

z p r a v o d a j

XX. ročník

3

2009

- 2 Editorial
Mezinárodní rok astronomie, záludnosti němčiny...
- 3 Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 5
Pátá část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.
- 5 Genderová segregace v učňovství
Situace ve Spojeném království doložená statistickými údaji.
- 6 Design jako nástroj inovací
Různé představy o tom, co to je design a k čemu slouží. Souvislost designu, vývoje, výzkumu, inovací a tvořivosti.
- 8 Diagnostika a rozvoj kompetencí
Check kompetencí jako nástroj profesního poradenství pro mladé lidi. Význam poznání sebe sama, svých silných i slabých stránek při rozhodování o vzdělávací a profesní dráze.
- 10 Strategické vzdělávání pro úspěch podniku
Jakým způsobem ovlivňuje podnikové vzdělávání další rozvoj podniku a jeho konkurenceschopnost v globalizovaném světě.
- 13 Co nového v časopisech
*Céreq Bref, 2008, No. 255; L'enseignement technique, 2008, No. 220;
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, 2008, Nr. 5; Jg 38, 2009, Nr. 1.*
- 14 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
Mezinárodní rok astronomie, Nenápadný půvab odborného školství, UNEVOC a jeho TVETpedia, Květena ČR.

Editorial



Rok 2009 byl vyhlášen Mezinárodním rokem astronomie. V rubrice Zajímavé internetové adresy se můžete podívat, co se při této příležitosti chystá v ČR, ve světě i ve vesmíru.

Další pokračování překladu pracovního dokumentu Cedefopu o anticipaci vývoje kvalifikací se zabývá metodami, jimiž se zjišťuje, jak bude v budoucnu vypadat nabídka kvalifikací, jaká bude po nich poptávka a hlavně, zda nabídka s poptávkou budou alespoň zčásti v souladu. Dále se probírají možnosti a cíle šetření zaměstnavatelů v této oblasti, které v nějaké podobě provádějí téměř všechny členské státy EU. Srovnatelnost výsledků je usnadňována používáním mezinárodních klasifikací (NACE, ISCO-88, ISCED).

Jak už jsme psali v loňském prosincovém editoriale, je letošní rok v Evropě zasvěcen tvořivosti a inovacím. Řekne-li se slovo design, většina lidí si představí tvůrčí práci designérů, estetické a účelné výrobky, možná i nějaké inovace. Design však mohou mít i služby. Malé a střední podniky mohou využívat práce designérů k dalšímu rozvoji – místo výzkumu a vývoje, na které nemají prostředky. Falešné představy nebo mýty o designu boří článek na straně 6.

Článek z německého časopisu *Berufsbildung* (strana 8) má v originále název Der KompetenzCheck. Trochu to připomíná termín *assessment centre*, který se v němčině ani v češtině také nepřekládá (viz *Zpravodaj* č. 1/2006). Dokonce i udělat z centre centrum nebo středisko by mohlo způsobit informační šum. Hodnotící středisko by pak údajně byla úplná katastrofa. Může nás utěšovat, že Němci jsou na tom stejně. Výraz *KompetenzCheck* by bylo možné do češtiny přeložit jako prověrka kompetencí, slovo prověrka se však v minulosti přesunulo ze školních lavic do politiky (ve škole se přece píše testy) a vyvolává nepříjemné asociace u lidí, kterým se vybaví spíše v tom politickém významu. Pro článek jsme zvolili místo názvu podnázev – Diagnostika a rozvoj kompetencí – který je dostatečně srozumitelný a výstižný. V textu překladu ponecháváme výraz *check*. Mimochodem, *Checkliste* (asi kontrolní seznamy pro kvalitu odborného dalšího vzdělávání) existují v BIBB už deset let – viz *Zpravodaj* č. 11/2001. *Checkem* však jazykové hádanky článku nekončí. *Check kompetencí* totiž začíná zatykačem vědomostí mladých lidí – *Steckbrief Deines Wissens*. Německo-české slovníky, které mají tradici od dob Josefa Jungmanna, to znamená kolem dvou set let, stále neberou v úvahu, že některá slova mají i jiný, přenesený význam. Podobné problémy mají však zřejmě i v jiných jazycích, jak jsme zjistili, když jsme *Steckbrief* dali vyhledat na Googlu. Udělali to tak již mnozí před námi, aby zjistili, že přenesený význam slova *Steckbrief* je popis osoby, v tomto případě jejich znalostí. Další zrádné slovo je *Hochzeit*, které, jak každý ví, znamená svatba. Kromě toho se však tímto slovem označuje i překrývání v přeneseném významu, např. když stejnou službu poskytují dvě organizace v jednom místě.

A nakonec redakce *Zpravodaje* blahopřeje Petru Viceníkovi, který se v březnu stal šedesátníkem. Se *Zpravodajem* spolupracuje již od skromných začátků (viz únorový editorial) a ještě nedávno byl v celé historii jediným zahraničním zpravodajem *Zpravodaje* (z centra veškerého dění v evropském odborném vzdělávání v Cedefopu).

AK

Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 5

Evropská komise zahájila iniciativu s názvem Nové kompetence pro nová zaměstnání (*New skills for new jobs*). Iniciativa má posílit strategii EU pro růst a zaměstnanost usilováním o úplnější informace o budoucích požadavcích na kvalifikace a zaměstnání v Evropě. Cedefop vypracoval přehled systémů pro anticipaci kvalifikačních potřeb v členských státech EU s úmyslem podpořit výměnu zkušeností a příkladů osvědčené praxe. Uveřejňujeme pátou část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.

Předpovídání poptávky po kvalifikacích a jejich nabídky

V roce 2005 shromáždil Cedefop informace o systémech střednědobého až dlouhodobého předpovídání potřeb kvalifikací na makroekonomické úrovni v členských státech EU.¹ Do analýzy bylo zahrnuto 14 zemí: Česká republika, Německo, Estonsko, Irsko, Řecko, Francie, Itálie, Kypr, Nizozemsko, Rakousko, Polsko, Rumunsko, Finsko a Spojené království.

Srovnání ukázalo, že většina zemí používá specifický makroekonomický model. Jeho součástí jsou předpovědi míry růstu hrubého domácího produktu (HDP), projekce přidané hodnoty pro celou ekonomiku a další indikátory (výroba a připojené ukazatele; mzdy a ceny; obchodní statistiky atd.). Obvykle jsou také prováděny předpovědi míry zaměstnanosti na celkové i odvětvové úrovni. V některých zemích jsou brány v úvahu projekce demografických proměnných. Česká republika a Německo nepoužívají žádný formální a pravidelně se opakující makroekonomický model pro předpovídání potřeb kvalifikací, avšak z různých důvodů. V ČR dosud nejsou prováděny pravidelné makroekonomické předpovědi. Výzkumní pracovníci používají národní verzi modelu Hermin² jako nejlepší dostupný odvětvový makro-model a předpovědi expertů na zaměstnanost v odvětvích spolu s dalšími vstupními údaji. Nedávno bylo díky spolupráci prostřednictvím sítě *Skillsnet* (Cedefop) vyzkoušeno použití modelu E3ME³ v české národní předpovědi. V Německu se však výzkumní pracovníci rozhodli nepoužívat pro předpovídání potřeb kvalifikací formální makroekonomické modely, protože jejich spolehlivost a obecná platnost je pochybná. Pro předpovídání potřeb kvalifikací členské státy hodně používají údaje ze šetření pracovních sil a data z Evropského systému národních účtů (*European system of national accounts* – ESA95). Irsko navíc používá čtvrtletní národní šetření domácností. Některé země používají též záznamy o míře nezaměstnanosti nebo dotazování podniků.

Kromě toho jsou používány údaje ze sčítání lidu spolu se statistikami získanými z národních statistických úřadů a z jiných zdrojů, např. MŠMT (Česká

republika), Agentury sociálního zabezpečení (Rakousko) apod.

Ačkoliv je expanze poptávky považována za základní opatření v předpovídání zaměstnanosti, není jediným zdrojem změn v poptávce po zaměstnání. I když počet pracovních míst pro určité povolání neroste nebo dokonce klesá, stejně existuje určitá poptávka vytvořená lidmi, kteří odcházejí do důchodu, na mateřskou dovolenou nebo z jiných důvodů. Ve většině zemí je poptávka z důvodů expanze i nahrazování zahrnuta do metod předpovídání potřeb kvalifikací. Zbývající země, Řecko a Polsko, předpovídají jen celkovou poptávku, v Irsku je měření poptávky v důsledku nahrazování právě zaváděno. Polsko také pracuje na oddělení expanze poptávky a poptávky v důsledku nahrazování ve svém systému.

Stranu nabídky bere v úvahu většina zemí, i když ne vždy se stejnou přesností. Hlavním parametrem předpovídání je příliv absolventů podle druhu vzdělání/kvalifikace, který je v mnoha studiích doplněn odhady počtu krátkodobě nezaměstnaných připravených přijmout zaměstnání. To je potom srovnáváno s volnými místy pro specialisty s určitou kvalifikací (předpovědi prováděné v Nizozemsku jsou typickým příkladem tohoto modelu).

Nesoulad mezi nabízenými a poptávanými kvalifikacemi a nedostatek specifických kvalifikací jsou odhadovány porovnáváním nabídky a poptávky. Francie a Irsko provádějí analýzy také na obecnější úrovni, zjišťují trendy v odvětvové poptávce po zaměstnání, a tak hledají potenciální nesoulad. Ne všechny země však analyzují srovnání nabídky a poptávky. Například Německo a Rakousko provádějí studie nabídky a poptávky samostatně s pouze s hrubým srovnáváním v pozdějším stadiu. Podle jejich názoru je toto srovnávání znemožněno tím, že je příliš složité pohlížet na nabídku jako na faktor podmínek poptávky a naopak.

