Celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie

Sborník příspěvků z celostátního semináře

SILMA * PASK
PERSONÁLNÍ A VZDĚLÁVACÍ AGENTURA
KROMĚŘÍŽ

Kroměříž 13. – 15. května 2003

ZAHÁJENÍ SEMINÁŘE

Ing. Michal Hanačík
Krajský úřad Zlín

Vážené dámy, vážení pánové,

přeji vám krásné odpoledne a dovolte mi, abych vás přivítal na celostátním semináři Celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie. Je to již v pořadí desátý, a tedy jubilejní seminář o vzdělávání, který se koná v Kroměříži.

V úvodu bych se vám rád představil. Jmenuji se Michal Hanačík a budu moderovat dnešní plenární zasedání. Jsem předsedou přípravného výboru tohoto semináře a jsem náměstkem hejtmana Zlínského kraje.

O letošní seminář byl ze strany účastníků velký zájem, a proto bych se chtěl omluvit za to, že jsme nemohli vyhovět všem žádostem o účast.

Rád bych vám představil významné hosty, kteří dnes vystoupí v plénu, a také omluvil ty, kteří se pro jiné pracovní povinnosti dnešního zasedání nemohou zúčastnit. Představuji vám paní Mgr. Jaroslavu Barbaru Spurkovou, náměstkyni místopředsedy vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje.

Druhá vystupující bude paní Dr. Miroslava Kopicová, ředitelka Národně vzdělávacího fondu. Dále nás pozdraví pan Ing. Petr Dvořáček, starosta města Kroměříže, a taktéž nás pozdraví pan Dr. Ing. Jaromír Drábek, prezident Hospodářské komory České republiky. Poté by měl vystoupit a přednést referát pan Dr. Miroslav Fuchs, náměstek ministra práce a sociálních věcí, a pan prof. Ing. Petr Sáha, rektor Univerzity Tomáše Bati. A na závěr jsem si nechal hosty nejvýznamnější, a to jsou zástupci Evropské komise pan Otto Dibelius a pan Julius op de Beke.

Chci omluvit hejtmana Zlínského kraje pana Františka Slavíka, který se nemůže zúčastnit dnešního zasedání a místo něho vás pozdravím já. Také bych rád omluvil místopředsedu vlády pana Petra Mareše, který je bohužel zaneprázdněn v Poslanecké sněmovně, a ministryni školství mládeže a tělovýchovy paní Petru Buzkovou, která taktéž musí být účastna zasedání Poslanecké sněmovny. Našeho semináře se bohužel nemůže zúčastnit ani státní tajemník Ministerstva školství Slovenské republiky pan František Tóth. Všichni jmenovaní jsou časově zaneprázdněni a nepřijedou.

Účast odřekl i dr. Jaroslav Müllner, náměstek ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, takže tento referát z pozice Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy bohužel neuslyšíme, což, myslím, je velká škoda, a samozřejmě napjatě budeme očekávat, jestli se dnešního plenárního zasedání zúčastní pan Ing. Vratislav Kulhánek, předseda představenstva Škoda Auto, který ale v této chvíli ještě stále neodletěl ze SRN, kde je na zasedání správní rady. Budeme doufat, že se do 18. hodiny objeví a přednese svůj referát.

Přeji vám, vážení hosté, příjemný pobyt v Kroměříži a věřím, že seminář naplní všechna vaše očekávání. Prosím pana Ing. Petra Dvořáčka, starostu města Kroměříže, aby se ujal slova.

Ing. Petr Dvořáček
starosta města Kroměříže

Vážené dámy, vážení pánové,

dovolte mi, abych vás jménem města Kroměříže všechny co nejsrdečněji přivítal nejen v městě Kroměříži, ale i ve Sněmovním sále kroměřížského zámku. Pro vás, kteří nevíte, čím je pamětihodný Sněmovní sál, bych chtěl připomenout - a je to i symbolické - že před 155 lety zde zasedal sněm říšských národů, čili tehdejší parlament, který byl po nepokojích v říjnu roku 1848 přesunut z Vídně právě do Kroměříže, do tohoto sálu. Proč je to symbolické, říkáte si? Dnes po 155 letech stojí Česká republika na prahu nové historické události, kterou je, jak všichni věříme, vstup České republiky do společenství států Evropské unie.

Pevně věřím, že většina účastníků červnového referenda o vstupu do Evropské unie se rozhodne moudře a dobře pro jedinou možnou cestu, kterou je pro nás, pro naši zem, stejně jako pro další země Evropy, vstup a společná cesta nejen ve sféře hospodářské a kulturní, ale ve všech sférách lidského života. Je to společná cesta mírové Evropy.

Dnešní seminář, který se v Kroměříži koná již po desáté - letos pod názvem Celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie - je významný nejen tím, že se tato záležitost koná, ale je důležitý především proto, že je nutný k výměně zkušeností a k naší společné přípravě v oblasti profesního vzdělání pro budoucí spojenou Evropu.

Chtěl bych v tuto chvíli říct za nás, za Kroměřížany, že jsme právem hrdí na profesní školy, které jsou ve městě Kroměříži. Je to především Centrum odborné přípravy technické v čele s ředitelem panem Ing. Školoudíkem, a odborné učiliště potravinářské a střední škola v čele s panem ředitelem Ing. Petrem Hajným. Za nás, Kroměřížany, bych rád poděkoval náměstkovi hejtmana, radnímu Zlínského kraje panu Ing. Michalu Hanačíkovi za spolupráci, kterou, myslím si, že i v rámci České republiky, mnohé regiony nám mohou závidět. Stejný dík patří předsedovi Okresní a krajské hospodářské komory panu Antonínu Spálovskému a řediteli Úřadu práce v Kroměříži panu Dr. Karlu Smíškovi. Uznání patří i všem jejich spolupracovníkům.

Dámy a pánové, dovolte mi, abych v tuto chvíli předal jménem města Kroměříže nejvyšší ocenění města Kroměříže zahraničním účastníkům semináře, našim milým hostům z Evropské komise. Prosím pana Otta Dibelia, aby převzal medaili města Kroměříže vydanou u příležitosti zápisu zámku a zahrad v Kroměříži na Listinu světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO. Současně prosím pana Julia op de Beke o převzetí stejné medaile. Dámy a pánové, přeji vám krásný a příjemný pobyt u nás nejen dnešního dne, ale i ve dnech následujících.

Přeji tomuto semináři hodně dobrých a podnětných nápadů a výměn zkušeností tak, ať za rok, až se sejdete, můžete se ctí říct, že se posunulo celoživotní vzdělávání v oblasti profesní přípravy o další krok hodný vstupu České republiky do Evropského společenství.

ÚVODNÍ PROJEVY

Ing. Michal Hanačík
Krajský úřad Zlín

Děkuji panu starostovi za úvodní slovo a nyní mi dovolte, abych v zastoupení pana hejtmana vás přivítal také já. Osobně jsem velmi rád, že se tento významný seminář koná ve Zlínském kraji, který vznikl teprve před dvěma lety, a že kraj je jedním z jeho pořadatelů.

Téma semináře celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie je jistě významné a zajímavé a já jsem přesvědčen, že bude o čem diskutovat. Jsem rád, že se k tomuto tématu přihlásily všechny příslušné státní instituce, jako je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra a i Ministerstvo zahraničních věcí, dále Hospodářská komora České republiky, Národní ústav odborného vzdělávání a Národní vzdělávací fond, ať už v roli pořadatelů či v roli partnera. Jsem také rád, že významnou roli partnera převzala i Škoda Auto a. s. Mladá Boleslav.

Myslím si, že tento seminář je samozřejmě přínosný nejenom svým tématem, ale především také tím, že se zde setkávají všechny zmíněné organizace a instituce, které bez společné spolupráce a komunikace, podle mého názoru, nejsou schopny realizovat příslušná opatření v oblasti celoživotního vzdělávání a celoživotního učení. Bohužel však ani po roce nemohu konstatovat, že spolupráce mezi kraji a ministerstvem školství se výrazně zlepšila. To dokumentuje i neúčast zástupců ministerstva školství. Přitom právě teď je potřeba diskuze a spolupráce nejvíce, protože v oblasti školství mají být letos projednány v Poslanecké sněmovně dva významné zákony, a to je zákon školský a zákon o celoživotním vzdělávání. Já se osobně domnívám, že opravdu bez vzájemného naslouchání a pochopení nedojdeme k dobrému výsledku. Věřím proto, že seminář přispěje ke vzájemné výměně informací a nastartuje další prohloubení spolupráce v oblasti vzdělávání tak, aby Česká republika byla co nejlépe, s co nejlepšími zákony připravena na vstup do Evropské unie.

Zlínský kraj chápe vzdělání jako svou prioritu. Letos byl téměř jednomyslně schválen zastupitelstvem Zlínského kraje dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy Zlínského kraje. Dlouhodobý záměr byl se všemi partnery velmi široce konzultován a připomínkován a já věřím tomu, že tak jako získal podporu zastupitelstva a odborných skupin, bude i v následujících letech úspěšně realizován. Samozřejmě nadále je potřebné pokračovat v optimalizaci škol, samozřejmě chceme do budoucna prohloubit a podpořit i zahraniční spolupráci škol a zahraniční projekty a samozřejmě chceme i nadále podporovat celoživotní vzdělávání.

Doufám, že poslední den semináře vyhodnotíme memorandum z roku 2002, abychom si připomněli, co zde bylo přijato před rokem a jak jsou tyto závěry naplňovány a realizovány příslušnými institucemi a příslušnými ministerstvy. Doufám, že také z tohoto semináře vznikne memorandum, které bude schváleno v závěrečném plénu, a že toto memorandum bude obsahovat spoustu dobrých podnětů pro nás pro všechny, kteří máme celoživotní vzdělávání a celoživotní učení na starosti. Ještě jednou vám přeji příjemný pobyt ve městě Kroměříži ve Zlínském kraji a věřím tomu, že tento seminář bude ku prospěchu nás všech.

Ing. Jaromír Drábek
Hospodářská komora České republiky

Ještě jednou dobré odpoledne milé dámy, vážení pánové. Scházíme se zde už po desáté, myslím si, že je to dobrá tradice. Dovolte mi, abych i tentokrát vás pozdravil jménem Hospodářské komory České republiky jako jednoho ze spolupořadatelů této akce, abych, stejně jako moji předřečníci, poděkoval těm, kteří se podíleli na organizaci tohoto semináře, protože řada z nás ví, že to vůbec není jednoduchá záležitost a že zorganizovat seminář s takovýmto tématem a s takovýmto obsazením je těžká práce a není to práce na několik málo týdnů, ale je to práce na dlouhé období.

Dnes, respektive letos, to téma je sice v intencích toho, jak bylo v minulých letech, ale přece jenom zaměřené trochu jinak. Zaměřené na to, co dnes hýbe naší společností, co dnes hýbe našimi myšlenkami, a to je Evropská unie, vstup do Evropské unie.

Pro nás podnikatele to znamená vstup našeho podnikání do Evropské unie, tzn. jak my jako podnikatelé, naše firmy, naši zaměstnanci budeme schopni uspět na tom jednotném trhu Evropské unie. A jedním z těch důležitých předpokladů pro to, abychom uspěli, je také úroveň vzdělání, zejména odborného vzdělání, jak managementu, tak i našich zaměstnanců, živnostníků, vůbec všech, kteří vytvářejí v kterékoliv složce domácí produkt. Proč takový důraz na celoživotní vzdělávání? Je tomu tak proto, že přece jenom u nás velmi výrazně doposud převládala tendence říkat někdo „má vzdělání“ a mít tím na mysli, že někdo má vystudovanou nějakou školu ukončenou nějakou závěrečnou zkouškou a že tím má předpoklad pro výkon své profese na celý život. Ale ono tomu tak není a řada z nás to zjišťuje na vlastní kůži a je potřeba si dobře povšimnout, že v Evropské unii už tento přístup není běžný, není normální. Je to také velmi výrazně vidět na tom, že i způsobilost např. pro podnikání, osvědčení o způsobilosti pro podnikání, stále u nás se drží v těch intencích, že je jedna úroveň osvědčení pro podnikání v určitém oboru. V Evropské unii už tomu tak běžně není.

Je několik úrovní, od té základní, která umožňuje výkon těch základních činností při živnostenském podnikání, až po ty vrcholné stupně, které umožňují např. vychovávat další pracovníky, působit jako ten, kdo má pravomoci o rozhodování, kdo je na určité profesní úrovni a kdo ne. Toto by mělo být také jedním z nosných témat těch diskuzí na letošním semináři. Jak se co nejlépe a co nejrychleji přizpůsobit běžným zvyklostem v Evropské unii. Ale ne snad proto, že bychom se chtěli přizpůsobovat něčemu pasivně, přebírat něco jenom proto, že to někde jinde funguje, ale proto, že je to nezbytná podmínka pro normální rozvoj vzdělanosti, zejména z našeho pohledu té odborné vzděla-

nosti, v podnikání. Hospodářská komora v tomto ohledu již několik let intenzívně pracuje. Vypracovala návrhy pilotních projektů, které se týkají celoživotního vzdělávání, ať už se to týká mistrovských zkoušek či akademie řemesel.

Co nám nyní chybí, to je zakotvení do legislativy. A musím říci, že nejsem příliš rád, že představitelé vlády se na dnešní seminář omluvili, ne snad proto, že bych nevěřil tomu, že mají jiné důležité povinnosti, ale proto, že by bylo potřeba, aby tyto záležitosti slyšeli, aby si uvědomovali tu přelomovou dobu nyní, těsně před vstupem do Evropské unie, kdy se nastavují základní pravidla pro úroveň konkurenceschopnosti našich podnikatelů. A je potřeba, aby - přestože je už za pět minut dvanáct a do vstupu do Evropské unie nám zbývá již méně než rok - se sladily podmínky pro podnikání, aby se sladily podmínky odborného vzdělávání, ale také osvědčení, zkoušek, aby tyto práce probíhaly co nejrychleji. Ale určitě o tom budou mluvit mnohem odborněji další vystupující, ať už v tom dnešním bloku nebo na těch zítřejších či pozítřejších plenárních zasedáních a jednotlivých sekcích.

Je také potřeba se podívat na to, že u nás v posledních letech velmi výrazně převážila ta struktura vzdělávání ve směru do všeobecného vzdělávání. Je jasné a výzkumy to prokazují (ať jsou to výzkumy hospodářské komory nebo výzkumy jiný institucí), že nám chybí řemeslné vzdělávání, chybí nám řemeslnící, chybí odborníci v jednotlivých řemeslných oblastech. Ale to je věc, kterou nejde napravit za rok nebo za dva. A přestože tato skutečnost je jasná ze statistik, přestože to cítíte řada z vás jako podnikatelé ve svých firmách, tak žádná systémová akce v tomto ohledu se nepřipravuje.

Já bych chtěl znovu zdůraznit, že jedním z těch systémových přístupů je právě zavedení několikastupňového odborného vzdělávání, a to odborného vzdělávání na počátku profesní kariéry, ale také v průběhu v rámci doplňování kvalifikace, v rámci rekvalifikací. Musíme se na toto téma dívat i z toho pohledu, že okolní země – Rakousko, Německo, nám bude ve velmi krátké době konkurentem nejenom v oblasti přímého podnikání, ale i v oblasti odborného vzdělávání.

Možná to zní jako věc, která není příliš reálná, ale myslím si, že až se tady sejdeme za rok, za dva, za tři, tak zjistíme, že každý chybný krok, každé zaváhání, které se učinilo v této oblasti, se velmi silně projeví a je proto potřeba skutečně vyvinout maximální úsilí v tomto směru.

Dovolte mi, abych vám popřál nejen dnes, ale i v dalších dnech úspěšné jednání a abych nám všem popřál, aby toto jednání mělo smysl, aby ty konkrétní závěry, které zde budou koncipovány, byly přeneseny do rozhodovacího procesu na úroveň exekutivy, na úroveň zákonodárců. Přeji vám pěkné odpoledne.

Celoživotní vzdělávání a vstup České republiky do Evropské unie

Mgr. Jaroslava Barbora Sporková
Úřad vlády České republiky

Dobré odpoledne kolegyně a kolegové, dovolte mi, abych ze všeho nejdřív vás pozdravila jménem pana místopředsedy vlády pro vědu, výzkum, lidská práva a lidské zdroje, jménem pana Dr. Petra Mareše, který ještě dnes dopoledne věřil tomu, že se zúčastní našeho jednání a bude mít tu možnost říci zde svůj referát, na který se opravdu připravoval. Teprve před několika hodinami oznámil nebo respektive zjistil, že vzhledem k práci v Poslanecké sněmovně nebude moci do Kroměříže přijet. A mě tak vzešla povinnost, se kterou jsem ne zcela počítala. Dostala jsem se do situace, že místo něho vám tady mám povědět něco, co se týká celoživotního vzdělávání a jeho vztahu k Evropské unii. Moc Vás prosím o to, abyste mé vystoupení brali jako vystoupení, které bude částečně improvizované. Leč budu se snažit, aby tento seminář touto skutečností neutrpěl. Paní a pánové, ještě jednou tedy vám předávám pozdrav pana místopředsedy vlády a teď již ke konkrétnímu tématu.

Náš seminář nese ve svém názvu dvě slova – celoživotní vzdělávání. Jistě jste si všichni všimli, že celoživotní vzdělávání se konečně dostává do popředí zájmu české společnosti. Pomalu i těm nejzatvrzelejším a nejzabedněnějším lidem dochází, že bez celoživotního vzdělávání se nemůžeme zařadit mezi vyspělé státy Evropy a vyspělé státy celého světa. Jednou z priorit vlády České republiky, jak jistě víte, je právě důraz na celoživotní vzdělávání . Možná, že tato pozornost je vyjádřena, nebo já alespoň doufám, skutečností, že jedním z místopředsedů vlády je právě člověk, který je nadán pravomocemi v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Je jím tedy pan místopředseda vlády Petr Mareš a prvním splněným úkolem pana místopředsedy vlády bylo předložení strategie lidských zdrojů do vlády a jak jistě víte, 3. března letošního roku vláda České republiky schválila strategii rozvoje lidských zdrojů.

Proč se vlastně hovoří poslední dobou neustále o lidských zdrojích, o lidském potenciálu, lidském kapitálu, proč užíváme tato slova, která vlastně nejsou zcela běžná pro českou společnost a téměř nám zní cize. Myslím si, že bychom, když hovoříme v této terminologii, měli se snažit pochopit význam toho sousloví. Jedná se vlastně o poměrně nešťastný, ale jinak to ani nejde, překlad anglického human resources, což znamená v angličtině něco jiného. V té angličtině to neznamená zdroj ve významu uhlí, dřevo apod. Resources znamená obnovitelný zdroj a právě v tom je půvab toho názvu nebo toho vyjádření - rozvoj lidských zdrojů. Je to tedy rozvoj zdrojů, které jsou obnovitelné a my jako Česká republika, která nemá mnoho nerostného bohatství, může jedině vsázet na to, že právě v lidských zdrojích máme ještě spoustu kapacity, spoustu rezervy. V roce 2000 začal Národní vzdělávací fond na popud Ministerstva práce a sociálních věcí pracovat na strategii rozvoje lidských zdrojů, té strategii, která po mnoha peripetiích byla předkládána do vlády a byla vládou schválena. Zrovna v té době, jak jistě víte, Evropská

unie upnula své zraky v podstatě stejným směrem - totiž vytvořit z Evropy místo, které bude na špičce pokroku. Místo, které bude konkurenceschopné. A tak tedy vlastně společně vedle prací tady v České republice na strategii rozvoje lidských zdrojů v Evropské unii v rámci Lisabonského procesu se začalo hovořit o tom velmi ambiciózním projektu, který, věřím tomu, že jej řada vás zná. Je to projekt, který si klade cíl, aby Evropská unie se do roku 2010 stala nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s více posílenou sociální soudržností.

Když se podíváte na naši strategii rozvoje lidských zdrojů, tak zjistíte, že cíle, které si naše strategie stanovila, jsou velmi podobné. Jedná se o nastavení celoživotního učení jako běžné součásti života. Další cíl je připravit lidské zdroje v České republice na výzvy, které přinášejí informační a znalostní společnost, globální ekonomika a blížící se členství v Evropské unii. Dalším důležitým cílem je zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory. A konečně čtvrtým cílem je zvýšení zaměstnatelnosti pracovních sil a tím pozitivně ovlivňovat zaměstnanost. Jak vidíte, cíle jsou velmi podobné a cesty, věřme tomu, že budou stejné. Naše strategie řeší celou řadu velmi významných úkolů. Pojmenovává výzvy, které stojí před českou společností v současné době. Jsou to výzvy, o kterých bychom mohli hovořit nekonečně dlouho, ale dovolte mi ve chvíli, kdy hovořím na semináři, který je úzce spjat s Evropskou unií, tak abych zde jmenovala alespoň jednu výzvu, se kterou se musíme vyrovnat, a to co možná nejdříve Je to totiž naše efektivní fungování v Evropské unii. Zde je například třeba si uvědomit, že tato výzva, tento úkol, který před námi stojí, má dvě veliké roviny, které jsou nezaměnitelné a které jsou obě rovnocenné. Jedná se o tu rovinu, kdy budeme hovořit o tom, jak Česká republika hájí své zájmy v Evropské unii, jak vystupuje v Evropské unii, , ale potom je tady ještě druhá rovina a totiž ta, jakým způsobem čeští lidé budou vystupovat v naší republice a jak se budou chovat jako evropští občané a jak budou schopni se připravit na čerpání, mimo jiné také pomoci, ze sociálního Evropského fondu, který k nám do České republiky přinese značné finanční prostředky, ale jedině tehdy, že česká společnost bude připravena na to, aby tyto peníze dokázala využít. Jak říkám, výzev je celá řada. Dále můžu hovořit o české generační výzvě, české demokratické výzvě, o hospodaření s talenty a pod.

Strategie rozvoje lidských zdrojů pojmenovává řadu základních dovedností, které v současné době člověk musí mít. Zde už nestačí hovořit o tom, že je nutné, aby člověk uměl číst, psát, počítat, musí být vybaven dalšími gramotnosti, mezi které patří např. informační gramotnost, gramotnost občanská, ekonomická a v neposlední řadě jazyková. Problém domluvit se nebo nedomluvit se je samozřejmě obrovský. Paní a pánové, strategie rozvoje lidských zdrojů se dál zabývá takovými problémy, jako je celoživotní učení, vzdělávání dětí a mládeže, terciální vzdělávání a věda, věnujeme pozornost tématu, který jednoduše nazýváme čeští podnikatelé a manažeři, podnikové strategie a podnikové programy, odborné profese pro tržní ekonomiku a konečně také lidské zdroje ve veřejném sektoru. A to je oblast, která je v současné době , mimo jiné také v popředí zájmu v souvislosti s reformou veřejné správy, jak jistě víte. Všechna slova by však byla možná trochu zbytečná v případě, že bychom současně nechtěli svým způsobem nastínit cestu realizace této strategie. A já bych zde vzpomenula alespoň dva kroky, které nás k realizaci naší strategie mohou dovést. Vláda svým usnesením 210, kterým schválila strategii rozvoje lidských zdrojů současně zřídila radu vlády pro lidské zdroje. Je to rada vlády, která je nadána mnoha kompetencemi a tato rada by se měla zabývat věcmi, které

se opravdu s řízením lidských zdrojů velmi pojí, hlavně by se však měla zabývat implementací, měla by se starat o implementaci naší strategie. Jedná se o radu, která by měla přerůst horizont rad vlád. Měla by to být rada, která nebude hájit resortní zájmy jednotlivých ministerstev nebo některých dalších oblastí, protože členové té rady nebudou složeny jenom ze zástupců státní správy, ale budeme tam mít rovnocenné množství lidí ze samosprávy, od zaměstnavatelských svazů a také z odborů. Musí to být rada, která se dokáže vyrovnat s těmi problémy, které nejsou schopny vyřešit některé resorty samostatně.

Dalším úkolem, který stojí před námi v rámci realizace strategie rozvoje lidských zdrojů, je samozřejmě vytvoření fungujícího informačního systému, protože bez informací se jakákoli další činnost velmi špatně vykonává. Strategii máme schválenou, máme schválenu radu vlády pro rozvoj lidských zdrojů. V současné době nám jenom stačí, abychom tuto radu naplnili lidmi a zavalili ji prací, kterou rada bude muset vykonávat. Co musíme udělat, a to ve velmi krátké době, je zpracovat program realizace strategie, na které se budou podílet nejenom orgány státní správy, ale také odbory, zaměstnavatelské svazy a samozřejmě také kraje, se kterými velmi počítáme, se kterými nám už bylo to potěšení navázat, opravdu bez nadsázky, velmi kvalitní spolupráci. Paní a pánové, stojíme na prahu znalostní společnosti. Byla bych ráda, kdybych mohla hovořit o tom, že už jsme ve znalostní společnosti, to by bylo patrně přehnané, ale rozhodně bychom neměli tuto šanci promarnit a měli bychom vyjít vstříc možnostem, které teď před námi stojí.

Jestliže vláda se přihlásila k tomu, že v rámci plnění Lisabonského procesu ze strany České republiky je vzdělávání, podpora vzdělávání, podpora lidských zdrojů její prioritou pro rok 2003 a zcela jistě bude i prioritou pro rok 2004, jestliže máme vlastně už téměř za zády pomoc Evropské unie, nevidím nejmenší důvod, aby se téma, o kterém my zde hovoříme, nezačalo opravdu realizovat a stalo se běžnou součástí denní praxe. Věřím tomu, že získáme finanční prostředky, avšak to, co ze všeho nejvíc potřebujeme, je velkorysý a osvícený přístup všech lidí, kteří v této oblasti mohou opravdu pomoci.

Vzdělávání a rozvoj regionu

Prof. Ing. Petr Sáha, CSc.
rektor Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

Dlouhodobě prosperující regiony a města vyrůstaly obvykle na místech, která neoplývala výjimečnými přírodními zdroji, neposkytovala žádné výhody, která nebyla zasazena do mimořádných přírodních podmínek. Je však zřejmé, že pro vznik takového prosperujícího místa musí být vytvořeny určité předpoklady. Ze studia úspěšných institucí a regionů vyplývá, že se jedná zejména o tři nezbytné ukazatele, které mohou být aplikovatelné jak na malou instituci, tak i na státní celky.

Jedná se o:

- dostatečný počet osobností,
- schopnost vnitřní a vnější komunikace,
- schopnost získat informace.

Je patrné, že všechny ukazatele jsou úzce spojeny s úrovní vzdělávacích aktivit. Rozhodujícím prvkem jsou přesto osobnosti, které dokáží v dobrém, ale někdy i špatném smyslu posouvat vývoj světa, regionu, města nebo instituce. Taková osobnost nemusí být vždy vysokoškolsky vzdělána, většinou však vzdělání jejímu rozvoji významně napomáhá. Např. Tomáš Baťa vysokou školu neabsolvoval, ale dokázal se vzdělanými a schopnými lidmi obklopit. Aby osobnost mohla dosáhnout svých cílů, musí komunikovat s okolím a musí mít k dispozici informace, které jí umožní správně se rozhodovat.

Z uvedené úvahy je patrné, že i rozvoj regionu má přímou spojitost se vzděláváním, protože vzdělávání ovlivňuje uvedené ukazatele. Významné postavení v tomto světle zaujímají univerzity jako nejvyšší vzdělávací instituce, protože rozvíjejí a formují osobnosti, podporují komunikaci a jsou místem, kde se koncentrují informace. Přínos univerzit lze hodnotit z dlouhodobého i krátkodobého hlediska, do kterého se promítají především ekonomické a sociální faktory.

Současné představy hovoří o tom, že 50 % mladé generace má získat vysokoškolské vzdělání.

V České republice máme dvě lokality s vysokou koncentrací vysokoškolských vzdělávacích aktivit, a to Prahu a Brno. Tato města obhospodařují 62 % univerzitního vzdělávacího trhu. V roce 2002 zde studovalo 120 tisíc studentů. Pro obě města to znamená obrovský přínos v krátkodobém i dlouhodobém horizontu. Z celkového počtu 24 veřejných vysokých škol v České republice se osm nachází v Praze a pět v Brně. To znamená, že téměř každý druhý vysokoškolsky vzdělaný člověk získá svůj titul v Praze a každý pátý v Brně. Zájem studentů je však mnohem vyšší, a proto je tato kapacita stále nedostatečná.

Do těchto dvou vzdělávacích center odchází převážná většina talentovaných studentů, budoucích osobností, kteří mají po dokončení studia v mnohých případech zájem zůstat v těchto centrech vzdělanosti.

Regiony, které nemohou nabídnout odpovídající podmínky pro uplatnění absolventů vysokých škol, ztrácejí z dlouhodobé perspektivy potřebnou množinu osobností a tím ukazatel, který zásadně ovlivňuje prosperitu regionu. Tento nenápadný a zdlouhavý proces není výhodný ani pro stát, protože pro jeho dobré fungování je potřebná vyrovnaná infrastruktura.

Konkrétnější pohled nabízejí krátkodobá hlediska, která se dají vysledovat z různých statistických výkazů. Vzdělávání a výzkum, který je na univerzitách realizován, je také určitým způsobem podnikání. Přináší do regionů finanční prostředky a vytváří pracovní příležitosti pro vysoce kvalifikovanou pracovní sílu.

Finanční prostředky vstupují do univerzit, a tím také do regionů, formou státních dotací, z rodinných rozpočtů a dalších externích zdrojů podporujících vzdělávání, výzkum či jiné vysokoškolské aktivity.

Z jednoduché úvahy vyplývá, že více než 40 % rozpočtu na vzdělávací činnost na vysokých školách plyne do Prahy, protože je zde koncentrováno více než 40 % studentů, a více než 20 % do Brna. V rámci České republiky se jedná o velmi významné finanční toky, protože do veřejných vysokých škol směřuje více než 10 miliard korun.

Dalším zdrojem financí, který se týká přímo regionu, jsou rodinné rozpočty. Podle analýzy provedené v loňském roce ve Zlíně, student zde studující utratí v průměru 4 500 Kč za měsíc. Při celkovém počtu 4 200 studentů, činí tato částka 19 milionů korun, které se rozplynou většinou v městské infrastruktuře. Pokud dalších 5000 studentů ze zlínského regionu studuje v jiných částech republiky, měsíčně tak odplyne z tohoto regionu přibližně 22 milionů korun.

Přítomnost univerzity v regionu také příznivě ovlivňuje jeho celkovou zaměstnanost. Lze konstatovat, že přibližně na 10 studentů zaměstnává univerzita jednoho pracovníka (např. v Praze se jedná o téměř 8 tisíc pracovních míst, přičemž další pozice vznikají v návazných službách firem, které spolupracují s univerzitami).

Přesné údaje o stavu počtu zaměstnanců, finančních tocích a kapacitách univerzit jsou veřejně přístupné a lze je detailně analyzovat. Tyto údaje však nejsou zásadní. Podstatné je si uvědomit, že vyspělá univerzitní centra jsou rozhodujícím nástrojem pro rozvoj a prosperitu regionu. Regionální univerzity v mnoha případech nesplňují všechny parametry vyspělých univerzit.

Často se potýkají s nedostatečným personálním zabezpečením, nízkou kvalitou výukového procesu, absencí nebo nízkou úrovní tvůrčích aktivit. Přes všechny tyto výtky, které mohou, ale nemusí být oprávněné, mají regionální vysoké školy nezastupitelnou úlohu v rozvoji regionů. Jsou inkubátorem osobností, které potřebuje každá prosperující oblast v dostatečném počtu.

Promítnutí požadavků celoživotního učení do naší legislativy

Ing. Michaela Šojdrová
poslankyně KDU-ČSL v PSP ČR

Celoživotní učení je požadavek praxe, společnosti i jednotlivců.

Do naší Bílé knihy i do Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy se požadavek celoživotního učení dostal na základě zkušeností a tlaku zaměstnavatelů i zaměstnanců ve výrobě, službách i státní administrativě.

Má-li vzniknout legislativní rámec celoživotního učení, pak musí být jasná jeho koncepce.

Domnívám se, že Bílá kniha obsahuje teze takové koncepce ve strategické linii „Vzdělávání pro každého po celý život“. Stojí za to si připomenout 6 hlavních doporučení:

1) Zajistit prostupnost na všech úrovních vzdělávacího systému.
2) Podporovat kompenzaci znevýhodněných.
3) Podporovat individualizaci a diferenciaci vzdělávacího procesu na 2.stupni ZŠ.
4) Zvyšovat podíl populace s maturitou až na 75%.
5) Umožnit terciární vzdělávání 50% populace.
6) Podporovat různé formy distančního vzdělávání.

Je zde zřejmý vliv „Memoranda EU o celoživotním učení“, ale nejde o ucelenou koncepci cílů a nástrojů, které by se daly systematicky legislativně zachytit.

Garantem školské legislativy je a mělo by zůstat ministerstvo školství. Z „Dlouhodobého záměru“ vyplývá pro MŠMT úkol předložit do konce roku 2003 „Zákon o dalším vzdělávání“. Považuji za riskantní předkládat tuto normu bez jasné a společností akceptované koncepce celoživotního učení. Domnívám se, že je nejvyšší čas, aby se ministerstvo školství stalo garantem této koncepce, která vyžaduje spolupráci několika resortů. Teprve z ní vyplynou obrysy zákona o dalším vzdělávání.

Celoživotní učení není jen „Zákon o dalším vzdělávání“

Ale celoživotní učení zdaleka není jen „další vzdělávání“. Má základ ve školním vzdělávání. Proto považuji za prioritní úkol z hlediska legislativního, předložit nový školský zákon, který zajistí horizontální i vertikální prostupnost vzdělávacích programů.

To znamená například možnost prostupnosti mezi obory v rámci jednotlivých stupňů a také možnost pokračovat v učení a získání vyšší kvalifikace. Tento základní požadavek prostupnosti není dostatečně řešen nejen v zákoně, ale ani v nabídce vzdělávacích programů. Dostatečná nabídka a obsah vzdělávacích programů je dalším krokem nezbytným pro realizaci celoživotního učení a je to úkol pro VÚP a NÚOV ve spolupráci se všemi sociálními partnery.

Směrnice EU provádí reformu vzdělávání za nás.

Aktuálním příkladem legislativních změn vyvolaných vstupem do EU je zásadní změna ve vzdělávání zdravotních sester. Naše dnešní maturantky na středních zdravotních školách by měly plnou způsobilost pouze pokud odmaturují nejpozději v roce 2007. Studentky střední zdravotní školy, které budou přijaty do studia v roce 2004, už nebudou plnohodnotnými zdravotními sestrami, ale pouze asistentkami. Zdravotní sestrou se stanou, pokud absolvují tříleté studium na VOŠ nebo na VŠ. Tuto radikální změnu zdůvodňuje ministerstvo zdravotnictví směrnicemi Komise EU. Domnívám se, že této směrnici by se dalo vyhovět i bez tak radikální změny v našem vzdělávacím systému.

Je načase, abychom se mohli jako členská země podílet na společné vzdělávací politice EU.

Principiálně platí autonomie členských zemí v otázkách vzdělávání. Tato různost vzdělávacích systémů přináší v praxi značné komplikace. Společný trh práce v EU vyvolává již nyní požadavek společných definic kvalifikací, příkladem jsou zdravotní sestry, a v důsledku i koordinaci vzdělávacích systémů. Příkladem toho, jak jinak se složitě a stejně nedostatečně pokoušíme porovnávat stupně vzdělání, je převodní tabulka k Mezinárodní standardní klasifikaci vzdělávání ISKED 97.

U našich evropských partnerů se můžeme poučit, ale nemůžeme čekat, že nám vyřeší naše vlastní úkoly.

Požadavky celoživotního učení mají mít tedy svoji konkrétní legislativní podobu v novém školském zákoně a v zákoně o dalším vzdělávání.

Jde o natolik naléhavý požadavek, že nelze čekat na zpracování koncepce celoživotního učení, která musí být předložena dodatečně.

Lifelong Learning corner stone in the New European Employment Strategy

Julius op de Beke
European Commission,
Directorate-General for Employment and Social Affairs

Dear Ladies and Gentlemen,

It gives me great pleasure to be able to speak to you at this important conference. I very much like to thank the organisers for inviting me and for choosing this most beautiful and splendid location. Whatever will be the impact of accession of the Czech Republic on the rest of the EU, one thing is already certain. Thanks the many beautiful historic sites in the Czech Republic, such as here in Kromeriz, the average level of elegance in the EU 25 is bound to rise.

Why Lifelong Learning?

The theme you have selected, lifelong learning for all people, of all ages and all backgrounds, is of fundamental importance in all Member States. It is not surprising to see that it dominates the European Union's social and economic agenda.

At the **Lisbon summit** in 2000, EU leaders set the goal of becoming a global economic front-runner by 2010. For this we need to make businesses more competitive, innovative and dynamic, to make our workforce more skilled and adaptable. We need to re-establish full employment and significantly reduce poverty and exclusion.

Human capital – the knowledge and skills that a person holds – is crucial to achieving these goals. For three reasons:

- **Firstly,** education and training is crucial to raising our employment rate. Fostering skills that stimulate productivity and increase competitiveness. Creating quality jobs. And delivering greater social cohesion. It has been estimated, for example, that if every EU citizen received one additional year of education and training, our overall productivity would increase by 5% immediately.
- **Secondly,** Our workforce must be skilled and trained to meet modern labour market needs. Since 1997, more than 60% of all new jobs created in the EU were in the high-skilled sectors. And if we are to keep pace with technological developments, highly skilled and adaptable workers are the key to our economic success.
- **Thirdly,** our workforce in Europe is getting older. This has implications in several areas such as pensions and health. And to cope with these changes we must, not only help more people into jobs, but we must help people *remain* in jobs for their entire working life. Yet, current figures (for the EU 15) suggest that only 8% of 25-64 year olds participate in training. And the figure is even lower for older and low-skilled workers.

Lifelong learning is a key feature of a modern **knowledge society**. But for this to become a reality, we need to see the positive interaction of economic, social and employment policies.

The social partners need to work closely with Governments. And Governments need to improve the **quality of public spending**, by gearing it towards the problems tackled in the Lisbon strategy, and by ensuring a shift in favour of human capital. The Commission is pleased with the intention of the Czech government to increase spending on education to 6% of GDP in the near future.

Access to learning must be improved. Older and low-skilled workers, women, minorities and immigrants need to be part of any new strategy because there is a strong link between learning, earnings and job prospects. And we know that most people would get back into learning if access was made easier.

People need to be able to update their skills to cope with the ongoing economic and social change. This requires investment in the education and training of the current workforce, but also for those out of work. The aim is to maximise each individual's capacity to participate in the labour force over his or her **entire working-life cycle.**

The number of **people over 65** is expected to double in 20 years which will put enormous strains on the financial sustainability of our social security arrangements. An increase in the participation of workers aged **between 55 and 65** needs to be part of any new strategy. We also need to achieve the cultural changes required to raise the retirement age in Europe.

Human capital is taking on a new, and more important, role in producing, using and disseminating **technological innovation**. As well as sharing experiences and good practice. Companies need to ensure investment in human resources. And workers have a responsibility to maintain their employability by responding to incentives and opportunities to upgrade their skills.

Jobs are no longer for life and what was learned is more quickly outdated. A minimum **starting qualification** is necessary condition for a person to benefit from LLL in the first place. The Czech Republic is well placed in this regard because you can build on a long tradition of high quality primary and secondary education.

We also need to continue to remove remaining **barriers to professional and geographical mobility** within, and between the Member states. We urgently need to address issues such as the better portability of rights. We need to enhance language proficiency, and improve the recognition of skills and qualifications across Europe. And we need to reform our taxes to favour investment in human resources.

Lifelong Learning as part of the New Employment Strategy

The main EU policy initiative for promoting Lifelong Learning is the European Employment Strategy. Since 1998, the Commission has been working with the Member States and Social Partners via the **open method of co-ordination** to promote more and better jobs. Employment policy is a national responsibility in the EU but thanks to this method the European Commission can play an important role as a facilitator. The open method of co-ordination allows for an exchange of knowledge and best practices while emphasising the importance of local action. Local actors understand best the situations, aspirations and needs on the ground and are best placed to translate policy into concrete action.

Following the recent revision of the Employment Strategy, new Guidelines are now proposed to fully integrate the European Employment Strategy within the Lisbon strategy, incorporating its goals and targets and moving towards more consolidated Guidelines with a medium term time horizon of 2010, as requested by the Barcelona Council.

These goals are **more, better and inclusive jobs for all**. Concretely the objective is to raise the rate of employment of women from 54% to 60%, improve the inclusion of people with disabilities in the workplace, increasing the participation of "older workers" from under 40% to 50%. So as to raise the overall EU employment rate from 63% in 2000 to 70% by the end of the decade.

The desire to raise the profile of lifelong learning is among the top priorities of the new guidelines. **Five concrete targets**, all directly linked to LLL, are proposed to be realised by 2010:

- Ensuring that 80% of 25-64 year olds in the EU should finish school with an upper secondary education.
- Increasing the participation rate of adults in education and training to 15% across the EU, and to above 10% in each Member State.
- Halving the number of early school leavers in every Member State.
- Reducing the gap in participation in training between low skill and high skill workers.
- And giving particular attention to reconciling work and family life. Helping women reintegrate into the workforce. By providing childcare services for one third of 0-3

year olds across the EU. And for 90% of children from 3 years old until they start school. Sufficient childcare care is a necessary condition if we want human capital investment in women to catch up with men.

The new Guidelines are to be adopted at the coming June Council in Luxembourg.

DIFFERENCES BETWEEN MEMBER STATES

While I speak about EU goals and targets, we should remember that even in the present EU15, despite convergence, the Member States are at very **different levels of economic and employment performance**. And therefore face very different policy challenges.

Over time, the various efforts are progressively leading towards a convergence of working patterns among the Member States. In this process the open method of coordination is designed to function as a **catalyst**.

In relation to the pursuit of the Lisbon goals, we can see that, in some countries, reform and modernisation is difficult, and may risk leading to short-term job losses in some areas. We must make sure that this does not weaken the resolve of Governments to continue the process of structural reform, and that they see positive, lasting benefits of reform – even in periods of weak economic performance.

To achieve the Lisbon goals, Member States need to come to terms with the consequences of economic inter-dependence by developing pro-active policy leadership. And they need to recognise that public expenditure on social policies brings economic and social benefits, as well as costs.

It is true that, in the short-term, many benefits of a sound social policy lie in alleviating problems. But in the longer term, social policy is also a **productive factor**. It generates many benefits that raise performance and productivity.

During the late 1990's through to 2001, economic growth was strong, and the EU 15 created some 10 million or so jobs over 4 to 5 years.

But now the economic conditions are less favourable and progress has slowed. With some worsening in employment, and a rise in unemployment of almost a million.

More new challenges lie ahead. We must do everything we can to restore growth in Europe. And we must remember that we still need to create millions of new jobs to reach the Lisbon employment targets and even more so if we include the new Member States in our targets.

To make progress and to manage change, market reform and modernisation must continue. Structural reforms must continue to be made, even during periods of slow growth.

Modernisation is not an easy process. But the Lisbon strategy is working. We have seen progress and our labour market is delivering the goods. Reforms made in the early 1990s have borne their fruit as jobs are being created. There is no alternative but to continue with reform.

ESF support for Lifelong Learning in the Czech Republic

The Commission thinks that it is not enough to just talk about good intentions, money will always be needed to back them up. This is where the European Social Fund comes in. The ESF is the main Community instrument to support the implementation of the EES in the present MSs and next year in the CR, once you have become a Member.

Two months ago, on time, the Czech government submitted its two major ESF programmes for the years 2004-2006 to the Commission for approval. Our first impression of these programmes is positive. We were in particular satisfied that more than 35% of the budget of the Human Resources Operational Programme has been proposed for Lifelong Learning. This would make it the largest priority in the Operational Programme. The amount available in the Objective 1 area during the 2004-2006 period is 95 million €. To this an amount of 15 million € in the Objective 3 SPD for the Prague region is to be added. Actual amounts going to Lifelong Learning will be even higher because the ESF money has to be combined with national co-financing.

The two main objectives of your proposed LLL strategy are:

(1) The development of LLL by enhancing the quality of education supply needed to create a knowledge based society and through a broader participation of all actors in the education process.

(2) Second the LLL priority is also a horizontal priority that must contribute to the fulfilment of the other specific objectives of the Objective 1 programme.

In this way your strategy covers the whole area of education. Four principle tasks are being proposed:

The **first** task is to develop a **necessary basis for lifelong education**, in particular by improving the quality and by modernising the elementary and secondary education by paying more attention to individualised and differentiated teaching. Participation in educational programmes is to be expanded (guarantee of equal opportunities). Also an efficient support and evaluation system is to be built. Only the assurance of good quality education at the beginning of an educational career can create the preconditions for a positive attitude towards further education.

The **second** task is to create and **enhance links between learning and work** which would enable a more flexible transition from education to professional training and employment. It would apply to combinations of work and training in companies and at different levels of schools.

The **third** task is to create conditions for the modernisation of university education and further education to underpin the permanent changes which are underway in the society.

The last, **fourth** task is to create a system of further professional education, which builds on the existing educational and employment institutions spheres, and caters to the needs of a **flexible qualified work force** –the latter is by far the most important factor contributing to economic development. Support for mobility across sectors and between professions is highly relevant in view of the ongoing industrial restructuring in the Czech Republic.

Before the end of this year the Commission hopes to reach an agreement with the Czech authorities on all programming details. In this way the programmes can immediately be approved after accession allowing you, without any delay, to start with implementation.

Conclusion

I would now like to come to a conclusion.

The Europe of the European Union is the outstanding success story of the second half of the 20th Century. Politically. Economically. And socially.

What began as a Union of 170 million people and 6 countries in 1960, will have become a Union of 450 million people and 25 countries, one year from now.

The European model of development combines liberal market economic tools – the single market, the single currency, and a rigorous approach to competition – with a comprehensive range of social policies. Focused on equality and opportunity. It is built on two fundamental principles – democratic accountability, and the rule of law.

Resulting in a more than doubling of the average standard of living of our citizens over the past 40 years. And helping less developed new Member States to catch up rapidly.

Like Portugal, which raised its living standards from 55% of the EU average to over 75% in just 15 years. Like Spain – which increased its performance from 75% to 85% in the same period. Like Ireland – which has leap-forged from 70% to way over 120% of average EU GDP.

With similar achievements on other social criteria. Containing poverty and the spread of low incomes. Maintaining security in old age. Raising health and safety standards in general. Delivering on broader goals – like anti-discrimination and equal treatment.

In a couple of weeks you will have the opportunity to express yourselves about accession in a referendum. The Commission will of course respect any outcome but it is not a secret that the Commission would be very disappointed if the CR would not be among those countries that will join the European Union in 2004.

Like the present Members, the Czech Republic must continue to focus on both raising employment rates and improving job quality. Pursuing vigorous labour market and other structural reforms. Investing in the human capital of people not just once, when we are young, but all along our working lives.

Of course, each country's experience is unique. But, we must recognise that skills and learning is a global issue. That all nations in the developed and developing world that invest in their people, and improve access to and quality of education, reap the benefits in terms of higher productivity. This conference is a living proof that you have already understood the fundamental message behind Lifelong Learning. That you have put it at the top of your ambitious agenda. The European Commission not only wishes you a lot of success with this endeavour it is also looking forward to help you with its realisation.

Thank you, very much for your attention.

Celoživotní vzdělávání jako pilíř nové evropské strategie zaměstnanosti

Julius op de Beke
Evropská komise, Generální ředitelství pro zaměstnanost a sociální věci

Vážené dámy, vážení pánové,

je mi velkým potěšením, že k Vám mohu na této důležité konferenci promluvit. Velmi rád bych poděkoval organizátorům za pozvání a za to, že vybrali toto krásné místo. Ať už bude vliv vstupu České republiky na zbytek Evropské unie jakýkoliv, jedna věc je již nyní jistá. Díky mnoha historickým památkám v České republiky, jako je tomu i zde v Kroměříži, nezbytně vzroste průměrná úroveň elegance v evropské pětadvacítce.

Proč celoživotní vzdělávání?

Téma, které jste vybrali - celoživotní vzdělávání pro všechny lidi, všech věkových skupin a zázemí - má zásadní důležitost ve všech členských státech. Nepřekvapuje, že dominuje sociální a ekonomické problematice Evropské unie.

Na **summitu v Lisabonu** v roce 2000 vytýčili vrcholní představitelé Evropské unie cíl, aby Evropská unie do roku 2010 hrála v celosvětové ekonomice vedoucí úlohu. Abychom toho dosáhli, musí se naše podniky stát konkurenceschopnější, inovativnější a dynamičtější a naše pracovní síly musí být kvalifikovanější a adaptabilnější. Musíme znovu obnovit plnou zaměstnanost a významně snížit podíl chudoby a vyloučenosti.

Lidský kapitál – vědomosti a dovednosti, které si člověk osvojil – hrají klíčovou roli pro dosažení těchto cílů. Z těchto důvodů:

- **za prvé**, vzdělávání a odborný výcvik jsou klíčové pro nárůst zaměstnanosti. Pěstovat dovednosti, které stimulují produktivitu a zvyšují konkurenceschopnost. Vytvářet kvalitní pracovní místa a podporovat větší sociální soudržnost. Odhaduje se například, že pokud by se každému občanu EU dostalo navíc o jeden rok vzdělání a odborného výcviku, naše celková produktivita by okamžitě vzrostla o 5%.
- **za druhé**, naše pracovní síly musí být kvalifikované a školené, aby splňovaly potřeby moderního pracovního trhu. Od roku 1997 bylo více než 60% všech nově vytvořených pracovních míst v EU v sektoru s vysokou kvalifikací. Máme-li být schopni udržet tempo s technologickým rozvojem, pak jsou vysoce kvalifikovaní a adaptabilní pracovníci klíčem k našemu ekonomickému úspěchu.
- **za třetí,** naše pracovní síly v Evropě stárnou. To má vliv na několik oblastí jako jsou penze a zdraví. Abychom dostáli těmto změnám musíme nejen pomoci více lidem najít práci, ale musíme pomoci lidem *zůstat* v zaměstnání po celý jejich produktivní život. Avšak současná čísla (pro evropskou patnáctku) naznačují, že pouze 8 % pracovníků ve věku 25-64 let se vzdělává. A toto číslo je ještě nižší pro starší pracovníky a pracovníky s nízkou kvalifikací.

Celoživotní vzdělávání je klíčovým prvkem moderní „**knowledge society**“, tedy společnosti zaměřené na vědomosti. Ale aby se toto stalo realitou, musí nastat pozitivní interakce ekonomické politiky, sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Sociální partneři musí úzce spolupracovat s vládami. A vlády musí zlepšit **kvalitu veřejných výdajů** tím, že je zaměří na problémy popsané v Lisabonské strategii a tím, že zaručí posun směrem k lidskému kapitálu. Komise je potěšena záměrem české vlády zvýšit v blízké budoucnosti výdaje na vzdělávání na 6% HDP.

Musí se zlepšit **dostupnost vzdělání**. Starší pracovníci a pracovníci s nízkou kvalifikací, ženy, menšiny a přistěhovalci se musí stát součástí nové strategie, protože existuje silná vazba mezi vzděláváním, příjmy a šancí na práci. A víme, že většina lidí by se vrátila do vzdělávacího procesu, kdyby k němu byl snazší přístup.

Lidé musí mít možnost aktualizovat své dovednosti, aby byli schopni vyrovnat se s trvalými ekonomickými a sociálními změnami. To vyžaduje investice do vzdělání a do výcviku nynějších pracovních sil, ale také těch, kteří jsou bez práce. Cílem je maximalizovat schopnost každého jednotlivce zapojit se do pracovního procesu po **celý svůj produktivní život**.

Očekává se, že počet lidí **starších 65 let** se za 20 let zdvojnásobí, což bude klást enormní nároky na finanční udržitelnost našeho sociálního systému. Zvýšení účasti pracovníků ve věku mezi **55 a 65 lety** musí být součástí nové strategie. Rovněž musíme provést kulturní změny nezbytné pro zvýšení důchodového věku v Evropě.

Lidský kapitál začíná hrát novou důležitější roli ve vytváření, využití a šíření **technologické inovace**, jakož i výměna zkušeností a osvědčených metod. Podniky musí zabezpečit investice do lidských zdrojů. A pracovníci mají zodpovědnost udržovat svou zaměstnatelnost reagováním na pobídky a příležitosti pro zvýšení své kvalifikace.

Pracovní místo už není na celý život a co se člověk naučil, je brzy zastaralé. Minimální **počáteční kvalifikace** je nezbytnou podmínkou pro člověka, aby vůbec mohl profitovat z celoživotního vzdělávání. Česká republika si v tomto ohledu vede dobře, protože můžete navazovat na dlouhou tradici vysoce kvalitního základního a středního školství.

Musíme rovněž pokračovat v odstraňování přetrvávajících bariér **profesionální a geografické mobility** uvnitř členských států a mezi nimi. Nezbytně potřebujeme řešit problémy jakým je lepší přenosnost práv. Musíme podporovat jazykové dovednosti a zlepšovat uznávání odbornosti a kvalifikace po celé Evropě. A musíme reformovat náš daňový systém, aby zvýhodňoval investice do lidských zdrojů.

Celoživotní vzdělávání jako součást nové strategie zaměstnanosti

Hlavní politickou iniciativou Evropské unie pro podporu celoživotního vzdělávání je Evropská strategie zaměstnanosti. Od roku 1998 spolupracovala komise s členskými státy a sociálními partnery prostřednictvím **otevřené metody koordinace,** aby podpořila větší počet a vyšší kvalitu pracovních míst. V EU je politika zaměstnanosti v kompetenci jednotlivých států, ale díky této metodě může EU hrát důležitou podpůrnou roli. Otevřená metoda koordinace umožňuje výměnu znalostí a osvědčených postupů při zdůraznění důležitosti lokální angažovanosti. Místní činitelé nejlépe chápou situaci, aspirace a potřeby dané lokality a oni mají nejlepší pozici pro převedení politiky do praxe.

Na základě nedávné revize strategie zaměstnanosti jsou nyní navrhovány nové směrnice, které by plně integrovaly Evropskou strategii zaměstnanosti do Lisabonské strategie, které by zapracovaly její cíle a směřovaly ke konsolidovanějším směrnicím v časovém horizontu roku 2010, jak to požaduje Barcelonské zasedání.

Těmito cíli je **větší počet a vyšší kvalita a dostupnost pracovních míst pro všechny**. Konkrétním cílem je zvýšit zaměstnanost žen z 54 % na 60 %, zvýšit zaměstnanost lidí se sníženou pracovní schopností a zvýšit zaměstnanost starších lidí ze 40% na 50%. Tak aby celková zaměstnanost v EU vzrostla z 63% v roce 2000 na 70 % ke konci tohoto desetiletí.

Snaha zvýšit profil celoživotního vzdělávání je mezi vrcholnými prioritami nových směrnic. Je navrženo, aby do roku 2010 bylo realizováno **pět konkrétních cílů** přímo spojených s celoživotním vzděláváním. Jsou to:

- zabezpečit, aby v EU mělo 80 % lidí ve věku 25-64 let ukončené středoškolské vzdělání
- zvýšit podíl dospělých na vzdělávání a odborném výcviku na 15% v rámci celé EU a nad 10% v každém členském státě.
- v každém členském státě snížit na polovinu počet těch co předčasně opustí školu
- snížit propast v účasti na vzdělávání, která existuje mezi pracovníky s nízkou kvalifikací a vysokou kvalifikací.

- věnovat zvláštní pozornost harmonizaci práce a rodinného života. Pomáhat ženám znovu se zapojit do pracovního procesu. Tím, že budou v celé EU poskytovány služby péče o děti pro třetinu dětí do 3 let. A pro 90% dětí od 3 let až do doby, než půjdou do školy. Dostatečná péče o děti je nezbytnou podmínkou, chceme-li, aby se investice do lidského kapitálu u žen vyrovnala mužům.

Nové směrnice mají být přijaty v červnu na zasedání v Lucemburku.

ROZDÍLY MEZI ČLENSKÝMI STÁTY

Když mluvím o cílech Evropské unie, měli bychom si připomenout, že i v současné evropské patnáctce, i přes proces sbližování, jsou členské státy na velmi **různých úrovních ekonomické a zaměstnanecké výkonnosti**. A proto čelí ve své politice velmi rozdílným problémům.

Různé snahy vedou v průběhu času k postupnému sbližování pracovních postupů mezi členskými státy. V tomto procesu je otevřená metoda koordinace koncipována jako **katalyzátor**.

Co se týče úsilí o dosažení Lisabonských cílů, vidíme, že v některých zemích je reforma a modernizace obtížná a může zahrnovat riziko krátkodobé ztráty pracovních míst v některých oblastech. Musíme zabezpečit, aby to neoslabilo odhodlání vlád pokračovat v procesu strukturálních reforem a aby viděli pozitivní, dlouhodobé výhody reformy – i v dobách slabého výkonu ekonomiky.

Pro dosažení Lisabonských cílů se musí členské státy vyrovnat s následky ekonomické provázanosti tím, že vyvinou proaktivní politické vedení. A musí pochopit, že veřejné výdaje na sociální politiku s sebou nesou jak ekonomické a sociální výhody, tak také určité náklady.

