

z p r a v o d a j

XX. ročník

5

2009

- 2 Editorial
90. let Národní pedagogické knihovny, 98. sjezd německých knihovníků, Nikola Tesla a jeho vynálezy očima současníka.
- 3 Znovu terminologie odborného vzdělávání
Terminologie evropské politiky vzdělávání a profesní přípravy ve stovce klíčových termínů.
- 6 Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 7
Dokončení překladu pracovního dokumentu Cedefopu, tentokrát o budování systémů pro anticipaci potřeb kvalifikací.
- 7 Holistické vytváření kompetencí
Džungle změn a helikoptérové způsobilosti.
- 8 Spolupráce ve vzdělávání v EU do roku 2020
Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě.
- 10 Zelená zaměstnání
Ochrana životního prostředí, obnovitelné zdroje energie a nová povolání.
- 11 Kmenová povolání – stavební kámen evropského odborného vzdělávání a přípravy
Souvislost kmenových povolání s Evropským rámcem kvalifikací a s ECVET.
- 13 Co nového v časopisech
Berufsbildung, 2009, Nr. 115; Wirtschaft und Berufserziehung, Jg. 61, 2009, Nr. 4; Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 38, 2009, Nr. 20 a Special Edition (v angličtině).
- 15 Nové knihy v knihovně
- 15 Znovuobjevené knihy
- 16 Zajímavé internetové adresy
ECVET projects; Znalostní systém pro celoživotní vzdělávání; Světová digitální knihovna UNESCO; GigaPan; Srbské sdružení Nikola Tesla.

Editorial



Dnešní Národní pedagogická knihovna Komenského slaví 90 let svého trvání. Za tu dobu se několikrát změnil její název, postavení i sídlo. Nejprve byla Pedagogická knihovna součástí Československého pedagogického ústavu J. A. Komenského, který byl založen v roce 1919. V roce 1925 se Pedagogická knihovna Komenského (PKK) na dvacet šest let osamostatnila, mezitím se z ní v roce 1945 stala Státní pedagogická knihovna Komenského (SPKK), která byla v roce 1951 přičleněna k Výzkumnému ústavu pedagogickému. Od roku 1974 je součástí Ústavu školských informací (který se v roce 1990 přejmenoval na Ústav pro informace ve vzdělávání). Z SPKK se v roce 2004 stala NPKK. V prostorách knihovny probíhá výstava, která zajímavým způsobem ukazuje devadesátiletou historii hlavně pomocí fotografií a dokumentů. Exponáty jsou uspořádány chronologicky, takže na konci se návštěvníci dozvědí, jaké služby poskytuje knihovna dnešním čtenářům. Výstava potrvá do konce října 2009 a připravuje se také sborník k 90. výročí.

Počátkem června se bude v Erfurtu konat 98. sjezd německých knihovníků (Deutscher Bibliothekartag). Za dva roky to bude patrně větší sláva, město Erfurt se však pyšní tím, že tuto událost hostilo poprvé a jedinkrát před 85 lety, tedy v roce 1924. Motto kongresu „Nový pohled na knihovny“ ukazuje, že se účastníci nebudou zabývat minulostí. Tři hlavní témata jsou: Využívání médií v další generaci – v knihovnách, s knihovnami? Místo knihovny (architektura a postavení knihoven v dnešním světě); Knihovny jsou vzdělávací zařízení – knihovny v hledáčku politiky. Sjezdu se zúčastní též knihovníci z jiných zemí.

Zajímavé internetové adresy obsahují např. nově spuštěnou Světovou digitální knihovnu, stránky ukazující panoramatické fotografie s vysokým rozlišením a stránky Srbského sdružení Nikola Tesla. Tento muž ovlivnil svými vynálezy elektrotechniku i elektrotechnický průmysl. Na začátku 20. století o něm jeho současník Vladimír Novák, docent na universitě v Praze, napsal do Ottova slovníku naučného (1906): „... proslulý vynálezce v oboru elektřiny (*1857 ve Smiljanu u Gospiče), vzdělání nabyt na škole a nižší reálce v Gospiči, na vyšší reálce v Karlovcích, odkud odebral se na vys. školu technickou ve Štýr. Hradci a v Praze. Úmyslem Teslovým bylo státí se učitelem na školách středních, vynalézavý duch jeho obrátil jej však záhy na dráhu praktickou. Z techniky pražské přešel do Budapešti, kde upozornil na sebe některými praktickými vynálezy na elektrických strojích, tak že jej pařížská společnost elektrotechnická r. 1881 povolala za inženýra. Po roce Tesla odebral se do Ameriky do proslulé dílny Edisonovy a založil konečně r. 1890 samostatnou dílnu elektrotechnickou v New Yorku. R. 1895 všechno mu shořelo: stroje, modely, kresby aj., načež r. 1899 vystavěl si v Coloradě prozatímní laboratoř, odkudž r. 1901 se vrátil do N. Yorku a vystavěl na Long-Islandě stanici s parním strojem 350 HP. Tesla zabývá se továrníkou výrobou strojův elektrotechnických jen potud, pokud tím získává prostředků k provádění pokusův a výzkumů, které vztahují se hlavně k užití proudu vysokého napětí a vysoké frekvence (viz Teslovy proudy). Z četných vynálezů Teslových budtež uvedeny jako nejdůležitější: Dynamo pro proudy vysoké frekvence (10.000 až 20.000 oscilací v sec.), vakuové lampy bez elektrod a motor pro proudy točivé (mnohobobé). ... R. 1903 Tesla byl jmenován čestným členem jhoslovanské akademie v Záhřebě.“ A to byl teprve zhruba v polovině svého plodného života.

AK

Znovu terminologie odborného vzdělávání

V roce 2004 vydal Cedefop šestijazyčný glosář¹ (angličtina, francouzština, němčina, čeština, maďarština, polština) obsahující 86 termínů z oblasti odborného vzdělávání. Jednotlivé termíny jsou v glosáři doplněny definicí. V roce 2008 vyšla další podobně uspořádaná terminologická příručka², která obsahuje 100 klíčových termínů a je také šestijazyčná, tentokrát však češtinu, maďarštinu a polštinu vystřídala španělština, italština a portugalština. Pro Zpravodaj jsme pracovníě přeložili termíny z nového glosáře, které v dřívějším vydání nebyly, včetně jejich definic.

Všeobecné poznámky

Kromě nových termínů, které jsou uvedeny v tabulce, bylo v novém glosáři nepatrně pozměno 26 termínů nebo jejich definic, celkový smysl však zůstává zachován.³ Pět termínů z glosáře z roku 2004 nebylo do nového glosáře zařazeno.⁴

V novém glosáři² se termín *odborné vzdělávání a příprava (vocational education and training)* vyskytuje jen jako poslední, 100. heslo, jinde je nahrazeno termínem *vzdělávání a odborná příprava (education and training)*. Místo termínu *odborné dovednosti a způsobi-*

losti či *kompetence (skills and competences)* se používá termín *výsledky učení (learning outcomes)*. *Baccalaureate*, který byl poněkud nelogicky zařazen jako 9. heslo glosáře z roku 2004 (česky *maturitní zkouška*), je nyní součástí 77. hesla *secondary school leaving certificate / baccalaureate* (česky *vysvědčení o maturitní zkoušce*).

U každé definice je v glosáři uveden zdroj, z něhož zpracovatelé čerpali. Tento údaj vynecháváme, protože pro tento článek byl zdrojem glosář.²

Tabulka ukazuje termíny, respektive definice, které byly nově zařazeny nebo zásadně pozměněny.

angličtina	španělština	němčina	francouzština	italština	portugalština
akreditace programu vzdělávání a odborné přípravy					
Proces zajišťování kvality, jímž je udělen akreditovaný status programu vzdělávání a odborné přípravy prokazující, že program byl schválen příslušnými legislativními nebo odbornými orgány, protože splnil předem určené standardy.					
accreditation of an education or training programme	homologación de un programa de educación o formación	Akkreditierung eines Bildungs- oder Ausbildungsprogramms	homologation d'un programme d'enseignement ou de formation	accréditamento di un programma d'istruzione o di formazione	homologação de um programa de ensino ou de formação
hodnocení výsledků učení					
Proces posuzování znalostí, know-how, dovedností a/nebo kompetencí jednotlivce podle předem definovaných kritérií (učební požadavky, měření výsledků učení). Po hodnocení obvykle následuje validace a certifikace.					
assessment of learning outcomes	evaluación de resultados de aprendizaje	Bewertung von Lernergebnissen	évaluation des résultats/acquis d'apprentissage	accertamento dei risultati dell'apprendimento	avaliação dos resultados da aprendizagem
certifikace výsledků učení					
Proces vystavení certifikátu, diplomu nebo titulu, který formálně potvrzuje, že soubor výsledků učení (znalostí, know-how, dovedností a/nebo kompetencí) osvojených jednotlivcem byl hodnocen a validován kompetentním orgánem podle předem definovaných standardů.					
certification of learning outcomes	certificación de resultados de aprendizaje	Zertifizierung von Lernergebnissen	certification des résultats/acquis d'apprentissage	certificazione dei risultati dell'apprendimento	certificação dos resultados da aprendizagem
systém kreditů					
Nástroj určený k tomu, aby umožňoval shromažďování výsledků učení získaných ve formálním, neformálním a/nebo informálním prostředí a usnadňoval jejich přenos z jednoho prostředí do druhého za účelem validace a uznávání. Systém kreditů může být stanoven:					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ popisem programu vzdělávání a odborné přípravy a přidělováním bodů (kreditů) jeho složkám (modulům, kurzům, praxi, disertační práci atd.); ▪ popisem kvalifikace s použitím jednotek výsledků učení a přidělováním kreditních bodů každé jednotce. 					
credit system	sistema de créditos	Leistungspunktesystem	système de crédits	sistema di crediti	sistema de créditos
distanční vzdělávání a odborná příprava					
Vzdělávání a odborná příprava uskutečňované na dálku pomocí komunikačních prostředků: knih, rozhlasu, televize, telefonu, korespondence, počítače nebo videa.					
distance education and training	educación y formación a distancia	Fernunterricht in der allgemeinen und beruflichen Bildung	enseignement et formation à distance	istruzione e formazione a distanza	ensino e formação a distância