Itálie a Spojené království upozorňují na hlavní obtíže s odhadováním nabídky. Kvalifikace, které lidé v daném povolání mají, jsou tak různorodé, že výzkumní pracovníci nemohou identifikovat odpovídající shodu určité kvalifikace s určitou cestou do pracovního živo-

ta. Nadále se projevuje trend, že mladší pracovníci mají jednoznačně vyšší kvalifikace než starší pracovníci a není možné vyvodit jednoznačný závěr, zda to znamená nadbytečnou kvalifikaci/nadbytečné vzdělání pracovních sil, nebo je to spojeno se zvyšujícími se požadavky po způsobilostech a kvalifikacích pro výkon určitého povolání.

Kvantitativní modely by neměly být považovány za univerzální lék a měly by být zdokonaleny dalšími zdroji informací. Ve většině zemí, které provádějí pravidelné hodnocení profesních a kvalifikačních potřeb na národní úrovni, však tvoří základní opěrný pilíř.

Šetření zaměstnavatelů

V roce 2007 shromáždil Cedefop informace o existujících národních šetřeních zaměstnavatelů nebo podniků z 16 členských států: Belgie, Bulharska, ČR, Německo, Estonsko, Irsko, Řecko, Francie, Lucembursko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Finsko a Anglie.⁴ Srovnáním se zjistilo, že všech 16 členských států provádí nějaký druh šetření podniků relevantní k širšímu předmětu, kterým je identifikace potřeb kvalifikací a profesní přípravy. Šetření se však velmi liší v cílech, v pravidelnosti, ve velikosti vzorků a v rozsahu otázek zahrnutých v dotaznících.

Cíle šetření podniků mohou být rozděleny do pěti širokých kategorií:

- plán politiky v oblasti počátečního a dalšího vzdělávání a přípravy;
- návrh programů profesní přípravy, standardy profesní přípravy;
- identifikace nedostatků kvalifikací podle úrovně a druhu vzdělávání/profesní přípravy;
- organizace práce, provozní prostředí, obchodní a technologické změny a jejich dopad na potřebu kvalifikací a profesní přípravy v podniku;
- řízení/rozvoj lidských zdrojů, praxe a problémy při přijímání zaměstnanců, mezery v kvalifikacích a nedostatky pracovních sil.

V praxi mají šetření více než jeden cíl a v mnoha případech kombinují několik z výše uvedených cílů. Jedenáct zemí ze šestnácti provádí šetření ve specifických odvětvích či průmyslových oborech/povoláních nebo na určitých územích. Některá šetření jsou zvláště zaměřena na malé a střední podniky. Zároveň ČR, Německo, Estonsko, Irsko, Řecko, Francie, Portugalsko, Rumunsko, Slovensko, Finsko a Anglie provedly nebo nyní provádějí určitý druh celonárodního šetření. Devět zemí dělá pravidelná šetření podniků s různou periodicitou (měsíční, roční, dvouletou) a pět dalších zemí plánuje opakování existujících šetření v budoucnosti jako předmět podpory, zájmu a financování.

Třináct zemí počítá s tím, že budou pokračovat se šetřením podniků i v budoucnu.

Ačkoliv se metody a nástroje používané při šetření podniků v jednotlivých zemích liší, byly identifikovány některé podobnosti. Všechny země používají strukturované dotazníky. Šest zemí provádí osobní rozhovory, někdy s pomocí počítače (*computer-assisted personal interview* – CAPI), jiné používají kombinaci onlinových, poštovních, e-mailových a telefonních technik vedení rozhovoru.

Míra odezvy závisí na metodě šetření. U osobních rozhovorů se pohybuje kolem 80 %, poštovní, telefonní a onlinové rozhovory mají 20-50% odezvu, s výjimkou Francie, kde telefonické rozhovory dosahují 80% míry odezvy.

Oddělení pro analýzy jsou součástí nějaké instituce (devět šetření) nebo představují celý podnik/organizaci (osm šetření), v Řecku a v Rumunsku různá šetření používají obou přístupů. Respondenti jsou většinou manažeři lidských zdrojů nebo personalisté, v menších podnicích majitelé, ředitelé nebo manažeři. Některé členské státy doplňují šetření ohniskovými skupinami (*focus groups*) nebo dodatečným šetřením sociálních partnerů a další zainteresovaných stran (regionálních a místních zástupců). Pouze šest členských států zahrnuje do stejného šetření zaměstnance nebo mezi nimi udělalo komplementární šetření. Čtyři z těchto států sladily výsledky šetření zaměstnanců s výsledky šetření zaměstnavatelů, čímž provedly důkladnější identifikaci mezer v kvalifikacích a potřeb profesní přípravy.

Velikost vzorku závisí převážně na sledovaných cílech a na potřebné úrovni podrobnosti, obvykle se však šetření snaží poskytnout dobré pokrytí segmentu zkoumání (odvětví, povolání, regionu atd.). Mnohé členské státy zahrnují do šetření velký počet podniků (75 000 v Anglii, 16 000 v Německu, 15 000 ve Francii) s úmyslem pokrýt velký podíl pracovních sil. Většina členských států používá zacílený nebo nezacílený výběr vzorků vrstvených/vážených podle druhu a velikosti podniku/organizace/instituce (měřené počtem zaměstnanců), odvětví a regionu.

Členské státy při analýzách hojně využívají mezinárodní klasifikace, např. NACE, ISCO-88 a ISCED.⁵ Pouze několik členských států používá národní klasifikační systémy, které se snaží přizpůsobit tak, aby byly kompatibilní s mezinárodními systémy. To za určitých podmínek poskytuje dobrý základ pro potenciální srovnatelnost.

Odpovědnost za šetření mají většinou ministerstva a jejich výzkumné orgány, často ji však nesou také soukromé či veřejné výzkumné instituce, poradenské podniky nebo vysoké školy. Financování většinou kombi-

nuje několik zdrojů: ve 12 zemích jsou šetření financována ministerstvy a veřejnými úřady práce, čtyři země (Lucembursko, Polsko, Rumunsko a Finsko) udávají (spolu)financování ze zdrojů EU (ESF, Leonardo da Vinci, Eures, Phare, ETF), dvě země (Nizozemsko a Finsko) mají podporu od organizací sociálních partnerů a/nebo jejich fondů na profesní přípravu a v Německu poskytují podporu některé spolkové země.

Důležité je, že všechny země vyjadřují ochotu a připravenost diskutovat o tom, jak učinit výsledky vlastních šetření srovnatelné s výsledky podobných šetření v jiných zemích.

Anna Konopásková

¹ *Towards European skill needs forecasting / Alena Zukersteinová, Olga Strietska-Ilina (eds). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2007. 173 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 137) ISBN 978-92-896-0479-6*

² *Model Hermin vypracovalo CERGE-EI s Českou národní bankou ve spolupráci s ESRI. Jeho hlavním cílem je simulace experimentálních scénářů v závislosti na budoucím vývoji exogenních proměnných (modelu) determinovaného především domácími a vnějšími (EU) fiskálními a obchodními intervencemi. HERMIN není prognostický model, slouží jako nástroj k hodnocení alternativních makroekonomických scénářů. Modely typu Hermin byly navrhovány a používány k analýze konvergence a strukturálních změn v průběhu integrace nových zemí do EU (Irska, Řecko, Španělska a Portugalska).*

³ *Model E3ME (Energy-Environment-Economy Model of Europe) byl navržen jako rámec pro hodnocení energetických, environmentálních a ekonomických problémů. Model se používá pro obecnou makroekonomickou a odvětvovou analýzu a pro zaměřenější analýzu politiky (<http://www.e3me.com>). Byl použit při zpracování předpovědi uveřejněných v publikaci: CEDEFOP. Future skill needs in Europe : medium-term forecast : synthesis report. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 121 s. ISBN 978-92-896-0500-7*

⁴ *Enterprise surveys as a tool for identification of skill needs : information inputs by Member States based on the template prepared by Cedefop. Cedefop, Last update: 28/10/2008. 79 p. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Projects_Networks/Skillsnet/Publications/Compilation_of_all_templates.pdf*

⁵ *NACE – Nomenclature générale des activités économiques (Všeobecná nomenklatura ekonomických činností); ISCO-88 – International standard classification of occupations, version 88 (Mezinárodní standardní klasifikace povolání, verze 88); ISCED – International standard classification of education (Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání).*

Pramen: Systems for anticipation of skill needs in the EU Member States. Cedefop working paper No 1. Thessaloniki : Cedefop, 2008. 37 s. ISSN 1831-2403

*Uvedeným tématem se zabývají i tyto články Zpravodaje: Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 11, 12/2008, 1/2009, 2/2009
Kvalifikace pro budoucnost 3/2008
Skillsnet – mezinárodní síť 10/2006*

Genderová segregace v učňovství

Ve Spojeném království se zabývají problémem genderové segregace mezi uční. V létě 2008 publikoval Kongres odborových svazů (Trades Union Congress – TUC) zprávu, která rozebírá statistiky o učňovství podle pohlaví.

Ve zprávě se tvrdí, že učební místa jsou sice otevřena ženám, ne však v odvětvích, v nichž tradičně dominují muži, a tam, kde jsou vyšší platy. Ženy často chybí ve vysoce kvalitních programech a častěji se vyskytují na nižší úrovni učňovství (více na úrovni 2 než 3).

