li se při něm nástroje managementu lidských zdrojů, které se dotýkají nejen úrovně jednotlivých pracovních míst, nýbrž celých oddělení nebo dokonce celé podnikové organizace.

S použitím případové studie podala nizozemská strana praktický příklad integrace dalšího odborného vzdělávání do podnikového managementu lidských zdrojů. Je zřejmé, že tato opatření nemají za cíl pouze zvýšit kvalifikaci zaměstnanců, nýbrž mají rozšířit jejich mobilitu v podniku i mimo něj. V mezinárodním měřítku se o těchto konceptech diskutuje jako o podpoře „zaměstnatelnosti“ (*employability*) pracovníků.

Uvedená případová studie vznikla při sledování továrny na výrobu pneumatik VREDESTEIN, která se koncem roku 1994 podílela na projektu „Personální politika ve vztahu ke kariéře“. Cílem tohoto projektu bylo optimalizovat zaměstnatelnost pracovníků, resp. udržet ji až do odchodu do důchodu. Podpora zaměstnatelnosti na interním trhu práce měla zároveň zajistit, že získané kvalifikace budou moci být využity také na externím trhu práce. Interním podnětem pro tento projekt byla nutnost orientovat výrobu lépe na trh a zlepšit jakost výrobků. Současně se projevovalo i přání lépe využít kvalifikačního potenciálu osazenstva a předcházet předčasné nezpůsobilosti pracovníků vykonávat zaměstnání.

V rámci personální politiky podniku byla pro každého pracovníka zapojeného do projektu na dobu jednoho roku stanovena individuální vzdělávací a kariérní cesta. Šlo přitom především o podporu mobility a dalšího vzdělávání, méně o adaptaci na pracovní funkce. Další vzdělávání se tak stalo komponentou podnikové politiky zaměstnatelnosti a provádělo se především na pracovišti. K plánování individuálních vzdělávacích cest se jako diagnostické nástroje použily dotazníky, které vyplňovali zčásti odděleně, zčásti společně pracovníci osobního oddělení, představení a zúčastnění pracovníci. Přirozeně docházelo také k odporu proti této personální

politice. Vznikal zejména tehdy, když měli být pracovníci na základě plánování kariéry přeřazeni do jiného oddělení, ačkoli se ve svém starém oddělení cítili zvláště dobře. Rovněž jejich představení se někdy snažili udržet zvláště výkonné pracovníky ve svém oddělení.

V diskusi na semináři byla proti projektu vznesena kritická námitka týkající se toho, že na individuálních pracovních místech mohou být stěží zajišťovány dobré učební možnosti. Další vzdělávání, přeložení na jiná pracoviště a rozhovory o kariéře mají, předpokládá se, spíše motivační efekt. Hodně se diskutovalo o tom, zda pouze zaměstnanec má odpovědnost za zlepšení své zaměstnatelnosti nebo zda za ni má nést odpovědnost i podnik. Uvažovalo se o tom, jak vyvinout mechanismy, jejichž pomocí by se jasněji projevily povinnosti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Ankety prováděné v celém podniku VREDESTEIN totiž ukázaly, že ochota zaměstnanců ke změně není příliš vysoká. Taková opatření se proto často soustřeďují jen na určité skupiny účastníků a na velké podniky. Vystává proto otázka, zda by jak jednotliví zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé neměli být silněji motivováni a podněcováni k tomu, aby přijímali, resp. nabízeli opatření k podpoře zaměstnatelnosti. Tak by bylo např. možné zavázat zaměstnavatele k tomu, aby své pracovníky před propuštěním kvalifikovali pro externí trh práce.

Jestliže se vývoj kvalifikací stává společensky stále důležitější, vyvstává otázka, jakou úlohu při podpoře tohoto procesu má hrát stát a sociální partneři. Zde se v německo-nizozemské diskusi objevily zajímavé rozdíly.

Německá strana poukazovala na tradičně podpůrnou úlohu státu v dalším odborném vzdělávání. Úkoly státu se chápou především v zajištění rámcových podmínek pro trh dalšího vzdělávání (např. transparentnost nabídky, ochrana účastníků a spotřebitelů), v akceleraci rozvoje modelů, jakož i v poskytování finanční pomoci problémovým skupinám na trhu práce. Dále upozornila na tripartitní jednání státu a sociálních partnerů, které hraje důležitou úlohu při zavádění certifikátů dokládajících další vzdělání pracovníků na střední kvalifikační úrovni (např. mistr, odborný ekonom). Dohodou sociálních partnerů o úpravě dalšího vzdělávání pro zvýšení kvalifikace v měřítku celé Spolkové republiky bylo toto tripartitní jednání teprve nedávno postaveno na nový smluvní základ. Také v souvislosti s financováním dalšího vzdělávání je třeba na úlohu státu nahlížet diferencovaně: Obecně platí, že se prostor pro státní financování zužuje, přesto však

musí existovat i oblasti, v kterých se poskytuje finanční pomoc z daňových prostředků: například další vzdělávání nutné z existenčních důvodů.

Na rozdíl od německé vlády má nizozemská vláda ctižádostivější plány na podporu kontinuálního vývoje kvalifikací. V roce 1996 zahájilo nizozemské ministerstvo školství, kultury a vědy debatu o vzdělávání. Jedním z jejích výsledků byl poznatek, že při veškerém učení je zapotřebí zdůrazňovat jeho celoživotní dimenzi. Důsledkem debaty bylo vytvoření meziministerské pracovní skupiny vedené ministerským předsedou Wim Kokem, která měla vypracovat návrhy na vytvoření předpokladů pro celoživotní učení. Shody bylo dosaženo v tom, že stát má do oblasti dalšího odborného vzdělávání vstupovat především prostřednictvím doporučení, výzev a pobídek k jednání a zákonné úpravy, kdežto finanční prostředky má uvolňovat jen v malém rozsahu.

Východiskem při sestavování akčního programu byla dohoda o právech, resp. povinnostech čtyř aktérů dalšího odborného vzdělávání, tj. státu, občanů, zaměstnavatelů a institucí kompetentních pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti (*uitkerings instellingen*). Na základě analýzy jejich zájmů byly stanoveny možnosti každého z nich působit na procesy celoživotního učení. Pozornost se přitom zaměřovala jak na další vzdělávání, tak na předcházející všeobecné a odborné vzdělávání, které vytváří předpoklady pro celoživotní učení.

Počítá se se zkrácením prvního cyklu počátečního vzdělávání z pěti na čtyři roky. Kvalitnější předškolní vzdělávání omezí zaostávání v učení a v celkovém vývoji. Pro oblast sekundárního všeobecného a odborného vzdělávání byla přijata celá řada opatření. Ta se týkají obsahu výuky, kvality kurikul a efektivitu všech nositelů vzdělání (počínaje základní školou, přes učňovskou školu až po univerzitu). Silnější individualizací školního vyučování se má o 20% snížit počet žáků, kteří opouštějí školu předčasně. Další opatření zvyšuje odpovědnost škol. Ty mají ve větší míře než dosud dostávat státní finanční prostředky v závislosti na své výkonnosti a na tom, jak napomáhají profesionálnímu rozvoji učitelů. Obce mají

dostávat více finančních prostředků na zintenzívnění podpory vzdělávání na úrovni sekundárního stupně II. A konečně se činí pokusy posílit postavení vyučujících jejich profesionalizací a založením registru vyučujících. Vyučující musí prokázat, že se pravidelně dále vzdělávají, aby zůstali zapsáni v registru. Pro tento účel jim bude dán k dispozici potřebný čas a peníze.

