

Práce – profesionalita – vzdělávání dospělých

Libor Hřebíček

V průběhu posledních několika let se na poli české pedagogiky otevírají stále nová a nová témata k jejich projednávání. Některá z nich proto, že nezbytně potřebují rekonstrukci v souvislosti se zásadně změněnými dnešními sociálními i politickými podmínkami života společnosti, jiná zase proto, že jim patřičná pozornost nebyla věnována zatím vůbec.

V předložené studii se otevírá jedno z těchto témat. Je jím lidská práce, profesní pracovní způsobilost – a odborné vzdělávání, jako jejich odvěký souputník.

Vypracovaný text se ve svém obsahu snaží charakterizovat práci jako aktivitu, jíž je člověk subjektem, tvořitelem a vykonavatelem. Lidské vzdělávání se sleduje v bezprostřední souvislosti s touto prací; jako kultivování, které je s prací principiálně spojeno, které práci zdobornuje a humanizuje a které v práci nachází zásadní zdroj inspirací a svých věčných proměn.

Uvedený vztah práce a vzdělávání je sledován v podmínkách života dnešních dospělých. Studie takto otevírá téma, které se dosud netěšilo uspokojivé pozornosti pedagogů. A přitom odborná práce podložená vysokou vzdělaností lidí je ve všech dnešních sociálních dokumentech charakterizovaná jako prvořadý faktor restrukturalizace a dynamizace celé české společnosti v závěru tohoto tisíciletí (Kvalita a odpovědnost, 1994; Zpráva examinatorů..., 1996 aj.).

Náš průzkum zvoleného tématu začneme u pojmu práce. Nechť jeho znaky jsou východiskem pro osvětlování i dalších konstruktů celého problému: profesní kvalifikace lidí, lidské role na trhu práce, forem (stupňů) životního vzdělávání dospělých.

Práce jako lidsky subjektivní a sociálně objektivní fenomén

Práce bez lidí – a lidé bez práce být nemohou. Práce v celém svém vývoji měla a provždy bude mít tedy jak ráz individuálně subjektivní, tak i společensky objektivní. Práce se bytostně dotýká všech stránek lidské osobnosti. Je na nich závislá. A napomáhá je utvářet. Práce je však modifikována i obecnými ekonomickými, politickými, sociálně etickými, hygienickými podmínkami života všech předchozích i dnešních lidských společenstev. Jejich působením se provždy vytváří aktivní kulisy, na jejichž pozadí se pak odvíjí konkrétní biodromální, profesně kariérové příběhy jedinců.

Pochopit lidskou práci, profesionalitu lidí, jakož i jejich vzdělávací podporu, znamená uvědomit si bezesbýtku celé paradigma tohoto složitého, sociálního problému. V něm se odedávna spolu setkávají – člověk na jedné straně a historicky sociálně utvořený svět práce na straně druhé.

Ozřejmňování zvoleného problému vychází z pozice sociální pedagogiky. Ta je typická tím, že výše naznačené paradigma (jakož i jiné obdobné složité společenské jevy a jejich pedagogickou tematiku) by měla postihnout v jeho celku, se všemi rozhodnými okolnostmi a vztahy mezi nimi.

Mezi mnohými znaky práce jsou takové, které od věků mají ráz konstant. Jiné se ve svém vývoji mění. A také se v práci i její teorii objevují aspekty nové.

Bezespornou charakteristikou práce je nepochybně to, že je aktivitou, která je výhradně vlastní člověku, vedle jeho učebně studijních a herních činností. V dnešní době se hranice mezi oněmi uvedenými aktivitami člověka stále více rozvolňují. Někdy jsou přímo nezřetelné. „*Psychologie hry je velmi spřízněna s psychologíí četných technických činností, které nejsou často nic jiného, než ušlechtilé hračkářství*“ – s přesvědčením již před léty B. Pecka (1969, s. 34) bystře komentuje trend moderního světa techniky, vědy a technologických profesních postupů. V nich tvořivé, vědecko aplikační, technicko konstrukční činnosti se stávají standardy v práci mnohých lidí: ve vědě, průmyslu, službách. Jsou to činnosti, které přináší člověku pocit uspokojení, úspěchu, napětí, radosti, tedy – dlouhodobý pocit pracovního a celosobnostního sebeuplatnění. Tyto profese a zaměstnání jsou vyhledávány a upřednostňovány v profesní orientaci lidí všeho věku. Jejich existence oživuje trh práce a dynamizuje jej. Na druhé straně podporuje stabilizaci dospělých pracovníků v určitých profesních činnostech, oborech, profesních kariérách. Uvedené práce jsou schopny překračovat všechny hranice času: času nutného i volného.

Práce je aktivita cílevědomá, kterou se získávají potřebné věci, výrobky, kterou se mění stavy věcí, procesů, podle potřeb lidí. Je rozhodující podmínkou existence lidí. Každá společnost, bez výhrady, by činorodou práci, jakéhokoliv druhu, měla oceňovat jako jednu ze svých nejvyšších hodnot. A k hodnotám, k jejich chápání, oceňování a přijímání je nutno vychovávat. Dlouhodobě, v mládí i v dospělosti.

