

# Zpravodaj

## Výzkumného ústavu odborného školství

č. 12

(10. prosince)

|  |     |   |
|--|-----|---|
| <b>O certifikaci a certifikátech</b>                                       | 2   | Významy slova “certifikát” v současné češtině.  |
| <b>Příspěvek CEDEFOP k vytváření Evropy vědění</b>                         | 3   | 3 klíčová témata: rozšiřování kompetencí a podpora celoživotního učení, sledování vývoje odborného vzdělávání v členských státech EU, podpora mobility a výměny v Evropě.                                     |
| <b>Odborné vzdělávání v Litvě</b>  | 4   | Schematické zobrazení vzdělávací soustavy, typy odborných škol, Středisko pro odborné vzdělávání a výzkum.  |
| <b>BIBB se reformuje</b>   | 6   | Postavení BIBB jako národního a mezinárodního kompetenčního centra profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání.  |
| <b>Reforma státní správy v Itálii a nové agentury v oblasti vzdělávání</b> | 7   | Agentura pro evaluaci systému vzdělávání, Agentura pro školské vzdělávání, Agentura pro odborné vzdělávání.   |
| <b>Národní středisko pro výzkum odborného vzdělávání ve Velké Británii</b> | 7   | První pracoviště pro výzkum odborného vzdělávání ve Velké Británii – SKOPE.   |
| <b>Mládež na trhu práce</b>  | 8   | Nezaměstnanost mládeže, rizikové pracovní poměry a neadekvátní zaměstnání.  |
| <b>Co nového v časopisech</b>  | 10  | Formation Emploi, 1999, č.67;<br>Céreq Bref, 1999, č.154.   |
| <b>Kategorizace přístupů k profesní analýze</b>                            | 11  | Předmět profesní analýzy. Analýza funkcí. Přístupy, které zkoumají tzv. “soft skills” a psychologické předpoklady výkonu profese. “Nemechanistický model lidské dovednosti” navržený kognitivními psychology. |
| <b>Nové knihy v knihovně</b>   | 12  | EURYDICE, Sociologické nakladatelství.  |
| <b>Přílohy:</b>  |     |   |
| <b><sup>Mini</sup>Glosář termínů z oblasti vzdělávání</b>                  | 1-8 | Vybrané výrazy z glosáře CEDEFOP.   |
| <b>Chronologický soupis článků</b>   |     | Ročník 1999.  |
| <b>Tematický rejstřík</b>  |     | Ročníky 1994-1998.  |

Počátkem příštího roku budou přílohy Zpravodaje opět věnovány výzkumu odborného vzdělávání ve světě podobně, jako tomu bylo letos v příloze "Evropské trendy...". Podklady pro to poskytla publikace CEDEFOP nazvaná příznačně *Profesní příprava v měnící se společnosti* nebo *Profesní příprava pro měnící se společnost* (podle toho, z které jazykové verze si název překládáte).

Svět odborného vzdělávání je v současné době opravdu velmi proměnlivý. Stačí nahlédnout do tohoto čísla Zpravodaje. BIBB se reformuje, v Itálii možná vznikne nová agentura pro odborné vzdělávání, dokonce i ve Velké Británii bylo loni zřízeno první pracoviště pro výzkum odborného vzdělávání v zemi. Reformy odborného vzdělávání probíhají v posledních deseti letech také v Litvě. V této souvislosti mi to nedá, abych se nezmínila o jedné nástraze, kterou představují anglické názvy Litvy a Lotyšska. Výraz *Latvia* (Lotyšsko) se totiž pro Litvu jaksi samozřejmě nabízí, alespoň dokud nezjistíte, že je tu ještě *Lithuania*. Chtělo by to nějakou mnemotechnickou pomůcku. Čtenářům s vizuální pamětí možná pomůže otištěná mapka na straně 4.

Čím složitější, rychlejší a překvapivější je vývoj ve světě práce, tím složitější, vynalézavější a prozíravější musí být metody, kterými jej lze předvídat, a postupy, s jejichž pomocí se změny ve světě práce promítají do vzdělávání, nejlépe s předstihem, ale i včasná reakce na již nastalou skutečnost je dobrá. Navzdory všem zvrátům a změnám však kontinuita ve výzkumu trvá, jak dokazuje například článek o profesní analýze. Jeho autor odkazuje na výzkumy prováděné v době 2. světové války a později aplikované v průmyslových podmínkách, při nichž (jak se můžeme dočíst např. v knize Matoušek, O. – Růžička, J. – Hladký, A.: *Člověk a práce*. Praha, Svoboda 1972.) J. C. Flanagan poprvé použil tzv. techniku kritických událostí. Pomocí této metody se zjišťuje, jakými vlastnostmi se liší lidé podávající nadprůměrné výkony od těch ostatních. V 70. letech zjistil McClelland, že mezi testy IQ a úspěšností v povolání je jen velmi malá pozitivní korelace. Byl přesvědčen, že u úspěšných jedinců je možné identifikovat jiné proměnné a označil je jako "kompetence". Kompetencemi se shodou okolností zabývají také články v posledním čísle časopisu *Formation Emploi* (s.10).

Lidská hloupost a nekompetentnost představuje pro vývoj lidské společnosti rozhodně větší nebezpečí než zhroucení počítačů nepřipravených na dvojku v letopočtu. Víte, co vlastně znamená zkratka Y2K? Y = year (anglicky rok); 2 = dvojka (arabská číslice), která hodlá způsobit problémy; K = kilo- (výraz pro "tisíc" ve složeninách, převzatý z řečtiny).

Ostatně příští rok ještě patří k dvacátému století. Ke století, které známe. Doufejme, že se v roce 2000 všichni opět shledáme nad jedenáctým ročníkem Zpravodaje. **AK**

## O certifikaci a certifikátech

Výraz certifikace má v češtině několik významů: donedávna se s ním bylo možno setkat nejčastěji v souvislosti s vyřazováním nepoužitelných předmětů z inventurních seznamů, s jejich "odpisem" a následnou likvidací nebo s osvědčováním pravosti podpisů či dokumentů. V současnosti se ho používá především k označení procesů vedoucích k vydání určitých osvědčení v oblasti řízení kvality, kdy jde o certifikáty jakosti nebo způsobilosti k používání, nebo v oblasti vzdělávání, kdy jde o osvědčení o ukončení některé etapy vzdělávání.