Veškerá opatření státu v této oblasti mají být doplněna působením ostatních aktérů. Aby se mezi občany i v podnicích posílilo vědomí o nutnosti zachování a obnovy kvalifikací, musí stát na určitou dobu jmenovat poradce pro otázky zaměstnatelnosti. Podniky, které strukturálně investují do dalšího vzdělávání svých pracovníků, mají dostat pečeť kvality (analogicky k anglické iniciativě „investování do lidí“). Přístup pracovníků z malých a středních podniků k dalšímu vzdělávání má být podpořen daňovými úlevami. Daňové úlevy mají sloužit i k intenzivnějšímu školení starších nebo málo kvalifikovaných zaměstnanců. Kromě toho stát doporučuje tarifním partnerům, aby uzavřeli smlouvy o dalším vzdělávání znevýhodněných skupin (např. i pracovníků bez pevné pracovní smlouvy). Zvláště obtížným problémem je formální uznávání kompetencí získaných při výkonu povolání, což podnes naráží na problémy. Uvažuje se o tom, že v budoucnosti se takové kompetence budou posuzovat a certifikovat v hodnotících střediscích.

V diskusi o těchto návrzích vyjádřila jak německá, tak nizozemská strana obavy, zda stát nebude takovým programem ve svých plánovacích a akčních kapacitách přetížen. Zástupce nizozemského ministerstva školství proto zdůraznil, že stát nesází na intervence a reglementování, nýbrž považuje se za konzultanta, který chce vytvářet vědomí nutnosti celoživotního učení, který podporuje nové iniciativy a rozšiřuje je. K dalekosáhlé shodě došlo v názoru, že jen společně s ostatními aktéry, zejména se sociálními partnery, může stát s vyhlídkou na úspěch přispět k celoživotnímu učení.

Podle článku Reuling, J. - Sauter, E: Neue Wege in der beruflichen Weiterbildung - Eine deutsch-niederländische Diskussion. [Nové cesty v dalším odborném vzdělávání - Německo-nizozemská diskuse.] *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 27, 1998, č.3, s.24-28. Překlad celého článku je k dispozici v knihovně.

Do německého duálního systému vstupuje více žáků s vyšším vzděláním




V Německu panuje obecné přesvědčení, že do duálního systému vstupuje stále více žáků, kteří mají vzdělání nízké úrovně. Důvody se vidí v rostoucím počtu studentů vyšších sekundárních škol. Statistické údaje však ukazují, že ono obecné přesvědčení neodpovídá skutečnosti. Je z nich naopak patrné, že se průměrné předchozí vzdělání učňů zlepšuje. Podíl učňů, kteří do učení přicházejí se středním vzděláním (*Mittlerer Schulabschluss*), se v uplynulých patnácti letech příliš nezměnil. Podíl těch, kteří do duálního systému vstupují po absolvování hlavní školy (mají pouze *Hauptschulabschluss*), poklesl o téměř osm procentních bodů a naopak o téměř devět procentních bodů vzrostl podíl učňů, kteří před navázáním učební smlouvy složili na některé vyšší sekundární škole maturitu.

Podíly učňů podle vzdělání, které získali před vstupem do duálního systému

1983	45,4%	40,6%	8,7%
1984	42,9%	42,5%	10,7%
1985	42,1%	42,5%	11,8%
1986	41,3%	42,4%	12,7%
1987	41,1%	42,0%	13,0%
1988	40,3%	42,2%	13,5%
1989	40,3%	41,7%	13,8%
1990	39,8%	41,7%	14,2%
1991	38,9%	41,5%	14,7%
1992	39,3%	40,9%	14,5%
1993	40,1%	39,0%	15,2%
1994	39,1%	38,9%	16,1%
1995	39,0%	38,8%	16,2%
1996	38,7%	39,7%	16,3%
1997	37,1%	40,8%	17,0%

Pramen: Statistisches Bundesamt

Grafika: ZV

-  absolventi hlavních škol (*Hauptschulabschluss* - devět let vzdělávání)
-  absolventi středních škol bez maturity (*Mittlerer Abschluss* - deset let vzdělávání)
-  absolventi středních škol s maturitou (*Abitur* - třináct let vzdělávání)

Rozdíl do 100% - bez ukončeného základního vzdělání, s jiným vzděláním.

Grafické znázornění podílů je schematické, neodpovídá přesně jejich skutečné velikosti.



Co nového v CIRETOQ:

Ve Zpravodaji VÚOŠ (1998, č.10, s.7) jsou uvedeny nové názvy tří pracovních skupin působících v CIRETOQ. **Název skupiny A byl mezitím poněkud pozměněn.** Nový název (v češtině, angličtině, francouzštině a němčině) zní:

- Trendy v zaměstnanosti a vývoj kvalifikací a kompetencí;
- Employment trends and the development of qualifications and competencies;
- Évolution d'emplois et le developpement des qualifications et compétences;
- Beschäftigungstrends und die Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen.

Druhá cesta k získání kvalifikace ve Francii¹

Až do počátku devadesátých let bylo ve Francii možno získat uznávanou kvalifikaci pouze v institucích, které byly součástí systému národního vzdělávání. Programy vzdělávání v jiných institucích musely být nejprve homologovány a teprve potom získaly vydávané certifikáty platnost. V roce 1988 bylo profesním odvětvím umožněno, aby vytvářela vlastní programy profesní přípravy a aby vydávala i zvláštní osvědčení o získané profesní kvalifikaci - CQP (*certificat de qualification professionnelle*). Odvětví zpočátku této možnosti nevyužívala. Bylo tomu kromě jiného i proto, že programy profesní přípravy měly být určeny převážně pro ty osoby, které byly do podniků přijaty na základě smlouvy o kvalifikaci (*contrat de qualification*). Tyto smlouvy o kvalifikaci jsou jedním z mnoha prostředků, jimiž se má mladým lidem, kteří opustili vzdělávací systém bez odborné kvalifikace, umožnit určitou kvalifikaci získat. Během času však odvětví o tuto cestu získala zájem, protože si uvědomila, že mohou vytvářet programy profesní přípravy odpovídající specifickým požadavkům podniků a jejich prostřednictvím poskytovat kvalifikaci různým kategoriím pracovníků. V roce 1997 se tento druh profesní přípravy realizoval již v 36 odvětvích.

Jak již bylo zmíněno, jednotlivá odvětví koncipovala programy profesní přípravy podle svých potřeb. To má za následek, že se tyto programy značně liší svými cíli i svým určením. Například v průmyslu zpracovávajícím umělé hmoty je tento druh profesní přípravy určen pouze zaměstnancům. Realizuje se formou dalšího vzdělávání a má za cíl poskytovat vědomosti a dovednosti týkající se výrobků a materiálů. Ve srovnání s programy profesní přípravy, které se uskutečňují ve školském systému, jsou odvětvové programy úzce zaměřeny na konkrétní výrobu a chybí jim polyfunkční dimenze.

V potravinářském průmyslu a v zemědělství jsou odvětvové programy profesní přípravy určeny nejen zaměstnancům, ale i těm, kteří se o zaměstnání teprve ucházejí. Poskytují kvalifikaci v oborech, k jejichž výkonu se žáci ve školském systému nepřipravují.

Nejvíce odvětvových programů profesní přípravy bylo vytvořeno v hutním průmyslu. Jsou určeny pro dělníky, techniky a mistry. Silně se přizpůsobují potřebám konkrétních podniků a jsou zaměřeny převážně na ovládání strojů a zařízení. Ani v tomto odvětví není profesní příprava zaměřena polyfunkčně.

Odvětvová profesní příprava má za cíl poskytnout způsobilosti potřebné pro výrobce. Opomíjí všeobecné vzdělávání a je zaměřena na vědomosti a dovednosti potřebné pro výrobu. V tom má poněkud diskriminační charakter, protože neumožňuje absolventům aby se uplatnili jinde než v odvětví nebo v podniku, ve kterém získali osvědčení profesní kvalifikace.

Zpracováno s využitím informací obsažených v článku Charraud, A.-M. - Personnaz, E. - Veneau, P: **Les certificats de qualification professionnelle**. Une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles. [Osvědčení profesní kvalifikace. Certifikace odrážející různorodost profesních odvětví.] Céreq Bref, 1998, č. 142. ■

Bakalaureáty na francouzských lyceích v roce 1998

V roce 1998 se ve všech druzích lyceí přihlásilo k závěrečným zkouškám - bakaloreátům 610.000 žáků. 55,3% z nich skládalo zkoušky na všeobecných lyceích, 29,8% na technologických lyceích a 15,8% na profesních lyceích.

