

LIBOR HŘEBÍČEK

PROFESIONALITA DOSPĚLÝCH ZE SOCIÁLNĚ EDUKATIVNÍHO HLEDISKA

Úvodem

Sledujeme-li historii člověka zabývajícího se prací, nacházíme zde dlouhé období, v němž se lidská pracovní aktivita chápala jako proces, mající ve svém průběhu dvě základní, zcela odlišné fáze a podoby.

První fáze se pojímala jako přípravná. Přesněji – jako předprofesionální údobí vývoje člověka. Časově se kryla s dobou dětství a mládí a končila vstupem člověka do ranné dospělosti. V jejím rámci se zdůrazňovaly náročné úkoly: absolvování všeobecného vzdělání; osvojení způsobilosti pro budoucí práci; orientace na povolání a volbu povolání; vstup do pracovní kariéry.

Druhá fáze pak byla chápána jako tzv. pracovní v pravém slova smyslu. Časově byla totožná s celou dospělostí člověka, resp. s údobím, započatým vstupem člověka na trh práce a zakončeným odchodem z pracovního procesu a nástupem do penzijního stavu. V jejím průběhu člověk pracoval jako více či méně kvalifikovaný profesionál. Jeho role byla přitom důsledkem předchozího, přípravného vývoje. Člověk zpočátku krátce hledal, poté se zařadil na jisté pracovní, stabilní místo, k jisté firmě, započal kariéru určitého typu. Kariérově postupoval, dosáhl vrcholu, řadu roků se udržoval na vysokém stupni profesionality a nakonec dospěl k věku penzijnímu a k odchodu z trhu práce. Dramata dlouhodobě zkoušejících „romantických hledačů“ profesní seberealizace, dramata nezaměstnaných atp. byla chápána jako případy, které nejspíše potvrzovaly pravidlo – že práce dospělých je jednoduchým životním procesem existence jedince v zaměstnání, ve firmě, v živnosti atp.

Rozdíl mezi obsahy obou fází se jevil jako příkrý. Tak stejně přechod z jedné do druhé byl zlomem, který ukončil kontinuitu jednoho období a navodil proces jiný. Jestliže první, předprofesní fáze utváření člověka, byla předmětem intenzivních studií, pak druhá fáze – práce dospělých, lákala odborníky k jejímu osvětlování nesrovnatelně méně.

Změnu v pohledu na roli dospělých ve světě práce přinesla třicátá až padesátá léta dvacátého století. Podstatně k tomu přispěly poznatky přílehlých spole-

čenských věd: vývojové psychologie (Ch. Bühlerová, 1933), sociologie (D. C. Miller, Form, W. H., 1951). Od těchto let se postupně začaly hromadit poznatky i ve vědní disciplíně, posléze definované jako profesní poradenství. V podání vynikajících amerických expertů, zvláště E. Ginzberga (1951, 1952) a D. E. Supera (1952, 1957) se ukazoval lidský profesní osud jako celoživotní, v celém průběhu originální, bohatý na mnohé změny, mající kontinuitu počínaje dětstvím a konče snad až fyzickým odchodem z tohoto světa vezdejšího.

Později začali objevovat problém pracovní způsobilosti a profesního účinkování dospělých lidí pedagogičtí teoretikové. Byly přitom sledovány aspekty: práce jako prostředek a důsledek edukace; profesní vzdělávání dospělých; teorie všeobecného a odborného vzdělávání. Ucelené studie, které by daly do patřičných souvislostí hlavní didaktické a edukativní konstrukty profesionality dospělých, včetně jejich vývojové dynamiky, vypracovány nebyly. Jde o úkol, který stojí před pedagogikou, jako disciplínou, koncipovanou v duchu sociálně edukativním.

Předložený příspěvek je veden snahou: – charakterizovat člověka – profesionála, který v moderní době práce je subjektem všeho dění spjatého s touto prací, a který je typický evidentními vývojovými znaky; – ukázat svět práce, tvořící vždycky velmi složitou, sociální, ekonomickou a politickou, historicky podmíněnou kulisu, v jejímž rámci se odvíjí skutečné, biodromálně modifikované profesní osudy dnešních lidí; – připomenout principiální roli vzdělávání, jako služby, která by měla celoživotně doprovázet a významně podporovat každého dospělého člověka na jeho životní profesní dráze.