Zpráva zaznamenává, že učňovství je, pokud jde o povolání, segmentováno podle pohlaví. Ve stavebnictví je pouze 1,3 % učnic, zatímco v péči o děti je jen 2,9 % mužů. V posledních pěti letech došlo k poklesu počtu učnic ve strojírenství a autoopravárenství. Zpráva také zvažuje pohlaví učňů zaměstnaných ve velkých organizacích. Ženy tvoří v této skupině pouze 20,1 % ve srovnání se 45, 8 % z celkového počtu učňů a učnic.

Zpráva uvádí šestibodový akční plán, který se zaměřuje na zjevné nerovnosti:

- Vláda by měla stanovit národní strategii rovnosti a rozmanitosti, zacílenou na určité skupiny, odvětví a lokality;
- Měly by být použity existující mechanismy k podpoře rovnosti a rozmanitosti v učňovství;
- Minimální mzda učňů by měla vzrůst ze 102 eur na 140 eur týdně (což by prospělo zejména ženám, protože ty jsou obvykle méně placeny);
- Odbory by měly pracovat se zaměstnavateli (s pomocí vlády) a podporovat rovnost a rozmanitost v učňovství;
- Učňovství pro dospělé by se mělo dále rozšiřovat tak, aby pomohlo prolomit profesní segregaci.

AK

Pramen: United Kingdom. Dealing with gender segregation in apprenticeships. Cedefop Info, 2008, No 3.

Design jako nástroj inovací

Letošní rok je evropským rokem tvořivosti a inovací. Článek uveřejněný v časopise *The Magazine* uvažuje o designu jako o mostu mezi tvořivostí a inovacemi.

Jednotná definice termínu design neexistuje.¹ S designem je často spojováno několik představ nebo mýtů:

Účelem designu je estetika

Je pravda, že design se zabývá externím vzhledem výrobků, to však není všechno. Stručně řečeno, design by se měl zaměřovat na uživatele a co nejlépe plnit jeho potřeby. Holistický přístup umožňuje brát kromě estetiky v úvahu řadu věcí, např. funkčnost, použitelnost, trvanlivost, náklady, popřípadě i značku.

Design se týká pouze předmětů

Mnozí designéři pracují pro výrobní podniky, zabývají se výrobky a obaly. Design však lze aplikovat i na služby – soukromé a veřejné – i na systémy, jako je tomu v případě urbanistického plánování. Designér služeb může uvažovat o tom, jak pacient vnímá prostředí lékařské pohotovosti nebo jak zákazníci banky reagují při návštěvě místní pobočky. Urbanističtí designéři zkoumají například, co zažívají staří nebo postižení lidé při návštěvě středu města, nebo jak se vyhnout nekontrolovatelnému růstu chudinských čtvrtí.

Design se snaží udělat výrobky exkluzivnější

Podniky mohou používat design k tomu, aby výrobkům daly vzhled nebo funkčnost, za něž jsou zákazníci ochotni připlatit, nebo ho zaplést – společně se značkami a marketingem – do uvažování o nehmotné povaze vztahující se k aspiracím a image uživatele. Tím design přispívá k vytvoření jedinečné konkurenční výhody, která pomůže podnikům vymanit se z čistě cenové konkurence. Design však může být také použit k vytvoření produktů a služeb, které jsou levnější pro výrobu, dopravu a používání a lépe se přizpůsobují třeba podmínkám v rozvojových zemích. Velmi dobrými příklady inovativního a úspornějšího designu jsou indické lidové auto *Tata Nano*² a ploché krabice, v nichž IKEA prodává nábytek. Mnozí designéři vidí své poslání ve vytváření produktů a služeb s *designem pro všechny* tak, aby byly dostupné každému.

Design je aktivita, která zajímá pouze designéry

Designéřské činnosti jsou často vykonávány designéry buď místními, nebo externími. V posledních 15 až 20 letech se však projevuje trend používat design jako strategickou a víceoborovou činnost, která plní různou funkci a v podniku zahrnuje několik procesů od výzkumu a technického zpracování po vztahy se zákazník-

ky, marketing a management. To znamená širší úlohu pro designéra spojující další funkce a zajišťující, že vše se zaměřuje na zákazníka. Designéřské činnosti mohou být také *nevyslovené*. Například v podnicích služeb může být člověk vykonávající práci designéra nazýván jinak.

Design je jen pro velké podniky

Je pravda, že mnohé z nejznámějších příkladů inovativního designu vedoucích k dominanci na trhu pocházejí od světových nadnárodních společností, například mobilní komunikační zařízení Nokia neb *iPod* od firmy Apple. Existuje však hodně malých a středních podniků, které úspěšně používají design. Většina podniků nějakým způsobem design používá, u malých podniků je jen méně pravděpodobné, že ho používají vědomě nebo strategicky. Výzkumy ukazují, že mezi překážky zabraňující lepšímu využití designu v malých a středních podnicích patří snaha vyhnout se riziku a nedostatek prostředků, zkušeností a podpory. Design je však často předkládán jako inovační činnost pro malé a střední podniky a podniky s nízkou úrovní techniky, protože počáteční investice mohou být menší než v případě výzkumu a vývoje.

Design, který není chráněn, nemá žádnou hodnotu

Inovativní design může být v Evropě chráněn na národní úrovni nebo na úrovni Společenství. Systém designu Společenství byl vytvořen v roce 2003 a je řízen Úřadem pro harmonizaci na vnitřním trhu (*Office for Harmonisation in the Internal Market – OHIM*), který sídlí v Alicante (Španělsko)³. Ve skutečnosti mnohé firmy neregistrují svůj design, protože nabízená ochrana je relativně slabá ve srovnání s jinými formami ochrany intelektuálního vlastnictví. Krátký životní cyklus spotřebního zboží, např. módních oděvů, a skutečnost, že malé pozměnění stačí k vytvoření zcela nového designu, také omezuje využití registrace designu. Design může mít značnou obchodní cenu ať je chráněn, nebo ne.

Debaty o designu by měla být ponechána uměleckému a kulturnímu společenství a neměla by být směřována s podnikáním.

Design je obecně považován za důležitou součást tvůrčího a kulturního sektoru a evropského dědictví. Navíc může být design spojen s estetickými a kulturními aspekty a odkazy výrobků, např. s těmi, které jsou

spojeny s tradicemi, hodnotami a životním stylem. Na druhé straně je design také podnikatelskou činností, zaměřuje se na zlepšení prodeje, uspokojení zákazníků a ziskovost pro podnik, v němž je používán.

Krátce řečeno, design znamená vymyšlení a vytvoření plánu pro výrobek, službu nebo systém, který zaručuje nejlepší propojení s potřebami uživatelů. Obecně se jím zabývají všechny organizace, výrobní nebo servisní, veřejné nebo soukromé, i když to není vždycky považováno za design jako takový. Design umožňuje vzít v úvahu řadu aspektů – estetické, ergonomické, environmentální, kulturní a finanční – a tak je považován za strategickou činnost pro inovace zaměřené na uživatele, diferenciaci a konkurenceschopnost.

Design je hnací silou inovací, a proto se Oddělení inovační politiky Generálního ředitelství pro podnikání a průmysl (*Innovation Policy Unit of the Directorate-General for Enterprise and Industry*) v současné době zabývá potenciálem designu a tím, jak na národní úrovni a na úrovni EU zajistit jeho optimální využití.

To vyvolává některé otázky, například:

- Jaká je povaha vztahu mezi designem a inovacemi?
- Jaké ekonomické důsledky má použití designu na výkon podniků a na místní, regionální a národní ekonomiku?
- Co dělají členské státy a další země pro to, aby podpořily používání designu?

Jaký je vztah mezi designem a inovacemi?

Různé interpretace designu a jeho široká povaha znesnadňují jeho zachycení ve statistice inovací. Existuje relativně málo srovnatelných údajů např. o počtu designérů nebo o používání designu v podnicích. Statistické příručky nejobvykleji používané pro účely inovací – *OECD Frascati* a *Oslo Manuals* – uvádějí design buď jako součást výzkumu a vývoje, nebo jako produktovou či marketingovou inovaci. To znamená, že je skryt pod jinými záhlavími. Některé designérské činnosti nejsou zachyceny žádným manuálem, takže nejsou měřeny vůbec.

Design je často považován za most mezi technologií a uživatelem, protože má potenciál k tomu, aby technologické inovace učinil přitažlivými a uživatelsky přívětivými. Tak je může dostat na trh. Transformuje myšlenky a tvořivost v inovaci, a proto je zvláště relevantní pro Evropský rok tvořivosti a inovací.

Jaký je ekonomický dopad designu?

Obsáhlé důkazy o ekonomickém dopadu designu byly nashromážděny v posledních dvaceti letech, kdy zájem

o toto téma neustále vzrůstal. Výsledek mikroekonomického výzkumu o vztahu mezi designem a výkonem podniku je dosti přesvědčivý: použití designu má pozitivní vliv na výkon měřený ziskovostí, kurzem akcií, růstem a zaměstnaností.

Příklady z posledních deseti let:

- Šetření ve Spojeném království ukázalo, že portfolio veřejně zapsaných podniků, které kladou důraz na design se zvýšilo o 41 % v průběhu pěti let, zatímco tržní index získal pouze 14 %;
- Belgické šetření pro Ministerstvo hospodářství analyzovalo vývoj výkonu podniků v různých odvětvích a došlo k závěru, že silný zájem o design zlepšuje ziskovost, solventnost a likviditu podniku;
- Dánská studie pro Národní agenturu pro podnikání a bydlení o 1000 dánských podniků ukázala silný vztah mezi používáním designu a zvýšením prodeje, exportu a vytvářením nových pracovních míst.