Oproti roku 1997 mírně poklesl počet žáků, kteří skládali bakaloreát na všeobecných lyceích (minus 0,95%), a naopak vzrostl počet žáků, kteří tuto zkoušku skládali na technologických lyceích (plus 4%) a na profesních lyceích (plus 3,2%).

Bakalaureát složilo 78,8% přihlášených žáků. Nejúspěšnější byli žáci technologických lyceí (79,6%), nepatrně horší byly výsledky ve všeobecných lyceích (79,1%) a nejmenší podíl žáků, kteří při bakaloreátu prospěli, byl v profesních lyceích (76,1%).

Podle Ogier, R.: **BAC 98: un exploit**. L'Enseignement technique, 1998, č. 179, s. 17.

¹ Viz též Nové cesty k získání profesních certifikátů. Zpravodaj informačního střediska VÚOŠ, 1996, č.7, s.9-12.

Vývoj struktury oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ve Francii

Zpravodaj VÚOŠ již několikrát upozornil na to, že francouzský vzdělávací systém disponuje širší škálou druhů oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy než systém český. Obory poskytující přípravu pro uplatnění v určitém odvětví jsou diferencovány nejen podle úrovně vzdělání (nebo kvalifikace), ale v rámci jednotlivých úrovní i podle šíře svého zaměření. Výzkumné instituce pomocí empirického šetření soustavně sledují funkčnost takové struktury oborů přípravy a zjistí-li nějaké diskrepance, okamžitě navrhuji její úpravy. Uvádíme poznatky obsažené v analytické zprávě založené na jednom z takových výzkumů. (K tomu, aby čtenáři získali konkrétní představu o soustavách oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy, které poskytují kvalifikaci různé úrovně k výkonu povolání v určitém odvětví, jsme dále zařadili článek *Struktura oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ve Francii [Na příkladu odvětví HORECA: hotely - restaurace - kavárny]*).

Struktura oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy se ve Francii v uplynulých třiceti letech podstatně změnila. V roce 1969 existovalo v rámci V., IV. a III. úrovně kvalifikace (tj. kvalifikace, která se v České republice získává vyučením, vzděláváním ve studijních oborech zakončeným maturitní zkouškou a vzděláváním ve vyšších odborných školách) 12 druhů diplomů, k jejichž dosažení vedlo studium v 610 oborech a specializacích. Do roku 1997 vzrostl počet druhů diplomů na 13 a počet oborů a specializací se zvýšil na 744, tedy o 134.

Největší počet oborů a specializací stále poskytuje kvalifikaci V. úrovně, kterou osvědčují certifikáty *osvědčení profesní způsobilosti* - CAP a *vysvědčení o profesním vzdělání* - BEP. V roce 1969 bylo těchto oborů 328, což představovalo 54% nabídky profesní přípravy. V roce 1997 se jejich počet téměř nezměnil, bylo jich 327, ale tyto obory pokrývaly pouze 44% nabídky.

Podíl oborů, které poskytují kvalifikaci IV. úrovně, tedy oborů, v nichž je studium zakončeno bakalářem, je konstantní a tvoří 32% nabídky, přestože se jejich počet zvýšil ze 195 na 237. V této skupině oborů vznikly ve sledovaném třicetiletém období i nové druhy certifikátů - *technologický bakalář* a *profesní bakalář*. (Předpokládalo se, že technologický bakalář nahradí tzv. *vysvědčení technika* - BT, ale toto očekávání se nenaplnilo, *vysvědčení technika* zůstalo v několika málo oborech - především zemědělských - dodnes zachováno.)

K největším změnám došlo ve skupině oborů, které poskytují kvalifikaci III. úrovně, označované *bac + 2*, tj. ve skupině dvouletých oborů pro absolventy lyceí. Jejich počet se více než zdvojnásobil (vzrostl z 88 na 180) a tyto obory nyní reprezentují 24% nabídky (oproti 14% v roce 1969). Jde o obory, v nichž lze získat *vysvědčení vyššího technika* - BTS.

Podrobnější analýza uvedených změn ve struktuře oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ukazuje, že tyto změny nejsou lineární a nedocházelo k nim stejnou měrou ve všech odvětvích. V pěti skupinách oborů (které sdružují obory vztahující se ke stejnému typu profesních aktivit) se počet oborů a zaměření snížil o 91, ve dvanácti skupinách vzrostl o 203 oborů a zaměření. Profesní poradní komise CPC, které odpovídají za tvorbu oborů přípravy, se každým rokem zabývají padesáti až sto obory a navrhuji jejich zavedení, úpravu nebo zrušení.

Ke skupinám, v nichž došlo mezi lety 1969 a 1997 k poklesu počtu oborů a zaměření, patří:

Skupiny oborů	Počet oborů v roce	
	1969	1997
Polygrafický průmysl	35	14
Textilní průmysl	50	27
Koždělný průmysl	31	11
Oděvní průmysl	33	21
Kovozpracující průmysl	64	49

Tyto skupiny oborů jsou spojeny s odvětvími, které nejvíce zasáhla ekonomická krize. V důsledku toho se tato odvětví restrukturalizovala a změnila se jejich potřeba kvalifikovaných pracovních sil.

Ke skupinám oborů, v nichž ve sledovaném období došlo jen k nepatrným změnám v počtu oborů přípravy, patří ty, které připravují odborníky pro elektrotechnický a elektronický průmysl, pro zpracování dřeva a pro obchod. Tato globální informace však zakrývá skutečnost, že i v těchto

skupinách se změnilo složení oborů přípravy: přibylo oborů, které se týkají vnitřních služeb pro tato odvětví a vzrostl počet oborů poskytujících kvalifikaci vyšší úrovně.

Ke skupinám, v nichž došlo mezi lety 1969 a 1997 k růstu počtu oborů a zaměření, patří

Skupiny oborů	Počet oborů v roce	
	1969	1997
Řemesla, umělecká řemesla	25	91
Audiovizuální služby, divadla	8	26
Stavebnictví, veřejné práce	57	85
Hygiena, bezpečnost, ekologie	1	20
Doprava, skladování	6	21
Strojírenství	56	70
Hotely a restaurace	12	20
Potravinářský průmysl	8	20
Zdravotnické a sociální služby	14	22
Biologie, chemie	7	14
Průřezové obory	12	20

V těchto skupinách vzrostl počet oborů především proto, že v příslušných profesních oblastech se konstituují nová povolání a s tím je spojen vznik nových oborů a certifikátů. Tyto certifikáty dokládají kompetence těch, kteří povolání vykonávají, a přinášejí důležitou informaci o níž se opírá rozhodování zákazníků a klientů. Je tomu tak nejen v oborech služeb (např. v sociálních službách nebo v dopravě a skladování, kde se dříve uplatňovali pracovníci bez formální profesní přípravy), ale i v řemeslných profesích (např. v uměleckých řemeslech apod.). K velkému růstu oborů došlo ve skupinách oborů poskytujících služby, ať již pro jednotlivce (hotely, restaurace, osobní služby), nebo pro veřejnost (ekologie, prevence technologických rizik, veřejná bezpečnost, sociální zprostředko-vatelny) či pro podniky (poradenství v oblasti dopravy a skladování, řízení apod.). Také skupina strojírenských oborů se rozšířila o obory týkající se jisté formy služeb: opravy motorových vozidel, dopravních zařízení apod.

Zvláštní skupinu tvoří „průřezové obory“, jejichž absolventi se mohou uplatňovat v různých odvětvích. Také jejich počet se zvýšil, přestože k nim některá odvětví zaujímají odmítavý postoj. Jde o odvětví, která ve „svých“ certifikátech vidí znak vlastní profesní identity. Tak např. textilní průmysl usiluje o to, aby se co nejvíce distancoval od oděvního průmyslu, a to i profesními bakalareáty. K průřezovým oborům se staví rezervovaně obvykle ta odvětví, v nichž podniky mají jen malé možnosti přizpůsobovat absolventy těchto oborů svým specifickým požadavkům.

