

## Editorial

Vážení čtenáři,

shodou okolností jsem se setkala v posledních dnech se třemi skutečnostmi, které spolu zdánlivě nesouvisejí:

V Paříži - a v celé Francii - se studenti bouří proti novému parlamentem schválenému zákonu, který umožňuje zaměstnavatelům propustit absolventy do dvou let po nástupu do zaměstnání bez udání důvodu. Vzbuzuje to pochopitelně obavy, že se zaměstnavatelé budou v této lhůtě snadno zbavovat mladých lidí a najímat stále nové, levnější. Pomínu fakt, že zásahy policie proti studentům jsou velmi tvrdé a že zastávám bezvýhradně stanovisko, že svou mládež nemáme bít, ale máme s ní jednat, že došlo i ke zničení několika vzácných tisků na Sorboně aj. Chci ale upozornit na jednu skutečnost: z hlediska zaměstnanosti je nový zákon pro mladé lidi paradoxně přínos, neboť pokud se podaří nabídnout práci více absolventům, řeší to jednu obtížně umístitelnou skupinu na trhu práce, jejíž nevýhodou je absence praxe.

Před krátkou dobou mne navštívil starší vysokoškolský učitel. Vlastně jen proto, aby se podělil o svou starost o budoucnost mladé technické inteligence. Vyprávěl mi, jak jsou katedry na jeho škole obsazeny jedním či dvěma garanty oboru, kteří jsou již pokročilého důchodového věku. Za nimi není nikdo mladší s potřebnou vědeckou hodností, kterou by ručil za akreditaci



oboru. „Mám obavu o udržení profilových oborů naší technické univerzity,“ řekl mi.

Krátce nato jsem si přečetla zkrácenou informaci ze zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Hovoří se v ní o tom, že v řadě zemí chybí specialisté téměř stejných profesí a oborů, o odlivu až desetiny nejnadanějších talentů, lze se dokonce oprávněně obávat „vykupování“ těchto odborníků bohatými státy. Vedle lékařů a sester je největší poptávka po technických specialistech. Zároveň je kritický nedostatek strojních inženýrů v době, kdy u nás expanduje strojírenská výroba a automobilový průmysl.

Je zřejmé, že propojení vzdělání a trhu práce nefunguje. Tyto dva světy se spíše vzdalují díky schematičnosti výkladu pojmů jako celoživotní učení, rozvoj lidských zdrojů, vzdělávání dospělých. Velmi nepodložený a nejasný je přístup k zaměření vzdělávání. Je sice pravdou, že se pro budoucnost musíme orientovat na širší všeobecný základ vzdělání, ale to vůbec neznamená specializaci na humanitní obory. Jde o kvalitu technického vzdělání, které musí být schopno jak připravit špičkové specialisty pro náročné vědecké činnosti a produkci inovací, tak vychovat odborníky pro řadu dobře využitelných profesí, v nichž jde spíše o technické myšlení, pochopení, praktičnost. I když investoři přicházejí za dobrou pověstí českých techniků, jejich společenská prestiž se nepěstuje, faktická podpora technické inteligence není.

Národní vzdělávací fond se proto v následujícím období zaměří právě na zhodnocení přípravy a budoucnosti technické inteligence v České republice.

PhDr. Miroslava Kopicová, ředitelka NVF

## ACADEMIA - EVROPSKÉ VÝMĚNY PORADENSKÝCH PRACOVNÍKŮ

ACADEMIA STUDY VISITS jsou zahraniční stáže, které jsou realizovány v rámci programu Leonardo da Vinci. Pětidenní výměnný pobyt je určen poradenským pracovníkům z oblasti vzdělávání a trhu práce. Kromě České republiky je do projektu zapojeno dvacet evropských zemí. Bližší informace naleznete na stránkách [www.ac-creteil.fr/steurop](http://www.ac-creteil.fr/steurop).



Národní informační středisko pro poradenství letos již po sedmé hostilo skupinu zahraničních poradců. Na počátku března jich přijelo do České republiky z Itálie, Velké Británie, Španělska, Francie, Švédska, Dánska, Finska a Norska třináct. Skupina se seznámila se vzdělávacím a poradenským systémem u nás, navštívila úřad práce, vysokou školu, vyšší odbornou školu, pedagogicko-psychologickou poradnu a Institut pedagogicko-psychologického poradenství. Účastníci se dozvěděli o poradenství nejen v České republice ale i v ostatních zemích, protože v rámci formálního a neformálního programu diskutovali o svých zkušenostech a praxi v jednotlivých zemích.