Práce má ekonomicko organizační ráz. V převážné většině je stále společensky (hromadně) provozovaná. Její průběh je podmíněn více či méně rozsáhlými soubory standardizovaných, organizačních, technologických, hygienických, bezpečnostních a pracovních etických pravidel. Dnešní práce ve velmi mnoha směrech vyžaduje ukázněnější chování než před časy předchozími. Jejich zvládnutí a praktické dodržování je organickou součástí profes-

ních kompetencí pracovníků. Ne každý pracovník je schopen je uspokojivě dodržovat. Prohřešky proti pracovní kázní jsou častými důvody, proč dospělí pracovníci opouštějí – sami anebo z donucení – pracovní místa a rozšiřují řady problémových nezaměstnaných.

Práce působí ve smyslu sociálně formativním. Člověk v jednotě se svým povoláním a pracovním zařazením si do značné míry utváří svůj životní styl, chování, hodnotovou orientaci, společenské styky, společenskou prestiž – místo v sociální stratifikaci. Výzkumy ukazují, že proces formování výše uvedených faktorů je velmi intenzivní po čas dospělostní profesní kariéry (Koščo, 1980). Zvláštní význam pak má profesně orientační tříbení raně dospělých lidí (Čermáková, 1991; Merkens, 1998). Ztráta práce a dlouhodobá nezaměstnanost znamenají nejen ekonomickou, ale i sociálně etickou zátěž. Pro potřeby nezaměstnaných dospělých společnost nutně vytváří poradenské služby, rekvalifikační vzdělávání a nové pracovní příležitosti. Na jejich základě nejde jen o řešení svízelných pracovních situací, ale o komplexní podporu v širším sociálně kulturním smyslu.

Jedním z nejstabilnějších znaků práce je skutečnost, že je pro valnou část dospělých základním zdrojem obživy a existence; a často i dalších lidí, na nich závislých blízkých, dětí, rodičů. Možnosti vyšších, případně atraktivních vysokých výdělků jsou častými příčinami pohybu dospělých pracovníků mezi profesemi i pracovními místy. Stejně tak neurované relace v platových podmínkách mezi jednotlivými sektory, resorty a zaměstnavatelskými subjekty, mezi oceňováním mužů a žen, což je zřetelný problém současné české ekonomické scény, velmi jitrí situaci v orientaci na profese a na trhu pracovních sil. V dalším důsledku tato okolnost vadí i celé ekonomice (srov.: Zahradník, 1998). Dlužno dodat: zde není myšleno „rovnocitářství“ v odměňování za práci vůbec. To je scestný princip. Podvazuje jak individuální profesní kariéry jednotlivců, tak i dynamiku celých národních ekonomik. České zkušenosti z éry reálného socialismu jsou plně přesvědčivé.

Práce je fenomén, který se neustále vyvíjí. Přijmeme za prokázané, že vynalézavý a obdivuhodně tvořivý člověk ve své dlouhé historii postupně vymyslel a v závěru dvacátého století v praxi provozuje pestrou směsici různorodých pracovních aktivit.

Do vysoké technické dokonalosti člověk rozvinul pradávne činnosti řemeslnické. Ty se dnes uskutečňují prostřednictvím složitých technologických postupů a technických zařízení. Žádají si rozsáhlou, středoškolskou profesní přípravu. Umožňují tvořivou lidskou seberealizaci. Na trhu pracovních sil řemesla představují nezanedbatelnou položku v nabídce i poptávce po práci.

Na mimořádně vysokou úroveň člověk-profesionál vyzvedl činnosti vě-

decko poznávací, řídicí, konstruktérské a jejich tvůrčí ráz. Současně pocítil, jak specializované profesní činnosti vyčerpávají životní síly.

Člověk chvályhodně postupem doby omezil práce aplikační, strojně mechanické, pomocné, nekvalifikované. A odkázal je strojům.

Člověk dnešních dnů učinil největší počin tím, že propojil pracovní aktivity technicko mechanické s vědecko programátorskými, resp. s vědecko technickými, když vymyslel automatickou výrobní techniku a sám sebe povýšil z původních operátorských profesních rolí do rolí programátorských. Přitom za hlavní předmět své práce učinil informace, namísto materiálů fyzikálních. Tak dal svým různorodým lidským tvořivým potenciím šanci největší: prostřednictvím práce se seberealizovat tak, jak se o tom v historii dalo jen snít. Přitom se ukazuje však i druhá strana mince: vyjádřená práce začíná jít doslova na doraz všech lidských předpokladů a kvalit. Dostát požadavkům moderních profesí náhle znamená nejen se profesně vzdělávat, ale přímo celoosobnostně se kultivovat, často bez ohledu na čas studijní, pracovní anebo tzv. volný. Závratný růst úrovně profesí a pohyb toku práce člověka strhávají do jediného, celoživotního proudu neustálých aktivit vzdělávacích, pracovních, zájmových, často provozovaných simultánně vedle sebe.

Člověk dnešních dnů je účastníkem profesně formativních procesů, které začínají již v jeho raném mládí a pokračují celoživotně. Práce má přitom v závěru 20. století rozporný charakter. Na jedné straně v ní cítíme stále častěji možnosti pro nejvýše uspokojující lidskou kultivaci. Na druhé straně denní praxe však reálně připomíná, že velké množství pracovních příležitostí a činností si nadále udržuje mnohé neblahé znaky z dob průmyslové revoluce, ale i z časů ještě vzdálenějších: primitivnost, jednostrannost v nárocích na člověka, výrobní neproduktivnost, nedůstojnost pracovního prostředí, úzkou existenční vazbu výhradně na výdělek, neochotu a přímo neschopnost lidí setrvávat u této práce a identifikovat se s jejími drsnými profesními normami.

