

Editorial

Vážené čtenáři,

Věřím, že jste i vy prožili pěkné léto, které se v NVF pracovně příliš nelišilo od jiných měsíců v roce.



Život projektů se nezastavil, bohatou činnost vyvíjí tým Strategie rozvoje lidských zdrojů, s výborným výsledkem jsme v Bruselu obstáli s projekty programu Leonardo da Vinci, zástupci Evropské komise navštívili vybrané projekty Palmiř, uskutečnili jsme sérii seminářů k evropskému Memorandu celoživotního učení, vrcholí příprava Phare 2000, podílíme se na přípravě Národního akčního plánu zaměstnanosti a Sektorového operačního programu, probíhá programování Phare z rozpočtů let 2002 a 2003, rozvíjíme aktivity v rámci Středoevropské iniciativy a další.

Intenzivně se rozebíhly práce na nových projektech, zejména zapojení České republiky do iniciativy EU podporující rovný přístup k zaměstnání – EQUAL. V průběhu léta jsme také obstáli v soutěži o dva významné projekty MŠMT – Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení a Úloha poradenství v terciárním systému vzdělávání.

Vedle každodenní práce na profilových úkolech NVF procházíme složitým procesem akreditace NVF na Implementační agenturu Phare. Získání tohoto statusu je důležitým krokem v postavení NVF vůči Komisi EU i MPSV, ale zároveň znamená zásahy do naší vnitřní struktury a organizace práce.

V souvislosti s kvalitním zabezpečením realizace grantového schématu Fond rozvoje lidských zdrojů, financovaného z Phare 2000 a ze státního rozpočtu, jsme poprvé přistoupili k založení dvou regionálních poboček NVF v regionech Severozápad a Ostravsko. Naším cílem je poskytnout odbornou metodickou podporu předkladatelům projektů, být dostatečně blízko projektům, ale také podpořit tok informací mezi centrem a regiony.

Věřím, že naše nové kolegy v regionech přijmete vřelě a že jejich práce přispěje k získání velkého počtu kvalitních projektů.

► Phare 2000 – Fond rozvoje lidských zdrojů

V rámci programu Phare 2000 byly definovány programy investic do dvou cílových regionů NUTS II – Severozápad (zahrnující kraje Karlovarský a Ústecký) a Ostravsko (kraj Moravskoslezský). Tyto programy budou realizovány prostřednictvím tří grantových schémat, čerpajících rovným dílem prostředky z rozpočtu Phare a českého státního rozpočtu:

1. Fond podpory nehmotných faktorů konkurenceschopnosti v malých a středních podnicích (gesce MPO)
2. Grantové schéma podpory infrastruktury podnikání (gesce MMR)
3. Fond rozvoje lidských zdrojů – RLZ fond (gesce MPSV)

Obsah fondu rozvoje lidských zdrojů

RLZ fond má přispět k naplňování národního plánu zaměstnanosti v cílových regionech, podpořit přípravu České republiky na vstup do Evropské unie, obzvláště pak při naplňování Evropské strategie zaměstnanosti a při přípravě na využívání Evropského sociálního fondu.

Pro RLZ fond byla v rámci Phare 2000 vybrána 4 opatření z těch, která jsou definována v Sektorovém operačním plánu pro rozvoj lidských zdrojů.

Opatření 1: Udržitelná zaměstnanost a adaptabilita lidských zdrojů
Toto opatření si klade za cíl zvýšit adaptabilitu zaměstnavatelů a zaměstnanců v regionu na měnící se ekonomické a technologické podmínky, na zkvalitnění a pružnost odborného vzdělávání v regionu a jeho lepší soulad s potřebami regionu a na posílení vazeb mezi vzdělávacím a podnikatelským sektorem.

Opatření 2: Sociální integrace a rovné příležitosti
Cílem tohoto opatření je integrace skupin ohrožených sociální exkluzí, zvýšení zaměstnatelnosti těchto osob prostřednictvím integrovaného přístupu a partnerské spolupráce pro jejich znovuzačlenění do společnosti.

Opatření 3: Rozvoj celoživotního vzdělávání

Opatření má přispět ke zlepšení přístupu ke kvalitnímu a efektivnímu odbornému vzdělávání, a to jak v systému prvotního odborného vzdělávání, tak hlavně v systému dalšího vzdělávání, a tím zvýšit flexibilitu absolventů.