Od roku 1964 do roku 1969 vznikly čtyři nové druhy diplomů: *vysvědčení technika - BT*, *technický bakalareát* přejmenovaný později na *technologický bakalareát - Btn*, *technologický univerzitní diplom - DUT* a *vysvědčení o profesním vzdělání - BEP*. Ne všechna odvětví jich však začala ihned využívat. Způsob, jakým k těmto diplomům jednotlivá odvětví přistupovala, je ukazatelem jejich dynamiky, jejich vnitřní členitosti i jejich vztahu k profesní přípravě.

Podrobnější analýza ukazuje, že nabízené druhy certifikátů jsou schopny uspokojit diferencovanou poptávku po kvalifikacích. Je také zřejmé, že většina druhů certifikátů si nekonkuruje, protože pole uplatnění jejich držitelů se nepřekrývají. K jistému splývání však může docházet v případě certifikátů, které lze získat jednak školním vzděláváním, jednak přípravou v podniku. Tak je tomu v případě *profesního bakalareátu*, který mohou získat absolventi profesního lycea, a *profesního vysvědčení - BP*, které po složení zkoušky získávají dospělí pracovníci s dlouholetou profesní praxí. Málo zřetelné jsou také rozdíly mezi profesionalizační cestou vedoucí od *osvědčení o profesní způsobilosti - CAP* k *profesnímu vysvědčení - BP* a profesionalizační cestou vedoucí od *vysvědčení o profesním vzdělání - BEP* k *profesnímu bakalareátu*. Těchto cest však využívají odlišné skupiny osob, a proto jejich existenci lze považovat za oprávněnou.

Popsaný vývoj struktury oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ukazuje, že soustava oborů je komplexní, ale i značně křehká. Vzniká na základě konsensu těch, kteří reprezentují určitou politiku profesní přípravy, a těch, kteří prosazují zájmy svých odvětví. Ovlivňují ji rozporné požadavky, z nichž jedny vycházejí z úsilí o zajištění transparentnosti soustavy oborů a vyvolávají

tendence ke snižování počtu oborů přípravy, a druhé odrážejí potřebu uspokojit diferencované požadavky profesí, což má opačné důsledky. Vzdor nebezpečí, že některý účastník vyjednávání může svými postoji zablokovat transformaci soustavy oborů přípravy, odborné vzdělávání a profesní příprava ve Francii jsou schopny uspokojivě plnit všechny své funkce.

Podle Kirsch, Édith: Les nouveaux territoires de l'enseignement technique. [Nové oblasti technického vzdělávání.] Céreq Bref, 1998, č. 145.

Struktura oborů odborného vzdělávání a profesní přípravy ve Francii (Na příkladu odvětví HORECA: hotely - restaurace - stravování)

Předcházející článek popisuje změny, k nimž v uplynulých třiceti letech došlo ve struktuře oborů, naznačuje jejich příčiny a upozorňuje na pravděpodobné souvislosti. Hovoří o různých druzích certifikátů a o oborech či specializacích, v nichž tyto certifikáty lze získat. Pro čtenáře, který má jen obecný přehled o francouzském vzdělávacím systému, může být obtížné orientovat se v architektuře oborů přípravy, a proto - jako příklad - uvádíme soustavu oborů, v nichž lze získat kvalifikaci různé úrovně pro práci v odvětví označovaném akronymem HORECA, tj. hotely, restaurace, stravování.

Odborníci pro odvětví hotely, restaurace, kavárny se připravují ve čtyřech druzích oborů, které se liší obsahem a určením:

• **Obory profesní přípravy**

Jádrem této skupiny oborů jsou obory, v nichž lze získat *osvědčení profesní způsobilosti* - CAP a *vysvědčení o profesním vzdělání* - BEP. Vzdělání získané v těchto oborech lze doplnit studiem vedoucím k získání tzv. *doplňující poznámky* (k certifikátu) o specializaci - MC. Jde o obory V. (tedy nízké) úrovně, v nichž žáci získávají kvalifikaci pro výkon základních povolání. Ti, kteří jsou úspěšní, mají možnost pokračovat ve studiu na profesním lyceu a získat *profesní bakalaureát* - Bac pro nebo po absolvování přípravné třídy pokračovat ve studiu na technologickém lyceu. Obě tyto cesty vedou k získání kvalifikace IV. úrovně. Dospělí absolventi, kteří mají certifikáty CAP nebo BEP a nashromáždili dostatek profesních zkušeností, mohou po složení zkoušky získat certifikát o kvalifikaci IV. úrovně - *profesní vysvědčení* BP.

Zaměření oborů profesní přípravy:

CAP: kuchyně; restaurace; ubytování.

BEP: kuchyně; restaurace; ubytování.

MC: specializace: lahůdkář; moučníkář; barman; vinný číšník; recepční.

Bac pro: organizace a příprava jídel; služby a prodej.

BP: kuchař, pracovník restaurace; správce, barman, vinný číšník.

• **Obory technologického vzdělávání**

Do těchto oborů žáci vstupují po ukončení

nižšího sekundárního vzdělávání v *collège*. Po tříletém vzdělávání mohou složit *technologický bakalaureát* v oboru *hotelnictví* - BTH. Je to osvědčení o kvalifikaci IV. úrovně. Studium poskytuje všeobecné i odborné vzdělání širokého profilu. V učebních plánech jsou zařazeny humanitní předměty, jazyky, matematika, řízení, ekonomika, žáci získávají vědomosti týkající se provozu kuchyně, restaurace, recepce, ubytování apod. Absolventi mohou pokračovat ve studiu na vyšších a vysokých školách.

• **Obory vyššího studia**

Do oborů vyššího studia mohou vstupovat ti, kteří mají technologický bakalaureát v oboru hotelnictví BTH nebo jiný bakalaureát. Ti, kteří mají jiný bakalaureát než BTH, musí absolvovat jeden ročník doplňujícího studia, v němž získají takové vědomosti a dovednosti, jakými disponují absolventi s BTH. Po dvou letech studia mohou získat *vysvědčení vyššího technika* - BTS, který osvědčuje získání kvalifikace III. úrovně. Úspěšní studenti mohou pokračovat ve vysokoškolském vzdělávání a získat *licenciát hotelnictví*, který poskytuje kvalifikaci II. úrovně potřebnou pro zastávání vedoucích funkcí v hotelích.

BTS Hotelnictví - restaurace má dvě zaměření: provoz a řízení hotelů; kulinářství, stolničení, služby.

• **Obory dalšího vzdělávání dospělých**

Jsou to obory všech úrovní (V., IV., III.) určené pouze pro dospělé. V těchto oborech si pracovníci mohou aktualizovat svou kvalifikaci, mohou získávat specializaci nebo se rekvalifikovat.

Podle Marchand, Guy: Les différents filières. [Rozmanité obory.] L'Enseignement technique. 1998, č. 179, s. XIII-XIV.

Co nového v časopisech

Céreq Bref

KIRSCH, Jean-Louis - MANSUY, Michele
Les diplômes de niveau V. Au-delà d'un déclin annoncé, des diplomes qui restent pertinents. [Diplomy úrovně V. Přes ohlašovaný úbytek jde o diplomy stále vhodné.] Céreq Bref, 1998, č.144, s.1-4. 2 grafy.
Diplomy nejnižší úrovně - CAP a BEP jsou oproti očekávání stále žádané. Slouží jako počáteční kvalifikace pro vstup do některých povolání a snižují riziko nezaměstnanosti. Interpretace statistických údajů o počtu získávaných diplomů úrovně V, o uplatnění jejich držitelů v různých skupinách povolání a o jejich podílu mezi nezaměstnanými. Ve vztahu k různým skupinám povolání se sledují formy, jimiž byly tyto diplomy získány.