Výraz certifikace v souvislosti s vydáváním osvědčení o ukončení některé etapy vzdělávání se vcelku akceptuje. Poněkud cize však některým lidem zní výraz certifikát nahrazující jména konkrétních dokumentů o výsledcích školního vzdělávání. Tato cizost má svůj důvod. Výrazu certifikát v uvedeném smyslu se v češtině opravdu začalo častěji používat až pod vlivem zahraničních materiálů vzniklých v rámci Evropské unie. Ty totiž musely najít nejjobecnější výraz pro dokumenty dosvědčující v jednotlivých zemích Unie získané vzdělání. Takových dokumentů jsou stovky a mají i v rámci jedné země různé názvy. Ve Francii existuje 31 druhů takových dokumentů, z nichž některé se nazývají *certificat*, jiné *brevet*, *diplôme*, *agrégation* a další mají podobu tzv. titulů. V Německu se výsledky vzdělávání osvědčují 37 dokumenty. K jejich názvům patří *Zertifikat*, *Zeugnis*, *Abschluss*, *Facharbeiterbrief*, a pro jiné se vžily složené výrazy, jejichž druhou částí je - *reife*. Ani Velká Británie není chudá na certifikáty. Uvádí se jich 33 druhů, mezi nimiž se často objevuje *Diploma*, *Certificat*, *Acces*, *Advanced Higher* apod. V České republice je seznam dokladů o výsledcích vzdělávání kratší. Existuje jich 11 druhů a skromnější je i počet jejich názvů. Jde pouze o *vysvědčení*, *diplom* a *výuční list*.

S ohledem na tuto rozmanitost dokladů o výsledcích vzdělávání se asi bude nutno smířit s tím, že se při různých mezinárodních srovnáních častěji objeví výraz *certifikát*. ■

# Příspěvek CEDEFOP k vytváření Evropy vědění

Správní rada CEDEFOP na svém zasedání konaném dne 13. března 1998 diskutovala o tom, jak by tato instituce mohla v budoucnosti přispět k rozvoji odborného vzdělávání v informační společnosti. Vyjádřila přesvědčení, že tři klíčová témata, kterým CEDEFOP dosud věnoval pozornost, jsou i nadále aktuální. Těmito tématy jsou:

## ❖ **Rozšiřování kompetencí a podpora celoživotního učení.**

Jde o rozvíjení takových kompetencí, které jsou základem pro celoživotní učení, které ulehčují vstup na trh práce a usnadňují přizpůsobování se jeho požadavkům.

## ❖ **Sledování vývoje odborného vzdělávání v členských státech Evropské unie.**

V rámci tohoto tématu CEDEFOP zpracovává studie zachycující obecné i specifické rysy vývoje evropského odborného vzdělávání.

## ❖ **Podpora mobility a výměny v Evropě.**

Pracemi realizovanými v rámci tohoto tématu chce CEDEFOP prohlubovat znalosti o různých systémech kvalifikací v Evropě a rozšiřovat informace o možnostech výměnných stáží.

Kromě těchto tří témat CEDEFOP věnuje pozornost budování informačních sítí, vytváření podmínek pro dialog a pro výměnu informací.

Po zhodnocení zkušenosti získané v minulých letech správní rada předpokládá, že v budoucnu bude CEDEFOP rozvíjet tyto aktivity:

## ❖ **Zpracovávání základních informací o systémech a cílech odborného vzdělávání a profesní přípravy a o jejich vztazích k trhu práce.**

- Popisy systémů a cílů odborného vzdělávání a profesní přípravy v členských zemích.
- Zprávy o tendencích na trhu práce a o jejich vztahu k odbornému vzdělávání a profesní přípravě.
- Statistické údaje o odborném vzdělávání a profesní přípravě.
- Informace o možnosti uplatnění se v členských zemích.
- Identifikace a přenos inovací.

## ❖ **Podpora srovnávacího výzkumu, vytváření přehledů a vědeckých analýz výzkumných projektů a iniciativ týkajících se klíčových témat.**

- Podpora výzkumu, který by se měl zaměřovat na
  - a) tendence ve vývoji profesních kvalifikací (certifikátů) a ve vývoji trhu práce;
  - b) tvorbu kurikula;
  - c) nové profily povolání;
  - d) nové technologie vyučování;
  - e) uznávání, certifikaci a validaci způsobilostí;
  - f) vztahy mezi kompetencemi, organizací práce a učení;
  - g) analýzy potřeb kompetencí a nabídky vzdělávání;
  - h) financování odborného vzdělávání a profesní přípravy.
- Koordinace výzkumných prací.
- Podpora a "koučování" výzkumných pracovníků.
- Vypracovávání přehledů a analýz.