průběh vzdělávání nebo odborné přípravy Úhrn učebních sekvencí, které jedinec absolvoval, aby si osvojil znalosti, dovednosti nebo kompetence.					
education or training path	itinerario de educación o formación	Verlauf der allgemeinen und beruflichen Bildung	parcours d'enseignement ou de formation / parcours pédagogique	percorso scolastico o formativo	percurso de ensino ou de formação / percurso pedagógico
cesta vzdělávání nebo odborné přípravy Sestava souvisejících programů vzdělávání nebo odborné přípravy, která je poskytována školami, středisky odborné přípravy, vysokými školami nebo poskytovateli OVP a usnadňuje postup jednotlivců uvnitř oboru činnosti nebo mezi obory činnosti.					
education or training pathway	vía educativa o formativa	Weg der allgemeinen oder beruflichen Bildung / Zweig der allgemeinen oder beruflichen Bildung	filière d'enseignement ou de formation	iter scolastico o formativo	itinerário de ensino ou de formação
poskytovatel vzdělávání nebo odborné přípravy Jakákoliv organizace nebo jednotlivec poskytující služby v oblasti vzdělávání nebo odborné přípravy.					
education or training provider	proveedor de enseñanza o de formación	Anbieter der allgemeinen oder beruflichen Bildung	prestataire d'enseignement ou de formation	erogatore d'istruzione o formazione	prestador de ensino ou de formação
Evropský systém (přenosu) kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET) Nástroj, ve kterém jsou kvalifikace vyjádřeny v jednotkách výsledků učení, k nimž jsou přiřazeny kreditní body, a který je spojen s procedurou validace výsledků učení. Účelem tohoto systému je podporovat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ mobilitu lidí absolvujících odbornou přípravu; ▪ shromažďování, přenos, validaci a uznávání výsledků učení (formálního, neformálního nebo informálního) získaných v různých zemích; ▪ realizaci celoživotního učení; ▪ transparentnost kvalifikací; ▪ vzájemnou důvěru a spolupráci mezi poskytovateli odborného vzdělávání a přípravu v Evropě. 					
European credit system for vocational education and training (ECVET)	Sistema Europeo de Créditos de Formación Profesional (ECVET)	Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)	Système européen de crédits d'apprentissage pour la formation et l'enseignement professionnels (ECVET)	Sistema europeo di trasferimento dei crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET)	Sistema europeo de créditos para a educação e formação profissional (ECVET)
Evropský systém přenosu a shromažďování kreditů (ECTS) Systematický způsob popisování vysokoškolského programu přiřazováním kreditů jeho složkám (modulům, kurzům, praxi, disertační práci atd.) má: <ul style="list-style-type: none"> ▪ učinit studijní programy čitelnější a srovnatelnější pro všechny domácí a zahraniční studenty; ▪ podporovat mobilitu studentů a uznávání výsledků formálního, neformálního a informálního učení; ▪ pomáhat vysokým školám při organizaci a revizi studijních programů. 					
European credit transfer and accumulation system (ECTS)	Sistema Europeo de Transferencia y acumulación de Créditos (ECTS)	Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS)	système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS)	Sistema europeo di accumulazione e trasferimento dei crediti (ECTS)	Sistema europeo de transferência e de acumulação de créditos (ECTS)
Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení (EQF) Referenční nástroj pro popis a srovnávání kvalifikačních úrovní v systémech kvalifikací vytvářených na národní, mezinárodní nebo odvětvové úrovni.					
European qualifications framework for lifelong learning (EQF)	Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF)	Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)	Cadre européen des certifications pour l'apprentissage tout au long de la vie	Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF)	Quadro europeu de qualificações para a aprendizagem ao longo da vida
lidský kapitál Znalosti, dovednosti, kompetence a vlastnosti ztělesněné v lidech, které zlepšují osobní, společenské a hospodářské životní podmínky.					
human capital	capital humano	Humankapital	capital humain	capitale umano	capital humano
individuální účet na vzdělávání Systém veřejných pobídek, které mají dospělé lidi povzbudit ke vzdělávání, např. ty, kdo již nemají prospěch z veřejně financovaného vzdělávání a odborné přípravy.					
individual learning account	cuenta / crédito individual de formación	individuelles Lernkonto	compte individuel de formation	carta prepagata di credito formativo individuale	crédito individual à formação
klíčové dovednosti / klíčové kompetence Souhrn dovedností (základních a nových základních dovedností) potřebných k životu v současné znalostní společnosti. Doporučení Evropského parlamentu a Rady uvádí osm klíčových kompetencí: komunikace v mateřském jazyce; komunikace					

v cizích jazycích; kompetence v matematice, přírodních vědách a technice; digitální kompetence; učit se učit; interpersonální, interkulturní a sociální kompetence a občanské kompetence; smysl pro podnikání; kulturní povědomí a vyjádření. Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení. Úř. věst. L 394, 30.12.2006, s. 10-18.					
key skills / key competences	competencias clave	Kernkompetenzen / Kernfertigkeiten / Schlüsselkompetenzen	compétences clés	competenze chiave	competências-chave
rámec kvalifikací Nástroj umožňující podle souboru kritérií (např. s pomocí deskriptorů) definovat a klasifikovat kvalifikace (např. na národní nebo odvětvové úrovni), které jsou aplikovatelné na přesně stanovené úrovni výsledků učení.					
qualification framework	marco de cualificaciones	Qualifikationsrahmen	cadre des certifications	quadro delle qualifiche	quadro de qualificações
systém kvalifikací Všechny činnosti spojené s uznáváním výsledků učení a jinými mechanismy, které spojují vzdělávání a odbornou přípravu s trhem práce a občanskou společností. Mezi tyto činnosti patří: definování politiky kvalifikací, návrh a realizace odborné přípravy, institucionální opatření, financování, zajišťování kvality; hodnocení, validace a certifikace výsledků učení.					
qualification system	sistema de cualificaciones	Qualifikationssystem	système de certification	sistema delle qualifiche	sistema de qualificações
odvětví Skupina podniků se stejnou hlavní hospodářskou činností (např. chemie) nebo kategorie transversálních odborných činností (např. marketing), které jsou společné pro různé podniky.					
sector	sector	Sektor	secteur	settore	sector
ověření kompetencí Analýza znalostí, dovedností a kompetencí jednotlivce včetně jeho postojů a motivace pro formulování kariérního projektu a/nebo plánu profesní reorientace či projektu odborné přípravy.					
skills audit	balance de competencias	Überprüfung von Fähigkeiten	bilan de compétences	bilancio di competenze	balanço de competências
standard Řada faktorů (prvků), jejichž obsah je definován zainteresovanými aktéry.					
standard	norma / estándar	Standard	référentiel	standard	referencial
analýza potřeb odborné přípravy Systematická analýza současných a budoucích potřeb kvalifikací na pozadí kvalifikací, které jsou k dispozici, za účelem realizace účinné strategie odborné přípravy.					
training needs analysis	análisis de necesidades formativas	Analyse des Ausbildungsbedarfs	analyse des besoins de formation	analisi dei (fab)bisogni formativi	análise das necessidades de formação
jednotka (ECVET) Soubor znalostí, dovedností a/nebo kompetencí, který tvoří logicky skloubenou součást kvalifikace. Jednotka může být nejmenší částí kvalifikace, kterou lze hodnotit, přenášet, validovat a případně certifikovat. Jednotka může být specifická pro jednu kvalifikaci nebo společná několika kvalifikacím.					
unit (ECVET)	unidad (ECVET)	Einheit (ECVET)	unité (ECVET)	unità (ECVET)	unidade (ECVET)
zlepšení kvalifikace Krátkodobá odborná příprava obvykle poskytovaná po absolvování počátečního vzdělávání nebo odborné přípravy a zaměřená na doplnění, zlepšení nebo aktualizaci znalostí, dovedností a/nebo kompetencí získaných v předchozím vzdělávání.					
upskilling	formación de perfeccionamiento / perfeccionamiento profesional	Ausbau von Qualifikationen (Upskilling)	perfectionnement professionnel	sviluppo delle competenze	aperfeiçoamento profissional

AK

¹ TISSOT, Philippe. *Terminology of vocational training policy : a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 196 s. ISBN 92-896-0272-4

² CEDEFOP. *Terminology of European education and training policy : a selection of 100 key terms*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 241 s. ISBN 978-92-896-0472-7

³ V glosáři z roku 2004 jsou tyto termíny uvedeny pod čísly (za číslem je termín v češtině): 2 akreditace (institucí nebo programů odborné přípravy), 4 vzdělávání dospělých, 5 alternativní odborná příprava, 17 (odborná) způsobilost, 21 kurikulum, 27 zaměstnatelnost, 28 výkon moci v Evropské unii, 32 poradenství, 38 vědomost / znalost, 40 učení, 41 učení výkonem činnos-

ti / učení praxí, 42 učení používáním, 46 učící se organizace, 47 výsledky učení, 54 vzájemné uznávání kvalifikací, 59 otevřené učení, 61 postobligatorní vzdělávání / vzdělávání po ukončení povinné školní docházky, 65 kvalifikace, 68 rekvalifikace / přeskolování, 69 dovednost, 73 vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, 74 učitel odborného vzdělávání a přípravy (OVP), 79 přenositelnost (odborných dovedností a způsobilostí), 81 transparentnost kvalifikací, 84 uznávání platnosti informálního / neformálního vzdělávání, 86 odborné vzdělávání a příprava.