Zajímavým zjištěním pro nás bylo, že dvě účastnice z Velké Británie si stáž v České republice cíleně vybraly, protože v současné době k nim mívá hodně Čechů, a ony tak chtěly získat lepší přehled o našich realitách. Pro Španěla bylo nespíš největším zážitkem, když poprvé v životě viděl, jak padá sníh. Sypalo se na nás tolik otázek o historii, nezaměstnanosti, typických pokrmech (knedlíky měly úspěch), až jsme někdy marně pátrali v paměti po odpovědi. Měli jsme možnost podívat se na naši kulturu a národ „tak trochu zvenku“ a občas jsme byli opravdu překvapeni. Týden byl hodnocen pozitivně a bude tak možná výchozím bodem pro další spolupráci v rámci jiných projektů.

Ing. Jana Popelková

# České projekty mobility Leonardo v evropské soutěži

**Od podzimu 2005 probíhá příprava na druhý ročník soutěže o Evropskou cenu kvality v mobilitě. Jedná se o akci, v níž jsou mezinárodní porotou hodnoceny projekty mobility, aby ty nejlepší byly prezentovány a oceněny evropskou cenou za kvalitu. Tento ročník organizuje výbor složený ze zástupců několika národních agentur Leonardo, včetně naší agentury. V souvislosti s rakouským předsednictvím EU ho koordinuje rakouská národní agentura, která zajišťuje i slavnostní ceremoniál předávání na konferenci v Grazu dne 10. května tohoto roku.**

Každá z jednatřiceti zemí programu Leonardo nominovala do soutěže čtyři své nejlepší projekty mobility, vždy jeden za každou cílovou skupinu, a jeden projekt předložený malým nebo středním podnikem. Zajímavou novinkou oproti prvnímu ročníku je kategorie ambasador mobility, pro niž každá země nominuje jednoho stážistu, který bude prezentován jako „tvář“ příslušné země.

Naše národní agentura nominovala v kategorii počítačnické odborné vzdělávání projekt stáží studentů Vyšší zdravotnické školy z Prahy 5, v kategorii stáže vysokoškoláků projekt Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, v kategorii stáže pracovníků projekt CC Systems Hodonín a v kategorii výměn vzdělavatelů a poradců projekt Úřadu práce v Náchodě. Pro kategorii malý a střední podnik jsme nominovali projekt firmy Kadlec Váhy z Opavy. Jako „tvář mobility“ bude naši republiku reprezentovat stážista Petr Novotný z rodinného autoservisu v Dušníkách, který byl na stáži ve Francii.

Hodnocení projektů právě vrcholí a my pevně věříme, že naše republika bude opět úspěšná, stejně jako v prvním ročníku této soutěže. Už víme, že mezi vybranými 24 projekty je jeden český, a to projekt Vyšší zdravotnické školy z Prahy 5! Moc bychom této škole přáli, aby se její projekt stal ve své kategorii vítězem a dostal se tak



Ambasador mobility - Petr Novotný

mezi pět nejlepších. Má ve své skupině silné soupeře, projekty z Velké Británie, Belgie, Bulharska a Německa. Držme jí palce!

Ing. Alena Huptychová

## DOBŘÁ RADA NAD ZLATO!

**Inspirační databanka pro rozvoj lidských zdrojů TOPREGION.CZ vyhlašuje druhý ročník celonárodní soutěže s názvem DOBŘÁ RADA NAD ZLATO.**

Záštitu nad soutěží převzal Mgr. Tomáš Zatloukal, poslanec Evropského parlamentu a člen Výboru pro kulturu, vzdělávání, mládež, média a sport. Do soutěže se lze přihlásit buď přes příslušnou krajskou radu RLZ, nebo přes adresu soutez@topregion.cz. Každý kraj může nominovat jeden až sedm projektů - realizovaných nebo alespoň zahájených - které považuje za zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity, nebo může jít i o jednorázové akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Návštěvníci TOPREGION.CZ mohou od 1. května do 15. září 2006 hlasovat pro projekt, který považují za nejužitečnější, nejinspiračnější nebo prostě nejlepší pro rozvoj lidí. Seznam nominovaných projektů bude zveřejněn 1. května 2006 na stránkách www.topregion.cz. Nominace zaslané později snižují svou šanci získat body ve veřejném hlasování, ale budou rovněž přijímány, a to až do 15. září 2006.