## ❖ **Podpora partnerů při odkrývání jejich specifických potřeb.**

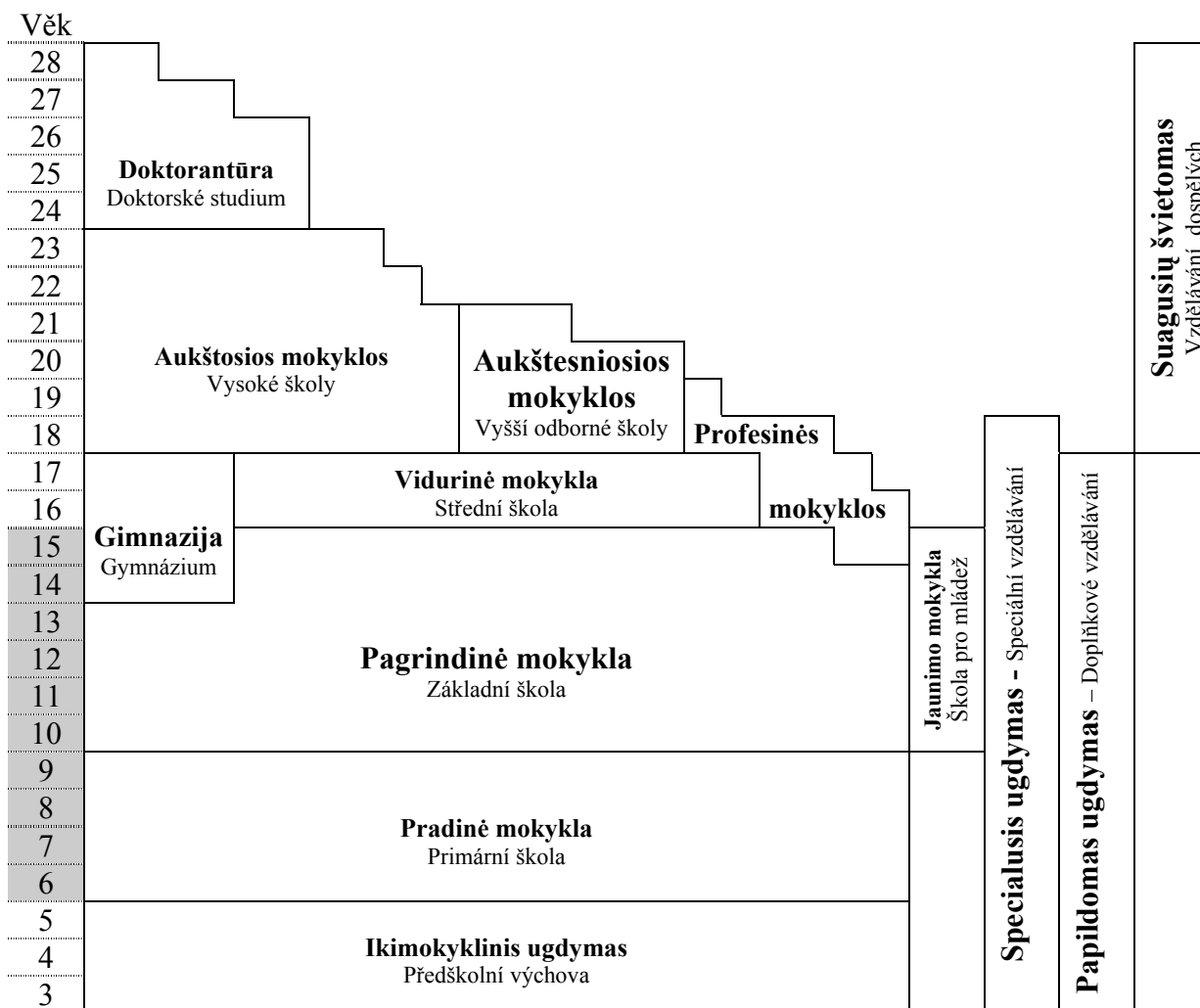
- Zprávy týkající se klíčových zájmových okruhů.
- Poradenské služby.

## ❖ **Vytváření účinných spojení mezi politickými rozhodovacími orgány, sociálními partnery, výzkumnými pracovníky a praktiky.**

- Různé příležitosti pro dialog, jehož by se zúčastňovali organizace z celé Evropy.
- Budování efektivních prostředků pro rozšiřování výsledků pilotních projektů a mezinárodních výzkumů. ■

Pramen: Gedanken zu einem Europa des Wissens. Reflections on a Europe of Knowledge. Réflexions sur une Europe de la connaissance. CEDEFOP 1998. 46 s.

## Odborné vzdělávání v Litvě



Povinné vzdělávání



### Litva v číslech a faktech

Rozloha: 65 300 km<sup>2</sup>.  
 Počet regionů: 44. Počet okresů: 52.  
 Počet obyvatel (1998): 3,7 milionu.  
 Hustota obyvatelstva: 56,7 na km<sup>2</sup>.  
 Hlavní město: Vilnius (578 400 obyvatel).  
 Zákonodárný orgán: Seimas (141 poslanců).  
 Měna: Litas (Lt).  
 Litva jako samostatný stát vznikla v roce 1918,  
 od roku 1940 byla okupována Sovětským svazem,  
 nezávislost vyhlásila znovu 11. března 1990.  
 V Litvě žije 81,6 % Litevců, 8,2 % Rusů,  
 7 % Poláků, 1,5 % Bělorusů, 1,0 % Ukrajinců, 0,1 % Židů a 0,1 % Tatarů.

**Reforma systému odborného vzdělávání** byla zahájena v roce 1990, k výraznějším změnám však dochází až od roku 1994. V průběhu reformy vznikly různé nové instituce: Litevská rada pro odborné vzdělávání a přípravu, Metodické centrum pro odborné vzdělávání, Skupina pro národní standardy a Středisko pro odborné vzdělávání a výzkum. V jednotlivých krajích byly založeny výbory pro odborné vzdělávání a přípravu.

V říjnu roku 1997 byl vydán Zákon o odborném vzdělávání a přípravě. Za jeho plnění odpovídá Ministerstvo školství a vědy a Ministerstvo sociálního zabezpečení a práce. Litevská rada pro odborné vzdělávání a přípravu funguje jako poradní orgán. Je utvořena ze zástupců státních úřadů a organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců.

**Profesní školy** (*Profesinės mokyklos*) nabízejí od školního roku 1990/91 čtyři typy studia.

**První typ** je určen mladým lidem, kteří nedokončili základní školu. Studium trvá obvykle 2 roky a žáci při něm dokončí základní všeobecné vzdělání a získají základní odbornou kvalifikaci.

Přijetí do **druhého typu** je podmíněno ukončením základní školy. Absolventi tohoto tříletého studia sice získají profesní kvalifikaci, základní ekonomické vzdělání a všeobecné vzdělání, nemají však vysvědčení o úplném středoškolském vzdělání.

**Třetí typ** je určen absolventům základní školy, kteří chtějí získat profesní kvalifikaci i vysvědčení o úplném středoškolském vzdělání. Studium trvá 4 roky.

**Čtvrtý typ** je určen absolventům střední školy (*Vidurinė mokykla*), kteří nechtějí pokračovat ve studiu na vysoké škole. Studium trvá jeden až dva roky, podle složitosti povolání, k jehož výkonu připravuje.

**Vyšší odborné školy** (*Aukštesniosios mokyklos*) poskytují absolventům střední školy nebo třetího a čtvrtého typu profesní školy (různého věku) specializované vzdělávání. Studium je bezplatné a trvá tři až čtyři roky (formou dálkového studia o rok déle). Školy patří do neuniverzitního vysokoškolského sektoru a získané vzdělání je ekvivalentní 5. úrovni ISCED.

**Profesinio Rengimo Studijų Centras** – Středisko pro odborné vzdělávání a výzkum

Středisko bylo založeno z iniciativy Ministerstva školství a vědy na Univerzitě Vytautase Magnuse v Kaunasu. Jeho úkolem je zkoumat měnící se systém litevského odborného vzdělávání, rozvíjet jej v kontextu celosvětových trendů a pečovat o jeho intelektuální potenciál (vzdělávání učitelů a řídicích pracovníků na všech úrovních).