Kromě toho ukázalo několik národních šetření, že podniky vnímají design jako prospěšný pro výkon: 32 % švédských podniků si myslí, že design má velký vliv na prodej a 81 % španělských, 75 % norských a 42 % britských podniků uvádí, že design má vliv na zisky. Třetina polských podniků hlásí, že design má pozitivní vliv na prodej, podíl na trhu, nový rozvoj na trhu a konkurenceschopnost.

Jak členské státy a jiné země podporují využívání designu?

Současná politika zdůrazňuje design jako strategický nástroj hospodářského pokroku, zlepšení konkurenceschopnosti a vytváření nových pracovních míst. Národní iniciativy často podporují design širším společenským prospěchem, zdůrazňujícím začleňování, dostupnost, sociální péči a environmentální udržitelnost.

AK

¹ V angličtině má toto slovo navíc ještě další významy, např. plán, kresba, úmysl, záměr, cíl, záslusk a choutky.

² <http://tatanano.inservices.tatamotors.com/tatamotors/>

³ <http://oami.europa.eu/ows/rwl/pages/index.en.do>

Pramen: *Design as a tool for innovation : beyond the myths about design. The Magazine, 2009, no 31, p. 33-35.*



Další informace jsou dostupné na webové stránce PRO INNO Europe <http://www.proinno-europe.eu>

Diagnostika a rozvoj kompetencí

Check kompetencí (KompetenzCheck) se zaměřuje na cílovou skupinu lidí mladších 25 let, zvláště na ty, kteří opustili školu po ukončení nebo bez ukončení, na mladistvé s přerušenu nebo ukončenou profesní přípravou a na mladé lidi bez jakékoliv profesní orientace.

V množství nástrojů pro evidování a profilování kompetencí se check kompetencí vyznačuje tím, že se co nejlépe přizpůsobuje cílovým skupinám. Musí se proto vyrovnat se dvěma úkoly:

- zobrazovat pokud možno diferencovaný a názorný profil;
- být vytvořen tak srozumitelně, stručně a nekomplikovaně, aby s ním mohli pracovat i účastníci s nižší úrovní vzdělání nebo s malou schopností sebereflexe. Ta představuje největší překážku pro většinu účastníků, takže musela být vytvořena doplňující nabídka.

Struktura cheku kompetencí

Check kompetencí (viz rámeček) informuje mladé lidi nejprve o tom, proč je důležité znát vlastní kompetence, dát kontury svému profilu, zjistit potenciály, profesně se orientovat a nakonec si najít zaměstnání nebo učební místo.

- To jsem já! – popis tvých vědomostí (zde se zaznamenávají základní způsobilosti a odborné znalosti)
- Škola a školní aktivity (životní oblast I, vypracování seznamu informálních kompetencí získaných ve škole)
- Vzdělávání (životní oblast II, vypracování seznamu informálních kompetencí získaných ve vzdělávání)
- Praxe a jiná zaměstnání (životní oblast III, vypracování seznamu informálních kompetencí získaných v průběhu praxe a vedlejších zaměstnání)
- Koničky a volný čas (životní oblast IV, vypracování seznamu informálních kompetencí získaných ve volném čase)
- Co se jinak nikam nehodí (přihlednutí k těžkým životním situacím, např. úmrtí v rodině)
- Check kompetencí (vypracování základních kompetencí shrnutím a porovnáním zjištěných informálních kompetencí)
- Přání a stanovené cíle (stanovení osobních a profesních přání a konkrétních cílů)
- Strategie ucházení se o místo (uskutečnění cílů a zařazení kompetencí do strategie)

Mladí lidé mají své dovednosti a silné stránky zapsat a sami je pomocí systému školních známek ohodnotit. Check kompetencí v tabulkové formě a daných kategoriích nabízí pouze omezené možnosti odpovědi a formulací. Toto omezení je však důležité, protože podpo-

ruje proces reflexe. Na úrovni formulování ovlivňuje check kompetencí mladé lidi přizpůsobováním pojmů a témat.

Check kompetencí chronologicky eviduje jednotlivé etapy a situace v životě. Nevztahuje se pouze na školní nebo (před)profesní vývoj, nýbrž také na etapy v osobním životě a oblast volného času v biografii mladých lidí. Formální situace jsou stejně jako osobní životní situace objasněny podle vývoje metodických, osobních a sociálních kompetencí. Tím se vytvoří pokud možno rozsáhlý osobní (a profesní) profil.

Motto cheku kompetencí *od základních způsobilostí k sociálním způsobilostem* se neodráží pouze ve struktuře nástrojů, prolíná se všemi jednotlivými oblastmi života. Nejdříve se popisují fakta pro každou vývojovou etapu (*Jakou roli, úlohu jsi v jaké souvislosti plnil, kde a kdy?*) a následně se zpracovávají způsobilosti získané v dané etapě, hodnotí se a popisuje se užitek.

V reflexi úloh zvládnutých v minulosti mladí účastníci nacházejí odůvodnění pro své silné stránky. To v nich nejen posiluje pocit vlastní hodnoty, protože mohou vidět černé na bílém, jaké dovednosti skutečně mají a že jsou zdokumentovány v jejich životopise. Nyní mohou být věrohodně zastupováni před potenciálními zaměstnavateli a v žádosti o zaměstnání.

Ke každé životní oblasti se přidávají mínění jiných lidí. Jsou to výpovědi učitelů převzaté z vysvědčení a zápisů v sešitech, odpovědi na dotazy kladené členům rodiny, vychovatelům a přátelům a vysvědčení poskytovaná zaměstnavateli. Tím se doplňují hodnocení mladistvých v checku kompetencí a hodnocení od cizích poradců.

Z kompetencí hodnocených v checku kompetencí známkami 1 a 2 (systém školních známek) se tvoří další tabulka. Dovednosti, které se v rámci této tabulky opakují, jsou označeny jako základní kompetence (*Kernkompetenzen*). Ty představují nejvýraznější silné stránky účastníka.

Zařazení cheku kompetencí do procesu profilování

Check kompetencí se svým podrobným výkladem a detailním pracovním návodem představuje nástroj, který podává vysvětlení sám o sobě. Je však dobré ho zařadit do semináře pro výše popsanou cílovou skupinu, u níž často chybí kompetence reflexe.

Skupinový proces školení o kompetencích má vyvolat proces individuální sebereflexe a vést k realistickému posuzování vlastních kompetencí. Toho lze dosáhnout zařazováním různých cvičení a úkolů při práci s jednotlivci i ve skupině. Zároveň vzniká silná skupinová dynamika, jejíž výsledek sebou přináší otevření nových profesních nebo osobních možností. Skupina působí jako zrcadlový obraz, a tak v procesu dochází ke srovnávání vlastních a cizích představ.

Školení o kompetencích: struktura semináře

Profil přání

Zkušenosti ukazují, že mladí lidé často nemají o svých dovednostech jasno a nevědí, jaká profesní očekávání jsou do nich vkládána. Mnozí sice najdou na základě dobrých podkladů v žádosti učební místo, ve zkušební době se však opět ocitnou na ulici, protože se v učebním místě necítí dobře, nedostatečně plní učební úkoly nebo nezvládají nové situace. Nalezení profilu přání ve spojení se znalostí vlastních způsobilostí přispívá k trvalejší integraci na trhu práce.

Hlavní otázky pro představovací kolo mají vyvolat první procesy reflexe. Potřeby a přání mladých lidí a jejich význam pro budoucí profesní život jsou zpracovávány pomocí brainstormingu. Účastníci formulují své požadavky na budoucí pracoviště nebo učební místo. Takto vznikají fragmentární popisy míst a jasně se ukazuje, co by mělo následovat v příštích krocích, například nutnost ukončit školu.

Požadovaný profil vlastních kompetencí

Druhý den semináře se intenzivně pracuje s checkem kompetencí. Nejdříve je třeba získat cit pro kompetence získané neformálně a informálně. Mladí lidé jsou vyzváni, aby našli vlastní definici pro *soft skills*¹ a shromáždili příklady. Ty se potom kategorizují na základě modelu kompetencí jednání pomocí čtyř polí kompetencí – odborné kompetence, metodické kompetence, sociální kompetence a kompetence osobnosti.

V rámci použitých analýz silných-slabých stránek (např. SWOT – *Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats analysis* – analýza silných stránek, slabých stránek, možností a ohrožení) si mladí účastníci mohou uvědomit vlastní způsobilosti. Pomocí checku kompetencí se mají intenzivně vypořádat s vlastní minulostí a přítomností. Přitom se do vědomí mohou dostat nepříjemné až traumatické situace, které byly dříve úspěšně potlačovány. Podrobná a analytická konfrontace s osobním a profesním vývojem je časově náročná a intenzivní. Při práci s nástrojem se proto musí postupovat krok za krokem. Poradci by měli neustále nabízet poradenství a konzultace.

Analýza trhu práce: porovnání požadovaného a skutečného profilu

Třetí den semináře se vypracovává požadovaný a skutečný profil. Účastníci se učí, jaké aspekty patří k požadovanému profesnímu profilu a jak je lze zjišťovat. Ve skupině se sestavují příklady požadovaných profilů. Při domácí a individuální práci se požadované profily doplňují a provádí se další rešeršní práce. Tyto profily se pak mohou srovnávat se skutečným profilem zpracovaným ve druhé části semináře.