V říjnu 2006 komise, složená ze zástupců veřejné správy, samosprávy, zaměstnavatelů, vzdělavatelů a občanské společnosti, vybere tři projekty, které získají nejvíce bodů z veřejného hlasování a zároveň i bodování komise. Vítězi se stávají krajské rady RLZ, které nominovaly nejlépe hodnocené projekty, spolu se zástupci projektového týmu, jejichž projekty získaly nejvíce bodů. Podrobnější informace o soutěži budou k dispozici na stránkách www.topregion.cz nebo na adrese: Národní vzdělávací fond, Útvar RLZ, Opletalova 25, 110 00 Praha 1, e-mail: info@topregion.cz, tel.: (+420) 224 500 572.

A jaké projekty byly oceněny v loňském roce? Na prvním místě se umístil projekt **Domov sv. Anežky** občanského sdružení Pomoc Týn nad Vltavou. Jedná se o centrum sociálních služeb lidem s tělesným, mentálním nebo kombinovaným postižením a psychickým onemocněním. Na druhém místě



se umístil projekt **Partnerství pro Vysočinu**, jehož hlavním řešitelem je Krajský úřad kraje Vysočina. Cílem tohoto projektu je vybudovat v kraji partnerský dialog, v němž budou zastoupeni všichni ti, kteří mají co říci k rozhodování o budoucnosti regionu.

Na třetím místě byl vyhodnocen projekt **Třineckých železáren, a. s. Program spolupráce se školami všech stupňů**, který motivuje žáky a studenty v regionu ke studiu technických oborů, zejména hutnických a strojírenských. Tito studenti pak nacházejí uplatnění např. při zavádění moderních hutních technologií v Třineckých železárnách (TŽ).

Ing. Ivana Sládková

# Standardy kvality

## Vzdělávání jako nástroj zavádění standardů kvality do sociálních služeb - reflexe týmu CEKAS

V České republice se na úrovni státu začalo intenzivněji pracovat na standardech kvality v sociálních službách a metodách jejich hodnocení od roku 1999. Tehdy proběhla první sociální konference, na které byl ministrem práce a sociálních věcí Vladimírem Špidlou deklarován zájem reformovat sociální služby. Celý proces byl postaven na dosavadní práci a zkušenostech neziskových organizací, které se touto problematikou zabývaly již od začátku 90. let. Vrcholem by mělo být přijetí zákona o sociálních službách s platností od 1. 1. 2007.

Podle připravovaného zákona je sociální službou „činnost nebo soubor činností podle tohoto zákona zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení“. A dále: „Rozsah a forma pomoci a podpory poskytnuté prostřednictvím sociálních služeb musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovému činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování. Sociální služby musí být poskytovány v zájmu osob a v náležité kvalitě takovými způsoby, aby bylo vždy důsledně zajištěno dodržování lidských práv a základních svobod osob.“ K zajištění zmíněné kvality pro uživatele služeb musejí existovat konkrétní nástroje. Hlavními z nich jsou celospolečensky platné a vymahatelné standardy kvality a způsoby jejich posuzování a hodnocení.

Standardy říkají uživatelům služeb a jejich rodinám, co mohou očekávat; poskytovatelům říkají, jak mají poskytovat dobré služby; zřizovate-

lům dávají konkrétní informaci o úrovni sociálních služeb a dalších potřebách jejich rozvoje a zkvalitňování. Národní standardy jsou založeny na následujících principech:

**Princip dodržování práv uživatelů** - uživatelé jsou v nevýhodném postavení vůči zařízení a jeho pracovníkům, zařízení proto usiluje o vytváření podmínek, v nichž uživatelé služeb mohou svá práva naplňovat.

**Princip respektování volby uživatelů** - zařízení vytváří podmínky, v nichž se uživatelé služeb mohou cítit důstojně, rozhodovat se s porozuměním důsledků svého rozhodnutí.

**Princip individualizace podpory** - služby jsou individuálně přizpůsobené jednotlivým uživatelům.

**Princip zaměření na celek** - na situaci uživatele služeb se pohlíží v souvislostech, nikoli jen v dílčích aspektech.

**Princip flexibility** - služby se pružně přizpůsobují potřebám uživatelů, nikoli uživatelé potřebám pracovníků, zaběhaným způsobům práce a režimu zařízení.

Z výše uvedeného je zřejmé, že úroveň sociálních služeb zásadně závisí na lidech, kteří v nich pracují. Chceme-li zvýšit kvalitu poskytované služby, měli bychom se zaměřit na ty, v jejichž „rukou“ se služba nachází; a to především na manažery zařízení a na pracovníky v přímé péči (včetně středního a nižšího managementu).