Práce dospělých

Historie člověka ukazuje, že práce v životě dospělých měla a má zcela zásadní místo. Člověk je jejím tvořitelem. Jejím vykonáváním se socializuje a kultivuje a jejím prostřednictvím vytváří hodnoty. Práce má silný individuální charakter. Bytostně se dotýká všech stránek lidské osobnosti. Má však i ráz objektivně sociální. Je modifikována obecnými, ekonomickými, politickými, sociálně etickými, hygienickými podmínkami všech předchozích i dnešních lidských společností.

Pochopit lidskou práci, profesionalitu lidí, jakož i jejich vzdělávací podporu, znamená uvědomit si bezzbytku celé paradigma tohoto složitého sociálního problému, v němž se odedávna spolu setkávají: člověk na jedné straně a historicky sociálně utvořený svět práce na druhé straně. Pohled sociální pedagogiky je typický tím, že se snaží výše naznačené paradigma (jakož i jiné obdobné složité společenské jevy a jejich pedagogickou tematiku) postihnout v jeho celku. Následujícím textu se pokusme nejdříve charakterizovat základní znaky, naplňující pojem práce. Některé z nich jsou konstantami. Jiné se ve svém vývoji mění. Případně se v praxi i teorii objevují aspekty zcela nové.

Bezespornou charakteristikou práce je nepochybně to, že je aktivitou, která je výhradně vlastní člověku. Vedle jeho učebně studijních a herních činností.

V rámci dnešní doby se hranice mezi oněmi uvedenými aktivitami člověka stále více rozvolňují, jsou více a více nezřetelné. „Psychologie hry je velmi spřízněna s psychologií četných technických činností, které nejsou často nic jiného než ušlechtilé hračkářství“ – takto s přesvědčením již před léty B. Pecka komentuje trend moderního světa techniky, vědy a technologických profesních postupů (1969:34). 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 sebeuplatnění, uspokojení, pocit úspěchu, napětí, kladné emoční zážitky, krátce – 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.

Práce má ekonomicko organizační ráz. V převážné většině je stále společensky (hromadně) organizovaná. Její průběh je podmíněn více či méně rozsáhlými soubory standardizovaných, organizačních, technologických, hygienických, bezpečnostních a pracovně etických pravidel. Dnešní práce ve velmi mnoha směrech vyžaduje ukázněnější chování než před časy předchozími. Jejich zvládnutí a praktické dodržování je organickou součástí profesních kompetencí pracovníků. Ne každý pracovník je schopen je uspokojivě dodržovat. Prohřešky proti pracovní kázi 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 ranně 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; často i dalších, na nich závislých blízkých, dětí, rodičů. Možnosti vyšších, případně atraktivně 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 jsou zřetelné problémy současné české ekonomické scény), velmi jistě 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 „rovnostářství“ v odměňování za práci vůbec. To je scetný princip. Podvazuje jak individuální profesní kariéry jednotlivců, tak i dynamiku celých národních ekonomik. Ostatně české zkušenosti z éry reálného socialismu jsou plně přesvědčivé.

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

Do vysoké technické dokonalosti tento člověk rozvinul pradávne činnosti řemeslnické. Tyto se dnes uskutečňují prostřednictvím složitých technologických postupů a technických zařízení. Žádají si rozsáhlou, středoškolskou profesní průpravu. 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 vědecko–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 počín 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 simultánně vedle sebe člověkem provozovaných.

Člověk dnešních dnů je účastníkem profesních procesů, které se u něj zakládají již v 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 a 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 v českých podmínkách a zcela evidentně v celém vyspělém světě vytváří na úseku výroby i služeb složitá situace. Moderní profese, široce koncipované 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, pradávno řemeslné a nakonec i předhistorické nespécifické, nekvalifikované, pomocné. Oblast profesní školské přípravy, včetně přípravy dospělých pracovníků, která má za povinnost připravovat v profesním duchu, jen s obtížemi reaguje na mnohé – a v podstatě protichůdné požadavky, které ze světa práce jsou směrem ke vzdělávání a vzdělávacím zařízením směřovány. Žádají si pečlivé sledování, rozbor, které se nespokojují jen s jejich aktuálními atributy, ale které je vyhodnocují prostřednictvím dlouhodobých prognostických soudů. Jen na nich lze stavět racionální odborné školství, jako neodmyslitelnou podporu uspokojivého profesního chování se zdrojů dospělých pracovníků sil. To se v českých podmínkách děje nedostatečně. Upozorňují na to jak analytické zprávy státních orgánů (Palán, 1995) tak i soudy expertů zahraničních (Zpráva examinatorů, 1996).