Výzkumná činnost se zabývá těmito tématy:

- analýzy jednotlivých odvětví hospodářství;
- výzkum trhu práce;
- výzkum profilů povolání a pracovních činností;
- příprava standardů profesí a profesní přípravy;
- výzkum pedagogického řízení profesní přípravy;
- evaluace kvality odborného vzdělávání.

Další informace o středisku najdete na internetové stránce ><http://www.vdu.lt/><

Prameny:

Supplement to the Study on the Structures of the Education and Initial Training Systems in the European Union. The Situation in Estonia, Latvia, Lithuania, Slovenia and Cyprus. [Doplněk ke studii o strukturách systémů vzdělávání a počáteční odborné přípravy v Evropské unii. Situace v Estonsku, Lotyšsku, Litvě, Slovinsku a na Kypru.]

Brussels, EURYDICE 1999. 138 s.

The VET System in Lithuania. Recent Changes, Challenges and Reform Needs. [Systém OVP v Litvě. Nedávné změny, úkoly a potřeby reformy.]

Turin, European Training Foundation 1997. 65 s.

## BIBB se reformuje

Spolkový ústav pro odborné vzdělávání - BIBB prošel v roce 1999 řadou podstatných změn. Dne 1. září se jeho sídlem stal Bonn, a ještě před tím - 1. dubna - započala reforma jeho organizační struktury a došlo k novému vymezení jeho funkcí. Cílem organizačních a obsahových změn je posílit postavení Spolkového ústavu jako “**národního a mezinárodního kompetenčního centra profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání**”, které má

- ① identifikovat budoucí úkoly profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání a získané poznatky předkládat k veřejné diskusi,
- ② podporovat inovace odborného vzdělávání nejen v Německu, ale prostřednictvím poradenských služeb i v zahraničí,
- ③ získávat pomocí nově vyvíjených postupů a nástrojů poznatky o odborném vzdělávání a předkládat návrhy směřující k tomu, aby toto vzdělávání lépe ovlivňovalo výkonnost lidí.

S ohledem na tyto své úkoly BIBB vyřadil ze svých plánů programy, které neodpovídají nově stanoveným prioritám.

Sám Spolkový ústav pro odborné vzdělávání se považuje za

- hybnou sílu německého evropsky a internacionálně orientovaného odborného vzdělávání, která spolu se sociálními partnery, státními a zemskými orgány chce zlepšovat životní šance mladých lidí,
- dynamickou instituci sloužící k inovaci, soustavnému reformování a zlepšování kvality profesní přípravy a odborného vzdělávání v Německu, a zprostředkovaně i v zahraničí,
- myšlenkovou dílnu profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání mající výrazný vztah ke vědě, politice a k praxi,
- servisní zařízení přispívající k tomu, aby politika, výzkum a praxe odpovídaly potřebám odborného vzdělávání.

Požaduje se, aby výzkumná činnost Spolkového ústavu byla orientována na potřeby praxe. To však neznamená, že bude směřovat k zachování *statu quo*. Pro praxi je důležité, aby se zavčas rozpoznávaly nové kvalifikační požadavky a z nich vyplývající důsledky pro odborné vzdělávání. Aktivita, které slouží k plnění tohoto úkolu musí vycházet z celostního pojetí problematiky, musí mít interdisciplinární povahu a musí se na nich podílet znalci praxe odborného vzdělávání.

K tomu, aby mohl Spolkový ústav lépe soustředit síly na plnění svých hlavních úkolů, má napomoci reorganizace jeho struktury. Počet tzv. hlavních oddělení se snížil ze šesti na čtyři a počet odborných oddělení se zmenšil o pět, takže jich je nyní sedmáct. Očekává se, že zvětšení organizačních jednotek, ke kterému došlo, přispěje ke zvýšení jejich flexibility. V rámci této reorganizace vzniklo nové odborné oddělení nazvané Včasné rozpoznávání (kvalifikačních potřeb) - Nová profesní pole. Nově byla zřízena “Task Force” Odborné vzdělávání, která by měla poskytovat poradenské služby praxi a spolkové vládě, podchycovat různé iniciativy, identifikovat nové úkoly předtím, než budou přiděleny příslušným oddělením, získávat vedoucí řešitele projektů, zastupovat BIBB v různých grémiích. Oddělení výzkumu společenskovedních základů odborného vzdělávání bylo spojeno s oddělením ekonomie vzdělávání a s pracovištěm výzkumu učebních míst a nadpodnikových učebních zařízení. Řešení problematiky procesů učení v oblasti profesní přípravy a dalšího odborného vzdělávání bylo rozšířeno o řešení problematiky zkoušek, médií, dálkového a otevřeného vzdělávání. Všechny koncepční práce týkající se učebních oborů byly soustředěny v jednom oddělení. Také práce související s mezinárodními záležitostmi odborného vzdělávání zabezpečuje jedno oddělení. ■

Pramen: Pütz, Helmut: Wir über uns. Das Bundesinstitut für Berufsbildung auf Reformkurs. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1999 č. 5, s. 3-8.

## Reforma státní správy v Itálii a nové agentury v oblasti vzdělávání

V Itálii se připravuje reforma státní správy, která má kromě jiného vést k redukci počtu ministerstev. V důsledku toho by vzniklo jedno ministerstvo odpovědné za školství, výzkum a záležitosti kultury.

Od nového ministerstva školství, výzkumu a kultury se očekává, že prosadí jednotnou politiku vzdělávání a profesní přípravy. Bude mít k dispozici tři agentury: agenturu pro evaluaci systému vzdělávání, agenturu pro školské vzdělávání a agenturu pro profesní přípravu a odborné vzdělávání.

Agentura pro evaluaci systému vzdělávání (*Agenzia della valutazione*) převezme úkoly, které nyní plní Evropské vzdělávací středisko (*Centro Europeo dell'Educazione - CEDE*) a Středisko pro sledování mládeže, která neukončila školní vzdělávání. Agentura bude hodnotit kvalitu vzdělávacího systému a vzdělávacích zařízení. Jejím úkolem také bude vytvářet nástroje, které umožní vzdělávacím zařízením hodnotit vlastní činnost.