KIRSCH, Édith
Les nouveaux territoires de l'enseignement technique. [Nové oblasti technického vzdělávání.] Céreq Bref, 1998, č.145, s.1-4. 2 tab.
Vývoj oborů technického vzdělávání a počtů diplomů od roku 1969. V roce 1969 existovalo 12 druhů diplomů udělovaných v 610 oborech, v roce 1997 bylo 13 druhů diplomů a 744 oborů. K největšímu růstu došlo na úrovni III (bakalaureát + dvouleté vyšší vzdělání), a to v oborech služeb a řemesel. Analýza změn v oborové struktuře a jejich dynamika. Hodnocení adekvátnosti druhů diplomů s ohledem na rozmanitost profesí.

L'Enseignement technique

DANZIN, André
L'éducation ouverte sur la civilisation de l'ère du virtuel. [Vzdělávání otevřené vůči civilizaci éry virtuality.] L'Enseignement technique, 1998, č.178, s.9-10.
Uvádějí se výsledky práce Francouzské národní komise pro UNESCO, která se zabývala důsledky globalizace pro společnost a pro vzdělávání. Charakterizují se očekávané změny ve společnosti a vyjmenovávají se hlavní ideje, jimiž by se mělo řídit vzdělávání.

DUCEL, René
Le nouveau métier d'enseignement. [Nové povolání vyučujícího.] L'Enseignement technique, 1998, č.178, s.17-18.
Charakteristiky povolání vyučujícího, které vyplývají z nového pojetí vzdělávání odpovídajícího požadavkům budoucnosti. Význam odborné přípravy učitelů a požadavky na její zaměření.

Formation Emploi

GADREY, Jean - JANY-CATRICE, Florence - RIBAULT, Thierry
L'emploi dans le commerce de détail japonais. Une comparaison avec la France. [Zaměstnání v japon-ském maloobchodu. Srovnání s Francií.] Formation Emploi, 1998, č.61, s.3-17. 6 tab., 1 graf, 1 obr., lit.10.
Japonsko a Francie dosáhly stejného stupně rozvoje, ale výrazně se odlišují úrovní a řízením činnosti v maloobchodě. V Japonsku je maloobchod záležitostí rodinných podniků. Srovnání různých charakteristik profesí v maloobchodě (délka pracovní doby, produktivita práce, kvalita služeb a mzdové náklady. Různé formy pracovního poměru a míra flexibility pracovníků. Diskutuje se o tom, do jaké míry platí - bez ohledu na národní kontext - segmentační teorie, na které spočívá americký model zaměstnanosti v podnicích a která se začíná uplatňovat i v Evropě.

VINCENS, Jean
L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques. [Přechod mládeže ze školy do zaměstnání. Několik teoretických úvah.] Formation Emploi, 1998, č.61, s.59-72. 1 graf, lit.35.
Existují dva ekonomické přístupy k výzkumu problematiky přechodu mládeže ze školy do zaměstnání. První postupuje od posuzování situace jednotlivce k posuzování celé kohorty. Druhý spočívá ve sledování charakteristik kohorty a jejich změn v průběhu celého pracovního života. Těmito charakteristikami je nezaměstnanost, pracovní mobilita a výše příjmu. Výsledky výzkumu vývoje těchto charakteristik vyvolávají teoretické otázky týkající se faktorů, které tento vývoj ovlivňují. Navrhuje se kombinace hodnot jednotlivých faktorů, která by zlepšila možnosti analýzy úvodní fáze přechodu ze školy do zaměstnání.

Formation Emploi

MARSDEN, David

Apprentissage. Le Phénix renaît-il de ses cendres? La formation professionnelle en Grande-Bretagne.

[Příprava učňů. Povstává Fénix znovu z popela? Profesionální příprava ve Velké Británii.]

Formation Emploi, 1998, č.61, s.35-57. 3 grafy, 5 tab., lit.72.

V posledních 15 letech se ve Velké Británii rozvíjí nový systém profesní přípravy. Je otázka, zda tento systém a spolu s ním národní systém kvalifikací (NVQ) může vyřešit problémy, které způsobily pokles počtu žáků, a zda by se mohl uplatnit i v jiných zemích. Za příčiny úpadku profesní přípravy se považuje nedostatečné řízení a usměrňování. Posuzují se možnosti systému NVQ zlepšit situaci.

LIAROUTZOS, Olivier

La secrétaire et les autres. Une identité professionnelle en question. [Sekretářka a ostatní. Otázka profesní identity.]

Formation Emploi, 1998, č.61, s.73-89. 3 obr., lit.30.

Na základě analýzy profesních rolí sekretářek se popisují jejich pracovní činnosti. Uvádějí se metodologické problémy spojené s pokusy postihnout strukturovanou formou obsah povolání sekretářky. Naznačují se probíhající a očekávané změny v povaze a v obsahu pracovních činností sekretářek.

DUGUE, Elisabeth

L'alternance comme rapport social. L'évolution de

la qualification d'assistant social vue a travers les stages en polyvalence de secteur. [Alternanční vzdělávání jako sociální vztah. Vývoj kvalifikace sociálního asistenta viděný pomocí stáží v různých sektorech.]

Formation Emploi, 1998, č.62, s.3-13. Lit.16.

Sledují se možnosti využít při definování profesní kvalifikace sociálního asistenta místo obvyklých vyjednávání se sociálními partnery poznatků, které získávají žáci při stážích na pracovištích. Stáže probíhají v různorodém prostředí a školy samy musí navazovat kontakty se zaměstnavateli, kteří mají být poradci stážistů. To jim poskytuje možnost vzhledu do situace v profesní oblasti a na základě toho mohou nově vymezovat kvalifikační požadavky povolání sociálního asistenta.

TAHAR, Gabriel

Contribution à la modélisation de l'insertion professionnelle. [Příspěvek k modelování přechodu ze školy do zaměstnání.]

Formation Emploi, 1998, č.62, s.15-31. 6 tab., 5 grafů, lit.25.

Na základě výzkumu profesních drah absolventů škol, kteří opustili vzdělávací systém v letech 1985-90 se navrhuje nová definice přechodu žáků ze školy do zaměstnání. 3 přístupy k problematice přechodu ze školy do zaměstnání: agregovaný přístup, který sleduje situaci skupin absolventů v určitých časových úsecích, individuální přístup, který chápe přechod ze školy do zaměstnání jako záležitost určovanou podpisem pracovní smlouvy, a srovnávací přístup který sleduje rozdíly mezi jednotlivci ve způsobu přechodu ze školy do zaměstnání. Navrhuje se statistický postup, který umožňuje modelovat přechod ze školy do zaměstnání z hlediska času vstupu do zaměstnání, druhu zahájené profesní kariéry a původu individuálních rozdílů.

JELLAB, Aziz

De l'insertion à la socialisation. Mission locale, jeunes 16-25 ans et problématique de l'exclusion.

[Od přechodu ze školy do zaměstnání k socializaci. Místní mise, mládež od 16 do 25 let a problematika vylučování.]

Formation Emploi, 1998, č.62, s.33-47. Lit.32.

Úkolem tzv. Místních misí je sledovat mládež v době její profesní přípravy a pomáhat jí při začleňování do zaměstnání a do společnosti. Zkušenosti jedné místní mise naznačují souvislost mezi obtížemi mladých lidí v zaměstnání a ve společnosti. ty vedou k marginalizaci (vylučování) jedince. Formulují se teorie socializace založené na profesní integraci a vymezují se „sociosubjektivní“ proměnné, které umožňují porozumět dynamice procesů sociálního zařazování - vylučování.

CASAL, Joaquim - GARCIA, Maribel - PLANAS, Jordi

Les réformes dans les dispositifs de formation pour combattre l'échec scolaire et social en Europe. Paradoxes d'un succès. [Reformy programů profesní přípravy v Evropě, které mají zabránit školnímu a sociálnímu selhání. Paradox úspěchu.]

Formation Emploi, 1998, č.62, s.73-85. Lit.13.