Člověk – subjekt práce

Již výše bylo konstatováno, že člověk, který tvoří práci, techniku a technologické pracovní postupy, nasazuje v tomto procesu celou svou osobnost. Práce tedy úzce souvisí se všemi potencialitami člověka – psychobiologickými, psychologickými i psychosociálními. Vstup člověka do světa práce, a role, kterou zde posléze vykonává, zásadně závisí na (srov. Super, 1953; 1963; Seifert, 1987; Busshoff, 1987 aj.):

- všeobecných a speciálních předpokladech
- 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 sebekoncepce
- způsobilosti pro adekvátní profesní rozhodování.

Rovněž je dlouhou dobu známo, že ne každý člověk může vykonávat jakékoliv povolání a jakoukoliv práci. Současně je ale jisté, že tento člověk může vykonávat profese – povolání – práce – mnohé. 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 pro její kvalifikovaný výkon. Jde vesměs o položky, které není prakticky možné splnit v životní fázi dětství a dospívání. Mají své dozrávání, které daleko překračuje do dlouhé doby vývoje dospělých lidí. 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 osobnostně a profesně ne 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.

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 stadiích – 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. 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 však lze vidět posun. V tom, že se snaží charakterizovat jednotlivá stadia znaky jak psychobiologickými tak i sociálními. Takže stadia jsou vymezena standardními věkovými hranicemi (definovanými již v předchozích dobách), avšak jejich náplněmi jsou vývojové, komplexní úlohy. Úlohy jsou situace, úkoly, příp. očekávání, která nastolují nejen ta která věková údobí života člověka, ale rovněž sociální okolí jedince.

Smysl vývojového pojetí profesní kariéry člověka, zvláště v podání D. E. Supera, v němž se naplňují 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. Jistý originální vklad do tohoto pojetí vnesli i českoslovenští poradenští experti, jmenovitě J. Koščo – koncepcí tzv. biodromálního profesního poradenství (1980; 1987, ad.).

Kompetentnost zdrojů pracovních sil

Od dob, kdy bylo snad poprvé poukázáno na to, jak lidé z imanence svých psychobiologických potencií prochází 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, „... 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“ (1989:20).

Sociálním dimenzím profesionality dospělých věnujme v našem pojednání další pozornost. V celém vyspělém světě jsou zdroje dospělých pracovních sil, se všemi charakteristikami, které si přináší s sebou do pracovního procesu (na trh pracovních sil), a které se zde dále rozvíjí, 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 konkurenceschopnosti 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, 1993:7). Pokračovat lze nepochybně jen skrze lidi, kteří jsou pro nové role ve složitém dnešku patričně 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 examinatorů, 1996:10). 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 vytváří svou politiku trhu práce, politiku zaměstnanosti, politiku nezaměstnanosti ad. 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. Což 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 zvláště zásady a opatření typu: – společenské ovlivňování profesní přípravy lidí ve všech fázích jejich utváření – akcent na soustavnou spolupráci všech nezbytně zainteresovaných subjektů (zaměstnavatelské subjekty, vzdělávací iniciativy, odborové hnutí, státní orgány moci) – podpora vytváření nových pracovních příležitostí – systémová práce rozsáhlé sítě profesního a sociálního poradenství.
2. Pasivní strategie: Svůj přístup k řešení celé problematiky zakládá na: evidenci nezaměstnaných a sociálně problémových jedinců – vytváření sociálních zachytných záchranných sítí – materiální podpoře v nezaměstnanosti, příp. v jiných obtížných sociálních situacích – v podpoře regionálních a sociálních alternativních iniciativ na poli vzdělávání.

Příklony 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. Např. 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, 1998:1; Zpráva examinátorů, 1996).