Agentura pro školské vzdělávání (*Agenzia per la formazione scolastica*) má převzít úkoly, které doposud plnilo ministerstvo školství. Bude spravovat Knihovnu pedagogické dokumentace (*Biblioteca di Documentazione Pedagogica - BDP*) a její součástí se stanou regionální ústavy pro výzkum, experimentální projekty a modernizaci vzdělávání (*Istituti regionali di Ricerca, Sperimentazione e Aggiornamento Educativi - IRRSAE*). Ty však budou mít i nadále status nezávislých institucí.

Agentura pro odborné vzdělávání (*Agenzia per la formazione e istruzione professionale*) vznikne na základě spolupráce nového ministerstva školství, vědy a kultury, ministerstva zdravotnictví, sociálních věcí a politiky zaměstnanosti a ministerstva financí, rozpočtu a hospodářského plánování. Správu této agentury má převzít smíšený výbor složený ze zástupců ústředních orgánů a regionální správy. Dohled nad agenturou bude příslušet předsedovi vlády. Pokud by ke vzniku agentury došlo, stal by se její součástí i Ústav pro rozvoj profesní přípravy pracovníků ISFOL. Agentura by převzala úkoly, které nyní plní některá oddělení ministerstva školství a ministerstva práce. Bude odpovídat za vzdělávací programy sekundární úrovně, které vedou k získání vysvědčení o profesní kvalifikaci. Očekává se, že Agentura pro odborné vzdělávání napomůže vytvoření takového systému tohoto vzdělávání, který bude funkční i po navrhovaném prodloužení povinné školní docházky do 18 let. ■

Pramen: Itálie. Umstrukturierung der Ministerien und neue Agentur zur Neuordnung der Berufsbildung. CEDEFOP INFO, 1999, č.2, s. 13.



### Národní středisko pro výzkum odborného vzdělávání ve Velké Británii

Ve Velké Británii bylo v říjnu 1998 zřízeno první pracoviště pro výzkum odborného vzdělávání. Jde o *Research Centre for Skills, Knowledge and Organisation Performance - SKOPE* (Středisko pro výzkum dovedností, vědomostí a výkonnosti organizací). Financuje je *Economic and Social Research Council - ESRC* (Rada pro ekonomický a sociální výzkum). Středisko sídlí na

univerzitách ve Warwicku a v Oxfordu.

Středisko má být interdisciplinárně orientováno. Jeho výzkumné aktivity se soustřeďují na

- » roli dovedností a vědomostí v rámci různých konceptů usilujících o dosažení schopnosti konkurence,
- » řízení a využívání vědomostí při prosazování strategií pronikání na trhy,
- » souvislosti mezi nabídkou vědomostí a dovedností, poptávkou po nich a jejich skutečným využíváním,
- » relativní efektivitu různých politických zásahů z vnějšku podporujících "vizi vysokých kvalifikací".

Výzkumy se mají realizovat ve špičkových britských podnicích zpracovatelského průmyslu, v podnicích služeb, v hotelích a restauracích, v podnicích turistického ruchu a rekreace, v podnicích poskytujících osobní služby, v podnicích potravinářského průmyslu a v podnicích vystavených mimořádnému tlaku konkurence, jakými jsou např. supermarkety a banky zaměřené na služby pro občany.

Středisko hodlá navazovat těsné kontakty s ostatními výzkumnými pracovišti ve Velké Británii i v zahraničí. Výsledky svých výzkumů chce široce publikovat.

Prameny: Vereinigte Königreich. Nationales Zentrum für Berufsbildungsforschung gegründet. CEDEFOP INFO, 1999, č.2, s.14. Internetová stránka ><http://www.economics.ox.ac.uk/skope><

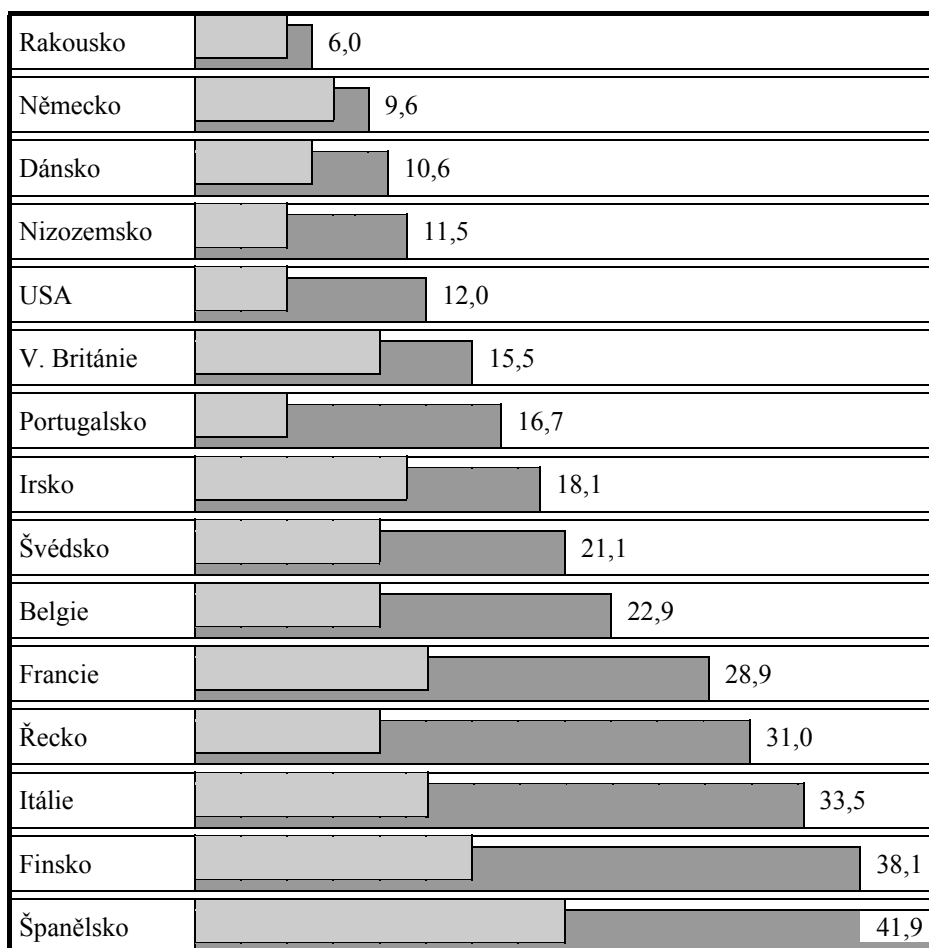
## Mládež na trhu práce

Jedním z nejvýznamnějších problémů, s jehož řešením se potýkají téměř všechny státy Evropské unie, je situace mládeže na trhu práce. Jde především o to, že přechod absolventů škol do zaměstnání zdaleka není hladký. Mnohým z nich se nedaří získat žádnou práci a vstupují do řad nezaměstnaných, jiní navazují rizikový pracovní poměr, další se uplatňují na místech, která neodpovídají jejich kvalifikaci.