Dělají se první kroky ke strategii ucházení se o místo. To předpokládá co největší množství informací o profilu povolání, profilu místa a o zaměstnavateli.

Strategie ucházení se o místo

Poslední část semináře se zabývá individuální strategií. Předtím se však v mnohých případech odstraňují kameny, o něž by se dalo zakopnout, a zahajují se další kroky či opatření. Pracuje se na individuálních potřebách jednotlivce ve smyslu případového managementu.

Po ujasnění osobní potřeby mladých lidí a uzavření profesní orientace, následuje vytvoření individuální strategie ucházení se o místo s přihlédnutím k vypracovaným kompetencím a k porovnání požadovaného a skutečného profilu.

Seminární blok se uzavírá pohovorem, při kterém je získána zpětná vazba. V individuálním rozhovoru se probírají zkušenosti mladých lidí a dochází k poslednímu srovnání osobního sebehodnocení s cizím hodnocením poradce. Poté se dělají cílové dohody týkající se realizace individuální strategie ucházení se o místo.

Výsledky a zkušenosti z práce s checkem kompetencí

Check kompetencí se zaměřuje na lidi, kteří nejsou zvyklí o vlastních kompetencích přemýšlet nebo si je uvědomovat. Nedostatečná schopnost sebereflexe ztěžuje vypořádání s minulostí a zjištění vlastních silných stránek. K tomu se často přidává nerealistické přeceňování vlastních dovedností, kdy je porovnání s realitou pomocí fundovaného profilu kompetencí nutné.

Check kompetencí přispívá k posílení pocitu vlastní hodnoty. Sebevědomí snižují negativní rodinné poměry nebo neúspěchy ve škole. Rychle se dostavuje pocit *nejsem nic, nic nemám, nic neumím*. Pomocí důkladného vyrovnání se s vlastním životopisem a s vedenou sebeanalýzou se do vědomí dostanou zapomenuté nebo nikdy nepoznané silné stránky a zjistí se, že např. sportovní výkony a angažovanost odhalí kompetence, které lze pojmenovat a profesně zhodnotit.

Práce s checkem kompetencí a školení o kompetencích znamená pro mladé lidi velký krok ve vývoji. Jsou více motivováni k dalším krokům směrem ke svému cíli. Check kompetencí umožňuje pedagogům snadněji

poznat způsobilosti svých žáků a cíleněji je podporovat tak, aby se mohli trvale integrovat na trhu práce.

Check kompetencí byl vytvořen v úřadě pro profilování a evidování kompetencí v rámci modelového projektu Institutu pro poradenství v sociálním managementu (*Institut für Beratung im Sozialmanagement – IBPro*)². Projekt je financován z prostředků iniciativy společnosti EQUAL a zemského hlavního města Mnichova, z programu, který má za cíl zlepšení šancí znevýhodněných na trhu práce.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ *Termín soft skills se obvykle překládá jako sociální kompetence, umění jednat s lidmi – viz též Jak měkké jsou soft skills. Zpravodaj, 2008, č. 5, s. 3.*

² <http://www.ibpro.de/>

Pramen: Göbel, Sina und Thoma, Claudia. Der Kompetenz-Check. Kompetenzdiagnostik und Kompetenzentwicklung. Berufsbildung, 2007, Nr. 103/104, S. 27-30.

Strategické vzdělávání pro úspěch podniku

Phoenix Contact je podnik elektronické a elektrotechnické spojovací techniky s 9300 zaměstnanci po celém světě. Vzdělávání je v něm pokládáno za základní kompetenci, která se má realizovat na vysoké úrovni. Podnik byl v roce 2007 vyznamenán Spolkovým sdružením německých zaměstnavatelských svazů za nejlepší podnikové vzdělávání a v roce 2008 ho TOP JOB jmenoval Zaměstnavatelem roku 2008. Zkušenosti se vzděláváním, o které se podnik podílí se čtenáři německého časopisu W&B, mohou proto být zajímavé i pro čtenáře Zpravodaje.

Výzva demografie

Největší výzvou vedle globalizovaného trhu je demografický vývoj v Německu. V příštích letech bude nedostatek odborných sil, protože počet nově narozených již mnoho let stagnuje. Od roku 2005 do roku 2010 odejde do důchodu 1,6 milionu lidí, do roku 2015 to bude dokonce 3,5 milionu. Německo naléhavě potřebuje vysoce kvalifikované odborné síly, má-li si zajistit a rozšířit své postavení na světovém trhu složitých technologiích. Cílem manažerů lidských zdrojů by mělo být udržení pozice na světové špičce. Ambiciózní podniky proto musejí zavádět účinná opatření, aby měly dostatek odborných sil i při snižujícím se počtu obyvatel.

Proti hrozbě *kvalifikační vyprahlosti* se dá něco podnikat. Arabské země, kde se vyskytují sucha, budují vodní rezervoáry. Jaké mohou být rezervoáry pro německé hospodářství? Poskytovat více vzdělávání a dalšího vzdělávání, aby při budoucím nedostatku byly odborné síly v zásobě.

K tomu jsou nutné iniciativy a personální strategie. V tom by měli mít vůdčí roli lidé odpovědní za lidské zdroje. *Phoenix Contact* používá pragmatická opatření, popsaná v tomto článku.

Intenzifikovat vzdělávání a další vzdělávání

Přirozeným nepřítelem vzdělávání jsou jeho náklady. V případě úsporných opatření se manažerům nejvíce redukuje náklady v personální a vzdělávací oblasti (o 60 % ve srovnání se 45 % u marketingu, 24 %

u dopravy a logistiky, 16 % u výzkumu a vývoje a 7 % u služeb zákazníkům).

Bez výrazného vzdělávání a dalšího vzdělávání se vedoucí postavení Německa v technologiích ve světě ztratí. A že je zde co dohánět, názorně ukazuje to, že investice německého hospodářství do vzdělávání v posledních letech zaostaly za mnoha ostatními průmyslovými státy. *Phoenix Contact* má dvakrát tak velký rozpočet na vzdělávání, než to je v průmyslu obvyklé. Právě rozvoj zaměstnanců je ústředním tématem v písemně stanovených kulturních hodnotách společnosti.

Další vzdělávání je drahé, a proto se u forem vzdělávání používá *insourcing*¹. Například malým podnikům, které nemají žádné možnosti vzdělávání, se nabízí možnost vzdělávání mladých zaměstnanců u *Phoenix Contact*. Kromě toho se pro jiné podniky zajišťuje další vzdělávání, personální rozvoj a koučování pracovníků. Tím management lidských zdrojů dosahuje obratu, který redukuje vlastní náklady o 15 %. Personálním službám se sníží náklady a stávají se atraktivnější pro vlastní podnik.

Ženy do technických profesí

V technických profesích dnes pracují hlavně muži a v důsledku demografického poklesu je jich méně. O techniku se zajímá příliš málo žen. Je třeba ženy ke vzdělávání v technických oborech více motivovat. Personální manažeři by měli vypracovat personální marketing zaměřený na ženy. Není to lehké, protože v této oblasti panují silné předsudky.

Ženy však mohou být v technických profesích velmi úspěšné. Je třeba jen vytvořit a realizovat personální marketingové programy tak, aby se tradiční povědomí změnilo. Do volby profese u dívek se musí zapojit také jejich rodiče. Podniky by společně se školami, vysokými školami a rodiči měly iniciovat časté akce, které by vzbuzovaly zájem dívek o technické profese.

U *Phoenix Contact* se pravidelně konají dny ženské síly a dívčí dny, kdy profesně zkušené mladé inženýrky a odborné pracovnice seznamují dívky a jejich rodiče s technikou. Podnik se podílí na mnoha podobných akcích pořádaných ve školách, na vysokých školách a veletrzích.

Generační zlato (*Generation Gold*)

Má-li podnik působit proti demografické změně, musí zaměstnávat starší zaměstnance a umožňovat jejich rozvoj. Na přelomu století propouštělo mnoho velkých koncernů zaměstnance, kterým bylo více než padesát let. Uvádělo se, že již nemají takovou výkonnost jako mladší zaměstnanci a jsou častěji nemocní. Velké množství nezaměstnaných ve věku nad padesát let ztratilo místo v důsledku nesolventnosti svého podniku. Ti usilují o šanci získat zaměstnání v nějakém jiném podniku.

Podniky, které se starších zaměstnanců zbavily, často zdůrazňovaly pouze nevýhody této věkové skupiny a stavěly je proti přednostem mladších zaměstnanců. Z objektivního srovnání však vycházejí starší zaměstnanci lépe než jejich pověst – viz tabulka.

Starší zaměstnanci	
přednosti	nevýhody
znalosti získané na základě zkušeností	menší dovednost učit se
pracovní disciplína	menší připravenost k riskování
postoj ke kvalitě	nedostatečná způsobilost pro tělesnou zátěž
loajalita	vyšší nemocnost
klid	menší inovační dovednost
dovednost snášet zatížení při sociálních tématech	
kompetence vést	
Mladší zaměstnanci	
dynamika	nezkušenost
odvaha	špatný odhad rizika
dovednost snášet tělesnou zátěž	nedostatečná vazba k podniku
inovační síla	menší povědomí o kvalitě
zdraví	méně klidu

Má-li se vzdorovat demografickým výzvám, je dobré zaměstnávat a adekvátně vzdělávat padesátileté lidi. *Phoenix Contact* dále vzdělává starší nezaměstnané, připravuje je na nové profese, např. mechatronik. Po klasické zkoušce u Průmyslové a obchodní komory

obdrží kvalifikaci odborného pracovníka. Tyto kurzy často finančně podporují agentury práce.

