

Editorial

Vážení čtenáři,

na našich stránkách často hovoříme o možnostech, které otevře členství České republiky v Evropské unii pro financování projektů v různých oblastech včetně rozvoje lidských zdrojů. Zdůrazňujeme, že přístup k finančním prostředkům z jakéhokoli zdroje veřejných peněz musí být podložen dobrým projektem. Poukazujeme na to, že výhodu mají ti, kteří se zapojují do stávajících programů a získávají praktické zkušenosti s formální i obsahovou přípravou projektů, jejich řízením a realizací.



Ale: V současné době existuje řada možností vstoupit do grantových programů. Zájem je obrovský a zatím vysoce překračuje finanční zdroje. Chování předkladatelů projektů je však často velmi problematické. Hlavní problém není v nedostatečnosti myšlenek, znalostí či kapacit. Hlavní problém je v přístupu, ukázněnosti, zodpovědnosti, solidnosti, někdy i slušnosti.

Projekty, které potřebujeme, jsou projekty, které danou oblast rozvíjejí, zkvalitňují, inovují a na nichž zainteresovaná partnera spolupracují. Projekty, které respektují pravidla stanovená pro čerpání příslušných finančních prostředků.

Přestože různé finanční zdroje mohou mít různá pravidla čerpání a administrace, některé principy platí obecně:

Především instituce zodpovědná za administraci výběrového řízení musí dbát na dodržování pravidel a transparentnost celého procesu výběru. Není přípustné, aby v době hodnocení poskytovala informace či komunikovala s předkladateli projektů. Všichni členové hodnotící komise, hodnotitelé a sekretariát podepisují prohlášení o nezávislosti a jsou vázáni mlčenlivostí.

Termín pro předložení návrhu často stanoví i hodinu, do které je nutné návrh předložit. Návrhy projektů jsou předkládány na jednotných formulářích, k jejichž struktuře se také váže struktura hodnocení projektu, a proto není možné tolerovat jinou formu žádosti. Často jde o projekty v hodnotě milionů či desítek milionů korun. Oprávněný pracovník, který podepisuje smlouvu, zodpovídá za správné využití veřejných finančních prostředků. S tím souvisí vyžadování řady dokumentů, které potvrzují důvěryhodnost žadatele jako např. zakládací listinu a statut organizace, výroční zprávu aj.

Příliš často se setkáváme s podceněním formální stránky projektu a na druhé straně je tu pár rutinérů, kteří připraví formálně dokonalý projekt o ničím na jakékoli téma. O tom ale investice být nesmějí.

Je naším společným zájmem dbát o to, aby byly zakládány projekty, které pomohou budovat stále kapacity, posilovat odborný profil institucí, které dlouhodobě poskytují určitou službu. Jinými slovy, nevidím žádný přínos v tom, když podporujeme předkladatele, který za prostředky projektu vyvine a pilotně odučí vzdělávací kurz, který už ale dále provozovat nebude, protože je poradenskou a ne vzdělávací institucí.

Tentokrát jsem se pustila do technického tématu. Jde ale o velmi důležité téma. Naše republika neopouští prostředky, které se investují do rozvoje lidského potenciálu. Z mnoha důvodů i lidé sami investují do dalšího vzdělávání méně než například počátkem devadesátých let. Granty financované společně Evropskou unií a našimi veřejnými rozpočty jsou tak významné, protože jsou jedním výjimečným zdrojem projektových peněz a navíc je lze použít na tituly, na které to státní rozpočet neumožňuje.

Léto je v plném rozmachu. Přeji vám, abyste si ho krásně užili a odpočinuli si.

PhDr. Miroslava Kopicová
ředitelka NVF

▶ Rozvoj lidského potenciálu mají v rukou kraje

Před dvěma lety zpracoval Národní vzdělávací fond (NVF) Strategii rozvoje lidských zdrojů v ČR, na niž v roce 2001 navázala studie Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů, v níž jsou definována základní východiska, metodické přístupy a doporučení pro strategický management na úrovni národní a krajské. V nově zřízeném správním uspořádání by se významným aktérem strategického řízení lidských zdrojů měly stát krajské rady rozvoje lidských zdrojů (RLZ).