V závěru tisíciletí se zcela evidentně v celém vyspělém světě vytváří na úseku výroby i služeb složitá situace. Moderní profese, založené na bázi široce koncipovaných aktivit, na kvalitní technice a vědeckých aplikacích, jsou stále ve svém počátečním stadiu vývoje. Tak nemají ráz všeobecnosti. V tomto důsledku se překrývají různé typy dnešních moderních i předchozích překonaných výrobních technik a technologií: nové progresivní, založené na práci s informacemi, starší strojně mechanické, pradávnné řemeslné a nakonec i předhistorické nspecifické, nekvalifikované, pomocné. Oblast profesní školské přípravy, včetně přípravy dospělých pracovníků, která je povolána připravovat v profesním duchu, jen s obtížemi reaguje na mnohé

– a v podstatě protichůdné – požadavky, které jsou ze světa práce směrem ke vzdělávání a vzdělávacím zařízením vysílány. Žádají si pečlivé sledování a rozbory, které se nespokojují jen s jejich aktuálními atributy, ale které produkují potřebné, dlouhodobé, nosné prognostické soudy. Jen na nich lze stavět racionální odborné školství, jako neodmyslitelnou podporu uspokojivého profesního chování se zdrojů. To se děje nedostatečně zejména v českých podmínkách, jak na to upozorňují analytické zprávy státních orgánů (Palán, 1995) i soudy expertů zahraničních (Zpráva examinátorů..., 1996).

Člověk – subjekt práce

Již výše bylo konstatováno, že člověk, který tvoří a provozuje práci, techniku a technologické pracovní postupy, nasazuje v tomto procesu celou svou osobnost. Práce úzce souvisí se všemi potencialitami člověka – psychobiologickými, psychickými i psychosociálními. Vstup člověka do světa práce a role, kterou zde posléze vykonává, zásadně závisí na

- na všeobecných a speciálních schopnostech,
- kvalitě všeobecného a odborného vzdělání,
- kvalitě profesních zájmů,
- motivech volby povolání a výkonnosti v pracovním procesu,
- hodnotové orientaci,
- sociálně etickém rozvoji,
- pohybové a tělesné zdatnosti a zdraví,
- specifické profesně orientační informovanosti,
- schopnosti pro utváření permanentní profesní sebekoncepcce,
- způsobilosti pro adekvátní profesní rozhodování (srov.: Super, 1953, 1963; Seifert, 1987; Busshoff, 1987 aj.).

Dlouhou dobu je známo, že ne každý člověk může vykonávat jakékoliv povolání a jakoukoliv práci. Současně je ale jisté, že člověk může vykonávat mnohé profese, mnohá povolání, mnohé práce. A to v případě, když jsou naplněny určité podmínky: jeho orientace do vhodné profesní sféry, účinná motivace pro práci, ochota připravit se na práci a poté i pracovat, společenská podpora smyslu práce a vzdělávání. Jde vesměs o položky, které není prakticky možné u individua zformovat v životní fázi dětství a dospívání. Mají své dozrávání, které překračuje tyto fáze a vstupuje do doby vývoje dospělých. Jejich didakticko-edukativní podpora i v tomto čase se jeví nezbytnou.

Díky novým poznatkům vývojové psychologie, sociologie, andragogiky a profesního poradenství se ukazuje člověk, opustivší hranice dospívání, jako

nadále dynamický, aspirativní a zdaleka ne osobnostně a profesně zralý. Počínaje okamžikem přiznané dospělosti se tento člověk vydává na životní a profesní cestu, na které se ve všeobecnosti chová kontinuálně, ale i diskontinuálně. Prožívá nadále mnohé začátky i konce významných episod i celých etap dospělého života a práce. V mnohých směrech potřebuje permanentní, vzdělávací, poradenskou, sociální podporu.

Do vývojového chápání dospělosti člověka, včetně jeho profesní dráhy, přinesla podstatný vklad Ch. Bühlerová (1933). Celý lidský vývoj strukturovala do pěti životních stadií:

- růstu (dětství do 14 let věku),
- průzkumu (15–25 let),
- ustalování (25–45 let),
- udržování (45–65 let),
- ústupu (od 65 let).

Stadia definovala na psychobiologickém základu. Odvodila je ze zobecnění životní historie zkoumaných osob, u nichž shledávala v jistých údobích života obdobné události, role, počiny, problémy. V podání sociologů Millera a Forma (1949, 1951) se objevila klasifikace životních stadií, determinovaná sociálními událostmi a jejich zákonitými zobecněními. Poradenští experti E. Ginzberg (1951) a pak hlavně D. E. Super (1953, 1973) rovněž ukázali lidskou kariéru jako kontinuální životní proces, s pěti hlavními stadii a několika podstadii. V jejich podání lze však vidět posun v tom, že se snaží charakterizovat jednotlivá stadia znaky jak psychobiologickými, tak i sociálními. Tato jsou vymezena standardními věkovými hranicemi (definovanými již v předchozích dobách), avšak jejich náplněmi jsou vývojové, komplexní úlohy. Úlohy jsou situace, úkoly, příp. očekávání, která nastoluje nejen to které věkové údobí života člověka, ale rovněž sociální okolí jedince.