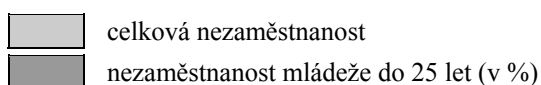
### Nezaměstnanost mládeže

Jak ukazuje tabulka, je míra nezaměstnanosti mládeže, která nedosáhla věku 25 let, ve všech zemích Evropské unie i ve Spojených státech větší než míra celkové nezaměstnanosti. Tato situace přetrvává vzhledem k tomu, že demografický tlak, který byl silný v polovině osmdesátých let, polevil. Nezaměstnanost mladých žen je větší než nezaměstnanost mužů stejné věkové kategorie, a pokud nezaměstnanost v průběhu času klesá, děje se tak výrazněji u mužů než u žen.

*Výše celkové nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mládeže do 25 let (1996, v %)*



Grafika Z✓





Uváděné údaje o nezaměstnanosti mládeže ve většině případů nepostihují přesně skutečnost. Zachycují totiž ty případy, kdy se mladý člověk registruje jako nezaměstnaný u úřadu práce. Absolventi škol, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, jsou někdy evidováni jako “práci hledající” a ne jako “nezaměstnaní”. V některých zemích se považuje za společensky méně vhodné využívat služeb úřadů práce a rodiny samy se snaží najít pro své mladé členy vhodné zaměstnání. Ke zkreslení údajů dochází i v těch případech, kdy jsou nezaměstnaní zařazováni do různých programů majících za cíl snížit nezaměstnanost. I ti nejsou v údajích o nezaměstnanosti mládeže zahrnuti.

Při interpretaci údajů o nezaměstnanosti je zapotřebí mít na paměti, že zpravidla jde o podíl nezaměstnaných v příslušné věkové skupině, tedy o tzv. *míru nezaměstnanosti* a ne o *počet nezaměstnaných*. Proto se může stát, že v důsledku zvýšeného zájmu o vyšší - a tedy i delší - vzdělávání nebo v důsledku snižující se velikosti populačních ročníků počet nezaměstnaných klesá, ale míra nezaměstnanosti vzrůstá. Je to způsobeno tím, že při výpočtu míry nezaměstnanosti čísla ve jmenovateli klesají rychleji než čísla v čitateli.

### ***Rizikový pracovní poměr***

Za rizikový pracovní poměr se zpravidla považuje pracovní poměr uzavíraný na dobu určitou nebo pracovní poměr zakládající částečné zaměstnání, tedy zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu. Toto hodnocení nepřihlíží k tomu, zda takový pracovní poměr byl navázán se souhlasem nebo v souladu s přáním zaměstnance.

Výzkumy ukazují, že v zemích Evropské unie navazuje rizikový pracovní poměr více než 56% mladých lidí, kteří byli delší dobu nezaměstnaní - a téměř stejně vysoký je podíl těch, kteří navazují rizikový pracovní poměr, mezi těmi, kdo vstupují poprvé do zaměstnání po absolvování studia.

Vysoký podíl pracovních poměrů, které s mladými lidmi zaměstnavatelé uzavírají na dobu určitou, odráží i snahu podniků zvýšit tímto způsobem svou flexibilitu. Ne ve všech případech přitom respektují platné zákony a tarifní smlouvy.

### ***Neadekvátní zaměstnání***

Při vstupu mladých lidí do zaměstnání lze pozorovat “kvalifikační paradoxy”: s ohledem na kvalifikační požadavky konkrétního pracovního místa mohou být přijímaní mladí lidé považováni za pracovníky s vyšší než potřebnou kvalifikací (získanou studiem), ale současně i za pracovníky s nedostatečnou kvalifikací (postrádající tu její část, kterou zakládá profesní zkušenost).

Výzkumy ukazují, že ve většině zemí Evropské unie dochází v posledních letech k nesouladu mezi profily kvalifikací získaných odborným vzděláváním a profesní přípravou a profily kvalifikačních požadavků konkrétních pracovních míst. Tento nesoulad nemusí být způsoben tím, že programy vzdělávání v určitém učebním nebo studijním oboru neodpovídají reálným potřebám profesí. Příčiny diskrepancí mohou tkvět i v tom, že mnoho absolventů odborných škol nenachází (či ani nehledá) práci v oborech, pro které se připravovali. K tomu dochází především v zemích, v nichž jsou odborné vzdělávání a profesní příprava těsně svázány se soustavou povolání, jako je tomu v Německu, Rakousku a v Nizozemsku. V zemích, kde je vztah mezi odborným vzděláváním a profesemi volnější, jako je tomu v Belgii, ve Francii, ve Spojeném království, v Irsku, ve Španělsku a v Řecku, má problém nesouladu mezi získanou kvalifikací a profesními požadavky jinou povahu, je dán spíše rozdíly v požadavcích vyplývajících z různé úrovně pracovní pozice zaměstnávaného absolventa. ■

Pramen:

Tessaring, Manfred: Ausbildung im gesellschaftlichen Wandel. Ein Bericht zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung in Europa 1998. [Profesní příprava v měnící se společnosti. Zpráva o aktuálním stavu výzkumu odborné přípravy v Evropě 1998.] Erste Auflage. Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 1999.