Je pravdou, že krátkodobě spočívají mnohé výhody zdravé sociální politiky ve zmírňování problémů. Ale dlouhodobě je sociální politika také **produktivním faktorem**. Vytváří mnohé výhody, jenž zvedají výkon a produktivitu.

Od konce devadesátých let do roku 2001 byl ekonomický růst silný a evropská patnáctka vytvořila v období 4 až 5 let přibližně 10 miliónů pracovních míst.

Ale nyní jsou ekonomické podmínky méně příznivé a pokrok se zpomalil. Se zhoršující se situací v oblasti zaměstnanosti a nárůstem nezaměstnanosti o téměř milión.

Před námi leží mnoho nových problémů. Musíme udělat vše pro obnovení růstu v Evropě. A musíme mít na paměti, že musíme vytvořit milióny nových pracovních míst, abychom dosáhli Lisabonských cílů zaměstnanosti a ještě více, pokud do našich cílů započítáme nové členské státy.

Pro dosažení pokroku a změn musí pokračovat reforma a modernizace. Musí pokračovat strukturní reformy i v dobách pomalého růstu.

Modernizace není procesem jednoduchým. Avšak Lisabonská strategie funguje. Bylo dosaženo pokroku a náš trh práce zaznamenává změny k lepšímu. Reformy provedené počátkem devadesátých let přináší ovoce a jsou vytvářena nová pracovní místa. Není jiné alternativy než pokračovat v reformách.

Podpora z evropského sociálního fondu pro celoživotní vzdělávání v ČR

Komise se domnívá, že nestačí o dobrých záměrech jen mluvit, ale že je vždy třeba peněz na jejich podporu. A sem vstupuje Evropský sociální fond. ESF je hlavním nástrojem společenství pro podporu zavádění evropské strategie zaměstnanosti v současných členských zemích a příští rok v ČR, jakmile se stanete členem.

Před dvěma měsíci, předložila česká vláda komisi ke schválení dva velké programy ESF pro období 2004-2006. Náš první dojem je, že programy jsou pozitivní. Zejména nás potěšilo, že více než 35% z rozpočtu akčního programu pro lidské zdroje bylo navrženo na celoživotní vzdělávání. To by z něj dělalo největší prioritu v akčním programu. Částka, která je k dispozici pro 1. cílovou oblast v letech 2004-2006 je 95 miliónů Euro. K této částce je třeba přičíst 15 miliónů Euro na cílovou oblast 3 Jednotný programový dokument pro pražský region. Skutečné částky plynoucí na celoživotní vzdělání budou ještě vyšší, protože peníze z ESF musí být kombinovány s národním spolufinancováním.

Dva hlavní cíle vámi navrhovaného celoživotního vzdělávání jsou:

(1) Rozvoj celoživotního vzdělávání zvyšováním kvality nabízeného vzdělání, což je nezbytné pro vytvoření společnosti založené na vědomostech, a prostřednictvím širší účasti všech činitelů ve vzdělávacím procesu.

(2) Za druhé je priorita celoživotního vzdělávání také horizontální prioritou, která musí přispívat ke splnění ostatních specifických cílů z 1. cílové oblasti programu.

Tak pokrývá vaše strategie celou oblast vzdělání. Jsou navrhovány čtyři zásadní úlohy:

První úlohou je vytvoření **nezbytné základny pro celoživotní vzdělávání**, zejména zlepšováním kvality a modernizací základního a středního školství tím, že bude více pozornosti věnováno individualizované a diferenciované výuce. Má dojít k rozšíření účasti ve vzdělávacích programech (zárukou rovných příležitostí). Také je třeba vybudovat efektivní podpůrný a hodnotící systém. Jenom záruka dobrého a kvalitního vzdělání na počátku vzdělávací dráhy může vytvořit nezbytné podmínky pro kladný vztah k dalšímu vzdělávání.

Druhou úlohou je vytvoření a **zlepšení vazeb mezi vzděláváním a prací**, což by umožnilo pružnější přechod od vzdělávání k odbornému výcviku a zaměstnání. Týkalo by se to spojení práce a výcviku v podnicích a na různých úrovních škol.

Třetí úlohou je vytvoření podmínek pro modernizaci vysokoškolského vzdělávání a dalšího vzdělávání, aby byly podpořeny trvalé změny, které ve společnosti probíhají.

Poslední, **čtvrtou** úlohou je vytvoření systému pro další odborné vzdělávání, který by se opíral o existující vzdělávací a pracovní instituce a který by sloužil potřebám **flexibilní kvalifikované pracovní síly** – a toto je zdaleka tím nejdůležitějším faktorem, který přispívá k ekonomickému rozvoji. Podpora mobility napříč sektorů a mezi profesemi je velmi důležitá z pohledu probíhající průmyslové restrukturalizace v České republice.

Komise doufá, že dosáhne dohody s českými úřady ve všech programových detailech před koncem letošního roku. Tak by programy mohly být schváleny okamžitě po vstupu České republiky, což by vám bez odkladu umožnilo začít s jejich zaváděním.

Závěrem

Nyní bych rád přešel k závěru.

Evropa Evropské unie je mimořádným úspěchem druhé poloviny 20. století. Politicky, ekonomicky a sociálně.

Co začalo jako unie 170 miliónů lidí a 6 zemí v roce 1960 se za rok stane unií 450 miliónů lidí a 25 zemí.

Evropský model vývoje kombinuje nástroje liberální tržní ekonomiky – jednotný trh, jednotná měna a rigorózní přístup k soutěži – s komplexní škálou sociálních přístupů. Se zaměřením na rovnost a příležitost. Je vystaven na dvou základních principech – demokratické zodpovědnosti a právním řádu.

Jeho výsledkem je, že se životní úroveň našich občanů za posledních 40 let více než zdvojnásobila. Méně vyvinuté nové členské státy dostávají pomoc, aby se rychle dostaly na stejnou úroveň.

Jako Portugalsko, které zvýšilo svou životní úroveň z 55% průměrné úrovně v EU na více než 75% za pouhých 15 let. Jako Španělsko – které zvýšilo ve stejném období svůj výkon ze 75% na 85%. Jako Irsko - které rapidně skočilo ze 70% na více než 120% průměrného HDP v EU.

S podobnými úspěchy v ostatních sociálních kritériích. Zabránění šíření chudoby a nízkých příjmů. Zabezpečení starších občanů. Obecně, zvyšování zdravotních a bezpečnostních norem. Plnění širších cílů – jako anti-diskriminace a rovné zacházení.

Za několik týdnů budete mít možnost vyjádřit se ke vstupu v referendu. Komise bude samozřejmě respektovat jakýkoliv výsledek, ale není tajemstvím, že by byla velmi zklamána, kdyby ČR nebyla mezi těmi zeměmi, které vstoupí do EU v roce 2004.

Jako současní členové musí i ČR pokračovat v úsilí o zvýšení zaměstnanosti a zlepšení kvality pracovních míst. Usilovat o dynamický trh práce a jiné strukturní reformy. Investovat do lidského kapitálu nejen jednou, když jsme mladí, ale po celý náš produktivní život.

Samozřejmě je zkušenost každé země jedinečná. Ale musíme pochopit, že dovednosti a vzdělávání jsou globální záležitostí. Že všechny národy v rozvinutém i rozvojovém světě, které investují do svých občanů a zlepšují přístup ke vzdělání a jeho kvalitu, sklízí plody ve formě vyšší produktivity. Tato konference je živým důkazem toho, že jste již pochopili základní poselství, které se za celoživotním vzděláváním skrývá. Že jste je zařadili na vrchol svých ambiciózních plánů. Evropská komise vám přeje nejen hodně úspěchů v tomto úsilí, ale těší se také na to, že vám bude moci při jeho realizaci pomoci.

Velmi vám děkuji za pozornost.

European Cooperation in Vocational Education and Training

Otto Dibelius
European Commission, Directorate-General for Education and Culture

Ladies and Gentlemen,

May I say what a real pleasure it is to be here in this beautiful historic town. I would like to warmly thank, first and foremost, for the kind invitation to speak here today among so many distinguished guests!

There was no doubt in my mind from the moment I received this invitation, that this was to be a conference of utmost importance, not least in view of the crucial decision facing the people of the Czech Republic next month.

I mention this not because I want to delve into the politics of enlargement, but because we cannot separate lifelong learning from such issues as European integration, European identity, and European citizenship. Issues so high on our agendas at the present time.

Younger generations in the west increasingly take for granted much of the post-war prosperity and the degree of European integration that has been achieved. Continuous efforts will be required to keep citizens informed and involved if the notion to European citizenship is to develop into a real sense of belonging. This is even more true for citizens in the new Members States who are looking at European integration from a different historical perspective and with different expectations. Therefore as many citizens as possible must feel personally concerned by what is happening at the European level.

While this objective must be pursued in all areas of European integration, I believe that lifelong learning has a fundamentally important part to play in building the Europe of the 21st century – a Europe of peace, freedom and solidarity. And this not least because it is in this field in particular where all citizens can and must themselves participate.

But this is not news to you! The Czech Republic has increasingly been taking part in all our activities since 1997. Not only in the Community education and training programmes Socrates, Leonardo da Vinci and Youth, but also in all policy development activities and discussions taking place at European level.

I am thinking particularly of the Bologna process; the European-wide consultation leading to the Commission's Communication on lifelong learning; the Objectives process; and the Copenhagen process, all of which – as I shall come back to later – have led to the development of a strategic framework for achieving a true European area of lifelong learning: the overarching and unifying theme so aptly identified in the title of this conference.

My first message to you is therefore a vote of thanks for the tremendously constructive and proactive role the Czech Republic has already played. I want to emphasise this because to my mind the full participation of the Czech Republic in the programmes, and in policy development and implementation, exemplifies the two-way benefit which is to be gained. We are now well beyond the days when the so-called candidate countries looked to the EU for a helping hand. Today it is clear that the benefits of cooperation are mutual.

But I think, at an even more basic level than this, the need for cooperation in all areas of education and training policy, reflects a fundamental characteristic of Europe of the 21st century: increasingly we see a new division of responsibility between the national and European levels; we see that national Governments acting alone cannot meet the challenges of globalisation, new technologies, and the single market. This point I will come back to and illustrate in the context of vocational education and training.

Before I do so, I just want to give a flavour of the Czech participation in the Community programmes. Between 2001 and 2002 over 2 ½ thousand Czech students benefited from study abroad under the *Erasmus* programme – well above the EUR 18 average, taking into account student population. Over 230 school projects focusing on transnational cooperation, exchanges, and language learning were approved for the Czech Republic under the *Comenius* programme last year.

Under the *Leonardo da Vinci programme* over the last 3 years, approximately 1000 Czech people per year have been on training placements abroad or have taken part in exchanges. Over one million EUROs per year have gone to the Czech Republic for these mobility projects, and I expect this figure to rise following enlargement.

Behind these figures are people who have benefited from a real change of environment; new personal horizons; daily contact with a different culture; the ideal opportunity to learn a new language; the chance to work or study alongside people from different backgrounds, exchanging ideas and comparing experiences. This, I firmly believe, is the stuff which really brings people closer together and forges a European identity.

Hand in hand with this is that these people are more employable. Employers are increasingly looking for people with a wider variety of professional experience. A period of study or work abroad can enhance a CV and make it more attractive to prospective employers.

Making a reality of the pledges made by the European Council at Lisbon in March 2000 also requires people to move around the EU to maximise their studying, working, learning and lifestyle opportunities. Competitiveness means putting skilled people where the jobs are. So Europe needs movers!

This is why we continue to develop instruments to make it easier for people to be mobile in Europe – the European CV, the EUROPASS training document, the new portal on learning opportunities (PLOTEUS), the forthcoming global EU portal on mobility, to name but a few.

And this is why the further development of existing transparency tools, as well as voluntary measures supporting quality and recognition in VET, is so important.

But I am jumping the gun! Taking a step back to the Lisbon European Council enables us to recall the broad perspective to which vocational training must make its contribution. Far from losing sight of this overall agenda, it is imperative that we are up the pace. The policy objectives have been set now by the successive European Councils at Lisbon and Barcelona. The mission is clear: to make Europe's education and training systems a world reference by 2010. The Education Council has also agreed the common strategic objectives of education and training systems, which must be fulfilled in order to achieve this mission: access, quality and opening up to the wider world.

The reasoning behind this is clear – because only the highest quality systems will be able to fulfil our ambition of a European area of knowledge in which citizens have access to learning opportunities at all stages of their lives and, of course, throughout Europe. This is the strategy as agreed at the highest political level, formulated from the perspective of citizens, and serving the goals of competitiveness, inclusion and European integration.

And we have in place now the policy framework and structured means for cooperation to achieve these grand ambitions. I come back again to lifelong learning – the Czech Republic made an invaluable input to the European-wide consultation on lifelong learning, helping to ensure that the messages and actions which arise out of the Communication on *Making a European area of lifelong learning a reality* were relevant to the Czech situation, and then to candidate countries generally.

The Communication was issued in November 2001 but its messages are and will continue to be most relevant. Valuing learning; information, guidance and counselling; investment in time and money; bringing together learners and learning opportunities; basic skills and innovative pedagogy. These are the key areas where progress is needed in order to build a European area of lifelong learning. At the national level making this progress means that all Member States – existing and future – must develop and implement coherent and comprehensive strategies on lifelong learning. This message is

repeated and reinforced in the new *Employment Guidelines* (on which my colleague Julius Op De Beke will certainly say more).

Perhaps the most important achievement of the lifelong learning consultation and the resulting Communication has been the building of a consensus of the *perspective* within which all policy development – at national and at European level - should take place. Lifelong learning is our guiding principle. Our education and training systems will not be a world quality reference in 2010 if they do not serve the main objectives of lifelong learning: employability, active citizenship, social inclusion and personal development. The reform of education and training systems will not be successful if this does not aim at breaking down traditional barriers between different forms and levels of education and training, seeking to value learning outcomes from all areas of life.

It is within this perspective that the education Ministers of the Member States, the candidate countries, the EEA countries and the European Social Partners, agreed in Copenhagen in November 2002, in concrete terms, what role enhanced European cooperation in the field of vocational education and training must play.

They made a commitment to reform vocational education and training within a European perspective, conscious of the ever increasing need for compatibility between systems at transnational level, and of the need for seamless pathways between initial and continuing, or work-based training.

But what does this mean in practical terms?

Firstly, it means that we must implement a *single framework for the transparency* of qualifications and competences. Various instruments have already been developed at European level – the Europass Training, the Certificate and Diploma supplements, the European CV and others. What is needed now is a single entrance point which will make it easier for citizens to find and make use of these instruments, and thus present and promote their qualifications and competences more easily. An electronic version of the framework, designed to be made available on the internet, is currently being piloted.

Secondly, in terms of *quality* in VET, we must identify common criteria for quality management at systems and provider level; quality indicators and an operational approach, with practical tools, which will allow us to implement a co-operation framework at European level.

Third, we must work towards developing a *credit transfer system for VET*. Such a system must aim to develop a common currency of VET qualifications and competences, as has been achieved in Higher Education through the widespread implementation of the European Credit Transfer System. A priority issue here is to seek common reference levels for VET.

Fourth. In relation to *non-formal learning* – a vastly under-used resource! – we must develop common European principles for validation of non-formal and informal learning.

Fifth. We must work towards the strengthening of policies, systems and practices that support information, guidance and counselling – "*lifelong guidance*".

Sixth. Increased support must be given to actors at *sectoral level* who are engaged in developing international solutions to qualifications and competence development. Here the role of the social partners is capital, as they are the first to confront the challenges of rapid changes in technology and work organisation.

Last but not least the training needs of *teachers and trainers in VET* must receive urgent attention – and here it is crucial to take into account the specificities of vocational education and training.

These are the priority themes in the follow-up to the Copenhagen declaration. This process is coordinated by the newly established Copenhagen coordination group on which the Czech Republic is represented.

The specific VET issues of transparency, quality and credit transfer are being forwarded by dedicated technical working groups. In other areas implementation is integrated into the follow up to the agreed objectives of education and training systems. An integrated report on the Objectives and Copenhagen processes will be presented to the European Council next Spring.

Although I have focused here on the vocational dimension, it is also clear from my earlier comments about lifelong learning that we cannot easily – nor should we – place different parts of education and training systems in 'boxes' when it comes to policy development.

Take the issue of *basic skills*. The ability to read, write, use ICTs, communicate effectively – these are the foundation for lifelong learning. We have to ensure that at whatever stage of their lives, whichever part of the education and training systems they are in, citizens have the opportunity to acquire these basic skills.

And I include *language learning* here! The European Council in the after-math of the successful European year of language 2001 insisted that all citizens must have the opportunity to acquire at least two languages in addition to their mother tongue. An integrated Europe is a multi-lingual Europe. And knowledge of foreign languages is key to communication and mutual understanding.

I hardly need tell you that the Czech Republic is at the forefront of all European countries in terms of educational attainment rates – toping i.e. the European table in terms of adults who have completed upper secondary level. In 2001 86.4% to be precise! Moreover, important steps forward have been made in terms of modernising curricula, and diversification of educational pathways. Important lifelong learning building blocks!

A further and sustained effort must now focus on developing formal education systems in the Czech Republic within the perspective of lifelong learning. To ensure that the qualifications provided in initial VET can be constantly updated, and their relevance in the rapidly changing labour market ensured, strong links must be developed to continuing training. The boundaries between formal initial and continuing training should be made more permeable by way of a systematic cooperation between VET schools and enterprises, involving of course the social partners. Access to higher education – for example by developing methods for validating non-formal learning – as well as retraining for the unemployed are also areas which require attention.

A first step, and one which is required in many countries, current and future Member States alike, is to improve coordination between the various authorities responsible for VET – Ministries for education, labour and social affairs, obviously being the prime candidates. Coordination between the national authorities and the social partners must be part and parcel of this.

Ladies and Gentlemen,

As I hope my comments have indicated, the Copenhagen declaration on enhanced cooperation in VET gives a practical framework for taking forward the kinds of reform I have mentioned. The Czech Republic has actively been involved in the development of this framework and, aided by the CEDEFOP and European Training Foundation familiarisation process, will I am sure continue to play a full part in its implementation.

The place of education and training in achieving a Europe of peace, freedom and solidarity, will – I firmly trust – be confirmed by the European Convention to be delivered this year. The responsibility for the development and management of education and training systems will, of course, rightfully remain with the national and regional authorities. The theme of transnational cooperation though, begun to the benefit of all before enlargement, will continue and intensify after it, via our European educational programmes and via all the joint activities to modernise education and training at large.

Thank you.

Evropská spolupráce v oblasti odborného školství a výcviku

Otto Dibelius
Evropská komise, Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu

Dámy a pánové,

dovolte mi říci, že je mi opravdu velkým potěšením, že mohu být v tomto krásném historickém městě. Nejprve bych vám chtěl velmi poděkovat za milé pozvání a možnost promluvit zde mezi tolika významnými hosty!

Od chvíle, kdy jsem dostal toto pozvání, jsem nepochyboval, že to bude konference mimořádného významu, také z hlediska klíčového rozhodnutí, před kterým se ocitnou občané České republiky příští měsíc.

Neříkám to proto, že bych chtěl rozebírat politiku rozšiřování, ale proto, že nemůžeme oddělit celoživotní vzdělávání od takových otázek, jakými je evropská integrace, evropská identita a evropské občanství. Jsou to otázky, kterým v současnosti věnujeme velkou pozornost.

Mladší generace na západě stále více bere jako samozřejmost velkou část poválečné prosperity a stupeň dosažené evropské integrace. Pokračující snahy vyžadují stálou informovanost občanů a jejich angažovanost, pokud se má představa evropského občanství přeměnit ve skutečný pocit sounáležitosti. To platí tím více pro občany nových členských států, kteří se na evropskou integraci dívají z jiné historické perspektivy a jinými očekáváními. Proto musí co možná nejvíce občanů pociťovat osobní zájem o to, co se děje na evropské úrovni.

O tento cíl je třeba usilovat ve všech oblastech evropské integrace a já se domnívám, že celoživotní vzdělávání bude hrát zásadní roli při budování Evropy 21. století – Evropy míru, svobody a solidarity. A to také proto, že zejména v této oblasti se mohou a musí zapojit všichni občané.

Ale to pro vás není nic nového! ČR se stále více zapojuje do všech našich aktivit už od roku 1997. Nejen do vzdělávacích a výcvikových programů jako Socrates, Leonardo da Vinci a Youth, ale také do všech aktivit a diskusí k formování politiky, které probíhají na evropské úrovni.

Zejména mám na mysli Boloňský proces; celoevropské konzultace vedoucí ke zprávě komise o celoživotním vzdělávání; proces cílů; a Kodaňský proces, které - a k tomu se později vrátím – vedly k rozvoji strategického rámce pro dosažení skutečného evropského regionu celoživotního vzdělávání: tj. překlenující a jednotící téma, které je výstižně uvedené v názvu této konference.

Mým prvním sdělením pro vás je proto vyjádření díků za nesmírně konstruktivní a proaktivní roli, kterou ČR již sehrála. Chci to zdůraznit proto, že si myslím, že plná účast ČR v programech a při formování a zavádění politiky je příkladem pro obousměrný užitek, který lze získat. Minuly doby, kdy se takzvané kandidátské země dívaly směrem k EU pro pomocnou ruku. Dnes je jasné, že prospěch plynoucí ze spolupráce je oboustranný.

Ale myslím si, na ještě základnější úrovni než je tato, že potřeba spolupráce ve všech oblastech politiky vzdělávání a výcviku, odráží základní charakteristiku Evropy 21. století: stále více lze vidět nové rozdělování zodpovědnosti mezi národní a evropskou úrovní; vidíme, že národní vlády samy o sobě nemohou úspěšně čelit problémům, které s sebou nesou globalizace, nové technologie a jednotný trh. K této myšlence se ještě vrátím a budu ji ilustrovat v kontextu odborného školství a výcviku.

Než tak učiním, rád bych nastínil českou účast v programech unie. Mezi lety 2001 a 2002 více než 2,5 tisíce českých studentů využilo studia v zahraničí v rámci programu *Erasmus* – což je značně nad průměrem v evropské osmnáctce, zohledníme-li počet studentů. Přes 230 školních projektů se zaměřením na nadnárodní spolupráci, výměny a jazykovou výuku bylo schváleno pro ČR v rámci programu *Comenius* v loňském roce.

V rámci programu *Leonardo da Vinci* za poslední 3 roky bylo zhruba 1000 Čechů ročně na školeních v zahraničí nebo se zúčastnilo výměn. Více než milión Euro ročně šlo do ČR na tyto projekty mobility, a očekávám, že toto číslo po rozšíření poroste.

Za těmito čísly jsou lidé, kteří měli užitek z opravdové změny prostředí; nové osobní obzory; denní kontakt s jinou kulturou; ideální příležitost naučit se nový jazyk; šance pracovat nebo studovat vedle lidí rozdílných zázemí, výměna myšlenek a srovnání zkušeností. Toto, pevně věřím, opravdu lidi sbližuje a utváří evropskou identitu.

Ruku v ruce s tím jde fakt, že lidé jsou lépe zaměstnatelnější. Zaměstnavatelé stále více hledají lidi s širším spektrem profesionálních zkušeností. Studium nebo práce v zahraničí může vylepšit životopis, učinit ho přitažlivějším pro potenciální zaměstnavatele.

Aby se závazky z evropského zasedání v Lisabonu v březnu 2000 staly skutečností, je také třeba pohybu lidí v EU, aby se maximalizovaly jejich možnosti studia, práce, vzdělávání a životního stylu. Konkurenceschopnost znamená umisťovat kvalifikované lidi tam, kde jsou pracovní místa. Takže Evropa potřebuje mobilní lidi!

Proto pokračujeme v utváření nástrojů pro usnadnění pohybu lidí v Evropě – evropský životopis, doklad o kvalifikaci EUROPASS, nový portál vzdělávacích možností (PLOTEUS) nebo připravovaný globální portál EU pro mobilitu, abych jmenoval alespoň některé.

A proto je tak důležitý další rozvoj existujících nástrojů pro transparentnost jakož i dobrovolná opatření na podporu kvality a uznávání odborného vzdělání a výcviku.

Ale předbíhám! Vraťme se o krok zpět k Lisabonskému evropskému zasedání, abychom si připomněli širokou perspektivu, ke které musí odborné školství přispět. Aniž bychom zapomínali na celkové problémy, je nutné udržet krok. Cíle politiky byly teď vytýčeny na evropském zasedání v Lisabonu a poté v Barceloně. Úkol je jasný: učinit z evropských vzdělávacích a výcvikových systémů světovou špičku do roku 2010. Zasedání rovněž odsouhlasilo společné strategické cíle vzdělávacích a výcvikových systémů, které musí být dosaženy, aby byl tento úkol splněn: dostupnost, kvalita a otevření se širšímu světu.

Argumentace pro to je jasná – protože pouze systémy nejvyšší kvality budou schopny naplnit naši ambici evropského regionu vědění, ve kterém budou mít občané přístup k možnostem vzdělávání ve všech věkových skupinách a samozřejmě po celé Evropě. Tato strategie schválená na nejvyšší politické úrovni je formulována z perspektivy občanů a slouží cílům konkurenceschopnosti, začlenění a evropské integrace.

A my nyní máme politický rámec a strukturované prostředky pro spolupráci, abychom těchto velkých ambicí dosáhli. Vrátím se teď k celoživotnímu vzdělávání – ČR učinila neocenitelný vklad do celoevropských diskusí o celoživotním vzdělávání, pomohla zabezpečit, že poselství a akce, které ze zprávy o *vytvoření evropského regionu celoživotního vzdělávání* vyplývají, jsou relevantní pro českou situaci a pak obecně pro kandidátské země.

Zpráva byla vydána v listopadu 2001, ale její poselství je a bude nadále velmi důležité. Vážit si vzdělávání; informace, vedení a poradenství; časové a finanční investice; přibližovat žáky a vzdělávací možnosti; základní dovednosti a inovativní pedagogika. To jsou klíčové oblasti, kde je třeba pokroku, aby byla vytvořena evropská oblast celoživotního vzdělávání. Dosažení pokroku na národních úrovních znamená, že všechny členské státy – současné i budoucí – musí vyvinout a zavést soudržné a komplexní strategie celoživotního vzdělávání. Toto poselství je zopakováno a zdůrazněno v nových *Směrnicích zaměstnanosti* (o nichž můj kolega Julius op de Beke jistě řekl více).

Možná nejdůležitějším úspěchem diskusí o celoživotním vzdělávání a následné zprávy bylo dosažení shody o *perspektivě*, v rámci níž se má veškerý politický vývoj – na národní i evropské úrovni – odvíjet. Celoživotní vzdělávání je našim vedoucím principem. Naše vzdělávací a výcvikové systémy se nestanou světovou špičkou v roce 2010, pokud nebudou sloužit hlavním cílům celoživotního vzdělávání: zaměstnatelnosti, aktivnímu občanství, sociální integraci a osobnímu rozvoji. Reforma vzdělávacích a výcvikových systémů nebude úspěšná, nebude-li zaměřena na stržení tradičních bariér mezi různými formami a stupni vzdělávání a výcviku a nebude si cenit výsledků vzdělávání ze všech oblastí života.

V rámci této perspektivy se ministři školství všech členských států, kandidátských zemí, zemí EEA a evropští sociální partneři v Kodani v listopadu 2002 konkrétně dohodli, jakou roli zvýšená evropská kooperace na poli odborného školství a výcviku musí hrát.

Zavázali se reformovat odborné školství a výcvik v rámci evropské perspektivy, s vědomím stále rostoucí potřeby kompatibility mezi systémy na nadnárodní úrovni a potřeby souvislých spojení mezi základním, pokročilým a pracovně-orientovaným výcvikem.

Ale co to v praxi znamená?

Zaprvé to znamená, že musíme zavést *jednotný rámec pro transparentnost* kvalifikací a kompetencí. Různé nástroje již byly vyvinuty na evropské úrovni – vzdělávání Europass, dodatky k osvědčením a diplomům, evropský životopis a další. Nyní je potřeba společného vstupního bodu, který občanům usnadní hledání a využití těchto nástrojů a tím snazší prezentaci a propagaci jejich kvalifikací a schopností. Elektronická verze tohoto rámce, navržená pro internet, se nyní rozjíždí.

Za druhé, co se týče *kvality* odborného školství a výcviku, musíme identifikovat společná kritéria pro kontrolu kvality na úrovni systémů a poskytovatelů; indikátory kvality

a operativní přístup, pomocí praktických prostředků, jenž nám umožní zavést rámec pro spolupráci na evropské úrovni.

Za třetí musíme vypracovat *systém pro přenos získaného kreditu* v rámci odborného vzdělání a výcviku. Tento systém se musí zaměřit na vytvoření společné měny pro kvalifikace a dovednosti získané odborným vzděláním a výcvikem, tak jak toho bylo dosaženo u vyššího vzdělání rozšířením evropského systému pro přenos kreditu. Prioritou je zde nalezení společných srovnávacích úrovní pro odborné vzdělání a výcvik.

Za čtvrté. Ve vztahu k *neformálnímu vzdělávání* – což je zcela nedostatečně využívaný zdroj! – musíme vyvinout společné evropské principy pro uznávání neformálního vzdělání.

Za páté. Musíme směřovat k posílení přístupů, systémů a metod, které podporují informace, instruktážní vedení a poradenství – *„celoživotní poradenství“*.

Za šesté. Zvýšená podpora musí být poskytnuta činitelům na *úrovni odvětví*, kteří se zabývají vývojem mezinárodních řešení pro rozvoj kvalifikací a dovedností. Zde hrají zásadní roli sociální partneři, jelikož jsou jako první konfrontování s problémy, které přináší rapidní změny v technologii a organizaci práce.

V neposlední řadě musí být naléhavá pozornost věnována potřebám vzdělávání *učitelů a instruktorů* v oblasti odborného školství a výcviku – a zde je klíčové zohlednění specifik odborného školství a výcviku.

To jsou prioritní témata v návaznosti na Kodaňskou deklaraci. Tento proces je koordinován nově založenou Kodaňskou koordinační skupinou, v níž je ČR zastoupena.

Specifika odborného školství a výcviku jako je transparentnost, kvalita a přenos kreditu jsou rozvíjeny angažovanými technickými pracovními skupinami. V ostatních oblastech je implementace integrována v návaznosti na dohodnuté cíle vzdělávacích a výcvikových systémů. Integrovaná zpráva o cílech a Kodaňských procesech bude předložena na evropském zasedání na jaře příštího roku.

Ačkoliv jsem se zde zaměřil na dimenzi zaměstnání, je z mých předchozích komentářů o celoživotním vzdělávání rovněž zřejmé, že při formování politiky nemůžeme snadno - a ani bychom neměli – škatulkovat různé části vzdělávacích a výcvikových systémů.

Vezměme si otázku *základních dovedností*. Schopnost číst, psát, používat informační a komunikační technologie, komunikovat efektivně – to jsou základy pro celoživotní vzdělávání. Musíme zabezpečit, že na všech stupních svého života, ať už jsou ve kterékoliv části vzdělávacích a výcvikových systémů, budou mít občané možnost osvojit si tyto základní dovednosti.

A sem zahrnuji i *jazykovou výuku*! Evropská rada po úspěšném evropském roce jazyků v roce 2001 trvala na tom, že všichni občané musí mít možnost osvojit si přinejmenším dva jazyky kromě jejich jazyka mateřského.

Integrovaná Evropa je Evropou vícejazyčnou. A znalost cizích jazyků je klíčová pro komunikaci a vzájemné porozumění.

Asi nemusím opakovat, že ČR je na předním místě ze všech evropských zemí co se týče statistik dosaženého vzdělání – je na vrcholu evropského žebříčku počtu dospělých s ukončeným středoškolským vzděláním. Pro přesnost - v roce 2001 to bylo 86,4%! A navíc byly učiněny důležité kroky při modernizaci učebních osnov a diverzifikaci vzdělávacích drah. To jsou důležité stavební bloky pro celoživotní vzdělávání!

Další trvalá snaha se musí nyní zaměřit na rozvoj formálního vzdělávacího systému v ČR v rámci perspektivy celoživotního vzdělávání. Aby bylo zabezpečeno, že kvalifikace nabízené počátečním odborným školstvím a výcvikem mohou být trvale aktualizovány a že neztratí svůj význam na rapidně se měnícím trhu práce, musí být vytvořeny pevné vazby pro pokračování ve vzdělávání. Hranice mezi formálním počátečním a dalším vzděláváním by měly být více prostupné pomocí systematické kooperace mezi odbornými školami a podniky, samozřejmě s účastí sociálních partnerů. Přístup k vyššímu vzdělání – například rozvojem metod pro uznávání neformálního vzdělávání – jakož i přeškolení pro nezaměstnané jsou rovněž oblasti, které vyžadují pozornost.

Prvním krokem, který je třeba provést v mnoha zemích – jak v současných tak i budoucích členských zemích – je zlepšení koordinace mezi různými úřady, které mají odborné školství a výcvik na starosti – ministerstva školství, práce a sociálních věcí jsou patrně hlavními kandidáty. K tomu také patří koordinace mezi národními úřady a sociálními partnery.

Dámy a pánové,

jak naznačil můj komentář, poskytuje Kodaňská deklarace o posílení spolupráce v oblasti odborného školství a výcviku praktický rámec pro prosazování těch reforem, které jsem zmínil. ČR se aktivně účastnila na vývoji tohoto rámce a jsem si jist, že s pomocí obeznamovacích procesů CEDEFOP a Evropské nadace pro odborný výcvik se bude plně účastnit jeho zavádění.

Pozice vzdělávání a výcviku pro dosažení mírové, svobodné a solidární Evropy bude – jak pevně věřím – potvrzena evropskou konvencí, která bude předložena v letošním roce. Zodpovědnost za rozvoj a řízení vzdělávacích a výcvikových systémů samozřejmě oprávněně zůstane na národních a regionálních úřadech. Avšak téma nadnárodní spolupráce, které začalo přinášet prospěch všem již před rozšířením, bude po rozšíření pokračovat a zesilovat prostřednictvím evropských vzdělávacích programů a obecně všech společných aktivit pro modernizaci vzdělávání a výcviku.

Děkuji vám.

Propojování strategie zaměstnanosti a dalšího profesního vzdělávání

PhDr. Miroslav Kostka
Ministerstvo práce a sociálních věcí

Politika zaměstnanosti České republiky v posledních letech vychází z Evropské strategie zaměstnanosti; v procesu přidružování je na ni stále více vázána a ke své realizaci využívá stejných nástrojů. V současné době je charakterizována Lisabonským procesem, který před Evropu klade vysoký cíl, a sice učinit z ní do r. 2010 nejkonkurenceschopnější část světa. Splnit tento cíl bude obzvlášť obtížné, zvlášť pro kandidátské země a je to další důvod pro racionální využití možností, které nám členství v Evropské unii nabízí.

Vývoj na trhu práce ve vyspělých zemích v devadesátých letech - globalizace, flexibilizace trhů práce, technologický rozvoj a růst role vzdělávání ukazuje, že možnosti tradiční makroekonomické politiky a role růstu HDP pro růst zaměstnanosti jsou omezené. Hluboké strukturální změny musí být zvládnuty širším rejstříkem politik a také jejich koordinací: politiky trhu práce s hospodářskou politikou, stejně tak s daňovou, příjmovou, sociální a vzdělávací politikou.

Z hodnocení členských zemí EU vyplývá, že při tvorbě těchto politik je nezbytná účast sociálních partnerů. Z uvedených a dalších důvodů byla v r. 1997 přijata Evropská strategie zaměstnanosti, která formuluje směry, cíle a principy této politiky. Tato strategie je vedle důchodových reforem hlavním prvkem reformy sociálního státu ve smyslu modernizace založené na principu aktivní společnosti, z něhož vyplývá, že dlouhodobá prosperita a udržení sociální kvality života v demokratických státech je možné za předpokladu vysoké míry pracovní participace.

V jejím duchu pak byly zpracovány, realizovány a také hodnoceny v zemích EU Národní plány zaměstnanosti. Tyto plány vedly ke změnám v systému provádění politiky trhu práce, k aplikaci nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a ke změnám v rámci jejich řízení a implementace. Zde je nutno připomenout, že Česká republika, jako první z kandidátských zemí přistoupila k tvorbě Národního plánu zaměstnanosti, se kterým od té doby pracuje obdobně jako členské státy EU. Ve 2. polovině 90. let prožívala Evropská unie období ekonomického růstu; opačně tomu ale bylo u nás. V současné době je patrný pokles růstu i v EU a proto je toto obtížné období pokládáno za test Evropské strategie, která vychází z následujících požadavků:

- Dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti pro všechny skupiny
- Tvorba pracovních míst a udržitelná zaměstnanost
- Podpora nových forem organizace práce a adaptability
- Možnost jednotlivců podílet se na celoživotním procesu
- Rovné příležitosti v přístupu k zaměstnání

Politika zaměstnanosti je tak realizována na základě následujících principů:

- Prevence nezaměstnanosti a včasná aktivace

- Integrace politiky trhu práce s ostatními politikami
- Řízení politiky zaměstnanosti dle stanovených cílů
- Monitorování a hodnocení postupů a výsledků
- Posílení role dalších aktérů a mezirezortní spolupráce (sociální partneři, regiony, neziskové organizace).

V souvislosti s Lisabonským procesem proběhlo zhodnocení dosavadních postupů a Evropská komise připravila návrh inovované strategie, která se bude již plně vztahovat také na Českou republiku.

V současné době nezaměstnanost v ČR dosahuje nejvyšší míru za celou dobu transformace naší ekonomiky. Nejvíce ohroženými skupinami na trhu práce jsou občasné s nízkou kvalifikací nebo vůbec žádnou kvalifikací. Dalším problémem je nezaměstnanost mladých lidí do 25 let, která v posledních letech činí více než dvojnásobek celkové míry nezaměstnanosti; zde je nejsmutnější množství nezaměstnaných absolventů škol. Závažná a obtížně řešitelná je regionální nezaměstnanost, která má převážně svůj původ ve strukturální nezaměstnanosti. A zde vidíme nutnost dalšího profesního vzdělávání, konkrétně dlouhodobých a praktických rekvalifikací.

Rozvoj systému celoživotního učení musí zaplnit mezery v oblasti dalšího profesního vzdělávání, kde schází systémová opatření pro podporu podnikového vzdělávání a podpora profesního vzdělávání starších pracovníků. Je třeba zvyšovat funkční gramotnost pracovní síly, zvýšit úroveň praktických dovedností a pracovních návyků v souvislosti s požadavky z přílivu investičních pobídek a nových informačních technologií. V současné době je rozpracován zásadní materiál Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku a koordinátorem tohoto procesu je Úřad místopředsedy vlády Mareše. Všechny zásadní problémy jsou v tomto materiálu obsaženy a vznik koordinujícího orgánu pro řešení široké problematiky rozvoje lidských zdrojů dává naději k efektivnímu propojení všech politik.

K odstraňování barier v přístupu na trh práce využívají služby zaměstnanosti, vedle zmíněných rekvalifikací ještě celou škálu nástrojů, které s dalším profesním vzděláváním přímo souvisejí a jejich úlohou je především působit preventivně na trhu práce:

- Volba povolání, slouží k orientaci žáků a studentů středních. škol ve výběru dalšího studia, ale stále více slouží k orientaci dospělých uchazečů a zájemců
- Aktivizační nástroje, jako motivační kurzy, Job-kluby, individuální a skupinové poradenství
- Integrované programy typu „Most“, „Šance“, „Absolvent“, individuální akční plány
- Speciální poradenství pro handicapované skupiny jako je bilanční diagnostika, pracovní diagnostika, Comdi a další
- Integrovaný systém typových pozic, který zároveň zefektivňuje komunikaci na trhu práce, především se zaměstnavateli.

Do budoucna je třeba posilovat veřejné služby zaměstnanosti a zaměřit politiku zaměstnanosti na prevenci a aktivizaci uchazečů o zaměstnání a v oblasti vzdělávání re-

formovat odborné vzdělávání a výcvik a vytvořit systém dalšího profesního vzdělávání v souladu s požadavky ekonomiky a společnosti založené na znalostech.

Dílčí cíle jsou řešeny v Národních akčních plánech zaměstnanosti, které jsou pravidelně vyhodnocovány. Systémová opatření jsou obsažena v Sektorovém operačním programu rozvoje lidských zdrojů, který umožňuje věcná řešení spolufinancovat z Evropského sociálního fondu. Tato možnost dává velkou šanci jak pro tvorbu vzdělávací politiky, tak pro celou aktivní politiku zaměstnanosti, které se potýkají s nedostatkem finančních zdrojů. Další profesní vzdělávání prolíná všemi prioritami tohoto programu. Pro nás zůstává nejdůležitější priorita 3. - Rozvoj celoživotního učení, která řeší jak zapojení školského systému do dalšího vzdělávání, úlohu škol, přípravu učitelů apod., tak podporu tvorby programů dalšího profesního vzdělávání v závislosti na potřebách trhu práce (zde se předpokládá úzká spolupráce s VÚSC) a založení systému dalšího profesního vzdělávání na principech vícezdrojového financování a tripartitního řízení. Obdobně jsou řešeny tyto problémy v Jednotném programovém dokumentu pro Prahu a tato řešení by měla mít další návaznost ve Společném regionálním operačním programu.

Stejně tak jako se Evropská strategie zaměstnanosti prolíná do řešení rozvoje lidských zdrojů v ČR, stejně tak je třeba do této politiky začlenit priority Memoranda k celoživotnímu učení EK a priority EU v oblasti vzdělávací politiky, jako je modularizace vzdělávacích programů, transparentnost diplomů, vzájemné uznávání diplomů a uznávání znalostí a dovedností získávaných v rámci neformálního a informálního vzdělávání.

Využití všech těchto nástrojů, koordinovaný postup všech klíčových aktérů a založení systému dalšího profesního vzdělávání na uvedených principech posílí šance pracovní síly při uplatnění na trhu práce, posílí konkurenceschopnost celé naší ekonomiky a přispěje k mobilitě pracovní síly nejen na národní úrovni, ale je i základním předpokladem k jejímu rozšíření po vstupu do Evropské unie.

Nové kurikulum pro EU

RNDr. Miroslav Procházka, CSc.
ředitel Národního ústavu odborného vzdělávání

Na vstup do Evropské unie se někteří těší a jiní se ho možná obávají. Zanedlouho bude jasno: referendum ukáže, co opravdu chceme. Bude-li jeho výsledek kladný, budeme muset vzít naše „nové dimenze“ na vědomí a vyrovnat se s nimi. To platí pro jednotlivce, pro stát i pro instituce. A platí to také (možná dokonce především) pro náš přístup ke vzdělávání. Unie sice respektuje právo každého státu na suverenitu v oblasti vzdělávacích systémů, protože vzdělávání je důležitou součástí kulturního dědictví každé země, ale zároveň vyvíjí nezanedbatelný tlak na spolupráci a rozvoj vzdělávání, protože právě vzdělávání pokládá za klíčový faktor rozvoje ekonomiky.

Tento tlak můžeme sice vnímat jako ohrožení (obtěžování „bruselskými byrokraty“), ale bude mnohem výhodnější se s ním vyrovnat jako s příležitostí a s výzvou: koncipuj-

me novou kurikulární politiku tak, aby byla schopna na náročné úkoly související se vstupem do Evropské unie permanentně odpovídat. Tedy ne jako jednorázovou úpravu některých dokumentů podle aktuální evropské módy, ale jako ucelený systém a režim práce umožňující reagovat na neustálé a rychlé změny v ekonomice, na trhu práce, v celé společnosti.

O konkrétních prvcích nové kurikulární politiky, které v Národním ústavu odborného vzdělávání připravujeme, je možné se dozvědět z příspěvků mých kolegů. Jejich porovnání s „evropskými" nároky, za které budu účastníkům konference vděčný, je však možné jen tehdy, víme-li, v čem spočívá výše zmíněný tlak Evropské unie na rozvoj vzdělávání. Co tedy po nás Evropa vlastně chce?

Na svém zasedání v Lisabonu v březnu 2000 Evropská rada vytyčila pro Evropskou unii ambiciózní strategický cíl: *stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světe, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností*. O splnitelnosti takového cíle můžeme třeba i pochybovat, ale z našeho pohledu je důležité, že podstatným předpokladem pro jeho naplnění je i realizace náročného programu modernizace systémů vzdělávání a odborné přípravy. Vzdělávání se tak stalo jednou z hlavních priorit Evropské unie.

Podrobný pracovní program následných kroků k dosažení cílů systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě byl přijat společně Radou a Komisí 14. 2. 2002 a postupně byl rozpracováván a upřesňován v procesu, pro který se ustálilo označení „Bruggsko-kodaňský proces".

Tímto termínem se označuje rozšířená spolupráce v oblasti evropského odborného vzdělávání a přípravy. Je možné ho přirovnat k „Boloňskému procesu" v evropském vysokoškolském vzdělávání. Proces byl zahájen v říjnu 2001, kdy ho iniciovali příslušní generální ředitelé na konferenci v Bruggách. Evropská rada schválila tuto myšlenku v březnu 2002 v Barceloně. Konečně v prosinci 2002 se ministři školství zemí Evropské unie, kandidátských států a zemí Evropského hospodářského prostoru sešli na konferenci v Kodani a vydali společné *Prohlášení o posílení evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy*.

Pro systémy vzdělávání a odborného přípravy byly formulovány tři strategické cíle:

- **Zlepšení kvality a efektivity systémů vzdělávání a odborné přípravy v EU:** *dosáhnout nejvyšší kvality; Evropa se stane uznávaným celosvětovým měřítkem kvalitních a relevantních systémů a institucí vzdělávání a odborné přípravy*

- **Usnadnění přístupu k systému vzdělávání a odborné přípravy pro všechny:** *evropské systémy budou dostatečně kompatibilní pro zajištění mobility občanů mezi nimi; osvědčení, znalosti a dovednosti získané kdekoliv v Evropské unii bude možné efektivně uplatnit v rámci celé Unie při dalším (profesním) vzdělávání; Evropané všech věkových kategorií budou mít přístup k celoživotnímu vzdělávání.*

- **Otevření systému vzdělávání a odborné přípravy širšímu světu:**
  Evropa bude otevřena spolupráci prospěšné všem regionům, stane se místem, které budou studenti, učenci a výzkumní pracovníci z ostatních oblastí světa nejvíce preferovat.

Tyto tři strategické cíle byly podrobněji specifikovány do celkem 13 cílů (které byly dále rozpracovány do dvaačtyřiceti klíčových problémů):

Cíl 1.1 Zkvalitnění vzdělávání a odborné přípravy učitelů a školitelů
Cíl 1.2 Rozvíjení dovedností pro společnost znalostí
Cíl 1.3 Zajištění přístupu k informačním a komunikačním technologiím pro každého
Cíl 1.4 Zvýšení počtu studentů přírodovědných a technických oborů
Cíl 1.5 Optimální využití zdrojů
Cíl 2.1 Prostředí pro otevřené vzdělávání
Cíl 2.2 Zvýšení přitažlivosti učení
Cíl 2.3 Podpora aktivnímu občanství, rovným příležitostem a sociální soudržnosti
Cíl 3.1 Posílení celkové propojenosti systémů vzdělávání se světem práce, výzkumem a společností vůbec
Cíl 3.2 Rozvíjení podnikavosti
Cíl 3.3 Zkvalitnění výuky cizích jazyků
Cíl 3.4 Rozšíření mobility a výměn
Cíl 3.5 Posílení evropské spolupráce

Pro rozpracování jednotlivých cílů, formulaci potřebných opatření a doporučení ustavila Evropská komise průřezovou stálou **skupinu pro indikátory,** menší **expertní skupiny** (pro uznávání neformálního a informálního učení a pro poradenství), které mají podporovat činnost **pracovních skupin**, kterých bylo ustaveno Evropskou komisí **osm**:

- A: Vzdělávání učitelů a školitelů odborné přípravy (cíl 1.1)
- B: Základní dovednosti, vyučování cizích jazyků, podnikavost (cíle 1.2, 3.2, 3.3)
- C: ICT ve vzdělávání a odborné přípravě (cíl 1.3)
- D: Zvýšení počtu studujících matematiku a přírodní vědy (cíl 1.4)
- E: Zdroje (cíl 1.5)
- F: Mobilita a evropská spolupráce (cíle 3.4, 3.5)
- G: Prostředí pro otevřené učení, aktivní občanství a integraci do společnosti (cíle 2.1, 2.3)
- H: Zvýšení přitažlivosti učení, posílení propojenosti se světem práce a celou společností (cíle 2.2, 3.1)

Jako metoda práce je deklarována metoda tzv. „**otevřené koordinace**“, což značí především diskusi, provádění tzv. „peer rewiev“ (partnerské posouzení), formulování dobrých příkladů a definování indikátorů a jejich využití pro tzv. benchmarking (určení konkrétních cílů pro dané období). Úkolem skupin je připravit podklady pro jednání ministrů školství na jaře 2004. Podklady od jednotlivých skupin musí proto být k dispozici v srpnu 2003. Práce skupin ovšem k tomuto datu nekončí, každá z nich připraví dokument s podrobnými doporučeními.

Pracovní skupina H, do které byl za ČR nominován autor příspěvku, má rozpracovat cíle 2.2 a 3.1 z výše uvedených třinácti: **Zvýšení přitažlivosti učení, posílení celkové propojenosti systémů vzdělávání se světem práce, s výzkumem a se společností vůbec**. Pracovní skupina H se poprvé sešla v únoru 2003, další schůzky budou následovat v květnu a v červnu.

Cílem prvního jednání bylo především definovat v poměrně široce vymezeném zaměření skupiny určité priority a také upřesnit pracovní program skupiny. Zatím se podařilo vymezit **čtyři prioritní oblasti**, jejichž rozvíjení by mělo přispět k dosažení definovaných cílů:

1. **Flexibilita vzdělávacích institucí ve formálním vzdělávacím systému i flexibilita vzdělávacího systému jako celku,** tj. např. budovat flexibilní vzdělávací cesty umožňující kombinovat všeobecné a odborné vzdělávání, usnadňující přístup k dalšímu a terciárnímu vzdělávání, pracovní zkušenost jako součást všeobecného vzdělávání, umožnit dospělým přístup k počátečnímu odbornému vzdělávání, kombinované vzdělávací cesty propojené akumulací kreditů, uznávání neformálního a informálního učení, posilování poradenských služeb apod.

2. **Partnerství a vytváření prostoru pro spolupráci,** tj. např. podporovat partnerství vzdělávacích institucí (včetně univerzit) s podniky, budovat lokální vzdělávací centra, hledat cesty k vícezdrojovému financování celoživotního učení (individuální účty, pracovní volno určené na vzdělávání, daňové pobídky) apod.

3. **Učení podporující prostředí (pro novou kulturu učení),** tj. např. podporovat a oceňovat soukromé i veřejné instituce, aby se staly učícími se organizacemi, podporovat roli expertů v rozvoji lidských zdrojů, rozvíjet klíčové a přenositelné dovednosti (umět se učit) apod.

4. **Oceňování učení: Hodnocení a standardy,** tj. např. lépe vymezit roli národních kvalifikačních systémů a hledat propojení mezi nimi, podporovat propojování vzdělávacích cest s pracovním uplatněním, zvyšovat „modularizaci“ vzdělávacích programů, podporovat vzdělávací programy poskytující „duální“ kvalifikaci, hledat standardy a společné principy podporující uznávání neformálního a informálního učení (APEL, vytváření portfolií kompetencí) apod.

Řekl bych, že mnohé v naší nové kurikulární politice je nastaveno tak, aby byl umožněn rozvoj v naznačených směrech. Je samozřejmé, že ne všechno je řešitelné pouze v kurikulárním rámci (např. finanční či nefinanční pobídky). Také je potřeba zdůraznit, že otevření dalších oblastí, se kterými v našem kontextu není příliš velká zkušenost (a občas ani ochota jít tím směrem), jako je např. uznávání dovedností získaných mimo formální vzdělávání, nás teprve čeká. Jsem ale přesvědčen, že to, co NÚOV nabízí, většinu těchto možností otevírá.

Zdroje informací o odborném vzdělávání v Evropě

Ing. Jaromír Coufalík, CSc.
Národní vzdělávací fond

Jedním ze způsobů, jak u nás zlepšovat odborné vzdělávání, je **využívání zahraničních zkušeností.** Aby se však zahraniční zkušenosti mohly u nás využívat, je potřeba je **znát.** Kromě nich samých je ovšem potřeba znát aspoň v přiměřené míře i prostředí, kde tyto zkušenosti vznikly. Pomůže to odlišit informace a zkušenosti, jejichž využití má značnou šanci na úspěch, od těch, jejichž neuvážené převzetí by pravděpodobně ničemu neprospělo. Proto je účelné vědět nejen o konkrétních příkladech odborného vzdělávání v určitém oboru z různých zemí, ale také znát aspoň základní informace o zahraničních vzdělávacích systémech, např. ze zemí Evropské unie. Informace o vzdělávacích systémech evropských zemí jsou dostupné na několika webových stránkách.

Na adrese www.estia.educ.goteborg.se jsou shromážděny **výsledky projektu ESTIA,** jednoho z projektů programu Leonardo da Vinci, a to informace o vzdělávacích systémech v 25 evropských zemích. Kromě informací o vzdělávacích systémech zde lze také získat informace o povoláních, trhu práce a zaměstnanosti v příslušné zemi. Stránka je v angličtině a přístup na ni je volný.

Popisy systémů odborného vzdělávání a další informace o nich (například statistické údaje) lze získat prostřednictvím webové stránky **Evropského centra pro podporu rozvoje odborného vzdělávání (CEDEFOP)** se sídlem v řecké Soluni. Sledovat práce této instituce by mělo patřit k pravidelným činnostem každého, kdo se zajímá o odborné vzdělávání. Na adrese www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp si totiž lze vybírat popisy systémů odborného vzdělávání podle zemí a také sledovat publikace CEDEFOP, včetně monografií o systémech odborného vzdělávání v různých zemích EU. Informace jsou většinou v angličtině, avšak většina popisů odborného vzdělávání je také ve francouzštině a/nebo němčině.

Zatímco CEDEFOP je zaměřen na odborné vzdělávání v zemích EU, na odborné vzdělávání v kandidátských a dalších evropských zemích je **zaměřena Evropská vzdělávací nadace (ETF)** se sídlem v italském Turínu. Na její webové stránce www.etf.eu.int jsou mj. i informace o odborném vzdělávání ve zmíněných zemích (včetně České republiky). Dají se zde ovšem najít i další užitečné informace pro zájemce z oboru odborného vzdělávání, například o publikacích, pořádaných akcích, projektech apod. Většina informací je rovněž v angličtině.

Začátkem března letošního roku uvedla Evropská komise do **provozu nový internetový portál PLOTEUS.** I když se tento informační zdroj dále buduje, již nyní lze na jeho adrese http://www.ploteus.net najít řadu informací. Obsahově má tento portál pět oddílů, a to:

- Vzdělávací příležitosti (např. databáze, školy)
- Vzdělávací systémy

- Výměnné programy
- Kontakty (např. na národní informační a poradenská střediska)
- Informace pro zájemce o pracovní nebo vzdělávací mobilitu

Informace jsou ve 14 jazycích. Výhodou je řada odkazů na řadu národních i evropských institucí a informačních zdrojů z oboru vzdělávání.

Důležitým informačním zdrojem o odborném vzdělávání je webová stránka **generálního direktorátu Vzdělávání a kultura Evropské komise.** Je důležitá proto, že na ní jsou v 11 oficiálních jazycích Společenství dostupné například informace o **dokumentech evropské vzdělávací politiky.** Na tuto stránku je možné se dostat z obecné (a také užitečné) stránky http://europa.eu.int, na ní si pak kliknout na *Institutions*, dále na *Commission* a pak už jen na *Education and training*. Tam si pak lze vyhledávat jednotlivé dokumenty, které jsou důležité hlavně proto, že jsou v nich **uvedeny priority evropské vzdělávací politiky, včetně politiky odborného vzdělávání.** Na této stránce jsou také uvedeny publikace týkající se vzdělávání vůbec či odborného vzdělávání. Jsou zde také např. oddíly o uznávání kvalifikací, evropských programech atd. Ten, kdo se zajímá o věci týkající se zaměstnanosti, může si místo generálního direktorátu Vzdělávání a kultura kliknout na generální direktorát *Employment and Social Affairs* a odtud se dostat na ***EURES,*** což je informační zdroj o možnostech zaměstnání v zemích EU.

Užitečná je rovněž adresa na **evropskou informační síť EURYDICE,** na níž je rovněž řada informací o vzdělávání, včetně informací o publikacích. Její webová adresa je www.eurydice.org. Většina informací je v angličtině, francouzštině a němčině.

Zájemce z oboru odborného vzdělávání by vždy měly zajímat nejen obecné trendy nebo priority vzdělávací politiky, ale také inovace v jeho oboru, například konkrétní snahy o zlepšení odborného vzdělávání **v určitém oboru** (třeba stavebnictví, zemědělství, elektrotechnice). Nejen kvůli informovanosti, ale také kvůli efektivnosti práce, protože v Evropě se průběžně řešily a řeší stovky konkrétních věcí a bylo by zbytečné pracně objevovat něco, co už někdo jiný jinde objevil. Užitečným zdrojem informací o konkrétních projektech z oboru odborného vzdělávání jsou **kompendia (katalogy) projektů a kompendia produktů** v evropském programu na podporu odborného vzdělávání Leonardo da Vinci.