Smysl vývojového pojetí profesní kariéry člověka, a zvláště v pojetí D. E. Supera, v němž se napňují příslušné vývojové úlohy a celková profesní sebekoncepce (self-concept) člověka, se ukázal v průběhu celé druhé poloviny našeho století v námi sledované oblasti jako zásadní. Toto pojetí podnítilo nespočet souhlasných, inspirujících a rovněž i kritických názorů. A to nejen v samotných Spojených státech amerických, ale také v Evropě. Originální vklad do tohoto pojetí vnesli i českoslovenští poradenští experti, jmenovitě J. Košco svou koncepcí tzv. biodromálního profesního poradenství (1980, 1987, aj.).

Dospělý člověk, jako dynamické individuum, si osobně vytváří svébytný, životní příběh. Každý z těchto jednotlivců však svým dílem rovněž modifikuje i celkovou situaci na trhu práce, v zaměstnavatelských organizacích, v celkovém procesu společenské práce.

Společenské dimenze pracovní způsobilosti a práce dospělých

Od dob, kdy bylo snad poprvé poukázáno na to, jak lidé z imanence svých psychobiologických potencií procházejí a naplňují své profesní a životní příběhy, objevilo se nespočet pojednání, která nakonec usměrnila tento poněkud jednostranný vysvětlovací přístup k lidské profesní kariéře.

Dnes, při stále hlubší a dynamičtější socializaci života lidí, která integruje v sobě dramatické procesy vývoje vědy, techniky, kultury i sociální politiky, chování jednotlivců i celých vrstev lidí je zřetelně modifikováno rovněž těmito okolnostmi. Sociální dimenze v tomto smyslu nejsou nadstavbou nad psychobiologickou základnou, píše L. Nový (1989, s. 20), „...*nýbrž jako výraz skutečnosti, že s rostoucí zprostředkovaností společenských vztahů, s procesy homogenizace a nové diferenciaci soudobé společnosti vzrůstá též vliv specificky sociálních faktorů na utváření etap životní dráhy lidí... životní fáze představují určitou artikulaci sociálního procesu.*“

Sociálním dimenzím profesionality dospělých věnujme v našem pojednání další pozornost.

V celém vyspělém světě jsou zdroje dospělých pracovních sil, se všemi charakteristikami, které si přinášejí s sebou do pracovního procesu (na trh pracovních sil), a které se zde dále rozvíjejí, dnes neobyčejně ostře sledovány. Nejinak tomu musí být v českém ekonomickém prostoru. Ten se, z hlediska pracovních sil, blíží parametrům jiných evropských zemí. Ve všech těchto srovnatelných zemích v závěru dvacátého století lidské zdroje se stávají stále zřejmější prioritou v dynamizaci nejen ekonomik, ale celých národních sociálních kultur. Jejich hodnota výrazně překračuje jiné okolnosti, jako suroviny, energie, technická zařízení, investice.

Význam pracovních sil se zdůvodňuje novými argumenty. Především tím, že v Evropě, v jejímž středu Česká republika leží, se stává skutečností nejen jednotný trh výrobků, ale zanedlouho i pracovních sil. Postupuje globalizace jednotlivých podniků, zvláště těch, u nichž předmětem produkce jsou informace, informační technologie a materiální nosiče informací. Zde se lidské zdroje ukazují nejzřetelněji jako rozhodující faktor, a to nejen v konkurenčeschopnosti podniků, ale i celých národních ekonomických systémů.

„Nejistota a bouřlivost jsou pro současnou ekonomickou scénu typické: schopnost pokračovat ve změnách je klíčem k úspěchu“ (Memorandum..., 1993, s. 7). Pokračovat lze nepochybně jen skrze lidi, kteří jsou pro nové role ve složitém dnešku patřičně připraveni.

Velmi silným argumentem, svědčícím pro nebývale vyšší společenskou podporu utváření kvalitních zdrojů pracovních sil, je to, že neustále klesá v pracovních silách podíl mladých lidí, vstupujících na trh práce s prvotní,

základní profesní kvalifikací. Je tomu tak v Evropě i v České republice. Namísto toho, aby zdroje byly například ročně doplňovány o 10–15 % profesně a sociálně kompetentních mladých lidí, vstupuje jich na trh jen okolo 2 %. (Memorandum..., 1993). Český demografický vývoj a jeho dopad na ekonomiku, a rovněž na celkový sociální vývoj České republiky, je mezinárodními experty OECD kvalifikován přímo jako dramatický: „... dříve nebo později ovlivní počet nových pracovních sil a střetne se se stávajícími postupy v hospodářství, založenými na vysokém zapojení živé práce a nízké produktivitě.“ (Zpráva examinátorů..., 1996, s. 10). Za vyvstálé situace se rezerva ve vytváření kompetentních pracovníků musí vidět ve stávajících zdrojích dospělých, kteří již v ekonomice účinkují a kteří

- jsou schopni podstoupit nové a nové kvalifikační, příp. rekvalifikační procesy,
- mají rezervu ve své nižší kvalifikaci anebo jsou vůbec bez kvalifikace,
- jsou využitelní pro přesuny podle potřeb regionů, resortů a jednotlivých zaměstnavatelských subjektů.

V závěru dvacátého století ve vyspělých zemích se společenská podpora zdrojů pracovních sil ukazuje jako fenomén nejvyššího významu, mající podtext ekonomický, sociální, politický a humanitní. Vlády jednotlivých zemí vytvářejí svou politiku trhu práce, politiku zaměstnanosti, politiku nezaměstnanosti atd. Vesměs jde o soubory zásad, věcných opatření, forem, prostředků a institucí, jejichž prostřednictvím státy optimalizují zájmy lidí na jedné straně a zájmy zaměstnavatelské sféry na druhé straně. Vše v duchu dosahování optimálního stupně pracovní připravenosti, zaměstnanosti, využívání kvalit celých disponibilních pracovních zdrojů. Vše je v důsledku nezbytné pro soustavné dynamizování národních ekonomik. Stěžejními položkami v uvedených dokumentech jsou hlavní makroekonomické a sociální faktory – regulátory:

- strukturální změny v rámci národních hospodářství,
- investiční politika,
- koncepce a stálá optimalizace vzdělávání,
- podpora zdravého psychického a sociálního vývoje lidí,
- spolupráce všech základních sociálních partnerů.