Výsledky srovnávacího výzkumu provedeného ve 13 zemích EU. Opatření přinesla kladné výsledky, ale provázají je dva paradoxní jevy: při celkovém poklesu počtu neúspěšných žáků školní neúspěch jedince výrazněji poznamenává - boj proti školnímu neúspěchu se přenesl za hranice školských systémů a to má negativní důsledky. 6 indikátorů školního neúspěchu a jejich závislost na koncepci vzdělávání. Podle této koncepce byly modelovány tři typy vzdělávacích systémů.

Formation Emploi

CARDON, Claude-Alain

Devenir formateur d'adultes. Des itinéraires pluriels, des logiques sociales spécifiques. [Stát se učitelem dospělých. Mnoho tras, specifická sociální logika.]

Formation Emploi, 1998, č.63, s.5-20. 6 tab., lit.5.

Na základě rozboru 520 případů je zpracována typologie učitelů dospělých. Sledují se životní trasy vedoucí k profesi učitele dospělých. Dokazuje se těsný vztah mezi sociálním původem a druhem vykonávané vzdělávací činnosti. Poukazuje se na přeměnu sociální pozice související s výkonem profese.

FOURNET, Michel - BEDIN, Véronique

L'ingénierie de formation entre traditionalisme et modernisme. Les nouvelles formes de formation continue vues par des dirigeants de PME-PMI.

[Projektování profesní přípravy mezi tradicionalismem a modernismem. Nové formy dalšího vzdělávání viděné vedoucími malých a středních podniků.]

Formation Emploi, 1998, č.63, s.43-60. 5 obr., lit.17.

Profesní příprava se musí stát komplexní a musí získat nové formy. Tradiční stáže musí být nahrazeny multi-mediálními postupy, sebevzděláváním v pracovních situacích, otevřenými formami přípravy. Od „řízení přípravy“ je nutno přejít k „managementu systémů výroby kompetencí“. Pomocí ankety se zjišťovaly názory 205 vedoucích pracovníků v malých a středních podnicích na možné změny forem přípravy. Polovina respondentů preferuje tradiční formy.

PÉRISSE, Muriel

La certification d'entreprise: héritage ou nouvelle règle de gestion de la main-d'oeuvre? L'exemple d'un groupe chimique. [Podniková certifikace: dědictví nebo nové pravidlo řízení

pracovních sil? Příklad chemického koncernu.]

Formation Emploi, 1998, č.63, s.27-41. 2 tab., lit.37.

Sleduje se vztah mezi certifikací založenou na národních diplomech a certifikací realizovanou jednotlivými podniky. Podnikové certifikáty jsou určeny především pro zvýšení mobility málo kvalifikovaných pracovníků. Vzniká otázka, jak posuzovat externí a interní certifikáty při rozhodování o mzdách. Naznačují se i další nesnáze vyvolávané dvojí kvalifikací.

BÉRET, Pierre - DUPRAY, Arnaud

La formation professionnelle continue: De l'accumulation de compétences a la validation de la performance. [Další odborná příprava: Od shromáždění způsobilosti k validaci výkonu.]

Formation Emploi, 1998, č.63, s.61-80. 5 tab., lit.32.

Sledují se vztahy mezi další profesní přípravou, mzdou a sociálním vzestupem. Nedostatek počáteční profesní přípravy v 70.letech vedl k růstu profesní přípravy v podnicích, která měla na cíl zvyšovat lidský kapitál. V 90.letech je podniková profesní příprava nástrojem selekce pracovníků, jejímž cílem je zvýšit jejich výkony. Dokládá se to výsledky anket provedených v r.1977 a 1993.

Revue internationale du Travail

ROBINSON, Derek

Les rémunérations comparées des hommes et des femmes au niveau des professions. [Srovnání mezd mužů a žen na úrovni profesí.]

Revue internationale du Travail, 137, 1998, č.1, s.3-36. 3 tab., lit.34.

Uvádějí se výsledky analýzy údajů o výši mezd pracovníků ve zdravotnictví, v bankovníctví a v pojišťovnictví shromážděných v 15 zemích. Sledují se rozdíly ve výši mezd mezi zeměmi i v rámci jednotlivých zemí. Pozornost se věnuje zejména rozdílu mezi příjmy mužů a žen pracujících ve stejných povoláních. Obsáhle se vysvětlují metodologické záležitosti šetření, mezi nimi zvláště možnosti měření výše příjmů (analýza tarifních tabulek, průměrný základní plat, průměrný příjem.

NELSON, Julie A.

Travail, sexospécificité et dichotomie entre le social et l'économique. [Práce, specifika podle pohlaví a dichotomie sociálního a ekonomického.]

Revue internationale du Travail, 137, 1998, č.1, s.37-52. Lit.34.

Studie se zabývá některými předsudky, které při výzkumech znehodnocují rozboru ekonomické aktivity žen. Jde např. o tradici považovat některá povolání za „ženská“ apod. Prokazuje nedostatečnost čistě ekonomických přístupů k posuzování práce žen. Upozorňuje na význam sociálních aspektů a navrhuje metodologické postupy, které by umožnily obohatit těmito aspekty ekonomické analýzy.

Nové „průmyslové odvětví“ a „nové povolání“

Mezinárodní organizace práce věnuje značnou pozornost různým druhům vykořisťování a zneužívání pracujících a snaží se odhalovat i jejich skryté formy. Velké úsilí např. vyvinula při přípravě a prosazení konvence na ochranu dětí, o které přinesl informaci Zpravodaj VÚOŠ č.6/1998. Dalším aktuálním tématem je prostituce, která je rozšířena především v zemích jihovýchodní Asie. Jako i v jiných případech, začíná Mezinárodní organizace práce řešení problematiky souvislým monitorováním situace a podrobným popisem sledovaného jevu a jeho souvislostí. Byl ustaven pracovní tým, který provedl výzkum prostituce v Indonésii, v Malajsii, na Filipínách a v Thajsku. Získané poznatky shrnul ve zprávě nazvané *The Sex Sector: The economic and social bases of prostitution in Southeast Asia. Ženeva, ILO 1998*. Ta obsahuje některé závažné a překvapující postřehy. Z nich jsme vybrali ty, které v absurdní poloze souvisejí s aktuálním globálním tématem: vznik nových oborů a nových povolání.

V posledním desetiletí mimořádně vzrostl v zemích jihovýchodní Asie počet prostitutek. Odhaduje se, že jde asi o 1,5% ženské populace. Prostituce přestala být individuální záležitostí a stala se vysoce organizovaným a strukturovaným odvětvím, které má mnohé znaky prosperujícího průmyslového odvětví. V angličtině se k jeho označení běžně používá výraz *the Sex Sector*, ve francouzštině *l'industrie du sexe*. Sexuální průmysl se dynamicky rozvíjí. Nepociťuje důsledky ekonomické krize, která postihla jihovýchodní Asii, naopak prochází obdobím vysoké konjunktury. Tu zabezpečuje proud zahraničních turistů i paradoxní růst poptávky po sexuálních službách ze strany domácích nezaměstnaných. Toto odvětví tržně reaguje na novou situaci, pružně diferencuje ceny a upravuje je v obou směrech. Sexuální průmysl se internacionalizoval, a to jednak z hlediska složení své klientely, jednak z hlediska mezinárodní migrace prostitutek, které nemají potíže s uplatněním v zahraničí.

Ve všech čtyřech sledovaných zemích není prostituce legalizována, není však ani potlačována. Vlády si totiž jsou vědomy velkého ekonomického přínosu sexuálního průmyslu pro jednotlivé země. Ten dosahuje až 14% hrubého domácího produktu. V Thajsku jde v absolutních číslech asi o 27 miliard USD ročně. Sexuální průmysl pomáhá řešit některé složité ekonomické problémy. Snižuje nezaměstnanost nekvalifikovaných žen, pomáhá zajistit obživu velkého počtu členů jejich rodin. Většina prostitutek totiž v jihovýchodní Asii pochází z venkova a vykonává toto povolání proto, aby podporovala své rodiny. V Thajsku přesahují prostředky zasílané prostitutkami na venkov 300 milionů USD ročně, což značně převyšuje náklady, které vláda věnuje programům rozvoje venkova.