Nejpřirozenější a nejeefektivnější cestou ke změně je intenzivní kontinuální vzdělávání pracovníků, které zohledňuje typ služby, vlastní situaci každého poskytovatele, ale také konkrétní

potřeby každého pracovníka v souvislosti s jeho pracovní náplní, zkušenostmi, možnostmi apod. - pokud možno vzdělávání co nejvíce „šité na míru“. Tento přístup je samozřejmě velmi náročný na organizační a hlavně odbornou kapacitu vzdělavatele. Vzdělávat nemůže každý. V této citlivé oblasti musí být lektor či konzultant všestrannou autoritou: odborník mající velké teoretické základy, přesvědčivé praktické zkušenosti a vzbuzující svým přístupem na jedné straně respekt a na druhé především důvěru pracovníků.

Právě atmosféru vzájemné důvěry považují za důležitou pro postupné dosažení změn v jednotlivých zařízeních i s ohledem na to, že složení pracovníků je různorodé a někteří mají značně negativistický a odmítavý postoj k chystaným změnám. Proto jsme v Centru pro kvalitu a standardy v sociálních službách zvolili přístup, který prostřednictvím vzdělávacích aktivit provází a podporuje poskytovatele a jejich pracovníky s ohledem na jejich konkrétní situaci, potřeby a směřování. Dosavadní praxe se vzděláváním v zavádění standardů ukazuje, že námi zvolený přístup má svůj smysl a začíná přinášet výsledky zejména mezi poskytovateli ve Středočeském kraji (Projekt ESF - OP RLZ - Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji) a v Kraji Vysočina (Projekt ESF - OP RLZ - Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb v rezidenčních službách v Kraji Vysočina).

O konkrétních vzdělávacích aktivitách, které již v rámci těchto projektů proběhly, vás budeme informovat v dalších číslech ProFutura.

PhDr. Irena Tomešová

## Zajímavé publikace na webu

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání každoročně vydává s podporou grantů MŠMT, MPSV a GAČR sérii studií nazvanou Working Paper - NOZV-NVF. Studie tematicky shrnují hlavní výsledky práce Národní observatoře v daném roce. Jde o analýzy aktuálních otázek trhu práce, kvalifikačních potřeb, dalšího vzdělávání pracovních sil apod. Situaci v ČR rozebírají na pozadí mezinárodního srovnání se zeměmi EU, obsahují množství statistických informací, přehledných grafů a tabulek.

V roce 2005 byly vydány následující studie:

- Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání, Working Paper NOZV-NVF č. 1/2005.

- Kvalitativní náročnost české ekonomiky v mezinárodním srovnání, Working Paper NOZV-NVF č. 2/2005.
- Účast v dalším vzdělávání kvalifikačně náročných profesí, Working Paper NOZV-NVF č. 3/2005.
- Projekce zaměstnanosti v ČR na období 2005-10 v členění dle ekonomických odvětví, Working Paper NOZV-NVF č. 4/2005.
- Kvalita lidských zdrojů, Working Paper NOZV-NVF č. 5/2005.

Série by měla i v budoucnu pokračovat podobnými publikacemi. Všechny studie jsou k dispozici na webových stránkách Národní observatoře:

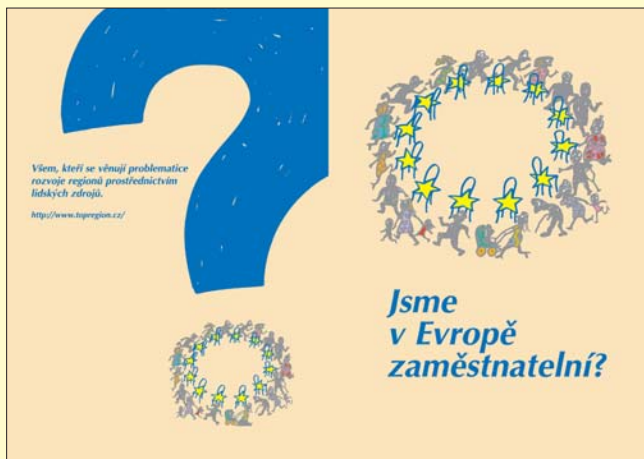
<http://www.nvf.cz/observatory/2005.htm>.





# Jsme v Evropě zaměstnatelní?

**Pod tímto názvem byla vydána nová publikace, která je výstupem projektu Zvyšování povědomí o evropské strategii zaměstnanosti (Awareness Raising for the European Employment Strategy), na němž v roce 2005 pracoval tým rozvoje lidských zdrojů Národního vzdělávacího fondu, o. p. s., spolu s dalšími partnery.**



První část publikace obsahuje přehled údajů, které lze považovat za klíčové pro sledování stavu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v krajích ČR. Každý kraj je charakterizován jak hodnotovými ukazateli, tak i textem shrnujícím obsah strategie rozvoje lidských zdrojů kraje nebo komentáře k tomuto tématu. Textové a datové podklady připravili zástupci krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů.