Z toho, v jakém pořadí, v jakých proporcích, jak kvalitně jsou uplatňovány výše uvedené faktory v praxi, lze usuzovat na určité společenské strategie. Nakonec však existují dvě základní:

1. Aktivní strategie: Akcentuje společenské ovlivňování profesní přípravy lidí ve všech fázích jejich utváření, akcentuje soustavnou spolupráci všech nezbytně zainteresovaných subjektů (zaměstnavatelské subjekty, vzdělávací

iniciativy, odborové hnutí, státní orgány moci), podporuje vytváření nových pracovních příležitostí a systémově buduje rozsáhlé sítě profesního a sociálního poradenství.

2. Pasivní strategie: Svůj přístup k řešení celé problematiky zakládá na evidenci nezaměstnaných a sociálně problémových jedinců, na vytváření sociálních záchytných záchranných sítí, na materiální podpoře v nezaměstnanosti, příp. v jiných obtížných sociálních situacích a na podpoře regionálních a sociálních alternativních iniciativ na poli vzdělávání.

Příklady jednotlivých státních vládních administrací k jistým koncepcím se dají vysvětlovat různě: tradicemi, specifikami ekonomických podmínek, kulturní a sociální pokročilostí společenstev, politickými orientacemi vládních garnitur a dalšími okolnostmi. V kontextu se zjevnými vývojovými trendy současnosti mají některé aspekty větší logickou opodstatněnost, jiné menší. Například právě politicky podmíněný přístup k řešení celé problematiky se obecně klasifikuje jako málo smysluplný. Zato společenská prozíravost, vidící nepochybně dále než k mezím politických volebních období, by měla být uplatňována na místě prvním (srov.: Zahradník, 1998, s. 1; Zpráva examinatorů ..., 1996).

Profesní příprava dospělých

Procesy, osvětlované na předchozích stránkách, zjevně vyvolávají nejsilnější tlak na profesně kvalifikační usměrňování dospělých pracovních sil. Tak se náhle toto vzdělávání, které navazuje na základní odbornou přípravu v mládí, nebo se u dospělých střídá s fázemi vlastní práce anebo nakonec simultánně doprovází pracovní aktivitu dospělého – ukazuje jako proces celoživotního vzdělávání; jako rozhodující faktor využitelnosti pracovníků na moderním trhu práce.

Máme-li na mysli vzdělávání dospělých, je vhodné pod tímto výrazem chápat nejen vzdělávání odborné, ale i celosobnostní utváření; v didakticko-educativním procesu, který je nejen řízený, ale který umožňuje i vlastní, individuální profesní sebekoncepci.

V celkovém úhrnu podstatných faktorů, které podmiňují způsobnost člověka pro sehrávání žádoucích sociálně profesních rolí a které by měly být rovněž konstrukty příslušných vzdělávacích aktivit, je nutné uvést následující:

1. Cíle, kurikulum a výstupy z profesního vzdělávání vyplývají a musí být vstřícné vůči dvěma základním, zainteresovaným subjektům – uživatelům tohoto vzdělávání: jednotlivcům a také zaměstnavatelské sféře.

2. Odborné vzdělávání má celoživotní, procesuální charakter. Mezi jed-

notlivými hlavními formami, tj. základním odborným vzděláním (primárním), dalším vzděláváním dospělých a různorodými rekvalifikacemi je žádoucí organická návaznost.

3. Kurikulární struktura vzdělávání ve svém pokrokovém pojetí by měla obsahovat: všeobecné vzdělání – odbornou přípravu – profesně orientační přípravu – celosobnostní, zvl. sociálně komunikativní utváření.

4. Na organizaci a materiální podpoře se musí podílet všechny objektivně zainteresované subjekty: státní řídicí orgány, resort školství a další vzdělávací občanské iniciativy, zaměstnavatelská sféra, soustava profesního poradenství.

5. Školská soustava musí být otevřená, v podstatě bezbariérová vůči všem zájemcům o vzdělání.

6. Je žádoucí, aby vzdělávací proces, jakož i jeho výsledky, osvědčení o absolvování studia byly srovnatelné a akceptovatelné zahraničím.

7. Vzdělávací soustava je řízena a provozována řadou subjektů různé úrovně, u nichž jsou přesně stanoveny všechny kompetence.

Systémotvorným aspektům věnujme další pozornost. Zvláště však poukážme na rozpornou charakteristiku existujících skutečností a rezerv.

V naznačeném smyslu a na prvním místě je třeba uvést, že profesní vzdělávání dospělých, jako vysoce účelová a žádoucí věc, je podmíněno řadou zájmů a rovněž i řadou konkrétních podmínek subjektivního i objektivního rázu.