⁴ Z glosáře z roku 2004 nebyly převzaty tyto termíny: 20 systém přenosu kreditů (v OVP), 31 další profesní příprava, 60 cesta (směr) odborné přípravy, 63 předchozí učení, 78 poskytovatel profesní přípravy.

Anticipace vývoje kvalifikací v Evropě 7

Evropská komise zahájila iniciativu s názvem Nové kompetence pro nová zaměstnání (New skills for new jobs). Cedefop vypracoval přehled systémů pro anticipaci kvalifikačních potřeb v členských státech EU. Uveřejňujeme závěrečnou část překladu pracovního dokumentu Cedefopu.

Metody budování systémů pro anticipaci potřeb kvalifikací

Každý národní systém identifikace potřeb kvalifikací má svou vnitřní logiku, která odpovídá tamnímu systému vzdělávání, právnímu a institucionálnímu prostředí, hospodářské situaci, kultuře a mentalitě. Systémy se neustále mění a zařazení do určité kategorie s sebou nese nebezpečí zjednodušení, takže tyto čtyři skupiny systémů jsou spíše orientační:

- **Decentralizovaný systém.** Tento systém je vytvářen většinou na oborové, odvětvové nebo místní úrovni. Systematická anticipace potřeb kvalifikací na národní úrovni není moc zřetelná. Analýza potřeb kvalifikací je vykonávána v rámci vytváření profesních standardů, odvětvových a regionálních analýz. Některé země z této skupiny však plánují systematictější přístup (Dánsko, Řecko, Španělsko, Lotyšsko, Litva, Maďarsko, Portugalsko, Slovinsko, Slovensko);

- **Koordinovaný neholistický systém.** Základem tohoto systému je hlavně kvantitativní předpovídání, i když jsou do předpovědi začleněny i některé kvalitativní prvky a paralelně jsou prováděna kvalitativní šetření (Irsko, Kypr, Finsko);

- **Budování koordinovaného holistického systému.** Tento systém je většinou založen na střednědobém kvantitativním předpovídání na makroúrovni, které zahrnuje některé kvalitativní prvky odvětvových a/nebo jiných projekcí trendů. Některé snahy na národní, regionální a odvětvové úrovni se zaměřují na systematictější, komplementárnější a holističtější přístup. Tyto země se pokoušejí o permanentní monitorování potřeb kvalifikací šířené onlinovou informační platformou (Česká republika, Estonsko, Itálie, Polsko);

- **Koordinovaný holistický systém.** Země s rozvinutými a zavedenými systémy, které jsou založeny na střednědobých a/nebo krátkodobých předpovědích na makroúrovni, na systému odvětvových studií, na pravidelných dotazníkových šetřeních kvalifikací u zaměstnavatelů, na pravidelných regionálních šetřeních zaměstnanosti a s účinným systémem šíření a aplikace poznatků do politiky a praxe (Německo, Francie, Nizozemsko, Rakousko, Švédsko, Spojené království).

Z přehledu jednotlivých zemí vysvítá, že dobře rozvinuté a zavedené systémy má Německo, Irsko, Fran-

cie, Kypr, Nizozemsko, Rakousko, Finsko, Švédsko a Spojené království. Ostatní země systém teprve vytvářejí nebo o tom uvažují.

Závěry

Hospodářský rozvoj a klesající nabídka a nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v důsledku demografických změn se staly důležitým faktorem ovlivňujícím vytváření systémů pro včasnou identifikaci potřeb kvalifikací. Také nedávná usnesení a iniciativy schválené na úrovni EU a následné národní programy pro uskutečňování Lisabonské strategie byly významným impulsem pro vytváření těchto systémů, včetně jejich začleňování do legislativy a strategií v mnoha členských státech.

Iniciativa Komise *Nové kompetence pro nová zaměstnání*¹ zavedená v rámci obnovené sociální agendy se zaměřuje na navrhování dalších kroků k předvídání budoucích potřeb na evropské úrovni. Členské státy se stavějí dosti pozitivně k vytváření společného přístupu či společného evropského nástroje pro anticipaci potřeb kvalifikací. Většina zemí uvádí jako hlavní problém různorodost a rozdílnost současných metod, nástrojů, statistik a definic a také odlišná stadia hospodářského rozvoje. Země však zastávají názor, že se na společném přístupu a celkové koordinaci musí dohodnout všechny členské státy. Společný přístup by měl brát v úvahu omezenost údajů a místní znalosti. Měl by spíše doplňovat než nahrazovat činnosti na národní úrovni a představovat pro členské státy přidanou hodnotu tím, že shrmáždí existující analýzy a výzkum. Cedefop společně s expertní sítí Skillsnet hraje v tomto procesu aktivní roli a podporuje Evropskou komisi ve zlepšování schopnosti anticipovat potřeby kvalifikací na úrovni EU.

Anna Konopásková

¹ http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/com868_cs.pdf

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, 3/2009, 4/2009

Holistické vytváření kompetencí

Německý autor, který působí jako učitel komunikace, moderace, tvůrčích technik, týmové spolupráce, personálního vedení a řízení změn, používá ve svém článku některé neobvyklé metafory, s jejichž pomocí vysvětluje své názory. Současné životní a pracovní prostředí označuje za „džungli změn“ („Veränderungsdschungel“), v níž je nutné se orientovat a uplatnit se, aby člověk v profesním a osobním kontextu přežil. To ovlivňuje odborné vzdělávání, ve kterém je třeba rozvíjet holistické helikoptérové způsobilosti (*ganzheitliche Helikopterfähigkeiten*)¹.

Rozvíjet a udržovat holistické helikoptérové dovednosti. Zatímco v minulosti určovaly kariérní cestu *tvrdé faktory* a odborná kompetence, v době řízení změn jsou důležitější metodické, sociální a osobní kompetence, tzv. helikoptérové způsobilosti.

Helikoptérové způsobilosti se nezaměřují na jednu speciální odbornou kompetenci, nýbrž na všeobecnou profesní výkonnost. Mají zajistit zvládnutí budoucích profesních úkolů. V situacích změny lze obstát jen tehdy, jsou-li všechny čtyři listy rotoru pomyslné helikoptéry funkční a připraveny k použití. Udržování a rozšiřování helikoptérových způsobilostí představuje proces celoživotního učení a rozvoje. Z vyváženosti čtyř oblastí způsobilostí vyplyne požadovaná způsobilost jednání v kontextu změn.

Znalost pravidel a osobní management znalostí

V oblasti odborné kompetence se stává tzv. znalost pravidel, znalost hodnot, norem, souvislostí a zákonitostí, důležitější než pouhá znalost faktů. Na významu získává *vědění o vědění*: Kde a jak najdu důležité informace? Je třeba věnovat energii na budování systému managementu osobních znalostí – i když se tím bude zanedbávat hledání faktických znalostí. Nebát se mezer ve znalostech!

V *džungli změn vzdělávání* je třeba počítat s tím, že člověk bude muset relativně často přebírat zodpovědnost v oblastech, které jsou mu dosud neznámé. Odborná kompetence pak spočívá na dovednost samoučení. Důležitá je schopnost integrovat nové znalosti a postupy co nejrychleji do repertoáru aktivního jednání. Učení se a zkoušení nových postupů a způsobů chování se stává běžnou záležitostí. Nutným předpokladem rychlých změn se stává *kultura tolerance (i vlastních) chyb*.

Metodické kompetence

Jsou souhrnem nástrojů a technik, jež lze použít k podpoře optimální odborné, sociální a personální kompetence: projektový management a techniky moderování, tvořivosti, prezentace, plánování a řešení problémů.

Projektový management

Jde o spolupráci v týmu přesahující rámec oboru, oblasti nebo podniku. Nalézají se efektivní nebo inovační

řešení pro komplexní úkoly. K metodám projektového managementu patří nástroje k plánování, kontrole a řízení projektu. Velký počet projektů skončí v praxi neúspěchem kvůli nedostatečné sociální kompetenci, a proto k metodám projektového managementu patří též management konfliktů, komunikace a moderování.

Techniky moderování

Jedná se o zvláštní způsob vedení skupinového rozhořování, pro který je příznačná silná orientace na účastníky a řešení. Moderované semináře mají jasnou strukturu a mají vyprodukovat realizovatelná opatření (plán opatření) pro řešení praktických problémů. Strukturuující vizualizace se provádí pomocí různých prostředků (např. nástěnek, flipchartů). Technika moderování je velice rozšířená a používá se v kroužcích kvality, při seminářích, poradách a při školení managementu.