V kompendiu projektů je každý projekt popsán z hlediska jeho cílů, výsledků, řešitelů a jsou uvedeny kontaktní údaje, na nichž se lze o projektu dovědět více a získat vypracované výsledky, například nové učební texty, metodiky výuky, software apod. V kompendiu jsou údaje o více než tisíci projektů programu Leonardo da Vinci ze všech 30 účastnických zemí programu od roku 1995 do současnosti, členěné na období 1995 - 1999 a období od roku 2000. Předností kompendia je, že v něm lze vyhledávat nejen podle let a zemí, ale také podle tematiky. Použitím několika kritérií lze například v tomto kompendiu zjistit, které projekty byly v Evropě vypracovány v roce 1999 na téma distančního učení pro dospělé. Podobná kompendia projektů nyní každoročně vydává Národní agentura programu Leonardo da Vinci (součást Národního vzdělávacího fondu). Jsou dostupná jednak na webové stránce s adresou www.nvf.cz/leonardo nebo v knižní podobě (zdarma) přímo v Národní agentuře programu.

Kvalifikace pro evropský trh práce

Ing. Bohumil Janyš
poradce místopředsedy vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje

Za několik týdnů budeme hlasovat o našem vstupu do Evropské unie a bude-li naše odpověď ano, za několik dalších měsíců se staneme členy tohoto evropského společenství. Bude to znamenat velký zásah do našeho pracovního trhu. Výrazně se zvýší pracovní migrace a mnoho našich odborníků zamíří za hledáním pracovních příležitostí do všech zemí Unie.

Je nejvyšší čas hledat odpověď na otázku **jaká má být kvalifikace našich pracovníků pro evropský trh práce.**

Odpověď je zdánlivě jednoduchá. **Musí být připraveni tak, aby mohli obstát v konkurenci nabídky pracovních sil z ostatních zemí EU**. Znamená to tedy, že musí být připraveni především odborně , ale musí disponovat i řadou osobních vlastností a kompetencemi, které jim umožní komunikaci, volný pohyb na trhu a plnou konkurenceschopnost.

Zdá se tedy, že jde především o problém přípravy. Ale jak tuto přípravu orientovat, kam ji směřovat? **Existuje opravdu jednotný evropský trh práce a jemu odpovídající jednotné formy přípravy?** A především jsou naši absolventi připraveni tak, aby obstáli v tvrdém konkurenčním boji v klíčových profesích?

Již od počátku, když Evropská unie vznikala a ještě více když postupně integrovala další, méně hospodářsky vyspělé země, se potýkala s problémy nejednotného trhu práce a často zásadně rozdílné přípravy pracovních sil.

V EU se sešly země s výrazně rozvitými technologiemi a s ekonomicky silnými hospodářskými systémy se zeměmi, které v některých odvětvích zřetelně zaostávaly a podobné rozdíly byly i v kvalitě a dokonce ve vlastních systémech odborné přípravy.

Vlastní vývoj trhu bylo možné z počátku u nově přijímaných zemí regulovat a vyrovnávat často velmi bohatými finančními injekcemi. Ty pomáhaly novými technologiemi rychle dohánět technickou úroveň celých sektorů hospodářství slabších států.

Daleko větším problémem se již od začátku ukazovaly otázky přípravy kvalifikovaných pracovníků pro nové podmínky a pro stále se rozšiřující trh práce.**Vzdělávací systémy zemí EU se vzájemně liší délkou všeobecné i odborné přípravy, formou a způsoby certifikace výstupů, účastí dalších subjektů na formování vlastního vzdělávacího procesu (především účasti a vlivu sociálních partnerů) a nakonec i mírou odpovědnosti a samostatnosti jednotlivých škol a vzdělávacích zařízení.**

EU si tohoto problému byla vědoma od samého počátku své existence.Proto soustředila mnoho prostředků nejprve na hledání společných rysů těchto systémů a potom již i na vytváření společných výstupů.

Cíl všech projektů byl jasný. Vytvořit uvnitř prostoru zemí sdružených v EU skutečně **podmínky pro volný pohyb pracovních sil a pro vzájemné uznávání dosaženého vzdělání a kvalifikace**. Velmi brzy se však ukázalo, že dosažení tohoto cíle nebude záležitostí krátkodobou, ale že řešení povede přes usilovnou práci počítanou na desítky let.

První pokusy vytvořit „mapu“ společných požadavků na nejvíce frekventovaná povolání, tehdy ještě ve 12 zemích EU, realizoval Institut tohoto společenství CEDEFOP, když koncem osmdesátých a začátkem devadesátých let zpracoval první společně definovatelné profily u více než 300 nejvíce frekventovaných povolání a pracovních činností. Práce na těchto profilech trvala téměř 12 let a nepřinesla očekávané výsledky.

Srovnatelnými se ukázaly pouze široce definované profesní požadavky, které však v praktickém životě v jednotlivých zemích často příliš srovnatelné nebyly. (Pokud např. v požadavcích na automechanika bylo odstraňování běžných provozních závad osobních vozů, znamenalo to v zemi, která vyráběla a prodávala auta vybavená z velké části elektronikou, něco zcela jiného než v zemi, kde se ještě tyto prvky u aut neprosadily.)

Perspektiva dalšího rozšiřování EU o země střední a východní Evropy problém srovnatelných kvalifikací ještě prohloubila (stačí vzpomenout na předchozím příkladu automechanika náš tehdejší trh s technikou trabantů a favoritů).

Proto byl v polovině 90. let zřízen Evropský vzdělávací fond (ETF) se sídlem v Terině, v jehož poradním sboru jsou zástupci zemí EU i zemí střední a východní Evropy. Jedním z prvních úkolů odborných skupin, které ETF ustavila, bylo pokusit se o vymezení možností vytvořit evropské standardy odborného vzdělávání.

Výsledky čtyř let práce skupiny ukázaly, že **vytvoření společných evropských standardů odborného vzdělávání je vizí realizovatelnou nejdříve v řádu dvou desetiletí.** Důvodem jsou velmi odlišné struktury vzdělávacích systémů již mezi samotnými zeměmi EU (např. Francie, SRN, Irsko),ale i mezi zeměmi střední a východní Evropy a zeměmi EU.

Podmínkou pro vytvoření jednotných standardů odborné přípravy je nejen sblížení cílů a podmínek odborné přípravy. Musí zároveň dojít i ke sblížení rozsahu a cílů předchozího počátečního vzdělávání. Významnou roli hraje i sblížení podmínek vlastního trhu práce, stav jeho technologií a úrovně hospodářství.

Nicméně potřeba alespoň evropské srovnatelnosti požadavků a přípravy na povolání se stále vrací jako naléhavý problém.V rámci EU vznikla celá řada iniciativ a projektů, které se snaží problém řešit a to zejména formou doporučení a iniciativ a jednak formou projektů, které směřují k vzájemnému uznávání kvalifikací na bilaterální nebo na multilaterální úrovni.

Rozhodujícím trendem, který bude v prvním desetiletí nového milénia ovlivňovat ekonomiku i rozvoj politiky zaměstnatelnosti a vlastní vzdělávací systém bude nepochybně **Lisabonský proces.**

Jde o nejambicioznější program, který si Evropská unie vytkla jako strategický cíl svého budoucího rozvoje. Na svém zasedání v Lisabonu v březnu 2002 evropská rada konstatovala, že Unie se musí rychle vyrovnat se změnami, které jsou důsledkem globalizace a rozvojem ekonomiky založené na znalostech.

Pro rok 2010 vytyčila rada strategický cíl: **stát se do tohoto roku nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou světa,** která bude čerpat ze znalostí a dovedností a bude schopna nepřetržitého hospodářského růstu při současném dosažení většího množství lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnosti. **Ve zprávě se zároveň konstatuje, že kvalita a výkonnost systémů odborné přípravy jsou zásadním faktorem, který umožní dosažení tohoto cíle.**

Byl přijat program, který si vytkl mimořádné cíle a pro který chce Evropské společenství svým březnovým rozhodnutím z Barcelony vyčlenit mimořádně vysoké prostředky. (Do roku 2010 v hodnotě více než 100 miliard ECU.)

Dosažení vytčených cílů vyžaduje radikální reformu evropské ekonomiky, ale také náročný program modernizace systémů vzdělávání a sociální péče.Proto Evropská rada vyzvala Radu pro vzdělávání, aby provedla kroky ke konkretizaci cílů vzdělávání v Evropě při současném respektování národní rozmanitosti. Cíle výzvy by ve vzdělávání měly směřovat do tří strategických oblastí:

- Ke zlepšení kvality a efektivity systémů vzdělávání a odborné přípravy v EU
- K usnadnění přístupů k systému vzdělávání a odborné přípravy pro všechny
- K otevření systémů vzdělávání a odborné přípravy světu

Rámcovou základnu všem vzdělávacím aktivitám a jejich konkrétní podobu by měl vytvořit tzv. „**Bruggský proces**“, který iniciovali představitelé Rady pro vzdělávání v říjnu 2001 v Bruggách a schválila jej Evropská rada v březnu loňského roku v Barceloně.

Hlavní cíle a úkoly této výzvy byly přijaty na zasedání zástupců 29 evropských zemí a sociálních partnerů 10. a 11. června 2002 v Bruselu.

Hlavními záměry, které mají být do roku 2010 dosaženy jsou:

- Zabezpečení transparentnosti a uznávání odborných kvalifikací
- Vytvoření přenosného systému kvalifikací započitatelných v celé Evropě (ECTS – Europaen Credit Transfer Systém)
- Přijetí společných principů uznávání neformálně a informálně získaných kompetencí
- Rozvoj společné nabídky vzdělávacích možností
- Zvýšení mobility a rozvoj jazykových kompetencí v počátečním a v dalším vzdělávání
- Rozvoj nástrojů k zajištění kvality

Všechny naznačené cílové okruhy budou řešeny v úzké spolupráci zeměmi EU a přidruženými státy do roku 2010. Účast na jednotlivých projektech je pro každou zem dobrovolná.Není však jistě potřeba zdůrazňovat, že pro mobilitu a plnou zaměstnatelnost našich pracovníků na evropském pracovním trhu je naše účast na řešení nezbytným předpokladem úspěšnosti.

Které jsou hlavní cílové okruhy a jak bychom se měli na jejich realizaci podílet:

Zabezpečení transparentnosti a uznávání odborných kvalifikací

Vzájemné uznávání kvalifikací je proces, který probíhá v zemích EU již delší dobu. **Cílem je vytvořit systém, který bude nejen respektovat, ale i podporovat právo každého občana Unie pracovat v kterékoliv zemi společenství**. Tato práva jsou dosud využívána nedostatečně. Nejsou jednotně nijak legislativně zabezpečena.Probíhají však intenzivní jednání na různých úrovních od škol až po odpovědná ministerstva, na bilaterálních i multilaterálních úrovních, při kterých dochází k postupnému rozšiřování spektra vzájemně uznatelných povolání a oborů přípravy.

Největší překážkou v tomto procesu je rozdílnost vzdělávacích systémů mezi jednotlivými zeměmi EU a i přidruženými zeměmi.Proto orgány EU věnují značné prostředky na sbližování samotných vzdělávacích systémů na dosažení jejich transparentnosti.

Řešení v oblasti profesní přípravy se týkají regulovaných povolání. Pro neregulovaná povolání je rozhodnutí o způsobilosti uchazečů na trhu práce plně v rukou zaměstnavatelů.

Proces uznávání je nejdále u vysokoškolských povolání (lékaři, architekti, technické obory, humanitní obory mají svá pravidla již od sedmdesátých let), zásady pro uznávání tříleté terciální přípravy jsou vymezeny druhou bruselskou direktivou z roku 1989 a zásady pro uznávání diplomů ze vzdělávání kratšího než tři roky byly přijaty v roce 1992.

Všechny zásady a pravidla pro uznávání kvalifikací se vztahují na jejich společnou platnost v oblasti trhu práce, ne v oblasti vzdělávání. Nakolik uzná stát kvalifikaci získanou v jiné zemi pro účely dalšího vzdělávání je plně v pravomocích každého suverénního státu Unie.

Na evropské konferenci věnované globalizaci odborného vzdělávání v Berlíně koncem října 2002 byly cíle přibližování blíže specifikovány. Dá se říci, že jsou více než smělé:

Systémy počátečního všeobecného vzdělávání budou do roku 2010 tak kompatibilní, že se občané v nich budou moci bez vážnějších problémů pohybovat.

Obdobně systémy odborné přípravy umožní plnou průchodnost v jednotlivých oborech mezi jednotlivými zeměmi EU.

Kvalifikace získané v jedné zemi budou pro potřeby zaměstnání platné ve všech dalších zemích EU.

Sjednotí se i uznávání těchto kvalifikací pro potřeby dalšího vzdělávání.

Pro uznávaní kvalifikací získaných ve formálním, ale i v neformálním vzdělávání budou v každé zemi vytvořena Národní centra uznávání kvalifikací a centra regionální (Např. v SRN již toto Centrum vzniklo a je jím BIBB).

Naše republika nezůstává stranou procesu přibližování a uznávání kvalifikací. Tento proces probíhá již řadu let především na úrovni škol v rámci národních a evropských programů (především Leonardo), ale i z vlastní iniciativy vzdělávacích zařízení, nebo z iniciativy ústavů, sociálních partnerů a resortů podílejících se na výchově a vzdělávání.

MŠMT si již v bilaterální spolupráci vymezilo některé společně uznatelné obory v rámci bilaterálních styků s Rakouskem**.**

I když těmto aktivitám zatím chybí legislativní zakotvení a formální uznání, výsledky experimentů ukazují, že naši absolventi mají dobrou úroveň a že budou na evropském pracovním trhu plně srovnatelní.

Je nesporné, že celý proces přibližování a vzájemného uznávání je potřeba urychlit a to především na legislativní úrovni. Prioritu je nutné věnovat těm oborům, které se po našem vstupu do Unie stanou klíčovými pro možnost vstupu do zaměstnání v zemích EU. Neodkladné se zároveň stává i **vytvoření Národního centra pro uznávání kvalifikací,** které by mohlo být v kompetenci MŠMT, ale mělo by úzce spolupracovat se všemi dalšími resorty podílejícími se na odborné přípravě a zejména se zástupci sociálních partnerů. (Stálo by za úvahu udělat z tohoto Centra výkonný orgán Rady pro rozvoj lidských zdrojů.)

Vytvoření přenosného systému kvalifikací uznatelných v celé Evropě

Po vzoru vysokých škol, kde již v roce 2003 by měl platit **přenosný systém evropských kreditů (ECTS- Europen Credit Transfer Systém)**, bude zavedeno podobné opatření i u středních a nižších kvalifikací v oblasti regulovaných povolání.

Pro absolventy vzájemně uznávaných oborů vzdělávání bude zřízen **EUROPASS,** který na základě dobrovolné dohody bude uznáván zaměstnavateli v dalších zemích jako validní doklad kvalifikace žadatele o místo.

Zavedení „Europasu“ by mělo výrazně přispět k přenosu kvalifikací a k volnému pohybu pracovních sil v jednotlivých hospodářských odvětvích.

Evropská komise doporučuje pro oblast odborného vzdělávání využít zkušeností terciálního sektoru a **rozpracovat jako nástroje modulový systém získávání kvalifikací a vytvořit i zásady pro jejich strukturaci do certifikovaných oborů přípravy.**

Rovněž v oblasti hledání rovnocenného certifikátu v oblasti podobných oborů přípravy probíhá v ČR řada experimentů. Nejdále se podařilo dojít v procesu vzájemného zadávání společných témat závěrečných zkoušek u elektrooborů a autooborů a při kooperativním vzdělávání v bankovnictví a ve firemním managementu. V těchto experimentech jsou již vydávány relevantní doklady, osvědčující dosaženou kvalifikaci.

Přijetí společných principů uznávání neformálně a informálně získaných kompetencí

Cílem tohoto zadání je vytvořit z prvků vzdělání a kompetencí získaných neformální a informální cestou organickou součást vzdělávacího systému. Cesty řešení vycházejí od vytvoření jasně definovaného a přenosného systému celoživotního vzdělávání, který je především nositelem těchto neformálních kompetencí.

Jde o oblast, která se vzdělávacímu systému teprve otevírá. Nejprve bude nutné tyto kompetence identifikovat, pojmenovat a definovat.Dále je propojit s prvky formálního vzdělávání do funkčních celků.

Evropská komise si dala za úkol vytvořit „Evropský prostor celoživotního vzdělávání“.V jeho rámci by si měly jednotlivé země do konce letošního roku vyměnit zkušenosti při vyhledávání a identifikací prvků neformálního učení.

Na základě těchto zkušeností připraví komise do konce roku 2003 seznam metod, návrh systému a normy pro identifikaci neformálního a informálního vzdělání.Paralelně s tím připraví jednotlivé země právní podmínky pro uznávání tohoto vzdělávání.

Z prvků neformálního a informálního učení by měl být do konce roku 2003 připraven „**Portfoliový systém**“, který by se stal součástí otevřeného modulového systému, a dovoloval by kombinovat vzdělávání získávané v různých zemích.

V oblasti uznávání neformálně a informálně získávaných kompetencí a vůbec v oblasti rozvoje celoživotního vzdělávání zůstává Česká republika výrazně pozadu za rozvojem v zemích EU.

V minulém roce jsme se sice aktivně přihlásili k Lisabonské deklaraci k celoživotnímu vzdělávání, ale praktické a zejména legislativní kroky zatím chybí.

Realizace pružného systému celoživotního vzdělávání znamená zásadní strukturální změnu vzdělávacího systému v ČR. Většina vzdělávacích aktivit se bude odehrávat v průběhu pracovního života, bude na pracovní výsledky navazovat a bude vycházet ze získaných osobních postojů, kompetencí, dovedností a znalostí. Prakticky to znamená:

- Významně se rozšíří spektrum vzdělávacích služeb, které budou více individualizovány (šity na míru)
- Výrazně se„rozostří“ rovina vstupu do jednotlivých vzdělávacích aktivit

- V rámci celoživotního vzdělávání se vytvoří podmínky pro dosažení formální kvalifikace definované vzdělávací úrovni jinými formami než uceleným školním vzděláváním.
- Vzdělávací struktura jednotlivých ročníků přípravy v oborech vzdělávaní bude doplněna o strukturovaný systém modulů. Jejich absolvováním v určeném počtu, závislém na vstupních charakteristikách studujícího,bude možné dosáhnout srovnatelné vzdělávací úrovně.
- Interval, ve kterém bude možné absolvovat nezbytný počet modulů, poskytujících vzdělávací úroveň se výrazně rozšíří a umožní tak vzdělávat se v průběhu aktivního pracovního života
- Dojde v praxi k „descholarizaci".Nositeli některých modulů se mohou stát instituce z mimoškolní sféry – podniky, sociální partneři, neškolní vzdělávací instituce
- Moduly, které budou tvořit prvky systému celoživotního vzdělávání budou mít různou funkci. Některé lze označit jako nesystémové. Sem patří různé kvalifikační podnikové kurzy rozšiřující vzdělání, ale neposkytující základy vzdělávací úrovně. Systémovými prvky budou moduly, jejichž absolvováním (v předepsaném počtu) si absolventi zvyšují vzdělávací úroveň.
- Součástí modulového systému se musí stát prvky identifikované jako kompetence získatelné neformálním a informálním vzděláváním
- Součástí modulového systému se stanou i moduly umožňující tvorbu alternativních vzdělávacích cest a přístupů pro handicapované občany.

Pro splnění všech těchto úkolů je nesporně prvořadé vytvořit odpovídající legislativní základnu, kterou bude zákon o celoživotním vzdělávání. Na jeho přípravě se musí sejít všechny orgány a instituce participující jak na počátečním, tak na celoživotním vzdělávání počínaje ministerstvy a konče zástupci zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací.

Rozvoj společné nabídky vzdělávacích možností

Rozvoj společné vzdělávací nabídky představuje v praxi **tvorbu společných, vzájemně uznatelných dokumentů.** Tato aktivita úzce navazuje na požadavky transparentnosti a uznatelnosti kvalifikace v prvním cílovém okruhu.

Proces tvorby společných, vzájemně uznatelných forem odborné přípravy probíhá v zemích EU, ale i mezi těmito zeměmi a přidruženými státy již řadu let na různé úrovni a v různých programech, především v programu Leonardo.

Cílem těchto programů je vytvořit společné dokumenty nebo jejich odborný základ, podle kterých lze vyučovat ve více zemích EU. Celý proces má přispět k transparentnosti přípravy, ale měl by do evropského prostoru přinést i nová povolání, nové vzdělávací formy a nové přístupy ke kariérovému poradenství. Na tvorbu společných vzdělávacích dokumentů velmi úzce navazuje i společná příprava pedagogů, která by měla vyústit v model „Evropského učitele".

Rozvoj společné vzdělávací nabídky je v popředí zájmu českých škol i sociálních partnerů v řadě odvětví. Bohužel zatím probíhána bázi experimentů a projektů v programech Leonardo nebo Phare, a i když má zatím velmi pozitivní výsledky (např. ve spolupráci českých a vlámských škol při ověřování společných dokumentů, v oblasti ověřování společných výstupů z elektrooborů v rámci česko – holandské spolupráce, nebo při hledání společných vzdělávacích cest v česko-rakouském projektu), výstupy nemají legislativní zabezpečení.

Zvýšení mobility a rozvoj jazykových kompetencí v počátečním a v dalším vzdělávání

Zvýšení mobility pracovníků na evropském trhu práce představuje jeden z nejvážnějších a nejkomplexněji chápaných úkolů, které si evropské společenství pro příští roky vytklo.Mobilita pomáhá občanům nejen ve vlastní profesi, ale pomáhá jim orientovat se a sžit se s prostředím. Pomáhá vytvořit pocit evropanství a postupný vznik evropského občanství.

Prostředky, kterými se dosahuje vyšší mobility směřují především do oblasti rozvoje osobních kompetencí. Mezi nimi se zcela oprávněně staví na první místo rozvoj jazykových kompetencí.

Cíle, které si orgány EU stanovila v této oblasti směřují **k osvojení dvou dalších světových jazyků**. Součástí úkolu je i rozvoj nových vyučovacích školících metod nejen v počátečním, ale zejména v dalším celoživotním vzdělávání a zvyšování povědomí o důležitosti studia cizích jazyků pro pohyb na evropském trhu práce.

Významnou součástí rozvoje mobility je **nové pojetí vlastního vzdělávacího procesu, který se výrazně odklání od profesní specializace k obecně odbornému základu a od encyklopedického poznatkového učení k rozvoji kompetencí v pracovním a společenském prostředí.**

V nové koncepci všeobecného i odborného vzdělávání získává rozhodující postavení **rozvoj komunikačních kompetencí** v mateřském a především v cizích jazycích, komunikace s využitím prostředků IT, kompetence sociální rozvíjející schopnost pracovníka žít a realizovat se v pracovním prostředí a v kolektivu, schopnosti vést, řídit, učit se i učit jiné, schopnost reagovat na proměny okolního prostředí.

Na rozvoj kompetencí teprve navazuje odborný základ, který je více než dříve spojen s aplikací přírodních věd do široce, nadoborově pojatého systému na úrovni celých odvětví národního hospodářství.

Takto nadoborově a široce koncipované základy odborné přípravy jsou jedinou cestou, která může vést k vyšší mobilitě pracovníků. Vytvářejí pevnou poznatkovou základnu, ze které se potom může rozvíjet vlastní profesní specializace při vstupu na pracovní trh i při změnách zaměstnání v průběhu vlastní profesní dráhy.

Rozvoj nástrojů k zajištění kvality

Nástroje k zajištění kvality hledá Evropská komise především ve spolupráci všech aktérů ve vzdělávacím sektoru a v jejich cílevědomém a ctižádostivém přístupu ke vzdělávacímu procesu. Všichni nositelé vzdělávání jsou odpovědni za kvalitu a relevantnost svých nabídek a za jejich koherenci s požadavky evropského trhu práce.

Měřítkem kvality se musí stát úroveň partnerství a kooperace jednotlivých vzdělávacích subjektů, úroveň a způsob zprostředkování vzdělávacích požadavků, úroveň organizace a vzdělávací nabídky, přístupy k učení a konečně i organizace práce a úroveň nově zřizovaných regionálních vzdělávacích center.

Mezi kriteria kvality patří i rozvoj kultury vzdělávání, orientace v procesu a v jeho možnostech, rovnost šancí mezi muži a ženami, mezi zdravými a postiženými a mezi „tuzemci" a migranty.

Evropská komise má do roku 2003 rozpracovat doporučení k rozvoji kvality a kultury vzdělávání k širšímu použití.

Pro Českou republiky jsou otázky rozvoje kvality a kultury vzdělávání jedním ze základních a dosud ne zcela akceptovaných problémů. Praxe vzdělávacího systému je ještě silně ovlivňována rigidními předpisy a normami z předchozí totalitní éry a nové směry vzdělávací kultury, ctižádosti a vědomého rozvíjení kvality si velmi pomalu a ztěžka hledají místo ve vzdělávacích strukturách i v samotných lavicích vzdělávacích zařízení.

Závěrem

Trendy českého odborného vzdělávání jsou v zásadě ve shodě s vyhlášeným programem Evropského společenství.Vycházejí z koncepčního záměru „Bílé knihy" a jsou realizovány především v budování široce pojatého základu „kmenových" oborů i ve změně učebních plánů, ve kterých příprava na komunikaci v cizích jazycích i osvojování osobních kompetencí dostávají novou dimenzi a zaslouženou pozornost.

Z výčtu hlavních úkolů, kterými se snaží vzdělávací orgány Evropské unie zabezpečit jednotu, transparentnost a úroveň vzdělávání v zemích dnešního i budoucího společenství, je zřejmé, že naše cesta k zabezpečení srovnatelné kvalifikace našich občanů na evropském pracovním trhu nebude jednoduchá.

Nejde zdaleka o to dohonit vývoj evropského vzdělávání a úroveň přípravy. Ty se dynamicky a ambiciózně rozvíjejí. Náš úkol je těžší. Ztotožnit se s těmito cíli, stát se součástí jejich řešení. Jedině tak se naše země může stát skutečně rovnoprávným členem Evropského společenství, ve kterém absolventi našich škol vždy najdou odpovídající místo na evropském trhu práce.

HRR® – Human resource ratio – podíl lidí jako zdroje úspěchu – jádro dynamiky úspěšnosti

Ing. Andrej Kopčaj, CSc.
SILMA´90

Historie receptur úspěšnosti

Každý chce být úspěšný a proto bedlivě pozoruje úspěšné vzory ve snaze zmocnit se receptury jejich úspěšnosti. Pouhé přijímání receptu úspěšnosti však nepřinášelo automaticky úspěch. Rostoucí turbulence změn v podnikatelském prostředí přinesla poznání o čtyřech činitelích úspěchu: co je **cílem**, **zdrojem**, **prostředkem** a v jakém **prostředí** má úsilí o úspěch nejlepší šanci.

Zlaté časy ortodoxních ekonomů a jejich jednoduché řešení spočívající v zasazení peněz do každého činitele úspěchu pominuly a byly nahrazovány novými schématy, v nichž opakovatelná kuchařka úspěchu se měnila na jedinečnost úspěšnosti.

Peníze jako žádoucí produkt úsilí o úspěch v zájmu dynamiky své tvorby musely v receptuře úspěšnosti hledat svou nejsilnější „parketu“. Aby se rozmnožovaly co nejlépe, nemohly peníze zůstat **cílem** aktivit, neboť zákazníka málo zajímá zisk jeho dodavatele. Cílem péče o úspěšnost se **stal potenciál úspěšnosti**, který je zaměřen na poskytování lepších služeb zákazníkovi, než jaké může poskytnout kterýkoliv konkurent.

Rostoucí turbulence prostředí snižovala šanci na úspěch pomocí opakovatelné receptury úspěšnosti, což přineslo poznání, že peníze nemohou být ve vlastním zájmu ani **zdrojem** úspěchu. Zdrojem úspěchu se stává držitel peněz a pouze jeho potenciál úspěšnosti tzn. znalosti a energetizace rozhodnou, zda se peníze budou rozmnožovat, anebo zmenšovat.

Peníze se v zájmu dynamiky svého rozmnožování staly **prostředkem** úspěšnosti, a to pouze v rukou svého držitele – **zdroje** usilujícího o **cíl** – rozvoj svého potenciálu úspěšnosti, který musí kopírovat a předbíhat dynamiku růstu náročnosti podnikatelského **prostředí**.

Dynamiku růstu náročnosti podnikatelského prostředí vytváří dynamika lidské touhy po větším objemu a sortimentu služeb při nižší ceně, rostoucí kvalitě v kratším čase a s lepším časováním poskytování těchto služeb. Protichůdnost rostoucího počtu kritérií v dynamicky se rozvíjejícím prostředí náročnosti si vynucovala stále jedinečnější receptury úspěšnosti s rostoucí úlohou zdroje úspěchů - člověka s jeho potenciálem úspěšnosti.

Historický vývoj receptur úspěšnosti od opakovatelné kuchařky všemocných peněz k jedinečnosti tvořivě včleněného člověka do práce ilustruje historie naší epochy. Při budování infrastruktur jednotlivých regionů světa v 19. století byla k dispozici řešení, jak vybudovat efektivní dopravní, průmyslové, urbanistické a jiné struktury a bylo více méně jen otázkou peněz, zda bude dosaženo žádoucího úspěchu. Proto mohlo platit

pravidlo – **peníze dělají peníze** – neboli záměna zdroje a cíle, v níž subjekt řízení – držitel peněz měl pro úspěch a jeho dynamiku jen malou úlohu.

V prostředí zrychlujících se změn a tím i nižší absorpční kapacity pro opakování stejných řešení se posouvá hodnocení úspěšnosti ke znalostem, které mají schopnost nalézat jiná, efektivnější řešení. Platí spíše heslo – **hlupák a peníze spolu dlouho nezůstanou**. Došlo k oddělení zdroje od cíle a jádro dynamiky úspěšnosti tvořily znalosti – zhmotnělé v nových technologiích, anebo nezhmotnělé v podobě informací, znalostí a dovedností. Větší část 20. století tuto příčinnost akceptovala a svou posedlost po úspěšnosti transformovala do posedlosti po nejmodernějších znalostech.

Úzkým místem úspěšnosti přestal být finanční kapitál, který se začal rozmnožovat svými vlastními cestami a úpěnlivě hledal žádoucí úroveň kapitálu znalostního, který by mu umožňoval další rozmnožování včetně krytí rizik ze svého vlastního převážně spekulativního způsobu růstu.

Závěr 20. století objevil individualitu člověka - zákazníka a následně i zaměstnance a tím se vynořily i nové receptury úspěšnosti spojené s pojmy lidské zdroje, lidský kapitál či nejnověji sociální kapitál. Zcela logicky byl tento kapitál nejdříve spojován a zaměňován s kapitálem znalostním, neboť lidé jsou nositeli a tvůrci znalostí a dovedností umožňující efektivnější rozmnožování kapitálu finančního. Heslo pro úspěšnost dostává novou podobu **– úspěšnost prostřednictvím lidí**, v níž člověk se postupně posouvá z pozice nositele (prostředku) pro aplikaci nejnovějších poznatků k tvůrci (zdroji) nových znalostí vedoucích k vrcholům úspěšnosti.

Lidé – zdroj nebo prostředek úspěchu

Pracovník, který vykonává své pracovní úkony přesně a v souladu s jednoznačnými instrukcemi technologie bude stěží zdrojem úspěchu, neboť úspěšnost vyplývá z úrovně technologie – tzn. ze znalostního kapitálu. Je proto pouze aplikátorem, nositelem, prostředkem existujícího znalostního kapitálu. Jeho zásluhou, pokud to tak můžeme označit, může být pouze způsob, jak instrukce příkazů a zákazů dodržuje, zda je jejich spolehlivým či nespolehlivým plničem, anebo zdrojem úmyslných či neúmyslných poruch.

Při předávání znalostí to funguje stejně jako ve škole. Učitel, který učí nejen předmět vědění, ale i lásku k vědění dosáhne tvořivého zapojení žáka pro kterého jsou znalosti pouze vstupními instrukcemi startujícími jeho tvořivost pro úspěšné uchopení světa bohatého na mnohoznačné příležitosti a rizika. Žák se stává zdrojem úspěšné aplikace poskytnutých znalostí. Jestliže učitel vyžaduje jen mechanické odříkání znalostí, které předával, potom u žáka dosáhne repliku poskytnutých znalostí. To pochopitelně v tom lepším případě, neboť častěji budou přejímané znalosti žákem interpretované s chybami. Žák je pouhým nositelem, prostředkem znalosti a to značně nespolehlivým a dozor vyžadujícím aplikátorem jednoznačných instrukcí učitele.

Posun včlenění lidí do receptury úspěšnosti z prostředku ke zdroji tvořícímu dynamiku úspěchu je vyvolán tlakem dynamiky změn v podnikatelském prostředí. Dynamika růstu náročnosti podnikatelského prostředí je dána rostoucím počtem vzájemně protichůdně působících kritérií náročnosti - objem,sortiment, náklady, kvalita a zkracující se

čas. Větší frekvence rychlejších i hlubších změn vyžaduje větší podíl hlouběji motivovaných lidí jako zdroje tvořivých, soutěže schopných idejí.

Pět stavů energetizace lidí

Východiskem pro měření HRR® – podílu lidí včleněných jako zdroje úspěšnosti je pět stavů stability a tím i energetizace pro dynamickou stabilitu libovolného systému. Přijetím tohoto odstupňování zmizí nelogické černo-bílé vidění člověka buď očima taylorismu jako levnější součástí drahé technologie tzn. prostředku pro vykonávání normativně jednoznačných úkonů nebo očima současných optimistů jako nadšený zdroj minimaxových idejí minimalizujících rizika a maximalizujících příležitostí firmy v prostoru podnikatelské mnohoznačnosti.

Teorie a praxe stability rozlišuje jemnější pětistupňové členění, které pro účely kultivace sociálního kapitálu lze charakterizovat následovně:

I – spolupodnikatel – *(stabilní uzel)* – nejvyšší myslitelná úroveň angažovanosti s plným vnitřním (motivačním) převzetím odpovědnosti za úspěch celku. Člověk si sám stanovuje nejnáročnější úroveň příkazů a zákazů v prostoru jednoznačnosti a zvyšováním svého potenciálu úspěšnosti se tvořivě zmocňuje mnohoznačných příležitostí a problémy a rizika přeměňuje na příležitosti.

II – zlepšovatel – *(stabilní ohnisko)* odpovědně plní příkazy a zákazy v prostoru jednoznačnosti, tvořivě využívá příležitosti a minimalizuje problémy a rizika v prostoru mnohoznačnosti.

III – plnič – *(nestabilní ohnisko)* plní příkazy a zákazy v prostoru jednoznačnosti a v prostoru mnohoznačných příležitostí a rizik vyžaduje od nadřízeného jednoznačné instrukce příkazů a zákazů, jak tuto mnohoznačnost překonat.

IV – poloplnič – *(nestabilní uzel)* vynuceně a za dohledu plní jednoznačné příkazy a zákazy, příležitosti a rizika prostoru mnohoznačnosti se snaží využívat egocentricky tzn. příležitosti strhnout pro sebe a rizika přenést na organizaci.

V – egocentrik – *(totálně nestabilní)* porušuje jednoznačné instrukce příkazů i zákazů s cílem maximalizovat své cíle na úkor organizace a celý prostor mnohoznačných příležitostí a rizik naplňuje tvořivým egocentrickým minimaxem tzn. maximum příležitostí pro sebe přinese maximum rizik pro jeho organizaci. Je to nejhorší myslitelný stav energetizace i stability, neboť v tomto stavu si organizace platí svého ničitele, zloděje, tuneláře …

Stavy energetizace I až V nejsou psychologickými, ale manažerskými kategoriemi, které nehovoří o charakteru či struktuře osobnosti člověka, ale o účinnosti kultivačních strategií, které redukují podíl **nežádoucích** stavů **IV + V** a zvyšují podíl **žádoucích** stavů I + II. Stejný člověk v upadlé kultuře s nízkou úrovní kultivačních strategií se bude častěji vyskytovat v nežádoucích stavech **IV + V** než v podniku s vysoce kultivovaným sociálním kapitálem, v němž bude častěji pracovat v žádoucích stavech **I + II**.

Pracovník v žádoucích stavech I + II je tvořivým **zdrojem úspěchu**, kdy stav **I** vyjadřuje hlubší zaujetí a odpovědnost pro tvorbu idejí podnikového minimaxu. Vysoký podíl těchto stavů je výsledkem **podnikové ideologie**, motivující lidi k převzetí plné odpovědnosti za úspěch celku jak v prostoru mnohoznačných příležitostí a rizik, tak v prostoru jednoznačných příkazů a zákazů.

Pracovník ve stavu III je spolehlivým **prostředkem** výkonu činnosti dle jednoznačných instrukcí příkazů a zákazů. Je to cílový stav **podnikové politiky**, jejíž stimulační strategie usilují o redukci nežádoucích stavů **IV + V**. Rovnovážný podíl stavu **III** bývá v širokém pásmu kultivace ~ 40%. Překročení tohoto podílu signalizuje vyšší úroveň stimulační politiky než motivační ideologie a v českých a slovenských podmínkách činí 2 až 5%. Překročení rovnovážné úrovně o více než 5% napovídá na „vojenský“ charakter podnikové kultury.

Pracovník ve stavu IV je **nespolehlivým prostředkem** pro plnění jednoznačných příkazů a zákazů s tendencí tvořivého využití příležitostí pro egocentrickou cílovou orientaci na úkor úspěšnosti organizace.

Pracovník ve stavu V je tvořivým **zdrojem neúspěchu** organizace, jehož podíl ve firemní kultuře nad 10% destabilizuje její chod a při podílu ~ 18% by došlo k jejímu zhroucení.

Jádro dynamiky úspěšnosti

Je zřejmé, že pracovníci v různých stavech energetizace budou zcela odlišně využívat drahý firemní znalostní kapitál, ať se jedná o jeho zhmotnělou či nezhmotnělou podobu. Naprosto odlišný bude i přístup k firemnímu finančnímu kapitálu, který s růstem podílů stavů I + II bude mít tendenci růst, kdežto s rostoucím podílem stavů IV + V bude klesat.

Měřením podílů jednotlivých stavů energetizace ve stovkách organizací přineslo kromě poznatku o statistické věrohodnosti těchto měření i potvrzení předpokladů, že **jádro dynamiky úspěšnosti** organizace je určováno úrovní firemní kultury, vyjádřené podíly stavů energetizace pracovníků. Zároveň to umožnilo kvalitativně i kvantitativně vymezit dříve značně rozplizlé pojmy jako jsou firemní kultura, politika, ideologie, kultivace sociálního kapitálu a lidské zdroje včetně rozdílnosti přístupů efektivně zlepšovat jejich parametry s respektováním rozdílnosti výchozích stavů. Osvojením si těchto kategorií a přístupů v kvalitativních, kvantitativních i časově dynamických charakteristikách umožnilo nejen lepší **měřitelnost**, ale i **řiditelnost** jádra dynamiky úspěšnosti organizace.

Kvalifikace a vstup do podnikání

Ing. Alexandr Bareš, CSc.
člen představenstva Hospodářské komory České republiky

Vážení přátelé,

rád bych se ve své přednášce věnoval dvěma oblastem:

1. způsobilosti k podnikání v řemeslných živnostech. Zde by HK ČR byla ráda inspirátorem systémových změn, které vedou ke vzniku strukturovaného odborného vzdělávání.
2. celoživotnímu učení v profesním vzdělávání

1. Způsobilost k podnikání:

Proč jsou změny?
Jsou změny nutné?

Dnešní stav neustále vychází z podmínek po roce 1989. Osvědčení odborné způsobilosti je nastaveno na jakési základní odborné vzdělání, který lze získat v počátečním vzdělávání.

Náhrada vzdělání praxí, která v legislativě alternují (se všemi nedostatky v ověřování realizované praxe apod.) potom nelze chápat jinak než jako vynucený stav. Tato situace byla v daný okamžik jediná možná a umožnila rozvoj podnikání v České republice.

Dnešní stav má ale svá ohraničení a své důsledky a nelze ho chápat jinak než jako přechodný. Jedním z důsledků je trvalá a systémem podporovaná atomizace v drobném podnikání. Organizace společnosti využívající vlastních zaměstnanců není vedle angažování pracovníků „na IČO“ v rovném postavení. Jsou obory, kde podnik o 7 – 10 zaměstnancích je ohromný. Tento stav je z určitého úhlu pohledu výhodný ale dlouhodobě v něm přežívá nevyzrálost. Podniky nerostou, nesofistikují se, stabilita je nízká, přístup k finančním zdrojům je omezen, ...

Všechny tyto prvky vedou k nižší konkurenceschopnosti našich podniků MSP v porovnáním se zeměmi EU. Dokud naše tržní prostředí nebylo konfrontováno s firmami z okolních států mohl systém přežívat, dnes pod tlakem očekávaných změn v tržním prostředí je stav systémově nevyhovující a změny jsou více než nutné.

Osvědčení odborné způsobilosti k podnikání dané počátečním vzděláním má za důsledek fakt, že formování podnikatelského prostředí je potom nepřímo v kompetenci středního odborného učiliště. Úroveň výkonu živnosti je dána úrovní vyučenců. Způsobilost k podnikání v řemeslných živnostech je spjata se školským systémem bez možnosti zásahu podnikatelské samosprávy.

Vedlejším produktem tohoto systému je představa, že se nezaměstnanost sníží samostatným podnikáním. Mnoho lidí (zvláště ve vyšším věku) nemá vůli začít s podnikáním. Mnohdy je pod tíhou situace k tomu nepřímo donuceno (je mu umožněno) bez znalosti problematiky a všech souvislostí. To v mnoha případech vede k neúspěchu – osobnímu zadlužení – nesplácení úvěrů atd.

Dalším důsledkem je např. prolínání podpory v nezaměstnanosti a nepřiznaných příjmům z podnikání (opět nepřímo díky snadno nabytému živnostenskému oprávnění).

Z uvedených skutečností je zřejmé, že „jednovrstvá“ odborná kvalifikace, která má zaručovat kvalifikaci pro výkon práce v zaměstnaneckém poměru nemůže být dostačující pro vstup do podnikání. Náhrada kvalifikace praxí (problematicky hodnotitelnou a prokazatelnou) z vyučence podnikatele neudělá.

Je zřejmé, že chybí nadstavba k odbornému vzdělání. Je možné diskutovat o formě a obsahu, ale nutnost je nezpochybnitelná. Jednovrstvá kvalifikace, kdy vyučení je minimum i maximum pro podnikání i zaměstnanecký poměr je do budoucna neudržitelná.

Změny v systému by měly dále umožnit získat prokazatelně jinou – druhou kvalifikaci prokázáním své odborné úrovně. Dnes, kdy své původní vzdělání opustí 70-80% občanů nemáme propracovaný systém jak hodnotit způsobilost v jejich oboru novém.

Závěrem je nutné se ptát, jestli takto nastavený systém ještě plní svou funkci, nebo je čas ke změnám.

2. Celoživotní učení v profesním vzdělávání:

Jedním z důvodů celoživotního učení je bezesporu podpora zaměstnatelnosti. Pro splnění tohoto úkolu je nezbytné provázání procesu celoživotního učení k podnikatelskému prostředí.

Není náhodné, že podnikatelská samospráva reprezentovaná komorami je v EU přirozeným partnerem v procesu celoživotního učení. Úloha komor není jen v posici komunikačního článku, ale i v posici přímého tvůrce celoživotního učení v profesním vzdělávání. Tomu odpovídají i kompetence a postavení komor ve společnosti.

Zpětnou vazbu pro řízení procesu celoživotního učení lze získat mnoha způsoby, ale nejpřímější je vazba přes podnikatelskou samosprávu. Zde se sdružují požadavky, informace a vstupy, které lze považovat za řídící.

Hospodářská komora České republiky připravuje systém, který bude zahrnovat prověřenou nabídku vzdělávacích kurzů, ale bude schopen doporučit vzdělávací plán pro určité profese. Vzhledem k postavení Hospodářské komory České republiky a jejím vazbám na podnikatele je zaručena provázanost s profesními požadavky.

Systém nabídek bude zároveň generovat požadavky na nepokrytá témata a vznikne tak i naprosto rigorosní zpětná vazba o požadavcích z praxe.

Zvláštní kapitolou je ověření získaných zkušeností. Zde je možné se vydat již ověřenou cestou a využít obecně uznávané prověření evropskou harmonizovanou normou ČSN EN 45013 pro certifikaci personálu. Tato norma je dnes využívána pro certifikaci obslužného personálu v systémech jakosti např. ČSN EN ISO 9001:2001 je obecně uznávána.

Jsme si vědomi, že problémem celoživotního učení je jeho jednak jeho systemizace a absence právní úpravy pro vzdělávání dospělých zakončených relevantními a uznatelnými doklady.

Při všech zmíněných těžkostech si Hospodářská komora České republiky vybrala svůj díl problematiky týkající se především profesního vzdělávání a je připravena jej řešit.

Úloha krajů jako regionálního aktéra rozvoje lidských zdrojů

Mgr. Alena Štěrbová
náměstkyně hejtmana kraje Vysočina

Fungování středního článku samosprávy na úrovni krajů má v České republice za sebou již více jak dva roky existence. **Skončilo přechodné období, kdy ze státu byly na kraje předávány rozsáhlé kompetence v oblasti školství, kultury, dopravy, sociálních věcí, zdravotnictví, ochrany životního prostředí a regionálního rozvoje.**

S převodem kompetencí musí být od příštího roku převedeny i další důležité finanční prostředky přímo do rozpočtu krajů. **Reforma veřejné správy je ve své 2. fázi dokončena**, výkon státní správy byl ze zánikem okresních úřadů převeden především na obce s rozšířenou působností, čímž došlo k posílení kompetencí samostatných měst. Je pochopitelné, že centrální resorty si budou jen velice pomalu zvykat na tuto skutečnost. Ztratily významné mocenské rozhodovací pravomoci a je třeba, aby se také ony transformovaly v zeštíhlené výkonné státní orgány určující národní politiky, koncepce a zajišťující systémové rozvojové změny. Je velmi žádoucí, aby **jednotlivá ministerstva uměla spolupracovat s kraji na partnerském principu.** I když je jejich role jiná, přesto se doplňují a vzájemná spolupráce centrálních resortů a krajů by mohla přinášet České republice v době jejího vstupu do Evropské unie důležitý synergický efekt.

Přenesení kompetencí blíže k místu, o kterém se rozhoduje a blíže k subjektům a lidem, pro které se vytvářejí podmínky jejich dalšího rozvoje, přináší pro rozhodování samosprávných orgánů kraje nečekané možnosti. **Kraj se stává na svém území přirozenou regionální autoritou, může velmi snadno vést diskusi s regionálními partnery**, může iniciovat, koordinovat, spolufinancovat a zajišťovat celou řadu důležitých kroků v dalším rozvoji území. Kraje ve svých strategických rozvojových dokumentech, což jsou jednotlivé **Programy rozvoje krajů,** si stanovily pro střednědobé období své priority.

Bez výjimky **mezi nejdůležitějšími prioritami se objevuje rozvoj lidských zdrojů,** který je pro celkový rozvoj území krajů rozhodující. Zdá se, že se kraje dokázaly vyvarovat dlouholetého sporu na úrovni resortů, kdy probíhá neustálá diskuse o tom, kdo je

vlastně odpovědný za rozvoj lidských zdrojů v České republice, zda je to ministerstvo školství či ministerstvo práce a kdo má mít tudíž rozhodující pravomoce. Situaci na centrální úrovni velmi pomohlo **pověření místopředsedy vlády oblastí rozvoje lidských zdrojů**, kdy byla vládou konečně po několika letech diskusí a kompetenčních sporů přijata za všeobecného souhlasu sociálních partnerů **Strategie rozvoje lidských zdrojů, ustavena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů**, přijat její statut a doufejme, že v nejbližší době dojde k zahájení její činnosti.

Jakými nástroji mohou kraje ovlivňovat rozvoj lidských zdrojů na svém území?

Mají celou řadu možností, jednou z nich je vytvoření **krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů**, kde mají své zastoupení všichni zainteresovaní regionální partneři, jako jsou zástupci krajské a komunální samosprávy, úřady práce, hospodářské a agrární komory, zaměstnavatelské svazy, regionální zástupci odborů, unie školských asociací, asociace vzdělávání dospělých, neziskový sektor, zástupci vysokoškolské a výzkumné základny a další partneři často regionálně svým významem odlišní. Opět přirozeným zastřešovacím místem je kraj s příslušnými odbory svého krajského úřadu, jako je např. odbor regionálního rozvoje, odbor školství či oddělení pro rozvoj lidských zdrojů. **Členové těchto rad vystupují jako rovnocenní partneři**, **kteří mají společný zájem – koordinovat, iniciovat, podporovat, spolufinancovat rozvoj lidských zdrojů na území kraje,** plánovat a zpracovávat koncepce a programy pro tuto oblast. Kvalitní lidské zdroje ovlivňují již nyní naprosto zásadně konkurenceschopnost území, jsou podstatným faktorem pro příchod zajímavých nových investorů, snižují riziko stoupání míry nezaměstnanosti. Příprava lidských zdrojů se stává tak pro kraj výhodnou a rychle návratnou investicí.

Jaké máme možnosti u nás v kraji Vysočina pro další rozvoj lidských zdrojů?

Kraj Vysočina má některé specifické výchozí ukazatele ve srovnání s ostatními kraji České republiky. Na jeho území, které patří rozlohou mezi první třetinu největších krajů, se naopak nachází téměř nejnižší počet obyvatel, a to ve velmi rozdrobené sídelní struktuře, kdy máme po Středočeském kraji největší počet obcí, ale s polovičním průměrem počtu obyvatel v jedné obci. Je to kraj se silným zastoupením počtu obyvatel zaměstnaných v zemědělství a lesnictví, téměř dvakrát více než je průměr České republiky. Na druhou stranu je kraj dobře dopravně přístupný, protíná ho dálnice, má různorodě zastoupenou skladbu průmyslu, která nepodléhá náhlým výkyvům ekonomiky, nejsou zde rozhodující ekologické zátěže a transformující se těžký průmysl. Lidé jsou ochotní pracovat za nižší mzdy, dávají přednost být aktivně činní než být evidováni na úřadu práce. Jsou ovšem rozdíly mezi mikroregiony a okresy.

Mezi nejvážnější úkoly v rozvoji lidských zdrojů patří postupná příprava současných pracovníků v zemědělství na transformaci tohoto odvětví se vstupem České republiky do Evropské unie, zvýšení celkové úrovně vzdělanosti obyvatel kraje jako základního rozhodovacího faktoru pro příchod zajímavých investorů s firmami produkujícími vyšší přidanou hodnotu, vytváření podmínek pro snižování počtu dlouhodobě nezaměstnaných a podpora jejich integrace na trhu práce. Všechny tyto **cíle jsou o podpoře celoživotního vzdělávání obyvatel tohoto kraje.**

Jakým způsobem iniciovat na území kraje vytvoření podmínek pro celoživotní vzdělávání jeho obyvatel?

- Po diskusi s regionálními partnery v krajské Radě pro RLZ zapracovat v tomto roce již konkrétněji tento cíl do **aktualizovaného Programu rozvoje kraje a především do jeho Programového doplňku pro rok 2004.**

- Zaměřit **grantové programy čerpající finanční prostředky z krajského Fondu Vysočiny** na podporu vzdělávacích subjektů, které poskytují či chtějí poskytovat celoživotní vzdělávání, a to především v oblasti odborného profesního vzdělávání - v dílčím cíli týkající se podpory vzdělávání ve finančním plánu Fondu Vysočiny je vyčleněno pro podporu vzdělávání na tento rok 10 mil. Kč.

- Analyzovat **výhledové trendy potřeb trhu práce na území kraje** a spolu s nejvýznamnějšími regionálními partnery zřídit krajské **Centrum dalšího vzdělávání**, které by propojovalo veškeré informace z této oblasti a koordinovalo možnosti poskytování dalšího vzdělávání v kraji.

- Podporovat realizaci již schváleného **Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy kraje Vysočina v těch strategických prioritách,** které se týkají vytváření podmínek pro další vzdělávání obyvatel našeho kraje.

- Vytvořit na krajském úřadě **administrativní a implementační strukturu pro realizaci opatření týkající se celoživotního vzdělávání Operačního programu rozvoje lidských zdrojů a příslušného opatření z priority č. 3 - Místní rozvoj lidských zdrojů Společného regionálního operačního programu**.

- Spolupracovat úzce s ostatními implementačními strukturami v kraji pro čerpání finančních prostředků z **Evropského sociálního fondu** a zajistit takto vytvoření a **předložení kvalitních projektů ze strany nejrůznějších subjektů**, aby území kraje a jeho lidské zdroje mohlo absorbovat co největší množství této podpory.

Jsme si vědomi toho, že **nadcházející období v době vstupu České republiky do Evropské unie bude nesmírně obtížné a bude rozhodující pro rychlý rozvoj regionů**. Kraje se stanou skutečnými aktéry rozvoje lidských zdrojů, musí obstát v konkurenci evropských regionů. Snaží se proto vytvářet v rámci svých kompetencí účinné nástroje pro zajištění budoucího rychlého rozvoje lidských zdrojů na svém území. Vedou intenzivní dialog s regionálními partnery a koordinují ve spolupráci s nimi své rozvojové záměry. Bohužel na **centrální úrovni příslušných resortů takováto spolupráce se zatím neprojevuje**. Jestliže po vstupu deseti kandidátských zemí do Evropské unie má být během několika let plně zajištěna **plná mobilita účastníků vzdělávání a pracovních sil v celém propojeném evropském prostoru, je třeba intenzivně propojit vzdělávací systémy evropských zemí**.

Jestliže má být sjednocená Evropa prvořadou ekonomickou silou ve světovém měřítku a má být konkurenceschopná, pak musí zajistit uvnitř svého prostoru rychlou výměnu

zkušeností, dovedností a propojování inovativních procesů. Rozvoj lidských zdrojů se proto stává pro většinu zemí zásadní prioritou. Všechny **současné členské státy Evropské unie věnují přeměně svých vzdělávacích systémů velkou pozornost,** ale jsou si vědomy toho, že i v kandidátských zemích je třeba, aby národní, regionální a místní autority se plně zapojily do tohoto procesu modernizace a neustálé transformace systémů vzdělávání ve svých zemích. Procesy vzájemného uznávání kvalifikací, vytváření možností, jak uznávat i neformální vzdělávání, stále rostoucí mobilita mladých lidí i pracovníků byly zahájeny. Česká republika měla v tomto procesu díky tradičnímu vzdělávacímu systému dobrou výchozí pozici, ale podle všech ukazatelů a dostupných srovnání s ostatními kandidátskými zeměmi **začíná silně zaostávat.**

Rychlejší přeměně našeho vzdělávacího systému, kde by bylo **propojeno počáteční vzdělávání v jednotlivých stupních naší vzdělávací soustavy s dalším vzděláváním**, do kterého by vstupovala v průběhu svého aktivního života většina dospělých, kde by existoval pružný systém udělování akreditací, certifikací a výstupních zkoušek, a to vše bylo navázáno na evropskou strategii rozvoje lidských zdrojů, brání několik základních faktorů:

- **Chybí nový moderní zákon o počátečním vzdělávání**, který by byl právním rámcem pro zajištění pružnosti poskytování počátečního vzdělávání, kde by existovaly rámcové vzdělávací programy dostatečně široce otevřené, modulové uspořádání různých cyklů vzdělávání, možnosti uznávání předchozího i neformálního vzdělávání, standardizované výstupní zkoušky kompatibilní se zeměmi OECD atd.

- **Oba resorty, MPSV a MŠMT, nedokáží spolu spolupracovat v oblasti celoživotního vzdělávání.** Kompetence v této oblasti jsou stále předmětem sporu, proto stále chybí systém akreditací, certifikací a vzájemného uznávání kvalifikací, což je velikou překážkou rychlé realizace celoživotního vzdělávání na území regionů.

- **Kapitola státního rozpočtu 333 školství si stále ponechává finanční nástroje pro přímé náklady krajského školství** a takto chce stále rozhodovat o jakékoliv změně struktury krajských škol, jako je např. zavedení nového učňovského oboru či jiné zaměření a úprava kapacity středních a vyšších odborných škol, které jsou již více jak dva roka zřizovány kraji.

- **Struktura a kapacita vysokoškolského vzdělávání již několik let stagnuje,** nebyla zatím vytvořena možnost flexibilního a více prakticky zaměřeného neuniverzitního vysokoškolského vzdělávání na veřejných školách, procento vysokoškolsky vzdělaných lidí ekonomicky aktivních ve věku od 25 do 64 let je téměř nejnižší ze všech kandidátských zemí.

- **Příliš velké procento žáků středních škol v České republice prochází odborným vzděláváním, často úzce zaměřeným,** což vytváří horší předpoklady pro jejich budoucí celoživotní vzdělávání, změnu zaměstnání a profese, je třeba pojmout všeobecněji i odborné vzdělávání, vyučovat klíčové kompetence, motivovat žáky k celoživotnímu studiu.