Zásadní význam má poptávka veřejnosti. Po vzdělávání středoškolském, vysokoškolském, dalším i po rekvalifikacích. Tendence poptávky v českých podmínkách je zřejmá: preferování odborného vzdělání pokud možno na úrovni středoškolské maturity. A drtivé upřednostňování tzv. atraktivních profesních oborů (zajímavých a náročných z hlediska obsahu studia i následné praxe). Jde o českou tradici, která je umocněna dlouholetým rigidním, tzv. bilančním systémem rozdělování zdrojů mladistvých do školských institucí. V něm špičkové vzdělávací směry a školy byly tvrdě podvázány a počty přijímaných studentů dlouhodobě stagnovaly na setrvalě nízkých stavech. Pro ilustraci uvedme, že v řadě případů poptávka veřejnosti převyšovala stanovené kvóty pro přijetí 15–30krát. Dnes tomuto zájmu jsou otevřeny dveře dokořán. A je to samozřejmě správné. Současně je také tento zájem mezi všemi atributy rozvoje odborného školství jediným a bezkonkurenčně rozhodujícím, což samozřejmě by už nemělo být.

„*Oblast vzdělávání se ponechává bezkonkurenční hře nabídky a poptávky,*“ lapidárně se konstatuje v rozborové zprávě reprezentantů administrativy MŠMT ČR (Palán, 1995, s. 21). Zodpovědnost škol za uplatnění absolventů na trhu práce není na pořadu dne (Coufalík, 1995).

Dlouholeté zahraniční zkušenosti ukazují, že v procesu koncipování cílů, kurikula, prostředků, a zvláště produkce absolventů – odborně vzdělaných pracovníků, má mít zásadní slovo zaměstnavatelská sféra. „Pokud existuje nějaký problém, o němž se lze poučit z 25letých zkušeností OECD,“ naléhavě připomínají experti OECD, „*pak je to postulát, že vzdělávací politika je velmi úzce spjata s rozvojem zaměstnanosti a pracovního trhu, organizace práce a hospodářskou politikou*“ (1996, s. 13). Ilustrativněji lze kritiku zahraničních analytiků dokumentovat vybranými fakty, která jsou k dispozici z rozsáhlých výzkumných šetření, zaměřených právě na vztah českých makroekonomických a regionálních dimenzí českého trhu práce a školské odborné produkce absolventů (Výzkumná zpráva: Regionální aspekty..., 1996). Současně komentujme hlavní fakta z materiálu MŠMT ČR (Coufalík, 1996). Vyjděme z reálné makrostruktury české ekonomiky (Regionální aspekty rozvoje..., 1996):

Sektory hospodářství:	1990	1992	1995
Primární sektor	11,4 %	7,8 %	6,5 %
Sekundární sektor	45,9 %	44,5 %	45,7 %
Terciární sektor	42,7 %	47,7 %	47,8 %

Z tabulky vyplývá:

- radikální pokles primárního sektoru (zemědělství, lesní a vodní hospodářství): zřejmý přesun zdrojů pracovních sil do sekundárního a terciárního sektoru; jde o předvídaný a potřebný pohyb, který by měl ještě pokračovat;
- stabilizace sekundárního sektoru (průmyslové resorty): nepředpokládané zastavení restrukturalizace, způsobující, že silný industriální charakter české ekonomiky zůstane s největší pravděpodobností zachován alespoň deset let a neklesne pod velmi žádoucích 40 % objemu ekonomiky, investic – a zdrojů pracovních sil;
- nárůst terciárního sektoru (služby obyvatelstvu i průmyslu): pohyb zde není tak dynamický, jak se prognosticky a optimisticky uvádělo; tak se ČR nezařazuje patřičně rychle mezi typické terciérizované ekonomiky (s více jak dvoutřetinovým podílem služeb ve struktuře celé ekonomiky).

Dopady na školství:

- zřetelně se ukazuje, že je nanejvýš nutná rozvaha při likvidaci učňovských a středních odborných škol, zaměřených do resortů průmyslu; týká se to nejen škol, produkcujících absolventy do středního a těžkého strojírenství, ale i do odvětní metalurgie kovů; již dnes citelně chybějí obráběči kovů, klempíři, tesaři apod.; současný likvidační trend zřejmě povede ve

výše uvedených oblastech k přerušení kontinuity v doplňování řad moderně kvalifikovaných mladých odborníků – a následně ke stejné masovému odbornému vzdělávání v dalších formách přípravy, včetně rekvalifikací, u stávajících dospělých, působících již na trhu práce, což bude ovšem finančně patřičně nákladné;

- odborné školství, připravující pro resorty v primárním sektoru, by se mělo nadále redukovat; tendence zeštíhlování primárního sektoru a příležitosti pro profesní uplatnění v něm mají a budou mít setrvale sestupný trend; namísto toho se počty nových studentů a učňů zde snížily pouze o jednu čtvrtinu (oproti roku 1989), a to při současném odchodu celé poloviny dospělých z tohoto resortu; kapacita zemědělských a lesnických odborných škol je naplňována nadměrně;
- zájem mládeže o vstup do studijních oborů pro oblast služeb je přemrštěný; zatímco počty zaměstnaných ve službách se zvýšily o necelých 10 % (a počty nových pracovních příležitostí rostly obdobně), počty mladistvých, přijímaných do 1. ročníků středních ekonomických škol se zvýšily o 177 %; zdůvodněně se odhaduje, že se absolventi ekonomických vzdělávacích směrů již za 2–3 roky budou na trhu práce vysloveně obtížně umísťovat; absolventky rodinných škol se díky velmi problémové profilaci škol nejsou schopny umístit téměř vůbec a MŠMT nakonec v roce 1997 tento typ škol ve vší tichosti, celoplošně, zrušilo.