Techniky tvořivosti

Tyto techniky podporují divergentní myšlení podle motto: „Nic není nebezpečnější než myšlenka, pokud je jen jediná!“ Lze je velmi dobře používat jak při individuální práci, tak i ve skupinách (kreativní semináře), a tudíž i při vzdělávání.

Techniky plánování a řešení problémů

Zvyšování dovedností identifikovat problémy a najít vhodná řešení s vynaložením nejmenšího úsilí.

Proces kontinuálních změn

Osobní kompetence jsou základem a motorem k přežití v *džungli změn vzdělávání*:

Sebeřízení – cílené používání vlastního talentu. Zvláště důležitá je otevřenost vůči novým zkušenostem a podnětům, celoživotní vzdělávání, připravenost k osobním změnám a dovednost sebeučení.

Orientace na cíl – člověk si neustále ujasňuje osobní cíle v profesní sféře a vypracovává si příslušné strategie.

Odolnost vůči stresu – zvládání zatěžujících a nepříjemných zkušeností. Zajištění rovnováhy mezi zátěžemi a budováním osobních zdrojů.

Radost z rozhodování – schopnost činit rychlá a jasná rozhodnutí o prostředcích a metodách.

Vlastní iniciativa – zahájení vlastních aktivit pro dosažení cílů nebo zjišťování problémových konstelací.

Sociální kompetence

Komunikace

Komunikační kompetence zahrnuje dovednost budovat a udržovat sociální kontakty, vést rozhovory na věcné úrovni s orientací na výsledek a na osobní úrovni komunikovat pokud možno autenticky. Důležité je:

- správně naslouchat,
- rozlišovat úrovně zprávy,
- poskytnout odpovídající zpětnou vazbu.

Způsobnost pracovat v týmu

Schopnost integrovat se do skupin, vnášet do týmové práce důležité impulsy, akceptovat různé názory a způsoby myšlení a podporovat výkonnost orientovanou na cíl. Práce v týmu je velmi důležitá.

Senzibilita v jednání

Hodnotit lidi ve svém okolí realisticky (zájmy, přání, silné a slabé stránky) a poznat vztahy a závislosti mezi osobami. Dalším důležitým hlediskem je poznat a správně používat vlastní zdroje moci. V tom mohou poskytovat účinnou podporu sítě a koalice.

Chování při konfliktech

Konfliktní situace je třeba vnímat, vydržet a pokud možno co nejefektivněji zvládnout. Provést systematickou analýzu konfliktu (úroveň, druh a forma konfliktu), pokud možno zabránit jeho eskalaci a použít specificky nejvhodnější strategie pro jeho řešení.

Emocionální inteligence

Způsobnost inteligentně ovládat vlastní pocity a reagovat na pocity druhých. Toto pojetí zahrnuje několik hledisek sociální a osobní kompetence:

- vnímání sebe sama: výstižné sebehodnocení, sebedůvěra;
- sociální vědomí: empatie, organizační vědomí;
- řízení vztahů: inspirace, vliv, katalyzátor změn, management konfliktů, týmová práce a spolupráce.

Sebeřízení: čtyři důležité strategie k přežití v džungli změn

- Převzít plnou zodpovědnost za svůj život

Hlavní překážkou je postoj oběti: Nejsme zodpovědní za všechny vnější události, které nás v životě potkají. Každý je však vždy zodpovědný za to, jak na vnější události reaguje.

- Odvaha k porážce – chápat selhání také jako šanci

Téma selhání je v naší společnosti tabu, i když patří k běžnému životu. Konstruktivní zvládnání neúspěchů je důležitým nástrojem k přežití. Je třeba upustit od starého cíle a zároveň hledat nové možnosti. Připravenost provést změnu kurzu, vyžaduje-li to situace, je silnou, ne slabou, stránkou.

- Ovládat své emoce a zachovat si mentální nezávislost

Máme-li jasno v tom, co je podstatné a jaké jsou naše cíle, dosáhli jsme mentální nezávislosti. Pak je snadnější odbourávat materiální a psychický balast, soustředit se na silné stránky a konstruktivně zvládat strach ze změn.

- Vytvářet více vzorců úspěchu, nesázet pouze na jeden
- Život v džungli změn je pestrý, komplexní a mnohový. Čím rozmanitěji a s čím větší radostí své způsobilosti používáme, tím větší bude náš repertoár akčních možností. Nepomůže-li žádná jiná strategie, pak: „Schovat hlavu, počkat, až se bouře přežene, potom opět hlavu opatrně vystrčit a pokračovat v úspěšném prodrávání se džunglí.“*

Přeložila Jana Šatopletová

¹ Český ani anglický ekvivalent termínu *Helikopterfähigkeiten* v tomto kontextu se nepodařilo najít, zřejmě jde o invenci autora.

Pramen: Martin, Richard. Ganzheitliche Kompetenzentwicklung : fünf Überlebensstrategien im „Veränderungsdschungel. Berufsbildung, 2007, Nr. 103/104, S. 53-55.

Spolupráce ve vzdělávání v EU do roku 2020

Rada pro vzdělávání, mládež a kulturu na svém 2941. zasedání v květnu 2009 schválila strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě do roku 2020. Ze závěrů Rady jsme pro překlad do Zpravodaje vybrali čtyři strategické úkoly pro uvedené období. Překlad byl pořízen z anglického originálu s přihlédnutím k francouzské verzi.

Učinit celoživotní vzdělávání a mobilitu skutečností
Problémy, které představují demografické změny, a stálá potřeba aktualizovat a rozvíjet kvalifikace v souladu s měnícími se hospodářskými a společenskými okolnostmi vyžadují celoživotní přístup k učení a systémy vzdělávání a odborné přípravy, které lépe reagují na změny a jsou otevřenější vůči vnějšímu světu. V oblasti

celoživotního vzdělávání mohou být vytvářeny nové iniciativy, které budou reagovat na problémy budoucnosti, stále je však třeba pokračovat v právě probíhajících iniciativách, zejména v zavádění promyšlených a komplexních strategií celoživotního vzdělávání. Zvláště je třeba pracovat na zajištění vývoje národních rámců kvalifikací založených na relevantních výsledcích učení a

jejich spojení s Evropským rámcem kvalifikací, na ustavení flexibilnějších vzdělávacích cest, včetně lepších přechodů mezi různými sektory vzdělávání a odborné přípravy, na větší otevřenosti vůči neformálnímu a informálnímu vzdělávání a učení a na zvýšené transparentnosti a uznávání výsledků učení. Další úsilí je třeba vyvinout při podpoře vzdělávání a učení dospělých, při zvyšování kvality poradenských systémů a ve snaze učinit vzdělávání celkově přitažlivější – zejména vytvářením nových forem učení a využíváním nových vyučovacích a učebních technologií.

Mobilita žáků, učitelů a vzdělávacích učitelů by měla být jako podstatný prvek celoživotního vzdělávání a učení a důležitý prostředek ke zvýšení zaměstnatelnosti a adaptability lidí postupně rozšiřována tak, aby absolvování období učení v zahraničí – v Evropě i ve vnějším světě – bylo spíše pravidlem než výjimkou. Při tom by měly být uplatňovány principy stanovené Evropskou chartou kvality pro mobilitu. Splnění tohoto úkolu bude vyžadovat obnovené úsilí na straně všech zúčastněných, například z hlediska zabezpečení odpovídajících finančních prostředků.

Zlepšit kvalitu a efektivnost vzdělávání a odborné přípravy

Úspěšnost Evropy a zvyšování zaměstnatelnosti závisí na existenci kvalitních systémů vzdělávání a odborné přípravy, které jsou zároveň efektivní i spravedlivé. Hlavním problémem je zajistit, aby si každý mohl osvojit klíčové kompetence, a zároveň rozvíjet dokonalost a přitažlivost všech úrovní vzdělávání a profesní přípravy, což Evropě umožní udržet si silné postavení v globálním světě. Má-li být tento úkol splněn a výsledný stav udržen, je třeba věnovat větší pozornost zvyšování úrovně základních způsobilostí, např. čtení, psaní, počítání, učinit matematiku, přírodní vědy a techniku přitažlivější a posilovat jazykové kompetence. Zároveň je nutné zajistit vysokou kvalitu vyučování, poskytovat učitelům adekvátní počáteční vzdělávání, nabízet další profesní rozvoj učitelům a mistrům odborné přípravy a učinit z učitelství atraktivní povolání. Rovněž je důležité zlepšovat řízení a vedení vzdělávacích institucí a institucí odborné přípravy a vytvářet účinné systémy zajišťování kvality. Vysokou kvalitu lze dosáhnout pouze efektivním a udržitelným využíváním prostředků – veřejných i soukromých, podle potřeby – a podporováním politiky vzdělávání a odborné přípravy, která bude založena na konkrétních důkazech.