„Komplexní přístup ke kraji jako k přirozené sociálně ekonomické jednotce vede k potřebě vytvořit na tripartitním základě krajské rady pro lidské zdroje. Neboť jednou z jejich hlavních funkcí bude spojit otázku zaměstnanosti a vzdělávání,“ uvádí se ve studii Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů. Podle tohoto dokumentu je třeba počítat s mimořádnou rolí zástupců hejtmanů, kteří už jsou nebo v budoucnu budou pověřováni koordinací úloh krajského managementu v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a kvalifikace, stručně tedy lidských zdrojů. Právě tito zástupci jako předsedové rad pro lidské zdroje mohou lépe propojovat celou síť aktérů rozvoje lidských zdrojů v kraji.

K čemu slouží rady lidských zdrojů

Jaké tedy bude složení takové rady? Zřejmě budou mít v různých krajích různou podobu podle konkrétních potřeb a podmínek daného regionu. Mohou být založeny jako specializovaný orgán tripartitní rady v rámci kraje, mohou být založeny z iniciativy krajských orgánů jako poradní orgány vedení kraje anebo mohou být založeny při vysokých školách apod. Ale rozhodně by měly být schopny působit jako vysoce odborný tým s neformální autoritou, spojující pohledy veřejné správy, sociálních partnerů, hospodářských komor, významných podniků, škol a vzdělávacích zařízení. Jejich poslání bude totiž velmi široké. Například se budou aktivně podílet na vypracování strategické vize rozvoje lidských zdrojů v regionu, na zpracovávání diagnóz a prognóz - střednědobých i dlouhodobých - vztahu mezi nabídkou a poptávkou lidských zdrojů, budou pomáhat řešit příležitosti, jež chce management kraje využít (např. zájem investorů o určitou profesi)

nebo ohrožení, jimž se chce kraj vyhnout (např. nezaměstnanost absolventů škol, odchod investora pro nedostatek profese atd.), popřípadě budou muset zasahovat i v krizových situacích.

Jako informační základ pro strategické řízení by krajské rady měly mít k dispozici tzv. inspirační databanky, tj. zdroje podstatných informací, zkušeností a podnětů nejen tuzemských, ale i zahraničních, které by sloužily nejen potřebám krajského managementu, ale i požadavkům firem, školám, široké veřejnosti. NVF navrhuje ve zmíněném materiálu např. vytváření databanky dat a trendů RLZ, databanky metod analýz a prognóz RLZ, databanky úspěšných praktik RLZ apod.

Regiony, vzdělání a Evropa

O tom, že v případě doporučení navrhovaných NVF ve Strategii rozvoje lidských zdrojů, nejde o pouhou teorii, ale o velice potřebný a nutný krok v rozvoji nově utvářených územních celků, svědčí zájem přímo z krajů. Zajímají se hlavně o principy a o metodiku, jak vůbec s procesy budování a rozvoje strategického řízení lidských zdrojů v krajích začít. V řadě regionů si totiž na krajské úrovni začali uvědomovat, jakým klíčovým momentem se může stát vize a strategický přístup k řízení lidských zdrojů v případě, že kraj chce zvyšovat svůj ekonomický, sociální a kulturní potenciál, rozvíjet vzdělanost, zaměstnanost, a také ovšem v případě, kdy se kraj připravuje na budoucí využívání prostředků evropských strukturálních fondů. S některými kraji, např. s Olomouckým krajem, krajem Vysočina či Zlínským krajem už v tomto směru NVF navázal užitečnou spolupráci a společně se tak hledají způsoby, jak zkvalitňovat řízení lidských zdrojů v jednotlivých regionech.

► Vysočina hledá partnery

Jedním z krajů, který se už delší dobu velice vážně zabývá zřízením krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, je kraj Vysočina. Zástupkyni hejtmána v tomto kraji, Mgr. Aleně Štěrbové, jsme na toto téma položili několik otázek.