Současná česká vzdělávací politika – řečeno soudem přijímaným všemi hlavními zainteresovanými stranami – ponechává oblast odborného vzdělávání bezkonkurenční nabídce a poptávce. (Srov.: Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě, 1996). Je to však drahá politika. Při vzniku výrazných disproporcí mezi zdroji profesních sil a možnostmi jejich uplatnění musí společnost díky napjaté demografické a ekonomické situaci hluboko sáhnout do kapsy a napravovat primární chyby ve druhé a dalších fázích vzdělávání lidí: podporou dalšího vzdělávání, vytvořením přerůzných forem rekvalifikací, podporou nezaměstnaných, financováním poradenských a sociálně existenčních sítí atp.

Zahraniční zkušenosti jsou po ruce. Kompetentnost zdrojů pracovních sil je nejen věcí jednotlivců, ale i věcí veřejnou. Lze ji ovlivňovat. Nikoliv řídit přímo, direktivně, ale mnohými nástroji nepřímého usměrňování.

Při sledování role vzdělávání v procesu utváření dospělých profesionálů, narážíme nejen na specifiku různých etap v jejich vývoji, ale i na rozličné typy vzdělávání a vzdělávacích institucí, jež se v nich uplatňují.

Práce dospělých v profesionalizované formě si v dnešní době žádá, aby člověk jako její nositel se vzdělával, a tudíž profesionalizoval permanentně. Po čas celé své pracovní kariéry. Důvody k tomu jsou velmi závažné:

1. První z nich spočívá v samotném člověku. Ten má své rozsáhlé profesní zájmy a kariérové aspirace. Nastoluje je a mění je díky vlastnímu osobnostnímu vývoji. Podněcuje je i demokraticky koncipovaná společnost, umožňující každému v profesní sféře široké pole působnosti. Realizace valné části z nich je podmíněna novým a novým vzděláním.
2. Dále je ve hře dynamika, s jakou se mění svět práce a profesí. Profese samotné mají stále kratší život. Tak je člověk v některých oblastech vystaven z objektivních důvodů i k více zásadním profesně pracovním změnám za život. Známé pořekadlo „Ševče, drž se svého kopyta“, dříve namířené proti nemístné pracovní mobilitě, dnes se stává anachronismem.
3. Ve stále větším množství profesí a pracovních zařazení se pracovním předmětem stávají informace (nikoliv fyzikální materiálie) a informační technologie. Charakter informací se pak mění přímo dramaticky. Být na jejich úrovni znamená simultánně, vedle pracovního zařazení, dodávat, rozšiřovat původní vědomosti a dovednosti o další: specificky odborné i všeobecné (jazyky, matematika, logika, filosofie, psychologie atd.).

Ve všech vyspělých zemích světa se prosazuje celoživotní vzdělávání lidí. Obzvláštní smysl má přirozeně pro údržbu a změny vysoce profesionalizované pracovní schopnosti lidí. Pod výrazem „celoživotní profesní vzdělávání“ je zřejmě vhodné chápat soustavný edukativně didaktický proces, na jehož základě si člověk vytváří a udržuje setrvale optimální profesní i širěji sociálně platnou kompetentnost. Kompetentnost je více než odbornost. Na jejím základě nejde jen o odvádění příslušné specifické produkce výrobků, služeb, ale o sehrávání požadovaných rolí v pracovním procesu a na pracovních místech, kde vykonávané činnosti v sobě organicky spojují aspekty: odborné, sociálně komunikativní, etické, kulturní, ekologické. Panuje všeobecná shoda v tom, že obsahovými komponentami moderního profesního vzdělávání musí být:

- odborné vzdělání: je to odvěká položka v systémech profesní přípravy; dnes se člení dále na část specificky odbornou a obecně odbornou; na jejím základě člověk produkuje specifickou produkci;
- všeobecné vzdělání: jazyky, matematika, základní přírodovědné předměty, výpočetní technika, právo, filosofie, ekonomie, psychologie atd.; jeho rozsah v dnešní přípravě profesionálů neustále narůstá; toto vzdělání má stěžejní význam při utváření kýžené profesní mobility, která je od moderních profesionálů zásadně požadována;
- profesně orientační příprava s náplní: profesní informatika, profesní diagnostika (včetně vlastního poznání a sebehodnocení jedince); utváření

profesně rozhodovací způsobilosti, což jsou základy pro optimální řízení osobní profesní kariéry;

- celosobnostní kultivace: sociálně komunikativní utváření, eticko hodnotový proces, obecné a tělesné kultivování člověka.

Permanentní proces profesního vzdělávání je podporován mnohými jeho formami. V zásadě však lze rozlišit jeho tři stupně:

1. Základní stupeň odborného vzdělávání. Zprostředkovává se na středních a vysokých školách. Tímto vzděláváním prochází prakticky veškerá normálně vzdělatelná mládež. Všeobecný trend je takový, aby většina mladistvých (80 a více procent populace) získala kvalifikaci na úrovni úplného středoškolského vzdělání. Vysokoškolské odborné vzdělání by pak mělo dosahovat až 40 procent populace. K tomu má Česká republika stále daleko. Je to jeden z největších nedostatků, který se nedaří v přestavbě společnosti stále řešit.