Podporovat spravedlivost, sociální soudržnost a aktivní občanství

Politika vzdělávání a odborné přípravy by měla umožňovat všem občanům bez ohledu na jejich osobní, společenskou a hospodářskou situaci, aby si v průběhu celého života mohli osvojovat, aktualizovat a rozvíjet profesně specifické kvalifikace i klíčové kompetence potřebné pro zajištění zaměstnatelnosti a prohlubovat své vzdělání, aktivní občanství a interkulturní dialog. Nerovnosti ve vzdělávacím systému by měly být napraveny v raném dětství poskytováním kvalitního vzdělávání a zacílené podpory a propagací vzdělávání otevřeného všem. Systémy vzdělávání by se měly zaměřit na zajištění toho, aby všichni žáci – včetně žáků ze znevýhodněného prostředí, se speciálními potřebami nebo migrantů – absolvovali vzdělávání, třeba ve školách druhé šance a díky personalizovanějšímu vzdělávání. Vzdělávání by mělo podporovat interkulturní kompetence, demokratické hodnoty a respekt k základním právům a k životnímu prostředí, bojovat proti všem formám diskriminace a vybavit všechny mladé lidi k tomu, aby uměli jednat pozitivně se svými vrstevníky s odlišným zázemím.

Povzbuzovat tvořivost a inovace, včetně podnikatelského ducha na všech úrovních vzdělávání

Tvořivost kromě toho, že přispívá k osobní seberealizaci, představuje hlavní zdroj inovací, které jsou zase uznávány jako jedna z klíčových hnacích sil udržitelného hospodářského rozvoje. Tvořivost a inovace jsou nepostradatelné pro založení podniku a pro schopnost Evropy obstát v mezinárodní konkurenci. Prvním úkolem je podporovat všechny občany v tom, aby si osvojili transversální klíčové kompetence, např. digitální kompetence, učení jak se učit, smysl pro iniciativu a podnikání a kulturní povědomí. Druhým úkolem je zajistit plné fungování znalostního trojúhelníku *vzdělávání-výzkum-inovace*. Partnerství mezi světem podnikání a vzdělávání, odborné přípravy a výzkumu může pomoci zajistit lepší zaměření na kvalifikace a kompetence vyžadované na trhu práce a na podporování inovací a podnikatelského ducha ve všech formách vzdělávání. Širší učící se společenství zahrnující zástupce občanské společnosti a další zainteresované strany by měla být podporována z hlediska vytváření klimatu přispívajícího k tvořivosti a k lepšímu souladu mezi profesními a sociálními potřebami i k individuálnímu blahobytu.

Přeložila Anna Konopásková

Pramen: Council Conclusions on a strategic framework for European cooperation in education and training ("ET 2020") 2941th Education, youth and culture Council meeting. Brussels, 12 May 2009. 13 s.

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/107622.pdf

http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/educ/107623.pdf

Zelená zaměstnání

Zelená zaměstnání uchovávají životní prostředí pro budoucí generace, jsou spravedlivější a mohou se na nich podílet všichni lidé ze všech zemí. Snižují dopad podnikatelského a hospodářského sektoru na životní prostředí. ILO se ve spolupráci s UNEP (Program OSN pro životní prostředí) snaží spojit zelená zaměstnání a slušnou práci¹.

Ekonomika se bude orientovat na větší udržitelnost, a proto budou zaměstnání ovlivňována alespoň 4 způsoby:

- Budou vytvářena další zaměstnání, protože v průmyslu přibudou k existujícím výrobním zařízením prostředky na kontrolu znečištění.
- Některá zaměstnání budou nahrazována v důsledku posunu od fosilních paliv k obnovitelným palivům, od výroby nákladních automobilů k výrobě železničních vagonů či od skladování a spalování odpadu k recyklaci.
- Určitá zaměstnání mohou být odstraněna bez náhrady, například obalové materiály budou zavrhovány nebo zakázány a jejich výroba bude zastavena.
- Mnoho existujících profesí (např. instalatéri, elektrikáři, kovodělníci a stavební dělníci) bude jednoduše transformováno a znovu definováno, protože běžné soustavy kvalifikací, pracovní metody a profily budou přátelštější k životnímu prostředí.

Dvojitá výzva pro zelená zaměstnání v číslech

Životní prostředí

Katastrofy spojené se změnami klimatu: od roku 2000 do roku 2004 jimi bylo postiženo 262 milionů lidí;

Nedostatek vody: očekává se, že do roku 2025 bude trpět nedostatkem pitné vody 1,8 miliardy lidí většinou v Asii a v Africe;

Environmentální uprchlíci: v několika letech se očekává 50 milionů potenciálních environmentálních uprchlíků;

Přemístování kvůli záplavám: 330 milionů lidí v pobřežních oblastech, v záplavových nížinách řek a v malých ostrovních státech bude ještě více ohroženo;

Nedostatek potravin a podvýživa: dnes zasahuje 180 milionů lidí a toto číslo do roku 2080 pravděpodobně stoupne na 600 milionů;

Znečištění: 2 miliony lidí na celém světě ročně zemřou předčasně kvůli znečištění vzduchu uvnitř (pracovní prostředí) nebo venku;

Ztráta biodiverzity: většina dobře prozkoumaných druhů ubývá jak z hlediska rozšíření, tak množství. 40 % globální ekonomiky je založeno na biologických produktech a procesech. Chudí lidé, zvláště ti, kdo žijí v oblastech s nízkou zemědělskou produktivitou, jsou velmi závislí na genetické rozmanitosti prostředí.

Slušná práce

Chudí pracující: 1,3 miliardy lidí, jejichž výdělky jsou příliš nízké na to, aby je a ty, kdo jsou na nich závislí,

dostali přes práh chudoby, tzn. v současnosti 2 US\$ denně (více než 43 % z celkových pracovních sil);

Nezaměstnaní: celosvětově 190 milionů;

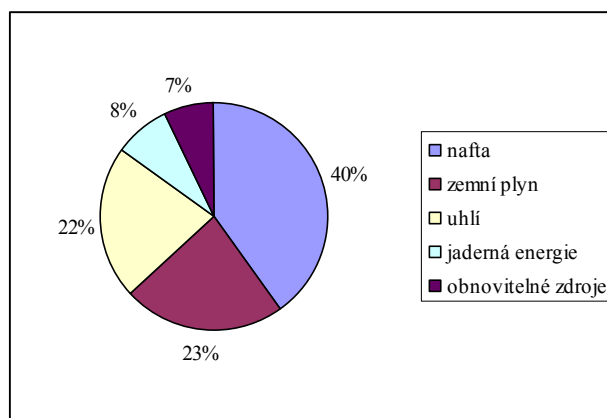
Mladí lidé, kteří hledají práci: přes 500 milionů dalších lidí, kteří budou hledat práci v příštích 10 letech;

Nejistota: 5,3 miliardy lidí bez sociálního zabezpečení;

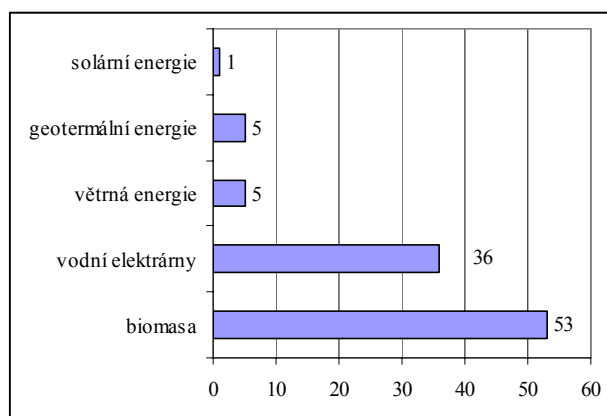
Přístup k energii: 1,6 miliard lidí bez přístupu k moderní energii (téměř jeden člověk ze čtyř);

Adekvátní bydlení: miliarda lidí žijících v chudých obydlích bez základního vybavení, např. dostupné pitné vody a záchodu.

Využívání zdrojů energie v USA v roce 2007 – celkem²



Z toho obnovitelné zdroje v procentech²



Základní číselné údaje

- Globální trh pro ekologické produkty a služby by se měl do roku 2020 zdvojnásobit;
- Polovina tohoto trhu spočívá v energetické efektivnosti a rovnováze v udržitelné dopravě, dodávce vody, kanalizaci a hospodaření s odpadem;

- Miliony zelených zaměstnání již existují v průmyslově vyspělých zemích, nastupujících ekonomikách a rozvojových zemích v oblastech obnovitelných zdrojů energie, efektivnosti energie zvláště ve stavebnictví, dopravě, těžkém průmyslu a recyklaci, zemědělství a lesnictví;
- 2,3 milionu lidí našlo v posledních letech nová zaměstnání v samotném sektoru obnovitelné energie a potenciál pro růst zaměstnanosti v tomto sektoru je obrovský. Zaměstnanost v odvětví alternativních energií může do roku 2030 vzrůst na 2,1 milionu ve větrných elektrárnách a 6,3 milionu ve využívání sluneční energie.
- Čisté technologie jsou již třetím největším sektorem pro podniky se zahraniční účastí po sektoru informací a biotechnologií v USA, v Číně se zelený kapitál se zahraniční účastí v posledních letech zdvojnásobil na 19 %;
- Obnovitelné energie vytvářejí více pracovních příležitostí než je současná zaměstnanost v oblasti fosilních paliv. Projektované investice 630 miliard US\$ do roku

2030 se promítnou do nejméně 20 milionů dalších pracovních příležitostí v sektoru obnovitelných energií;

- V zemědělství by mohlo být 12 milionů lidí zaměstnáno v pěstování biomasy pro výrobu energie a v příbuzných průmyslových odvětvích;
- Celosvětový přechod k energeticky efektivním budovám by měl vytvořit miliony pracovních míst k těm zeleným zaměstnáním, která již jsou tvořena většinou mezi 111 miliony lidí zaměstnaných v sektoru stavebnictví;
- Investice do zlepšení energetické efektivnosti v budovách by měly vytvořit dalších 2 – 3,5 milionu zelených zaměstnání jen v Evropě a v USA, s mnohem vyšším potenciálem v rozvojových zemích.