Na fungování sexuálního průmyslu je založena prosperita dalších odvětví - turismu, dopravy, hotelnictví, služeb, obchodu apod. Uvádí se, že na jednu prostitutku připadá jeden další pracovník „obyčejných“ profesí, který je závislý na jejich aktivitách. Jde o pracovníky bezpečnostních služeb, sluhy, hlídače parkovišť, uklízeče, prodavače občerstvení a cigaret, pracovníky hotelů, restaurací, barů, heren i o zaměstnance cestovních a dopravních kanceláří, a dokonce i o lékaře, zdravotnický personál, policii apod.

Realizovaný výzkum si všiml i postoje prostitutek k vykonávanému povolání. Velká část z nich prohlašovala, že si toto povolání zvolila svobodně, po racionální úvaze. Kladně na něm oceňují jeho finanční výhodnost, jsou si vědomy, že jako nekvalifikované pracovní síly by nemohly v jiném odvětví dosáhnout tak vysokých příjmů. Část prostitutek však pracuje z donucení, především proto, že tím splácejí dluhy, do nichž upadly jejich rodiny. Byly zjištěny i případy, které hraničily s otročským postavením žen.

Na základě předložené zprávy si pracovníci Mezinárodní organizace práce uvědomili, jak obtížné je zaujmout jednoznačné stanovisko k prostituci a navrhnout nějaká konkrétní opatření. Jde o oblast, kde se střetává množství různorodých zájmů a situace v ní je velmi diferencovaná. Zatím proto dospěli k formulaci několika doporučení:

- Bez ohledu na jakékoli jiné zájmy znemožnit prostituci dětí.
- Zabránit zneužívání prostitutek, které vykonávají povolání z donucení.
- Působit na společenské a ekonomické struktury, které přímo i nepřímo podporují prostituci.
- Provést makroekonomickou analýzu prostituce a zhodnotit její zdravotní důsledky.

- Definovat opatření na trhu práce, která by se týkala těch, kdo se živí prostitucí. Pokud by se prostituce legalizovala, je nutno na jedné straně prostitutkám poskytnout všechna práva, která mají ostatní zaměstnanci, a na druhé straně usilovat o zdanění jejich příjmů.

A ono „nové povolání“ zmíněné v titulku článku? Je jím žebráctví dětí! V souvislosti se sledováním toho, jak se vlády staví ke konvenci o ochraně dětí před vykořisťováním a zneužíváním, o které je zmínka výše, odhalila Mezinárodní organizace práce novou formu otroctví dětí. Jde o záměrné využívání dětí k žebrání. Dobře organizované skupiny získávají různými způsoby děti - krádeží, únosem, koupí i darováním - a nutí je k žebrání. Aby znemožnili jejich útěk, vyvázejí děti do ciziny, kde se pro neznalost jazyka a způsobů života nejsou schopny dovolat pomoci.

Mezinárodní organizace práce vyvíjí v rámci Mezinárodního programu pro odstranění práce dětí IPEC aktivity, které by měly takové zneužívání dětí omezit. Snaží se apelovat na vlády, aby přijaly vhodná legislativní opatření, aby působily na rodiče, kteří jsou ochotni své děti prodávat, aby vypracovaly a realizovaly programy resocializace dětí donucených k žebrání a svou činnost v tomto směru koordinovaly na mezinárodní rovině.

Podle *Les difficultés économiques et l'appât du gain favorisent l'essor de l'industrie du sexe.* [Ekonomické nesnáze a lákadlo zisku napomáhají rozvoji sexuálního průmyslu.] a *La mendicité: nouvelle forme d'esclavage des enfants.* [Žebrání: nová forma otroctví dětí.] Travail, 1998, č. 26, s. 10-14 a s. 17-19.



Ovlivňuje struktura odborného vzdělávání a profesní přípravy jejich přitažlivost?

*V 10 vybraných zemích OECD se uskutečnilo šetření, jehož cílem bylo postihnout, jakou roli hraje při vzdělávání mladých lidí odborné vzdělávání a profesní příprava², a jak se tato role v průběhu času proměňuje. První stadium šetření se soustředilo na shromáždění informací o tom, jaké programy odborného vzdělávání a profesní přípravy se v jednotlivých zemích nabízejí a jak velký podíl mladých lidí do nich vstupuje. Analýza těchto údajů měla napomoci ověřit platnost deseti hypotéz, které se týkaly vztahů mezi formami či strukturami odborného vzdělávání a profesní přípravy a mírou jejich přitažlivosti pro mladé lidi. Výsledky šetření byly publikovány ve studii **Pathways and participation in vocational education and training.** [Cesty a účast v odborném vzdělávání a profesní přípravě.] Paris, OECD 1998. 394 s.*

Ve všech zemích, které se podílely na šetření, je vedle „akademického“ vzdělávání součástí vyššího sekundárního vzdělávání i odborné vzdělávání a profesní příprava. Existují však výrazné rozdíly ve velikosti podílů žáků, kteří do těchto tří druhů vzdělávacích cest vstupují. Ty jsou do značné míry ovlivněny strukturou vzdělávacího systému. V zemích Britského společenství - v Austrálii, v Kanadě a ve Spojeném království - žáci vstupují převážně do akademických vzdělávacích cest, v zemích kontinentální Evropy je tomu naopak. V Rakousku do akademických cest vstupuje jen asi 20% žáků, ve Švýcarsku 25%, v Německu a v Nizozemsku kolem 30%, v Dánsku, ve Francii a v Itálii asi 40% žáků.

V zemích kontinentální Evropy existují dvě formy profesní přípravy: profesní příprava učňů, za kterou v převážné míře odpovídají podniky, a profesní příprava žáků, kterou poskytují školy. Příprava

² Ve všech materiálech publikovaných ve Zpravodaji Výzkumného ústavu odborného školství používáme ve shodě s mezinárodními zvyklostmi výrazu „odborné vzdělávání“ jako ekvivalentu pro vzdělávání specifikované v angličtině přídavným jménem „technical“, ve francouzštině „technique“ nebo „technologique“ a výrazu „profesní příprava“ k označení toho, co angličtina blíže charakterizuje výrazem „vocational“ (training) a francouzština výrazem (formation) „professionnelle“. V prvním případě jde o přípravu k výkonu středních funkcí různého typu a obsahového zaměření, ve druhém případě o přípravu k výkonu dělnických a obdobných povolání.

učňů převažuje ve Švýcarsku a v Německu; v Rakousku se v posledních letech převažující formou profesní přípravy stala příprava žáků ve školách. Ve Francii převažuje profesní příprava poskytovaná školou, učební poměr navazují mladí lidé hlavně v řemeslech. V Itálii probíhá profesní příprava zásadně ve školách, učební poměr navazují ti, kdo neuspěli ve škole.

Odborné vzdělávání poskytuje ve všech zemích jednak kvalifikaci k výkonu povolání, jednak otevírá přístup k dalšímu vzdělávání. Profesní příprava je naproti tomu zaměřena především na vstup do zaměstnání. Ve většině zemí však existuje možnost přechodu z profesní přípravy do odborného vzdělávání.

Ve všech zemích vzrůstá počet žáků, kteří vstupují do vyšších sekundárních škol. Tento přírůstek však není rovnoměrně rozdělen mezi druhy programů poskytující všeobecné vzdělání, odborné vzdělání a profesní přípravu. V Nizozemsku, ve Spojeném království a v Rakousku více vzrostl podíl těch, kteří volí odborné vzdělávání, v ostatních zemích stoupá počet žáků ve všeobecně vzdělávacích programech. I v těchto zemích se však roste zájem o odborné vzdělávání, ale klesá zájem o profesní přípravu. Tak např. v Rakousku se v letech 1980-1990 zvýšil podíl žáků v odborných školách z celkového počtu žáků ve vyšším sekundárním vzdělávání z 18 na 26%, podíl žáků profesních škol slabě poklesl z 18 na 17% a podíl učňů klesl ze 46 na 39%. Ve Francii se v letech 1981-1992 zvýšily počty žáků v technických cestách z 257 000 na 374 000, zatímco počty žáků v profesních lyceích klesly z 844 000 na 735 000 a počty učňů z 250 000 na 218 000. V Itálii zůstaly počty žáků vstupujících do odborných škol v letech 1982-1991 stabilní, zatímco počty žáků vstupujících do profesních škol poklesly.