Proč je podle vás třeba vytvářet v krajích rady pro rozvoj lidských zdrojů?

Kraje dostaly velké kompetence od centrálních orgánů a s druhou fází reformy veřejné správy ještě dostanou. Zákonem č. 248/2000 Sb., o regionálním rozvoji jim byla dána velká zodpovědnost v péči o rozvoj svého území, o potřeby občanů, a to po všech stránkách, včetně rozvoje lidských zdrojů. V současné době kraje zřizují stovky středních a vyšších odborných škol a učilišť a dalších školských zařízení. Diskutují s partnery o nastavení nových oborů, zaměření škol, aby lépe odrážely situaci na trhu práce, odpovídaly do určité míry potřebám zaměstnavatelů, aby rovněž připravovaly mladé lidi na nové požadavky budoucí poptávky po vysoce kvalifikované a flexibilní pracovní síle. Jde také o nabídku dalšího a celoživotního vzdělávání pro občany na území kraje a další velmi důležité otázky rozvoje krajů, jak jsou popsány v jejich rozvojových dokumentech - „programech rozvoje kraje“. Tato diskuse se sociálními partnery je zatím vedena ne úplně systematicky a ne dostatečně kompetentně, jak ze strany krajů, tak i ze strany sociálních partnerů.

Rada pro rozvoj lidských zdrojů na území kraje by měla být poradním, koordinačním a iniciačním orgánem, který by se podle jasně stanovených pravidel a vymezení kompetencí těmito zmíněnými otázkami zabýval.

Jak tedy konkrétně vypadá v kraji Vysočina situace?

Rada pro rozvoj lidských zdrojů kraje zatím stále ještě není ustavena. Sociální partneři

byli informováni o tomto záměru, v současné době jsou s ním ztotožněni, většinou mají již svá regionální zastoupení a čekají na iniciativu a jasnou výzvu od rady kraje. Předpokládáme, že rada pro RLZ bude ustavena do konce června či začátkem července. Je připraven návrh do jednání rady kraje, který bude v nejbližší době po dokončení diskusí s jednotlivými radními podán. Zahájení řešení prvních společných otázek se předpokládá během léta a především koncem srpna po dovolených, protože nás čekají důležité úkoly. Patří mezi ně: Pracovní verze dlouhodobého záměru vzdělávání kraje, změny v síti škol a v nastavení oborů, dopracování strategických dokumentů - Sektorový operační program rozvoje lidských zdrojů (SOP RLZ), Společný regionální operační program (SROP) pro oblast lidských zdrojů, grantové programy Fondu Vysočiny a další.

V čem vidíte při ustavování rady pro RLZ hlavní překážky?

V závěru minulého roku ještě nebylo zcela vyjasněno utvoření krajských zastoupení některých partnerů tak, aby skutečně byli kompetentními zástupci svých skupin. Mezitím se v letošním roce rozvinula velká diskuse, zda taková rada nemá být utvořena na principu tripartity, což se ukázalo, alespoň v našem kraji, jako ne zrovna nejlepší řešení.

Musím říci, že vzhledem k tomu, že existuje celá řada orgánů při radě kraje a zastupitelstvu kraje (komise, výbory), které se touto tematikou také zabývají a které jsou svým způsobem rovněž složené ze zástupců uvedených skupin, vedla se diskuse o tom,



Vícehejtmanka kraje Vysočina Mgr. Alena Štěrbová (vpravo) diskutuje v přestávce na semináři o profesním vzdělávání v Kroměříži s ředitelkou NVF PhDr. Miroslavou Kopicovou.

zda je skutečně potřeba vytvářet další orgán, který není dán žádnými právními předpisy a nebude mít žádné rozhodovací ani příkazovací kompetence.

V současné době si s kolegyní, která je zodpovědná za regionální rozvoj, vyjasňujeme, zda takovou radu zaměřit širěji až do oblasti ekonomiky a investičních příležitostí, protože se tato oblast týká téměř stejných sociálních partnerů.