Anna Konopásková

¹ *Co to je, když se řekne slušná práce. Zpravodaj, 2004, č. 2, s. 3.*

² *Pramen: <http://eia.doe.gov>*

Pramen: Green jobs. Facts and Figures. Geneva, International Labour Office, September 2008. 2 p.

Kmenová povolání – stavební kámen evropského odborného vzdělávání a přípravy

O konceptu evropských kmenových povolání (*Kernberufe*) se diskutovalo již na začátku 90. let minulého století. V současné době diskusi opět oživil Evropský rámec kvalifikací (EQF) a Evropský systém přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu (ECVET). Zatím není jasné, zda při tom mají hrát roli povolání, a na jakém konceptu odborného vzdělávání se Evropa dokáže shodnout. Kmenová povolání mohou tvořit základ pro určitou úpravu systému ECVET vztahující se k odvětvím a být důležitým příspěvkem k evropsky zaměřenému dialogu sociálních partnerů a politiky o odborném vzdělávání. Mohou poskytovat platformu pro EQF, ECVET a další nástroje. Může zavedení evropských kmenových povolání vést k tomu, že by se evropská diskuse o odborném vzdělávání obohatila o koncept moderní profesnosti (*Beruflichkeit*)?

Iniciativy týkající se kmenových povolání

O evropských kmenových povoláních se poprvé diskutovalo v projektech v rámci evropských podpůrných programů, např. FORCE a LEONARDO DA VINCI. Výhodiskem byly znalosti z výzkumu, které dokládaly, že se struktury pracovních procesů v jednotlivých partnerských zemích příliš neliší a zhuštinelné kmenové struktury pro povolání jako přeshraniční řešení byly přijímány také zástupci odvětví. Příkladem mohou být dva profily kmenových povolání: mechatronik nákladních vozů a eco-recyklátor.

Mechatronik nákladních vozů se soustřeďuje na jasné strukturovaný produkt *high-tech*, v jehož centru stojí

auto jako celek. Základní strukturou profilu jsou pracovní procesy, jež v servisu nákladních vozů převládají.

Eco-recyklátor ukazuje, pokud jde o produkt, jiný obraz: V oběhovém a odpadovém hospodářství neexistují jasné produktové a podnikové struktury, nýbrž pracovní procesy, které jsou v jednotlivých podnicích velmi podobné. Ty jsou podkladem pro diskusi, která přesahuje odvětví a mohla by pomoci zavést kmenový profil povolání eco-recyklátor v jednotlivých zemích.

Parametry moderní profesnosti

Navzdory vši kritice profese a profesnosti je třeba vycházet z toho, že profesnost bude nadále organizačním principem práce v Německu.

Svoji roli v různých podobách bude hrát i v ostatních evropských zemích. Tvzení, že klasická odborná práce ztrácí na významu a táhne za sebou pomíjivost profesnosti, kterou průmysloví sociologové odůvodňují *odprofesněním* procesů průmyslové práce, je právě tak málo přesvědčivé, jako předpoklad jednoho odborného podchycení profesí a profesnosti, které je obsaženo v tradiční profesní a hospodářské pedagogice. Teorie odborného vzdělávání nemusí odpovídat pojetí vzdělávání. Základem by mělo být pojetí profesnosti zdůrazňující soudržnost procesu s prací.

Sebeřízení, zvládnání komplexnosti, dovednost získávat znalosti a používat metodické a organizační znalosti jsou pouze některé parametry, které moderní profesnost charakterizují.

Od tradiční odborné práce k orientaci na pracovní a obchodní proces

Mají-li podniky obstát v globální konkurenci, musí měnit formy organizace. Tayloristické organizační formy se svými úpravami speciální a odborné práce vztahující se k funkcím a vykonávané pod kontrolou více hierarchických úrovní se jeví rigidní a ztrácejí na dominanci tam, kde se kombinuje kvalita produktů a efektivita práce. Především v malých a středních podnicích existují často jen dvě úrovně: vedoucí úroveň a oblast výroby. Pozice předáka mezi vedoucí úrovní a výrobou je dnes více integrována do úrovně zaměstnanců. Tak se hierarchie zplošťují a oblasti organizace, techniky a personálního rozvoje (kvalifikace), které byly dosud funkčně oddělené, spolu úzce srůstají. Proces změny obsahuje flexibilní, propojené svazování úkolů vztahující se k celkovému obchodnímu procesu v podniku, které s sebou nese určitou potřebu kvalifikačních profilů.

Koncepce kvalifikačních profilů a rozvoje kompetencí je spojena s pojetím obchodních a pracovních procesů:

- Obchodní procesy popisují funkce, výkony, zúčastněné organizační jednotky, potřebné zdroje a plánování a řízení pracovních procesů, které jsou spojeny s prací na určité zakázce. Kvalifikovaní zaměstnanci by měli mít větší přehled o celkových podnikových popřípadě interních podnikových organizačních strukturách, měli by je reflektovat a spoluutvářet. Způsobnost odborných sil podílet se na utváření trojúhelníku *rozvoj podnikové organizace – technický rozvoj – rozvoj kompetencí* se stává centrálním cílem kmenové profesnosti.
- Základem znalosti obchodního procesu je znalost pracovního procesu. To je množství profesních znalostí získaných na základě zkušeností a závisících na kontextu a situaci a zevšeobecnitelných systematicko-vědeckých znalostí. Lze ji chápat jako konkretizaci

znalostí obchodního procesu s jasnými vztahy k organizaci podnikové práce, k nástrojům, zařízením a materiálům v podniku, k podnikovému životu a k mechanickým, energetickým, chemickým, informačně technickým a ostatním procesům.

K tomu jsou nezbytné nové formy práce: týmová práce, vlastní iniciativa a připravenost vzít na sebe zodpovědnost, dovednost sebeřízení, vědomí zodpovědnosti, koordinace a komunikace a vysoká kompetence.

Důsledky pro moderní odborné vzdělávání a přípravu

Změny požadovaných dovedností se ukazují v pracovním procesu a jen tam mohou být přijaty a zahrnuty do vzdělávání. Rozvoji profesních standardů orientovaných na pracovní proces se přitom přisuzuje rozhodující role. To platí zvláště při změně paradigmat směrem k orientaci na výsledky učení, tzn. na získané kompetence a kvalifikace.

Pro popis požadovaných kvalifikací pro kmenová povolání se nabízí zavedení standardů na základě pracovních procesů, aby se zabránilo fragmentaci do modulů jako separátních vyučovacích a učebních jednotek uzavřených do sebe. K tříštění na samostatné dílčí jednotky dochází již dlouho především v anglosaských zemích. Formát standardů spočívajících na *competency based training* se však jeví jako nevhodný k zobrazování přibývajících komplexnosti a razantního technologického rozvoje na pracovišti.

Vypracováním a stanovením profesních standardů orientovaných na proces se dá popsat profil kvalifikací nezbytný k úspěšnému vykonávání povolání v pracovním procesu. Pro jejich vypracování jsou nutné *analýzy pracovního procesu*. Cílem analýz je identifikace základních pracovních procesů. Sekvence základních pracovních procesů slouží při popisu profilu kvalifikací pro kmenová povolání na úrovni odborného pracovníka.

Kmenová povolání: základní principy utváření

1. Obsahy kmenových povolání se vztahují na všech úrovních diferenciaci na pracovní procesy. U obsahů relevantních pro povolání rozlišuje mezi:

- předmětem (odborné) práce (obsahy, které vycházejí ze strany hodnoty spotřeby a funkce techniky nebo hodnoty služeb),
- metodami, nástroji a organizací práce,
- podnikovými, společenskými a subjektivními požadavky na práci a techniku (požadavky, které vyplývají z norem, opatření zákonodárců, potřeb a cílů zaměstnanců a zákazníků).

Je třeba identifikovat a pojmenovávat různé dimenze základních pracovních procesů, tzn. předměty, metody, organizační formy, nástroje, podnikové, společenské a subjektivní požadavky, které jsou podstatné a jaké

implikace se z nich vyvozují. Tím se zajišťují přesahující nároky na kvalifikování a garantuje se společenská zpětná vazba.

2. Obsahy vztahující se k pracovním procesům v profilech povolání se uspořádají tak, že se během profesní přípravy mohou pomocí pracovních procesů postupně objevovat celkové souvislosti v učebním procesu relevantní pro povolání.

Koncept kmenových povolání podporuje úvahy Konference ministrů kultu o základních povoláních, avšak zdůrazňuje to, že napojením povolání na pracovní procesy se zvláště podporují přístupy specifické pro domény, které v profesní přípravě umožňují podporu expertízy. K tomu jsou nezbytné přístupy specifické pro sektor, které dovolují prostřednictvím definice hlavních bodů spojujících sektory a vztahujících se k pracovnímu procesu, identifikaci základních pracovních procesů pro utváření kmenových povolání.

Důsledky pojetí kmenového povolání

Kmenová povolání jsou vzhledem ke svému vztahu k procesu vhodná jako evropské profily povolání, protože pracovní procesy ve srovnatelných sektorech a odvětvích v Evropě nevykazují žádné markantní rozdíly. Pojetí orientované na pracovní proces se chápe jako odpověď pedagogiky odborného vzdělávání a politiky trhu práce na výzvu evropského hospodářství, které je stále více organizováno globálně. To je únosné, protože kmenová povolání jsou široce koncipovaná, podporují strukturální změny, obsahují dimenzi služeb, reagují na orientaci na kvalitu a jsou zaměřena tvořivě.