Profesní příprava dospělých

Procesy, osvětlované na předchozích stránkách, zjevně vyvolávají nejsilnější tlak na profesně kvalifikační usměrňování dospělých pracovních sil. Tak se náh-

le 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 celoosobnostní utváření; v didakticko edukativním procesu, který je nejen řízený, ale který umožňuje i vlastní, individuální profesní sebekoncepci.

V celkovém úhrnu podstatných faktorů, které podmiňují způsobilost 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 i zaměstnavatelské sféře.
2. Odborné vzdělávání má celoživotní, procesuální charakter. Mezi jednotlivými 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 položky: všeobecné vzdělání – odbornou přípravu – profesně orientační přípravu – celoosobnostní, 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 zde 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 rázu subjektivního i objektivního.

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 v drtivé většině upřednostňování tzv. atraktivních profesních oborů (zajímavých a náročných z hlediska obsahu studia i následné práce). Jde vskutku 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 15krát až 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, 1995:21). Zodpovědnost škol za uplatnění na trhu práce není na pořadu dne (Coufalík, 1995). Dlouholeté zahraniční zkušenosti ukazují, že v procesu koncipování cílů, kurikula, prostředků, a zvláště produkce absolventů – odborné 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“ (1996:13).

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 (Kol.: Regionální, 1996). Současně komentujeme hlavní fakta z rozborového materiálu MŠMT ČR (Coufalík, 1996). Vyjděme z reálné makrostruktury české ekonomiky.

Tab. č. 1: Poměry zaměstnanců v jednotlivých sektorech

Sektory hospodářství:	r. 1990	r. 1992	r. 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%

Pramen: Kol.: Regionální, 1996

Z tabulky vyplývá:

- radikální pokles primáru (zemědělství, lesní a vodní hospodářství): zřejmý přesun zdrojů pracovních sil do sekundáru a terciéru; jde o předvídaný a potřebný pohyb, který by měl ještě pokračovat;
- stabilizace sekundáru (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 terciéru (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 dvou třetinovým podílem služeb ve struktuře ekonomiky celé).

Dopady na školství:

- zřetelně se ukazuje, že je nanejvýš nutná rozvaha při likvidaci učňovských

a středních škol, zaměřených do resortů průmyslu; týká se to nejen škol, produkujících absolventy do středního a těžkého strojírenství, ale i do odvětví metalurgie kovů; již dnes citelně chybí obráběči kovů, klempíři, tesaři ad.; 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; to bude ovšem finančně patřičně nákladné;

- odborné školství, připravující pro resorty v primárním sektoru, by se mělo nadále redukovat; tendence zeštíhlování primáru 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; zatím co 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: absolventi ekonomických vzdělávacích směrů již za 2–3 roky se 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 prosté tržní nabídce a poptávce. (srov. Transformační, 1996). Je to však drahá politika. Při vzniku výrazných disproporcí mezi zdroji profesních sil a možnostmi jejich uplatnění, společnost musí 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 průřezných 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 ji nepřímou usměrňovat.

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 se člověk jako její nositel vzdělával, a tudíž se 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. Znamé pořekadlo „Ševče, drž se svého kopyta“, dříve namířené proti nemístné pracovní mobilitě, dnes se stává anachronismem v této oblasti.
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 dostudovávat, rozšiřovat původní vědomosti a dovednosti o další: specificky odborné i všeobecné (jazyky, matematika, logika, filosofie, psychologie ad.).

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 ad.; 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);
- celoosobnostní 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:

Základní stupeň odborného vzdělávání. Zprostředkovává se na středních a vysokých školách. Tímto vzděláváním prochází prakticky veškerá normálně vzdělavatelná 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.

Další odborné vzdělávání dospělých. Navazuje na základní stupeň profesní přípravy, rozšiřuje ji, event. prohlubuje ji. V českých podmínkách, v duchu dlouholetých tradic, je hlavně záležitostí resortních institucí, zaměstnavatelských organizací. V posledních letech přichází na vzdělávací trh se svými nabídkami také další subjekty. Ročně do něj 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, 1996:21).