- **Procento lidí zapojených do dalšího vzdělávání je nízké,** ať už se jedná o uchazeče o zaměstnání, kterým je nabízena rekvalifikace nebo o pracovníky, kteří pracují v podniku procházející restrukturalizací, chybí účinné daňové pobídky, firmy neinvestují příliš do dalšího vzdělávání svých zaměstnanců.

- **Systém dalšího vzdělávání není dostatečně různorodý a dostupný pro zájemce každého věku,** chybí způsob efektivního spolufinancování takovéhoto vzdělávání a pružnější zapojování kapacit středního a vyššího odborného školství do poskytování různých forem vzdělávání, pro které ovšem chybí systém certifikací.

Aby se kraje mohly stát skutečnými aktéry rozvoje lidských zdrojů na svém území, je třeba dokončit reformu v oblasti rozpočtového určení daní, přijmout moderní právní normy definující počáteční a další vzdělávání, vyjasnit kompetence resortů pro vytvoření systému celoživotního učení v České republice, zahájit propojování systému odborného vzdělávání s ostatními zeměmi Evropy a především uskutečnit zásadní reformu veřejných financí v našem státě a tím nalézt další zdroje pro investování do lidských zdrojů.

Požadavky a nároky autoprůmyslu v České republice na lidské zdroje na prahu vstupu do Evropské unie

Ing. Vratislav Kulhánek
předseda představenstva Škoda Auto a. s. Mladá Boleslav

Jako mnoha oborům, tak ani automobilové branži se globalizační trendy nevyhnuly, spíše bych řekl, že se zde projevily daleko nejdříve. Základní produkční obory ovládají a budou ovládat velké nadnárodní společnosti a malé a střední podnikání působí a bude ještě výrazněji působit v jejich blízkosti. Vše je výrazně ovlivněno snahou o udržení a pokud možno zvýšení své celkové komparativní pozice v tvrdé mezinárodní soutěži jednotlivých výrobců či dodavatelů, každodenní soutěžení o nové zákazníky a v neposlední řadě získáváním přitažlivosti pro přitažení nových investorů, případně pro udržení stávajících, protože ti se mohou velmi rychle se svým kapitálem přesunout do regionů, které jsou výhodnější.

V tomto ohledu se lidský kapitál, věda a výzkum se stal nesmírně důležitým faktorem. Schopnost komunikovat v mezinárodním prostředí a v mezinárodních týmech je přirozené a nezbytné pro uplatnění na mezinárodním trhu práce. Volný pohyb kapitálu a práce dále zesiluje tlak na vzdělanostní úroveň a celkovou organizační gramotnost lokálních lidských zdrojů.

Podniky které působí v automobilovém průmyslu v ČR musí svoji strategickou politiku rozvoje spojit se získáním a zachováním pozice v globální světové ekonomice, kde působí vysoký tlak mezinárodní konkurence, kde panuje vysoké tempo inovací techniky a technologie, kde technologické změny ve výrobě a nová organizace práce kladou vysoké nároky na lidský potenciál.

V naší branži jsme se museli v nedávné minulosti potýkat a vyrovnat s následujícími faktory:

- dokončení klíčových strukturálních změn transformačního procesu průmyslu,
- zvýšení produktivity práce v průmyslu, jakosti a efektivnosti produkce k průměru Evropské unie,
- rozvoj nehmotných faktorů konkurenceschopnosti, jako je výzkum a vývoj, inovační chování, zvyšování jakosti produkčního procesu a zvyšování produktivity práce,
- dosažení tempa inovací výrobkového sortimentu, obvyklého v průmyslově vyspělých zemích.

Růst konkurenceschopnosti produkce a schopnost soutěžit na světovém trhu je dána na jedné straně schopností snižovat výrobní náklady na úroveň srovnatelnou s průměrem EU a na druhé straně schopností průběžně inovovat vyráběný sortiment a přinášet na trh výrobky zcela nové.

Protože snižování výrobních nákladů a cenová konkurence má své hranice, je budoucnost každého odvětví průmyslu závislá na inovaci vyráběného sortimentu a na vývoji zcela nových produktů.

Lidský kapitál je pro průmyslové podnikání a management nejcennější strategický zdroj růstu konkurenční schopnosti a nástroj dlouhodobé perspektivy. Práce s lidským kapitálem na všech úrovních se musí stát jednou z ústředních složek podnikových strategických cílů a firemní kultury zejména proto, že perspektivně bude lidský kapitál naprosto rozhodujícím zdrojem prosperity českého strojírenského průmyslu.

Když jsem se zmínil o lidském kapitálu a jeho strategickém významu pro firmu, je nutné se zabývat z podnikového pohledu dvěmi skupinami.

Ta mladší, která tvořena zaměstnanci mezi 21 a 40 roky (nejpočetnější skupina 21 až 25 roků), kteří již ukončili své vzdělání v některé příliš tradicionalistické české škole. Právě tato již adaptovaná část střední generace je velmi důležitým strategickým zdrojem firmy pro budoucnost. Na druhé straně zřetelně početnější a nebezpečně kritická část mladší střední generace je stále silně znevýhodněna vůči svým konkurentům z vyspělejších zemí: např. nižší znalost němčiny, angličtiny a dalších jazyků, nižší organizační a tržní gramotnost, nižší připravenost na změny zaměstnání a profese atp.

Ta starší, která tvořena zaměstnanci mezi 41 a 60 roky (nejpočetnější skupina 51 až 55 roků) je skupina, jejíž schopnost a vůle udržet si a znovu získat zaměstnání je nejvíce oslabena, jejíž vzdělání je často velmi zastaralé, jejíž návyky spojené s minulostí jsou velmi silně zakořeněny a jež bývá ve většině firem již odepsána.

Druhá skupina je z podnikového pohledu tvořena lidmi, kteří stojí mimo firmu a jsou tím pádem potencionálními zaměstnanci. Část, která již nabyla zkušenosti při působení u jiných firem, lze charakterizovat znaky předešlé střední a starší generace. Velmi početnou skupinou však je mladá generace – tj. mladí lidé od základních škol až po vysoké školy. Radikální změna v zájmu této generace je naprosto nezbytná, i když je velmi

obtížná. Dosavadní vzdělávací systém, i když prochází změnami v principu žádoucím směrem, je příliš uzavřený, málo internacionální a příliš spoléhá na tradicionalistické kariérní dráhy.

Nároky na stávající a budoucí zaměstnance jsou v automobilového průmyslu rok od roku tvrdší. Pracovní síly po celém světě jsou konfrontovány s novými technologickými výzvami. Lze s velkou pravděpodobností očekávat, že během příštích let nároky na technologickou kvalifikaci pracovních sil dosáhnou max. úrovně. Na prvním místě jde hlavně o informační a komunikační technologie, která bude jednou z klíčových dovedností lidských zdrojů, jež bude rozhodovat o jejich uplatnění na mezinárodním trhu práce.

Schopnost mezinárodně komunikovat se stává a v příštích letech se stane jednou z kritických konkurenčních výhod nebo nevýhod jednotlivců i celých národních komplexů lidských zdrojů respektive potenciálů pracovních sil. Angličtina se stala universálním jazykem mezinárodního businessu, IT, výzkumu a high–tech výrob a služeb.

Podstatnou měrou se mění také samo vzdělávání a trénink pro různé profese a činnosti. Vzdělání a nároky na kvalifikaci se obrovsky internacionalizují. Zaměstnavatelé očekávají, že se všude setkají se zaměstnanci, kteří ovládají nejvyšší standardy IT, poslední technologie ve všech oblastech tak zvaných operací financování a managementu včetně vedení lidí, komunikace, týmové spolupráce, managementu kvality, marketinku, reklamy atd. a kteří dovedou běžně komunikovat minimálně v angličtině, spolupracovat v mezinárodních týmech.

Roste a dále poroste role firemního vzdělávání. Firmy vyhledávají a budou stále více vyhledávat právě takové zaměstnance, kteří mají osobnostní i vzdělanostní předpoklady pro takové exklusivní firemní vzdělávání. Firemní vzdělávání nebo firmami podporované informace ze široké palety zejména elektronických zdrojů, bude moci být intenzivnější a pružnější, testy znalostí a zkoušky dovedností budou moci být dokonce náročnější a bude opět snadnější a atraktivnější získat tímto způsobem vzdělávání se stává a bude se stále více stávat součástí motivačních kompenzací.

Zvyšuje se a bude se zvyšovat role distančního vzdělávání, jež se rovněž stává a bude se stávat podstatně více internacionálním. Příprava na zkoušky a různé testy pro mladší i starší studenty, jejichž hlavní universální dovedností bude schopnost čerpat mezinárodně akreditované tituly či certifikáty potvrzující dosažení určitého standardu znalostí a dovedností v daném oboru.

Program Leonardo da Vinci v České republice

Ing. Alena Huptychová, Ing. Jaromír Coufalík, CSc.
Národní agentura programu Leonardo da Vinci

Evropský program na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci se v České republice využívá již osmý rok a přispívá ke zlepšování odborného vzdělávání mládeže i dospělých v různých odvětvích. Se zvyšováním informovanosti o programu a o jeho přínosech jak pro odborné vzdělávání, tak i pro zúčastněné organizace, postupně vzrůstal počet předkladatelů projektů – do programu se začleňovalo stále více odborných škol všech druhů, podniků, úřadů práce a dalších organizací. Nejčastěji se připravují a uskutečňují projekty mobility a pilotní projekty.

V rámci projektů mobility vyjíždí studenti odborných škol, mladí absolventi a pracovníci na několikatýdenní až několikaměsíční odborné praxe do podniků svého oboru v zemích EU nebo učitelé či personalisté si tam vyměňují informace a zkušenosti ze své práce. Od roku 1997 do konce roku 2002 bylo předloženo celkem 606 návrhů projektů mobility, z nichž 394 bylo schváleno a získalo finanční příspěvek ve výši kolem 80 % nákladů projektu. V letošním roce k nim přibylo kolem 70 dalších schválených projektů. Prostřednictvím těchto projektů absolvovalo zahraniční stáže nebo výměny zkušeností již téměř 4.300 většinou mladých lidí a více než tisíc dalších přibude na základě letos schválených projektů. Nejvyšší podíl účastníků projektů mobility tvořili studenti SOU, SOŠ a VOŠ (65 %), vysokoškolští studenti 12 % účastníků a mladých pracovníků bylo 9 % celkového počtu účastníků. Ve 14 % šlo o učitele, lektory a manažery lidských zdrojů.

Programu Leonardo da Vinci se v současné době účastní 30 evropských zemí. Čeští účastníci projektů mobility nejčastěji vyjížděli do Německa, Velké Británie, Holandska, Rakouska, Francie a Itálie, celkem vykonávali odborné praxe nebo výměny zkušeností ve 22 zemích. Počet oborů odborného vzdělávání, jichž se projekty oborů týkají, je již značný. Vedle cestovního ruchu a hotelnictví, obchodu a služeb se projekty zaměřují také na stavební a strojírenské obory, obory zemědělské, na zdravotnictví, sociální péči, energetiku, textil a oděvnictví, dopravu, veřejnou správu, chemickou výrobu, zpracování dřeva, finančnictví nebo telekomunikace. Projekty mobility uskutečnily organizace ze všech 14 krajů České republiky. Na podporu projektů mobility se do konce loňského roku z programu Leonardo da Vinci vynaložilo více než 4,5 milionu Euro a letos se zvýší o více než další milion Euro. Předpokládá se, že vstupem České republiky do EU se prostředky na podporu projektů mobility nejméně zdvojnásobí.

S růstem počtu organizací začleněných do programu, počtu schválených projektů a počtu přímých účastníků vzrůstá i vliv programu na kvalitu odborného vzdělávání u nás. Účastníci projektů mobility si zlepšují své odborné znalosti a cizojazyčné doved-

nosti, učitelé získávají poznatky o odborném vzdělávání v zemích EU a školy a další organizace rozšiřují svou mezinárodní spolupráci a zdokonalují své dovednosti připravovat a řídit mezinárodní vzdělávací projekty.

V loňském roce vyhlásila Národní agentura programu Leonardo da Vinci soutěž o udělení pečetě kvality nejkvalitnějším projektům mobility, do níž se přihlásila většina předkladatelů projektů z roku 2000. Na základě náročného hodnocení podle pěti hlavních kritérií (inovativnost, výsledky a přínosy projektu, řízení projektu, šíření informací a využívání výsledků projektu a udržitelnost/trvalost projektu) bylo vybráno 10 projektů pro ocenění certifikátem pečeť kvality. Předkladatelé těchto projektů převzali ocenění v březnu u příležitosti konference o kvalitě projektů mobility programu Leonardo da Vinci. Udělování těchto certifikátů bude napříště pokračovat každý rok. Snahou je posílit a podporovat kvalitu projektů mobility a upozorňovat na dobré příklady hodné následování. V sekci A kroměřížského semináře budou prezentovány tři projekty mobility, oceněné pečetí kvality.

Také další druh projektů v programu Leonardo da Vinci - pilotní projekty, popř. projekty rozvoje jazykových dovedností - přispívají ke zvyšování kvality odborného vzdělávání. Jsou to rozsáhlejší (zpravidla dvouleté až tříleté) projekty, v nichž česká organizace spolu s několika dalšími organizacemi z různých zemí společně vypracovává nějaké inovativní vzdělávací materiály, například učební texty, metodiky výuky, software apod. Česká organizace může v těchto projektech vystupovat buď v roli vedoucího (koordinátora) projektu nebo také v roli partnera zahraniční organizace. Pilotní projekty již patří k náročnějším nadnárodním vzdělávacím projektům. Je potěšitelné, že české pilotní projekty si vedou v ostré evropské konkurenci velmi dobře. Evropská komise schvaluje v posledních letech 5 - 9 projektů českých předkladatelů, což je v mezinárodním srovnání nadprůměrný výsledek. Kromě toho se několik desítek českých organizací (loni to bylo víc než 60) účastní projektů řízených zahraničními institucemi. V sekci A semináře budou rovněž prezentovány příklady pilotních projektů programu Leonardo da Vinci.

Program Leonardo da Vinci je jedním z nástrojů evropské politiky odborného vzdělávání. Proto jsou jeho cíle zaměřeny na dosahování cílů a uskutečňování priorit této politiky. Podporuje například rozvoj celoživotního učení nebo mobilitu v odborném vzdělávání, a to na základě mezinárodní spolupráce. Účast v programu je tak pro české odborné školy velmi dobrou přípravou jak na vstup České republiky do EU, tak i na využívání dalších evropských programů a iniciativ, které se otevřou po vstupu do Unie. Proto by jej mělo využívat co nejvíce českých organizací a ty by měly být v účasti v evropských vzdělávacích programech svými nadřízenými organizacemi co nejvíce podporovány.

Když se řekne „Leonardo“

Mgr. Jan Mareš
Integrovaná střední škola energetická, Chomutov

Každý přehled aktivit, každá historie, má svůj začátek. Nebylo tomu jinak ani na naší škole. První kontakty do zahraničí byly navozeny v roce 1994. V té době, upřímně řečeno, jsme o programu Leonardo da Vinci neměli žádné potuchy. Škola do té doby žádného zahraničního partnera neměla a její vedení cítilo, že by bylo potřeba proměnu školy ze středního odborného učiliště na integrovanou střední školu obohatit o zahraniční spolupráci. Na základě kontaktu se Sdružením podnikatelů ČR byl dán impuls do zahraničí a ze Spolkové republiky přišel signál k možné spolupráci s F+U Thüringen Erfurt. Bylo možná štěstím, že jsme hned na poprvé narazili na partnera, který spolupráci chápal jako rovnocennou výměnu názorů, zkušeností a dovedností a ne jako pohled „mocného strýčka za západu“. Tento kontakt přetrval do dnešní doby a jeho otevřenost pomohla nastartovat rozvětvenou partnerskou síť, se kterou převážně v programu Leonardo da Vinci škola spolupracuje. Partnerství s F+U Thüringen Erfurt pomohlo škole k významnému prestižnímu ocenění „Pečeť kvality“ projektů mobilit. Přestože toto ocenění je vázáno ke konkrétnímu projektu „Záchranný a havarijní systém zemí EU - výkon služby a činnost“ z výzvy roku 2000, považuje toto ocenění škola za zhodnocení celé dosavadní práce v programu Leonardo da Vinci a ocenění všech, kteří se na průběhu projektů podíleli.

Vlastní zapojení do programu Leonardo da Vinci se datuje rokem 1997, kdy ředitel školy získal první informace o významu a možnostech projektu. První projektovou vlaštovkou byl projekt zaměřený na rozvoj odborných dovedností mladých lidí v období přípravy na budoucí povolání v učebním oboru Elektromechanik - rozvodná zařízení. Projektem „Inovace výukových metod učebních oborů v oblasti elektrotechniky“ byla dána 18 mladým lidem možnost získat praktické zkušenosti v elektrotechnickém odvětví v německém Erfurtu. Toto množství je na první projekt až zarážející, ale škola vědoma si principu diseminace výsledků, přizvala k účasti na projektu partnerské školy SOU energetické z Plzně a SOU energetické z Prahy. Významným partnerem projektu byla Industrie und Handelskammer Erfurt, která vydání osvědčujícího certifikátu přímým účastníkům podmínila vykonáním dílčí zkoušky odborné dovednosti. Princip širšího partnerství českých partnerů se stal nedílnou součástí dalších „leonardovských“ projektů, takže spolu s účastníky z Integrované střední školy energetické, Chomutov, Na Průhoně 4800 měli možnost získávat zkušenosti v zahraničí například kolegové dalších základních a středních škol regionu Chomutov, ale i z dalších vzdělávacích institucí z Mostu, Ústí nad Labem, Sokolnic, Plzně, Českých Budějovic, Děčína, Příbrami atd.

Projektová filosofie řešila od počátku otázku, pro koho a jakým směrem možnost zahraničních mobilit nasměrovat, zdali pro mladé lidi v období přípravy na budoucí povolání, nebo pro učitele a lektory vzdělávání. Přestože je na první pohled odpověď jednoduchá, její řešení již tak ne. Byla tedy zvolena cesta určité míry vyváženosti s ohledem na priority ve vzdělávání. Na první projekt určený pro žáky postupně v prvním „leonardovském“ období od roku 1997 do roku 2000 navázaly postupně projekty: „Inovace učebních metod v kontextu odborné přípravy žáků středních škol a rekvalifikačních

programů v elektrotechnice“ (12 odborných učitelů a mistrů odborného výcviku), „Rekvalifikace jako součást trhu práce, vymezení cílené rekvalifikace pro maximální uplatnění absolventů. Práce pod napětím a její využívání u energetických distribučních společností“ (realizováno ve spolupráci s Českým svazem zaměstnavatelů v energetice, 12 odborných lektorů pro energetiku a elektrotechniku), „Moderní elektroinstalace v průmyslové a bytové výstavbě směřující k úsporám energií a ochraně životního prostředí“ (11 mladých lidí oborů Elektrikář a Mechanik elektronik), „Záchranný a havarijní systém Spolkové republiky Německo“ (8 mladých lidí studijního oboru Strojník požární techniky).

Výsledky této první fáze ukázaly nutnost prohlubovat a rozšiřovat odborné vzdělávání se zahraniční spoluúčastí. Škola aktivně vstoupila i do další fáze Leonarda projekty: „Nové úkoly drogové prevence a sociální integrace ohrožených a znevýhodněných skupin mladých lidí“ (12 výchovných poradců a metodiků prevence základních a středních škol okresu Chomutov a Most), „Metodika a didaktika práce pod napětím a její využití v elektrotechnickém vzdělávání“ (15 mistrů odborného výcviku a učitelů odborných předmětů elektrotechnického zaměření Integrované střední školy energetické Chomutov a škol sdružených v Českém svazu zaměstnavatelů v energetice), **„Činnost zásahových jednotek v záchranném a havarijním systému zemí Evropské unie - výkon služby a řídící činnost“ (5 lektorů výuky předmětů z oblasti požární ochrany a požární techniky - MV - OU PO Chomutov, ISŠ energetická Chomutov), „Činnost zásahových jednotek v záchranném a havarijním systému zemí EU“ (10 žáků studijního oboru Strojník požární techniky - ISŠ energetická Chomutov, SOŠ a SOU Dubno Příbram)**[1], „Management jakosti v procesu rozvoje lidských zdrojů se zaměřením na střední odborné a další profesní vzdělávání“ (12 řídících pracovníků středních škol okresu Chomutov a Most), „Efektivní realizace prevence sociálně patologických jevů“ (12 výchovných poradců a metodiků prevence Ústeckého kraje), „Projektové vyučování elektrotechnických oborů“ (12 učitelů a mistrů odborného výcviku odborných škol z Chomutova, Sokolnic, Plzně a Českého svazu zaměstnavatelů v energetice).

Zkušenosti z mobilit a zájem o další prohloubení evropské spolupráce v odborném vzdělávání vyústil v partnerství školy v pilotním projektu CZ/00/B/F/PP-134 005 European certification in vocational training for electricity generation and distribution, jehož nositelem je Český svaz zaměstnavatelů v energetice a který ve spolupráci s partnery z Holandska a Německa připravuje mezinárodní certifikaci výstupu ze vzdělávacích oborů zaměřených na rozvod a výrobu elektrické energie.

Žádná projektová činnost se neobejde bez partnerské spolupráce. V České republice škola spolupracuje s celou řadou tzv. sociálních partnerů, např. ČSZE, HK ČR, ČEZ a.s., Hasičský záchranný sbor ČR, SČE a.s. atd. Zahraniční spolupráce se z původní Spolkové republiky Německo, kde má škola dnes pět stálých partnerů, rozšířila na spolupráci do Dánska, Švédska, Finska, Španělska, Holandska, Litvy a Norska. Partnerská spolupráce vznikala „řetězovou reakcí“ na výsledky a informace o projektové činnosti. Partnerská síť není dnes jen doménou dvoustranného vztahu Integrované střední školy energetické, Chomutov a příslušného partnera v zahraničí, ale díky řadě velkých mezi-

1 projekty oceněné Pečetí kvality

národních akcí a konferencí je toto partnerství navzájem provázáno. České Leonardo zde pomohlo vytvořit kvalitní zahraniční partnerství jiných zemí.

Program Leonardo da Vinci otevřel škole, žákům a učitelům, obrovské možnosti profesního, ale i lidského obohacení a růstu. Program Leonardo umožnil nejen odborný rozvoj, ale také zvýšení jazykových kompetencí a možnost poznat obyčejný život v jiných zemí dnes již téměř sjednocené Evropy. Je však pravdou, že také něco škole vzal. Vzal škole „klid v práci" a přinesl nový fenomén - projekt. Celá řada zaměstnanců školy, a patří jim za to velké poděkování, si dnes již nedovede představit, že bychom nevstoupili aktivně do další výzvy a neřešili možnosti získat zahraniční zkušenosti. Zkušenosti z projektů Leonardo da Vinci mohli zaměstnanci transformovat do dalších aktivit jak v rámci České republiky, tak v rámci další zahraniční spolupráce. Škola projektovou činností získává granty na řešení problematiky sociálně patologických jevů, na další odborný rozvoj a materiální vybavení atd. Aktivně je zapojena do projektů v programech PHARE - Fond rozvoje lidských zdrojů, EQUAL, Sokrates apod. Skutečně lze říci, že Leonardo otevřelo škole další možnosti a cesty rozvoje. Jedno moudré přísloví praví: „Gaudia sunt tria: pax, sapientia, copia rerum - Trojí je radost: moudrý být, v míru žít, všeho mít hojnost". Díky programu Leonardo da Vicni se toto přísloví daří naplňovat a věřím, že tomu tak bude i nadále.

Děkuji všem svým spolupracovníkům za trpělivost a ochotu na projektech spolupracovat a moje velké poděkování patří také všem pracovníkům Národního vzdělávacího fondu, kteří nás vedli a vedou moudrou radou, jak nejlépe obstát.

Charakteristika projektu mobility „Agro-gastroteam do Evropy" v programu Leonardo da Vinci

Ing. Vratislav Morava
Střední odborné učiliště a Učiliště Horky nad Jizerou

Název projektu: **Agro-gastroteam do Evropy**

Počet účastníků a délka stáže: 26/3 týdny

Kontrahent:
Střední odborné učiliště zemědělské a Učiliště, Horky nad Jizerou
Horky nad Jizerou 34/35
294 73 Brodce nad Jizerou

Tel: +420/326/312234
Fax: +420/326/312119
E-mail: souhorky@volny.cz

Partnerské země: A, D
Cílové skupiny: mladí lidé v počátečním odborném vzdělávání (nikoliv na VŠ)

Sektory: hotely a restaurace
potravinářský průmysl
zemědělství

Popis projektu:

Projekt je pokračováním mezinárodních trojstranných aktivit SOU Horky nad Jizerou a partnerské německé a rakouské školy. Projektu s názvem Agro-gastroteam do Evropy se zúčastnilo čtrnáct žáků z učebních oborů Cukrář, Kuchař-číšník a Provoz služeb, jejichž stáže probíhaly v oblasti Dieburgu u Frankfurtu nad Mohanem v SRN a dvanáct žáků z dvouletého učebního oboru Zemědělská výroba a z tříletého učebního oboru Cukrář, Zemědělec, Kuchař (převážně sociálně znevýhodnění žáci), kteří absolvovali třítýdenní stáž v oblasti Kremsu v Rakousku v září až říjnu 2001. Hlavním koordinátorem ze strany přijímajících partnerů byly partnerské školy v Babenhausenu (SRN) a ve Wieselburgu a Městský úřad ve Furth bei Göttweig (Rakousko). S jejich pomocí byl proveden výběr pracovišť pro praxi žáků. Pracoviště (cukrárny, restaurace, hotely, menza, zemědělské a agroturistické farmy) splňovala nejen všechna odborná kriteria, ale především jejich majitelé a pracovníci měli pozitivní vztah k vedení českých žáků. Ubytování a stravování žáků bylo jak v rodinách, tak i skupinové v penzionu a v domově mládeže.

Předpokladem úspěšné stáže byla dlouhodobější příprava žáků i doprovodných osob, udržování dlouhodobých kontaktů s partnerskými školami a podniky (včetně návštěv německých a rakouských učitelů, rodičů žáků, podnikatelů a zástupců sociálních partnerů na SOU Horky nad Jizerou). V přípravě na stáž byly vytvořeny česko-německé žákovské dvojice k dopisování a při pobytu v SRN ke společnému trávení volného času. Partnerské dvojice byly jednou z důležitých forem jazykové a kulturní přípravy na stáž. Výrazným rysem organizace zahraničních stáží bylo zařazení žáků s horším prospěchem, problémových, ze sociálně znevýhodněného prostředí.

Základní myšlenkou bylo dát příležitost i těmto žákům, kteří zatím nebyli pozitivně motivováni a vedeni, z čehož často vyplývaly i jejich špatné výsledky. Ty pak zhoršovaly jejich uplatnění na trhu práce. Již zařazení do projektu bylo velkým povzbuzením těchto žáků ke studiu (většina z nich cestovala poprvé do zahraničí). Během praxe nebyl mezi žáky zaznamenán žádný rozdíl. Všichni, tj. i žáci s dřívějšími problémy, byli na svých pracovištích hodnoceni výborně jak po stránce pracovní, tak i po stránce osobního vystupování a chování. Mnozí z účastníků obdrželi pozvání od "svých" hostitelských organizací k příštím návštěvám.

Společná evaluace výsledků ukázala, že došlo ke zdokonalení odborných a jazykových dovedností žáků, ke zvýšení samostatnosti žáků, jejich adaptability a sebedůvěry. Projekt také umožnil aplikovat nové metody a formy pedagogické práce se sociálně znevýhodněnou mládeží, formulovat podněty pro řídící a pedagogickou práci škol a spolupráci s jejich sociálními partnery, hodnocení výsledků výchovně vzdělávací činnosti apod. Došlo též k rozvoji styků škol, podnikatelských, společenských a dalších subjektů v partnerských regionech tří evropských zemí.

Charakteristika projektu mobility ACTA 2000 v programu Leonardo da Vinci

Ing. Štěpán Harašta
vedoucí odboru školství Ústeckého kraje

Název projektu: **ACTA 2000**

Počet účastníků a délka stáže: 4 osoby na 3 týdny

Kontrahent:
Střední školy EDUCHEM, a. s.
Okružní 129
435 13 Meziboří

Tel.: +420 476 748 145
Fax: +420 476 748 152
E-mail: sachl@educhem.cz

Kontaktní osoba: **Vladimír Šachl**

Partnerská země: Belgie
Cílové skupiny: mladí lidé v počátečním odborném vzdělávání
Sektor: elektronika

Popis projektu

Cílem projektu mobility bylo zkvalitnit a rozšířit odbornou přípravu studentů posledního ročníku Střední školy EDUCHEM a.s. prostřednictvím třítýdenní stáže v Belgii.

Partnerskou organizací bylo vzdělávací středisko společnosti ACTA vzw, Kalmhout, které slouží ke školení zaměstnanců petrochemických závodů z oblasti Antverpy-Rotterdam. Spolupráce mezi společnostmi Střední školy Educhem, a.s. a ACTA probíhá již deset let, kdy proběhlo několik kontaktů a výměn. Společnost ACTA se účastnila na koncipování studijního oboru Mechanik elektronik pro ČR ve spolupráci s NÚOV Praha. Odborné zaměření stáže bylo připraveno v návaznosti na odbornou přípravu v posledních ročnících, stážisté též získali informace z oblasti kultury a mezilidských vztahů. Jazyková příprava účastníků proběhla v rámci studia, jazykem stáže byla angličtina.

Pro stáž v délce tří týdnů byli vybráni celkem čtyři studenti posledního ročníku - dva studenti oboru Mechanik elektronik a dva studenti oboru Elektrotechnika.

Po příjezdu do Belgie nejprve proběhla v partnerské organizaci adaptace účastníků projektu na novou techniku Siemens S7, zadání a řízení odborných úkolů v oblasti automatizace, jejich vyhodnocování a rozbory. Účastníci obdrželi jasně zadaný a definovaný problém, který řešili samostatně s využitím lektora jako poradce. Po přípravné fázi následovala stáž v místních podnicích, během níž se studenti seznámili se způsoby

vyhledávání a odstraňování praktických problémů jak softwarových tak i hardwarových. Po skončení stáže účastníci obdrželi certifikát o absolvování stáže.

Projekt Průvodce světem povolání

Ing. Jiří Strádal
DHV CR

Výsledky projektu Průvodce světem povolání jsou určeny uživatelům, kteří hledají pomoc při volbě povolání a při vstupu na trh práce.

První verze programu byla vytvořena pod řízením společnosti DHV CR s podporou programu PHARE v roce 1997. Jejím základem byla databáze povolání s popisy těchto povolání a s fotografiemi hlavních pracovních činností u cca jedné třetina povolání. Program dále obsahoval dotazník zájmů a několik dalších výběrových postupů pro volbu povolání. Byla s ním vybavena Informační a poradenská střediska všech úřadů práce v České republice.

V roce 1999 získal další vývoj a šíření programu Průvodce světem povolání podporu programu Leonardo da Vinci. Koordinátorem projektu se stala opět společnost DHV CR, tvůrcem opět společnost 5D software, do projektu se dále zapojili zahraniční partneři z Velké Británie, Slovenska a Řecka. V rámci tohoto projektu (skončil v roce 2001) byl program významně inovován, jak po stránce obsahové tak po stránce uživatelského přístupu. Kromě toho byly vytvořeny slovenská a řecká verze.

Program vyvolal zájem ze zahraničí a výsledkem bylo vytvoření širokého mezinárodního partnerství (Česká republika, Slovensko, Řecko, Kypr, Itálie, Španělsko, Rumunsko, Bulharsko, Litva, koordinace opět DHV, tvorba softwaru opět 5D software, konzultantská účast experta z Velké Británie), které získalo další projekt v rámci programu Leonardo da Vinci pro roky 2001 - 2004.

Cílem projektu je kromě řady dalších inovací programu také vytvoření systému umožňujícího jeho „internacionalizaci“ a to i po skončení projektu. Z tohoto důvodu je základem celého programu mezinárodní zdrojová databáze povolání vzniklá z českého návrhu po dosažení konsensu všech partnerských zemí, jejímiž podmnožinami budou jednotlivé národní databáze povolání, které vzniknou „oživením“ těch povolání z mezinárodní databáze povolání, která jsou pro danou zemi relevantní. Jedním z cílů českých partnerů v projektu při tom je dosáhnout toho, aby se databáze povolání pokud možná co nejvíce blížila ISTP.

Uživatelskou nadstavbu k mezinárodní databázi povolání tvoří moduly „Volba povolání“ a „Vstup na trh práce“, resp. jejich „minimalizovaná“ podoba, která bude společná pro všechny partnerské země. Případné rozšíření těchto modulů již bude záležitostí jednotlivých partnerů a promítne se - spolu s výše uvedenými národními databázemi povolání - v národních verzích programu.

Modul Volba povolání obsahuje osm různých postupů volby, aby si klient mohl vybrat ten, který vyhovuje právě jemu (dává přitom klientovi i určité poradenské vedení), u jednotlivých povolání klientovi poskytne stručné charakteristiky, fotografie hlavních pracovních činností, někdy i nahrávky modelových pracovních dialogů, odkáže ho na příbuzná povolání včetně specifikace toho, v čem jsou příbuzná povolání shodná a v čem se odlišují. Modul se speciálně věnuje zdravotně postiženým.

Modul Vstup na trh práce nabízí pomoc při získávání zaměstnání, včetně napsání životopisu a přípravy na pohovor u zaměstnavatele, umožní vstupovat do serverů s nabídkou zaměstnání, bude obsahovat informace o trendech ve vývoji trhu práce. Jeho součástí je i speciální submodul pro nezaměstnané.

Program tak bude uživatelům přístupný jako jedna mezinárodní aplikace a devět národních aplikací. Mezinárodní aplikace bude sloužit jako mezinárodní zdrojová verze programu v angličtině, národní aplikace budou jejími podmnožinami s případnými národními rozšířeními, s tím, že většina obsahu programu bude pro všechny národní aplikace společná. Jak mezinárodní, tak i jednotlivé národní aplikace budou umístěné na internetu, budou propojeny s dalšími relevantními informačními zdroji a budou přístupné všem potenciálním uživatelům.

V současnosti je projekt ve fázi testování mezinárodní aplikace. Znamená to, že již byla vytvořena (za konsensu všech partnerů) mezinárodní databáze povolání, byly zpracovány všechny popisy povolání, doplněny další fotografie pracovních činností a bylo provedeno ohodnocení jednotlivých povolání pomocí soustav kriterií jednotlivých postupů volby povolání. Také byly zpracovány všechny textové části modulů Volba povolání a Vstup na trh práce. Vše bylo opatřeno potřebným softwarem a umístěno na WEB.

Ve zbývajících fázích projektu proběhnou nejprve úpravy mezinárodní aplikace na základě výsledků testování a poté budou všichni partneři pracovat na národních verzích, což bude znamenat jednak vytvoření národních databází povolání jako podmnožin mezinárodní databáze s případnými úpravami popisů povolání a dále případné modifikace textových částí modulů Volba povolání a Vstup na trh práce včetně odkazů na relevantní národní webové zdroje. To vše bude samozřejmě doprovázeno rozsáhlými překladatelskými pracemi.

Program Průvodce světem povolání se již řadu let používá ve většině IPS úřadů práce. V posledním období si také nachází cestu do školství, kde s ním pracují zejména výchovní poradci. V současnosti je jím vybavena cca čtvrtina až třetina základních škol. Nová verze programu vytvářená v rámci popisovaného projektu obsahuje ve svém modulu Volba povolání i určitou výukově-poradenskou dimenzi, což by mělo spolu s bohatým informačním zázemím programu sloužit také jako prostředek pro výchovu k volbě povolání, která je zaváděná na základní školy.

V mezinárodním měřítku je šíření programu nejdále na Slovensku, které velmi aktivně participovalo již na minulém projektu v letech 1999 - 2001, a kde ho využívá řada poradců v úřadech práce. Po skončení projektu se ovšem předpokládá uplatnění ve všech partnerských zemích, hlavně v oblasti služeb zaměstnanosti, ale i ve školství. Kromě

partnerských zemí se o program nyní zajímá také Estonsko. Šíření programu by měla napomoci především jeho mezinárodní na internetu umístěná verze.

Využívání evropských programů v odborném vzdělávání

Ing. Zdeněk Vršník
Hospodářská komora České republiky

Evropské programy Leonardo da Vinci, Socrates, stejně jako Mládež jsou primárně zaměřeny na oblast rozvoje lidských zdrojů včetně vzdělávání. Pokusím se ukázat, jak je využívá Hospodářská komora České republiky. Vzhledem k tomu, že např. v programu Leonardo da Vinci patří právě HK ČR k notorickým žadatelům o granty a o tuto pozici začíná usilovat i v programu Phare, je to zcela na místě. Zkusím se na tuto problematiku podívat hned ze dvou úhlů pohledu. Jednak co se díky evropským programům podařilo zrealizovat a jednak, jak se těmto aktivitám daří po jejich skončení.

Odpověď na první otázku je pak podstatně snazší než v druhém případě. Díky programu Leonardo da Vinci se podařilo zmapovat možnosti dalšího odborného vzdělávání pro lidi z oblasti řemesel a služeb, podařilo se vytvořit osnovy mistrovských kurzů a pilotně provést a prověřit první mistry řemesla v ČR po téměř padesátileté pauze. Kromě toho je takto vytvořený systém v souladu minimálně se systémem německým a navíc je certifikován podle všeobecně doporučené normy ČSN EN 45 013 o certifikaci personálu. Tato norma dává tušit více než naději na to, že takovéto certifikáty budou uznávány i po našem vstupu do EU a pomohou tak zvýšit konkurenceschopnost našich lidí. V podstatě fantastický úspěch. A díky programu Leonardo da Vinci není tento úspěch jediným. Na projekt řešící mistrovské kurzy navazuje hned další mezinárodní projekt, který si klade nemalý cíl - a totiž vytvořit s ohledem na lidské zdroje a jejich rozvoj novou možnost certifikace malých a středních podniků, která by byla dostupná a která by sloužila zlepšení procesů uvnitř firmy a navíc zvýšení konkurenceschopnosti na domácí i mezinárodní úrovni. Úkol to je nelehký, projekt probíhá a musel se převalit již přes první vážná úskalí, nicméně se zdá, že zdárně a úspěšně pokračuje vstříc kýženému cíli.

A to jsem dosud nezmínil neméně dobře fungující projekt v rámci programu Phare – Fond rozvoje lidských zdrojů, který přináší nové možnosti vzdělání pro nezaměstnané lidi s nízkým vzděláním. Tito lidé jsou neziskovými organizacemi a úřady práce kotaktováni, vyškoleni školami, které na přípravě kurzů spolupracují s živnostenskými společenstvy a nakonec jsou vybaveni certifikátem zaučen v oboru a následně díky síti okresních a krajských komor zaměstnání. Alespoň tomu zatím vše po první polovině projektu nasvědčuje ..... . Evropská unie, zdá se, pomáhá na světlo světa vskutku dobrým a přínosným věcem a my můžeme být spokojeni.

Pojďme se však podívat na všechny zmíněné aktivity několik měsíců po jejich skončení. Jak se jim daří, rozrůstají se anebo na nich lze sledovat jistou stagnaci? Narazí po několika měsících až letech své existence na nějaké vážnější problémy, které jsou nepřekonatelné?

Mistrovské kurzy např. dále běží, dokonce se připravují nové a postupně přibývá i zájemců. Živnostenská společenstva aktivně přistupují k přípravě nových oborů a certifikace se stává mechanismem, který funguje téměř bez jediného zádrhele. Všichni už jistě tuší, že přijde nějaké ale. A skutečně. Musíme říci bohužel ale, protože narážíme na jeden velmi hluboký a závažný rozpor. Projekty, které jsou shledané výbornými na evropské úrovni, které se podařilo úspěšně realizovat a jejichž nositelé mají opravdový zájem na jejich pokračování, naráží na zásadní problém. Ani projekty, které přinášejí zásadní systémovou změnu a jsou podpořeny ze strany EU i ze strany české státní správy, v tomto případě reprezentované Národním vzdělávacím fondem, není možné plně udržet při životě, pokud se za jejich výsledky nepostaví příslušné orgány a neprosadí výsledky takovýchto projektů do našeho vzdělávacího systému. Takováto změna není v rukou koordinátora - zvláště pokud sám nepatří do institucí státní správy. Mohlo by se zdát, že to ani není cílem takového projektu. To je sice možná pravda, nicméně si pak nelze nepoložit otázku, zda má projekt přinášející systémovou změnu skutečně být schválen, pokud z pohledu systému není žádný zájem o takovouto změnu. Tato paradoxní situace v sobě nese sama o sobě jistý rozpor.

Výsledky ostatních projektů z našeho hlediska čelí podobným obtížím, i když některým z nich se dá velmi dobře čelit a to především přizveme-li volnou ruku trhu, jak bych mohl podotknout spolu se svým irským kolegou, který tuto medicínu předepisuje na všechny systémové nešvary.

A závěr? Evropské programy jsou i z našeho pohledu skutečně skvělou příležitostí, jak ve spolupráci s ostatními evropskými zeměmi nastavit a vyzkoušet některé nové mechanismy, které v dlouhodobém horizontu přinesou výrazný užitek především do oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Na druhou stranu však na základě naší zkušenosti podotýkám jeden apel. Zkusme si nejprve společně položit otázku, čeho chceme v našem systému dalšího vzdělávání dosáhnout, v jakých parametrech je nastavena všeobecná shoda a hlavně, co v našem vzdělávacím systému v žádném případě nechceme. Pak se nám snad podaří evropské peníze využívat nejen v horizontu let, ale také desetiletí.

Fungování evropské sítě Euroguidance

Mgr. Veronika Fantová, C. A. S.
Národní informační středisko pro poradenství

Hlavy členských států EU na Lisabonském summitu v březnu roku 2000 vytýčily velmi ambiciózní cíl: Evropská unie bude v roce 2010 nejsilnější, nejdynamičtější a na znalostech založenou a více sociálně soudržnou ekonomikou na světě, schopnou udržitelného rozvoje s více a lepšími pracovními příležitostmi. Tento cíl může být splněn pouze za předpokladu, že občané EU budou tvořit vzdělanou společnost, která bude připravena vyrovnávat se s nároky rychle se měnícího a vyvíjejícího se globálního trhu práce. To samozřejmě vyžaduje po každé z členských zemích, a to bude od příštího roku

platit I pro nás, aby měla jasnou vzdělávací strategii a programy, které bude uskutečňovat a odpovídající nástroje, jež bude k těmto účelům využívat.

Takovým nástrojem na evropské úrovni je vzdělávací program Leonardo da Vinci. Jednou z jeho priorit je podpora rozvoje poradenských služeb v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti. Program Leonardo da Vinci podporuje evropskou spolupráci v oblasti poradenství rovněž prostřednictvím celoevropské sítě Euroguidance.

Evropská síť národních středisek pro profesní poradenství byla založena v letech 1992 – 1993, kdy byla součástí programu PETRA. Od roku 1995 je celá síť pod názvem Euroguidance součástí programu Leonardo da Vinci, který skýtá podporu aktivitám v oblasti profesního poradenství, zejména podpoře evropské spolupráce, výměně informací o vzdělávacích a poradenských systémech.

Celou síť tvoří 65 středisek v 31 evropských zemích, mezi nimiž je zastoupeno 15 členských zemí Evropské unie, 3 státy Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko), 12 kandidátských zemí (Bulharsko, Kypr, Česká republika, Estonsko, Maďarsko, Litva, Lotyšsko, Malta, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko) a Švýcarsko coby tichý, přidružený partner.

Úkolem sítě je poskytovat podporu poradcům v oblasti evropské mobility a rozšiřování evropské dimenze ve vzdělávání. Hlavní činnosti středisek Euroguidance spočívají v podpoře příležitostí směřujících k mobilitě v rámci evropských zemí, vzájemných vazeb na poradenské a vzdělávací systémy po celé Evropě, sběru, produkci, šíření a výměně informací o vzdělávání a poradenských systémech v rámci všech evropských zemí.

Středisko Euroguidance bylo v České republice ustaveno při Národním vzdělávacím fondu v červenci 1998 za podpory Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Mezi naše nejbližší spolupracovníky patří výchovní a profesní poradci, informační pracovníci působící v oblasti vzdělávání a trhu práce, výzkumní pracovníci z oblasti výchovného a profesního poradenství, poradci zaměření na evropskou problematiku a školní psychologové.

Poradenství se dnes dostává zvýšené pozornosti a získává stále na větším významu coby významný nástroj politiky zaměstnanosti a uskutečňování strategií celoživotního učení. Česká republika nemůže v tomto ohledu zůstat stranou. Otázka propojení poradenských služeb resortů práce a školství, sladění jejich orientace na klienta, zajištění efektivní koordinace těchto služeb a vzdělávání poradenských pracovníků jsou oblasti, ve kterých se snaží středisko Euroguidance (http://www.nvf.cz/euroguidance) působit na národní úrovni ve spolupráci s klíčovými institucemi této sféry.

Program Evropské unie SOCRATES, podprogram GRUNDTVIG
Vzdělávání dospělých a další cesty k celoživotnímu vzdělávání

PaedDr. Rudolf Šindelář
Národní agentura programu SOCRATES

Rokem 2000 vstoupil vzdělávací program Evropské unie SOCRATES do své druhé fáze trvající do roku 2006. Struktura programu i některých jeho podprogramů byla upravena, včetně jejich názvů. Podprogram zaměřený na vzdělávání dospělých byl zařazen mezi tři nosné podprogramy programu SOCRATES a byl přejmenován na podprogram Grundtvig - Vzdělávání dospělých a další cesty k celoživotnímu vzdělávání.

Grundtvig, podprogram programu SOCRATES, je zaměřený na podporu evropské spolupráce mezi organizacemi, asociacemi a institucemi působícími v oblasti vzdělávání dospělých a celoživotního vzdělávání prostřednictvím zvyšování kvality, evropské dimenze, dostupnosti a přístupnosti vzdělávání dospělých a celoživotního vzdělávání.

Grundtvig je určen všem organizacím a institucím působícím v oblasti vzdělávání dospělých a celoživotního vzdělávání např. základním a středním školám organizujícím kurzy pro dospělé, univerzitám, státní správě a samosprávě, neziskovým organizacím a mimovládním institucím, odborovým a zaměstnavatelským organizacím, knihovnám, muzeím, nemocnicím, sportovním sdružením a jiným subjektům reagujícím na potřeby individuálního vzdělávání. Cílovou skupinou podprogramu Grundtvig jsou osoby starší 25 let a osoby ve věku 16-24 let, které již nejsou zapojeny do středoškolského nebo vysokoškolského vzdělávacího procesu. Důraz je kladen na vzdělávání osob, které nemají základní vzdělání a kvalifikaci, osob sociálně slabých a osob handicapovaných.

Grundtvig podporuje čtyři základní aktivity, přípravné návštěvy a kontaktní semináře:

1. Evropské projekty spolupráce

Evropské projekty spolupráce jsou mezinárodní projekty s účastí nejméně tří institucí ze tří různých zemí zapojených do programu SOCRATES, z nichž alespoň jedna je ze země Evropské unie. Zúčastněné instituce pracují na společném tématu s cílem vytvoření konkrétního výstupu projektu např. kurz vzdělávaní dospělých, výukové materiály, nástroje a metodologické postupy.

Projekty jsou podporované po dobu jednoho roku až dvou let, ve výjimečných případech po dobu tří let. Projekty jsou vyhodnocovány centrálně Evropskou komisí na základě hodnocení nezávislých expertů Evropské unie. Při vyhodnocování projektů Evropská komise posuzuje do jaké míry projekt splňuje zejména požadavky různorodosti řešitelského týmu, zapojení institucí formálního i neformálního vzdělávacího systému, geografické skladby řešitelského týmu a evropského rozměru. Finanční podpora projektu je přidělována pouze do určité výše celkových odhadovaných nákladů, nezbytně nutných pro řešení projektu ze strany Evropského unie, výhradně na principu spolufi-

nancování tzn., že instituce zapojená do projektu se musí podílet na pokrytí nákladů projektu určitou částkou z jiných zdrojů. Výše grantu je individuální a obvykle se pohybuje v rozmezí 20 000 - 100 000 EURO ročně.

2. Projekty vzájemné výměny zkušeností

Projekty vzájemné výměny zkušeností spočívají ve spolupráci nejméně tří institucí ze tří různých zemí zapojených do programu SOCRATES, z nichž alespoň jedna je ze země Evropské unie, s cílem získání nových odborných zkušeností a znalostí. Finanční podpora je poskytována maximálně na období tří let. Grundtvig 2 je decentralizovanou aktivitou tzn., že veškeré procedury spadají do kompetence národní agentury dané země. Při vyhodnocování projektů je brán zřetel na účast institucí z obou vzdělávacích systémů, tj. formálního i neformálního, vytvoření vyváženého partnerství, promítnutí evropské dimenze do partnerství, obsahu a výstupů projektu, a jejich následného rozšiřování. Výše grantu přiděleného na jeden rok je 5000 EURO pro instituci, která je koordinátorem projektu, a 4000 EURO pro každou partnerskou instituci projektu.

3. Individuální granty

Tato aktivita nabízí pracovníkům působícím v oblasti vzdělávání dospělých možnost zúčastnit se kurzů a studijních pobytů v zemích zapojených do programu SOCRATES s cílem zvyšování jejich profesního rozvoje. Grundtvig 3 je decentralizovanou aktivitou tzn., že veškeré procedury spadají do kompetence národní agentury dané země. Při hodnocení žádosti o grant bude národní agentura věnovat zvýšenou pozornost kompatibilitě kurzu se vzdělávacími cíli uvedenými v žádosti o grant a schopnostem žadatele prokázat prospěšnost kurzu jak pro vzdělávací instituci, tak pro jeho vlastní profesní zdokonalení. Grant bude vypočítán tak, aby pomohl pokrýt poplatky za kurz, náklady na cestovné a stravné, příp. jiné odůvodněné náklady.

4. Projekty vytváření sítí institucí

Projekty vytváření sítí institucí jsou rozsáhlé mezinárodní projekty s účastí nejméně šesti institucí ze šesti různých zemí zapojených do programu SOCRATES, z nichž jedna je ze země Evropské unie. Cílem aktivity je zlepšení vzájemné propojenosti institucí, vytvoření podmínek pro efektivnější a stabilnější spolupráci a posílení evropské dimenze.

Projekty jsou podporované maximálně po dobu tří let. Projekty jsou vyhodnocovány centrálně Evropskou komisí na základě hodnocení nezávislých expertů Evropské unie. Národní agentura do výběru přímo nezasahuje, vyjadřuje však svůj názor k jednotlivým projektům. Prioritu mají projekty začleňující co největší počet partnerských institucí ze zemí účastnících se programu SOCRATES, podporující účast v projektu institucí formálního i neformálního vzdělávacího systému, umožňující vyvážené partnerství, sledující efektivní strategie rozšiřování výsledků projektu do celé Evropy, nabízející jasnou strategii vývoje projektu specifikující založení a následné rozšiřování sítě a její udržování i po ukončení finanční podpory Evropské komise a využívající informačních a komunikačních technologií, zejména internetu. Finanční podpora projektu je přidělována pouze do určité výše celkových odhadovaných nákladů, nezbytně nutných pro řešení projektu ze strany Evropského unie, výhradně na principu spolufinancování, tzn. že instituce zapojená do projektu se musí podílet na pokrytí nákladů projektu určitou část-

kou z jiných zdrojů, které musí být jasně deklarovány. Výše grantu je individuální a obvykle se pohybuje v rozmezí 50 000 - 150 000 EURO ročně.

Přípravné návštěvy a kontaktní semináře

Přípravné návštěvy a kontaktní semináře slouží k setkání potenciálních řešitelů projektů za účelem specifikace cílů, aktivit a rozpočtu projektů. Účast na přípravné návštěvě nebo kontaktním semináři by měla vyústit v podání projektu v rámci aktivity Grundtvig 1, 2 nebo 4. Žádosti o přípravnou návštěvu nebo kontaktní seminář musí být zaslány národní agentuře minimálně šest týdnů před plánovaným výjezdem.

Termíny podávání žádostí o projekty

V rámci aktivity Grundtvig 1 a 4 byl zaveden dvoufázový proces schvalování žádostí o projekty a z tohoto důvodu musí být předběžné návrhy žádostí o projekty zaslány přímo Evropské komisi do 1. listopadu každého roku a plné návrhy žádostí o projekty do 1. března každého roku se zahájením realizace projektů od 1. září daného roku.

Žádosti o projekty v rámci aktivity 2 musí být zaslány přímo národní agentuře do 1. března každého roku. Realizace schválených projektů začíná od 1. srpna daného roku.

Žádosti o individuální granty v rámci aktivity Grundtvig 3 musí být zaslány národní agentuře průběžně v daném roce, minimálně tři měsíce před uskutečněním plánované akce.

Podrobné informace týkající se jednotlivých aktivit v rámci podprogramu Grundtvig naleznou žadatelé o projekty v dokumentech "Guidelines for Applicants" a "Call for Proposals". Zmiňované dokumenty včetně formulářů žádostí je možné získat na webové stránce národní agentury programu SOCRATES.

Kontakt:

Národní agentura programu SOCRATES - Podprogram Grundtvig
U Lužického semináře 13, 118 01 Praha l

Tel.: +420 257534333
+420 257533752
Fax: +420 257531822

E-mail: ticha@socrates.cz
sindelar@socrates.cz

www stránka: http://www.socrates.cz/grundtvig

Program Evropské unie SOCRATES, podprogram GRUNDTVIG, projekt ROMPIEN

Prof. RNDr. Pavel Danihelka, CSc.
Vysoká škola báňská - TU Ostrava

Projekt ROMIPEN

Projekt ROMIPEN schválený v rámci programu Socrates podprogramu Grundtvig v roce 2000 je projektem interkulturního vzdělávání v Evropě, jehož prioritou je boj proti rasismu a xenofobii prostřednictvím vzdělávání dospělých. Je zaměřen na podporu rovných příležitostí pro Rómy, žijící v celé Evropě, a zároveň na zlepšení úrovně vědomostí o jejich historii, kultuře a způsobu života u široké veřejnosti jak v zemích Evropské unie, tak v zemích střední a východní Evropy.

Postavení Rómů v evropské společnosti je zvláštní, protože jejich předkové byli zvyklí migrovat, ale v moderní Evropě již nejsou podmínky pro takový způsob života. Postavení Rómů v zemích střední a východní Evropy se také liší od jejich postavení v zemích Evropské unie. Zatímco v zemích střední a východní Evropy jsou občany, v zemích Evropské unie jsou imigranty.

Dvouletého projektu ROMIPEN se zúčastnili partnerské vzdělávací instituce a občanské sdružení ze 7 evropských zemí. Koordinátorem projektu je společnost pro vzdělávání dospělých METER Silesia z České republiky. Tento projekt je prvním schváleným projektem v oblasti vzdělávání dospělých v rámci programu Evropské unie SOCRATES, který je koordinován českou institucí. Partnery projektu jsou instituce z Německa (VEB Brémy), Velké Británie (Leeds Metropolitan University), Nizozemí (ITW Amsterdam), Itálie (AGFOL Benátky), Řecka (DIAN Athény), Slovenské republiky (TRANSFER Bratislava) a České republiky (občanské sdružení CENTROM Ostrava).

V rámci spolupráce partnerů byla vytvořena kurikula a vzdělávací programy pro několik cílových skupin jak Rómů, tak majoritní společnosti v obou částech Evropy, v zemích Evropské unie a kandidátských zemích.

Vzdělávací potřeby každé cílové skupiny byly zjišťovány prostřednictvím dotazování osob z obou hlavních cílových skupin a na jejich základě byla stanovena přiměřená metodologie vzdělávání. Rómové přijímají informace jiným způsobem než ostatní příslušníci evropské majority, preferují a používají tzv. nízkoprahové vnímání.

Pro zlepšení vzájemného pochopení a soužití, Ne-Rómové mají k dispozici ve svých vzdělávacích programech množství informací o Rómech tak, že jsou schopni objevit jejich svět a kulturu. Rómové dostávají tyto informace jiným způsobem, informační technologie dovolily využít pohyb, hudbu a obrázky na Internetu a na CD-ROMu.

Rómští poradci jako důležitá skupina celého projektu, která se sama zúčastnila tvorby a testování produktů, jsou lidé, jimž je v první řadě toto vzdělávání určeno. Tito lidé mají na svých pracovištích k dispozici počítače, umějí pracovat s Internetem a předsta-

vují pro ostatní Rómy autority, neboť zastávají funkci Opinion Leaders. Zprostředkovávají šíření nabytých znalostí mezi ostatní Rómy. Dospělí Rómové, kteří budou znát informace o své kultuře, historii, tradicích a způsobu života tradiční rómské rodiny, mohou působit doma na své děti nebo přijímat informace od nich, takže rodinné a školní prostředí nebude pro děti v protikladu.

Podpora rómských žen a přirozených vůdců rómského původu vzdělávacím programem šitým na míru a široká publicita projektu v jednotlivých partnerských zemích přispějí k lepšímu a účinnějšímu rozšiřování výsledků projektu.