Opatření 4: Rozvoj lidských zdrojů v průmyslu

Opatření směřuje ke zvýšení konkurenceschopnosti průmyslových podniků v malých a středních podnicích v regionu.

Potenciální příjemci podpory

Příjemci podpory mohou být organizace, registrované v České republice, nejlépe v cílovém regionu. Musí prokázat schopnost realizovat projekt pro specifikovaná opatření. Preferované budou hlavně ty organizace, které jsou schopny realizovat projekty pro specifické cílové skupiny v partnerství s dalšími organizacemi.

Příjemce podpory může pro realizaci projektu vytvořit **partnerství** s jinými organizacemi, jejichž sídlo je v ČR, EU, nebo dalších zemích, účastnících se programu Phare.

Cílové skupiny, kterým jsou určeny výstupy projektu, musí být výhradně tvořeny občany cílového regionu či organizacemi, které mají své sídlo, či alespoň pobočku v daném regionu.

Rozsah podpory

RLZ fond je tvořen z 50% prostředky Phare a z 50% prostředky státního rozpočtu ČR. Objem finančních prostředků, určených každému z cílových regionů, je 4 mil. EUR. Minimální výše grantu je 40.000 EUR, maximální výše grantu pak nesmí překročit 600.000 EUR.

Oprávněné náklady projektu

Oprávněnými náklady projektu se rozumí takové náklady, které je přípustné kryt z prostředků rozpočtu projektu, hrazené-

► Phare 2000 – Fond rozvoje lidských zdrojů

(pokračování ze str. 1)

ho z RLZ fondu. Rozpočet projektu musí být kalkulován na základě skutečných nákladů, v žádném případě nesmí zahrnovat jakýkoliv zisk.

Oprávněné náklady musí splňovat následující obecné podmínky:

- být nezbytné pro uskutečnění projektu
- být v souladu s platnými principy finančního řízení a především zaručit patřičnou protihodnotu a efektivitu nákladů
- být zahrnutý do rozpočtu projektu
- vzniknout v době platnosti grantové smlouvy
- musí být zahrnutý v účetnictví příjemce grantu nebo jeho partnerů, být identifikovatelné, ověřitelné a doložené originály účtů

Proces výběru projektů k realizaci

Podpora z prostředků RLZ fondu může být žadateli poskytnuta, pokud jeho žádost projde úspěšně otevřeným výběrovým řízením, založeném na vyhlášení výzvy k předkládání návrhů projektů. Proces hodnocení a výběru nabídek bude probíhat ve dvou etapách, následujících po formálním otevření nabídek.

1. etapa – kontrola formálních náležitostí nabídky a oprávněnosti podání nabídky (z hlediska žadatele, aktivit a nákladů).

2. etapa – výběr kvalitních projektů k realizaci bude rozdělen do dvou částí:

a/ bodové hodnocení kvality projektu.

Hodnocení podle soustavy specifikovaných hodnotících kritérií provádí nezávislí odborní hodnotitelé. Pouze ty žádosti, které dosáhnou nejméně 65 bodů ze 100, postupují dále.

b/ ocenění návrhů projektů. Hodnotící komise posoudí vhodnost realizace projektů, které prošly úspěšně bodovým hodnocením. Projekty budou oceňovány z hlediska jejich přínosu ke strategickému rozvoji regionu a dále bude posouzen výběr projektů z hlediska aktuálních potřeb regionu.

Řízení programu

Programy pro oba cílové regiony jsou koordinovány Ministerstvem pro místní rozvoj, prostřednictvím jeho implementační agentury, Centra pro regionální rozvoj.

Věcnou gesci nad jednotlivými grantovými schémata mají sektorově příslušná ministerstva, v případě RLZ fondu je to Ministerstvo práce a sociálních věcí, které pověřilo Národní vzdělávací fond přípravou a řízením realizace RLZ fondu.

Předpokládaný termín vyhlášení výzvy pro podání nabídek

Veškerá dokumentace pro řízení a realizaci grantového schématu RLZ fondu byla Národním vzdělávacím fondem předána Delegaci EK v Praze ke dni 30. 4. 2001. Proces schvalování na Delegaci a jeho

časový rámec není stanoven žádnými směrnici. Předpoklad však je, že celý program (pro všechna grantová schémata) bude schválen v průběhu letních měsíců tak, aby 1. kolo výzvy bylo vyhlášeno v září či v říjnu 2001.