Možností dalšího vzdělávání také aktivně využívají dlouhodobí zaměstnanci starší padesáti let – *generační zlato*. Neboť i oni se musejí udržovat na úrovni aktuálního stavu techniky. Mohou se však také angažovat v přípravě mladších pracovníků, kteří aspirují na vedoucí pozice.

Takto například čtyřiapadesátiletý bývalý vedoucí dílny připravoval a koučoval dvaatřicetiletého potenciálního nástupce. V mnohých podnicích se praktikuje, že osmatřicetiletý předává své *know how* dvaatřicetiletému. To většinou nemůže fungovat. Vzhledem k podobnému stáří vzniká situace silné konkurence, kde se do popředí může dostat spíše vzájemné tření než podpora. Naproti tomu starší vedoucí pracovník spíše předá své znalosti mladšímu, protože vůči němu není v konkurenčním postavení.

Rozvoj migrantů

Žáci hlavní školy představují skupinu osob, která by v budoucnu mohla pokrývat poptávku po pracovnících. Hlavní školu navštěvují většinou zahraniční mladiství. Absolvování hlavní školy často nestačí jako základ pro vyučení v náročné profesi. Absolventi mají také nedostatečné klíčové kvalifikace.

Phoenix Contact vyvíjel po několik let s hlavními školami program, který má zlepšit schopnost jejich žáků pokračovat ve vzdělávání. Rok před ukončením hlavní školy jsou žáci paralelně se školní výukou integrováni i se svými učiteli do běžného podnikového života. Tak poznávají vše, co bude později nutné pro podnikové vzdělávání. Většina žáků v programu se vyvíjí tak pozitivně, že jsou po ukončení hlavní školy převzati do pevného učebního poměru.

Mladé migranty je třeba motivovat ke studiu. Mnoho migrantských rodin nepomýšlí na to, aby své děti nechaly studovat. Zde je třeba, aby podnik prováděl *misijní práci* v rusko-německém či tureckém prostředí. U rodičů se musí navodit vědomí, že jejich děti mohou studovat. Mladí migranti, kteří absolvují studium v *Phoenix Contact*, pak přednášejí svým krajanům o tom, jak studium úspěšně absolvovat.

Duální studium

Budoucí nedostatek odborných sil se bude týkat i vysokoškoláků. Proto moderní podniky nabízejí výkonným mladistvým profesní přípravu s paralelním studiem. Během čtyř let mohou získat kvalifikaci odborného pracovníka a bakalářský titul. Vysoké školy se dnes rády řídí vzdělávacími programy podniků, takže synchronizace profesní přípravy a studia je možná. Předností pro podniky je to, že během čtyř let mladé lidi

dokonale poznají a mohou je optimálně rozvíjet. Mladí lidé se mohou odborně a lidsky lépe integrovat. Výsledkem je silná vazba na podnik, což pomůže pokrýt velkou poptávku po budoucích vysokoškolácích.

Vyplatí se též financovat například katedry či laboratoře. Je dobré dát zaměstnance pověřené vzděláváním k dispozici okolním vysokým školám, čímž vzniknou včasné kontakty a také vazby mezi budoucími vysokoškoláky a podniky a navzdory válce o talenty jich může podnik hodně získat.

Vzdělávání jak základ podnikové strategie

Německo potřebuje naléhavě jednat o dvou skutečnostech. Zaprvé to je studie PISA, která atestuje nedostačnou kvalitu vzdělávání, zadruhé zmíněný demografický vývoj. V budoucnu budou v Německu chybět nositelé *know-how*. Řešení je jen jedno: intenzifikace vzdělávací práce. Na tom se musejí aktivně podílet podniky. Vzdělávací práce se musí stát jejich primárním cílem. *Phoenix Contact* zařadil do své podnikové strategie personální rozvoj jako pevnou součást.

Phoenix Contact vzdělává nadprůměrně hodně. 8 % zaměstnanců tvoří učni. 50 % současných zaměstnanců jsou odborní pracovníci, kteří se v podniku rozvíjeli v posledních padesáti letech. Podnikové a personální plánování je úzce provázané.

Podnik vzdělává o 20 % víc učňů, než potřebuje. Ti získají profesní přípravu, která jim s vysokou pravděpodobností umožní získat zaměstnání někde jinde.

Důležité je, aby mladí lidé viděli dále než za bránu vlastního podniku. Proto *Phoenix Contact* spolupracuje např. s podniky *VW* a *DaimlerChrysler*, které jsou zároveň jeho zákazníky. Učni pracují na společných projektech a udržují čilou výměnu ve vzdělávání a v nápadech s učni a mistry odborné výchovy z těchto podniků. Kromě toho již v raném stadiu poznávají potřeby zákazníků a mohou se v nich při své budoucí práci optimálněji orientovat.

Příprava na jiné kultury

Mezinárodně rostoucí podnik musí mladým lidem umožnit, aby včas zažili globalizovaný trh. Proto jsou učni vysíláni do podniků v zahraničí, kde poznávají práci, kulturu, zemi a lidi. *Komunikace dělá z národů přátele!* Znalost anglického a dalších jazyků jsou samozřejmé, a také se během profesní přípravy vyučují.

Podnik musí připravovat na mezinárodní trh právě mladé zaměstnance. Obchodním partnerem může být třeba Brazilec, Rus nebo Korejec. Každý národ má svůj vlastní charakter a své kulturní hodnoty. Ty člověk musí znát, aby úspěšně spolupracoval, ať už jde o pravý či virtuální tým. Proto je u *Phoenix Contact* interkulturní školení těžištěm vzdělávání. U tohoto vzdělávání

je důležité, aby si lidé uvědomili, že na nesrozumitelné způsoby chování jiných kultur se nereaguje hodnocením. *Jejich chování je jiné, ne špatné.*

Interkulturní výcvik a jazyková výuka pomáhá redukovat nedorozumění a zvyšovat spolupráci. Například pro Čínany je číslo čtyři nešťastné. Proto by čínští partneři neměli být nikdy ubytováni v hotelovém pokoji s tímto číslem. Interkulturní školení dostávají i zahraniční pracovníci, kteří se např. učí, jak myslí a jednají Němci.

Provádí se také mezinárodní týmové školení, kterého se účastní vysoce výkonní pracovníci, kteří společně s vedením vytvářejí opatření pro globalizaci podniku.

Celoživotní vzdělávání je dnes klasický pojem. Pro *Phoenix Contact* to znamená, že je nezbytné udržovat zaměstnance stále na vysokém kvalifikačním *know-how*. Roční počet účastníků vlastního dalšího vzdělávání odpovídá počtu zaměstnanců podniku.

Odborné a vedoucí síly se získávají přednostně z řad zaměstnanců podniku. Existují rozsáhlá opatření personálního rozvoje, kde vedle odborných kompetencí zaujímají zvláštní místo sociální kompetence, tzv. *soft skills*.

Spolupráce ve vzdělávání

Vzdělávání nežije pouze uvnitř podniku. Synergie s ostatními vzdělávacími institucemi mohou zvyšovat vlastní efektivitu. *Phoenix College* uzavřela spolupráci s ministerstvy kultury spolkových zemí, jako je Hesensko, Dolní Sasko, Porýní-Falc, Brémy a Berlín. Cílem je účast na inovačním rozvoji vzdělávání.

Vzdělávání je nákladné, což menší podniky často vede k tomu, že se v této věci málo angažují. Většinou jim chybí kvalifikovaní mistři odborné výchovy a vyučující v dalším vzdělávání a učebních dílnách. *Phoenix College* těmto podnikům nabízí poskytování vzdělávání a dalšího vzdělávání, koučování a poradenství v procesech personálního a organizačního rozvoje. To je oboustranně užitečné. Malé podniky si tak zajišťují vzdělané zaměstnance a tím i hospodářskou budoucnost. *Phoenix College* získává příspěvky, které slouží ke snižování vlastních nákladů na vzdělávání.

Přeložila Jana Šatopletová

¹ *Insourcing* je poměrně nový termín, jehož definice ještě není ustálená. Většinou je chápán jako opak *outsourcingu* (viz též *Outsourcing a odborné vzdělávání. Zpravodaj, 1997, č. 5, s.16.*)

Pramen: Olesch, Gunther. Strategische Ausbildung zum Interneterfolg. Wirtschaft und Berufserziehung, 2008, Nr. 6, S. 12-16.