V rámci projektu se realizovaly celkem čtyři mezinárodní setkání všech partnerů, kteří se podíleli na tvorbě produktů společně. Partneři projektu byli rozděleni do pracovních skupin a jeden z partnerů byl zodpovědný za kompletaci produktu, jeho výrobu, publikování a rozeslání i ostatním partnerům projektu. Tak bylo zajištěno, že všechny produkty vznikly spoluprací partnerů a mají tzv.evropskou dimenzi (příspěvek z více zemí, užitek pro více zemí).

Výstupy projektu jsou jak tištěné materiály pro vzdělávací kurzy a semináře pro jednotlivé cílové skupiny, tak audiokazeta s rómským slovníčkem a CD-ROM a webová stránka, které obsahují interaktivní hlavní produkt. Sumář webové stránky je přeložen do všech 7 jazyků projektu a existuje v podobě knížky. Každý zájemce o projekt nalezne na webové stránce projektu http://meter.silesia.web.tiscali.cz/romipen jak informace, týkající se projektu samotného, tak i všechny výstupy projektu. Hlavní produkt je pak dostupný na webové adrese: http://romipen.euweb.cz.

Koordinování projektu přineslo i řadu zkušeností s řízením projektu, se zvládnutím nečekaných situací, s monitorováním projektu Národní agenturou SOCRATES a s prezentací projektu na několika mezinárodních konferencích a na setkání koordinátorů projektů programu SOCRATES podprogramu Grundtvig v Bruselu.

Kontakt:

Ing. Hana Danihelková
koordinátor projektu

Meter Silesia, spol. s r.o., Ostrava
Přemyslovců 48
709 00 Ostrava

Tel./Fax: +420 596627934

E-mail: meter.silesia@tiscali.cz
http://meter.silesia.web.tiscali.cz

EQUAL nadnárodní spolupráce k odstraňování všech forem diskriminace a nerovností souvisejících s trhem práce

Ing. Eva Bosáková, CSc.
vedoucí Národní kanceláře EQUAL

Rostoucí provázanost ekonomik členských zemí EU přivedla ke koordinované strategii zaměstnanosti s cílem dosažení vysokého stupně zaměstnanosti všech skupin na trhu práce. K radikálnějšímu řešení pomoci cílovým skupinám, jejichž uplatnění na trhu práce je problematičtější vzhledem k různým formám diskriminace a nerovným přístupům na trh práce pro všechny, má přispět evropská iniciativa EQUAL. Česká republika je jednou ze dvou kandidátských zemí, která se do této aktivity zapojila a je partnerem zemím EU v nadnárodní spolupráci pro vytváření a rozšiřování nových způsobů zavádění politiky zaměstnanosti s rovným přístupem na trh práce pro všechny, což vyjadřuje i její anglický název, neboť equal = rovný, stejný.

Na jakých přístupech je založena tato aktivita?

Partnerství a společné rozhodování

Partnerství založené na společném rozhodování je základem.
Vyžaduje nové přístupy ke sdíleným prioritám a efektivní šíření úspěšných řešení.
Rozvojové partnerství se zastoupením všech zúčastněných stran - veřejné orgány, úřady práce, nevládní organizace, podnikatelský sektor, sociální partneři a další podle předmětu.

Tématický přístup a nadnárodní spolupráce

Tématické priority ve vazbě na jednotlivé pilíře Evropské strategie zaměstnanosti (8 priorit).
Výběr podle potřeb jednotlivých států, kde chtějí spolupracovat.
Nadnárodní spolupráce rozvojových partnerství.

Inovativní přístup, přidaná hodnota, rozšiřování výstupů

Nové přístupy k provádění politiky zaměstnanosti.
Inovace zaměřené na nové metody, nástroje a přístupy, zlepšování stávajících metod, formulace nových cílů a zlepšování systému na trhu práce.
Výstupy práce rozvojových partnerství vyzkoušeny a rozšířeny do praxe.
Dopad na národní politiku zaměstnanosti.

Financování

Pro členské státy EU financování z Evropského sociálního fondu, v ČR zatím z Phare a státního rozpočtu.

Jaký je současný stav implementace programu EQUAL v ČR?

- V současné době je implementováno 10 projektů, jejichž realizace byla zahájena v říjnu až listopadu 2002. Maximální délka projektu je 30 měsíců. Pod pilířem zaměstnatelnost je implementováno 5 projektů, pod pilířem podnikatelství 2 projekty, pod pilířem adaptabilita také 2 projekty a pod pilířem rovné příležitosti 1 projekt.

- **Cílové skupiny:** osoby znevýhodněné na trhu práce, zejména nezaměstnaní, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností, osoby v předdůchodovém věku, mladí lidé, osoby se ZSP, příslušníci etnických menšin, nedostudovaná mládež, znevýhodněné skupiny žen.

- **Očekávané výstupy:** poradenská a konzultační podpora, metodické postupy, analýzy, databáze podnikatelských příležitostí, kurzy, školení atd.

- **Národní tematické sítě (NTS)**

- Ve spolupráci s řídícím orgánem (MPSV) bylo rozhodnuto, že vzniknou 4 tematické sítě (pod každým pilířem jedna). Úlohou NTS je posoudit výstupy práce rozvojových partnerství z pohledu inovativnosti (jak dané projektové řešení přispívá k systémovému zlepšení problémů v dané oblasti). Jde zejména o vybrání nejlepšího možného řešení nebo kombinace několika výstupů z různých řešení, doporučení pro diseminaci dobré praxe a vymezení nejslabších míst v systému dané politiky pro druhé kolo výzvy EQUAL.

- **Personální obsazení NTS:** představitelé RP, pracovníci příslušných orgánů státní správy, samosprávy, sociálních partnerů, neziskových organizací, zájmových a profesních sdružení dle charakteru NTS a nezávislí experti v dané problematice předmětu NTS. Národní tematické sítě mají přímou vazbu na Evropské tematické sítě.

Kdy bude vyhlášeno druhé kolo výzvy EQUAL?

Příprava II. kola výzvy již začala na úrovni Evropské komise dle návrhu časového harmonogramu:

- musí být zpracován Community Initiative Program (CIP) do března 2004

- Call for proposals - podzim 2004

Kontakt:

Ing. Eva Bosáková, CSc.
vedoucí NK EQUAL
Tel: 224 500 550
Email: bosakova@nvf.cz
http:/www.nvf.cz/equal

Vzdělávání a poradenství začínajícím podnikatelům prostřednictvím sítě „Start-business-center“ – základní teze k vystoupení v sekci A

Ing. Jarmila Šagátová
KAZUIST, spol. s r. o. Třinec

Organizace: KAZUIST, spol. s r. o.

Zástupce: Ing. Jarmila Šagátová, vedoucí projektu

1. Základní informace o projektu

- návaznost na priority programu EQUAL
- umístění projektu
- cílové skupiny projektu
- cíle projektu

Start

- Aktivovat podnikatelský potenciál u znevýhodněných skupin
- Posílit proces sebezaměstnání
- Posílit proces zakládání MSP

Business

- Rozvíjet progresivní vzdělávací metody a programy
- Rozvíjet progresivní metody podnikatelského poradenství
- Snížit rizika spojená se zahájením podnikání

Centrum

- Vytvořit síť implementačních center
- Zvýšit informovanost a usnadnit přístup k relevantním informacím
- Přispět k zajišťování rovnosti na trhu práce

- řešitelé projektu - národní rozvojové partnerství (Partnerství pro sítě SBC)
- doba trvání projektu - 10/2002 - 12/2004
- základní aktivity projektu
- mezinárodní aspekt projektu
- výstupy projektu
- inovační aspekty projektu

2. Výstupy projektu zaměřené na vzdělávání

Motivační a vzdělávací programy

- Analýza regionu z hlediska prognózy vývoje cílových skupin

Východiska pro:

- Vytypování 3 cílových skupin pro tvorbu motivačních programů
- Diferencovaný přístup k motivaci zástupců uvedených cílových skupin
- Vývoj prostředků (přístupů) pro iniciaci podnikavosti

- **Analýza potřeb a bariér cílových skupin**

Východiska pro:

- Vytypování 3 cílových skupin pro tvorbu motivačních programů
- Diferencovaný přístup k motivaci zástupců uvedených cílových skupin
- Vývoj prostředků (přístupů) pro iniciaci podnikavosti

- **Analýza a hodnocení využívaných vzdělávacích programů pro začínající podnikatele v regionu**

Východiska pro:

- Zjištění potřebnosti vzdělávacích programů zaměřených na:

    - motivaci
    - ……..

- Vzdělávací program pro zájemce o podnikání (proveditelnost podnikatelské myšlenky)

4. Projektový www.site - www.network-sbc.cz

- prezentační a informační část o projektu
- komunikační část - pro účastníky projektu

5. Kontakt:

KAZUIST, spol. s r. o., Husova 401, Třinec

č. tel. 558 335 479, 558 331 103
e-mail: kazuist@trz.cz

Transparentnost kvalifikací v České republice

RNDr. Miroslav Kadlec
Národní ústav odborného vzdělávání

Transparentnost kvalifikací je v současné Evropě často diskutované téma. Diskuse zpravidla vedou k tomu, že transparentnost na národní úrovni znamená zejména soulad cílů odborného vzdělávání a přípravy s požadavky trhu práce, přičemž kvalita a obsah vzdělávání či přípravy mohou být podle určité „národní stupnice“ hodnoceny a porovnávány. Mezinárodní transparentnost je pak dána tím, že vzdělávací programy uskutečňované v dané zemi mohou být bez větších problémů srovnávány s podobnými programy v jiných zemích.

V České republice v současnosti probíhá řada aktivit souvisejících s popisem, stanovováním, rozvojem či získáváním kvalifikací:

- V oblasti výkonu **povolání** je to tvorba Integrovaného systému typových pozic (MPSV, Trexima s r.o., sociální a další partneři).
- V oblasti stanovování a popisu **kvalifikací** tvorba tzv. profesních profilů (NÚOV ve spolupráci se sociálními partnery v oborových skupinách).
- V oblasti počátečního odborného **vzdělávání** tvorba rámcových vzdělávacích programů (MŠMT, NÚOV).

Uvedené aktivity nejsou sice navzájem izolovány, avšak jejich intenzivnějším propojením (v rámci přirozeně a na základě obsáhlé diskuse vytvářeného systému) by bylo možné zpřesnit význam každé z nich a jako přidanou hodnotu získat transparentní systém potřebný zejména v kontextu se vstupem České republiky do Evropské unie.

Patrně nejvíce práce bylo vynaloženo při budování Integrovaného systému typových pozic. Vytvoření a provozování systému má usnadnit a zkvalitnit zprostředkování práce a profesní poradenství. Cílem je vytvořit soubor nástrojů, které umožní zaměstnavatelům lépe popsat své pracovní pozice a posoudit jejich vhodnost pro jednotlivé druhy práce. Systém je založen na *kartotéce typových pozic*, *analýze individuálního potenciálu* uchazečů a na jejich porovnávání.

Východiskem pro stanovování profilů, pro něž jsou či budou připravováni absolventi odborných vzdělávacích programů, může být kartotéka typových pozic, která:

- zobrazuje dělbu práce
- popisuje aspekty výkonu práce (pracovní a technické podmínky)
- definuje požadavky na vykonavatele – kvalifikační, osobnostní a zdravotní.

Navržená koncepce **rámcových vzdělávacích programů** pro střední odborné vzdělávání počítá s tím, že se při jejich vývoji budou jako jedno z východisek uplatňovat profesní profily. Ty byly zpočátku chápány jako nástroj školský. Postupně ale dochází k významnému posunu v chápání jejich role. Stále více se ukazuje, že profesní profily by se mohly a měly stát určitými **uznávanými popisy kvalifikací.** Z této pozice by pak měly celostátně ovlivňovat cíle a obsah programů odborného vzdělávání. A to nejen pro počáteční, ale i pro další odborné vzdělávání – tedy v rámci celoživotního učení.

Profesní profil popisuje kvalifikaci chápanou jako uznaný výsledek vzdělávání (učení), který odpovídá požadavkům trhu práce i možnostem vzdělávací sféry.

Profesní profily vymezují odborné kompetence vázané na příslušná povolání. Podávají souhrnnou informaci o společných kvalifikačních požadavcích na výkon jednoho nebo několika příbuzných povolání. Respektují kvalifikační požadavky ze sféry práce a umožňují jejich promítnutí do programů odborného vzdělávání.

Konkrétní profesní profily vycházejí z vyjádření kvalifikačních požadavků příslušných povolání, jejichž základem jsou pracovní činnosti nebo jejich okruhy. Tomu odpovídá i struktura.

Profesní profily obsahují tři základní části:

- Charakteristika profesní uplatnitelnosti - *příklady či výčet možných povolání, zaměstnání, pracovních nebo typových pozic, v nichž se mohou absolventi odpovídajících vzdělávacích programů uplatnit.*
- Obecné požadavky na výkon pracovních činností - *požadavky obecnějšího charakteru, jejichž splnění vytváří předpoklady pro kvalitní výkon pracovních činností (klíčové a další obecně využitelné kompetence uplatnitelné i v konkrétním povolání, požadavky nadoborové povahy atd.).*
- Pracovní činnosti - *výčet nebo příklady pracovních činností, které jsou podle možností sdruženy do autonomních okruhů pracovních činností.*

Také návrh nové **soustavy oborů vzdělání** počítá s tím, že součástí základny, na níž bude soustava budována, se stanou nástroje specifikující kvalifikační požadavky s ohledem na možnosti vzdělávání v různých typech programů. S každým oborem vzdělání v navrhovaném pojetí by měl souviset profesní profil – jako popis kvalifikace poptávaný trhem práce a projednaný se sociálními partnery.

Nová soustava oborů vzdělání vychází ze statisticky orientované KKOV. Je vytvářena doplněním statistické orientace KKOV o orientaci obsahovou. Ta je dána spojením oboru vzdělání s určitým rámcovým vzdělávacím programem. Doplnění obsahové orientace není plošné. To znamená, že ne každý kmenový obor vzdělání má svůj protějšek v soustavě oborů vzdělání. Kritéria pro to, zda daný kmenový obor vzdělání má protějšek v soustavě oborů vzdělání, se odvozují od dvou základních principů:

- Potřebnost poskytované kvalifikace (základní kritérium)
- Potřebnost poskytovaného vzdělání (doplňkové kritérium).

Transparentnost systému kvalifikací pozitivně ovlivní i to, že již v prvním návrhu přináší redukci počtu oborů vzdělání v porovnání se současným stavem. Svým pojetím navíc zakládá možnost dalšího snižování počtu oborů vzdělání v souvislosti s postupným uplatňováním obecných trendů podporujících zavádění šířeji koncipovaných oborů vzdělání.

Proces tvorby profesních profilů (stejně jako řešení projektu ISTP) výrazně posiluje **roli sociálních partnerů,** zejména reprezentantů zaměstnavatelů. Dochází k dalšímu posunu v již započatém procesu vytváření participativního mechanismu, který by při aktivním zapojení sociálních partnerů soustavně monitoroval vývoj kvalifikačních požadavků na výkon povolání a současně umožňoval přiměřeným způsobem ovlivňovat cíle a obsah odborného vzdělávání v příslušných vzdělávacích programech, a to nejen na národní úrovni (rámcové vzdělávací programy), ale též na regionální úrovni (vstupy do přípravy a realizace školních vzdělávacích programů). Vzájemná souhra všech uvedených faktorů **ovlivní kvalitu** vytvářených profesních profilů.

Bezprostřední zapojení sociálních partnerů do tvorby profesních profilů by mělo přispět i k obecné **akceptovatelnosti kvalifikací,** které popisují. Je však zřejmé, že při určování cílů vzdělávacích programů a forem jejich realizace je nutno brát v úvahu řadu dalších aspektů. Různí partneři vzájemného dialogu mají zcela přirozeně i rozdílné priority. Vzájemná shoda je možná, jestliže partneři akceptují odlišné argumenty a prostřednictvím dialogu, v jehož průběhu dochází k nezbytné shodě, se tak kultivuje i prostředí, v němž k odborné přípravě dochází. Širší shoda na kvalifikačních standardech a vzdělávacích programech, které k nim vedou, proto přispívá i ke zvyšování statusu kvalifikací dosahovaných odbornou přípravu.

Evropský rozměr dodávají popsaným procesům evropské aktivity, jejichž aktuální podobu vyjadřuje Kodaňská deklarace ze závěru roku 2002 směřující k posílení evropské spolupráce v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

Systémy certifikace, hodnocení a uzavírání kvalifikací

Doc. RNDr. Pavel Petrovič, CSc.
Národní ústav odborného vzdělávání

Úvod

Certifikace je obecně definována jako formální a oficiální uznání profesních schopností lidí. Je chápána jako proces (stanovení požadavků a formulace podmínek, podle nichž mají být hodnoceny) i jako výsledek (hodnotící procedury a způsob udělení certifikátu). V souvislosti s uznáváním kvalifikací na trhu práce i v konkrétních podnicích musí každý certifikační systém zajistit, aby příslušné kvalifikace byly celospolečensky uznávané, aby certifikáty skutečně odpovídaly požadavkům na výkon jednotlivých profesních činností, a aby certifikované dovednosti byly přenositelné. Pokud nejsou splněny tyto podmínky, dochází k nežádoucímu oddělování systému certifikace od odpovídajícího systému odborného vzdělávání.

1. Vývojové trendy v procesech certifikace

V celé Evropě, nehledě na rozdíly mezi jednotlivými zeměmi stát obecně přebírá odpovědnost za odborné vzdělávání mladých lidí a její certifikaci, aby jí dodal celostátní dimenzi a platnost. Tento vývoj začal u vysokoškolských diplomů a postupně se přesunoval na úrovně nižší. Certifikace, která měla v některých zemích zpočátku tendenci k neformálnosti, je nyní stále více regulovaná a formální. Stala se přirozeným, logickým závěrem schvalujícím výsledky vzdělávacího procesu. Získané kvalifikace se tak postupně stávají transparentnější a umožňují větší mobilitu pracovníků. Současně má tento trend i jiný, nežádoucí důsledek. Certifikace se stále výrazněji začíná používat jako nástroj státu na ovlivňování celého vzdělávacího systému definováním toho, co má být vzděláváním dosaženo a jak mají být hodnoceny jeho výsledky, čili certifikát se stává určujícím pro cíle a obsah vzdělávání. Například britské Národní profesní kvalifikace (NVQ) pouhou svojí existencí a podporou, kterou získaly od státu, přivodily hlavní změny ve struktuře a obsahu vzdělávací nabídky v celém Spojeném království. Přes tyto skutečnosti se ale očekává, že certifikační systémy budou mít celou řadu různých forem, včetně nižší než celostátní úrovně a v současnosti se nevyvíjí směrem k nadnárodní standardizaci.

V souvislostí s procesem certifikace existuje jeden fenomén, který lze označit jako „trh certifikátů“: ti, kdo je vlastní, mají na trhu práce výhodu před těmi, kdo je nevlastní, i když mají stejné dovednosti, délku vzdělávání i praxe. Od certifikace se ale vyžaduje, aby plnila operativnější funkci – dokládala schopnost lidí podávat výkony, jaké se od nich očekávají. Paradoxem „trhu certifikátů“ však je, že na trhu práce, na kterém rychle stoupá počet držitelů certifikátů, hodnota certifikátů klesá.

V současné době se certifikace stává specifickou složkou odborného vzdělávání. Při hledání metod, které by lépe měřily lidské kompetence, je kladen větší důraz na schopnost lidí mobilizovat své schopnosti,znalosti a vědomosti než na způsob, jakým tyto kompetence byly získány. Specifická zaměstnání s relativně stabilním obsahem činností již nejsou dominantním modelem.Tento přístup vede k novým formám uznávání dosaženého vzdělání (zejména u neformálního učení). Uvedená změna s sebou přináší nové kvalifikační požadavky. Koncept kompetencí se lépe zaměřuje na plnění nových potřeb trhu práce, protože znamená:

- periodické doplňování a rozšiřování vědomostí
- vyšší požadavky na všeobecné vzdělání otvírající cestu k širšímu chápání profesního prostředí a k větší adaptabilitě pracovníků
- identifikaci nových obecně uplatnitelných dovedností (vztahové dovednosti, komunikaci, řešení problémů, samostatnost atd.)

Zaměření na kompetence nastoluje současně dvě otázky: jak mohou být tyto kompetence získány (což vede k zamyšlení o tradičních modelech učení, o alternativních modelech vzdělávání, mimo formální vzdělávací systém) a jak mohou být identifikovány, hodnoceny a uznávány. Ukazuje se, že tradiční modely vzdělávání a certifikace nemohou adekvátně plnit tyto úkoly v celém průběhu celoživotního učení.

2. Hodnocení a uznávání kvalifikací

Obecná kritika namířená proti tradičním certifikátům jim vytýká, že nevypovídají o dovednostech lidí. Pro proces uznávání kvalifikací společností a trhem práce je podstatné, aby kvalifikace byly především transparentnější. Stát obvykle zaručuje legitimnost hodnotících procedur (platnost, spolehlivost, spravedlivost a objektivitu). Má-li mít certifikace platnost na trhu práce, musí být známo, co kvalifikace představují – proto musí kvalifikace jasně charakterizovat to, co je pro výkon požadovaných činností nevyhnutelné.

Trendy na trhu práce, potřeba nových dovedností, potřeba neustálého obnovování vědomostí atd. vyžadují, aby se na kompetence lidí pohlíželo ze širšího a rozmanitějšího hlediska. Nové modely certifikace navrhované v současnosti, v některých státech EU, berou v úvahu různé cesty získávání znalostí - učení v pracovních situacích, ve volném čase nebo v soukromém životě. Problémem je, jak ohodnotit, co pracovník umí dělat, bez ohledu na to, jak tyto dovednosti získal.

Mají-li být používány validní metody (měřící to, co se měřit má) a spolehlivé metody hodnocení, je třeba zdůraznit některé rysy učení, zejména neformálního učení.

- Dovednosti jsou získávány v kontextu a v konkrétním prostředí, které proto musí být při hodnocení bráno v úvahu.

- Učení neznamená jen reprodukování znalostí a dovedností, ale také jejich přeformulování a aktualizaci. Jakmile se učící setká s novým problémem, nemůže se spolehnout jen na získané dovednosti, musí hledat nová řešení a vyvíjet alternativní postupy.

- Učit se učit a tedy se potýkat s novými problémy je dovednost, ke které by mělo být přihlíženo při hodnocení neformálního učení.

Dalším rysem učení založeného na zkušenostech je jeho neuvědomovaná (*tacit*) povaha. Je obtížné vyjádřit a definovat stadia získávání určité dovednosti a její vnitřní pravidla. Lidé si nejsou vždy vědomi svých dovedností. Neuvědomované dovednosti jsou hluboce zakořeněné ve vykonávání úkolu, takže je obtížné oddělit je od dané činnosti.

Je zřejmé, že jakékoliv hodnocení musí být prováděno na základě předem definovaných společných kritérií. Zkušenosti, které získávají žáci v průběhu „školního“ vzdělávání však nejsou stejné jako zkušenosti získané při práci. V těchto dvou případech jsou soubory dovedností uspořádány různě. Metody hodnocení používané ve formálním vzdělávání nejsou proto zcela vhodné pro hodnocení neformálního učení.

2.1 Uznávání neformálního učení v některých evropských zemích

V průběhu posledních deseti let začala většina evropských zemí zavádět metody a vytvářet instituce pro hodnocení a uznávání učení získaného mimo formální vzdělávací systémy. Tato změna je do určité míry zapříčiněna rostoucím významem celoživotní-

ho učení, který vede k tomu, aby se braly v úvahu alternativní metody získávání dovedností a aby se rozvíjely stálé struktury poskytující spojení mezi různými stadii učení v průběhu života. Tento přístup si vynucuje, aby dovednosti lidí byly „čitelné“. Je známo, že trh práce si vybírá ty, kdo mají nejvhodnější dovednosti. Ukazuje se, že formální systémy hodnocení nemohou identifikovat všechny dovednosti, které člověk získává během života, a proto musí být navrženy metody nové.

Na základě studií prováděných v roce 1998 a 1999 v CEDEFOP-u je možné evropské země z hlediska přístupu k uznávání neformálního učení zařadit do pěti skupin:

(a) ***Německo*** a ***Rakousko***, kde problém uznávání neformálního učení nedávno vedl k zahájení experimentálních projektů, které testují různé přístupy k jeho hodnocení. Obě země však mají k neformálnímu učení opatrný postoj. Někteří aktéři vzdělávacího procesu nepovažují nové metody hodnocení za potřebné. Tato váhavost je do značné míry vysvětlována úspěchem duálního systému jako vzdělávacího modelu (kombinace formálního učení a učení založeného na zkušenostech).

(b) Středozemní státy - ***Řecko***, ***Itálie***, ***Španělsko*** a ***Portugalsko*** mají, pokud jde o identifikaci, hodnocení a uznávání neformálního učení, společný přístup. Ve srovnání se severskými státy Evropy nemají silnou tradici odborného vzdělávání a přikládají větší váhu akademickému vzdělávání. Jejich systémy se však dalekosáhle reformují. V důsledku toho je neformální učení (zejména praxe v zaměstnání) hlavním způsobem reprodukce a obnovování dovedností. Tato metoda však nezaručuje kvalitu kompetencí. Současné stadium lze označit za plánovací: byla učiněna právní a politická rozhodnutí, avšak v praxi se změnilo jen málo.

(c) V rámci severských zemí - ***Finsko***, ***Norsko***, ***Švédsko*** a ***Dánsko***, přes mnohé společné tradice v oblasti vzdělávání, existují dvě podskupiny. Ve Finsku a v Norsku je problém neformálního učení v popředí veřejné diskuse a v této oblasti probíhají dalekosáhlé experimenty a institucionální reformy. V ostatních dvou zemích (Švédsko a Dánsko) je zájem o tyto problémy dosud omezený. Není proto možné hovořit o jednotném severském modelu, protože tyto čtyři země si zvolily různé přístupy a časový postup. Byly však učiněny praktické kroky v důsledku legislativních a institucionálních opatření k posílení spojení mezi formálním vzděláváním a neformálním učením. Reformy zavedené ve Finsku a Norsku jsou nedílnou součástí strategie celoživotního učení. Plány předložené ve Švédsku a v Dánsku ukazují, že tyto země se pohybují stejným směrem. Je také důležité poznamenat, že v těchto čtyřech zemích zaujímají sociální partneři silnou pozici.

(d) Ve čtvrté skupině se projevuje vliv NVQ. Patří sem ***Spojené království***, ***Irsko*** a ***Nizozemsko***. Tyto dvě země se nejvíce přiblížily britskému modelu, ačkoliv zkušenosti získané ze zavádění NVQ byly poskytnuty i dalším zemím. Jedním z hlavních rysů NVQ je, že se od začátku zabývají akreditací různých cest učení a preferují model vzdělávání založený na výkonu a vztahující se k výstupu. Význam učení mimo formální systémy není v těchto zemích zpochybňován.

(e) Do poslední skupiny patří ***Belgie*** a ***Francie***. Podobnost je založena více na geografickém kritériu, než na druzích zaváděných reforem. Francie – podobně jako Spojené království – byla průkopníkem v identifikování, hodnocení a uznávání neformálních

znalostí. Má v této oblasti nejdelší a nejrozsáhlejší zkušenosti. Kompetence získané výhradně mimo formální vzdělávací systém však nemohou být použity k získání diplomu (ačkoliv tyto alternativní formy učení mohou být použity k částečné certifikaci a k osvobození od studia). Na rozdíl od Francie je Belgie v současné době v raném stadiu vývoje a ještě se nerozhodla pro určitou strategii. Zdá se však, že se zaměří na přístupy založené na výstupních kritériích.

Společně pro všechny vzpomínané země platí, že právní uznávání neformálního učení je teprve na začátku. Všeobecné přijetí a uznání faktu, že neformální učení má hodnotu rovnocennou formálnímu učení, je ambicióznějším cílem a obtížnějším úkolem.

2.2. Programy EU a uznávání kvalifikací

Bílá kniha Evropské komise *„Vyučování a učení. Cesta k učící se společnosti“* (1995) upozornila na způsoby identifikování a uznávání neformálního učení tím, že zdůraznila význam dovedností získaných mimo formální systém. Programy EU, především Leonardo da Vinci poskytly prostor pro experimentování s metodami a institucionálními systémy. Bílá kniha např. navrhuje vydávat tzv. „karty osobních dovedností“, které by umožňovaly dovednosti jednotlivých lidí v rámci evropského systému „zviditelnit“. Navzdory vývoji expertních (softwarových) systémů navrhované metody ještě nedostaly potřebný politický, institucionální a sociální impuls, aby mohly být realizovány. Vedle toho programy Leonardo da Vinci a Sokrates financují některé projekty zaměřené na rozvíjení automatického hodnocení ve třech oblastech dovedností definovaných Bílou knihou:

- základní dovednosti
- odborné a profesní dovednosti
- klíčové dovednosti.

Po několika letech od vydání Bílé knihy se zdá, že programy EU, které byly mezitím zahájeny, hrají v daném procesu mnohem větší roli, než samotná Bílá kniha. Od roku 1995 do roku 1997 jen samotný program Leonardo da Vinci podporoval více než sto projektů spojených s uznáváním neformálního učení.

Závěrem je možné říci, že iniciativy Evropské unie v mnoha směrech jasně definují problémy, a tak podporují procesy zahájené členskými státy. Intenzivní konkrétní činnost prováděná na národní úrovni je však více motivována praktickými úkoly vyvolanými vytvářením dlouhodobých spojení mezi formálním a neformálním učením, než přáním vytvořit transparentní, harmonizované systémy na evropské úrovni. Nyní je důležité zkoumat způsoby uplatnění různých aktivit, které v rámci EU mohou podporovat praktické iniciativy na národní, regionální a odvětvové úrovni.

Vliv sociálních partnerů na odborné vzdělávání

Ing. Zorka Husová
Národní ústav odborného vzdělávání

Sociální partnerství v České republice

Pojmem „sociální dialog“ je označován dialog mezi sférou vzdělávání a sférou práce, jehož prostřednictvím by mělo průběžně docházet k výměně zkušeností v oblasti odborného vzdělávání mezi oběma sektory a i k určitému konsensu v otázce kvalifikačních požadavků na jednotlivá povolání.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se v poslední době zabývalo právě problematikou strukturace a popisu povolání v jednotlivých odvětvích. Byl vytvořen návrh Integrovaného systému typových pozic (http://www.istp.cz), který je otevřeným systémem a v současné době se dotváří. Strukturace a kvalifikační požadavky na povolání, resp. typové pozice, jsou důležitým východiskem pro transformaci těchto požadavků do vzdělávání.

A právě na této úrovni považujeme účast odborníků z řad sociálních partnerů za zcela zásadní, neboť determinace kvalifikačních požadavků na počátku celého procesu musí být co nejlépe stanovena, aby odpovídala současným reálným potřebám i předpokládaným vývojovým trendům v různých odvětvích.

Z pohledu uplatnitelnosti absolventů na trhu práce je právě pracovní sféra významným „odběratelem absolventů“ středních odborných škol a vyšších odborných škol. Sociální partneři[2], resp. zástupci sféry práce, znají velmi dobře pracovní prostředí budoucích absolventů, a tudíž nejlépe vědí, jaké schopnosti má mít absolvent před vstupem na trh práce a které si může prohloubit či doplnit v průběhu zapracování ve firmě nebo dalším vzděláváním v rámci celoživotního učení.

Role sociálních partnerů v odborném vzdělávání je nezastupitelná z několika pohledů, zejména na počátku při tvorbě profesních profilů a vývoje kurikula, ale stejně tak i při realizaci praktické části vzdělávání, konečné evaluaci a certifikaci absolventů, z důvodu zajištění standardní kvality odborného vzdělávání v České republice a transparentnosti v zemích Evropské unie. Sféra vzdělávání potřebuje vědět jakými kompetencemi obecného a odborného charakteru včetně klíčových má být absolvent středních a vyšších odborných škol vybaven, aby se uplatnil na trhu práce bez další nákladné a časově náročné rekvalifikace.

Priority, které si klademe v oblasti odborného vzdělávání v České republice, jsou v souladu se stanovenými preferencemi Evropské rady pro vzdělávání. Jsou pro nás do jisté míry závazné právě z důvodu profesní mobility pracovníků, která je založena na vzájemném uznávání kvalifikací a certifikátů a transparentnosti odborného vzdělávání.

[2] „Sociální partneři“ jsou zástupci zaměstnavatelů na národní i regionální úrovni

Abychom mohli uplatnit všechny stanovené priority s cílem zlepšit kvalitu odborného vzdělávání, a tím i uplatnitelnost absolventů na trhu práce v České republice i v rámci Evropské unie, je sociální dialog z pohledu obou sektorů klíčovou otázkou.

NÚOV řeší problematiku sociálního partnerství v odborném vzdělávání:

- **prostřednictvím oborových skupin**

V roce 1997 v době, kdy se problematika vzájemné spolupráce obou sektorů začínala opět rozvíjet, vznikly v Národním ústavu odborného vzdělávání (NÚOV), v té době Výzkumném ústavu odborného školství, z pověření MŠMT tzv. externí oborové skupiny[2]. Cílem bylo vytvořit vhodné „náhradní prostředí", v němž by mohl efektivně probíhat „sociální dialog" mezi reprezentanty obou sektorů, neboť kvalifikační požadavky na některé profese se rychle mění.

Činnost oborových skupin se řídí statutem schváleným MŠMT a členství v oborových skupinách je dobrovolné a čestné. Celkem existuje 23 oborových skupin, které sdružují zástupce zaměstnavatelské sféry přibližně z třiceti procent. Každou skupinu koordinuje pověřený odborný pracovník NÚOV.

Oborové skupiny provádějí konzultační a poradenskou činnost, sledují vývoj požadavků na trhu práce a snaží se je zohlednit při tvorbě profesních profilů[2] a při inovaci vzdělávacích programů pro učební a studijní obory vzdělání. Vytvořené profesní profily jsou průběžně předkládány zaměstnavatelům a profesním svazům k posouzení a měly by se stát závaznými popisy kvalifikací na národní úrovni.

Optimální zastoupení členů oborových skupin, kde by byl poměr reprezentantů obou sektorů vyvážen, by mělo zajistit jejich funkčnost a efektivnost jako celku i vzhledem k neustále novému počtu informací a očekávaným vývojovým změnám v příslušném odvětví, od nichž lze odvozovat i změny kvalifikačních profesních požadavků.

- **Prostřednictvím projektu Matra – „Sociální partnerství v odborném vzdělávní"**

V souvislosti s řešením problematiky „sociálního dialogu" v České republice byl NÚOV pověřen MŠMT koordinací dvouletého česko-nizozemského projektu Matra „Sociální partnerství v odborném vzdělávání", v jehož rámci se NÚOV velmi intenzivně zabývá klíčovými aspekty sociálního partnerství v České republice a snaží se posílit vliv sociálních partnerů v odborném vzdělávání jak na národní, tak i regionální úrovni.

V rámci projektu byly vybrány tři pilotní sektory: elektrotechnika, potravinářství a obchod. Pilotní sektory řeší otázky spojené s činností příslušných oborových skupin, jejich optimálním zastoupením a snaží se prohloubit spolupráci se sociálními partnery na obou úrovních.

---

[2] Profesní profily obsahují charakteristiku profesní uplatnitelnosti, obecné požadavky na výkon pracovní činnosti a konkrétní okruhy pracovních činností. Informace o oborových skupinách: www.nuov.cz

V zájmu zlepšení kvality a transparentnosti odborného vzdělávání v České republice, s cílem podpořit a zvýšit mobilitu profesních pracovníků v zemích Evropské unie, je klíčovou otázkou vytvoření a nastavení optimálního mechanismu pro vzájemnou spolupráci se sociálními partnery. Měla by být jasně vymezena a akcentována významnost role sociálních partnerů v odborném vzdělávání a nastaveny parametry pro průběžnou činnost jejich reprezentantů, i včetně určitých výhod. S tím souvisí i snaha všech zainteresovaných subjektů legislativně zakotvit roli sociálních partnerů v odborném vzdělávání. Pevně věříme, že úsilí, které se vynakládá na řešení této problematiky, určitě posune věc správným směrem.

Srovnávání českých a rakouských kvalifikací

Ing. Vojtěch Šrámek
ředitel odboru středního a vyššího odborného vzdělávání
Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy

Již několik let hraje evropská spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě rozhodující roli ve vytváření evropské společnosti. Během posledních desetiletí ekonomický a sociální rozvoj v Evropě více podtrhl potřebu evropské dimenze ve vzdělávání a odborné přípravě. V březnu 2000 Lisabonská Evropská rada uznala důležitou roli vzdělávání jako integrální součásti ekonomické a sociální politiky, jako nástroje posilování evropské konkurenceschopnosti ve světě a jako garanta pro zajištění soudržnosti našich společností a pro celistvý rozvoj jejích občanů. Jedna z posledních evropských aktivit byla „Deklarace evropských ministrů odborného vzdělávání a přípravy a Evropské komise, která byla ujednána v Kodani 29. a 30. listopadu 2002 o odborném vzdělávání a přípravě“. Součástí této deklarace byla i věta „Zvyšování spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě bude důležitým přínosem pro zajištění úspěšného rozšiřování Evropské unie a pro naplňování cílů, s nimiž se ztotožnila „Evropská rada v Lisabonu“. V následujícím příspěvku bych chtěl krátce poreferovat o naplňování této věty v česko - rakouském projektu.

Tento projekt byl zahájen v březnu 1992 na základě iniciativy českého ministerstva hospodářství, které bylo do 31. 12. 1996 zodpovědné za učňovské školství.

Od 1. 11. 1996 v souladu s kompetenčním zákonem se právním nástupcem pro oblast učňovského školství stalo MŠMT. Již z původního názvu projektu „Transformace českého vzdělávacího systému v učňovském školství s ohledem na potřeby mezinárodního tržního hospodářství“ je patrné, jaký hlavní cíl si zakladatelé projektu dali - porovnání učebních dokumentů jako příprava pro vstup do EU. Projekt se již od svého začátku zaměřil na čtyři základní oblasti:

- Pedagogická dokumentace - porovnání českých a rakouských učebních dokumentů, v případě shody přeložení a předání rakouské straně ke schválení.
- Vybavení škol transformovanými učebnicemi - do zpracování učebnic a pracovních sešitů se promítají poznatky a zkušenosti získané v rámci projektu.

- Vzdělávání a další vzdělávání učitelů - pořádání odborných seminářů k tématům tvorby učebních dokumentů, metod výuky v obou zemích a k dalším souvisejícím oblastem.
- Transformace modelu učňovské závěrečné zkoušky - příprava standardizovaného zadání závěrečné zkoušky v mezistátním kontextu; tato část projektu přesáhne svým významem jeho rámec.

Na závěr této části projektu (PI) koncem roku 1997 MŠMT ČR dopisem svého ministra vyjádřilo úmysl uzavřít s BMUK ve Vídni státní smlouvu o uznávání vzdělání v učňovských oborech. Tomuto dopisu předcházelo odborné porovnání šesti učebních osnov obou zemí.

V dalších částech projektu označovaných jako PII a PIII se postupně projekt rozšiřoval až na současných 6 sekcí (strojírenská, automobilní, stavební, obchodní, elektro, zemědělská), ve kterých je zapojeno celkem 35 škol.

V roce 2002 byly porovnány učební dokumenty u sedmi oborů, vypracováno 18 vzorových zadání pro závěrečné zkoušky, vytvořeny 2 učebnice a 42 pracovní sešity, … . Celkem za dobu trvání projektu bylo porovnáno 60 učebních dokumentů učebních oborů. Výsledky tohoto projektu jsou prezentovány na celé řadě výstav (MSV Brno, Mladí a řemeslo, Autotec, Techagro …) a tím se dostávají do povědomí především široké školské veřejnosti, která již delší dobu používá učebnice a pracovní sešity, jež vznikly v rámci tohoto projektu. Výsledky zmíněného projektu z oblasti vzorových zadání závěrečných zkoušek budou sloužit jako základ při tvoření systému jednotného zadání závěrečných zkoušek, který je v současné době rozpracováván na MŠMT a NÚOV.

Projekt, ač vznikl před jedenácti lety, dokázal již tehdy naplňovat závěry Kodaňské deklarace, která klade velký důraz na zvyšování spolupráce v oblasti odborného vzdělávání.

Kodaňská deklarace stanovila hlavní priority, které budou sledovány v průběhu dalšího rozvoje spolupráce v odborném vzdělávání a přípravě. Jedná se o následující priority, které mají vytvořit základ pro zvyšování mobility a usnadnit přístup k celoživotnímu vzdělávání:

Evropská dimenze

posilování evropské dimenze v odborném vzdělávání a přípravě s cílem zlepšit užší spolupráci.

Transparentnost, vědomosti, vedení

zvyšování transparentnosti v odborném vzdělávání a přípravě prostřednictvím implementací a racionalizací informačních nástrojů a systémů, zahrnující například jednotný evropský rámec pro jazykové kompetence a otevřený systém EUROPASU.

Uznávání kompetencí a kvalifikací

zjišťování, jak by transparentnost, srovnatelnost, přenosnost a uznávání kompetencí a kvalifikací mezi různými zeměmi a různými úrovněmi mohlo být podporováno rozvojem referenčních stupňů, obecných principů pro udělování certifikátů a obecných opatření, které by zahrnovaly systémy pro přenos kreditů v odborném vzdělávání a přípravě.

Zajištění kvality

podpora spolupráce v zajišťování kvality se zvýšeným důrazem na výměnu vzorů a metod i obecných kritérií a principů pro zajištění kvality v odborném vzdělávání a přípravě.

Podíváme-li se na cíle a výsledky česko – rakouského projektu z hlediska priorit Kodaňské deklarace, můžeme s uspokojením konstatovat, že zakladatelé tohoto projektu velmi přesně postihli vývojové trendy v oblasti odborného vzdělávání a vydali se správným směrem.

Uznávání kvalifikací

Ing. Štěpánka Skuhrová
Centrum pro vysoké školy

Občané Evropské Unie mají čtyři základní práva, jimiž jsou volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu. Možnost využít právo volného pohybu osob úzce souvisí s možností využít kvalifikace získané v jedné zemi také v ostatních členských státech. Proto je otázka uznávání kvalifikací častým tématem a předmětem zájmu občanů Evropské unie i občanů státu, které se na vstup do EU připravují.

Cílem tohoto příspěvku je poskytnout přehled o současném vývoji v oblasti uznávání vysokoškolských kvalifikací, a to nejen ve vztahu k mobilitě studentů, ale také k mobilitě držitelů vysokoškolských kvalifikací.

Definice a užití pojmů, týkajících se uznávání kvalifikací se různí podle zemí. Přesto je však řada základních termínů, které jsou díky mezinárodní spolupráci a z ní vyplývajících mezinárodních úmluv a doporučení v souvislosti s uznáváním kvalifikací užívány obecně. V oblasti vysokého školství je to především „přístup k vysokoškolskému vzdělání“, „přijetí na vysokou školu nebo do studijního programu“, „posouzení kvalifikace“ a „uznání kvalifikace“. Podle účelu, za kterým je uznávání prováděno, se rozlišuje „akademické uznávání“ a „profesní uznávání“ vzdělání nebo kvalifikace.

Akademické uznávání

Akademickým uznáváním rozumíme uznávání za účelem studia, to je za účelem přijetí studentů ke studiu studijního programu nebo modulu apod. Předmětem akademického uznávání je tedy uznávání studií, absolvovaných na jiné vysokoškolské instituci, případně uznávání částí studia či jednotlivých předmětů. Akademické uznání je považováno za základ pro přijetí na další nové studium nebo pro pokračování ve studiu v jiné instituci.

Evropská unie neupravuje akademické uznávání žádnými předpisy. Vzdělávací systémy členských států Evropského společenství, jejich organizace i obsah výuky nejsou předmětem společné politiky Evropského společenství. Jednotlivé státy spolu v této oblasti spolupracují a vyměňují si informace. Už v roce 1957 byla v Římské smlouvě[1] (o založení Evropského společenství) zmíněna potřeba evropských institucí pro vzájemné uznávání. Tato myšlenka se naplnila v roce 1983, kdy vznikla první národní střediska, která se zabývají informační činností za účelem usnadnění akademického uznávání vzdělání – NARIC (National Academic Recognition Information Centre). Střediska existují ve všech státech Evropské Unie a přidružených zemí a jsou sdružena do sítě NARIC Network.

Akademické uznávání je důležitým tématem pro dvě významné mezinárodní organizace, jimiž je Rada Evropy a UNESCO. Na základě Pařížské úmluvy o uznávání vysokoškolských studií a diplomů, podepsané v roce 1979 začaly vznikat národní orgány pro studium otázek týkajících se vykonávání úmluvy ENIC (European National Information Centre). Pozice těchto orgánů byla posílena vznikem UNESCO/Rada Evropy Úmluvy o uznávání vysokoškolských kvalifikací v evropském regionu v roce 1997. V současné době sdružuje ENIC network celkem 53 národních informačních středisek. Kromě evropských států a některých států bývalého Sovětského Svazu jsou v síti zastoupeny také USA, Austrálie, Kanada, Izrael a Nový Zéland. Střediska jsou sdružena do ENIC Network, který úzce spolupracuje s NARIC Network. Především působením těchto organizací došlo během uplynulého desetiletí k určitým pozitivním změnám v akademickém uznávání vzdělání v Evropě.

Zatímco v šedesátých, sedmdesátých a v osmdesátých letech bylo pro uznání důsledně požadováno nalezení rovnocennosti, v devadesátých letech se kriteria pro uznávání vyvíjela od striktního porovnávání délky studia a podrobného zkoumání obsahu studia spíše k obecnějšímu přístupu, založeném na vzájemné důvěře a dostatku informací. Mezinárodně uplatňované právní předpisy, z nichž nejdůležitější *je Lisabonská úmluva*[2], přispívají k usnadnění akademického uznávání kvalifikací, ale mohou usnadnit i uznávání profesní.

Úmluvu podepsalo 42 států a z nich je úmluvou vázáno 27 států. Úmluva poskytuje právní rámec pro uznávání kvalifikací získaných studiem na vysokoškolských institu-

[1] Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství, podepsaná 25. března 1957 v Římě.
[2] Úmluva o uznávání vysokoškolských kvalifikací v evropském regionu, podepsaná v Lisabonu 11.dubna 1997 (účinnosti nabyla v únoru 1999)

cích patřících do národních vzdělávacích systémů. Netýká se institucí s mezinárodním statutem ani tak zvaných „transnárodních kvalifikací“.

Úmluva zahrnuje: definice používané při uznávání, kompetence oprávněných orgánů, základní principy posuzování kvalifikací, uznávání kvalifikací umožňující přístup k vysokoškolskému vzdělání, uznání délky studia, uznání vysokoškolských kvalifikací, uznání kvalifikací utečenců, invalidních osob a běženců v postavení žadatelů o azyl, informace potřebné k posouzení vysokoškolských institucí a programů a informace o požadovaných náležitostech uznávání.

Hlavní zásady uznávání obsažené v Úmluvě jsou: právo žadatele na spravedlivé uznání své kvalifikace, časová přiměřenost pro vydání rozhodnutí – čtyři měsíce po získání všech podkladů pro rozhodnutí nezbytných, transparentní, koherentní a spolehlivé postupy hodnocení kvalifikací, uvedení důvodů v případě odmítnutí, právo žadatele na odvolání, kvalifikace by měla být uznána, pokud nejsou zřejmé podstatné rozdíly oproti požadavkům na obdobnou kvalifikaci v hostitelské zemi, přičemž povinnost prokázat podstatné rozdíly je na hodnotiteli, zdůraznění důležitosti informací a popis postupu realizace. Tyto principy jsou ověřeny v praxi akademického uznávání v rámci úmluvy i mimo ni.

Dalším důležitým dokumentem jsou *Doporučení k postupu, stanovení kriterií pro uznávání odbornosti, získané v zahraničí, a délky studia.* Dokument zpracovaný společnou skupinou ENIC/NARIC s cílem poskytnout praktický návod pro působnost v oblasti uznávání. Dokument poskytuje návody a kritéria:

- pro pochopení hlavních zásad akademického uznávání
- činnosti v rámci procesu posuzování: informace pro žadatele, informace o kvalifikaci, která je předmětem uznávání, poplatky, překlad dokladu o kvalifikaci a verifikace pravosti dokumentů,
- hodnotící kriteria: zařazení vysokoškolské instituce, posouzení jednotlivých odborností
- výsledek posouzení.

Dodatek k diplomu (Diploma Supplement) je dokumentem navrženým a prosazovaným společně Evropskou Komisí, UNESCO/CEPES a Radou Evropy. Jeho cílem je poskytnout úplné a objektivní údaje, které zlepší mezinárodní průhlednost a usnadní poctivé akademické a profesní uznávání kvalifikací. Dodatek je navržen tak, aby popsal podstatu, úroveň, vazby, obsah a postavení absolvovaného studia, které bylo úspěšně zakončeno osobou, vyznačenou v dokladu o kvalifikaci k němuž byl Dodatek k diplomu přiložen.

Dodatek k diplomu obsahuje: informace o totožnosti držitele kvalifikace, informace o druhu odbornosti, informace o úrovni odbornosti, informace o obsahu studia a dosažených výsledcích, informace o funkci odbornosti, doplňkové informace, potvrzení dodatku, informace o národním vysokoškolském systému. Dosavadní zkušenosti s dodatkem k diplomu vedly ke konstatování, že dodatek by měl mít jednotnou formu, měl by být zpracován a vydáván rutinně bez vyžádání, součástí dodatku by měl být popis studijních kreditů, může být vystaven pro libovolnou odbornost a pro každý typ instituce a může být vystaven ve vícejazyčném provedení.

Dodatek k diplomu by neměl obsahovat jakékoliv hodnotící soudy, porovnání ani návrhy na uznání. Vyplněny by mělo být všech osm oddílů Dodatku k diplomu. Jestliže některé z informací v těchto oddílech chybí, měl by být vysvětlen důvod, proč tomu tak je. Dodatek nenahrazuje originál dokumentu o získané kvalifikaci, není životopisem ani postačující podmínkou pro uznání.

Profesní uznávání

Profesním uznáváním rozumíme uznávání za účelem výkonu povolání, to je získání oprávnění pracovat v dané profesi. Profesní uznávání se vztahuje k právu držitele vykonávat povolání a mít odpovídající profesní postavení v hostitelské zemi. V Evropské unii je´profesní uznávání definováno jako právní akt, prostřednictvím kterého příslušný orgán hostitelského státu uznává, že kvalifikace získané žadatelem v jiném členském státě, je odpovídající pro výkon regulovaného povolání v hostitelském státě.

V uznávací praxi řady evropských států je užíváno především tak zvané **de *jure* profesní uznávání.** Jde o uznávání, kdy je pro práci v určité profesi právně autorizována osoba, v jejímž držení je jeden nebo i více diplomů vydaných v zemi. Přičemž diplomem se rozumí diplom, osvědčení a obdobné doklady o vzdělání. Profesní uznávání se vztahuje k uznávání práva vykonávat v určité zemi regulované (vázané) povolání (např. lékař, právník, architekt, veterinář, učitel apod.). Regulovaným povoláním rozumíme povolání, jehož výkon podléhá ustanovení zákonů nebo správních předpisů. Zatímco některá povolání jsou regulována ve většině států (lékař, farmaceut, učitel apod.), u řady dalších povolání je stupeň regulace v jednotlivých státech různý.

Profesní uznávání je v mnoha případech komplexnějším problémem než uznávání akademické, protože kromě vzdělávací složky nabyté ve školském systému bere v úvahu často také profesní organizace v „uznávajícím“ státu. Někdy je „profesní“ prvek skryt ve studijním programu. V takovém případě jsou absolventi studijního programu rovněž kvalifikováni k práci v dané profesi. V řadě zemí však neuděluje profesní status ani vysokoškolská instituce ani ministerstvo, ale profesní orgán. Profesní orgány mohou akreditovat akademické programy pro profesní uznávání, to však může být zdrojem problémů, pokud vysoká škola udělí akademické uznání držiteli cizí kvalifikace. Profesní orgány potom mohou vyžadovat na držiteli takového uznání další studium, případně i praktickou průpravu.

Tyto orgány mohou akreditovat akademické programy pro profesní uznávání, což ovšem může komplikovat situaci vysokých škol při udělování akademického uznání přecházejícím studentům. Profesní orgány mohou také vyžadovat další studium a/nebo praktickou průpravu v případě, když absolventi získají uznání nebo licenci k provozování praxe v oboru. Profesní uznávání je často ovlivněno i dalšími faktory v rámci odborného výcviku a zahrnuje další aspekty, např. vztahy obchodní politika a společenství, migrace a tradice.

Kromě profesního uznávání *de jure* získává na stále větším významu také *de facto* profesní uznávání, které je důležité z hlediska přístupu k neregulovaným oblastem trhu práce, to je k neregulovaným povoláním, jejichž výkon není podmíněn žádnou národní právní úpravou. Držitelé zahraničních kvalifikací, které nejsou v hostitelské zemi známy mají problémy získat uplatnění v neregulovaném povolání. Paradoxně tak v těchto případech nedostatek byrokracie omezuje práva žadatelů a může být považován za prvek diskriminace. Posouzení takových kvalifikací a stanovení toho jak korespondují s obdobnými kvalifikacemi v hostitelské zemi je proto velmi významné nejen pro uchazeče o práci, ale i pro zaměstnavatele.

Hodnotitelé budou tímto stále častěji postaveni před úkol provádět *de facto* profesní uznávání, což bude klást další požadavky na rozšíření jejich znalostí a v některých případech si to vyžádá i změny v jejich právním postavení. Střediska ENIC UNESCO a Rady Evropy a NARIC EU a přidružených zemí deklarují ve svých koncepčních plánech a některá z nich i ve výsledcích činnosti, že disponují předpoklady sehrát důležitou roli v poskytování potřebných informací, a to při školení zaměstnavatelů v záležitostech uznávání i při poskytování obdobných praktických příkladů. Ve spolupráci se zaměstnavateli mohou být pracovníci středisek nápomocni při definování potřeb zaměstnavatelů z hlediska uznávání kvalifikací nabytých v zahraničí.

V Evropské unii je uznávání profesních kvalifikací upraveno sekundární komunitární právní úpravou, která je tvořena jak speciálními (oborovými) směrnicemi, které se týkají jednotlivých vybraných regulovaných profesí (lékař, zubní lékař, farmaceut, veterinář, architekt, zdravotní sestra, porodní asistentka) tak i obecnými směrnicemi (89/48/EHS[3], 92/51/EHS[4] a 1999/42/ES[5]), které se vztahují na ostatní regulovaná povolání a pracovní činnosti.

Právní úprava v ČR v oblasti profesního uznávání kvalifikací zasahuje do řady nejrůznějších pracovních aktivit, které mají jak povahu závislých činností, tak samostatných výdělečných činností (podnikání), upravených zejména zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, a řadou zvláštních zákonů, upravujících podnikání v oblastech vyloučených z režimu živnostenského zákona nebo specifikujících konkrétní podmínky výkonu jednotlivých profesí. Harmonizace těchto právních úprav je prováděna prostřednictvím novelizací stávajících právních předpisů nebo v rámci přípravy nových zákonů na základě specifických požadavků vznikajících v jednotlivých oblastech a se snahou aplikovat evropské komunitární předpisy do jednotlivých oblastí českého právního systému. Počátkem tohoto procesu byla prověrka regulovaných povolání jednotlivými ministerstvy a ostatními zaangažovanými orgány státní správy.

---

[3] Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů udělených po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy

[4] Směrnice Rady 92/51/EHS o druhém obecném systému uznávání odborného vzdělávání, která doplňuje směrnici 89/48/EHS

[5] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES stanovující mechanismus pro uznávání kvalifikací ohledně odborných činností zahrnutých směrnicemi o liberalismu a o přechodných opatřeních a doplňující obecné systémy pro uznávání kvalifikací

Problematika akademického uznávání je v ČR systematicky rozvíjena a je založena na spolupráci vysokých škol, školských úřadů (nyní odborů školství krajských úřadů), věcně příslušných odborů ministerstva školství a střediska ENIC ČR. Ve vztahu k trhu práce bylo zpravidla (s výjimkou regulovaných profesí) přistupováno k problematice profesního uznávání analogicky s akademickým uznáváním, tj. na základě dokladu o vzdělání. Zvyšující se internacionalizace vyvolává potřebu modifikace postupů a technik uznávání za účelem přístupu k neregulovaným oblastem trhu práce tak, aby nebylo založeno na akademickém uznávání.

Stále více se ve vysokoškolském vzdělávání prosazují moderní informační technologie, transnárodní vzdělávání, kombinace tradičního a neformálního vzdělávání. Celoživotní vzdělávání by se mělo stát významnou součástí vysokého školství nejen pro absolventy vysokoškolských kvalifikací, kteří chtějí inovovat, prohloubit nebo rozšířit svou kvalifikaci, ale pro všechny generace studentů. V jeho rámci budou rozvíjeny alternativní cesty k získání kvalifikací. Při hodnocení kvalifikací bude nezbytné brát v úvahu nejen formální vysokoškolskou kvalifikaci, ale také způsobilost získanou prostřednictvím neformálního nebo informálního vzdělávání a zkušeností a dovedností nabytých v průběhu profesní dráhy. Dané hodnocení bude důležité jak z hlediska přístupu k neregulovaným oblastem trhu práce, tak pro případ, kdy se žadatel bude chtít v pozdější době vrátit do vysokoškolského systému za účelem dalšího studia nebo inovace své kvalifikace na základě svého dřívějšího studia a profesní praxe.