Ukončení programu

Veškeré projektové aktivity musí být ukončeny v květnu 2003 tak, aby do konce října 2003 byly zpracovány a schváleny závěrečné zprávy projektů a byly provedeny konečné platby.

Podrobná informace o přípravě realizace RLZ fondu byla prezentována na dvou informativních seminářích v Mostě a v Ostravě v červnu letošního roku. Pro potřeby těchto seminářů byla zpracována informační brožurka, kde jsou kritéria realizace RLZ fondu popsána podrobněji (viz také <http://www.nvf.cz/esf/index.htm> – odkaz Programy a projekty – Přípravné programy na strukturální fondy). Další semináře, kde bude podrobně vysvětlen formulář žádosti o grant, proběhnou bezprostředně po vyhlášení veřejné soutěže, opět v obou regionech. Termín vyhlášení výběrového řízení bude oznámen po schválení veškeré dokumentace Delegací Evropské komise v Praze.

/Ing. Jarmila Modrá/

► O systému APEL také u nás

V červnu uspořádal Národní vzdělávací fond několik seminářů a workshopů jako součást projektu zaměřeného na rozšíření informovanosti o pracovním materiálu Evropské komise *Memorandum o celoživotním učení* a na hledání cest, jak záměry tohoto významného evropského dokumentu o vzdělávání uskutečňovat i v České republice. Jedním z nich byl i workshop, jenž byl obsahově zaměřen na jednu ze šesti tzv. klíčových myšlenek Memoranda, a to na problém uznávání znalostí získaných neformálním vzděláváním. Zúčastnili se jej představitelé minis-

terstev (MPSV, MPO), sociálních partnerů (Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, SPD ČR, ČMKOS), Hospodářské komory ČR, podniků, vzdělávacích a dalších institucí.

Účastníci workshopu obdrželi od NVF písemné a další informace o systému APEL, který se již v členských zemích (např. v Nizozemí, Velké Británii, Francii nebo Řecku) používá pro uznávání znalostí získaných neformálním vzděláváním. (Dokládá to ostatně sama zkratka APEL vytvořená ze slov accreditation of prior

experience and learning.) Tento systém umožňuje uznat a certifikovat odborné dovednosti, které byly získány jinak než školním vzděláváním, například prací. K fungování takového systému je ovšem zapotřebí mít k dispozici síť odborných institucí, soubory testů z různých oborů atd. V zemích, kde se systém APEL již v širším měřítku používá, se uznávají a certifikují dovednosti získané neformálním vzděláváním již u tisíců osob ročně. Na workshopu se diskutovalo také o tom, zda a za jakých okolností by bylo možné uplatnit tento systém v České republice.

Diskuse zdůraznila potřebu a užitečnost rozvoje celoživotního učení v ČR, avšak zároveň upozornila na nezbytnost zavést legislativní, finanční a další opatření, která by u nás na jeho podporu měla být přijata. Některá opatření se týkají celého

systému vzdělávání (zavedení finančních pobídek), jiná jsou dílčí, avšak rovněž užitečná (například širší využívání studia jednotlivých předmětů, modulárně uspořádaných vzdělávacích kurzů). Závěry workshopu se stanou součástí doporuče-

ní pro Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a součástí příspěvku České republiky k celoevropské diskusi k myšlenkám a záměrům Memoranda o celoživotním učení.

/ Ing. Jaromír Coufalík, CSc. /

Country Monograph

Jsou naše vzdělávací soustava a trh práce připraveny na vstup do EU? Budou systémy zavedené v současných politikách zaměstnanosti a vzdělávání odpovídat postupům, které EU vyžaduje po členských zemích při naplňování evropských směrnic zaměstnanosti? Jsou kapacity našich institucí dostačující, aby zvládly nové cíle?

Tyto otázky jsou otevřené nejen u nás ale i v ostatních předvstupních zemích. Proto EK každoročně formuluje a aktualizuje priority v oblasti trhu práce a vzdělávání, které jsou jako společný dokument „Joint Assessment Paper“ podepisovány komisařem EU na jedné straně a ministrem práce příslušné země na straně druhé. Plnění těchto priorit je každoročně sledováno.