Rekvalifikační stupeň vzdělávání. Vychází z toho (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 pokrokových podmínkách doporučuje, aby délka rekvalifikačních kurzů trvala nejméně jeden rok, nejlépe dva roky studia a výcviku. Zaměření rekvalifikačních kurzů je rozličné. Hlavní měrou připravují pro profesní uplatnění v sektoru služeb. V poslední době pak narůstá kapacita těch kurzů, 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 své poslání a svou vzdělávací produkci 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. Ochota ke všeobecné koordinaci zájmů a činností vázne. Váznou finance ze strany zaměstnavatelských organizací. Vázne 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, 1995; Zpráva examinátorů, 1996).

Závěrem

Ve shrnující části příspěvku je vhodné připomenout několik myšlenek, k jejichž dokumentaci snad předchodí text příspěvku. Problémem, který si zasluhuje neobyčejnou pozornost, se vskutku ukazuje role dospělých lidí v životním, pracovním kariérovém procesu. Samotná práce se ve světle rozličných zdrojů informací (filosofických, sociologických, ekonomických, psychologických, pedago-

gických) ukazuje nejen jako jeden z nejskvělejších výsledků všelidského snažení – ale i jako činnost, která (a zvláště v současnosti) má šanci zpětně člověka kultivovat v nejlepším smyslu tohoto slova.

Stojí zato, aby pedagogika studovala svět práce a pracujícího člověka racionálněji, než tomu bylo kdykoliv předtím. Plně se lze obejít bez předchozích ideologických, sociálně patetických tezí a představ. Dvojnásob je to zapotřebí proto, že lidská práce totiž nejen že dosahuje dnes vysokých profesionálních úrovní, ale také se stále rychleji mění a vyvíjí. Celoživotní vzdělávání, dostudování profesních problémů a rekvalifikování je prostou realitou dneška.

Tak je pedagogizace světa práce dospělých reálným faktem. Staré kánony původního vzdělávání dospělých nemají šanci s dnešními problémy v námi sledované oblasti pohnout dopředu. Jejich nepotřebný, resp. překonaný ráz však není ani tak v tom, že se snaží dávat návody na řízený, institucionálně provozovaný didakticko osvojovací proces profesního utváření dospělých. Je to jinak: tato pedagogika, příp. teorie a metodika odborného vzdělávání, nezná a nechápe moderní a hlavně vývojové trendy práce, profesí, trhů práce a rolí lidí v souvislostech s nimi. Základy profesního vzdělávání a pracovní kompetenčního vychování lidí za této okolnosti stojí na vodě. Takto se pedagogika chová v uvedené oblasti neracionálně, mentorsky, totalitně.

Ve srovnání s jinými vědami, které rovněž participují na situacích práce a vzdělávání dospělých, dnes pedagogika, andragogika, teorie odborného vzdělávání dospělých – přešlapují na místě. Nezdá se však, že by kterákoliv jiná disciplína nezbytný problém mohla namísto pedagogiky splnit.

Měly by více vznikat studie, které namísto meditací o tom, zda pedagogika zde má či nemá co pohledávat, by problém člověka a jeho práce, v podáních patřičně komplexních a vyargumentovaných, ku prospěchu onoho člověka, začaly řešit.

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.
- Ginzberg, E. a jiní: *Occupational Choice: An approach to a general theory*. New York 1951.
- Coufalík, K.: K transformaci profesního vzdělávání. In: Kol.: *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.
- Kol.: *Regionální aspekty rozvoje středního a vyššího středního odborného školství*. Výzkumná zpráva. MŠMT ČR. Praha 1996.
- Koščo, J. a jiní: *Psychologické poradenstvo v školskom a profesionálnom vývine*. Bratislava 1971.
- Koščo, J. a jiní: *Teória a prax poradenskej psychológie*. Bratislava 1980.
- Koščo, J. a jiní: *Poradenská psychológia*. Bratislava 1987.
- 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.
- Transformační procesy v profesním vzdělávání ve střední Evropě. Kroměříž 1995.
- 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.
- 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. MŠMT ČR, Praha 1996.

PROFESSIONALISM OF ADULTS FROM THE SOCIALY EDUCATIVE POINT OF VIEW

The article pays attention to the topical problem of present-day social work – the role of adult people in the world of labour. The study explains the work of adults as a dynamic, evolutionarily conditioned, systematic phenomenon. The starting point is the term: work and working ability. The article also features the professional development of adults, profession (job market), profession guidance and profession /work education of adults.

The study is based on analysis of historical, current, Czech and foreign sources of information.