Obecný systém vzájemného uznávání odborných kvalifikací v Evropském společenství

JUDr. Jana Kasalová
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Jedním ze základních pilířů Evropského společenství je volný pohyb osob, a to zejména pracovníků, případně podnikatelů či poskytovatelů služeb. Při zajišťování volného pohybu pracovníků se uplatňují různé mechanismy. Ty se soustřeďují na programy mobility a na různé iniciativy umožňující, aby kvalifikace získané v jednom členském státě byly využity k získání práce v jiném státě, zejména prostřednictvím vzájemného uznávání odborných kvalifikací, harmonizace úrovní přípravy, srovnatelností kvalifikací a transparentnosti.

1.1. Cesta k uznávání odborných kvalifikací

Harmonizace úrovní přípravy byla zvláštním prvkem společné politiky odborné přípravy začleněným v osmém principu rozhodnutí Rady č. 63/266 stanovujícím obecné principy pro realizaci společné politiky odborné přípravy. Zaměřovala se na odbornou přípravu pracovníků až do úrovně vedoucích. V roce 1970 Rada přijala doporučení o evropském profesním profilu pro přípravu kvalifikovaných obráběčů, které mělo být výchozím bodem pro programy odborné přípravy a kvalifikace pro několik různých povolání v této kategorii. Zahrnovalo dlouhý seznam minimálních požadavků nutných pro udělení oprávnění vykonávat uvedená povolání a dokonce udávalo celkovou dostačující úroveň pro splnění těchto požadavků. Profil nebyl jako doporučení právně závaz-

ný, z politického hlediska však bylo velmi žádoucí ho realizovat. Tento přístup byl však zpochybněn v roce 1971, kdy se Rada zajímala o to, jak mají být tyto profily aktualizovány.

V roce 1974 byl tento přístup nahrazen politikou **přibližování standardů přípravy**, což byl jemný, ale výrazný posun od harmonizace předvídané ve výše uvedeném rozhodnutí k flexibilnějšímu přístupu. Práce na sbližování standardů přípravy vedly k rozhodnutí Rady ze dne 16. července 1985 o srovnatelnosti kvalifikací odborné přípravy mezi členskými státy Evropského společenství, (OJ L 199, 31. 7. 1985). To stanovilo pětiúrovňovou strukturu jako základ pro identifikaci příslušných úrovní profesních kvalifikací a osvědčení různých zemí. Používání této struktury nebylo povinné a srovnávání nebyla právně závazná. Ačkoliv struktura pomáhala zlepšovat pochopení kvalifikačních systémů, byla složitá a neschopná reagovat na rychle se měnící požadavky trhu práce.

V důsledku toho se debata posunula ke zlepšování **transparentnosti profesních kvalifikací**. Evropské společenství přesunulo svou pozornost z centrálně usměrňovaných přístupů k potřebě jednotlivců poskytovat informace o svém odborném vzdělání a přípravě, způsobilostech, schopnostech a praxi ve svém usnesení ze dne 3. prosince 1992 o transparentnosti kvalifikací (OJ C 49, 19. 2. 1993). Rada doporučila, aby tyto informace byly prezentovány v jednotné podobě. Individuální portfolio, předkládající informace o kvalifikacích a umožňující zaměstnavatelům v jiných členských státech hodnotit vhodnost pracovníka pro určité zaměstnání, bylo zkušebně zaváděno od listopadu 1993 do prosince 1995. Pak bylo rozhodnuto nepokračovat s portfoliovým přístupem, který byl považován za příliš komplikovaný. Zkušenosti svědčily pro to, aby se ke sbližování kvalifikací přistupovalo zezdola nahoru a aby byla přenechána iniciativa těm, kterých se to bezprostředně týká, zejména na odvětvové úrovni. Druhé usnesení o transparentnosti, usnesení Rady z 15. prosince 1996 o transparentnosti osvědčení odborné přípravy (OJ C 224, 1. 8. 1996), zdůrazňovalo význam kvalifikací a osvědčení odborné přípravy, které jasně ukazovaly dosažené výsledky, aby zdůraznily jejich užitečnost pro zaměstnavatele a pracovníky kdekoliv v Evropě. Tento princip je od roku 2000 uplatňován při používání průkazu Europass, který je společným osvědčením profesní přípravy absolvované v jiném členském státě.

1.2. Vzájemné uznávání odborných kvalifikací

Nejvýznamnějším mechanismem, který usnadňuje volný pohyb osob, je vzájemné uznávání odborných kvalifikací. Jeho základním principem je, že jestliže státní příslušník získá jednou kvalifikaci, měl by požívat svobody poskytování práce nebo služeb v jiném členském státě a mít svou kvalifikaci uznanou v ostatních členských státech.

V této souvislosti je nutné rozlišit dva pojmy, a to profesní a akademické uznávání. **Profesní uznávání** se zaměřuje na posouzení znalostí a schopností konkrétní osoby, přičemž tyto znalosti a schopnosti sice mohou být doloženy dokladem o formální kvalifikaci (vzdělání a přípravě), ale také mohou být doloženy dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jinými doklady. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí o tom, zda dotyčná osoba má dostatečné znalosti a schopnosti, aby mohla vykonávat konkrétní povolání nebo činnost.

Akademické uznávání je možno definovat jako uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jednoho (domácího nebo cizího) vzdělávacího zařízení jiným vzdělávacím zařízením. Obvykle je takové uznání považováno za základ pro přijetí na další studium v druhém zařízení nebo jako uznání umožňující určitý druh výjimky z povinnosti opakovat studium některých částí programu.

Právo Evropského společenství se zabývá výhradně oblastí profesního uznávání, i když článek 149 Smlouvy o založení Evropského společenství (ve znění po Amsterodamské smlouvě) (dále jen „Smlouva ES"), který upravuje oblast vzdělávání, říká mimo jiné, že: „*činnost Společenství je zaměřena na podporu mobility studentů a učitelů, mezi jinými podporou uznávání akademických diplomů a započtení doby studia*". Zároveň však říká, že Společenství respektuje odpovědnost členských států za obsah výuky a za organizaci vzdělávacích systémů.

Úprava profesního uznávání je založena na článku 47 Smlouvy ES, který zmocňuje Radu vydávat za účelem usnadnění zahajování a provozování činností samostatně výdělečných osob směrnice upravující vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci.

1.2.3. Zvláštní směrnice vzájemného uznávání profesních kvalifikací

Od počátku roku 1964 až do počátku let osmdesátých převládal názor, že v členských státech Společenství bude přijata společná politika odborné přípravy. Odrazem tohoto názoru jsou tzv. přechodné směrnice, které vycházely z představy, že jestliže někdo provozoval určitou činnost nepřetržitě po několik let (tři až šest), získal praxi v příznačných dovednostech, která nahrazuje možné rozdíly v odborné přípravě. Tyto směrnice definovaly mechanismus, který umožňoval prokázat občanům náležitosti nezbytné pro výkon činnosti v členských státech.

Délku požadované praxe směrnice rozlišovaly nejen podle dosaženého odborného vzdělání, ale také podle toho na jaké úrovni byla praxe vykonávána, zda jako samostatná výdělečná činnost, nebo jako řídící činnost ve firmě jiného podnikatele.

Několik desítek těchto směrnic se týkalo zejména činností, které vykonávají samostatně výdělečně činné osoby. Každá z těchto směrnic kromě vymezení rámcové oblasti činností, kterých se týká (služby, činnosti nebo povolání, na které se vztahují), jsou většinou vymezeny za pomoci klasifikace ISIC[3] nebo NICE[4], výslovně uváděla ta diskriminační opatření existující v jednotlivých státech, která byla tehdy platná a měla být zrušena.

---

[3] ISIC=Intenational Standard Industrial Classification of All Economic Activities – Mezinárodní typová odvětvová klasifikace všech hospodářských činností

[4] NICE=Nomenclature des Industries établies dans les Communautés Européennes – Nomenklatura průmyslových odvětví v Evropských společenstvích

Předpokládalo se, že tyto směrnice budou nahrazeny, až dojde ke sladění vzdělávání[3] a praxe v členských státech Společenství. K tomu však nedošlo.

Převažující většina přechodných směrnic platila až do 31. července 1999, kdy vstoupila v platnost směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES ze dne 7. června 1999, kterou se stanoví mechanismus pro uznávání kvalifikací k výkonu profesních činností, na něž se vztahují směrnice o liberalizaci a přechodných opatřeních a o doplnění obecných systémů pro uznávání kvalifikací.[4] (viz dále)

1.2.4. Oborové (sektorové) směrnice

Na základě článků 40, 47 a 55 Smlouvy ES byly vydány *tzv. oborové směrnice* (někdy také sektorové směrnice) pro povolání lékař, farmaceut, veterinární lékař, zubní lékař, všeobecná zdravotní sestra, porodní asistentka a architekt. Zdlouhavost prací na těchto směrnicích prokázala, že u dalších, zejména technických profesí, by byl proces sjednocování velmi obtížný.

Pro všechna výše uvedená povolání byly vytvořeny poradní výbory, ve kterých jsou zastoupeni paritně příslušníci daného povolání, vzdělávací a praktická pracoviště a dohlížecí orgány. Směrnice se vztahují na činnost oprávněných osob, které působí jako osoby samostatně výdělečně činné nebo jako osoby v pracovním poměru a jsou státními příslušníky členských států a jejich kvalifikace je doložena doklady, vydanými oprávněnými orgány členských států. Společným rysem většiny těchto směrnic je harmonizace minimálního obsahu studia, která umožňuje prakticky automatické vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a dokladů o vzdělání.

1.2.5. Obecný systém vzájemného uznávání odborných kvalifikací

Práce na oborových směrnicích ukázala, že postup podle jednotlivých sektorů by byl velmi zdlouhavý, proto byly vydány směrnice obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací, které se vztahují na regulovaná povolání, která nejsou pokryta jinými směrnicemi. Je uplatňován na státní příslušníky členských států Evropské unie a EHP (Evropský hospodářský prostor). To znamená, že obecný systém se vztahuje i na státní příslušníky Islandu, Lichtenštejnska a Norska. Od června 2002 se vztahuje také na Švýcary, a to na základě samostatné smlouvy o volném pohybu osob mezi Evropským společenstvím a Švýcarskou konfederací.

---

[3] Osmý princip uskutečňování společné politiky odborné přípravy v rozhodnutí Rady č. 63/266, stanovujícího obecné principy pro realizaci společné politiky odborné přípravy, uvádí, že „Komise má … načrtnout standardizovaný popis základních kvalifikací požadovaných na různých úrovních přípravy s ohledem na různá povolání, která vyžadují specifickou přípravu. Na tomto základě je třeba usilovat o harmonizaci standardů požadovaných pro úspěšné složení závěrečných zkoušek, s ohledem na vzájemné uznávání certifikátů a jiných dokumentů potvrzujících ukončení odborné přípravy.

[4] Nadále zůstávají v platnosti směrnice 74/556/EHS, 74/557/EHS, 77/92/EHS a 86/653/EHS a další specifické směrnice, které vymezují požadavky některých povolání, např. v různých typech dopravy a přepravy osob a nákladů.

Obecný systém vzájemného uznávání odborných kvalifikací se týká činností osob samostatně výdělečně činných nebo osob v zaměstnaneckém poměru. Systém je tvořen třemi základními směrnicemi[5], které jsou novelizovány řadou dalších směrnic:

- Směrnice Rady 89/48/EHS o obecné úpravě pro uznávání vysokoškolských diplomů udělených po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělání (1. směrnice),
- Směrnice Rady 92/51/EHS o druhém obecném systému uznávání odborného vzdělávání, která doplňuje směrnici 89/48/EHS (2. směrnice) a
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/42/ES stanovující mechanismus pro uznávání kvalifikací ohledně odborných činností zahrnutých směrnicemi o liberalismu a o přechodných opatřeních a doplňující obecné systémy pro uznávání kvalifikací (3. směrnice).

Podrobný popis obecného systému by byl příliš obsáhlý, a proto jen stručně:

Uznávání v rámci tohoto systému je možno označit za poloautomatické, neboť zásadou je uznávat vzdělání a praxi, pokud se činnost, kterou chce oprávněná osoba provozovat shoduje s činností, kterou je oprávněna provozovat ve svém domovském členském státě a vzdělání a praxe se podstatně neliší.

Podstatné rozdíly v požadovaném a dosaženém vzdělání nebo praxi jsou v první a ve druhé směrnici řešeny kompenzačním opatřením, které rozlišuje **adaptační období** nebo **zkoušku způsobilosti**. Žadatel má právo vybrat si mezi těmito dvěma možnostmi. Na rozdíl od oborových směrnic zde **nejde o harmonizaci vzdělávání a odborné přípravy**.

Podstatou obecného systému vzájemného uznávání profesních kvalifikací je vzájemná důvěra, neboť tento systém požaduje po členských státech, aby uznávaly kvalifikace, které se vzděláním a praxí podstatně neodlišují od národních požadavků - tj. aby důvěřovaly členskému státu, kde dotyčná osoba získala kvalifikaci a byla tím oprávněná vykonávat určité regulované povolání, v tom že by nestanovil příliš měkké podmínky a nedopustil, aby regulované povolání vykonávala osoba nedostatečně kvalifikovaná.

Jestliže existují podstatnější rozdíly mezi kvalifikací získanou v jednom členském státě a požadavky jiného členského státu, stanovuje obecný systém vzájemného uznávání profesních kvalifikací možnost předepsat adaptační období nebo zkoušku způsobilosti.

Mechanismus kompenzací:

1. důkaz o odborné zkušenosti (praxi) je požadován,

[5] V dubnu 2002 zveřejnila Evropská komise návrh nové směrnice pro oblast vzájemného uznávání profesních kvalifikací. Hlavním záměrem je vyjasnit a zjednodušit pravidla uznávání s cílem usnadnit volný pohyb kvalifikovaných pracovníků v rámci členských států. Navrhovaná směrnice by měla nahradit 15 stávajících oborových i obecných směrnic.

- pokud je vzdělání nebo výcvik žadatele o minimálně 1 rok kratší než je požadováno v hostitelském členském státě

2. zkouška způsobilosti nebo adaptační období je požadováno,
- pokud existují podstatné rozdíly ve vzdělání,
- pro povolení zkoušky musí úřady vydat seznam předmětů, které po srovnání vzdělání a výcviku požadovaném v členském státě a tím, které má žadatel, nejsou pokryty diplomem nebo jiným důkazem formální kvalifikace žadatele a
- zkouška musí zohlednit, že žadatel je odborník a má pokrývat předměty vybrané zvýše uvedených, jejichž znalost je nutná k vykonávání povolání v hostitelském státě.

Pro každou směrnici stanoví členský stát národního koordinátora, který je členem koordinační skupiny, které předsedá zástupce Evropské komise. Koordinátor podporuje jednotné použití směrnice pro všechna dotčená povolání. Koordinační skupina dbá na uspokojivé uplatňování směrnic a projednává a řeší praktické problémy při její aplikaci.

Obecný systém vzájemného uznávání formuluje 3 různé vzdělávací úrovně:

1. směrnice - úroveň 3 - nejvyšší
2. směrnice - úroveň 2 a 1.

Různé úrovně vzdělání požadovaného pro výkon určitého povolání v hostitelském členském státě a vzdělání, které má žadatel, nezabraňují přechodu, protože 2. směrnice má „mosty“ mezi úrovněmi. 3. směrnice zachovává pro jí vymezená regulovaná povolání a činnosti princip uznání odborné praxe, výkonu povolání nebo činnosti před vstupem do regulovaného povolání v hostitelské zemi, která je postačujícím důkazem odborné kvalifikace pro výkon regulovaného povolání nebo činnosti.

1.3. Profesní a akademické uznávání v České republice

Oblast profesního uznávání není doposud v ČR upravena. Vzhledem k tomu, že jediným normativně upraveným postupem uznávání kvalifikace v ČR je akademické uznávání, používá se tohoto postupu i v případech, kdy je třeba pro účely výkonu povolání nebo jiné činnosti doložit, že vzdělání získané v zahraničí odpovídá vzdělání poskytovanému v ČR. Evropská komise však kritizuje směšování akademického a profesního uznávání proto, že každý z těchto procesů má své specifické charakteristiky (viz výše).

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR č. 385/1991 Sb., o uznávání rovnocennosti a podmínkách nostrifikace vysvědčení vydaných zahraničními školami, ve znění vyhlášky č. 332/1998 Sb., vedle normálního postupu, který zahrnuje detailní prozkoumání učebního plánu a možnou doplňovací zkoušku, před tím než je vysvědčení nostrifikováno, upravuje také postup pro případ, že existuje mezinárodní smlouva o vzájemném uznávání rovnocennosti dokladů o vzdělání. V takovém případě je postup uznávání pro žadatele jednodušší.

O uznávání zahraničního vysokoškolského vzdělání rozhodují v zásadě veřejné vysoké školy podle ustanovení § 89 a 90 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) osvědčuje

pouze vzdělání získané ve státech, s nimiž je uzavřena vzájemná smlouva o uznávání rovnocennosti dokladů.

1.3.1. Transpozice oborových směrnic

Oborové směrnice jsou transponovány v jednotlivých právních předpisech, které upravují jednotlivá povolání tj. lékaře, zubního lékaře, farmaceuta, veterinárního lékaře, všeobecnou zdravotní sestru, porodní asistentku a architekta. Transponující právní předpisy jsou buď již platné a vyhlášené ve Sbírce zákonů nebo jsou v různých stádiích legislativního procesu (např. vládní návrh zákona o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta a o změně některých souvisejících zákonů; vládní návrh zákona o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče; návrh zákona, kterým se mění zákon č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě, ve znění pozdějších předpisů).

1.3.2. Transpozice obecného systému vzájemného uznávání odborných kvalifikací

Směrnice obecného systému jsou transponovány návrhem zákona o uznávání odborné kvalifikace státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů (zákon o uznávání odborné kvalifikace). Dne 22. ledna 2003 tento návrh zákona schválila vláda ČR. Bude projednán na 14. schůzi Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR.
Návrh zákona stanovuje obecný rámec pro vzájemné uznávání kvalifikací státních příslušníků členských států EU v ČR. Bere v potaz relevantní primární právo (svoboda usazování, svoboda poskytování služeb), relevantní sekundární právo (směrnice č. 89/48/EHS, 92/51/EHS a 1999/42/ES) a také judikaturu Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“).

Zákonem je upraven postup při uznávání odborné kvalifikace získané mimo ČR, a to jak v ES, tak ve třetích státech. Osobní rozsah je omezen na státní příslušníky členských států ES (resp. EHP), včetně státních příslušníků ČR, a jejich rodinné příslušníky, kteří využívají právo volného pohybu v ES *v* souladu s nařízením EHS č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Systém uznávání odborné kvalifikace se vztahuje pouze na osoby, které jsou podle práva členského státu původu odborně kvalifikovány nebo, pokud tato činnost není regulovanou činností, na osoby, které v členském státě původu danou činnost vykonávají nebo vykonávaly v souladu s právními předpisy tohoto členského státu. Hlavním účelem zákona je usnadnění volného pohybu osob v ES.

Návrh zákona je založen na několika zásadách. První základní zásadou je vyloučení jakékoliv diskriminace v této oblasti ve vztahu ke státním příslušníkům členských států EU a k jejich rodinným příslušníkům. Jejím rozvedením je zásada, že po osobách, které se ucházejí o výkon regulovaného povolání v ČR, nesmí být pro prokázání jejich kvalifikace požadováno víc, než co se požaduje po státních příslušnících ČR. Druhou základní zásadou, která vyplývá zejména ze směrnice č. 1999/42/ES a judikatury ESD (případ Vlassopoulou) je, že stát nesmí v důsledku rozdílů v odborném vzdělávání mezi člen-

skými státy odepřít výkon určitého povolání na svém území státním příslušníkovi jiného členského státu jen s odůvodněním, že podle jeho právních předpisů nemá patřičnou kvalifikaci, aniž by nejprve provedl srovnání a přesvědčil se o tom, že odborné vzdělání dosažené tímto příslušníkem v jiném členském státě je úrovně odpovídající požadavkům kladeným pro výkon takového povolání na vlastní státní příslušníky. To se prokazuje určitými specifikovanými doklady. Třetí základní zásadou je, že pokud po porovnání dokladů vyjde najevo, že získaná kvalifikace neodpovídá požadované, je členský stát povinen dát takové osobě příležitost prokázat, že patřičnou odbornou úroveň má.

Část první zákona obsahuje základní rámec a stanovuje základní ustanovení. Skládá se z 8 hlav.

Hlava I obsahuje základní ustanovení včetně odkazu na relevantní právo ES, základní principy uznávání odborné kvalifikace a definuje základní pojmy (např. regulovaná činnost, doklad o formální kvalifikaci, jiná způsobilost, regulované vzdělání). Dále vymezuje doklady o formální kvalifikaci a jejich stupně. Také obsahuje ustanovení, kterými se řídí uznávání odborných kvalifikací osob poskytujících služby v ČR ve smyslu článku 49 a 50 Smlouvy ES.

Hlava II stanovuje rozdílné mechanismy uznávání odborných kvalifikací, jmenovitě uznávání diplomů (diplom podle směrnice 89/48/EHS a diplom podle směrnice 92/51/EHS), osvědčení, uznávání průkazů způsobilosti a osvědčení o absolvování obecného základního a středního vzdělání, uznávání odborné praxe a uznávání založené na odborné praxi podle směrnice č. 1999/42/ES a mechanismu stanoveném v rozhodnutí ESD ve věci Vlassopoulou.

Výkon činnosti, která je v ČR vyhrazena držiteli dokladu o formální kvalifikaci určitého stupně, nemůže být odmítnut státnímu příslušníku jiného členského státu, který je držitelem dokladu o formální kvalifikaci stejného stupně nebo o jeden stupeň nižšího, ale vykonával toto povolání na plný úvazek po dva roky nebo po odpovídající dobu na částečný úvazek během posledních deseti let v členském státě, kde tato činnost není regulována (směrnice 89/48/EHS a 92/51/EHS). Pokud je předmětná činnost v členském státě původu rovněž regulovanou činností, odpadá požadavek dvouleté praxe. Také obsahuje ustanovení o adaptačním období a rozdílové zkoušce. Uznávací orgán může požadovat, aby uchazeč splnil jedno z následujících kompenzačních opatření:

a) prokázal praxi (výkon předmětné činnosti), pokud je jeho doba vzdělání a přípravy alespoň o jeden rok kratší než je požadováno v ČR. Požadovaná doba výkonu předmětné činnosti nesmí přesáhnout 4 roky, nebo

b) absolvoval adaptační období nepřesahující 3 roky nebo složil rozdílovou zkoušku, pokud se uchazečovo vzdělání a příprava podstatně liší od vzdělání a přípravy požadované v ČR.

Uznávací orgán nesmí požadovat prokázání praxe v předmětné činnosti a současně vyžadovat adaptační období nebo rozdílovou zkoušku. Adaptační období je období praxe konané pod dohledem. Rozdílová zkouška se omezuje na odborné znalosti uchazeče. Bere v úvahu uchazečovu kvalifikaci a zkušenost. Zahrnuje předměty vybrané ze

seznamu, který vznikl na základě porovnání vzdělání a odborné přípravy vyžadované v ČR a vzdělání a přípravy uchazeče.

Uchazeč má právo vybrat si mezi adaptačním obdobím a rozdílovou zkouškou. Zákon také upravuje problematiku dokladů o formální kvalifikaci vydaných ve třetích státech. Pokud doklady vydané ve třetím státě byly uznány v členském státě původu, zachází se s nimi stejně, jako s doklady vydanými členským státem původu.

Uznávací orgán tedy nezkoumá náplň jednotlivých předmětů, ale vychází pouze z údajů uvedených na předložených dokladech ohledně náplně studia nebo praxe. Pokud doklady o formální kvalifikaci však nebyly uznány v členském státě původu, neplatí zásada vzájemného uznávání a uznávací orgán může žádat, aby uchazeč prokázal obsah jednotlivých předmětů uvedených na jeho dokladu o formální kvalifikaci.

Hlava III upravuje uznávání jiné způsobilosti, jmenovitě bezúhonnost, skutečnost, že uchazeč nebyl správně nebo disciplinárně postižen, zdravotní způsobilost, finanční způsobilost a pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou výkonem předmětné činnosti.

Hlava IV obsahuje zvláštní procedurální ustanovení.

Hlava V obsahuje různá ustanovení o právních důsledcích uznání odborné kvalifikace, používání profesních označení a o sankcích. Hlava VI stanovuje institucionální rámec obecného systému kvalifikací a definuje odpovědnost jednotlivých ministerstev a uznávacích orgánů.

Hlava VII stanovuje zvláštní pravidla pro administrativní spolupráci s odpovědnými orgány jiných členských států a hlava VIII obsahuje obecná a přechodná ustanovení. Část druhá až osmá návrhu zákona mění existující českou právní úpravu ve specifických oblastech (např. kompetenční zákon, uznávání kvalifikací učitelů a restaurátorů).

Zákon má čtyři přílohy. První příloha přebírá přílohu C směrnice č. 92/51/EHS. Druhá příloha přebírá přílohu A část 1 Směrnice 1999/42/ES. Třetí příloha přebírá přílohu D směrnice č. 92/51/EHS a čtvrtá příloha stanovuje odborné činnosti, kde je právo žadatele vybrat si mezi adaptačním obdobím a rozdílovou zkouškou vyloučeno.[6]

Zákon vstoupí v účinnost dnem vstupu smlouvy o přistoupení ČR k EU v platnost. Institucionální ustanovení však vstoupí v účinnost již dnem vyhlášení.

[6] Česká republika si v několika případech může v souladu se směrnicemi 89/48 a 92/51 vyhradit právo volby mezi adaptačním obdobím a rozdílovou zkouškou, např. jde-li o regulovanou činnost vyžadující znalost vnitrostátního práva.

Příloha I.

Úkoly MŠMT a uznávacích orgánů podle návrhu zákona

§ 28

Ministerstvo

Ústředním správním úřadem odpovědným za koordinaci správních činností v oblasti uznávání odborné kvalifikace je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

(1) Ministerstvo

a) koordinuje činnost uznávacích orgánů podle tohoto zákona v České republice,
b) zastupuje Českou republiku ve skupině národních koordinátorů na úrovni Evropského společenství,[7]
c) vykonává ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu funkci informačního místa pro systém uznávání odborné kvalifikace podle tohoto zákona, zvláštních právních předpisů a právních předpisů Evropských společenství (dále jen „obecný systém uznávání kvalifikací"), zejména poskytováním informací o obecném systému uznávání kvalifikací, o zvláštních právních předpisech upravujících podmínky výkonu regulované činnosti, o možnostech a podmínkách uznání dokladu o odborné kvalifikaci v České republice, o věcně příslušném uznávacím orgánu a o náležitostech žádosti podle tohoto zákona,
d) vykonává ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu funkci informačního místa pro obecný systém uznávání kvalifikací pro státní příslušníky členských států, kteří hodlají žádat o uznání odborné kvalifikace získané v České republice pro výkon regulované činnosti v jiném členském státě, zejména poskytováním informací o informačních místech v jiných členských státech,
e) vede evidenci všech uchazečů, včetně údajů o výsledku řízení o uznání jejich odborné kvalifikace,
f) provádí administrativní spolupráci podle § 30 až 35,
g) projednává s Komisí výjimky z povinnosti umožnit uchazeči volbu mezi adaptačním obdobím a rozdílovou zkouškou,[8]
h) projednává s Komisí změny právních předpisů Evropských společenství v oblasti obecného systému uznávání kvalifikací,[9]
i) připravuje pro Komisi pravidelné zprávy o aplikaci tohoto zákona nebo zvláštních právních předpisů v oblasti obecného systému uznávání kvalifikací,
j) poskytuje platná znění tohoto zákona a zvláštních právních předpisů v oblasti obecného systému uznávání kvalifikací ostatním členským státům a Komisi,
k) vydává sdělením ve Věstníku ministerstva seznam regulovaných činností v České republice, členěný podle příslušnosti uznávacích orgánů a podle působnosti směrnic Evropského společenství v oblasti obecného systému uznávání kvalifikací, a průběžně jej aktualizuje,

---

[7] Čl. 9 odst. 2 směrnice 89/48/EHS.
Čl. 13 odst. 2 směrnice 92/51/EHS.

[8] Čl. 10 směrnice 89/48/EHS.
Čl. 14 směrnice 92/51/EHS.

[9] Například Čl. 15 směrnice 92/51/EHS.

l) vydává sdělením ve Věstníku ministerstva seznam profesních sdružení podle § 3 písm. g) bodu 4 a průběžně jej aktualizuje.[10]

(2) Ministr školství, mládeže a tělovýchovy jmenuje a odvolává národního koordinátora České republiky pro obecný systém uznávání kvalifikací (dále jen „národní koordinátor"), který plní úkoly ministerstva podle odstavce 2 písm. a), b) a f).

(3) K zabezpečení plnění úkolů podle odstavce 2 může ministerstvo zřizovat organizační složky státu.[11]

§ 29

Uznávací orgán

Uznávacím orgánem, oprávněným rozhodnout v konkrétní věci o uznání odborné kvalifikace, je Ústřední správní úřad České republiky, do jehož působnosti regulovaná činnost náleží nebo jehož působnost je regulované činnosti nejbližší. V případě, že uchazeč hodlá vykonávat regulovanou činnost jako podnikatel ve formě živnosti nebo jako odpovědný zástupce držitele živnostenského oprávnění, je uznávacím orgánem Ministerstvo průmyslu a obchodu. V případě, že o oprávnění vykonávat regulovanou činnost rozhoduje podle zvláštního právního předpisu profesní komora, je uznávacím orgánem tato komora.

(4) Uznávací orgán

a) přijímá žádosti o uznání odborné kvalifikace (§ 22) a rozhoduje o nich,

b) vede evidenci uchazečů, včetně údajů o stavu řízení o uznání jejich odborné kvalifikace,

c) spolupracuje s ministerstvem při plnění úkolů podle § 28 odst. 2 písm. c) až k),

d) informuje uchazeče o možnostech a podmínkách uznání dokladu o jejich odborné kvalifikaci v České republice, o zvláštních právních předpisech upravujících podmínky výkonu regulované činnosti a o náležitostech žádosti podle tohoto zákona,

e) vydává v rámci své působnosti právní, případně stavovské předpisy, které upřesňují stanovení požadované délky výkonu předmětné činnosti podle § 11 a podmínek výkonu adaptačního období nebo rozdílové zkoušky podle § 13 a 14 a které stanovují teoretické a praktické oblasti, které tvoří obsah vzdělání a přípravy vyžadovaný v České republice pro výkon regulované činnosti podle § 12 odst. 3 písm. a), a

---

[10] Příloha ke směrnici Rady 89/48/EHS.

[11] Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích ve znění zákona č. 492/2000 Sb., zákona č. 229/2001 Sb., zákona č. 320/2001 Sb., zákona č. 501/2001 Sb., zákona č. 202/2002 Sb., zákona č. 280/2002 Sb.

f) plní další úkoly stanovené tímto nebo zvláštním zákonem.

(5) Ostatní správní úřady, vysoké školy a další vzdělávací instituce České republiky spolupracují na žádost uznávacího orgánu v řízení o uznání odborné kvalifikace. Za tímto účelem zejména podávají uznávacímu orgánu vysvětlení, poskytují mu svá odborná stanoviska a spolupracují při pořádání rozdílové zkoušky.

(6) Státním příslušníkům členských států, kteří hodlají vykonávat regulovanou činnost v jiném členském státě, uznávací orgán vydává doklad

a) o délce, obsahu a formě výkonu předmětné činnosti v České republice, pokud tato činnost v České republice podléhá dohledu uznávacího nebo jiného správního orgánu,

b) o tom, zda osoba splňuje požadavek bezúhonnosti pro výkon předmětné činnosti podle zvláštního právního předpisu, pokud tento předpis bezúhonnost vyžaduje, a zda byla správně nebo disciplinárně postižena v souvislosti s výkonem předmětné činnosti v České republice,

c) o tom, zda předmětná činnost je v České republice regulovanou činností a zda je osoba pro její výkon odborně kvalifikována, a

d) o tom, zda je osoba zdravotně způsobilá pro výkon regulované činnosti podle zvláštního právního předpisu, pokud tento předpis zdravotní způsobilost vyžaduje.

Poznámka:

V rámci přípravných prací vypracovalo MŠMT seznam regulovaných povolání a činností v ČR (podle § 3 písm. g) návrhu zákona[12], který obsahuje cca 470 povolání a činností, a seznam uznávacích orgánů (podle § 29 odst. 1 návrhu zákona).

[12] „Regulovanou činností v České republice se rozumí předmětná činnost, pokud zvláštní právní předpis pro její výkon ve formě zamýšlené uchazečem vyžaduje doklad o formální kvalifikaci nebo průkaz způsobilosti.“

Integrovaný systém typových pozic

Ing. Jaromír Janoš, Ing. Miloš Galád
Trexima s. r. o. Zlín

Úvod

Pro rozvoj systému dalšího vzdělávání je důležitá komunikace mezi „světem práce“, „světem lidí“ a „světem vzdělávání“. Integrovaný systém typových pozic (ISTP) nabízí již v této době určité možnosti takové komunikace a do budoucna skýtá možnosti dalšího rozvoje. Na tomto místě se zaměříme na popis současného stavu ISTP a našich představ o směřování tohoto systému do budoucna.

1. Popis Integrovaného systému typových pozic

Integrovaný systém typových pozic (ISTP) je jako nástroj pro zkvalitnění komunikace na trhu práce budován týmy odborníků a expertů z podnikové praxe pod gescí MPSV ČR od roku 1999. Do koordinace a řízení projektu jsou zapojeni zástupci zaměstnavatelských svazů a sdružení, odborů, výzkumných ústavů, resortů školství, zdravotnictví, obrany, průmyslu a dalších subjektů. ISTP se skládá ze tří základních částí:

A. Kartotéka typových pozic (KTP) – internetová databáze

- jádro Integrovaného systému typových pozic, výsledek analýzy práce – knihovna profilů povolání a typových pozic (katalog prací nové generace) - (aktuálně na Internetu 1320 typových pozic)
- soubor informací popisující strukturu, obsah a nároky typických reprezentantů reálných pracovních míst v celém průřezu národního hospodářství ČR
- popis aspektů výkonu práce a definice běžných požadavků na vykonavatele
- aktuální informace – je zabezpečen systém průběžné aktualizace

Profil typové pozice osahuje následující informace:

Charakteristika typové pozice
- obecná charakteristika
- pracovní činnosti

Typické aspekty práce
- příklady prací
- charakter práce
- předmět práce
- pracovní prostředky
- pracovní podmínky

Požadavky na vykonavatele práce
- zdravotní požadavky
- osobnostní požadavky
- průřezové dovednosti
- kvalifikační požadavky

Situace na trhu práce

- poptávka a nabídka (připravuje se)
- cena práce

B. Analýza individuálního potenciálu (AIP) – internetový poradenský nástroj

Program zjišťování informací o člověku – kvalifikační, osobnostní preference (zájmy, vlohy, představy a očekávání o budoucí práci) s možností volby hloubky analýzy a přesnosti profilu.

C. Analýza způsobilosti (AZ) – internetový poradenský nástroj

Program pro srovnávání profilu osoby se souborem profilů typových pozic s výslednou nabídkou seznamu vhodných povolání a typových pozic podle míry způsobilosti a s informacemi, kde získat chybějící prvky kvalifikace.

Vazby na další informační systémy

Přímo na stránkách ISTP se zobrazují informace přebírané z jiných informačních systémů:

- ze systému ISPV informace o mzdách jednotlivých profesí v krajích
- ze systému Školák údaje o školách vyučujících zvolený obor
- ze systému DAT CZ vhodné kursy
- ze systému OK práce vhodná volná místa z nabídky úřadů práce.

2. Využití Integrovaného systému typových pozic při rozvoji systému celoživotního učení

Monitorování

ISTP monitoruje „svět práce“. Aktuálnost je zabezpečená soustavnou spoluprací s experty z daných oblastí. Tím, že se v něm promítají aktuální požadavky zaměstnavatelů, nabízí se využití jako jeden z možných informačních zdrojů pro vzdělávací sféru o požadavcích „světa práce“. V tomto směru již probíhá spolupráce s NÚOV při tvorbě rámcových vzdělávacích programů, tedy v oblasti počáteční odborné přípravy. Obdobně mohou – díky dostupnosti na Internetu – využívat tyto informace i vzdělávací firmy a instituce, například při tvorbě programů dalšího vzdělávání.

Využití monitorovací funkce ISTP vzdělávací sférou může pomoci při naplňování jednoho z cílů „Memoranda o celoživotním učení“ - zajistit, že vědomosti a dovednosti lidí budou odpovídat měnícím se požadavkům povolání.

Poradenství v oblasti kvalifikace

Cílem poradenství by podle „Memoranda o celoživotním učení“ mělo být, aby se každý snadno a rychle dostal ke kvalitním informacím a radám týkajících se vzdělávacích možností, a to v průběhu celého svého života.

ISTP ve stávající podobě je zaměřeno především na formální vzdělání. Zde již jsou v ISTP vybudovány nástroje pro sběr relevantních informací a jejich následné poskytnutí uživatelům v poradenské formě.

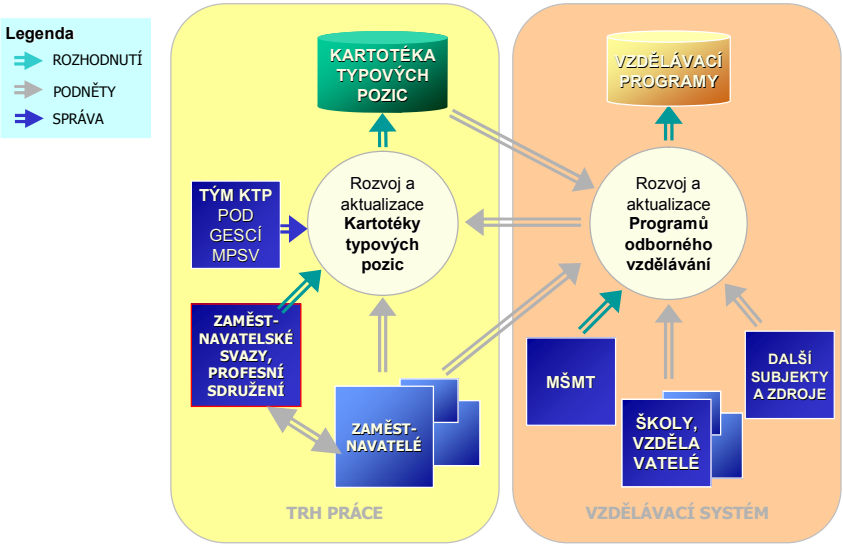
Cíle poradenství ISTP naplňuje u počáteční odborné přípravy propojením se systémem Školák. Pomocí modulů AIP a AZ si uživatel může vyhledat vhodná povolání.V modulu KTP se seznámí s aktuálním obsahem práce a s kvalifikačními a dalšími požadavky na výkon tohoto povolání. Ze seznamu vzdělávacích cest (oborů počáteční odborné přípravy) pak může vyhledat vhodnou školu. Ze systému Školák pak dále dostane identifikační údaje o jednotlivých školách a seznam dalších oborů, které školy vyučují.

Přístup k potřebným informacím o dalším vzdělání poskytuje ISTP propojením se systémem DAT CZ (Databáze dalšího vzdělání). ISTP uživateli pomáhá zjistit, zda mu chybí doplňkové další vzdělání pro výkon zvoleného povolání. Za pomoci propojení ISTP – DAT CZ pak může vyhledat, jakým kurzem, kde a za kolik je možné si chybějící vzdělání doplnit. ISTP tedy prakticky nabízí možné cesty k doplnění chybějícího dalšího vzdělání.

Rádi bychom upozornili na fakt, že v ČR zatím neexistuje vhodná klasifikace, která by umožňovala přesné propojení požadavků a vzdělávacích možností. Bylo by vhodné zavést centrálně udržovaný číselník, který by výrazně ulehčil uživatelům vyhledávání vhodných kurzů a poskytovatelům kurzů jejich zařazování do nabídek.

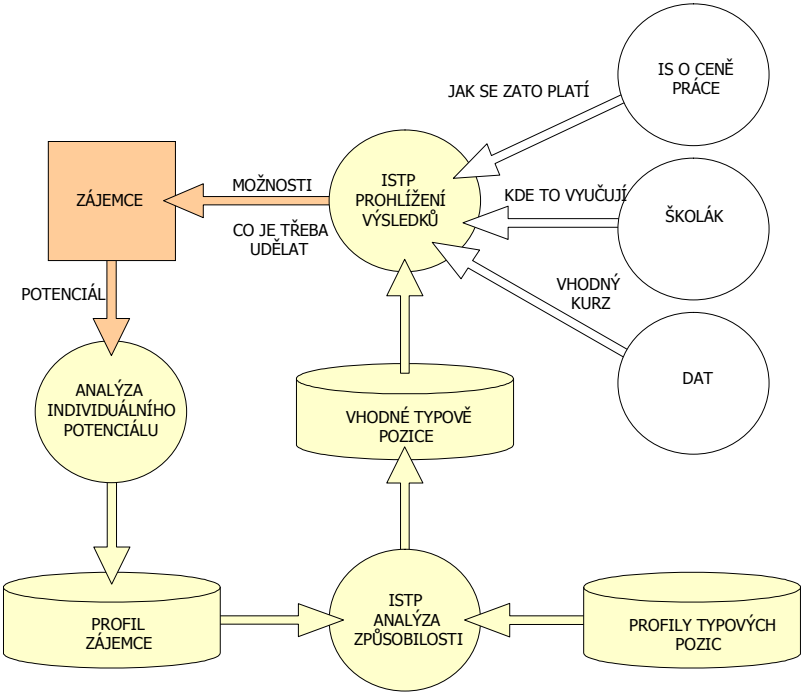
Jsme přesvědčeni, že ISTP má potenciál rozvíjet se dále jako jeden z monitorovacích a poradenských nástrojů pro rozvoj systému celoživotního učení.

Role zaměstnavatelských svazů při ovlivňování vzdělávacího systému.



ISTP v poradenství pro celoživotní učení

ISTP v poradenství pro celoživotní učení



DAT CZ – česká internetová informační databáze akcí dalšího profesního vzdělávání

PhDr. Luboš Kavan
Trexima s. r. o. Zlín

S postupem integrace do evropských struktur vzrůstají nároky na úroveň a aktuálnost profesní připravenosti. Většina zaměstnanců i mnozí podnikatelé jsou konfrontováni s nutností častého zvyšování své odbornosti a rozšiřování svých obecných znalostí a dovedností. V takové situaci se často projevuje skutečnost, že najít kvalitní vzdělávací program je často obtížnější než tento program absolvovat.

Ve snaze usnadnit vyhledávání vzdělávacích akcí dalšího vzdělávání a urychlit přístup k informacím o těchto akcích byla v loňském roce uvedena do provozu internetová databáze DAT CZ.

Předchůdcem databáze DAT CZ byla databáze DAT (Database Advanced Trainig), která vznikla v rámci projektu evropského programu Leonardo da Vinci ve spolupráci partnerů IDEC Pireus (Řecko), Die Berater Wien (Rakousko), Transmedia Mannheim (SRN), DHV CR (ČR) a Správy služeb zaměstnanosti MPSV ČR. S ohledem na technické potíže, které provázely provoz této databáze byl pod záštitou SSZ MPSV vyvinut pro Českou republiku systém nový, provozovaný nezávisle na původní databázi.

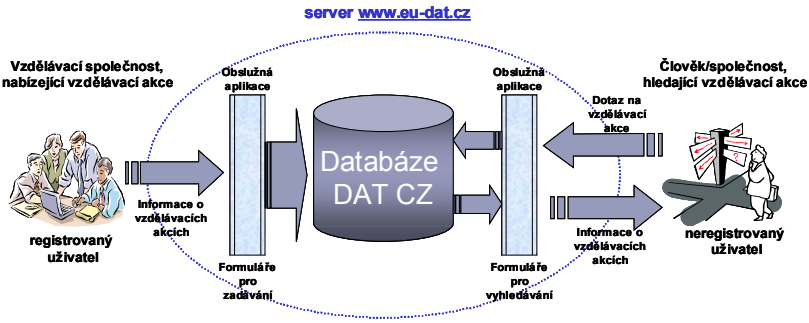
DAT CZ je klientsky orientovaná služba, jejímž jádrem je databáze akcí dalšího profesního vzdělávání. V ní jsou shromažďovány informace o vzdělávacích akcích, jejichž cílem je rozvíjení profesní kvalifikace, aniž by přitom poskytovaly vyšší stupeň školního vzdělání. Zdrojem údajů v databázi jsou přímo konkrétní vzdělávací společnosti, které mají zájem prezentovat a nabízet své akce prostřednictvím služeb serveru DAT CZ.

Jádrem obslužné aplikace, která umožňuje pracovat s informacemi v databázi jsou tři přehledné formuláře, jejichž prostřednictvím mohou společnosti do databáze zaznamenat postupně údaje o sobě, o podobě a obsahu nabízených vzdělávacích akcí i detaily o organizaci těchto akcí. Všechny vložené údaje jsou chráněny přístupovými hesly, která zabraňují neautorizovaným zásahům do databáze a změnám údajů cizími osobami. Společnosti, vkládající do databáze své údaje, se zřízením uživatelských účtů s hesly stávají registrovanými uživateli DAT CZ.

Neregistrovaným uživatelům DAT CZ umožňuje obslužná aplikace hledat v databázi všechny vložené akce pomocí vyhledávacího rozhraní. Toto rozhraní dovoluje sestavovat jednoduché i složitější dotazy, na jejichž základě jsou z databáze vybírány podrobné údaje o vhodných akcích. Zvláštní součástí vyhledávacího rozhraní je nástroj pro sestavování dotazů ve formátu XML. Pomocí dotazů formátu XML je možno vytvořit vazby mezi DAT CZ a dalšími informačními systémy.

Díky vyhledávacímu rozhraní se neregistrovaným uživatelem DAT CZ může stát každý, kdo hledá možnosti dalšího vzdělávání – nezaměstnaný, zaměstnanec, který chce rozvíjet svou kvalifikaci, personalista společnosti, poradce úřadu práce a mnozí další.

Schéma fungování DAT CZ



Přednosti databáze DAT CZ a jejího používání:

- Dostupnost každému, kdo se připojí k internetu
- Otevřenost pro všechny typy klientů
- Bezplatné užívání databáze
- Bezpečnost dat proti neuatorizovaným zásahům
- Snadná obsluha
- Přímé a rychlé vyhledávání vzdělávacích akcí
- Propojitelnost s jinými informačními systémy

Za necelý rok provozu se registrovanými uživateli DAT CZ stalo už přes 500 společností, které v databázi inzerují své vzdělávací akce. V současnosti jich databáze nabízí již více než 2 500. Počty registrovaných společností a nabízených akcí dále narůstají. Při této perspektivě má DAT CZ ambici stát se vysoce integrovaným a aktuálním zdrojem informací o akcích dalšího profesního vzdělávání.

Server databáze DAT CZ byl spuštěn k ostrému provozu 1. července 2002 na adrese www.eu-dat.cz a jeho služby jsou bezplatné pro všechny jeho uživatele, ať registrované či neregistrované.

Provozovatelem serveru je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a jeho správa byla svěřena společnosti Trexima Zlín.

Správce databáze je možno kontaktovat na e-mailové adrese dat@trexima.cz nebo na telefonu 067 7601 385.

Nové změny ve vzdělání v evropském vzdělávacím prostoru

PhDr. Petr Kaplan
vedoucí oddělení profesního vzdělávání a volby povolání,
Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí

Oblast celoživotního vzdělávání a profesní přípravy hrají čím dál významnější roli v evropské politice přechodu k ekonomice a společnosti založených na znalostech.

Své představy o vývoji vzdělávání a profesní přípravy soustředila Evropská komise v pracovním materiálu k široké diskusi „Memorandum o celoživotním vzdělávání“, přijatém na lisabonském zasedání Evropské rady v březnu roku 2000.

Vedle široké diskuse, která proběhla a probíhá ve všech členských i kandidátských státech, se celoživotní učení postupně realizuje jak aktivitami Evropské unie, tak jednotlivými národními iniciativami k naplňování šesti klíčových myšlenek:

1. Nové základní kompetence pro všechny
2. Více investic do lidských zdrojů
3. Inovace ve vzdělání
4. Oceňování učení
5. Nová kompetence poradenství
6. Přiblížit učení lokální úrovni

V naší zemi proběhly v rámci jednotlivých „myšlenek“ rozsáhlé diskuse, které ve své podstatě podpořily jejich obsah i zaměření. Některé návrhy opatření se projevily i v dokumentech školství a zaměstnanosti, jak v dlouhodobých záměrech, tak v ročních realizačních opatřeních.

Tyto první vlaštovky sice naznačují dlouhou cestu k prosazení obsahu základních myšlenek, ale na druhou stranu svým obsahem nemění současný stav a ve své podstatě zjišťují, s ohledem na kompetenční otázky, rozdíly mezi námi a členskými a i některými kandidátskými zeměmi. Tímto neadekvátním přístupem k vytváření ekonomiky a společnosti založené na znalostech se „a priori“ vytvářejí nové bariéry k přístupu českých občanů na evropský trh práce.

Co je vlastně podstatou rozvoje evropského vzdělávacího procesu, který má dát další impulsy k ekonomickému a společenskému (sociálnímu) rozvoji evropských společenství k individuálnímu rozvoji každého jeho příslušníka?

V podstatě se jedná o maximální aktivizaci a využití vzdělanostního potenciálu každého jednotlivce, který prostřednictvím vytvořených odpovídajících podmínek si uvědomí nezbytnost učení pro svoji sociální mobilitu, společenské i pracovní uplatnění. Jinak řečeno, kdy neustále opakovaná fráze „celý život se musíme učit“ se stane realitou.

A z tohoto pohledu, školství neztrácí, nebo neztratí svoji tradiční úlohu ve vzdělání jenom za podmínky, že bude pružně a bezprostředně reagovat na ekonomické a společenské potřeby a považovat své nové partnery ve vzdělávací politice za rovnocenné a plnohodnotné partnery.

K jednotlivým myšlenkám:

1) Nové základní kompetence pro všechny

Nové základní kompetence se formulují do dvou základních oblastí, do tzv. funkční gramotnosti (umění využívat získaných znalostí, vědomostí a informací včetně cizích jazyků) a počítačové gramotnosti, která vyústila až v jednotný sedmimodulový Evropský řidičský průkaz na počítače (PCIE). Mezi základní kompetence ve vzdělávacích programech se stále častěji objevuje kompetence týmové spolupráce, řešení problémů, ústní a písemná komunikace.

Vedle stanovení nových základních kompetencí se musí umožnit všem občanům je získat. A to zejména vytvořením nového učebního prostředí, které podporuje individuálně orientační formy učení a jejich flexibilitu prostřednictvím modulových struktur a prostřednictvím zpracovaného osobního plánu profesní přípravy.

V této oblasti služby zaměstnanosti získávají první pozitivní zkušenosti pomocí speciálních poradenských programů, jejichž výstupem je často druhá příležitost získat nové základní kompetence v modulárních kurzech a praktické rekvalifikace nebo programech MOST a ŠANCE u některých specifických skupin obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání.

2) Více investic do lidských zdrojů

Finančním nástrojem, který umožňuje na základě principu společného financování investovat do rozvoje lidských zdrojů, je zejména Evropský sociální fond (ESF), pro nás nejdůležitější fond ze čtyř evropských strukturálních fondů. V současné době se činnosti ESF v oblasti podpory celoživotního učení a zvýšení schopnosti získávat nová pracovní místa pro nezaměstnané soustřeďuje na podporu Sektorových operačních plánů Rozvoje lidských zdrojů (priority – aktivní politika zaměstnanosti a celoživotní učení) a Národních akčních plánů Evropské strategie zaměstnanosti (hlavní směry – aktivní politika trhu práce, kvalita a poradenství profesní přípravy, kompetentní vzdělaná flexibilní pracovní síla).

Při zabezpečování efektivního vynakládání finančních prostředků a rozdělení nákladů rovnoměrně mezi všechny partnery se aktivity členských zemí zaměřují zejména na podpory opatření:

- realizace daňových úlev a podpora jednotlivců při tvorbě individuálních účtů na financování svého vzdělávání,
- tvorby různých forem dovolených zaměstnanců pro profesní přípravu v očekávání zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti,

- podpora podniků pro zpracování rozvoje kompetencí svých zaměstnanců a bilanci lidského kapitálu.

Na straně druhé je pak povinností členských zemí zabezpečit z veřejných zdrojů financování:

- Počátečního, sekundárního i postsekundárního vzdělávání, tj. do vybavení škol, do vzdělávání vyučujících, do multimediálních služeb,
- zaměření na skupiny osob s nízkou úrovní vzdělání a profesní přípravy realizované v době povinné školní docházky,
- hodnocení růstu investic do dalšího vzdělávání a celoživotního učení.

V zabezpečení této kapitoly můžeme pouze konstatovat, že mimo vybavování škol výpočetní technikou včetně školení učitelů a částečného zaměření na osoby s nízkou úrovní vzdělání neodpovídá její naplňování vytyčeným cílům EU.

3) Inovace ve vzdělání

V rámci Evropské unie vznikla řada iniciativ směřující ke zvýšení kompetencí učitelů, jak v oblasti e - lerningu, tak podporou „Tématické sítě pro učitele“, tj.nadnárodní flexibilní a mnohojazyčné forum pro studium, analýzy a rozvoj vzdělávání učitelů v evropské dimenzi.

Aktivity evropských členských států zejména v rámci programů Leonardo da Vinci a Sokrates se zaměřily na sledování dvou specifických směrů:

- všeobecná modernizace systémů vzdělávání, které zdůrazňují flexibilitu profesní přípravy a využívání informačních a komunikačních technologií a které umožňují nezávislé vzdělávání a samostatnou evaluaci výsledků,
- přijímání opatření ve prospěch zvlášť zranitelných občanů v systémech profesní přípravy, individuálním a flexibilním přístupem k nim pro odstraňování bariér rovného přístupu na trh práce.

V těchto aktivitách se zavádějí tzv. „měkké“ programy vzdělávání a profesní přípravy, které umožňují přerušovat zaměstnání. Vstupovat do zaměstnání a opět se vracet. Ve své podstatě svojí individualizací a respektováním účastníků vzdělávání a využíváním nástrojů informační a komunikační technologie zvyšují stupeň jejich motivace. Tyto nové přístupy kladou důraz na vymezení nové role učitelů a mistrů odborné přípravy a postupně vedou k reformě jejich náročné profesní přípravy.

Srovnáme-li trendy u nás, lze pouze konstatovat, že sice pomalu, ale postupně se modernizuje vzdělávací soustava, ale oblast aplikace tzv. měkkých programů je u nás administrativně a časově velmi náročná.

Služby zaměstnanosti v rámci svých možností nabízejí v Informačních a poradenských střediscích (IPS) odpovídající učební a studijní obory a též aktivizují v motivačních kursech žáky základních i středních škol k návratu do školského systému.

4) Oceňování učení

Evropská unie směřuje, vědoma si obtížnosti vytvořit jednotnou evropskou vzdělávací soustavu na základě rozdílných národních vzdělávacích systémů, k podpoře některých oblastí pro uznávání doporučených základních kompetencí, odborných a profesních kompetencí a klíčových kompetencí v evropském vzdělávacím prostoru jako např.:

- **Evropský řidičský průkaz na počítače** s jasně vymezenou evaluací, institucionální struktuře a typu používaných testů.
- **Evropský systém přenosu kreditů,** který informacemi o vysokoškolských programech vede k jejich transparentnosti a tak vytváří možnosti k akademickému uznávání studia na základě dohody studenta, domácí a zahraniční instituce. Tento systém přechází postupně v ***Evropský systém kreditů*** celoživotního vzdělávání a profesní přípravy. Také ***Evropské fórum pro transparentnost kvalifikací svým normalizovaným doplňkem certifikátu*** (kompetence a vědomosti) zvyšuje transparentnost profesních kompetencí těm, kteří hledají pracovní_uplatnění v Evropě. Toto fórum iniciovalo vznik ***národních referenčních středisek*** s cílem informovanosti veřejnosti za spolupráce se zahraničními institucemi a referenčními středisky podporovat nadnárodní mobilitu a transparentnost kvalifikací.

Další opatření v Evropě souvisí se zavedením Europasu - profesní příprava pro jednotný systém potvrzování a uznávání zahraničních stáží pro zvýšení jejich transparentnosti. Ve všech členských zemích byla vytvořena tzv. ***národní kontaktní střediska***, která vydávají_vysílajícím organizacím Europasy pro účastníky stáží. Zatím posledním opatřením je vytvoření ***Jednotného evropského formuláře curricula vitae*** se dvěma základními polohami – tradiční podoba jako příloha k žádosti o zaměstnání a podoba vstupu do databáze lidí hledajících zaměstnání.