## Co nového v časopisech

| Formation Emploi   |  |
|--|--|
| <p>DIETRICH, Anne<br/> <b>La dynamique des compétences, point aveugle des techniques managériales.</b> [Dynamika kompetencí, slepé místo v manažerských metodách.]<br/>           Formation Emploi, 1999, č.67, s.9-23. Lit.31.<br/>           Sleduje se, jak pracovníci podniků odpovědní za rozvoj lidských zdrojů pojímají kompetence. Z šetření v průmyslových podnicích vyplývá, že vedení podniků považuje řízení rozvoje kompetencí za prostředek racionalizace činnosti podniků. Vztah mezi kompetencemi a prací však vidí zjednodušeně. Je nezbytné brát ohled i na organizační dimenzi kompetencí, projevující se v pravidlech chování profesních činitelů.</p>   | <p>GAUDART, Corinne - WEIL-FASSINA, Annie<br/> <b>L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle: une approche ergonomique.</b> [Vývoj kompetencí v průběhu profesního života: ergonomický přístup.]<br/>           Formation Emploi, 1999, č.67, s.47-62. Lit.47.<br/>           Competence se vyvíjí v závislosti na zvládnutí pracovních situací. To je určováno ohledem na produktivitu práce, ohledem na zachování vlastního zdraví a ohledem na udržení postavení v pracovní skupině. Sleduje se vývoj kompetencí v průběhu pracovního života a vliv, jaký na ně mají získané pracovní zkušenosti a věk pracovníka.</p>  |
| <p>PASTRÉ, Pierre<br/> <b>Travail et compétences: un point de vue de didacticien.</b> [Práce a kompetence: hledisko didaktika.]<br/>           Formation Emploi, 1999, č.67, s.109-125. Lit.25.<br/>           Sleduje se vztah kompetencí k práci, problém sociální evaluace kompetencí a problém jejich vytváření. Ukazuje se, jak analýza činností může přispět ke zdokonalení profilů profesí a cílů profesní přípravy.</p>  | <p>LICHTENBERG, Yves<br/> <b>Compétence, organisation du travail et confrontation sociale.</b> [Kompetence, organizace práce a sociální konfrontace.]<br/>           Formation Emploi, 1999, č.67, s.93-107. Lit.47.<br/>           Vysvětluje se vztah mezi kompetencemi a kvalifikací a poukazuje se na to, jaký vliv má přechod od zdůrazňování kvalifikace k preferování kompetencí na řízení rozvoje lidských zdrojů. Upozorňuje se na širší sociální důsledky zaměření podniků na rozvíjení kompetencí pracovníků.</p>   |
| <p>MAYER, Patrick - SAVOYANT, Alain<br/> <b>Application de procédures et compétences.</b> [Použití předepsaných postupů a kompetence.]<br/>           Formation Emploi, 1999, č.67, s.77-92. 3 obr., 1 tab., lit.11.<br/>           Sleduje se vztah mezi mírou závaznosti postupů při řešení pracovních úkolů a kompetencemi. Využívá se přitom rozborů rizikových situací na železnici. Poukazuje se na to, že aplikace předepsaných postupů není jednoduchou nacvičenou odpovědí na jednoznačný podnět. Předpokládá vždy výběr z možností závislý na identifikaci situace. Aplikace předepsaných postupů je reakcí individua na poznanou nutnost. Tato reakce předpokládá porozumění vztahu mezi nebezpečím a předepsaným postupem.</p> | <p>Céreq Bref<br/>           SIMULA, Pierre<br/> <b>La sécurité publique à l'épreuve du territoire.</b> [Veřejná bezpečnost odolává konkurenci lokálních bezpečnostních služeb.]<br/>           Céreq Bref, 1999, č.154, s.1-4.<br/>           Počet příslušníků státní policie a četnictva se zvyšuje. V důsledku aktuální potřeby však roste i počet příslušníků místní policie a pracovníků soukromých bezpečnostních agentur v regionech. Změny ve struktuře obou složek a vztahy mezi státními bezpečnostními institucemi a soukromými bezpečnostními službami. Růst městské policie a soukromých bezpečnostních služeb v souladu se zásadou přenášení pravomocí na nižší úroveň řízení a samosprávy. Zdůvodňuje se potřeba, aby i místní bezpečnostní orgány byly kontrolovány státem.</p> |

### Co to je, když se řekne PIN?

[pin] zjr. neskl. i –u m.<z angl.>

*tajný číselný kód přidělený platební kartě ap., zabezpečovacímu systému aj.:* správná volba PIN je předpokladem uskutečnění výběru v bankomatu; evidence PIN; zadat PIN, pamatovat si PIN; při vstupu do budovy zadat PIN k odblokování zabezpečovacího zařízení; v běžném vyjadřování: bez PINu ti bankomat peníze nevydá. Z angl. *Personal Identification Number* "osobní identifikační číslo. Z odborné oblasti (bankovníctví, informatika) přechází do běžného vyjadřování.

**pinkarta** –y ž.

*platební karta s PIN:* rozšíření pinkaret. V běžné mluvě.

**Nová slova v češtině. Slovník neologizmů. I.vyd. Praha, Academia 1998. 365 s.**

# Kategorizace přístupů k profesní analýze

*Ti, kdo jsou v zemích Evropské unie odpovědní za profesní přípravu, si jasně uvědomují, že funkčnost profesní přípravy je závislá na správném vymezení jejich cílů. Existuje obecná shoda o tom, že cíle profesní přípravy je nutno primárně odvozovat od požadavků, které na pracovníky kladou jednotlivá povolání. Vědecká a výzkumná pracoviště se intenzivně snaží vytvořit vhodné postupy, jimiž by bylo možno kvalifikační požadavky povolání zjišťovat, ověřovat, systemizovat a zpracovávat do podoby podkladů pro tvorbu programů profesní přípravy. Většina těchto postupů je založena na tzv. profesní analýze. Ukazuje se však, že profesní analýza může mít rozmanitou povahu a může se opírat o rozdílná teoretická východiška. Paul Blackmore se v článku nazvaném A Categorisation of Approaches to Occupational Analysis. [Kategorizace přístupů k profesní analýze.] uveřejněném v Journal of Vocational Education and Training, 1999, č.1, s.61-76, pokusil sestavit přehled přístupů k profesní analýze, s nimiž se setkal v literatuře vycházející ve Velké Británii. **Překlad celého článku je k dispozici v knihovně VÚOŠ.** Ze značně akademicky pojatého výkladu jsme vybrali ty části, které se týkají méně známých záležitostí spojených s profesní analýzou.*

Předmětem profesní analýzy jsou nejčastěji profesní role, funkce nebo odborné dovednosti. Ty odlišným způsobem reprezentují profesní oblasti. Volba některého z těchto jevů je ovlivněna chápáním povahy tzv. profesní odbornosti.

Analýza rolí umožňuje studovat nejen samu vykonávanou práci, ale i složité interakce mezi pracovníky, které mají subtilními výsledky. Je to přístup, který postihuje cíle a hodnoty organizace spíše jako problematické, než jako dané, a roli jednotlivce v rámci organizace pojímá v jejich neustálé změně.