Co nového v časopisech

<p>Céreq Bref</p> <p>MARION-VERNOUX, Isabelle et THÉRY, Michel. Le DIF, un outil pour réduire les inégalités d'accès a la formation continue. [<i>Individuální právo na vzdělávání, nástroj pro omezení nerovností v přístupu k dalšímu vzdělávání.</i>] Céreq Bref, 2008, No. 255, p. 1-4, 3 tab., 1 graf. Individuální právo na vzdělávání (<i>Droit individuel à la formation</i> – DIF) bylo vytvořeno v roce 2004 a umožňuje všem pracovníkům využít 20 hodin ročně ke vzdělávání. Hodiny je možné kumulovat po dobu šesti let. Je využitelné, kromě specifických dohod, pro vzdělávání zaměřené na rozvíjení kompetencí probíhající mimo pracovní dobu. Tam, kde se uplatňuje, se zdá, že opravdu zlepšuje přístup ke vzdělávání u pracovníků, pro které byla dosud tato možnost vzdálená, a to u pracovníků malých podniků a u těch, kteří zaujímají nejméně kvalifikovaná místa.</p>	<p>L'Enseignement technique</p> <p>CABOT, Nicole et BROUILLET, René. Les métiers de l' agriculture : choisir un métier : dossier no 46. [<i>Povolání v zemědělství. Vybrat si povolání, složka č. 46.</i>] Enseignement technique, 2008, No. 220, p. I-XVI. Produkce francouzského zemědělství představuje 18 % z celkové zemědělské produkce 27 států EU. V článku jsou uvedeny základní obory francouzského zemědělství (sadařství; zahradnictví a školkařství; zelinářství; vinnohradnictví a vinařství; krajinářství - zahrady a zelené plochy; lesnictví; pěstování zemědělských plodin ve velkém (obilí, olejiny, luštěniny); chov velkých zvířat; chov drobných zvířat; chov vodních živočichů (ústřic, slávek a škeblí); chov koní (poníků, oslů a mul) a obory související se zemědělstvím. Dále jsou vyjmenovány příslušné učební a studijní obory, v nichž se budoucí zemědělci vzdělávají, včetně oborů vědy a výzkumu.</p>
<p>Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis</p> <p>HANF, Georg. Nationale Qualifikationsrahmen in England, Schottland und Irland - Impulse für die deutsche Diskussion. [<i>Národní rámce kvalifikací v Anglii, Skotsku a v Irsku - impuls pro německou diskusi.</i>] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, 2008, Nr. 5, S. 20-24, 2 tab., lit. 16. Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o ustavení Evropského rámce kvalifikací (EQF) ponechává na jednotlivých členských státech, zda a jak si vytvoří národní rámce kvalifikací. Anglie, Skotsko a Irsko používají národní rámce kvalifikací již několik let a některé prvky z těchto rámců vytvořily základ pro konstrukci EQF. V článku se zvažuje možnost využít tyto rámce při přípravě německého rámce kvalifikací (<i>Deutscher Qualifikationsrahmen</i> – DQR).</p>	<p>PFEIFER, Harald. Weiterbildungsteilnahme in Deutschland und dem Vereinigten Königreich - eine Frage des individuellen Nutzens? [<i>Účast v dalším vzdělávání v Německu a ve Spojeném království - otázka individuálního prospěchu?</i>] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 37, 2008, Nr. 5, S. 25-29, 1 tab., 2 grafy, lit. 13. Na základě teorie lidského kapitálu se zkoumá, jaké jsou příčiny zřetelných rozdílů v míře účasti na dalším vzdělávání v Německu a ve Spojeném království. Výsledky longitudinální analýzy ukazují, že nelze vysledovat různou míru individuálního prospěchu ve formě zvýšení mzdy, snížení rizika nezaměstnanosti a zlepšení kariérního postupu.</p>
<p>MORAAL, Dick. Differenzierte Förderung älterer Beschäftigter Herausforderungen. [<i>Diferenciovaná podpora starších zaměstnanců ve světle demografických výzev.</i>] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 38, 2009, Nr. 1, S. 34-37, 4 tab., 1 graf, lit. 10. Problém nadměrného stárnutí populace, který se projevuje ve všech evropských zemích, se bude ještě zhoršovat. Německé podniky spoléhají na starší zaměstnance a na to, že budou schopni udržet si zaměstnatelnost dalším vzděláváním. Efektivní podpora starších pracovníků podle výsledků třetího šetření další profesní přípravy (<i>Continuing vocational training survey</i> - CVTS) vyžaduje diferenciované přístupy.</p>	<p>ENGLMANN, Bettina. Die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen im deutschen Qualifikationssystem : Praxis und Reformbedarf. [<i>Uznávání cizích kvalifikací v německém systému kvalifikací. Požadavky praxe a reformy.</i>] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 38, 2009, Nr. 1, S. 15-19, lit. 7. Uznávání kvalifikace udělené v zahraničí a praxe získané v zahraničí v Německu zatím není příliš zavedeno. Článek vychází ze studie nazvané <i>Brain Waste</i>, která ozřejmila, že se zatím využívá jen malá část kvalifikačního potenciálu, který s sebou přináší migranti z jiných zemí. To je ilustrováno na případové studii. Článek obsahuje doporučení pro lepší integraci kvalifikovaných zahraničních pracovníků na trhu práce.</p>

Nové knihy v knihovně

ROSENAU, Milton D.

Řízení projektů. 3. vyd. Brno : Computer Press, 2007. x, 344 s. (Praxe manažera). Terminologický slovník. Název originálu: Successful project management. ISBN 978-80-251-1506-0 Sg. 26762

Pořádat kontrolní schůzky je jako mít navigátora v letadle. Nepotřebujete je, když jde všechno podle plánu. Jejich účelem je zjistit odchylky a opravit je. Zkušení manažeri projektu vědí, že projekt nebude postupovat podle plánu, ale nevědí, jak se od plánu odchýlí. Jen naivní manažer projektu se domnívá, že mu postačí plán a k dosažení konečného cíle „trojimperativu“ není další navigace nutná.

LAŠEK, Jan.

Sociálně psychologické klima školních tříd a školy. 2. vyd. Hradec Králové : Gaudeamus, 2007. 161 s. ISBN 978-80-7041-699-2 Sg. 26761

K celkovému sebeobrazu pak přispívá i sebeideál, tedy to, čím člověk touží být. Čím je sebeobraz konzistentnější, tím konzistentnější je i chování jedince – jedním z efektů dobrého sebeobrazu je i potlačení chování, které není v soulase s normami skupiny, ve které je členem. Sebeobraz je čistě deskriptivní já – jak se osoba vidí, jak se vědomě vnímá.

VACEK, Pavel.

Rozvoj morálního vědomí žáků : metodické náměty k realizaci průřezových témat. 1. vyd. Praha : Portál, 2008. 126 s. ISBN 978-80-7367-386-4 Sg. 26757

Školy, které zapojují rodiče do procesu výchovy charakteru, zvyšují svou šanci na úspěch. Využívají všech prostředků a možností komunikovat s rodiči (e-maily, rodinné schůzky, večírky, dětská představení, společné výlety, rodičovské konferenční atd.) a snaží se je do výchovy charakteru vtáhnout.

NÚOV.

Aktuální problémy odborného vzdělávání v ČR : sborník příspěvků ze 6. konference partnerství TTnet ČR : konference se konala 22. - 23. října 2008 v Kostelci na Černých lesy. Editorka: Hana Čiháková. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 41 s. ISBN 978-80-87063-15-6 Sg. 26759

Pokud jde o komunikaci mimo vyučovací proces ... budoucí učitel může být na ni připravován ve své pregraduální přípravě jen rámcově a může získat pouze základy této komunikace. Cílem by mělo být upozornění na úskalí, která na něj v této oblasti čekají a seznámení se základními možnostmi překonávání těchto úskalí. Otázkou zůstává, do kterých předmětů v rámci pregraduální přípravy tyto problémy zařadit. ... mohli bychom tyto otázky zařadit do psychologie, přesněji řečeno do psychologie sociální, která by mohla zákonitosti všech výše uvedených okruhů komunikace mimo vyučovací proces systematicky objasňovat.

BARTÁK, Jan.

Jak vzdělávat dospělé. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008. 197 s. (Management Studium) ISBN 978-80-87197-12-7 Sg. 26760

Dospělý nepřichází do vzdělávacího procesu jako nepopsaný list papíru. Přináší si s sebou jistý druh vědomostí, zkušeností a dovedností, na něž je možno tvořivě navázat, zároveň však nezřídka i určitý pragmatický, ryze účelový, či prakticistický přístup ke studované látce. Proto je třeba ozřejmit mu a přiblížit význam teoretických základů a poznatků pro praxi, přimět ho k pochopení významu teorie pro praktickou činnost v konkrétních podmínkách.

BARTÁK, Jan.

Od znalostí k inovacím : tvorba, rozvíjení, a využívání znalostí v organizacích. 1. vyd. Praha : Alfa, 2008. 190 s. ISBN 978-80-87197-03-5 Sg. 26758

... kompetence zahrnují osobnostní charakteristiky, tedy nezaměnitelné rysy osobnosti, motivy, sebereflexi, vnímání sebe samého jako předpoklad sebehodnocení a sebezvoje, i funkční charakteristiky, tedy požadované odborné a sociální vědomosti a schopnosti vztažené k výkonu práce.

MOVSESIAN, Shushann.

Dospívání dívek. 1. vyd. Praha : Portál, 2007. 120 s. Název originálu: *Puberty Girl*. ISBN 978-80-7367-213-3 Sg. 26477

KYRIACOU, Chris.

Klíčové dovednosti učitele : cesty k lepšímu vyučování. 2. vyd. Praha : Portál, 2004. 155 s. (Pedagogická praxe). Název originálu: *Essential teaching skills*. ISBN 80-7178-965-8 Sg. 26484

Nejdůležitější ... je položit otázku takovým způsobem, ze kterého je zjevné, že vás odpověď zajímá; dívejte se přitom žákovi do očí a zajistěte, aby se ostatní žáci chovali zdvořile a v tichosti naslouchali.

KYRIACOU, Chris.

Řešení výchovných problémů ve škole. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. 151 s. (Pedagogická praxe). Název originálu: *Helping troubled pupils*. ISBN 80-7178-945-3 Sg. 26487

Na každého žáka působí stres jinak. ... zaprvé proto, že různí žáci jsou vystaveni různě silným potenciálním stresorům, a za druhé proto, že ne každý vnímá potenciální stresor jako ohrožení.

CANGELOSI, James S.