2. Další odborné vzdělávání dospělých. Navazuje na základní stupeň profesní přípravy, rozšiřuje ji, event. ji prohlubuje. V českých podmínkách, v duchu dlouholetých tradic, je hlavně záležitostí resortních institucí, zaměstnavatelských organizací. V posledních letech přicházejí na vzdělávací trh se svými nabídkami také další subjekty. Ročně do tohoto typu vzdělávání vstupuje cca 700 000 občanů, což je neobyčejně málo. V zahraničí se takto vzdělává až polovina všech ekonomicky činných lidí. Situace v tomto stupni vzdělávání postrádá racionální mechanismy utváření a regulace. Vývoj je stále v začátcích (srov.: Palán, 1996, s. 21).

3. Rekvalifikační stupeň vzdělávání. Je založen na zásadě (podle zákona o zaměstnanosti), že rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, která je založena na nových odborných vědomostech a dovednostech a která umožňuje nové pracovní zařazení. O zvyšování kvalifikace nejde. Z hlediska rozsahu se v evropských podmínkách doporučuje, aby délka rekvalifikačních kursů byla nejméně jeden rok, nejlépe dva roky studia a výcviku. Zaměření rekvalifikačních kursů je rozličné. Hlavní měrou připravují pro profesní uplatnění v sektoru služeb. V poslední době pak narůstá kapacita těchto kursů, která připravují pro dělnické i technické práce v resortech průmyslu (jehož transformace, resp. zmenšování jeho rozsahu se oproti předpokladům výrazně zpomaluje). I pro charakterizování tohoto stupně vzdělávání platí, že jeho nová tvář se stále těžce hledá.

Celý soubor vzdělávacích institucí by měl svá poslání a své vzdělávací produkce koordinovat. Navíc se jako oprávněný požadavek jeví to, aby vzdělávací subjekty soustavně spolupracovaly se zaměstnavatelskými organizacemi, systémem profesního poradenství a státními koordinujícími orgány. To se neděje. Převládají parciální zájmy a tak vážne ochota ke koordinaci zájmů

a činností. Vážnou finance ze strany zaměstnavatelských organizací. Vážne moderní způsob řízení ze strany státu. Chybí informovanost a zodpovědnost jednotlivých škol a dalších vzdělávacích subjektů za kvalitu a množství jejich produkce – jejich absolventů (srov.: Transformační procesy..., 1995; Zpráva examinatorů..., 1996).

Závěr: Práce dospělých se v české realitě pozvolna – nicméně stále více a více – stává zásadním ekonomickým a sociálním problémem. Lze vyslovit předpoklad, že předložená studie vcelku zřetelně ukázala, že osud lidské práce a profesionality je výrazně podmíněn vzděláváním a jeho celoživotním inovováním. Člověk – pracovník a profesionál si žádá ze strany pedagogiky velkou pozornost. Lze očekávat, že v rámci dynamicky se utvářející sociální pedagogiky toto velké téma zaujme místo, které z mnohých důvodů si už dávno zaslouhuje.

Literatura

- BUSSHOFF, L. Pilotstudie zur Entwicklung von Berufsvorstellungen. *Berufsberatung und Berufsbildung*, 4, 1987, s. 15–21.
- BÜHLEROVÁ, CH. *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Leipzig-Jena, 1993.
- COUFALÍK, K. K transformaci profesního vzdělávání. In *Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě*. Kroměříž, 1995, s. 11–14.
- ČERMÁKOVÁ, M. *Komparační studie absolventů vysokých škol v ČSFR*. Výzkumná zpráva. Centrum pro studium vysokého školství ČR. Praha, 1991.
- GINZBERG, E. aj. *Occupational Choise: An approach to a general theory*. New York, 1951.
- KOŠČO, J. aj. *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine*. Bratislava, 1971.
- KOŠČO, J. aj. *Teória a prax poradenskej psychológie*. Bratislava, 1980.
- KOŠČO, J. aj. *Poradenská psychológia*. Bratislava, 1987.
- Kvalita a zodpovědnost*. Praha: MŠMT ČR, 1994.
- MERKENS, H. Hodnotová orientace mládeže v dobách sociální změny. *Pedagogická orientace*, 1998, č. 1., s. 47–65.
- MILLER, D. C. – FORM, W. H. *Industrial Sociology*. New York, 1951.
- NOVÝ, L. *Životní dráha jako sociologický problém*. Brno, 1989.
- PALÁN, Z. Transformační proces v dalším profesním vzdělávání. In *Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě*. Kroměříž, 1995, s. 21–23.
- Regionální aspekty rozvoje středního a vyššího středního odborného školství*. Výzkumná zpráva. Praha: MŠMT ČR, 1996.
- SEIFERT, K. H. Berufswahlreife. In *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*. Nürnberg, 1987, s. 186–198.
- SUPER, D. E. A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 1953, č. 4, s. 185–190.
- SUPER, D. E. *Career Development: Self-Concept Theory*. New York, 1963.
- Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě*. Kroměříž, 1995.
- ZAHRADNÍK, R. Přestane být školství a věda „obtížnou Popelkou“? *Věda a společnost*.

(Bulletin redakce Technik a Asociace pro mládež, vědu a techniku AMAVET ke dnům vědy „98“).

Zpráva examinatorů OECD o vzdělávacím systému v České republice. Praha: MŠMT ČR, 1996.

HŘEBÍČEK, L. Práce – profesionalita – vzdělávání dospělých. *Pedagogická orientace* 1998, č. 3, s. 14–29. ISSN 1211-4669.

Adresa autora: Doc. PhDr. Libor Hřebíček, CSc., Ústav pedagogických věd FF MU, Arne Nováka 1, 660 88 Brno