Analýza funkcí je užitečná pro specifikaci oblasti výkonu profese. Může se však redukovat na popis práce, která má být vykonána, a přehlížet vědomosti a dovednosti vyžadované od jednotlivce, který ji má vykonat. Je normativní ve svém přístupu a má behavioristický psychologický základ.

V analýze dovedností jsou hodnoceny spíše interdisciplinární dovednosti a držitel role, než práce, která má být vykonána.

Prvním požadavkem profesního analytika by měla být jasná koncepce povahy lidské odbornosti, pro kterou má být zvolena vhodná metoda analýzy. Lze však tvrdit, že velká část prováděných profesních analýz postrádá obojí. Profesní analýzy by měly umožňovat rovnocenně postihovat nejen výkon, ale také intelektuální procesy, které jej podmiňují.

K méně rozšířeným přístupům k analýze požadavků profesí patří přístupy, které věnují pozornost tzv. přizpůsobivým dovednostem a psychologickým předpokladům výkonu profese.

Analytici profesí při použití výrazu dovednosti obvykle mají na mysli širší škálu dovedností a kvalit, kterých lze využívat v různých situacích. Odtud pochází pojmenování přizpůsobivé dovednosti (*soft skills*). Analýza přizpůsobivých dovedností byla poprvé použita při výzkumu amerického managementu, tedy výzkumu pracovníků podávajících vynikající výkony. Při tomto výzkumu byla zjištěna jen malá korelace mezi testy inteligence a úspěšností v práci. Autoři proto tyto testy označili za neúčinné při předpovídání profesního výkonu. Byli přesvědčeni, že je možno identifikovat jiné proměnné, které profesní výkon podmiňují, a označili je výrazem kompetence. Ty mají komplexní povahu, přičemž dovednosti a vědomosti nejsou jejich jedinými složkami. Při výkonu složitých zaměstnání mají velký význam ty činitele, které tvoří základ kompetencí – sociální role, sebepojetí, charakter a motivace. Pojetí přizpůsobivých dovedností je vystaveno silné kritice. Upozorňuje se na to, že v praxi neexistuje jen jeden typ dobrého manažera, a na to, že některé přizpůsobivé dovednosti nejsou pro určité podniky s ohledem na jejich povahu přijatelné.

Zajímavé podněty pro pochopení složitosti profesních požadavků týkajících se kvalifikačních předpokladů vyplynuly z výzkumu umělé inteligence. Pokusy modelovat lidské rozhodování na počítačích, které vyčerpávajícím způsobem prozkoumaly vědomostní základy tohoto rozhodování, nebyly úspěšné. Ukázalo se, že "lidští" experti při svém rozhodování používají zkratk a operují s celými bloky vědomostí. Výzkum umělé inteligence zjistil pouze to, jak jsou vědomosti v určitých doménách uspořádány a jak jsou aplikovány, neodhalil však strategie řešení problémů, které jsou nezávislé na vědomostním kontextu.

Kognitivní psychologové obrátili svou výzkumnou pozornost na pracovníky, kteří podávající v povolání vynikající výkony a navrhli "nemechanistický model lidské dovednosti". Ten neklade rovnítko mezi inteligenci a abstraktní uvažování. Jádrem této dovednosti je "schopnost rozeznávat, syntetizovat a intuitivně chápat". Podstatou odbornosti jsou "flexibilní styly chování" často naučené "kulturní praxí". Intuici nelze redukovat na pravidla a rutinu, je to "konečné ovoce získávání dovednosti". Skuteční experti jsou intuitivní – pravidly se řídí začátečníci. Přesto je profesní odbornost založena na konkrétních dovednostech. To má za následek, že experti mohou zřídka přenést svou odbornost, například v řešení problémů, z jedné profesní oblasti do druhé. Ukazuje se, že experti z jedné profesní oblasti podávají špatné výkony při řešení problémů v jiné oblasti, protože "fungují na konkrétní a specifické úrovni". Experti disponují velkými celky vědomostí. Jsou při rozhodování rychlejší než méně zkušené pracovníky, a to buď proto, že řešení úkolu se zautomatizovalo, a tím se uvolila kapacita výkonu, nebo proto, že nemusí provádět rozsáhlé zkoumání, neboť "mají uložena jednoduchá pravidla vztahu podmínka – činnost, v nichž specifický vzorec (podmínka) spustí stereotypní sled činnosti". Experti analyzují problém dříve, než se ho pokoušejí řešit. Někdy omezují možný rozsah řešení tím, že doplňují "omezení", která odvozují ze své zkušenosti. Mají přitom tendenci své vlastní pokusy o řešení problémů monitorovat.

Ani kognitivní psychologie nedospěla k plnému pochopení povahy profesní odbornosti. Nezdá se pravděpodobné, že by bylo možné vypracovat všeobecný systém profesní analýzy založený na popsaných duševních procesech. ■

## Nové knihy v knihovně

### *Publikace EURYDICE*

- European Glossary on Education. Volume 1. Examinations, Qualifications and Titles.**  
Brussels, EURYDICE 1999. 223 s. 24 827
- Organization of Higher Education Structures in Europe (1998/99).**  
Brussels, EURYDICE 1999. 44 s. 4744 B
- Supplement to the Study on the Structures of the Education and Initial Training Systems in the European Union. The Situation in Estonia, Latvia, Lithuania, Slovenia and Cyprus.** [Doplněk ke studii o strukturách systémů vzdělávání a počáteční odborné přípravy v Evropské unii. Situace v Estonsku, Lotyšsku, Litvě, Slovinsku a na Kypru.]  
Brussels, EURYDICE 1999. 138 s. 4743 B
- \*\*\*
- Veblen, Thorstein: **Teorie zahálčivé třídy.**  
Praha, Sociologické nakladatelství 1999. 344 s. 24 812  
*V životě barbara se zdatnost projevuje ve dvou hlavních směrech – v síle a lsti. Tyto dvě podoby projevu jsou v různém stupni přítomny také v moderním válčení, v peněžních povoláních a ve sportech a hrách. ...  
Lze poznamenat, že lstivý člověk nemá pro společnost žádnou ekonomickou hodnotu, pokud právě nepotřebuje této jeho schopnosti využít ve sporech s jinými společnostmi.*

#### **Připravujeme:**

- Španělský Národní ústav pro kvalifikace a Všeobecná národní rada pro odborné vzdělávání
- Neformální učení - identifikace, uznání, validace a certifikace jeho výsledků
- Kvalifikace -certifikáty – zaměstnanost