Strukturování profilů povolání spočívajících na pracovních procesech zajišťuje to, že v průběhu pokroku ve vzdělávání dochází k většímu prohlubování praktických a teoretických znalostí a probíhá rozsáhlý rozvoj kompetencí vztahujících se k doméně. Kmenová povolání mohou značně přispět k redukci počtu povolání a být základnou pro vytváření profesních skupin nebo profesních rodin, protože v jejich středu stojí pracovní procesy, které spojují četné úkoly. K větší diferenciaci povolání dosud docházelo na základě jiných strukturálních pomůcek, jako jsou činnosti, úkony, materiály, technologie, komponenty větších zařízení atd.

Nové strukturování povolání podle kmenových povolání na základě vybraných pracovních procesů:

- umožňuje značnou redukci počtu povolání. Jako realistické se jeví řazení 100 povolání podle velikostí;
- vyžaduje velkou míru kompetencí přesahujících povolání a obor;
- může přispět ke sblížení odborného a všeobecného vzdělávání, především když je v profesní přípravě systematicky zahrnuto další vzdělávání;

- naznačuje, že by se neměla regulovat celá doba vzdělávání, nýbrž jen asi dvě třetiny, aby se mohla zohledňovat dynamika měnících se pracovních procesů;
- usnadňuje inovace při organizaci práce v podnicích, (týmová práce) a zvyšuje flexibilitu zaměstnanců;
- zpravidla požaduje navzdory silnému vztahu k praxi rozsáhlé základní vzdělání v pracovním procesu, které se protíná s prohlubujícím se odborným vzděláváním, aby se rozvíjela expertní kompetence;
- otevírá možnosti diskusí o tomto otevřeném konceptu se sousedními zeměmi a zkoušení, zda systémy EQF a ECVET jsou přenosné na struktury pracovních procesů.

Evropské profily povolání: šance a výzvy

Zaměření kmenových profilů povolání na pracovní procesy zajišťuje v profesní přípravě vztah k praxi. Je možné je realizovat v různých vzdělávacích systémech na základě vztahů k pracovním procesům. Má-li se koncept realizovat v dominujícím školním vzdělávání, je třeba překonat tradiční odborné didaktiky a vypracovat přesvědčivé didaktiky zaměřené na pracovní proces.

Vztahem k podnikové práci otevírá strukturování profilu povolání volný prostor při realizaci v různých vzdělávacích systémech, např. se mohou do profilu povolání zabudovat regionální potřeby. Umožňuje i dynamiku profilu povolání. Změní-li se pracovní úkoly v podniku, pak se profil povolání dá snadno aktualizovat. Kmenový profil povolání je třeba koncipovat jako integrovaný plán profesní přípravy, aby se zohlednila spolupráce obou učebních míst, školy a podniku, které se v Evropě projevují rozdílně.

Sektorový projekt vykazuje důležité komponenty pro zavádění evropských kmenových profilů povolání s národním uspořádáním: evropskou činností ve stejné *přehledném* terénu sektoru budou zapojením určitých aktérů objeveny nejen existující znalosti o (budoucích) kvalifikačních požadavcích. Spolupůsobení sektorových aktérů zajišťuje přijatelnost výsledků projektu. To znamená, že nositeli iniciativ týkajících se kmenových povolání mají být sociální partneři, kteří budou muset být činní na evropské scéně odborného vzdělávání.

Kmenové profily povolání mohou v Evropě na rozhraní mezi systémem odborného vzdělávání a systémem zaměstnávání značně přispět k vyřešení problémového komplexu *transparentnost – proveditelnost – uznávání*. Koncept společného kmenového kurikula s určitými odlišnými národními jevy zároveň respektuje různost evropských vzdělávacích systémů.

Přeložila Jana Šatopletová

Pramen: Heb, Erik und Spöttl, Georg. Kernberufe als Baustein einer europäischen Berufsbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 2008, Nr. 4, S. 27-30.

Co nového v časopisech

Berufsbildung	Wirtschaft und Berufserziehung
<p>FRIESE, Marianne und STÖPPEL, Reinhilde. Partizipation statt Prekarisierung : kooperative Ansätze der Berufs- und Sonderpädagogik. [Účast místo prekérnosti. Kooperativní přístupy profesní a speciální pedagogiky.] Berufsbildung, Jg. 63, 2009, Nr. 115, S. 3-7, lit. 9. Integrace žáků s postižením v odborných školách. Hledisko profesní a speciální pedagogiky. Změny paradigmatu a možnosti profesní rehabilitace. (Profesní rehabilitace a integrace je hlavním tématem celého čísla.)</p>	<p>DIEKMANN, Knut. Der Bachelor Professional 'lebt' : neueste Entwicklungen rund um den BacProf. [Bachelor Professional 'žije'. Nový vývoj kolem BacProf.] Wirtschaft und Berufserziehung, Jg. 61, 2009, Nr. 4, S. 16-19. Bakalářské studium na odborných vysokých školách. Rámec kvalifikací a zajišťování kvality. Zvyšování přístupnosti vzdělávacího systému. <i>BacProf</i> v evropském kontextu.</p>
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis	
<p>JÜTTE, Wolfgang. Vernetzung und Kooperation - zwischen Modernisierungsmetapher und fachlicher Gestaltungsaufgabe. [Zapojování do sítí a kooperace - mezi metaforou modernizace a úkolem vytváření profesní struktury.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 38, 2009, Nr. 2, S. 10-13, 3 obr., lit. 10. Zapojování do sítí a spolupráce v sítích získává na významu v souvislosti s koncepcí celoživotního vzdělávání. Mají-li být sítě užitečné, je třeba, aby byly profesionálně řízeny, monitorovány a evaluovány, a aby se staly součástí každodenní pedagogické práce.</p>	<p>GELLRICH, Regina. Transnationale Bildungsräume entwickeln : grenzüberschreitende Bildungskooperation und Vernetzung am Beispiel der Lernenden Region PONTES. [Vytváření nadnárodních oblastí vzdělávání. Přeshraniční spolupráce a zapojování do sítí ve vzdělávání na příkladu učícího se regionu PONTES.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 38, 2009, Nr. 2, S. 27-31, 1 obr., lit. 8. Přeshraniční síť ve vzdělávání nazvaná PONTES spojuje německo-polsko-český region Nisa (německy Neisse, polsky Nysa) a pomáhá jeho rozvoji.</p>
BWP – Special Edition	
<p>BOTT, Peter, HELMRICH, Robert und SCHADE, Hans-Joachim. Labour market prognoses - trends, opportunities and limits. [Prognózy trhu práce - trendy, možnosti a omezení.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Vol. 38, 2009, Special Edition, p. 18-22, 3 grafy, lit. 11. Klesající počet lidí v produktivním věku. Terciarizace odvětví průmyslu a obchodu a požadavky na kvalifikace s tím spojené. Práce vyžadující informace a znalosti. Změny v poptávce v jednotlivých odvětvích podle povolání a kvalifikací. Možnosti a omezení projekcí vývoje trhu práce.</p>	<p>BYLINSKI, Ursula. Assessing competences - developing competences: procedures and quality standards. [Hodnocení kompetencí - vytváření kompetencí: postupy a standardy kvality.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Vol. 38, 2009, Special Edition, p. 34-37, lit. 10. Kompetence jako výchozí bod při přechodu ze školy do světa práce. Standardy kvality jsou důležité pro transparentnost a přijatelnost postupů hodnocení. Jak mají vypadat správné postupy hodnocení kompetencí. Předpovědi do budoucnosti.</p>
<p>KREMER, Manfred. Learning within the work process - often demanded, rarely supported!? [Učení v rámci pracovního procesu - často požadované, zřídka podporované!] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Vol. 38, 2009, Special Edition, p. 40-41. Pracovníci, kteří chtějí zůstat zaměstnatelní a utvářet svou profesní dráhu, se potřebují dále vzdělávat. Vzdělávání v malých a středních podnicích je založeno na podnikových projektech a pracovních procesech. Zkušenosti s duálním systémem jsou v tom výhodou.</p>	<p>SCHEIB, Thomas. Occupational competence in modern production structures : development of competences for the production of tomorrow. [Profesní kompetence v moderních výrobních strukturách. Rozvoj kompetencí pro výrobu zítřka.] Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Vol. 38, 2009, Special Edition, p. 47-50, 1 obr., lit. 17. Moderní výrobní koncepce a holistické výrobní systémy kladou požadavky nejen na management, ale i na řadové zaměstnance. V článku se podrobně rozebírají kompetence potřebné v pracovním procesu a kompetence nutné pro týmovou práci.</p>

* Redakce německého časopisu *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* vydala speciální číslo v angličtině. Články v tomto čísle jsou souhrnem toho, o čem se v poslední době psalo v BWP. Je to příležitost pro čtenáře, kterým je angličtina bližší než němčina.

Nové knihy v knihovně

TURECKIOVÁ, Michaela.