V posledních letech se v evropském vzdělávacím prostoru rozvíjejí metody a budují instituce k uznávání neformálních výsledků učení, jenž jsou ovlivněny rozdílností přístupů jednotlivých seskupení zemí s příbuznou kulturou a tradicí, které lze rozlišit na duální přístup, středomořský přístup, nordický přístup, přístup NVQ a nejvíce propracovaný otevřený přístup k diplomům prostřednictvím tzv. bilanční diagnostiky.

Členské země se navíc orientují na řešení zejména následující problematiky:

- průchodnost a flexibilita mezi různými typy vzdělávání a profesní přípravy, mezi přípravou a zaměstnáním, dvojí kvalifikace pro trh práce a pro vysokoškolské studium apod.,
- orientace na znalosti jednotlivců, co umějí dělat, než na to, kde a jak se tomu naučili,
- integrace školského a mimoškolského systému vzdělávání, integrace formálního a neformálního vzdělávání, jejich vzájemnou průchodností,
- jednoduché metody identifikace, evaluace a uznávání neformálního vzdělávání, jejich instituonalizace a „měření“ výsledků a výstupů,
- formulace tzv. ***referenčních bodů*** a norem vedoucí k rovnocennosti výsledků formálního a neformálního vzdělávání na základě institucionální koncepce

a koncepce vzájemného učení mezi zeměmi a projekty, a to jak na národní tak evropské úrovni.

Tato myšlenka Memoranda „Oceňování učení“ patří mezi klíčové kapitoly celoživotního učení a postupné úspěšné zavedení jejich zásad komplexně změní současné tradiční pojetí vzdělávacích systémů. Naše země se do tohoto proudu zatím plně nezapojila, spíše se zúčastňuje některých evropských informačních aktivit, než by zahájila přípravu s následnou aplikací jednotlivých opatření..

5) Nová koncepce poradenství

Evropská komise podporuje v rámci evropských projektů a iniciativ poradenství a vytváření informačních sítí a současně vytváří evropské poradensko-informační systémy pro podporu a zvýšení profesní mobility jako např.

- **Euroguidance,** tj. síť národních středisek v oblasti profesní přípravy, která poskytuje informace o možnostech vzdělávání, o profesní přípravě a kvalifikacích v Evropské unii a zabezpečuje některé pilotní projekty (Estia, Academia, Go-Between),
- **Eurodesk,** tj. informace o Evropě určené pro mládež, která propojuje partnery 23 zemí a disponuje již více než 150 národními a regionálními zdroji,
- **Eurem,** tj. Evropská služba pro zaměstnanost sdružující veřejné služby zaměstnanosti a sociální partnery s cílem informovat s pomocí svých 500 europoradců mobilní pracovníky o nabídkách zaměstnání, pracovních a životních podmínkách, pomáhat zaměstnavatelům při získávání pracovníků v zahraničí a podporuje poradenství v příhraničních oblastech,
- **Dialog s občany** ve formě webových stránek informují občany Evropské unie a kandidátských států o jejich právech a nabízejí mj. i informace o možnostech studia a profesní přípravy v zahraničí, o volných pracovních místech a možnosti práce v dobrovolnických službách.

Aktivity členských zemí Evropské unie se zaměřují zejména na následující problematiky:

- změnu koncepce poradenských služeb a reorganizace přípravy poradců, kteří se musí dokonale orientovat v místní ekonomické a sociální situaci
- rozšíření aktivit v rámci vzdělávacího systému, orientovaného na předcházení odchodu ze škol, o specializované služby zaměřené na podporu jednotlivce,
- posílení perspektiv učení a profesní kariéry pomocí celkových informací a proaktivního poradenství,
- vytváření zejména na lokální úrovni snadnějšího přístupu k informacím a k poradenským službám,
- zvýšení profesionalizace přípravy poradců, kladení většího důrazu na účelné využívání informačních databází než na vyvíjení nových nástrojů.

V oblasti rozvoje poradenství existují ve službách zaměstnanosti tři velké relativně samostatné a vzájemně propojené poradenské databáze – ISTP (Integrovaný systém typových pozic), DAT (databáze dalšího profesního vzdělávání) a Atlasy školství (volba povolání pro žáky základních škol a připravuje se i pro studenty středních škol), které se postupně zapojují do evropské sítě Eurogidance a Eurem, kde se Služby zaměstnanosti

ve spolupráci s Národním informačním poradenským střediskem NVF zapojují do jednotlivých projektů. Současně se v rámci Sektorového operačního plánu Rozvoje lidských zdrojů připravuje program pro přípravu poradců služeb zaměstnanosti a budování poradenství k dalšímu profesnímu vzdělávání.

6) Přiblížit učení lokální úrovni

Na základě koncepce „učící se region“, charakterizovaný spoluprací sociálních partnerů, veřejných institucí, nevládních organizací, kteří dovolují řešit problémy s ohledem na místní kontext.Učící se region není cílem, ale prostředkem k tomu, aby se při činnosti jednotlivců v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a zájmových skupin bral ohled na místní situaci založenou na úspěšném partnerství.

Aktivity členských zemí EU se soustřeďují na vznik a vytváření místních středisek jako alternativy existujících vzdělávacích zařízení a zařízení profesní přípravy s možností jejich spojování s existujícími zařízeními a zaměření na řešení problémů cílových skupin ve formě komplexního poradenství.

V národním akčním plánu zaměstnanosti vyjádřily složky zaměstnanosti záměr realizovat ve dvou regionech experimentální víceúčelová střediska v rámci programu Phare 2003. Po vyhodnocení jejich účasti se stanoví pravidla jejich další existence.

Závěr:

Účelem tohoto článku nebylo vyjmenovat veškeré aktivity evropského vzdělávacího prostoru, ale upozornit na aktivity, orientaci, představy naplňování jednotlivých myšlenek.

Toto upozornění chce poukázat na šíři problémů a nezbytné aktivity širokého spektra jak odborníků (specialistů), tak realizátorů na přípravu a řešení této dnes již staronové problematiky.

Čím déle nebudeme „vidět“ tyto úkoly před námi, tím hektičtější bude jejich řešení a tím obtížnější bude vstup našich občanů na trh práce evropských zemí.

Možná, že prvním krokem bude tak dlouho deklarované rozdělení kompetencí mezi jednotlivé orgány státní správy a regiony. Nejtěžší překážkou bude změnit tradiční myšlení představitelů rozhodujících útvarů a pustit se konečně do úkolů, které ekonomický a společenský rozvoj staví před naši společnost.

Složky zaměstnanosti jsou přesvědčeny o rozhodující úloze vzdělávání a aktivizace zájemců i uchazečů o vzdělávání a zaměstnání a podpoří veškeré aktivity preventivního, alternativního, současného i budoucího přístupu, které dokáží aktivizovat široké vrstvy obyvatelstva pro získání a udržení zaměstnání a pro podporu sociální mobility.

Význam poradenských služeb pro rozvoj vzdělávacích aktivit

PhDr. Milena Blatníková
Ministerstvo práce a sociálních věcí

„Vzdělanost je schopnost rozumět jiným“ (Goethe)

Proč se vlastně klade tak velký důraz na vzdělávání? V této souvislosti jsem si vzpomněla na citát, který mě kdysi zaujal a který říká: „Vzdělanost je schopnost rozumět jiným“. Jak souvisí vzdělání se schopností rozumět jiným? Znamená to, že vzdělanější lidé dokážou lépe porozumět druhým?

S jistou výhradou můžeme prohlásit, že vnější svět je všem lidem společný. Nemůžeme to však říci o světě vnitřním. Vnitřních světů je asi tolik, kolik je lidí. Svůj vnitřní svět nemohu přímo sdílet s někým jiným, na vnitřní svět člověka usuzuji pouze analogicky posuzováním jeho chování a srovnáváním se svými získanými zkušenostmi. Mám-li ke zkušenostem ještě navíc teoretický podklad získaný vzděláním, je to pro mě snadnější.

Komenský říkal, že vzděláním se člověk teprve stává člověkem. Domnívám se, že měl na mysli vzdělání, jakožto prostředek k polidštění v nejširším slova smyslu, tedy vzdělání a učení jako schopnost porozumět sobě a skrze porozumění sama sobě porozumět i ostatním lidem a okolnímu světu. Úvahami tohoto typu se občas zabývá každý, kdo pracuje v oblasti poradenských služeb.

Vzdělání v obecném slova smyslu je nepochybně užitečné pro hodnotný život člověka. Vzdělávací politika má v životě jednotlivců, národů i lidstva zvláštní postavení v tom, že prostřednictvím vzdělávacích institucí udržuje kontinuitu s historickým vývojem, reguluje současný život společnosti a připravuje budoucnost. Vzdělávací soustavy a jejich teorie poskytují mnoho dokladů o tom, že mohou brzdit proud vývoje a klást překážky novému poznání a nové hodnotové orientaci – a tím udržovat kontinuitu a být sítem pro hodnocení nových směrů. Na druhé straně poskytují vzdělávací soustavy také mnoho dokladů o tom, jak si vývoj společnosti vynucoval rozvoj a změnu vzdělávacích aktivit. Která z těchto dvou možností převažuje, je pak záležitostí tzv. vzdělávací politiky státu.

Jednou z významných sfér života společnosti (vedle soc. vztahů, zdraví, životního prostředí a volnočasových aktivit) je bezesporu práce, protože ta poskytuje bezprostředně i zprostředkovaně prostředky přežití, ať se už jedná o výrobu hmotných statků, služby nebo vědu a techniku. V posledních letech vývoje naší společnosti prudce stoupá relace mezi vzděláním a zaměstnaností ve dvou směrech:

1. Lidé s vyšším vzděláním snáze nacházejí práci, a to i v jiných oborech, než které vystudovali.
2. Existuje skupina vzdělaných nezaměstnaných lidí, kteří nenacházejí místo v oboru, který vystudovali

Znamená to, že trh práce vyřazuje méně kvalifikované skupiny občanů a vynucuje si určité stupně a druhy vzdělání. S tímto jevem pracují a respektují jej při své každodenní práci poradci pro volbu a změnu povolání a snaží se tak prakticky realizovat aktivní vzdělávací politiku, která následně podporuje zaměstnatelnost obyvatelstva a v konečných důsledcích by měla přispívat ke snižování počtu nezaměstnaných.

Aktivní vzdělávací politika je uplatňovaná a podporovaná i v dalších vyspělých zemích EU a má různou podobu (např. růst počtu maturantů nebo zakládání učilišť a vyšších odborných škol v oblastech s vysokou nezaměstnaností).

V naší zemi jsou stále ještě, bohužel, patrné pozůstatky bývalého přístupu ke vzdělávání, kdy se vzdělání považovalo pouze za společenskou prestiž. Stále se dost nedoceňuje, že technická úroveň výroby a služeb závisí také na profesní a kvalifikační struktuře pracovní síly.

Ne každé vzdělání je užitečné z hlediska uplatnění se na trhu práce a proto je stále naléhavá a aktuální otázka, kterou se zabývá profesní poradenství: „Jaké vzdělání lidé potřebují pro práci?“ Tato otázka se týká stupňů a druhů vzdělání, ale také praxe jakožto nutné součásti kvalifikace.

Dřívější systém odborného i vysokoškolského vzdělání byl u nás založen na přesvědčení, že určité vzdělání kvalifikuje pro dané povolání a zaručuje pracovní místo. To dnes platí jen v omezené míře. Změny v technice a v organizaci práce si vynucují flexibilitu odborného vzdělání. Profesní poradci služeb zaměstnanosti se shodují v tom, že není tolik potřeba osvojit si jednotlivé poznatky, ale že je nutná schopnost učit se komunikovat, řešit problémy a spolupracovat.

Váha vzdělání se posunuje k dovednostem, k hodnotové orientaci a k osobnostní charakteristice člověka. Tento trend vzdělávání uplatňují poradci služeb zaměstnanosti v rámci své kompetence především u rekvalifikačních programů, a snaží se informovat a usměrňovat v tomto smyslu také prvou a další profesní volby svých klientů.

Vliv vzdělání na produktivitu práce není omezen pouze na vědomosti a dovednosti bezprostředně používané v práci. Pracovního procesu se účastní celá osobnost člověka a to z toho důvodu, že práce je zároveň sociálním procesem, a ten je ovlivňován všeobecným vzděláním v nejširším slova smyslu.

Odbor poradenství a zprostředkování MPSV vyvíjí svou působnost jednak vůči sektoru vzdělávání a jednak směrem k soustavě zaměstnávání. V obou případech jde o činnost, která předpokládá nutnou rovnováhu, soulad vzdělávacích aktivit s požadavky světa práce a povolání. Uskutečňování tohoto programu má minimálně dvojí rovinu – národní (ev. Regionální) a nadnárodní, při které bereme v úvahu model normy a strategie EU. Takto pojatý program rozvoje oblasti profesního poradenství a dalšího profesního vzdělávání vyplývá i z priorit Memoranda o celoživotním učení. Úlohu resortu práce v oblasti dalšího profesního vzdělávání, jakožto součást celoživotního učení, je třeba zakotvit v „Kompetenčním zákonu“ tak, jak je to běžné v členských zemích EU. Dále bude v tomto smyslu nutné vytvořit legislativní rámce (na základě tripartitního konsensu), které zajistí finanční toky a motivaci k dalšímu vzdělávání jak v podnicích, tak u občanů samotných.

Tradiční poradenské služby se v mnoha případech orientují na nezaměstnaného pouze z hlediska jeho problému. Poradci služeb zaměstnanosti se v současné době soustřeďují nejen na to, jak daný uchazeč o práci vidí sám sebe, ale při svém hodnocení se zaměřují na jeho osobní zdroje, možnosti a potřeby v určitém konkrétním období. Poradce pomáhá nezaměstnanému k tomu, aby si dokázal pomoci sám.

Poradci při své práci hledají rovnováhu často mezi protichůdnými přístupy k jednomu problému. Je nutné skloubit pohled ze strany poradce, zaměstnavatele a nezaměstnaného. Nemůžeme např. měnit osobnost člověka tak, aby si zvolil vzdělávací program v oboru, kde je aktuálně potřeba pracovní síly.

Naší povinností je sdělovat informace o potřebách a požadavcích trhu práce a je pak na každém člověku, aby se rozhodl sám. Nesmíme zapomínat na etiku poradenství, která je založena na úctě k jedinečným vlastnostem každého člověka, na rovnosti mezi lidmi, na výběru smysluplné vzdělávací cesty a práce v souladu s hodnotami každého občana a na prosazování práva jednotlivce na osobní integritu.

Poradcem je ten, kdo vede, radí, pomáhá a podporuje určité procesy. Jedna z nových úloh profesního poradce spočívá v tom, že začleňuje poradenství do celoživotního plánování příslušného jedince – klienta.

Zásadním úkolem poradců je tedy pomoci klientům (nezaměstnaným) vytvořit si pravdivou představu o sobě samých a s tou pak realizovat své vzdělávací a pracovní cíle v krátkodobém i dlouhodobém výhledu během celého života.

Na trhu práce klesá počet pracovních míst, která vyžadují pouze jednoduché pracovní úkony. Jedním z důsledků těchto technologických změn je skutečnost, že se odborná příprava zaměřuje pouze na technický přístup namísto všeobecně vzdělávacího aspektu.

Studenti odborných vyučovacích programů by se měli více věnovat všeobecně vzdělávacím předmětům. Souhlasíme-li s konstatováním, že práce je zároveň sociální proces, pak všeobecné vzdělání má sice nepřímý, ale zato významný vliv na pracovní činnost ve smyslu kultivování osobnosti člověka a jeho sociálních vztahů.

Na závěr bych ještě chtěla říct, abychom nikdy nezapomínali také na to, že vzdělání nás zavazuje k určité noblese v chování, která se projevuje v toleranci k ostatním.

Evropský sociální fond - nástroj na podporu rozvoje lidských zdrojů v České republice

Ing. Petr Chuděj
Národní vzdělávací fond

S blížícím se vstupem České republiky do Evropské Unie (EU) se do popředí zájmu odborné veřejnosti stále více dostává Evropský sociální fond (ESF) a možnosti jeho využití pro rozvoj lidských zdrojů v ČR. Je snad již všeobecně známo, že ESF je finančním nástrojem EU na podporu rozvoje sektoru lidských zdrojů zahrnujícího zejména národní politiky zaměstnanosti, vzdělávání, sociální inkluze, rovných příležitostí a podpory podnikání.

Politický rámec

Působení ESF zapadá do rámce politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni jejich ekonomického a sociálního rozvoje. Tato politika je realizována prostřednictvím Strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů. ESF v tomto rámci zaujímá specifické postavení tím, že narozdíl od ostatních nástrojů působí plošně na celém území EU a regionální rozdíly se promítají pouze do výše příspěvku z ESF.

ESF podporuje zejména realizaci **Evropské strategie zaměstnanosti** prostřednictvím investic do lidí na podporu jejich vzdělání, zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a rovných příležitostí na trhu práce. Tato strategie se formovala v Eevropské unii od poloviny 90. let jako odpověď na vysokou průměrnou míru nezaměstnanosti přesahující 12 %. Koordinace národních politik zaměstnanosti zemí Evropské unie byla „uzákoněna“ v Amstrodamské smlouvě z roku 1997 a v témže roce přijala Rada ES i první **Směrnice pro zaměstnanost** podle nichž členské země Evropské unie připravují a realizují **Národní akční plány zaměstnanosti** (NAPZ).

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) již od roku 1999 zpracovává a realizuje NAPZ, které se postupně blíží požadavkům EU na tyto dokumenty. NAPZ jsou schvalovány vládou ČR a NAPZ 2002 byl základním referenčním dokumentem pro programování ESF na období 2004-2006. Všechny kandidátské země, a tedy i ČR, se zapojily do procesu tzv. **„Společného hodnocení politiky zaměstnanosti“**, který vytýčil společné (EU a ČR) cíle politiky zaměstnanosti k urychlení transformace trhu práce v ČR s ohledem na připojení k EU a stanovil priority pro předvstupní období i na období bezprostředně po vstupu do EU. Tyto priority silně korespondují se Směrnicemi pro zaměstnanost a jsou proto považovány i za stěžejní oblasti pro podporu z ESF na období 2004-2006. Jedná se zejména o tyto oblasti politiky:

- podporovat profesní a územní mobilitu
- ve spolupráci se sociálními partnery modernizovat systém odborné přípravy a výcviku, zajistit větší transparentnost systému odborné přípravy a více tento systém zaměřit na potřeby trhu práce; a - obecněji - přizpůsobit systém odborné přípravy potřebám ekonomiky a společnosti založené na znalostech
- posílit veřejné služby zaměstnanosti a podpořit příklon politiky zaměstnanosti směrem k prevenci a aktivním opatřením
- podporovat využívání pružných forem organizace práce.

Lisabonský summit v roce 2000 přinesl mimo jiné i výrazný posun priorit sociální politiky EU směrem k **sociální inkluzi**, tzn. k větší podpoře osob ohrožených vyčleňováním ze společnosti. EU zavedla obdobný mechanismus jako u politiky zaměstnanosti - členské státy zpracovávají a realizují Národní akční plány sociální inkluze (NAPSI). MPSV od roku 2002 zahájilo práce na přípravě Společného memoranda o sociálním začleňování. Tento vládní strategický dokument zhodnotí sociální situaci, identifikuje hlavní problémy a úkoly pro budoucí politiku České republiky. Česká republika stanovila jako svou prioritu boj proti chudobě a sociálnímu vylučování a základní cíle této strategie, respektive jejich naplňování, se promítly do programových dokumentů pro čerpání z ESF na období 2004-2006.

Programy ESF na podporu rozvoje lidských zdrojů v ČR pro období 2004-2006

Pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů musí každá členská země zpracovat programové dokumenty, které jsou schváleny jak na národní úrovni tak na úrovni Evropské komise. Základním dokumentem pro ČR je **Národní rozvojový plán** stanovující strategii a priority pro regiony tzv. Cíle 1 strukturální politiky EU (HDP na obyvatele je nižší než 75 % průměru EU - celá ČR kromě Prahy). Region NUTS II Praha je pokryt samostatnými programy, tzv. Jednotnými programovými dokumenty pro Cíl 2 a Cíl 3 (pouze ESF). Na všechny programy pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programu a způsob jejich realizace.

Investice ESF do lidských zdrojů budou realizovány prostřednictvím tří samostatných programů. V první řadě se jedná o Operační program Rozvoj lidských zdrojů (Cíl 1), dále pak o Jednotný programový dokument pro region NUTS II Praha (Cíl 3) a částečně též Společný regionální operační program (Cíl 1).

V rámci těchto programů byla stanovena strategie a určeny priority pro podporu z ESF a opatření, kterými budou priority naplňovány. Obsah těchto programů, čerpajících prostředky z ESF je, v souladu s Nařízením Rady ES č.1784/1999 o ESF, zaměřen na investice do 5 oblastí:

a) rozvoj a podpora aktivní politiky zaměstnanosti k potírání a předcházení nezaměstnanosti, prevenci dlouhodobé nezaměstnaností, začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době
b) podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce, se zvláštním zřetelem na ty, kteří jsou vystaveni sociálnímu vyloučení

c) podpora a zlepšení vzdělávání, výcviku a poradenství jako součásti politiky celoživotního učení k:
- usnadnění a zlepšení přístupu a začlenění na trh práce
- zlepšení a udržení zaměstnatelnosti
- rozvoji profesní mobility

d) podpora kvalifikované, vzdělané a adaptabilní pracovní síly, inovací a adaptability v organizaci práce, rozvoj podnikání a podmínek pro vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologickém rozvoji

e) specifická opatření na zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce, včetně kariérního růstu, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální i horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.

Finanční rámec

Pro období 2004-2006 bylo z prostředků EU na strukturální politiku vyčleněno pro ČR zatím 1491,2 mil. euro. ČR je povinna zajistit národní spolufinancování ve stanovené výši (min. 25 % pro Cíl 1 a 50 % pro Cíle 2 a 3).

Čerpání prostředků ESF v ČR v letech 2004 - 2006 (v mil. euro)

Program	ESF	Národní spolufinancování	Celkem
OP RLZ	269,2	089,7	358,9
JPD 3	052,2	052,2	104,4
SROP	024,8	010,5	035,3
EQUAL	028,4	009,5	037,9
CELKEM	**374,6**	**161,9**	**536,5**

Časový harmonogram

Výše uvedené programové dokumenty byly v lednu 2003 schváleny vládou ČR a počátkem března předloženy Evropské komisi k posouzení. Předpokládá se, že jednání s EK proběhnou ve druhé polovině roku 2003. Oficiální rozhodnutí o schválení programů může být provedeno až po vstupu do EU v květnu 2004, ale zahájení implementace programů (vyhlášení výzev k podávání žádostí nebo výběrových řízení) bude možné od ledna 2004 v závislosti na připravenosti jejich administrativní kapacity.

Do konce roku 2003 řídící orgány programů zajistí zpracování operačních směrnic včetně zadávací dokumentace, které budou na základě programů a programových dodatků přesněji specifikovat podmínky a způsoby čerpání pomoci. Budou ustaveny a vyškoleny implementační struktury v rámci řídícího orgánu a zprostředkujících subjektů. Bude zahájena informační kampaň pro potenciální příjemce pomoci tak, aby mohli v předstihu připravovat projekty. Období pro uzavírání smluv o realizaci projektů se předpokládá od května 2004 do konce roku 2006. Všechny platby budou muset být uskutečněny nejpozději do konce roku 2008.

Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů (SROP a JPD pro Cíl 2)

Ing. Igor Hartmann
Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky

Společný Regionální operační program

Společný regionální operační program (SROP) je programovým dokumentem ČR zahrnující rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti ČR, které mohou být napojeny na strukturální fondy EU v rámci Cíle 1 (povzbuzování rozvoje a strukturálních změn regionů jejichž rozvoj zaostává).

Usnesením vlády ČR č. 102/2002 bylo jako řídicí orgán SROP jmenováno Ministerstvo pro místní rozvoj. Funkcí platebního orgánu SROP bylo pověřeno Ministerstvo financí. Současně bylo rozhodnuto delegovat na kraje (resp. regionální rady) kompetence, spojené s realizací projektů a zajistit jejich podíl na řízení celého programu.

Cílem SROP je přispět k dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel regionů na základě povzbuzování nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, **na podporu infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů** a na prohlubování sociální integrace.

V souvislosti s tím **je SROP orientován na** podporu vyváženého a doložitelného vývoje ekonomických aktivit, spočívajících zejména ve:

- zvyšování konkurenční schopnosti české ekonomiky,
- zkvalitňování regionální infrastruktury,
- **rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů,**
- snižování disparit v sociálních a ekonomických podmínkách,
- ochraně a zlepšování životního prostředí,
- rozvoji venkova a podpoře cestovního ruchu.

Financování SROP bude zabezpečeno z veřejných národních zdrojů a zdrojů EU, přičemž se počítá rovněž se zapojením soukromých zdrojů. Veřejné zdroje ČR budou zajištěny jak ze zdrojů krajů a obcí, tak i ze státního rozpočtu a částečně pak i ze státních fondů.

Podpora pro SROP ze strukturálních fondů EU bude poskytována **ze dvou fondů**:

- Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)
- Evropský sociální fond (ESF).

Současná situace v nezaměstnanosti, kvalifikaci a vzdělanosti je ve SROP charakterizována následovně. Ve všech krajích bez rozdílu platí, že míra nezaměstnanosti s rostoucím vzděláním klesá. Nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných pracovníků je řádově nižší než nezaměstnanost pracovníků se základním vzděláním. Střední odborné vzdělání zaručuje na trhu práce možnost lepšího uplatnění. Na trhu práce existuje větší poptávka po absolventech s maturitou ze středních odborných škol a středních odborných učilišť než po absolventech gymnázií bez odbornějších znalostí a praktických dovedností. Situace a další vývoj na trhu práce velmi úzce souvisí s úrovní kvalifikace a vzdělanosti pracovní síly. V úrovni vzdělání dospělého obyvatelstva se projevují regionální rozdíly v souvislosti se strukturou ekonomické základny.Ve vztahu k potřebám trhu práce obecně ve všech regionech nevyhovuje struktura, zaměření a vybavení, někde i kapacita středních škol. Chybí ucelený systém dalšího vzdělávání i profesního vzdělávání pro dospělé, propojený s počátečním vzděláváním a poskytující příležitosti celoživotního učení. Zavedení systému celoživotního učení brání chybějící legislativní zázemí, informace o možnostech a efektivitě investic do rozvoje lidských zdrojů i nedostatečně podporovaná motivace účastníků a poskytovatelů dalšího vzdělávání. Účast zaměstnavatelů a dalších partnerů na vzdělávání je nízká. Aktuální situace na trhu práce není v systému školství dostatečně respektována. Chybí informační systém obousměrně poskytující informace o potřebě a možnostech vzdělávání v regionech.

Ze souhrnné SWOT analýzy Regionů soudržnosti vyplývají tyto **slabé stránky v oblasti vzdělávání**:

- nevyhovující struktura, zaměření a vybavení středních škol v regionech,
- nedostatečná provázanost učebních a studijních oborů s kvalifikačními potřebami trhu práce,
- nízká participace zaměstnavatelů a dalších partnerů na vzdělávání,
- nedostačující materiální vybavení vzdělávacího procesu.

Mezi silné stránky regionů soudržnosti, o které bude možno opřít realizaci navrhovaných priorit a opatření, patří kvalifikovaná, adaptabilní a relativně levná pracovní síla.

SROP ve spojení s operačními programy **naplňuje** ve střednědobém horizontu dlouhodobou **Strategii regionálního rozvoje ČR**, která směřuje v horizontu roku 2010 k zohlednění aspektů růstu výkonnosti, snižování rozdílů v dosažené úrovni ekonomického potenciálu jednotlivých regionů, aktivizaci nedostatečně využívaného potenciálu a podpoře jeho rozvoje. Základní prioritou Strategie regionálního rozvoje ČR je růst hospodářství a zvýšení ekonomické výkonnosti a konkurenční schopnosti ekonomických subjektů s respektováním podmínek udržitelného rozvoje. Soubor politik a programů, který napomáhá dosažení těchto cílů, je orientován na vytvoření příznivého podnikatelského klimatu a na regionálně diferencované podněcování hospodářské činnosti. S tím bezprostředně souvisí všestranné a **cílené rozvíjení lidského potenciálu**. Hlavním

zaměřením strategie v této oblasti je vytváření relativně rovnocenných životních podmínek a možností v různých krajích a sídlech s důrazem na zaměstnanost, vzdělávání a celoživotní učení. Rozvojové procesy jsou koncipovány tak, aby se předcházelo společensky neúnosným rozdílům v sociální úrovni jednotlivých krajů a jejich částí.

SROP lze charakterizovat jako program cílených intervencí pro řešení společných problémů regionů soudržnosti. Specifické potřeby regionů jsou v tomto operačním programu reflektovány rozdílným finančním rámcem pro jednotlivé regiony soudržnosti, jakož i rozdílnými podíly jednotlivých priorit na navrženém finančním rámci.

SROP by měl být komplementární s operačními programy a s Fondem soudržnosti, rozšiřuje jejich dopad na místní úroveň napříč regiony soudržnosti. **V oblasti lidských zdrojů** SROP vychází z klíčových koncepčních dokumentů připravených v ČR. Současně vychází z Národního rozvojového plánu 2004-2006, který stanovil dělbu práce mezi jednotlivými operačními programy Cíle 1 v ČR. Podle tohoto dokumentu je rozhodující část aktivit zaměřených na podporu rozvoje lidských zdrojů a financovaných z ESF soustředěna v operačním programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), který je zaměřen na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, sociální integraci, na rovnost příležitostí, rozvoj celoživotního učení a na rozvoj kvalifikované pracovní síly a konkurenceschopnost podniků (adaptabilita a podnikání).

SROP bude přispívat k **naplňování Strategie lidských zdrojů v ČR** dvěma způsoby:

- bude v oblasti sociální integrace podporovat v obcích místní iniciativy v této oblasti a **bude podporovat z ERDF investice do infrastruktury spojené s rozvojem lidských zdrojů** (celoživotní vzdělávání, sociální integrace, rovné příležitosti), které OP RLZ podporovat nemůže (podpora pouze z ESF),
- bude podporovat vytváření pracovních příležitostí v jednotlivých regionech prostřednictvím všech priorit programu (zejména na úseku podpory podnikání, rozvoje cestovního ruchu, podpory venkova) a tím přispívat ke snižování nezaměstnanosti a ke koordinaci politiky zaměstnanosti v regionálním měřítku (s cílem dosáhnout zapojení hospodářských a sociálních partnerů do realizace politiky zaměstnanosti).

Mezi principy strategie SROP patří i **rozvoj informační společnosti**. Toho bude dosaženo zajišťováním obousměrných informačních toků mezi různými oblastmi a úrovněmi v regionech, zejména soustavnou podporou informačních a komunikačních technologií, **rozvojem informačně technologické gramotnosti** lidí jako nedílné součásti jejich celoživotního učení a zlepšováním propojenosti a informovanosti mezi veřejnou správou, soukromým sektorem a obyvatelstvem.

Na základě stanovených cílů SROP, hlavních strategických směrů a jejich naplnění a výběru klíčových problémů vyžadujících podporu z veřejných zdrojů bylo vymezeno **šest priorit** s uvedenou váhou:

- Regionální rozvoj dopravy a komunikačních technologií 26,1
- Rozvoj cestovního ruchu a lázeňství 18,3
- Rozvoj místních podnikatelských aktivit 17,5

- **Místní rozvoj lidských zdrojů** 13,3
- Oživení venkovských oblastí 12,7
- Zlepšení životního prostředí v obcích a regionech 12,1

Váha jednotlivých priorit byla určena na základě expertního zhodnocení v jednotlivých regionech soudržnosti. Této váze pak odpovídá představa o alokaci finančních zdrojů.

Priorita Místní rozvoj lidských zdrojů vychází z prioritní osy 3 – Rozvoj lidských zdrojů Národního rozvojového plánu. Tato priorita je komplementární s OP RLZ. Zatímco OP RLZ je orientován na nehmotné investice při plošném řešení problémů zaměstnanosti a adaptability lidských zdrojů, sociální integrace a rovnosti příležitostí a rozvoje celoživotního učení, SROP řeší problematiku rozvoje lidských zdrojů na místní úrovni s orientací na hmotné investice v oblasti infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů a na sociální integraci.

Globálním cílem priority je zlepšit životní podmínky obyvatel a integrovat sociálně vyloučené skupiny do komunity a na trh práce. Tento cíl bude dosažen prostřednictvím specifických cílů včetně zkvalitnění sítě a hmotného vybavení stávajících kapacit základních a středních škol.

Priorita Místní rozvoj lidských zdrojů zahrnuje dvě **opatření**:

- **Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v obcích a regionech**
- Podpora sociální integrace v obcích

Opatření Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů v obcích a regionech je navrhováno pro financování rozvoje kapacit a materiálního vybavení vzdělávacích zařízení a místních aktivit a iniciativ, jako jsou neziskové organizace, občanské iniciativy a podobně, které na základě partnerské spolupráce pomáhají řešit specifické místní a regionální problémy v oblasti vzdělávací, sociální a kulturní. Toto opatření bude rovněž podporovat realizaci projektů, které vycházejí z OP RLZ a vyžadují integrovaný přístup financování z ERDF a ESF. Předpokládá se, že z celkového finančního rámce tohoto opatření ve výši 61,4 mil. EUR (v tom ERDF 39,8 mil. EUR, národní veřejné zdroje 17,2 mil. EUR, soukromé zdroje 4,4 mil. EUR) bude cca 50% věnováno na aktivity spojené s rozvojem lidských zdrojů (celoživotní učení, sociální integrace, rovné příležitosti apod.). Rozvoj kapacit a hmotného vybavení vzdělávacích, sociálních, kulturních a občanských organizací, podporovaný tímto opatřením, bude zahrnovat i rozšiřování materiálního vybavení pro vzdělávání spojené s celoživotním učením. Konečnými uživateli podpory poskytované v rámci tohoto opatření budou obce, občané, nestátní neziskové organizace, školy, vzdělávací, kulturní, zdravotnické a sportovní organizace, poskytovatelé sociálních služeb a zdravotních služeb.

Lze očekávat, že rovněž bude existovat silná komplementarita mezi projekty podporovanými prioritou **Rozvoj místních podnikatelských aktivit** a podporou z OP Rozvoj lidských zdrojů, příp. z OP Průmysl a podnikání v oblasti vzdělávání. Aktivní marketing, vyhledávání investorů, podpora rozšiřování stávajících kapacit a podpora rekvalifi-

kace lidských zdrojů na nové požadavky ze strany zaměstnavatelů tvoří významnou součást této priority přispívající ekonomickému rozvoji regionů.

Rovněž priorita **Rozvoj cestovního ruchu a lázeňství** je komplementární s OP RLZ, ve kterém je řešena také příprava lidských zdrojů pro cestovní ruch. Vyrovnaný a udržitelný rozvoj cestovního ruchu by měl být podporován především prostřednictvím modernizace infrastruktury spojené s cestovním ruchem a zlepšení její efektivnosti, zvyšováním kvalifikace a profesionality a podpory partnerství mezi podniky, prohlubováním veřejno–soukromé spolupráce a vytváření sítí pro zlepšení integrace služeb zapojených do řetězce služeb cestovního ruchu.

Jednotný programový dokument pro Cíl 2 regionu NUTS 2 – hl. m. Praha

Poté, co nebylo možné poskytnout Praze – na rozdíl od ostatních regionů České republiky – podporu v rámci Cíle 1 (povzbuzování rozvoje a strukturálních změn regionů jejichž rozvoj zaostává), Evropská komise rozhodla o zaměření regionu soudržnosti hl. m. Praha na podporu z Cíle 2 (podpora hospodářské a sociální konverze regionů, které čelí strukturálním obtížím) a z Cíle 3 (podpora adaptace a modernizace strategie a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti),

Jednotný programový dokument pro Cíl 2 regionu NUTS 2 – hl. m. Praha (JPD pro Cíl 2) je zaměřen na tři strategické priority:

- Revitalizace a rozvoj městského prostředí
- Zabezpečení konkurenceschopnosti a prosperity města
- Technická pomoc.

Problematika lidských zdrojů v regionu hl. m. Prahy v oblastech politiky zaměstnanosti, vzdělávání, sociální integrace a rovnosti příležitostí je především předmětem **JPD pro Cíl 3.** Aktivity obou programových dokumentů JPD pro Cíl 2 a JPD pro Cíl 3 by měly být koordinovány.

Řídícím orgánem JPD pro Cíl 2 je Ministerstvo pro místní rozvoj, platebním orgánem je Ministerstvo financí. Ministerstvo pro místní rozvoj deleguje výkon řídících funkcí týkajících se projektové úrovně a realizace na regionální radu (Zastupitelstvo hl. m.Prahy).

Pražská pracovní síla má ve srovnání s ostatními regiony republiky výrazně vyšší kvalifikaci a spolu s tradiční zručností a schopností profesní flexibility vytváří dobrou výchozí pozici pro zvyšování konkurenceschopnosti a dynamiky municipální ekonomické základny. V zájmu Prahy (i celé ČR) je nezbytné udržet podíl středoškolsky i vysokoškolsky vzdělaných osob alespoň na úrovni obvyklé pro zahraniční municipality s obdobnou funkční strukturou. Provoz města však vyžaduje pracovníky také dalších profesí, jejichž nedostatek je nutno z velké části řešit tuzemskou i zahraniční migrací (např. ve stavebnictví, obchodě, ale také zdravotnictví).

Strategie podpory v oblasti zajištění růstu kvality pracovní síly a celé sféry uplatnění znevýhodněných skupin obyvatel by měla vycházet z široké spolupráce privátního sektoru, státu (např. úřadů práce) i vzdělávacího sektoru.

Ze SWOT analýzy regionu vyplývá, že jednou ze silných stránek je nadprůměrná kvalifikace pracovní síly, silný potenciál vzdělávání a vědy. Mezi slabé stránky patří mimo jiné:

- propad zájmu zaměstnavatelů o vzdělávání mladých lidí ve výrobních/provozních profesích,
- nedostatečné využití kapacit počátečního a dalšího vzdělávání,
- neúplná nabídka rekvalifikačních a resocializačních programů, nedokončená koncepce celoživotního vzdělávání.

Mezi příležitosti patří využití kvalifikace a flexibility pracovní síly i stále existujících komparativních výhod (např. nižší cena práce) pro růst konkurenceschopnosti hlavního města Prahy.

Jednou ze sedmi strategických priorit hl. m. Prahy je **Praha – centrum inovací a kvalifikovaných pracovních sil**.

Hlavním posláním JPD pro Cíl 2 je odstranění nejvážnějších slabých stránek a rozvojových bariér regionu, především zkvalitněním městského prostředí a rozvinutím potenciálu města tak, aby Praha byla schopna plnit roli dynamické metropole členské země EU.

JPD pro Cíl 2 úzce souvisí s JPD pro Cíl 3 a s Národní politikou zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že JPD pro Cíl 3 je financován z ESF a nevyužívá zdrojů ERDF, bude JPD pro Cíl 3 doplňovat potřebu investic do infrastruktury lidských zdrojů na vybraném území. Aktivity v rámci JPD pro Cíl 2, týkající se rozvoje informační společnosti, podpory malého středního podnikání, partnerství soukromého, veřejného a neziskového sektoru, vědy a výzkumu a kvality života ve velkých městských centrech mohou podpořit většinu aktivit v rámci JPD pro Cíl 3. Vzhledem k těsné vazbě obou programů lze očekávat synergické efekty mezi některými ustanoveními JPD pro Cíl 2 a JPD pro Cíl 3 na vybraných územích.

JPD pro Cíl 2 je plně v souladu s principy a prioritami Národního rozvojového plánu ČR. S operačními programy však pražský JPD pro Cíl 2 ve většině případů přímo provázán není, neboť ty jsou zaměřeny pouze na regiony, jimž byly přiznána podpora z Cíle 1 a problémy hlavního města proto neřeší. Možnost dosáhnout synergických efektů koordinací opatření operačních programů a pražského JPD pro Cíl 2 tak zůstala v převážné míře nevyužita. Výjimkou je **oblast lidských zdrojů**, kde je na národní úrovni pro území regionu hl. m. Prahy zpracován JPD pro Cíl 3, koordinovaný se strategií a prioritami OP RLZ i s politikou ESF.

V rámci **priority Zabezpečení konkurenceschopnosti a prosperity města** je konstatováno, že k lepšímu využití intelektu, zručnosti a kvalifikace pražských pracovníků chybí koordinace aktivit a vzájemná informovanost různých subjektů působících ve městě. Tímto směrem budou zaměřeny nové formy partnerství veřejného a soukromého sektoru a bude posílena spolupráce produktivní sféry s pražskou základnou vědy, výzkumu a vzdělávání. Konkrétní aktivity této priority budou koncipovány a realizovány v úzké vazbě na projekty dalších priorit JPD pro Cíl 2 a JPD pro Cíl 3 (např. Aktivní

politika zaměstnanosti, Sociální integrace, Rozvoj celoživotního učení, Adaptability a podnikání a Rovné příležitosti pro ženy a muže), aby se dosáhlo synergických efektů.

Priorita Zabezpečení konkurenceschopnosti a prosperity města zahrnuje tato **opatření**:

- Partnerství veřejného a soukromého, neziskového sektoru, vědy a výzkumu
- Podpora malého a středního podnikání; příznivé podnikatelské prostředí
- Rozvoj strategických služeb na podporu informační společnosti v Praze.

Řada projektů v této prioritě bude realizována jako nezbytná „preventivní" příprava související s postupným otevíráním trhu práce, zaměstnáváním zahraničních pracovníků a dalšími změnami v oblasti lidských zdrojů v rámci celkové kultivace podnikatelského prostředí. Proto bude úzce koordinována s aktivitami v rámci Cíle 3.

Zvláštní programy budou směřovat k podpoře rovných možností přístupů k informacím, resp. k využití nových produktů informační techniky, pro skupiny potenciálně ohrožené sociální exkluzí (nově příchozí cizinci, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s omezenou pracovní schopností, matky s dětmi atd.). V tomto případě by mělo být výsledkem opětné uplatnění těchto osob na trhu práce nebo omezení či odstranění jejich integračních problémů.

Programové dokumenty a institucionální rámec pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu

Ing. Jana Váňová
Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je gestorem přípravy na zajištění správného využívání pomoci jednoho ze strukturálních fondů – Evropského sociálního fondu.

Dva základní předpoklady, které jsou důležité pro splnění tohoto úkolu, jsou:

- Evropskou komisí odsouhlasená programová dokumentace
- funkční, odborně a kapacitně vybavená implementační struktura.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo prozatím dva programové dokumenty (třetí programový dokument se připravuje v rámci iniciativy EQUAL), které pokrývají oblast Cíle 1 – Operační program Rozvoj lidských zdrojů a oblast Cíle 3 – Jednotný programový dokument regionu NUTS 2 Praha.

Oba tyto dokumenty se zaměřují na řadu témat a aspektů trhu práce, věnují se vzdělávání, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva, rovným příležitostem pro muže a ženy, rozvoji celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek a vycházejí z:

- nařízení Rady (ES) č. 1260/1999, o strukturálních fondech,
- nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1784/1999, o Evropském sociálním fondu,
- usnesení vlády ČR ze dne 17. dubna 2002 č. 401, o vymezení obsahu operačních programů a z dalších metodicky významných dokumentů.

Naplňování strategických cílů programových dokumentů bude realizováno při respektování společných horizontálních principů - rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místním iniciativám.

Při zpracovávání operačního programu RLZ bylo rovněž přihlédnuto k doporučení orgánů Evropské komise na monofondové uspořádání operačních programů ČR pro zkrácené programovací období. Z tohoto důvodu byly ve spolupráci s příslušnými ministerstvy začleněny do operačního programu RLZ také resortně specifické požadavky z oblasti průmyslu, školství, cestovního ruchu a životního prostředí na podporu rozvoje lidských zdrojů z ESF. Partnery tohoto operačního programu jsou tedy i příslušná ministerstva - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo pro místní rozvoj a v neposlední řadě Ministerstvo životní prostředí.

Tito a další zapojení partneři, jako jsou Správa služeb zaměstnanosti, úsek sociální politiky MPSV a Magistrát hlavního města Prahy, budou sehrávat důležitou roli v implementační struktuře operačních programů.

Nezastupitelnou roli budou představovat rovněž kraje, obce, vzdělávací instituce, NNO, podniky apod. Přestože operační programy budou implementovány na partnerském principu, celkovou odpovědnost má Řídící orgán, kterým je Odbor pro řízení pomoci z ESF.

Funkci platební jednotky bude vykonávat Odbor vnitřních věcí MPSV, a kontrolu vzorku operací bude provádět Odbor interního auditu a kontroly MPSV.

V rámci operačních programů bude rovněž realizován globální grant, jehož cílem je umožnění přístupu k prostředkům ESF nevládním neziskovým organizacím, které mají potenciál k plnění cílů a ukazatelů opatření, ale nemají natolik vyvinuté kapacity, aby se mohly ucházet o tyto prostředky v rámci standardních mechanizmů.

Vedle operačního programu RLZ a jednotného programového dokumentu však bude možno čerpat podporu z ESF také na základě Společného regionálního operačního programu.

Vzdělávání lidských zdrojů v oblasti řízení malého a středního podniku – PHARE 2000

Ing. Pavel Nedvídek
Inventio Consulting s. r. o. Ostrava

Malé a střední podniky jsou charakteristické tím, že řízení těchto podniků je v rukou omezeného počtu manažerů. Úroveň jejich znalostí v řízení odpovídá konkurenceschopnosti dané firmy. Pro tyto manažery není velkým přínosem absolvování rozsáhlých odborných seminářů, které bývají zaměřeny příliš úzce a spíše na potřeby velkých podniků. Naopak poskytnutí uceleného rámce praktických informací, snadno implementovatelných a vedoucích k realizaci rychlé změny je pro vedení malého nebo středního podniku vysoce přínosné. Proto si společnost **Inventio Consulting s. r. o.** ve své strategii stanovila přistoupit k této skupině cíleně a zajistit jí přísun znalostí a dovedností lehce aplikovatelných v podmínkách malého a středního podnikání.

V České republice se nyní připravuje ke schválení řada legislativních norem, které ovlivní podobu malého a středního podnikání. Slučitelné s právem Evropské unie by měly být rovněž nový živnostenský zákon, obchodní a občanský zákoník a nový zákon o konkurzu a vyrovnání. Změny se mají odrazit i do organizace obchodního rejstříku, který i přes určitá zlepšení zůstává jednou z největších bariér podnikání. I tak většina menších českých firem zatím konkrétně neví, co je opravdu v Evropské unii čeká. A to i přesto, že Česká republika začala s implementací evropských předpisů už před několika lety.

Zhruba 60 procent klíčových manažerů z malých a středních firem se domnívá, že si teprve potřebuje ujasnit pozici svého podniku z pohledu sjednoceného trhu a změny v podmínkách podnikání po vstupu do Unie. Téměř 35 procent vedoucích manažerů menších podniků si také uvědomuje, že by jejich firma mohla získat a využít finanční prostředky z integračních fondů EU, a proto hledá podrobnosti o těchto programech. Pětina až čtvrtina podnikatelů hledá možnosti prezentace své společnosti v prostředí EU a chce si zmapovat výhody a nevýhody vstupu naší země do evropských struktur. Menší část malých a středních podniků, přibližně pět procent, pociťuje potřebu vědět, jak se zapojit do výzkumu a vývoje v rámci EU.

Tyto i mnohé další cenné informace získala společnost Inventio Consulting ve spolupráci s marketingovou agenturou Respond & Co. při realizaci nezávislého výzkumu u 150 malých a středních průmyslových podniků v Moravskoslezském kraji.

Hlavním cílem výzkumu byla analýza stávající úrovně znalostí jejich manažerů v jednotlivých oblastech řízení společnosti a definování aktuálních potřeb vzdělávání. Na základě těchto informací společnost **Inventio Consulting** jako **garant** projektu **„Vzdělávání lidských zdrojů v oblasti řízení malého a středního podniku“** vyvinula do konce roku 2002 **komplexní program vzdělávání pro manažery malých a středních firem**.

Od ledna roku 2003 tak začal v Ostravě rozsáhlý projekt vzdělávání manažerů malých a středních podniků, jaký nemá na Severní Moravě obdobu. Celkem 220 manažerů a ředitelů z více než 70 moravskoslezských firem absolvuje v průběhu 6 měsíců 8 tréninkových dnů v jednotlivých oblastech řízení společností od strategie, marketingu a obchodu, ekonomiky, financí, přes logistiku a nákup až po plánování a řízení lidských zdrojů či přípravu na vstup do EU. Cílem cyklu těchto „tréninků dovedností", které v rámci jednoho z projektů programu **PHARE 2000** koordinuje ostravská poradenská společnost **Inventio Consulting s. r. o.**, je zvýšit konkurenceschopnost malých a středních firem a připravit je na sjednocení trhu po vstupu do EU.

Účastníci jednotlivých seminářů mají navíc možnost po jejich ukončení vypracovat „akční plán řízené změny", na kterém si za pomocí garanta příslušného vzdělávacího modulu mohou ověřit své získané znalosti v praxi. Právě tato zpětná vazba je velmi žádaným, respektive dosud postrádaným prvkem nabízených školení, jak rovněž vyplynulo z výsledků marketingového výzkumu.

Na přípravě celého projektu se podílela desítka odborníků - praktiků se zkušenostmi s řízením firem a s poznatky z působení a vzdělávání v cizině či nadnárodních společností. Organizaci projektu pod vedením **Ing. Pavla Nedvídka** – manažera projektu, realizuje pětičlenný tým společnosti Inventio Consulting. Jeho jádro tvoří i marketing, který se soustředil na propagaci projektu. Za jeho největší úspěch je považována série reportážních spotů v TV Polar, rádiu F1 či dvě desítky inzerátů a PR článků v nejrůznějších denících a odborných periodikách. Je nutno podotknout, že tato propagace byla získána formou vzájemných barterů, tedy nezatěžovala sestavený rozpočet projektu.

Vzdělávací projekt, dotovaný částkou 158.000 euro (asi 4,7 miliónu korun) z Evropské unie a českého státního rozpočtu, probíhá od září roku 2002 do června 2003. Následný rozvoj lidských zdrojů bude koordinován pod záštitou nově zřízeného „centra", které se transformuje v samostatný podnikatelský subjekt.

Příprava Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na využívání evropského sociálního fondu

Mgr. Barbora Hošková
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, odbor evropské integrace a programů Evropské unie

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) se již od počátku podílelo na zpracování důležitých dokumentů, na jejichž základě bude České republice poskytována pomoc ze strukturálních fondů (zejména Evropského sociálního fondu).

Pracovníci MŠMT a Národního ústavu odborného vzdělávání se zapojili do činnosti pracovních skupin a aktivně se podíleli na přípravě programových dokumentů, včetně úzké **spolupráce se zahraničními předvstupními poradci** (tzv. twinnery) působícími na MPSV či MMR.

OP RLZ a JPD 3

MŠMT je na základě vymezení obsahu operačních programů, zakotveného usnesením vlády ČR č. 401/2002 partnerem Ministerstva práce a sociálních věcí, řídícího orgánu pro **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a pro Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha (JPD 3).**

MŠMT se významně podílelo zejména na definování opatření v pořadí třetí priority zmíněných programových dokumentů, kterou je **Rozvoj celoživotního učení**. Východiskem pro formulaci opatření, na něž by měl být v letech 2004 - 2006 kladen největší důraz, se staly záměry a cíle definované ve dvou strategických dokumentech českého školství: Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílé knihy) a Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR. V rámci Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS II Praha bylo dále definováno opatření 4.2 *Spolupráce vědecko výzkumných pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací*.

Součástí priority 3 Rozvoj celoživotního učení **Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů** se stala následující opatření:

Opatření 3.1 *Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních*
Opatření 3.2 *Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje*
Opatření 3.3 *Podpora státních struktur a systémů pro zajištění rozvoje lidských zdrojů v oblasti školního vzdělávání*
Opatření 3.4 *Rozvoj dalšího profesního vzdělávání*

Součástí priority 3 Rozvoj celoživotního učení **Jednotného programového dokumentu regionu NUTS II hl. m. Praha** se stala tato opatření:

Opatření 3.1 *Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí*
Opatření 3.2 *Rozvoj dalšího vzdělávání*

Opatření jsou blíže specifikována v Programových dodatcích OP RLZ a JPD 3.

Realizace opatření

Na základě obsahu OP RLZ a Programového dodatku bude MŠMT v roli zprostředkujícího orgánu (delegování vybraných funkcí řídícím orgánem) a konečného příjemce; v případě JPD 3 se bude podílet na řízení (účast v decizních orgánech programu).

Při realizaci opatření OP RLZ v gesci MŠMT budou maximálně využívány existující struktury, a to věcně příslušné odbory MŠMT, vybrané organizační složky státu, příspěvkové organizace MŠMT a řídící a výkonné struktury na úrovni samosprávy. Tzn. model dekoncentrace funkcí spojených s realizací programu.

Obsah opatření v OP RLZ v gesci MŠMT a dekoncentrovaný model jejich realizace předpokládá dvě úrovně řízení - ústřední a regionální, které budou plnit v zásadě stejné funkce, ale s rozdílnou mírou agregace z hlediska požadovaných výstupů ve vztahu ke konkrétním činnostem.

Předvstupní poradce na MŠMT

MŠMT se zapojilo do programu Phare 2002, projektu Budování implementační kapacity, jehož cílem je dokončení rozvoje struktur a kapacit k efektivnímu řízení pomoci z ESF na národní i regionální úrovni.

V rámci projektu bude na MŠMT od května/června 2003 do září 2004 působit tzv. předvstupní poradce, který bude spolupracovat a pomáhat pracovníkům ministerstva a dalších zainteresovaných institucí připravit vše nezbytné pro úspěšnou realizaci OP RLZ a čerpání pomoci z ESF po vstupu ČR do EU.

Projekty

Všechny projekty/programy z oblasti vzdělávání, které se budou ucházet o podporu z ESF by měly odpovídat podmínkám vymezeným v Operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů, příp. Jednotném programovém dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha, a dále konkretizovaným v jejich dodatku a výběrovým kritériím.

Každý projekt by měl přispívat k naplnění strategických a operačních cílů uvedených programů a měl by vycházet z některé z navržených aktivit.

Žádost o spolufinancování projektu z Evropského sociálního fondu bude moci podat např. škola, školské zařízení, nestátní nezisková organizace, občanské sdružení, pedagogické centrum, vysoká škola, vědecká či výzkumná instituce atd.

Předpokládaný začátek realizace programů je od **ledna 2004**, proto je třeba, aby byly **vhodné projekty připravovány již v průběhu roku 2003**.

O stanovených výběrových kritériích, termínech pro podání projektů i pomoci s jejich přípravou bude MŠMT včas informovat, a to i prostřednictvím internetových stránek **www.msmt.cz**.

V současné době můžete na těchto stránkách najít podrobnější informace o ESF i Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů. V případě jakéhokoli dotazu se můžete obrátit také na emailovou adresu **esf@msmt.cz**.

Další profesní vzdělávání v Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů a Jednotném programovém dokumentu pro cíl 3

PhDr. Miroslava Mandíková
Národní vzdělávací fond

Sektoru dalšího profesního vzdělávání chybí nezbytné legislativní a institucionální podmínky, které by jeho rozvoj usměrňovaly a podněcovaly systémovým způsobem. Zejména není vyřešeno odpovídající právní prostředí, především pak vymezení pravomocí a odpovědností orgánů státní správy a samosprávy, podniků, vzdělávacích institucí a ostatních klíčových partnerů.

Dále je nutno řešit celou problematiku financování dalšího profesního vzdělávání, a to jak ve vztahu k jednotlivcům, tak i ve vztahu k podnikům. Rozsah finančních prostředků věnovaných na další vzdělávání je nedostatečný a účast státu na něm je (s výjimkou rekvalifikačních kurzů a studia při zaměstnání) zanedbatelná. Motivační pobídky jako např. daňové úlevy jsou navrhovány v různých dokumentech, jejich realizace však zatím nebyla průchodná pro nevyjasněnost finančně systémových řešení.

Pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání je limitující neexistence národního systému kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru. Zaměstnavatelé a další sociální partneři se doposud málo zapojují do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci. Až na výjimky jsou certifikáty vydávány na základě absolvování vzdělávacích aktivit, které nejsou standardizovány ani externě hodnoceny. Osvědčení z dalšího vzdělávání nejsou rovnocenná certifikátům školského systému, certifikace počátečního a dalšího vzdělávání nejsou propojeny. Chybí uznávání kompetencí, získaných neformálním způsobem i možnosti dílčí certifikace krátkodobějšího, neukončeného nebo neformalizovaného vzdělávání.

V praxi dosud není uplatňován ucelený systém informačních a poradenských služeb, které by usnadňovaly orientaci v nabídce a kvalitě dalšího vzdělávání. V současné jsou sice zveřejněny na serverech informační systémy pro orientaci v nabídce (DAT a ISTP), ale jejich využívání dosud vžito není.