Pro mne v současné době je mnohem efektivnější vytvořit pouze Radu pro RLZ, ale je třeba získat konsensus všech mých kolegů radních. Nebylo by asi dobré, aby si všichni radní tvořili další a další poradní rady pro své resorty. Ale přes všechny tyto diskuse, které jsou často nezbytné, aby si všechny strany vyjasnily, co od takové rady očekávají, jsem optimista a vidím ustanovení Rady pro RLZ kraje Vysočina velmi blízko.

Připravila PhDr. Alena Kazdová

► Olomoucký hejtmán navštívil Národní vzdělávací fond

Ekonomický, sociální i kulturní rozvoj kraje je dán kvalitou lidských zdrojů v regionu. Jde o oblast složitou, jejíž výsledky jsou vidět až za delší čas. Navíc se výsledky tohoto procesu nedají hned změřit kvantitativními ukazateli. I o tom hovořil při své návštěvě

vě v NVF v Praze začátkem června olomoucký hejtmán Ing. Jan Březina. Podle jeho slov souvisí rozvoj lidského potenciálu v regionu nejen s rozvojem školství jako takového, ale především s dalším vzdělávacím dospělou populací, nabídkou rekvalifi-

kačních programů, se spoluprací s firmami a sociálními partnery v kraji. Za aktuální úkol označil také přípravu kraje k využívání prostředků z evropských strukturálních fondů, které by kraji mohly přinést finanční injekce na dlouhodobý rozvoj ve všech oblastech.

I to se musí podle hejtmana J. Březiny region naučit. Ostatně tyto aktivity a cíle jsou shrnuty v Operačním programu Olomouckého kraje pro rok 2002, kde je cíl Lidské zdroje věnována velká pozornost.

V besedě s ředitelkou NVF, Miroslavou Kopicovou a vedoucími jednotlivých programů NVF, Miroslavou Mandíkovou, Jarmilou Modrou, Petrem Chudějem, se hejtman Březina zajímal především o využití doporučení Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR v praxi krajů. Pracovníci fondu ho informovali o výstupech a zkušenostech

z řady projektů, které v minulých letech byly uskutečněny v rámci programu Phare, PALMIF, SWIF nebo projektů zaměřených na reformu odborného vzdělávání, na školení pracovníků veřejné správy na využívání strukturálních fondů, na vzdělávací programy pro manažery českých podniků a českých nemocnic. Hovořilo se i o spolupráci s vysokými školami, sociálními partnery a úřady práce. Samostatným bodem besedy byla debata k aktuální situaci v přípravě na využívání Evropského sociálního fondu. Pan hejtman seznámil pracovníky fondu i s pro-

blémy, které v kraji řeší, např. nedostatečná informovanost o možnostech získávat podporu pro malé a střední podnikání, nezaměstnanost v některých teritoriích kraje. Přiblížil nejbližší úkoly kraje, které jsou zahrnuty mezi cíle Operačního programu Olomouckého kraje pro rok 2002. Účastníci setkání se dohodli, že se v srpnu sejdou na další schůzce v Olomouci, kde se upřesní konkrétní formy spolupráce mezi Olomouckým krajem a NVF.

(kaz)

Kroměříž patřila dalšímu vzdělávání

Po dvouleté přestávce se v Kroměříži koncem května opět konal celostátní seminář *Profesní příprava - celoživotní učení - podmínka budoucí prosperity*. Byl to v pořadí devátý seminář k tematice odborného vzdělávání a podpory zaměstnanosti, kterého se účastnilo kolem dvou stovek zástupců z odborných škol, podniků, úřadů práce a dalších organizací. Význam semináře podpořila účast dvou náměstků ministra (J. Müllner - MŠMT, J. Postránecký - MV), hejtmana Zlínského kraje F. Slavíka, za sociální partnery hovořil na semináři prezident Hospodářské komory ČR Z. Somr. Podobně jako v minulých ročnících byl Národní vzdělávací fond spoluorganizátorem semináře a měl své zastoupení jak v přípravném výboru, tak zejména v dvoudenním programu semináře.