Základním zdrojem statistických údajů, které jsou uváděny v publikaci, jsou krajské statistické ročenky 2005 a statistiky úřadů práce. Hlavním smyslem shromáždění těchto informací nebylo předložit vyčerpávající komparativní krajské statistiky, ale poskytnout rámcový přehled parametrů, které mohou sloužit jako podklad pro prvotní srovnání stavu lidských zdrojů a jejich rozvoje v jednotlivých krajích.

Druhou část publikace tvoří zpráva „Evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost?“. Zpráva identifikovala hlavní překážky, které je nutno řešit, aby se situace na trhu práce v České republice zlepšila. Ty zahrnují především nízkou kvalifikaci, nedostatek moderních pracovních dovedností a nízkou účast na rekvalifikačních programech. Kromě toho sem též patří nerozvinuté veřejné služby, jako např. sociální služby pro závislé osoby (děti a starší osoby). Tyto problémy nedovolují sladit práci a rodinný život a spolu s nedostačující dopravní obslužností vedou k omezené zeměpisné mobilitě pracovní síly. Systémové překážky zahrnují nedostatečnou podporu rozvoje podnikání se zatěžujícími daňovými systémy, včetně nákladů na práci, které jdou nad rámec odměňování pracovníků, a nedostatečnou harmonizaci sociálních dávek, které příliš nemotivují občany k tomu, aby dávali přednost výdělku z pracovní činnosti před pobíráním sociálních dávek. Zpráva dále došla k závěru, že rámec pro společné řízení aktivit vlády, krajů, měst a obcí nebo jejich asociací neexistuje. Jejich doporučení je: „Místní a krajské samosprávy by měly být součástí řetězce tvořícího strategii; proces by měl být otevřenější, strukturovaný a formalizovaný a založený na spoluúčasti. Na celý proces by měl aktivně dohlížet Úřad vlády. Hlavním předpokladem je modernizace fungování vlády. Vertikální koordinace musí mít v rámci ESZ jednoduše větší prioritu. Zvláště role místních a krajských orgánů jako důležitých poskytovatelů sociálních a veřejných služeb by neměla být přehlížena.“

Většina textů z publikace *Jsme v Evropě zaměstnatelní?* bude v příslušných tematických sekcích zveřejněna na portálu <http://www.topregion.cz/>.

## Leonardo - stále více projektů

Letos v únoru přijala Národní agentura evropského programu na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci rekordní počet návrhů nových projektů. Pokračoval tak vzestupný trend, který se projevuje již v předcházejících letech. Projektů mobility, tj. projektů stáží a výměn, bylo doručeno 226. To je nejvyšší číslo v dosavadním téměř již desetiletém využívání tohoto evropského programu v České republice. Ukazuje stále stoupající zájem o program Leonardo da Vinci a je také výsledkem stovek konzultací, které pracovníci Národní agentury poskytují potenciálním předkladatelům projektů, a seminářů o využívání programu pořádaných v krajích (jen loni jich bylo více než dvacet). Obdržené návrhy projektů již začal hodno-

tit téměř čtyřicetičlenný tým externích expertů. Na základě výsledků hodnocení bude Projektový řídicí výbor programu rozhodovat v dubnu o tom, které projekty grant z programu obdrží.

V únoru se také předkládaly konečné návrhy víceletých pilotních projektů a projektů jazykových dovedností. Těch Národní agentura programu Leonardo da Vinci obdržela 18. Tyto projekty obsahují návrhy na vypracování nových vzdělávacích materiálů pod vedením českých organizací, které při tom budou spolupracovat se zahraničními partnerskými organizacemi. Další české organizace jsou naopak partnery v projektech řízených zahraničními organizacemi a předkládaných v jejich zemi. Také návrhy

těchto projektů již postoupily do hodnocení, které v tomto případě probíhá souběžně jak na národní, tak i na evropské úrovni. Výsledky této hodnotící a schvalovací procedury se očekávají v červnu. Se zřetelím k disponibilním finančním prostředkům lze odhadnout, že Evropská komise vybere k podpoře kolem sedmi projektů.

Letošní termín pro předkládání projektů byl v programu Leonardo da Vinci již poslední, protože program koncem tohoto roku končí. Od roku 2007 se bude využívat nový rozsáhlý evropský program na podporu celoživotního učení, jehož součástí bude i následník současného programu Leonardo da Vinci.

*Ing. Jaromír Coufalík, CSc.*