Pro posouzení pokroku, dosaženého kandidátskými zeměmi v tomto procesu, iniciovala Evropská komise (EK) zpracování analytických monografií (Country Monograph) za jednotlivé země, které budou sloužit jako podkladový materiál a analytický nástroj pro potřeby EK. Česká republika je spolu se Slovinskem zemí, kde byly tyto studie pilotně připraveny pod koordinací a garancí Evropské vzdělávací nadace.

Za Českou republiku byla studie zpracována NVF- Observatoří pro odborné vzdělávání a trh práce. Aby byl vytvořen srovnatelný dokument za jednotlivé země, je zachována jednotná struktura požadovaná

EK, která umožňuje přehled o legislativním prostředí, prioritách politiky vlády, implementačních strukturách a finančních i personálních zdrojích, zajišťujících realizaci politik zaměstnanosti a vzdělanosti, včetně vystižení dosažených výsledků, problémů a slabých míst. Záběrem studie pokrývá oblast počátečního i dalšího vzdělávání a služeb zaměstnanosti, přičemž je sledována situace nejen ve veřejném sektoru, ale i v soukromé sféře, která produkuje služby daného charakteru. Mezi základní analyzované oblasti patří:

- relevance struktury a obsahu politik vzhledem k potřebám trhu práce
- schopnost systému odborného vzdělávání a systému služeb zaměstnanosti přispívat k sociální inkluzi znevýhodněných skupin mládeže i dospělých a k zajišťování rovných příležitostí
- přístupy přispívající k rozvoji podnikatelských dovedností a mobility na trhu práce.

Na analytickém zpracování se podílela úzká skupina českých expertů z oblasti

vzdělávání a trhu práce, přičemž metodická podpora byla zajišťována expertkou z Velké Británie. Některé informace a údaje, které nejsou dostupné z běžných informačních zdrojů, byly získávány pomocí dotazníkových průzkumů (úřady práce, odborné školy mající zkušenosti s mládeží ohroženou sociální exkluzí, instituce dalšího vzdělávání) a pro ověření názorů z praxe na reálné fungování politik a institucionálních struktur i pomocí terénního šetření a konzultací v regionu Severozápad. Konzultace proběhly na ministerstvech (MPSV, MŠMT, MMR) a institucích sociálních partnerů (Svaz průmyslu, ČMKOS). Závěry studie byly diskutovány se zástupci ministerstev (MPSV, MŠMT) a s experty poskytujícími zahraniční technickou pomoc pro MPSV.

Studie je zatím k dispozici v angličtině, během září však bude přeložena do češtiny a zpřístupněna na webové stránce NVF - Observatoř (<http://www.nvf.cz/observatory>).

/ Ing. Věra Czesaná, CSc. /



V rámci vzdělávacího programu, který připravilo Ministerstvo financí, Nizozemský ekonomický institut (NEI) a Nizozemská škola veřejných financí (VOF), proběhl v červnu 2001 dvoudenní pracovní seminář Cíle a priority reformy státního rozpočtu a pětidenní školení Problematika střednědobého a výkonově orientovaného rozpočtování. Organizační přípravu školení a seminářů zajišťoval Národní vzdělávací fond. Na snímku vlevo z Průhonic u Prahy přednáší Leonard Kok, ředitel rozpočtové sekce nizozemského ministerstva financí, na snímku vpravo naslouchají pozorní účastníci semináře prof. dr. Allenu Schickovi, profesoru veřejných financí z University of Maryland.

Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů

V únoru bylo na základě zadání NVF zahájeno řešení projektu Phare „Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku“. Projekt navazuje na „Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR“ (<http://www.nvf.cz/strategie/>).

Řešitelskou institucí se stala irská agentura FÁS International Consulting Limited. Tým řešitelů je složen z českých odborníků, majících zkušenosti z praxe v regionech, a ze zahraničních expertů, z nichž je třeba jmenovat Johna Corcorana, vrchního ředitele odboru a člena představenstva irského ministerstva pro podnikání, obchod a zaměstnanost FORFÁS a Tonyho Barretta, generálního ředitele vládní agentury FÁS pro Ireland West, která se zabývá politikou zaměstnanosti a kvalifikačními programy.

Řešitelský tým se od počátku zaměřil na naplnění hlavních předpokladů strategického managementu RLZ na národní a krajské úrovni. Hned na začátku vypracoval návrh na ustavení Rady pro rozvoj lidských zdrojů, jež by měla být zřízena buď při Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, nebo jako národní rada při vládě ČR, či v rámci tripartitní Rady hospodářské a sociální dohody. Návrh na zřízení rady byl v předán Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a tým průběžně jedná se zástupci sociálních partnerů o tomto záměru. Na podporu efektivních přístupů k rozvoji lidských zdrojů na národní úrovni tým připravil a uskutečnil 28. června na MPSV seminář pro pracovníky resortu, vybrané

ředitele úřadů práce a zástupce sociálních partnerů.