Další vzdělávání jako nástroj rozvoje jednotlivce i společnosti. Praha : Česká andragogická společnost, 2008. 132 s. (Česká a slovenská andragogika ; Sv. 1)

ISBN 978-80-87306-00-0

Sg. 26728

... rozvoj zaměstnanců, jako součást personální a vzdělávací strategie a politiky, a péče o zaměstnance, jako součást sociální politiky podniku, společně vytvářejí základ pro naplňování rozvojové, motivační, retenční a integrační funkce. Ty jsou pak společně s funkcí orientační a adaptační uváděny jako základní funkce podnikového vzdělávání, které ve své systematické podobě tvoří základnu a zároveň prostor pro naplňování programů rozvoje členů organizace.

HATÁR, Ctibor.

Sociální pedagogika, sociální andragogika a sociální práce – teoretické, profesijné a vztahové reflexie. 2., aktual. a dopl. vyd. Praha : Česká andragogická společnost, 2009. 144 s. (Česká a slovenská andragogika ; Sv. 2)

ISBN 978-80-87306-01-7

Sg. 26779

Sociální pedagogika představuje otevřený vedný systém, protože vždy bola a je podriadená spoločnosti a jej silná závislosť od spoločenského vývoja vytvárala a neustále vytvára, ďalšie príležitosti pre nové pole pôsobnosti. Aj z toho dôvodu je predmet vedeckého bádania, ako aj vedný a spoločenský systém sociálnej pedagogiky koncipovaný na širokospektrálnej a viacdimenzionálnej báze.

CEDEFOP.

Terminology of European education and training policy : a selection of 100 key terms. [Terminologie evropské politiky vzdělávání a profesní přípravy. Výběr 100 klíčových termínů.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 241 s.

ISBN 978-92-896-0472-7

Sg. 26780

CEDEFOP.

Individual learning accounts.[Individuální účty na vzdělávání.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 114 s. (Cedefop Panorama series ; Sv. 163) ISBN 978-92896-0568-7

Sg. 26781

CEDEFOP.

Sectoral partnership. [Odvětvové partnerství.] Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 45 s. ISBN 978-92-896-0507-6

Sg. 26784

Měníci se vztahy mezi jednotlivými odvětvími, např. mezi zemědělstvím a turismem nebo potravinářským průmyslem. Výhody partnerství a spolupráce. Příklady z Portugalska, Francie, Rumunska a Spojeného království.

VOJTĚCH, Jiří, CHAMOUTOVÁ, Daniela a SKÁČELOVÁ, Pavla.

Vývoj vzdělanosti a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se

stavem v Evropské unii : 2008/09. Praha : Národní ústav odborného vzdělávání, 2009. 54 s.

Sg. 26783

Vznik vyššího studia výrazně přispěl k rozvoji vzdělávání na úrovni odpovídající terciárnímu vzdělávání v době, kdy vysoké školství nereagovalo na potřebu vytvoření bakalářské formy vzdělávání a navíc byla málo uspokojována poptávka po vysokoškolském studiu. K jeho rozvoji přispělo i zrušení pomaturitního studia a následné převedení této formy na vyšší odborné vzdělávání. V současné době klesá počet přijímaných, kromě toho také někteří studenti VOŠ si hledají příležitost k přechodu do bakalářského studia. Výhodou vyššího odborného studia je vysoký podíl praxe v reálných pracovních podmínkách.

PALATKOVÁ, Monika.

Marketingová strategie destinace cestovního ruchu : jak získat více příjmů z cestovního ruchu. 1. vyd. Praha : GRADA, 2006. 341 s. (Manažer)

ISBN 80-247-1014-5

Sg. 26647

Prvotním segmentačním znakem zdrojového trhu je sklon k cestování, poměřující počet cestujících osob na území státu, regionu nebo v jinak vymezené skupině k celkovému počtu obyvatel státu, regionu. Sklon k cestování slouží jako základní informace o množstevním potenciálu zdrojového trhu. Vyšší sklon k cestování mají lidé s vyšším vzděláním a příjmem, lidé žijící ve městech, s jedním nebo více automobily. Nejvyšším sklonem k cestování se podle Goodalla vyznačují tři hlavní segmenty – mladí lidé bez dětí, rodiny s dětmi a senioři.

Znovuobjevené knihy

BITTERMANN, Josef.

Kuchařský lexikon : výbor popisů známých i méně známých jídel. 3. vyd. Praha : Merkur, 1967. 457 s. Sg. 20994

Brambory: Berrichonské – vypichované brambory (velikosti oliv), dušené na másle s hovězím vývarem a slaninou; hotové se posypou jemně sekanou zelenou petrželkou. Byronovy – oloupané, v troubě pečené brambory, prolisované a promíchané s pažitkou, upravené v ohnivzdorné misce, přelité základní smetanovou omáčkou, posypané strouhaným parmezánem a zapečené v troubě. Fibichovy – čtvrtky vařených brambor, přelité jemnou cibulovou omáčkou promíchanou s nakrájenou šunkou. Flámské – čtvrtky syrových brambor, dušené na másle s cibulkou a sekanou petrželkou. Nerudovy – plátky vařených brambor promíchané s dušenými hříbkou a přelité českou cibulovou omáčkou. Vlasty Buriana – vyhloubené, ve slupce pečené brambory, vyplněné bramborovou kaší, smíchanou s jemně sekaným špenátem a na kostičky nakrájenou šunkou.

CHAGALL, Marc.

Můj život. 1. vyd. Praha : Odeon, 1969. 193 s. (Odeon)

Sg.21080

Když jsem byl v Paříži, šel jsem se podívat i na Dagilevův balet, abych se tam potkal s Bakstem a s Nižinským. Po celý život Danilev nikdy nevěděl, má-li se se mnou sejít a jak.

Zajímavé internetové adresy

ECVET Projects



Home About ECVET Project Information

Evropský systém přenosu kreditů pro odborné vzdělávání a přípravu – ECVET

ECVET má své stránky, na kterých jsou zveřejněny informace o projektech prováděných v jeho rámci. Všechny rubriky nejsou ještě naplněny, v dubnu však již vyšlo první číslo elektronického bulletinu ECVET, které je na stránkách ke stažení, a zájemci si mohou objednat zasílání bulletinu elektronickou poštou.

<http://www.ecvet-projects.eu>



Znalostní systém pro celoživotní vzdělávání

System je podpurným mechanismem pro pracovní program *Vzdělávání a profesní příprava 2010*. Nabízí relevantní, aktuální, snadno dostupné a srovnatelné informace o iniciativách a praktických zkušenostech jednotlivých zemí EU v této oblasti. <http://www.kslil.net/>



Světová digitální knihovna UNESCO

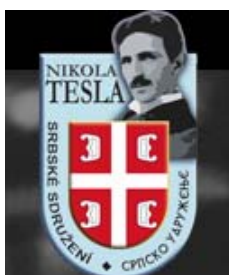
Světová digitální knihovna (*The World Digital Library – WDL*) nabízí prostřednictvím Internetu významné původní písemnosti, kresby, mapy a další vzácné materiály z různých koutů světa k virtuální prohlídce. Hlavní úkoly WDL jsou: přispívat k mezinárodnímu a mezikulturnímu porozumění; rozšiřovat objem a rozmanitost kulturního obsahu na Internetu; poskytovat prameny pedagogům, vědcům a veřejnosti; podporovat partnerské instituce ve stírání nerovností v přístupu k digitálním prostředkům uvnitř zemí a mezi nimi. <http://www.wdl.org/en>

Podrobnější informace o WDL a její srovnání s evropskou digitální knihovnou *Europeana* (viz tato rubrika ve Zpravodaji 11/2008) najdete na adrese <http://www.ikaros.cz/node/5428>.



Pohledy na svět ostrým zrakem robotických fotoaparátů

Na webové stránce si můžete prohlížet panoramatické fotografie s vysokým rozlišením. Jsou zhotoveny tímto způsobem: Fotoaparáty jsou umístěny na stativě, které se rychle otáčejí a snímají jednotlivé části panoramatu. Přístroje *GigaPan Epic* a nový *Epic 100* umožňují zachytit panoramata s vysokým rozlišením pomocí velkého množství digitálních fotoaparátů včetně několika digitálních jednoočkových zrcadlovek (*Digital Single Lens Reflex – DSLR*). Software *GigaPan Stitcher* („sešivač“) přišel s *Epic Series* a automatickým spojováním fotografií vytváří gigapixelová panoramata, která jsou pak vystavena na stránkách *GigaPan*. *GigaPan* vytvořila *Carnegie Mellon University* ve spolupráci s *Ames Intelligent Robotics Group* z NASA a s podporou Google. <http://www.gigapan.org>



Srbské sdružení Nikola Tesla

Sdružení Srbů v ČR ustavené teprve nedávno si do svého názvu vybralo jméno slavného rodáka (viz editorial), které je v našem povědomí spojeno s kvalitními výrobky. Stránky ještě nejsou v češtině zcela funkční, srbsština psaná latinkou je však celkem srozumitelná a pozvánky na zajímavé kulturní akce (výstavy, koncerty apod.) jsou i v češtině. Mimochodem, víte, že srbské Đ đ (Ђ ђ) se vyskytuje ještě v jednom evropském jazyce? V islandštině, např. ve slově *ðottir* (dcera). <http://nikolatesla.cz/>

Zpravodaj – Odborné vzdělávání v zahraničí vydává Národní ústav odborného vzdělávání, Weilova 1271/6, 102 00 Praha 10, www.nuov.cz.
Redaktorka: Anna Konopásková, anna.konopaskova@nuov.cz, tel. 274 022 133, fax 274 863 380.