Strategie řízení třídy : jak získat a udržet spolupráci žáků při výuce. 3. vyd. Praha : Portál, 2006. 289 s. (Pedagogická praxe). Název originálu: *Classroom management strategies. Gaining and maintaining students' cooperation*. ISBN 80-7367-118-2 Sg. 26494

GAJDOŠOVÁ, Eva a HERÉNYIOVÁ, Gabriela.
Rozvíjení emoční inteligence žáků : prevence šikánování, intolerance a násilí mezi dospívajícími. 1. vyd. Praha : Portál, 2006. 324 s. ISBN 80-7367-115-8 Sg. 26496

V předmětu volba povolání žáci získávali systematické a aktuální informace o světě práce, vybraných oblastech pracovních činností, které by chtěli v životě vykonávat, i o charakteristikách jednotlivých povolání. Dozvěděli se také informace o sobě, o svých schopnostech, vlastnostech, zájmové orientaci, nadání a talentu.

NELEŠOVSKÁ, Alena

Pedagogická komunikace v teorii a praxi : význam komunikace, vztah učitele k žákovi, komunikace ve škole, ukázky. 1. vyd. Praha : Grada, 2005. 171 s. ISBN 80-247-0738-1 Sg. 26499

Dítě, které je neustále v třídním kolektivu a v interakci s učitelem, neustále je kontrolováno a vedeno. Potřebuje současně více či méně být nezávislé a rozhodovat samo o svých aktivitách. Nedává-li učitel žákovi možnost být alespoň někdy „svěprávný“, vhná ho do pasivity, případně postupně vytváří odpor dítěte ke škole. Částečně k prosazení svého „já“ slouží soutěžení, při kterém každý žák bojuje sám za sebe, snaží se být nejlepší. Ale ani zde by se nemělo zapomínat na jeho celkový efekt, který má jak pozitivní, tak negativní stránky.

KOLÁŘ, Zdeněk a ŠIKULOVÁ, Renata.

Vyučování jako dialog : vedení dialogu, podněcující prostředí, kladení otázek, připravenost učitele i žáků. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 131 s. (Pedagogika) ISBN 978-80-247-1541-4 Sg. 26500

Umění klást otázky je dovednost, kterou by měl ovládat nejen učitel, ale měl by to naučit i své žáky. Pokud se učitel vzdá role třídního komentátora, nebude reagovat na každou odpověď, nebude hodnotit neustále to, co žáci nebo studenti řeknou, bude tak vytvářet bezpečné prostředí, ve kterém si mohou žáci bez obav sdělovat své názory.

CEDEFOP

European training thesaurus = Thésaurus européen de la formation professionnelle. [Evropský tezaurus profesní přípravy.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 469 s. ISBN 92-896-0471-0 Sg. 26766

Publikace je rozdělena na část anglickou a francouzskou. Obě části obsahují stejné oddíly: Úvod, Popis tezauru, Seznam okruhů rozdělených do čtyř oblastí (I. profesní příprava, vzdělávání, učení, věda a technika, informace a komunikace; II. práce, podnikání, povolání; III. hospodářské činnosti, ekonomika, správa, společnost, populace; IV. země a regiony, Evropská unie, mezinárodní organizace, druhy dokumentů, pomocné termíny), Hierarchické uspořádání okruhů, Hlavní abecední uspořádání deskriptorů s vyznačením sémantických vztahů, Abecední permutovaný rejstřík typu KWIC (klíčová slova v kontextu).

NAKONEČNÝ, Milan

Motivace lidského chování. 1. vyd. Praha : Academia, 2004. 270 s. ISBN 80-200-0592-7 Sg. 26764

Ve vývoji motivačních systémů lze pozorovat určité trendy. Především ... vývoj od pudové k volní regulaci chování. Dále, působením internalizovaných hodnot, resp. osobní morálky, je to vývoj od egoismu k altruismu, který ovšem není obecný, a někteří psychologové se domnívají, že i altruismus (resp. tzv. prosociální jednání, které bere ohled na blaho druhých) je zvláštním případem egoismu (někdo může být např. štědrým mecenášem, protože mu působí potěšení, že může ukázat, že na to má, nebo chce získat popularitu atd.). Dítě je ještě v průběhu předškolního věku přirozeně sobecké, potom se naučí obětavosti a mohou se u něj vyvinout altruistické sklony.

HENDL, Jan

Kvalitativní výzkum : základní teorie, metody a aplikace. 2., přeprac. a aktual. vyd. Praha : Portál, 2008. 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4 Sg. 26765

Problémem skupinové diskuse je spojení vyvíjející se skupinové dynamiky a toku informací s původním cílem diskuse. Druhý problém spočívá v nestejném zapojení členů skupiny do diskuse. Někteří jedinci v diskusi dominují, jiní se snaží zůstat stranou a jejich názory pak při vyhodnocování obsahu diskuse chybějí.

Znovuobjevené knihy

PANOV, Jevgenij Nikolajevič.

Znaky, symboly, jazyky. Praha : Panorama, 1987. 308 s. (Pyramida) Sg. 24097

V této souvislosti jsou pozoruhodné výsledky jednoho sociologického průzkumu lékařů. Ukázalo se, že terapeut projevuje obvykle největší účast pacientům, kteří trpí stejnými chorobami, s nimiž se lékař již sám někdy setkal ve svém osobním životě.

MACHAČ, Miloš, MACHAČOVÁ, Helena a HOSKOVEC, Jiří.

Emoce a výkonnost. 1. vyd. Praha : Státní pedagogické nakladatelství, 1985. 285 s. (Učebnice pro vysoké školy) Sg. 24138

Dynamický stereotyp je uceleným řetězcem vnitřních a vnějších reakcí, který lze v určitém kontextu označit také psychologickým termínem návyk, v jiném kontextu jako dovednost, schopnost. Rovněž rigidnost, postojoyou a názorovou strnulost, nesnáze s adaptabilitou, konzervativnost apod. lze interpretovat pomocí stereotypie. Vnější tlak na změnu stereotypu vyvolává negativní emoční napětí a tendenci prosadit, realizovat navyklou činnost, styl práce a života.

DUVIGNEAUD, Paul.

Ekologická syntéza. 1. vyd. Praha : Academia, 1988. 414 s. Sg. 24142

Na venkovská území pronikají stále více obyvatelé měst, kteří si tu budují svá druhá sídla; ta často narušují kvalitní prostory, protože bývají anarchisticky rozmístěna, nemají jednotnou architekturu, která by se inspirovala původními typy oblastí (švýcarské a savojské vily v Normandii) a úprava jejich okolí až příliš často prozrazuje špatný vkus. Velké skupiny utábořených „karavanů“ všech barev jsou pohromou pro oči.

Zajímavé internetové adresy



Mezinárodní rok astronomie

Webové stránky věnované Mezinárodnímu roku astronomie 2009 v České republice seznamují se základními informacemi o vyhlášení a souvislostech Mezinárodního roku astronomie 2009 i o organizaci této akce v ČR. Dozvíte se, že astronomie je jednou z nejstarších základních věd a že náš vesmír, který vznikl před 13,7 miliardy let, obsahuje biliony galaxií. Astronomové vědí o více než 200 planetách kolem jiných hvězd v naší Galaxii a snaží se pochopit to, jak se poprvé objevil život. Posláním Mezinárodního roku astronomie je pomoci lidem na celém světě ke znovuobjevení našeho místa ve vesmíru pohledem na noční i denní oblohu a zprostředkovat jim osobní zážitek a kouzlo objevů při pozorování kosmu. <http://www.astronomie2009.cz>
<http://www.astronomy2009.org>



Nenápadný půvab odborného školství

V současné době se termín *školství* nahrazuje obecnějším termínem *vzdělávání*. Tady však jde o střední odborné školy a střední odborná učiliště. Kampaň na podporu technického vzdělávání, která od roku 2007 probíhá v Libereckém kraji, je zaměřena na žáky základních škol a jejich rodiče. Pomáhá jim při výběru střední školy a tím i budoucího povolání. Páteří celého projektu je informační portál. Zájemci na něm najdou přehled profesí, přehled škol a oborů vzdělání a přehled průmyslových odvětví. Jsou tam i rozhovory s odborníky, kteří mluví o svém povolání, a další rubriky. Ze stránek je možné stáhnout jednotlivá čísla bulletinu *TechYes.info* (čti *technika ano info*). Kampaň má své hmatatelné výsledky – do odborných škol se v Libereckém kraji hlásí více žáků než jinde v republice. <http://www.techyes.info/>



UNEVOC a jeho TVETipedia

UNEVOC je mezinárodní středisko pro odborné a profesní vzdělávání a přípravu, které bylo založeno v roce 2000 v rámci UNESCO. *TVETipedia* je onlinový portál pro výměnu informací o odborném a profesním vzdělávání a přípravě (TVET). Poskytuje prostor pro obecné informace o TVET, příklady osvědčené praxe a spolupráci na projektech TVET. Úkolem portálu je zvýšit povědomí o významu TVET a snažit se zaangażovat více lidí v této oblasti. Uživatelé portálu mohou diskutovat o tématech a problémech, které je zajímají. <http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.html>



Květena ČR

Seznamte se: *blaváček jarní* neboli *adonis vernalis*. Tuto a mnoho dalších rostlin, které rostou v našich luzích a hájích, můžete najít na stránkách věnovaných flóře České republiky. Na stránkách lze vyhledávat pomocí klíče podle barvy a typu květu, podle českého či latinského názvu. Další rubriky jsou např.: stanoviště, ohrožené druhy, ovocné odrůdy, chráněná území, naučné stezky, galerie zvířat (většinou hmyzu), slovníček ... <http://www.kvetenacr.cz>