Za perspektivními potřebami podniků zaostává i využívání progresivních forem a metod vzdělávání. Není dostatečně podporováno budování trvalého odborného zázemí pro výzkum a vývoj metodologie vzdělávání dospělých, mapování trendů, rozvoj nových konceptů, transfer a šíření příkladů úspěšné praxe v oblasti dalšího vzdělávání. Neexistuje zatím institucionální rámec a dostatečné odborné kapacity pro podporu dalšího vzdělávání na regionální úrovni.

Ve srovnání se zeměmi EU v ČR chybí regionální vzdělávací a výcviková centra pro dospělé, fungující s podporou státu a poskytující obecně uznávanou další či specializovanou kvalifikaci všem zájemcům po ukončení školní docházky, a to rozsahem, formou a metodami odpovídajícími potřebám dospělých na trhu práce.

Vzhledem k tomu, že Česká republika vstupuje do evropských struktur a ve všech současných systémových řešeních se snaží o přibližování a slaďování se stavem v členských zemích EU, musí tomuto trendu odpovídat i řešení v oblasti dalšího profesního vzdělávání.

3. března 2003 přijala vláda ČR dokument, předložený ministrem práce a sociálních věcí a místopředsedou vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje, nazvaný Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR. Tento dokument obsahuje strategické záměry ČR v oblasti RLZ a je výchozím rámcem pro společný postup vlády, sociálních partnerů a krajů při realizaci navržených priorit. Usnesením vlády ČR ze dne 3.3.2003 bude zřízena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů, paritně složená ze zástupců ministerstev, zaměstnavatelů, odborů a krajů, která bude institucionálním nástrojem pro řešení priorit v oblasti RLZ. Stejný model je doporučován pro zajištění strategických úloh RLZ na úrovni krajů v podobě zřízení Krajských rad pro RLZ. Na základě uvedeného usnesení vlády bude do září 2003 připraven Program realizace strategie RLZ ve spolupráci se všemi ministerstvy, kraji a sociálními partnery.

Významnými nástroji pro realizaci strategických záměrů ČR v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání jsou Operační program Rozvoj lidských zdrojů a Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha, které stanovují konkrétní opatření pro naplnění priorit s využitím Evropského sociálního fondu. V obou dokumentech se podařilo uplatnit zcela zásadní koncepční změnu v oblasti dalšího profesního vzdělávání, a to tím, že bude podpořen zejména rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a budou zavedeny klíčové systémové mechanizmy do této oblasti tak, aby výsledný stav vykazoval funkce, kompatibilní se systémy dalšího vzdělávání v zemích EU.

Cílem navrhovaného systému je vytvoření podmínek pro dostupné, kvalitní a uznávané další profesní vzdělávání, uplatnitelné na trhu práce. Jde zejména o postupné odstranění bariér pro všechny cílové skupiny a nastartování efektivního systému dalšího vzdělávání zajišťujícího reálné předpoklady pro uplatnění konceptu celoživotního učení v praxi.

Aktivity, navrhované v Operačním programu RLZ a JPD pro cíl 3, jsou směrovány na tvorbu a rozvoj systémových nástrojů a mechanizmů, metodik, systémových struktur a vazeb a zdokonalování kapacity organizací, které se budou na tvorbě a podpoře systému dalšího profesního vzdělávání podílet. Záměrem je zapojit do tohoto procesu všechny klíčové partnery a aktéry - vedle vzdělavatelů zejména představitele sociálních partnerů, veřejné správy, služeb zaměstnanosti, výzkumných pracovišť, profesních sdružení a další.

V rámci uvedených aktivit budou realizovány systémové projekty, představující tři hlavní oblasti podpory: zpracování nástrojů, mechanizmů a komplexní metodologie dalšího profesního vzdělávání (zajištění a hodnocení kvality dalšího profesního vzdělávání, systém financování, informatika a výkaznictví, národní systém kvalifikací, profesní a vzdělávací standardy), budování sítě víceúčelových center dalšího profesního vzdělávání v krajích a rozvoj komplexních informačních a poradenských služeb pro další profesní vzdělávání.

Souběžně budou podpořeny formou grantových schémat především vývoj, aktualizace a modernizace programů dalšího profesního vzdělávání, dále implementace vzdělávacích a rozvojových programů pro lektory, konzultanty, metodiky a řídící pracovníky působící v dalším profesním vzdělávání a implementace vzdělávacích a rozvojových programů pro sociální partnery, pracovníky veřejné správy a další zainteresované odborníky v jednotlivých krajích.

Fond rozvoje lidských zdrojů Phare 2000

Kateřina Povýšilová
Národní vzdělávací fond

Fond rozvoje lidských zdrojů v rámci Phare 2000, předstrukrurální pomoci EU České republice, pomáhá dvěma regionům ČR nejvíce postiženým nezaměstnaností, jedná se o regiony soudržnosti NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko. Na oba regiony byla v rámci Fondu rozvoje lidských zdrojů (Fond RLZ) vyčleněna celková částka 8 mil. EUR, která sestává z 50% z prostředků EU a z 50% z českého státního rozpočtu.

Celý proces odstartoval podpis Finančního memoranda ze dne 31. 10. 2000. Následně NVF zpracoval operační směrnici a zadávací dokumentaci pro grantové schéma Fondu RLZ a předal ji Delegaci Evropské komise (DEK) ke schválení v dubnu 2001. Tato dokumentace byla DEK podmínečně schválena v listopadu 2001 a konečné schválení nabylo platnosti v únoru 2002, po zapracování Rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže o veřejné podpoře do dokumentace. Poté již nic nebránilo zveřejnění Výzvy k předkládání projektů dne 15. 3. 2002. Žadatelé odevzdávali své projekty během dvouměsíční lhůty do 15. 5. 2002. V této lhůtě bylo předloženo celkem 79 projektů z regionu Moravskoslezsko a 84 projektů z regionu Severozápad. V průběhu přípravy projektů poskytli pracovníci NVF více než 400 individuálních konzultací v Praze i na regionálních pracovištích v Mostě a Ostravě a zorganizovali 10 informačních seminářů v obou regionech.

Hodnotící komise, složená ze zástupců MPSV, MŠMT, zástupců odborů, zaměstnavatelů a obou regionů se v průběhu května - července sešla celkem čtyřikrát. Hodnotící zpráva byla Delegací Evropské komise a schválena 30. 7. 2002.

V průběhu října 2002 byly Fondu RLZ poskytnuty další finance nevyčerpané v jiných programech takže celkový objem prostředků se vyšplhal na 12,4 mil. EUR.

Pojďme si nyní shrnout výběrová řízení pro jednotlivé regiony:

Za region ***Severozápad*** bylo podáno celkem 84 žádostí o grant (+ 4 žádosti, které byly doručeny po závěrečném termínu), objem požadovaných prostředků dosáhl cca 17 mil. EUR. Při kontrole administrativních náležitostí byl vyžádán dodatek u 17 žádostí, 23 žádostí vůbec nesplnilo podmínky. Celkem 62 žádostí regionu Severozápad prošlo úspěšně formálním hodnocením. Na základě technického hodnocení kvality žádostí vybráno k financování 20 projektů, 11 projektů zůstalo rezervních pro případ získání

dodatečných finančních prostředků a 31 projektů nebylo doporučeno k financování vůbec. Díky tomu, že byly pro Fond RLZ realokovány další finanční zdroje, byly v rámci regionu Severozápad financovány všechny projekty, které dosáhly alespoň minimálního bodového hodnocení. Celkem se jedná o 31 projektů následujících příjemců:

- Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje (2 projekty)
- Persona Grata, v. o. s.
- Hospodářská komora České republiky
- Sociální agentura, o. s.
- Centrum sociálních aktivit Děčín, o. s. Jurta
- Střední odborné učiliště technické Chomutov
- INFORM Centrum
- DHV (2 projekty)
- Mateřské centrum Bělásek
- ASISTA, s. r. o. (2 projekty)
- SEMIS, s. r. o.
- Bfz, organizační složka
- Charitní sdružení Děčín
- Národní ústav odborného vzdělávání
- Klub personalistů ČR, regionální sekce pro severozápadní Čechy
- FOKUS Ústí nad Labem
- ISŠT - COP Velebudice
- Universita J. E. Purkyně (2 projekty)
- Základní škola Ústí nad Labem
- Vzdělávací společnost EDOST (2 projekty)
- Vzdělávací centrum Podkrušnohoří, o. s.
- EuroProfis, s. r. o.
- SOU lesnické, OU a U Abertamy
- ISŠT a ekonomická Sokolov
- NBW s. r. o.
- Institut pracovních příležitostí, s. r. o.

Celkový objem rozdělených finančních prostředků v regionu Severozápad dosáhl 5.462.357,10 EUR.

Co se týká regionu ***Moravskoslezsko***, zde bylo podáno celkem 79 žádostí o projekty, objem požadovaných prostředků dosáhl také cca 17 mil. EUR. Při kontrole administrativních náležitostí byl vyžádán dodatek u 27 žádostí, 16 žádostí vůbec nesplnilo podmínky. Celkem 61 žádostí regionu Moravskoslezsko prošlo úspěšně formálním hodnocením. Na základě technického hodnocení kvality žádostí bylo vybráno k financování 16 projektů, 22 projektů zůstalo rezervních pro případ získání dodatečných finančních prostředků a 23 projektů nebylo doporučeno k financování. Díky realokaci dalších finančních zdrojů ve prospěch Fondu RLZ bylo v rámci regionu Moravskoslezsko financováno celkem 34 projektů, jedná se o tyto příjemce:

- Vysoká škola báňská - Technická universita Ostrava (2 projekty)
- VOŠ, SPŠ a OA Kopřivnice (2 projekty)

- Krnovská synagoga
- RPIC-VIP, s. r. o.
- Centrum pro komunitní práci
- KARLA s. r. o.
- Ostravská universita
- Škola manažerského rozvoje
- Národní ústav odborného vzdělávání
- EURO SERVICE GROUP s. r. o.
- Agentura pro regionální rozvoj a. s.
- INVENTIO CONSULTING s. r. o.
- Sdružení Centrum Nové Naděje
- Sdružení pro rozvoj lidských zdrojů
- Servis, údržba a informace, s. r. o.
- SAFT-FERAK a. s.
- Dům techniky Ostrava
- EUROPEUM - Občanské sdružení
- Sdružení romských podnikatelů a soukromníků
- HM PARTNERS s. r. o.
- Institut EuroSchola
- Diecezní charita ostravsko-opavská
- Institut vzdělávání a rekvalifikace o. p. s.
- SEDUKON o. p. s.
- TEMPO - školící středisko s. r. o.
- Klub personalistů ČR, Moravskoslezská regionální sekce
- SOU stavební a dřevozpracující Ostrava - Zábřeh
- Moravskoslezské drůbežářské závody PROMT
- Charita Opava
- A-klub Účetní a finanční servis pro neziskové organizace
- Občanské sdružení Kafira
- Ambra - Consulting s. r. o.

Celkový objem rozdělených finančních prostředků v regionu Moravskoslezsko dosáhl 6.836.872,57 EUR.

K dnešnímu dni mají všichni příjemci grantu uzavřeny smlouvy, byly vplaceny zálohové platby, potřebné pro realizaci projektů. Rovněž jim bylo umožněno prodloužit dobu trvání projektů vzhledem k tomu, že Evropskou komisí byla prodloužena doba pro realizaci projektů. Ta byla původně stanovena na 30. 6. 2003 s tím, že veškeré kontroly a platby musí být uzavřeny nejpozději do 30. 10. 2003. Tento termín byl posunut až na 31. 7. 2004 a díky tomu je umožněno všem příjemcům grantu, kteří mají zájem, prodloužit dobu trvání projektů tak, aby veškeré projektové aktivity byly realizovány v klidu a kvalitně.

Realizace projektů probíhá již 7 měsícem a dostavují se první výsledky. Možné zdokonalení legislativy na základě pilotních odzkoušení nových přístupů v rámci projektu.V rámci programu nově vyvinuté vzdělávací moduly pro terciální vzdělávání a e–ler-

ningové kurzy předané k akreditaci MŠMT. Prokázání udržitelnosti projektů po skončení financování z Phare 2000 Fondu RLZ.

V sekci C Kroměřížské konference vystoupí dva reprezentanti příjemců pomoci z fondu RLZ, Universita J. E. Purkyně a INVENTIO CONSULTING s. r. o., jejichž projekty již dosáhly v rámci realizace dílčích výsledků.

Podrobnější informace o Phare 2000 Fondu RLZ a vybraných projektech a jejich výstupech lze nalézt na www.nvf.cz/rlzfond/index.htm.

Realizace programů Phare 2000 a Sokrates v Integrované střední škole Cheb

Ing. Jan Kot
ředitel Integrované střední školy Cheb

V tomto školním roce je naše škola zapojena do dvou programů Phare 2000 – rozvoj lidských zdrojů.

První program s názvem Zaučen-lépe uplatnitelný na trhu práce, je realizován hospodářskou komorou ČR (nositel programu), 3 školami v oblasti Ústeckého kraje (ISŠ Most-Velebudice – montér suchých staveb a zaučený instalatér, ISŠ Energetická Chomutov – zaučený elektrikář, a SOU a SOŠ Krásné Březno u Ústí nad Labem – zaučený kuchař-číšník) a jednou školou v oblasti Karlovarského kraje - naše ISŠ Cheb – zaučená švadlena. Dalšími partnery v tomto programu jsou všechny ÚP v Ústeckém a Karlovarském kraji a regionální popřípadě okresní hospod. komory v uvedených krajích. Hospodářská komora ČR je řídící institucí. Uvedené školy provádějí vzdělání v počtu asi 15 uchazečů.

Hospodářské komory v regionech získaly podnikatelské subjekty, kde probíhá poslední fáze zaškolení a kam rekvalifikanti po složení certifikačních zkoušek nastoupí. Úřady práce v uvedených regionech uzavřou smlouvy na tyto rekvalifikace s uchazeči o zaměstnání. Tato rekvalifikace je určená především pro obtížně a dlouhodobě nezaměstnané, bez předchozího středního vzdělání. Celý kurz má 400 hodin, z toho je 90 hodin teorie a bude uzavřen zkouškou před certifikační komisí. Absolventi mohou pracovat i v Evropské unii. Tato rekvalifikace, u nás zaměřena na zaučená švadlena končí 27. května tohoto roku a od září do 31. května 2004 pro velký zájem bude pokračovat.

Další kurz realizujeme společně s firmou Bfz se sídlem v Chebu. Je to motivační kurz pro čerstvě nezaměstnané v Karlovarském kraji a částečně v Ústeckém kraji. Kurz je 4 denní a frekventanti jsou v něm seznamováni prostřednictvím erudovaných pracovníků z ÚP, sociálních odborů obcí, personálními náměstky firem a našimi pedagogy o právech a povinnostech nezaměstnaného občana evidovaného na ÚP, o vyhledávání zaměstnání na webových a internetových stránkách a o způsobu jak se připravit na přijímací pohovor uchazeče o zaměstnání. Poslední den, to je ve čtvrtek, si každý absolvent kurzu připraví akční plán, ve kterém se zavazuje rekvalifikovat se v pro něho vhodném druhu studia. Tímto způsobem prochází naší školou od září 2002 do června 2003

dvacet až pětadvacet uchazečů týdně a rekvalifikují se na některé z oborů, které naše škola nabízí (máme přibližně 1 200 žáků a 25 různých učebních oborů). Takže zde např. probíhá rekvalifikace na kadeřnici, kuchaře, instalatéra a další. Převážnou část těchto uchazečů tvoří mladí lidé, kteří opustili střední školy v průběhu studia a tento motivační kurz má mimo jiné za úkol uchazeče motivovat, aby se vrátili zpět do škol a získali alespoň výuční list.

Další program, který u nás úspěšně probíhá je Sokrates – Grundvig. Je určený pro zdokonalování v cizím jazyce, v našem případě v anglickém, komunikací mezi dánskou a holandskou mládeží. Součástí tohoto programu je každoroční vzájemná návštěva pedagogických pracovníků ze všech 3 zúčastněných zemích a projednávání tohoto programu. Tento program realizujeme dva roky.

Další mezinárodní spolupráci provádíme ve spolupráci s některými německými zeměmi – Bavorskem, Ďurinskem a Saskem. Jsou postaveny jako kurz pro procvičování, v našem případě německého jazyka a v případě německých studentů českého jazyka.

Možné zdroje národního spolufinancování programů pomoci z Evropského sociálního fondu se zaměřením na sektor vzdělávání

Dr. Věra Uldrichová CSc.
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

V letech 2004 – 2006 by mělo být v České republice na základě schválených programů pro regiony v Cíli 1 a v Cíli 3 kofinancovaných z Evropského sociálního fondu (ESF) alokováno zhruba 157 mil. eur na rozvoj celoživotního učení (tj. cca 4,9 mld. Kč)[5].

Příprava programů (Operační program Rozvoj lidských zdrojů a Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hl.m. Praha), zahrnující mj. návrh zajištění jejich národního financování a dodržení principu adicionality, podmiňujícího pomoc ze strukturálních fondů, je jedním z procesů, který potvrzuje potřebu systémového řešení tvorby finančních zdrojů pro jednotlivé sféry celoživotního učení.

Sám odhad a výpočet adicionality pro sektor vzdělávání mohou představovat problém, protože zvláště sféra dalšího vzdělávání není dostatečně transparentní ve smyslu sledování výdajů z veřejných rozpočtů.

Mají-li se zvažovat možné zdroje národního spolufinancování programů pomoci z ESF v oblasti celoživotního učení je třeba si položit otázku, zda existuje systémové řešení financování sektoru vzdělávání.

[5] Údaje jsou uváděny na základě programových dokumentů schválených vládou ČR v lednu a únoru t.r. k předložení Evropské komisi k posouzení.

Z hlediska určení zdrojů financování a jejich závazné výše je zákonem ošetřeno financování počátečního vzdělávání (státní rozpočet, rozpočty vyšších územně samosprávných celků a obcí). Stanovení objemu prostředků určených pro oblast počátečního vzdělávání se však odvíjí od odhadované pozice rozpočtů pro daný rok.

Oblast dalšího vzdělávání je zpravidla rozpočtově pokrývána prostřednictvím programů realizovaných sektory, tj. z jednotlivých kapitol státního rozpočtu formou dotací. Programy zpravidla časově překračují horizont ročního rozpočtu; v případě schválení programu znamenají „příslib" rozpočtových prostředků na celé období trvání programu, ovšem dotace jako nástroj financování nejsou mandatorním ani quasimandatorním výdajem a jejich výše pro konkrétní program je ovlivněna politickým rozhodováním, než vlastním rozpočtovým mechanismem alokací. Současně je třeba konstatovat, že se systémově nesleduje sektorové členění dotací.

Ačkoliv zákon pamatuje na povinnost zaměstnavatelů umožnit další vzdělávání (Zákoník práce, zákon o státní službě ad.) není tato povinnost upravena tak, aby bylo možno sledovat rozvoj této oblasti ať věcně či z titulu financování.

Programová prohlášení vlád od roku 1993 obsahovala vždy závazek rozvoje vzdělávání. Soudě podle vývoje finančních ukazatelů charakterizujících tuto sféru, nebyl tento závazek plněn. Do roku 1996 rostly výdaje na vzdělávání stejným tempem jako HDP (Graf 1, Příloha). V roce 1997 v důsledku zpomalení ekonomického růstu a intervenci státu v podobě restriktivních opatření na straně výdajů ze státního rozpočtu („balíčky") došlo k výraznému poklesu výdajů.[6] Od roku 1999 výdaje střídavě stoupaly a klesaly, přičemž docházelo k výkyvům v přerozdělování mezi jednotlivé části vzdělávací soustavy[7]. Podstatnou skutečností je, že za téměř deset let, tj. mezi roky 1993 a 2001 nedošlo v celkových výdajích na vzdělání k nárůstu, tzn. že výdaje v reálném vyjádření nedosáhly úrovně r. 1993 (měřeno ve stálých cenách r. 2000). Z hlediska funkční struktury výdaje na předškolní, primární a sekundární vzdělání vzrostly o cca 5 %, v terciálním vzdělání o cca 26 %, ale oblast ostatního vzdělání se propadla o 25 % (mj. zahrnují výdaje na výzkum).

V čem tkví rozdíl mezi morálním závazkem vlády, jehož splnitelnost se opírá o finanční zajištění systémově ošetřeného[8] v mechanismu rozdělování příjmů veřejných rozpočtů, a závazkem bez parametru finančního zajištění lze nejlépe demonstrovat na porovnání vývoje výdajů v několika sektorech zajišťujících veřejné statky – sociální zabezpečení, zdraví, obrana a bezpečnost a vzdělávání.

---

[6] K restrikci došlo v kapitálových výdajích (cca 5,6 mld. Kč); běžné výdaje vzrostly o pouhou 1 mld. Kč. Z hlediska funkčního členění došlo k dramatickému poklesu ve sféře ostatního vzdělávání (9,3 mld. Kč).

[7] Ze statistických ukazatelů lze usuzovat, že alokace do jednotlivých oblastí vzdělávání byly podmíněny mírou tlaku, kterou dokázaly ty které reprezentace oblastí vyvinout v době přípravy rozpočtů. Přitom klíčovou úlohu v rozhodování hrají mzdy ve vzdělávací soustavě.

[8] Toto konstatování neznamená, že konkrétní systémové řešení je správné.

Ačkoliv neexistuje přímá vazba mezi konkrétními příjmy veřejných rozpočtů a jejich konkrétními výdaji, jak sektor sociálního zabezpečení, tak sektor zdraví má na straně příjmů zakotveny položky, které vyjadřují účel jejich výběru. Nastavení úrovně „sociálních daní“, jejich přímá vazba na ekonomický vývoj, formy jejich přerozdělení na straně výdajů[9] v kombinaci s politickou citlivostí obou sektorů zaručují, že pouze výjimečně může dojít k propadu jejich výdajové strany. Sektory bezpečnosti a vzdělávání systémové mechanismy financování postrádají.

Existuje řada nástrojů financování sektoru vzdělávání, resp. celoživotního učení, které umožňují zapojení jak veřejných, tak soukromých zdrojů. Systémy jednotlivých zemí zpravidla představují kombinaci různých nástrojů. Při jejich posuzování je však třeba vyčlenit základní systémový nástroj, k němuž jsou pak přidány doplňkové.

Od roku 1991 se řada nástrojů spojených s přílivem financí do sektoru vzdělávání objevovala v návrzích zákonů spojených se sektorem vzdělávání, resp. s oblastmi, jejichž komponentou bylo další vzdělávání; (namátkou lze připomenout vytvoření fondu zaměstnanosti, školné a řešení jeho splácení). V současnosti nedokončenost transformačního procesu v ekonomice České republiky, aktuální vývoj vnějšího ekonomického prostředí, dluhová pozice veřejných rozpočtů nepředstavují podmínky, kdy by bylo možno očekávat, že se vzdělávání, resp. celoživotní učení skutečně posune mezi priority s dlouhodobým pevným finančním rámcem, navíc zajišťovaného jak z veřejných, tak soukromých zdrojů. Přesto se lze domnívat, že právě současná doba je vhodná pro návrh systémového řešení financování dané sféry.

V nejbližších letech musí proběhnout reforma veřejných rozpočtů a v jejím rámci by měly být prosazeny nástroje, které by tvořily základ finančního systému pro celoživotní učení. S ohledem na rozdílnost sfér působení (počáteční vzdělávání a další vzdělávání) by měly být nejméně dva základní.

První je v zásadě stanoven v Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR v podobě pětiletého plánu financování vytýčených cílů ze státního rozpočtu. Navržený objem prostředků jde nad rámec rozpočtových výdajů resortu školství[10]. Závazný střednědobý plán je nejvhodnějším nástrojem z hlediska veřejných financí. Neměl by představovat sumu odhadnutých dílčích položek financování daných cílů, ale měl by být vázán na jeden rámcový ukazatel, který by zaručoval stabilitu a rozvoj ve financování sektoru (např. stanovené rychlejší tempo výdajů na vzdělávání než je tempo růstu HDP, resp. určená výše nárůstu podílu výdajů na vzdělávání na HDP). Tento plán by měl být očištěn o quasimandatorní výdaje (o mzdy a výdaje na správu, jejichž vývoj je vázán na jiné ukazatele), tzn. orientován výhradně rozvojově. Na rozdíl od odhadů a sumarizace jednotlivých položek plánu je určení základního

---

[9] Finanční podoba sociálních dávek je veřejností citlivěji vnímána, představuje významný ekonomický nástroj státní intervence atd. V případě sektoru zdraví se jedná o statky, jejichž potřebnost pociťují všechny sociální skupiny stejnou měrou, což se nevztahuje na sektor vzdělávání či bezpečnosti.

[10] Jedná se zhruba o 50 mld. Kč. Je však nutno poznamenat, že cca 70 % těchto prostředků je určeno na zvýšení platů učitelů, tj. pouze 15 mld. Kč má směřovat do věcného obsahu vzdělávací soustavy.

rámce jedním či dvěma ukazateli vhodnější z titulu flexibility plnění střednědobých cílů, ale i tvorby střednědobých výhledů veřejných rozpočtů.

Plánování veřejných výdajů z titulu zdroje národního financování pomoci ze strukturálních fondů je v souladu s plánováním alokací z těchto fondů Evropskou komisí, v souladu s principem adicionality i potřebou flexibilního přizpůsobování národních politik s cílem maximalizovat užitek z pomoci strukturálních fondů.

Druhý nástroj by měl zajistit zapojení soukromých zdrojů do financování vzdělávání (s vyšší váhou jeho aplikace v oblasti dalšího vzdělávání), tj. i do zajištění národního podílu financování programů pomoci z ESF. Tento nástroj by měl být v souladu se základními záměry reformy veřejných financí, nevytvářet dodatečné náklady v porovnání se současným stavem a vytvářet předpoklady k maximalizaci užitku soukromého sektoru v daném systému financování. Současně by měl být aplikovatelný i ve veřejném sektoru, na nějž se potřeba dalšího vzdělávání vztahuje stejnou měrou. Inspirující by v tomto směru měly být systémy fondů určených k dalšímu vzdělávání v zemích EU.

Reforma veřejných financí předpokládá restrukturalizaci příjmů, v prvé řadě příjmů státního rozpočtu. Jak vyplývá ze zveřejněného návrhu Ministerstva financí, dotkne se tato restrukturalizace i příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Příjmy plynoucí z tohoto příspěvku nejsou explicitně sledovány. Nicméně z hrubých odhadů těchto příjmů v uplynulých letech (Graf 4) a jejich porovnání s výdaji na státní politiku zaměstnanosti vyplývá, že ročně se vybere zhruba o 10 mld Kč více, než činí potřeba vlastního systému státní politiky zaměstnanosti.

Pokud by část tohoto příspěvku byla transformována do podoby příspěvku na další vzdělávání zaměstnanců za předpokladu tvorby zvláštních fondů zaměstnavatelů zřízených k tomuto účelu, pak by se naplnil jak požadavek nezvyšování daňového břemene, tak nezvyšování ceny práce. Pro názornost 1 % sazby příspěvku na SPZ představovalo v roce 2001 cca 6,8 mld. Kč.

Fondy určené k rozvoji lidského kapitálu ve Francii jsou organizovány jednak na úrovni velkých zaměstnavatelů, jednak fondů sdružujících prostředky zaměstnavatelů na úrovni odvětví, určené pro podporu dalšího vzdělávání v malých a středních podnicích. Sdružené fondy jsou spravovány na principu tripartity. Tato forma financování dalšího vzdělávání je aplikovatelná i ve veřejném sektoru. Jedná se o nástroj, který umožňuje rozvoj dalších forem zapojení soukromých zdrojů, a to na úrovni jednotlivců (příspěvky na školné, půjčky). Zákonem určené užití prostředků fondů a jejich kontrola motivuje zaměstnavatele k rozvoji dalšího vzdělávání zaměstnanců. V případě nečerpání prostředků je jejich část zdaněna, resp. odváděna do fondů sdružujících prostředky.

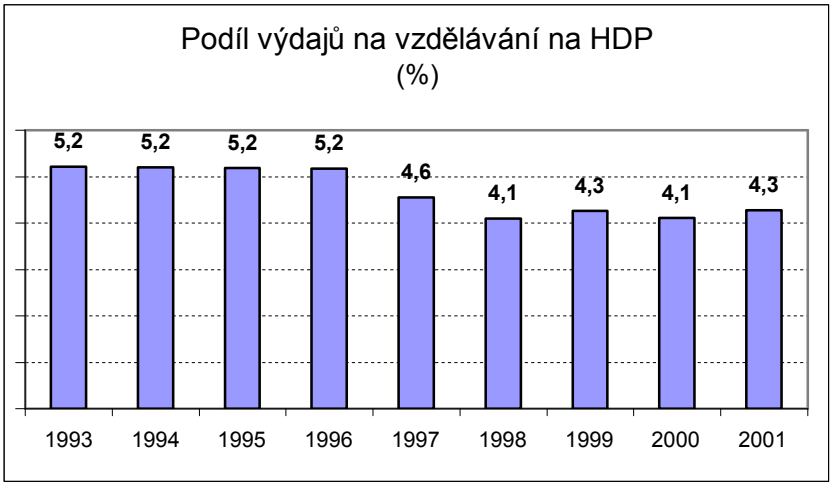
Tyto fondy jsou zdrojem podpory výzkumu, škol, rozvojových programů vzdělávání. Ve vztahu k programům pomoci z ESF představují jasně určený zdroj spolufinancování ze strany soukromého sektoru.

Připravovaná reforma veřejných rozpočtů je nepochybně uspíšena procesem přípravy ČR na vstup do Evropské unie. Otázka systémového řešení zdrojů národního financování programů na čerpání pomoci z ESF určené k rozvoji lidských zdrojů je neoddělitelná

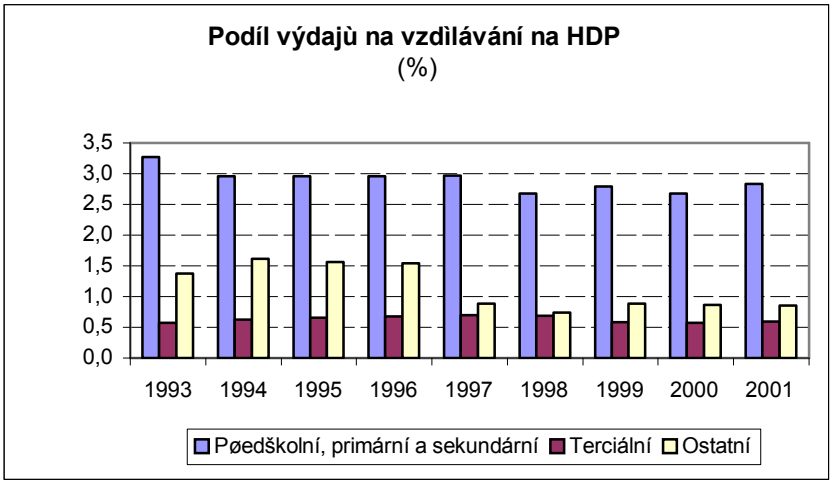
od systémového řešení financování celoživotního učení v ČR a měla by se stát integrální součástí tohoto procesu.

Příloha

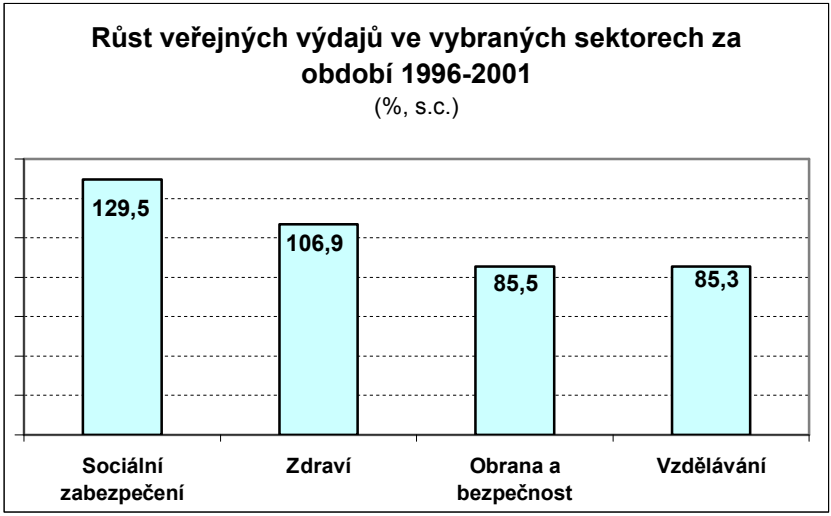
Graf 1



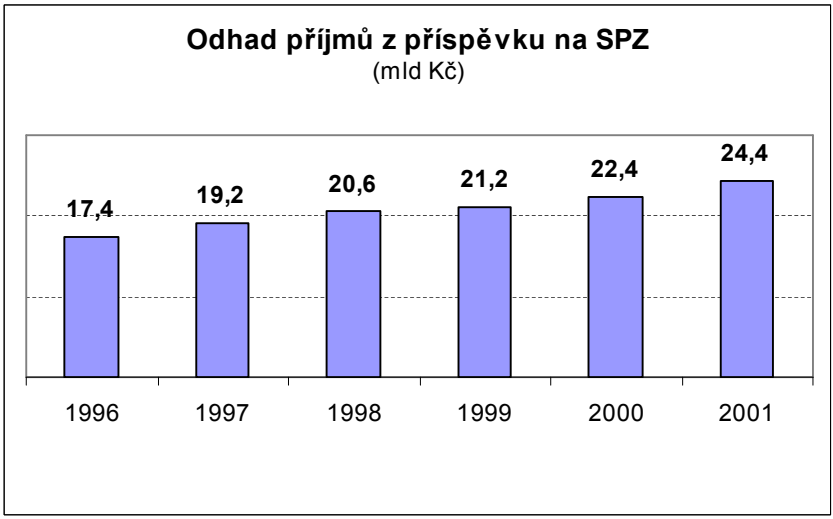
Graf 2



Graf 3


Růst veřejných výdajů ve vybraných sektorech za období 1996-2001
(%, s.c.)
129,5
106,9
85,5
85,3
Sociální zabezpečení
Zdraví
Obrana a bezpečnost
Vzdělávání

Graf 4


Odhad příjmů z příspěvku na SPZ
(mld Kč)
17,4
19,2
20,6
21,2
22,4
24,4
1996
1997
1998
1999
2000
2001

Memorandum z celostátního semináře
Celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie

Ve dnech 13. – 15. května 2003 se konal v Kroměříži již 10. ročník celostátního semináře k tématice odborného vzdělávání.

Hlavní pořadatelé semináře: Zlínský kraj, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a Hospodářská komora České republiky.

Spolupořadateli byla řada významných institucí, firem, státních orgánů. Na závěr semináře se 180 účastníků shodlo na tomto memorandu:

1. ***Všichni lektoři při jednáních ve třech samostatných plenárních zasedáních a jednáních sekcí zdůraznili důležitost celoživotního učení pro prosperitu vzdělávacích institucí a firem a postavení naší republiky v rámci států Evropského společenství.***

2. ***Účastníci semináře vyslovili podporu vstupu České republiky do Evropské unie s tím, že tento vstup je nezbytnou podmínkou budoucí prosperity i v oblastech, kterými se v minulosti i v současné době na seminářích zabývali.***

3. ***Účastníci semináře doporučili vznik krajských Rad pro rozvoj lidských zdrojů v návaznosti na vládní radu a navrhli, aby se pod záštitou krajských samosprávných celků uskutečnila v jednotlivých krajích obdobná odborná setkání, která by se zabývala rozvojem odborného a celoživotního vzdělávání v jednotlivých regionech.***

4. ***Účastníci semináře doporučují důsledné vyhodnocení loňského memoranda a pokračování v podpoře činností a aktivit, které jsou nadále důležité.***

5. ***Na svých pracovištích budou účastníci semináře uskutečňovat a podporovat toto opatření:***
   Vytvořit v rámci programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů takové implementační struktury a mechanismy partnerské spolupráce, které zajistí maximálně efektivní využití finančních prostředků v oblasti celoživotního učení.

6. ***Účastníci semináře vyzývají Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí a další relevantní orgány na národní úrovni, aby urychleně předložily vládní návrhy potřebné legislativní úpravy systému celoživotního vzdělávání včetně jeho způsobu financování.***

Účastníci semináře

Bareš Alexandr, Ing.	Hospodářská komora České republiky
Bárta Milan, JUDr.	Vyšší odborná škola ekonomická Zlín
Barták František, RNDr.	Ústav pro informace ve vzdělávání Praha
Bartoňová Eva, Ing.	Krajský úřad Liberec
Benýšková Jarmila, Mgr.	ISŠO České Budějovice
Bezecný Václav, Ing.	Institut celoživotního vzdělávání Havířov
Blatníková Milena, PhDr.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Bosáková Eva, Ing., CSc.	Národní vzdělávací fond
Botek Zdeněk, Doc. RNDr., Csc.	Gymnázium Uherské Hradiště
Bučková Marcela, Mgr.	Úřad práce Ostrava
Coufal Radek, Mgr.	Krajský úřad Středočeského kraje
Coufalík Jaromír, Ing., CSc.	Národní vzdělávací fond
Coufalová Vladislava, Mgr.	Česká školní inspekce Praha
Čekal Jiří, Mgr.	SOU Pelhřimov
Čermáková Dana, Mgr.	Hospodářská komora České republiky
Čermáková Monika, Ing.	Krajský úřad Liberec
Černý Jiří, Ing.	ISŠT Mohelnice
Červený Václav, MVDr.	Krajský úřad Plzeňského kraje
Čumpelík Jaroslav	Městský úřad Hulín
Daňhel Libor, Mgr.	Krajský úřad Zlín
Danihelka Pavel, Prof. Dr.CSc.	VŠB-TU Ostrava
de Beke Julius	Evropská komise
Dibelius Otto	Evropská komise
Dlabajová Hana	Krajský úřad Zlín
Doležal Petr, Mgr.	Krajský úřad Liberec
p. Doležel	SOUT Olomouc
Drábek Jaromír, Dr., Ing.	Hospodářská komora České republiky
Drozd Stanislav	SOŠ Ostrava
pí. Ducháčková	Úřad práce České Budějovice
Dvořáček Petr, Ing.	starosta Města Kroměříže
Dvořáková Jitka, Mgr.	Městský úřad Kroměříž
Dvořáková Květa, PhDr.	Úřad práce Praha
Fantová Veronika, Mgr.	Národní vzdělávací fond
Frajmanová Marcela, Mgr.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Fuchs Miroslav, JUDr.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Gabrielová Jarmila, Ing.,Mgr.	Krajský úřad Zlín
Galád Miloš, Ing.	Trexima a. s.
Gočálová Ludmila, Ing.	MZE ČR
Halásek Dušan, Prof., Ing.	Akreditační komise MV ČR
Hamáček Vladimír, Ing.	Škoda Auto a. s.
Hanačík Michal, Ing.	Krajský úřad Zlín
Hanzalová Alena, Mgr.	ISŠ Litoměřice
Harašta Štěpán, Ing.	SŠ Meziboří
Hartmann Igor, Ing.	Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
Hašková Ladislava, Ing.	Pedagogické centrum Zlín

Heinz Bohumír, Ing.	COP technickohospodářské Praha
Herodes Jiří, Ing.	PASK
Holečková Helena, Mgr.	SPŠ stavební Náchod
Holiš Alan, Ing.,	MBA Inventio Consulting
Hořánek Jiří, Ing.	Akreditační komise MV ČR
Hošková Barbora, Mgr	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Hromadová Zdenka, RNDr.	ÚP Vsetín
Hubáček Antonín	COPT Kroměříž
Hudec Roman, Mgr.	ISŠ Litoměřice
Huptychová Alena, Ing.	Národní vzdělávací fond
Husová Zorka, Ing.	Národní ústav odborného vzdělávání
Chadt Karel, Doc., Ing.	Škoda Auto a. s.
Chuděj Petr,Ing.	Národní vzdělávací fond
Chupáč Ladislav, Ing.	PD Mestečko
Jalůvková Zuzana, Bc.	TATRA Kopřivnice
Janíček Richard, Ing.	ÚP Uherské Hradiště
Jankovcová Božena	SOŠ a SOU Volyně
Janoš Jaromír, Ing.	Trexima a. s.
Janyš Bohumil, Ing.	Úřad vlády
Jezerská Miroslava, Ing.	SOŠ a SOU Ostrava
Ježek Jiří, Mgr.	ÚP Nymburk
Jochmann Vladimír, Doc.,PhDr.	Akreditační komise MV ČR
Julínek Josef, Ing.	Protivanov
Kadeřávek Petr, Ing.	MPO ČR
Kadlec Miroslav, RNDr.	Národní ústav odborného vzdělávání
Kalus Ján, Ing.	PD Mestečko
Kaplan Petr, PhDr.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Kasalová Jana, JUDr.	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Kasnar Jan, Ing.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Kaše Josef, Ing.	Ústav zemědělských a potravinářských informací
Kaštánková Jessie, Ing.	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Kavan Luboš, PhDr.	Trexima a. s.
Kazdová Alena	Národní vzdělávací fond
Kleňha Václav, Ing.	DHV ČR
Kocian Pavel, Ing.	SOUSE Zlaté Moravce
Kocián Pavel, PhDr.	Úřad práce Hradec Králové
Kőhnová Jana, PhDr.	ÚK Praha
Kojecký Bedřich, Ing., CSc.	Polovodiče a. s.
Kojecký Radovan, Ing.	PASK
Konopka Ladislav, Ing.	OA a SZŠ Bruntál
Kopčaj Andrej, Ing., CSc.	Silma 90
Kopčajová Miroslava	Silma 90
Kopicová Miroslava, PhDr.	Národní vzdělávací fond
Kostka Miroslav, PhDr.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Košťál Vladislav, Ing.	SOŠ Hradec Králové
Kot Jan, Ing. ISŠ,	OU a U Cheb
Kouda Pavel, Ing.	Krajský úřad Liberec
Kovaliková Naďa	MPO ČR
Kozáková Marie, Ing.	Úřad práce Brno - venkov

Kroužílek Lubomír, Ing.	SOŠ Pardubice
Kšica Vratislav, Ing.	ISŠ aut. Brno
Kulhánek Vratislav, Ing.	Škoda Auto
Leščinská Vlasta, Bc.	Akreditační komise MV ČR
Lžičař Ladislav, Ing.	SPŠS Olomouc
Macková Anna, Mgr.	ÚP Šumperk
Malach Antonín, Doc., Ing.	MU Brno
Málková Hana, Mgr.	Úřad práce Jihlava
Málková Marie	Krajský úřad Pardubice
Malý Ivan, Doc., JUDr.	Akreditační komise MV ČR
Maňas Vladimír,RNDr.	SPŠ Ostrava
Mandíková Miroslava, PhDr.	Národní vzdělávací fond
Marek Jiří, Doc., Ing., CSc.	Akreditační komise MV ČR
Mareš Jan, Mgr.	ISŠE Chomutov
Matoušek Josef, Ing.	MZE ČR
p. Matula	Akreditační komise MV ČR
Mátych Luboš, Mgr.	SOŠ a SOU Šumperk
Menšík František, PaedDr.	MV ČR
Mezerová Lenka, Ing.	VŠE Praha
Mikšík Jaroslav, Ing.	Kroměříž
Minařík Stanislav, PhDr.	Krajský úřad Zlín
Minaříková Eva, PhDr.	Úřad práce Nový Jičín
Mistr Martin, Ing., Ph.D.	Ústav zemědělských a potravinářských informací
Morava Vratislav, Ing.	SOUZ Horky nad Jizerou
Nallerová Ludmila	Úřad práceVyškov
Nedvídek Pavel, Ing.	Inventio Consulting
Netrvalová Alexandra, Ing.	Hospodářská komora České Budějovice
Nováková Jaroslava	Okresní hospodářská komora Kroměříž
Nováková Marie, Mgr.	ISŠ-COP Frenštát
Nováková Miroslava, Ing.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Novosad Zdeněk, Ing.	SOU obchodní Vsetín
Novotný František, Ing.	SPŠD, SOU a U, a. s. Praha
Odložilíková Ivana, Mgr.	OHK Brno
Orságová Marcela, Mgr.	Česká školní inspekce Zlín
Otépka Miroslav	TOSHULIN Hulín
Pakosta Jaroslav, Doc., Ing.	SOŠ a SOU Rybitví
Palán Zdeněk, PhDr., Ph.D.	Národní vzdělávací fond
Paul Jaroslav, Ing.	SOUS Jihlava
Pavlosek Václav, ThDr.	Úřad práce Žďár nad Sázavou
Pelán Karel, Ing.	Sodexho PASS ČR a. s.
Peška Karel, Mgr.	Krajský úřad Pardubice
Peštuka Petr, Ing.	Magneton a. s. Kroměříž
Petrášek Josef, PaedDr.	Úřad vlády
Petrovič Pavel, Doc., Dr., CSc.	Národní ústav odborného vzdělávání
p. Petržela	SPŠ a SOU Prostějov
Pilát Miroslav, Mgr.	Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových
Pirožek Petr, Ing., Ph.D.	VŠE Praha
Piskořová Irena	Akademie J. A. Komenského Karviná
Plášil Jaroslav, Ing.	SOU Pelhřimov

Počer Jaroslav	OA Liberec
Podmolík Leopold, Ing.	Počítačová služba s. r. o. Olomouc
Podolská Naděje, PhDr.	ÚP Olomouc
Podzimek Antonín	Krajský úřad Středočeského kraje
Pojman Pavel, Ing.	Polovodiče a. s.
Poláček Jaroslav, Mgr.	Krajský úřad Liberec
Polakovič Luboš, Ing., CSc.	Silma Riava SK
pí. Poupalová	Krajský úřad Ústí nad Labem
Povýšilová Kateřina, Bc.	Národní vzdělávací fond
Princ Tomáš, Ing.	ISŠ stavební Liberec
Procházka Miroslav, RNDr.	Národní ústav odborného vzdělávání
Přibyl Vladimír, Ing.	VŠE Praha
Ptáček Antonín	COPT Hronov
Pyšný Ladislav, Doc., MUDr.	UJEP Ústí nad Labem
Recinová Irena, PhDr., Ph.D.	Akreditační komise MV ČR
Reslová Jana, Ing.	Úřad práce Mladá Boleslav
Roch Štěpán, RNDr.	SOŠ a SOU Jeseník
Růžičková Markéta, Mgr.	Národní ústav odborného vzdělávání
Sáha Petr, Prof., Ing., CSc.	rektor UTB Zlín
Samsony Ota, Ing.	SOU stav. Teplice
Sauer Vladislav, Ing.	SPŠ a SOU Trutnov
Seifertová Maria, Ing.	Úřad práce Liberec
Sekorová Eva, PhDr.	Úřad práce Žďár nad Sázavou
Serbousek Jaroslav, Mgr.	VOŠT Rychnov na Kněžnou
Skuhrová Štěpánka, Ing.	Centrum pro VŠ
Slezáček Jan, Ing.	SPŠ Přerov
Smetana Tibor, Ing.	SOŠ a SOU Bohumín
Smíšek Karel, JUDr.	Úřad práce Kroměříž
Spálovský Antonín	Okresní hospodářská komora Kroměříž
Sporková Barbora Jar., Mgr.	Úřad vlády
Stehlíková Eva, Ing.	Krajský úřad Hradec Králové
Straková Anna, RNDr.	KÚ ČB
Stuchlík Jan, Ing.	Vyšší odborná škola ekonomická Zlín
Stuchlík Leoš	SOUS Jihlava
Sýkora Pavel, PhDr.	MZE ČR
Šagátová Jarmila, Ing.	Kazuist spol. s r. o. Třinec
Šeda Jiří, Ing.	SOU Trmice
Šilhan Ladislav, Ing.	SPŠD, SOU a U, a. s. Praha
Šindelář Rudolf, PaedDr.	Národní vzdělávací fond
Školoudík Miroslav, Ing.	COPT Kroměříž
Šmejcová Jana, JUDr.	Úřad práce Most
Šojdrová Michaela, Ing.	poslankyně parlamentu
Šorsáková Blanka, Ing.	MPO ČR
Šrámek Vojtěch, Ing.	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Štefka Lubomír, Ing.	ISŠ-COP Brno
Štěrbová Alena, Mgr.	Krajský úřad Vysočina
Švecová Jana, PhDr., CSc.	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Tichá Kateřina, Mgr.	Národní vzdělávací fond
Toman Pavel, PhDr.	ISŠ stavební Jihlava

Tomancová Jaroslava, JUDr.	Akreditační komise MV ČR
Tomášek Rudolf, JUDr.	Úřad práce Plzeň
Tureček Luboš, Mgr.	SOUT Ústí nad Labem
Uherka Jan, Mgr.	SOŠ Luhačovice
Uldrichová Věra, Dr., CSc.	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
Úlovcová Helena, PhDr.	Národní ústav odborného vzdělávání
Václavík David, PhDr.	Krajský úřad Liberec
Vajnerová Alena, PhDr.	Úřad práce Mělník
Valouchová Eva, PhDr.	Úřad práce Zlín
Váňová Jana, Ing.	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
p. Vašíček	Zlín
Veselý Pavel, Mgr.	ISŠ stav. České Budějovice
Visner František	TES Vsetín
Vítek David	NWT Computer
Vodová Alena, Ing.	SOUZ Velké Meziříčí
Votinský Miroslav, Ing.	SPŠ a SOU Třebíč
Vršník Zdeněk, Ing.	Hospodářská komora České republiky
Wagenknecht Lukáš, Ing.	Akreditační komise MV ČR
Wokoun René, Doc., Ing., CSc.	Akreditační komise MV ČR
Zehnal Jaromír, Ing.	Škoda Auto Mladá Boleslav a. s.
Zikmundová Simeona, JUDr.	Akreditační komise MV ČR

OBSAH

ZAHÁJENÍ SEMINÁŘE

Ing. Michal Hanačík, Krajský úřad Zlín …….. 1
Ing. Petr Dvořáček, starosta města Kroměříže ……. 2

ÚVODNÍ PROJEVY

Ing. Michal Hanačík, Krajský úřad Zlín …….. 3
Ing. Jaromír Drábek, Hospodářská komora České republiky …….. 4

JEDNÁNÍ PLÉNA

Mgr. Jaroslava Barbora Sporková
Celoživotní vzdělávání a vstup České republiky do Evropské unie …… 6

Prof. Ing. Petr Sáha, CSc.
Vzdělávání a rozvoj regionu …… 8

Ing. Michaela Šojdrová
Promítnutí požadavků celoživotního učení do naší legislativy …… 10

Julius op de Beke
Lifelong Learning corner stone in the New European Employment Strategy ……. 12
český překlad …… 18

Otto Dibelius
European Cooperation in Vocational Education and Training …… 24
český překlad …… 29

PhDr. Miroslav Kostka
Propojování strategie zaměstnanosti a dalšího profesního vzdělávání ……. 35

RNDr. Miroslav Procházka, CSc.
Nové kurikulum pro EU ……... 37

Ing. Jaromír Coufalík, CSc.
Zdroje informací o odborném vzdělávání v Evropě ……. 41

Ing. Bohumil Janyš
Kvalifikace pro evropský trh práce …….. 43

Ing. Andrej Kopčaj, CSc.
HRR® – Human resource ratio
– podíl lidí jako zdroje úspěchu – jádro dynamiky úspěšnosti …….. 52

Ing. Alexandr Bareš, CSc.
Kvalifikace a vstup do podnikání …… 56

Mgr. Alena Štěrbová
Úloha krajů jako regionálního aktéra rozvoje lidských zdrojů ……. 58

Ing. Vratislav Kulhánek
Požadavky a nároky autoprůmyslu
v České republice na lidské zdroje na prahu vstupu do Evropské unie …… 62

JEDNÁNÍ SEKCE A
Téma: Využívání evropských programů v odborném vzdělávání

Ing. Alena Huptychová, Ing. Jaromír Coufalík, CSc.
Program Leonardo da Vinci v České republice …… 65

Mgr. Jan Mareš
Když se řekne „Leonardo“ …… 67

Ing. Vratislav Morava
Charakteristika projektu mobility
„Agro-gastroteam do Evropy“ v programu Leonardo da Vinci …… 69

Ing. Štěpán Harašta
Charakteristika projektu mobility ACTA 2000 v programu Leonardo da Vinci …….. 71

Ing. Jiří Strádal
Projekt Průvodce světem povolání …… 72

Ing. Zdeněk Vršník
Využívání evropských programů v odborném vzdělávání …… 74

Mgr. Veronika Fantová, C. A. S.
Fungování evropské sítě Euroguidance …… 75

PaedDr. Rudolf Šindelář
Program Evropské unie SOCRATES, podprogram GRUNDTVIG
Vzdělávání dospělých a další cesty k celoživotnímu vzdělávání ……. 77

Prof. RNDr. Pavel Danihelka, CSc.
Program Evropské unie SOCRATES,
podprogram GRUNDTVIG, projekt ROMPIEN……... 80

Ing. Eva Bosáková, CSc.
EQUAL nadnárodní spolupráce k odstraňování všech
forem diskriminace a nerovností souvisejících s trhem práce …….. 82

Ing. Jarmila Šagátová
Vzdělávání a poradenství začínajícím
podnikatelům prostřednictvím sítě „Start-business-center“ ……. 82

JEDNÁNÍ SEKCE B
Téma: Vzájemné využívání kvalifikací v Evropské unii

RNDr. Miroslav Kadlec
Transparentnost kvalifikací v České republice ……. 86

Doc. RNDr. Pavel Petrovič, CSc.
Systémy certifikace, hodnocení a uzavírání kvalifikací ……... 88

Ing. Zorka Husová
Vliv sociálních partnerů na odborné vzdělávání …….. 93

Ing. Vojtěch Šrámek
Srovnávání českých a rakouských kvalifikací …….. 95

Ing. Štěpánka Skuhrová
Uznávání kvalifikací ……. 97

JUDr. Jana Kasalová
Obecný systém vzájemného uznávání
odborných kvalifikací v Evropském společenství …… 102

Ing. Jaromír Janoš, Ing. Miloš Galád
Integrovaný systém typových pozic ……. 114

PhDr. Luboš Kavan
DAT CZ – česká internetová informační
databáze akcí dalšího profesního vzdělávání …….. 118

PhDr. Petr Kaplan
Nové změny ve vzdělání v evropském vzdělávacím prostoru ……... 120

PhDr. Milena Blatníková
Význam poradenských služeb pro rozvoj vzdělávacích aktivit …… 126

JEDNÁNÍ SEKCE C
Téma: Příprava na využívání strukturálních fondů pro rozvoj celoživotního učení

Ing. Petr Chuděj
Evropský sociální fond - nástroj na podporu rozvoje lidských zdrojů v ČR …… 129

Ing. Igor Hartmann
Infrastruktura pro rozvoj lidských zdrojů (SROP a JPD pro Cíl 2) …….. 132

Ing. Jana Váňová
Programové dokumenty a institucionální rámec
pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu …….138

Ing. Pavel Nedvídek
Vzdělávání v oblasti řízení malého a středního podniku – PHARE 2000 …… 140

Mgr. Barbora Hošková
Příprava MŠMT na využívání evropského sociálního fondu ……141

PhDr. Miroslava Mandíková
Další profesní vzdělávání v Operačním programu
Rozvoj lidských zdrojů a Jednotném programovém dokumentu pro cíl 3 ……144

Kateřina Povýšilová
Fond rozvoje lidských zdrojů Phare 2000 ……146

Ing. Jan Kot
Realizace programů Phare 2000 a Sokrates v Integrované střední škole Cheb …… 149

Dr. Věra Uldrichová CSc.
Možné zdroje národního spolufinancování programů
pomoci z Evropského sociálního fondu se zaměřením na sektor vzdělávání …….. 150

MEMORANDUM ……... 156

SEZNAM ÚČASTNÍKŮ SEMINÁŘE …….. 157

OBSAH …….162

Celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie
Sborník příspěvků z celostátního semináře konaného v Kroměříži
13. – 15. Května 2003

Vydala personální agentura PASK Ing. Jiří Herodes v květnu 2003

©2003 PASK

Neprošlo jazykovou úpravou

Celoživotní učení a vstup České republiky do Evropské unie

Sborník příspěvků z celostátního semináře

Kroměříž 13. – 15. května 2003

Pořadatelé:

Zlínský kraj
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Hospodářská komora České republiky

Záštitu nad seminářem převzali:

Petr Mareš – místopředseda vlády
Petra Buzková – ministryně školství, mládeže a tělovýchovy
Zdeněk Škromach – ministr práce a sociálních věcí
František Slavík – hejtman Zlínského kraje
Petr Dvořáček – starosta Města Kroměříže
Petr Sáha – rektor Univerzity Tomáše Bati Zlín

Partneři:

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Ministerstvo pro místní rozvoj
Ministerstvo průmyslu a obchodu
Ministerstvo vnitra
Ministerstvo zahraničních věcí
Národní ústav odborného vzdělávání
Národní vzdělávací fond
Škoda Auto a. s., Mladá Boleslav

Technické provedení:

Obchodní a hospodářská komora Kroměříž
Centrum odborné přípravy technické Kroměříž
Personální agentura Sociální kapitál Kroměříž