Příprava na evropské strukturální fondy

V plenárním jednání vystoupila ředitelka NVF PhDr. Miroslava Kopicová s referátem *Projekty NVF v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Informovala o tom, že v dubnu projednala Rada hospodářské a sociální dohody Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR, kterou vypracoval NVF, a doporučila ji k projednání ve vládě (celý text Strategie včetně podkladových studií je dostupný na internetové stránce NVF na adrese www.nvf.cz v oddíle Programy a projekty). Dále plénium podrobněji seznámila s rozšířením činnosti NVF, k němuž v posledním roce došlo. NVF např. nyní z pověření MPSV a MŠMT zajišťuje implementaci již

několika evropských programů podporujících odborné vzdělávání a aktivní politiku zaměstnanosti. V loňském roce se NVF stal pracovištěm pro implementaci evropského programu EQUAL, k němuž se Česká republika připojila. Jde o iniciativu zaměřenou na potlačování rozmanitých nerovností v přístupu k zaměstnání, která rovněž představuje konkrétní krok při přípravě na využívání Evropského sociálního fondu.

Vzdělávání dospělých: zmírnili jsme tempo

V plenární části kroměřížského semináře také vystoupil Ing. Jaromír Coufalík, CSc. k tématu *Evropské Memorandum o celoživotním učení a vzdělávání dospělých v ČR a v EU*. Na příkladu evropského dokumentu Memorandum o celoživotním učení (dostupném na internetové stránce NVF v oddíle Programy a projekty, Národní observatoř zaměstnanosti a odborného vzdělávání, Publikace) ilustroval zvyšující se úsilí zemí EU v rozvoji celoživotního učení. Informoval dále o hlavních výsledcích, k nimž

tým NVF dospěl při práci na analytické studii *Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení*. Je z nich patrné, že ukazatelé vzdělávání dospělých jsou u nás výrazně nižší než ve většině zemí EU a také tempo jejich vývoje je pomalejší. To je vážná hrozba pro další rozvoj a konkurenceschopnost ČR. Třebaže návrhy na zlepšení nepříznivého stavu existují - např. zavedení účinných finančních i nefinančních pobídek pro rozvoj vzdělávání dospělých, nejsou však zatím uskutečňovány.

Pracovní jednání v sekcích

Kroměřížský seminář zahrnoval i jednání ve třech sekcích. V sekci Úloha regionálního školství v celoživotním vzdělávání vystoupila za NVF Ing. Iva Tatarková s příspěvkem *Možnosti podpory projektů mobility programem Leonardo da Vinci*. Informovala o konkrétních příkladech projektů mobility uskutečněných českými odbornými školami a zejména o přínosech těchto projektů, jak pro žáky, tak pro získání mezinárodní zkušenosti zúčastněných škol. Konkrétní rady, jak postupovat při přípravě projektu, jsou dostupné i na internetové stránce na adrese www.nvf.cz/leonardo.

V sekci Podnikatelská sféra a celoživotní učení, jejímž spoluorganizátorem byla



Na dvě stě účastníků se sjelo na celostátní seminář o odborném vzdělávání.

(pokračování na straně 4)

Kroměříž patřila dalšímu vzdělávání

(dokončení ze str. 3)

Národní agentura programu Leonardo da Vinci, informoval Ing. Jaromír Coufalík, CSc. o výsledcích prvního statistického šetření vzdělávání zaměstnanců českých podniků, které bylo podpořeno zmíněným programem. Z nich mj. vyplývá, že podíl českých podniků, které svým zaměstnancům poskytují vzdělávání, činí asi dvě třetiny, což je méně než ve většině zemí EU, na druhé straně více než ve většině kandidátských zemí. Vzdělávání se účastní asi polovina zaměstnanců. Ti se vzdělávání věnují v průměru 25 hodin za rok. Výdaje podniků na vzdělávání činily v roce 1999 1,13 % nákladů práce a výrazně se lišily podle velikosti podniků nebo podle oboru jejich činnosti. Zprávu o výsledcích šetření lze získat v odboru informačních služeb ČSÚ.