Shromážděné údaje o odborném vzdělávání a o profesní přípravě v deseti zemích OECD měly napomoci ověřit platnost deseti vytyčených hypotéz, které se týkaly vlivu strukturace odborného vzdělávání a profesní přípravy na jejich přitažlivost. V těchto hypotézách se nerozlišuje odborné vzdělávání a profesní příprava a oba tyto druhy vzdělávání se společně označují akronymem VOTEC (*vocational, technical, education, training*). Hypotézy předpokládají, že zájem o VOTEC:

1. vzroste, když se v něm zvýší počet a rozmanitost nabízených programů a cest (*Diverzifikace programů a cest*);
2. je tím vyšší, čím později se vzdělávací cesty rozcházejí (*Odložená divergence cest*);
3. je tím vyšší, čím větší je příležitost k přechodu, a to z VOTEC do všeobecného vzdělávání, ze všeobecného vzdělávání do VOTEC a mezi programy a cestami v rámci VOTEC (*Flexibilní cesty*);
4. je tím vyšší, čím větší je možnost, aby si mladí lidé zvýšili úroveň kvalifikace na sekundární i postsekundární úrovni a v akademickém vzdělávání (*Dlouhé cesty*);
5. je vyšší, když různé programy a cesty poskytují možnost ukončit vzdělávání na různých úrovních a získat přitom uznávané kvalifikace (*Segmentace cest v rámci VOTEC*);
6. je tím vyšší, čím širší je soubor povolání, k nimž může daný profesní program vést (*Příprava pro vyšší profesní oblasti*);
7. je vyšší, když studenti/učni získají všeobecně uznávanou certifikaci (*Formálně uznávané kvalifikace*);
8. se zvyšuje, když všechny certifikáty všeobecného i profesního vzdělávání jsou součástí jednoho a téhož národního systému certifikace (*Jediný koherentní národní systém kvalifikací*);
9. je vyšší, vedou-li cesty do vnitřních trhů práce (*Cesty založené na práci*);
10. závisí na hodnotě, kterou mají získané kvalifikace na trhu práce (*Hodnota kvalifikace*).

Provedené šetření zdaleka nepotvrdilo platnost všech uvedených hypotéz. Jasně se ukazuje, že se na zvyšování celkové vzdělanostní úrovně významněji podílí odborné vzdělávání než profesní příprava. Je tomu tak proto, že žáci dávají přednost vzdělávání, které otevírá přístup na vysoké školy. To potvrzuje platnost čtvrté hypotézy (*Dlouhé cesty*).

Jednou z možností, jak rozšířit přístup do odborného vzdělávání, které umožňuje pokračovat ve studiu na vysokých školách, je dovolit mladým lidem přicházejícím ze všeobecného vzdělávání a z profesní přípravy vstup do odborného vzdělávání v jeho různých úrovních. Tyto možnosti se v některých zemích uvádějí jako jedna z příčin zvýšeného zájmu o odborné vzdělávání. To potvrzuje třetí hypotézu (*Flexibilní cesty*), pokud jde o přechod ze všeobecného vzdělávání do VOTEC a z jednoho programu VOTEC do jiného na vyšší úrovni.

V některých zemích existují v počátečním odborném vzdělávání a v profesní přípravě programy, do nichž lze vstoupit po ukončení dílčích etap všeobecného vzdělávání, a které lze opustit na různých

úrovních. Jich se týká pátá hypotéza: *Segmentace cest v rámci VOTEC*. V některých zprávách se konstatuje, že taková možnost osvobozuje mladé lidi od toho, aby se předem rozhodovali o „délce cesty, kterou budou sledovat“ a činí tyto cesty přitažlivějšími.

Druhou hypotézu (*Odložená divergence cest*) se na základě shromážděných údajů nepodařilo potvrdit. Ve třech zemích, v nichž na sekundární úrovni nejvíce žáků studuje v zařízeních odborného vzdělávání a profesní přípravy - v Rakousku, ve Švýcarsku a v Nizozemsku - se vzdělávací cesty rozcházejí už v nižší sekundární škole. Ve Francii byl vstup do profesního vzdělávání odložen o dva roky a to se shoduje s poklesem počtu žáků v odpovídajících programech. Podobnou situaci lze pozorovat i v Austrálii.

Devátá hypotéza (*Cesty založené na práci*) se ve světle získaných poznatků jeví jako diskutabilní. Je pravda, že v zemích s největším podílem žáků zařazených do programů odborného vzdělávání a profesní přípravy je silná tradice přípravy učňů; počty učňů však klesají i v těchto zemích, možná proto, že systém přípravy učňů není vhodný pro zvyšující se úroveň kvalifikací, nebo pro ni nebyl upraven.

Výsledky šetření nedovolují učinit jakékoliv závěry týkající se první hypotézy (*Nové cesty*) a šesté hypotézy (*Příprava pro širší profesní oblasti*), které se jeví jako rozporné, chápeme-li první hypotézu tak, že hovoří o zvyšování specializace programů a cest - ve skutečnosti lze ve většině zemí pozorovat trend ke slučování programů připravujících pro příbuzná povolání - a šestá hypotéza se tak zdá kompatibilnější s prodlužováním cest a s víceúrovňovými cestami.

Rozšíření cest přípravy a ustavení víceúrovňových cest je věrohodné jen tehdy, pokud existuje formální a koherentní systém uznávání kvalifikací, jak se předpokládá v sedmé a v osmé hypotéze (*Formálně uznávané kvalifikace a Jediný koherentní národní systém kvalifikací*).

Desátá hypotéza (*Hodnota kvalifikací*) je také spojena s existencí tohoto systému. Týká se trhu práce, o jehož vlivu se zmiňuje několik národních zpráv. Všeobecně se potvrzuje, že signály přicházející z trhu práce povzbuzují mladé lidi k odbornému vzdělávání a k pokračování ve studiu.

Studie o tom, jak struktura odborného vzdělávání a profesní přípravy ovlivňuje jejich přitažlivost, sice mohla identifikovat určité shodné body a odmítnout některé hypotézy, nemohla však dospět k odhalení příčinných souvislostí. Ukazuje se, že struktury odborného vzdělávání a profesní přípravy nejsou jediným vysvětlujícím faktorem a bezpochyby nejsou faktorem nejpodstatnějším. Situace je v podstatě určována interakcí mnoha činitelů, k nimž patří

- zaměstnavatelé, kteří ve většině zemí požadují zvýšení úrovně přípravy tak, aby odpovídala změnám v ekonomice;
- odborové svazy, které věnují pozornost konkurenci mezi dospělými a mladými lidmi na trhu práce;
- mladí lidé, kteří chtějí, aby je vzdělání chránilo před nezaměstnaností, otevíralo jim přístup do pracovního života a umožnilo sociální vzestup;
- veřejná správa, která musí definovat politiku odborného vzdělávání a profesní přípravy;
- instituce odborného vzdělávání a profesní přípravy, které mohou ovlivňovat prestiž jednotlivých programů vzdělávání. ■

Připravujeme:

Právní dokumenty Evropské unie na Internetu - a jak je hledat

Politika kvality, kvalitativní cíle a programy kvality ve vzdělávacích institucích

Německo:

Diskuse o účelnosti zavedení diplomů Bachelor a Master

Dvacet doporučení k překonání krize ve vzdělávání a zaměstnávání mládeže

Programy manažerského vzdělávání MBA

Francie:

Orientace v nejistém světě