Významným okruhem strategického rozvoje lidských zdrojů se staly nově kraje. Poprvé se u nás na základě díky zákona o krajích propojuje výchova a vzdělávání se zaměstnaností. Kraje se na základě nových pravomocí stávají významnou jednotkou územní konkurenceschopnosti lidských zdrojů. V červnu jsme proto uskutečnili tři pracovní semináře v Plzeňském a Zlínském kraji a v kraji Vysočina na téma „Lidské zdroje, celoživotní vzdělávání a konkurenceschopnost kraje“. Semináře se zaměřily na důležité představitele kraje, jejichž spolupráce rozhoduje o úspěšnosti rozvoje lidských zdrojů. Kromě úvodních slov ředitelky NVF M. Kopicové a vedoucího týmu I. Fišery přednesli irští experti J. Corcoran a T. Barrett referáty o irském rozvoji lidských zdrojů na národní i regionální úrovni. Významná byla přednáška J. Coufalíka z NVF k Memorandu Evropské komise o celoživotním vzdělávání z října 2000. Semináře byly spojeny s tvůrčími debatami, jež přispěly k formování klimatu spolupráce v kraji.

Tyto pracovní semináře byly účastníky velmi kladně hodnoceny. Proto jsou plánovány další semináře a v září celostátní seminář pro významné autority z krajů ČR. Řešitelský tým dále účastníkům krajských seminářů předložil k diskusi pracovní verzi „Metodiky strategického managementu rozvoje lidských zdrojů pro krajskou úroveň“, kterou nyní zpracovává do podrobnější podoby. Metodika

v zahrnuje rozpracování námětu na zřízení a fungování inspiračních databank pro strategický management lidských zdrojů, popis klíčových úloh a procesů strategického managementu, jeho hlavních uživatelů i aktérů. Jednou z podstatných myšlenek je zřízení krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání, které podobně jako obdobná národní rada mají sloužit k posílení praktické spolupráce sociálních partnerů.

Významnou součástí řešení je popis strategie i praktik Irsko založených na rozvoji lidských zdrojů. Jsou připravovány studie irských expertů, jež budou sloužit jako příloha metodického průvodce strategického managementu rozvoje lidských zdrojů. Právě od nich lze očekávat na základě zkušeností z prezentace významný praktický inspirační efekt.

Součástí implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR je praktická aktivita členů týmu, zaměřená ke konkrétním krokům v krajích a k propagaci Strategie v širším okruhu aktérů rozvoje lidských zdrojů. Tato aktivita také vede k zakládání krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a k posílení spolupráce mezi partnery.

Projekt Phare zaměřený na implementaci strategie by měl skončit v prosinci. Před týmem je mnoho intenzivní práce, avšak i potom zůstane samotný strategický management rozvoje lidských zdrojů úkolem, který bude pro národní, krajské i mikroregionální autority trvalou výzvou.

/ PhDr. Ivan Fišera /

Nové projekty ve středisku Euroguidance

V rámci programu MŠMT „Výzkum pro státní správu 2001“ získalo Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance grant na řešení projektu Úloha poradenství v terciárním systému vzdělávání. Výsledkem bude analytická studie porovnávající situaci ve vysokoškolském poradenství u nás a ve vybraných evropských zemích a s touto pro-

blematikou spojené aspekty např. dalšího vzdělávání, hodnocení kvality vzdělávání a systému finanční podpory studentů.

SSZ MPSV spolu se střediskem Euroguidance se staly českými partnery v tříletém projektu evropského programu Leonardo da Vinci zaměřeného na služby profesního poradenství, jehož předkladatelem je Spolkový úřad práce SRN.

Záměrem projektu je vyvinutí metodiky pro poskytování nové poradenské služby po telefonu, zaškolení školitelů, odzkoušení a uvedení nové služby do života. Zárukou pro široké uplatnění výsledků projektu je spolupráce s Lotyšskem, Maďarskem, Polskem, Rakouskem, Rumunskem, Slovenskem a Švýcarskem.

/ VF /