V téže sekci vystoupila Silvia Petrová z NVF, která hovořila o přínosech evropské-

ho programu Leonardo da Vinci pro podniky. Dokumentovala to na několika konkrétních příkladech projektů mobility, které podniky připravily. Menší třebíčský podnik EFl Fiala vyslal své pracovníky na odbornou stáž do Velké Británie a do Finska, Hospodářská komora ČR vyslala 7 mladých pracovníků v oboru instalací a topení na 18 týdnů do Německa. Svaz průmyslu a dopravy ČR vyslal skupiny manažerů rozvoje lidských zdrojů z podniků na výměnu informací a zkušeností do Belgie a do Německa.

Memorandum profesního vzdělávání

I letos účastníci semináře přijali závěry, jež byly zahrnuty do memoranda ze semináře, které má dvě části doporučení. První se týká samotných účastníků, kteří se např. dohodli, že na svých pracovištích budou podporovat vytváření územních center odborného vzdělávání pro mládež i dospělé, že budou pod-

porovat zlepšování cizojazyčných dovedností nebo začleňování do evropských programů a iniciativ.

Druhou skupinu závěrečných doporučení účastníci semináře adresovali ministerstvům školství, práce a financí a dalším relevantním orgánům na národní úrovni. Vyzývají je, aby ve spolupráci s představiteli sociálních partnerů zlepšovaly legislativní rámec pro rozvoj celoživotního učení, aby vypracovaly a zavedly účinné pobídky pro rozvoj celoživotního učení včetně finančních apod. Memorandum letošního celostátního semináře také doporučuje, aby se příští kroměřížský seminář v roce 2003 tematicky zaměřil na přípravu na začlenění ČR do EU v oblasti odborného vzdělávání a na využívání Evropského sociálního fondu.

Ing. Jaromír Coufalík

Projekt Labyrint motivuje dospělé k učení

Celoživotní vzdělávání se leckdy může jevit jako složitý a záhadný labyrint, kde se lze ztratit či dokonce zabloudit. Aby se tak nestalo, aby se touha po učení dostala dospělým lidem takřka do krve, o to se pokusil letošní 1. ročník projektu Labyrint. Jeho garanty byly Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ), Business Leaders Forum a Národní vzdělávací fond.

Smyslem iniciativy Labyrint bylo motivovat dospělé zájemce aspoň na jeden den pro aktivní vzdělávání. Dnem D se stal Den rozvoje a vzdělávání - 5. červen 2002. V tento den se na Základní škole v Praze 4, Horáčkově ulici, dvě desítky tříd změnilo na učebny pro dospělé, kteří si zde na vlastní kůži vyzkoušeli přitažlivé, interaktivní metody výuky spojené s moderními technologiemi. Vyměnili si role s žáky školy, kteří se celý den o starší kolegy starali a pomáhali jim překonat úskalí třeba při prvním setkání s e-learningem. Několik stovek dospělých zájemců o Den vzdělávání odcházelo odpoledne spokojeno, mnozí zjistili, že učení nemusí bolet a že může život obohatit. NVF navíc 5. června uspořádal Den otevřených dveří. Jeho návštěvníci se podrobněji seznámili s posláním NVF a s odborníky diskutovali nejen o aktivitách NVF, ale i o problémech vzdělávání u nás a v zahraničí.

Den rozvoje a vzdělávání byl večer slavnostně zakončen v Betlémské kapli, kde vystoupili zástupci organizátorů a garantů této akce, za Českou společnost pro rozvoj lidských zdrojů, její prezident František Mika, za Národní vzdělávací fond dr. Zdeněk Palán a za



O výukové programy pro dospělé v učebnách ZŠ v Praze 4 byl 5. června 2002 mimořádný zájem. Foto: archiv ČSRLZ

Business Leaders Forum ředitel Tomáš Nejedlo. Slavnostní atmosféru doplnila hudební vystoupení a přednáška profesora Bruce Carlsona z USA o organizačních změnách v řízení lidských zdrojů ve společnosti Tetra Pack v JAR.

(kaz)