

Editorial



Vážení čtenáři, velmi mne těší, že tématem letošního prvního vydání Pro Futura je Evropský sociální fond. Jako členka týmu, který za Českou republiku dojednával s Evropskou komisí podmínky pro čerpání ze strukturálních fondů v období 2007 - 2013, jsem od

povídala právě za ESF a vymezení oblastí, které bude možné jeho prostřednictvím podpořit. 2008 je prvním rokem nového programového období, kdy ČR bude čerpat finanční podporu z ESF. Příspěvek Společenství pro tři operační programy, jejichž prostřednictvím se budou v ČR realizovat aktivity spolufinancované z ESF, je enormní – bezmála 36,7 miliardy euro.

Oblasti, které je možné finančně podpořit přitom nejsou snadné k řešení. V podstatě vždy se týkají lidí – občanů, ať již přímo formou jejich vzdělávání, či nepřímo prostřednictvím dopadů rozvíjeného systému vzdělávání. Zároveň tyto oblasti představují klíčové momenty pro další rozvoj naší země a její konkurenceschopnosti v mezinárodním kontextu.

Považuji proto správné využití těchto prostředků za mimořádnou příležitost, která se pravděpodobně již nebude opakovat. Prostřednictvím

ESF má šanci ČR například nastavit kvalitní systém dalšího vzdělávání, který je z pohledu vývoje ekonomiky a demografické situace jedním ze základních nástrojů zaměstnanosti. Aktuální otázkou je také reforma terciárního vzdělávání, která může být spolufinancována z ESF, stejně jako zlepšení celého systému vzdělávání. Podpořena bude oblast výzkumu a rozvoj technických oborů, ve kterých můžeme být z dlouhodobého hlediska respektovanou zemí.

Současné programové období považuji z těchto důvodů za klíčové pro další vývoj a věřím, že dokážeme tuto šanci využít. Já osobně i tým, který má v rámci NVF problematiku ESF na starosti, se o toto budeme snažit a upřímně věřím, že i vy, milí čtenáři, budete ze svých pozic tento záměr podporovat či jej aktivně naplňovat.

Nové programové období začalo, projekty předchozího jsou však stále aktuální. Proto je toto číslo Pro Futura tematicky zaměřeno na aktivity úseku ESF a přiblíženy jsou některé úspěšné projekty, podpořené z prostředků ESF.

Vážení čtenáři, přeji nám všem mnoho sil, dobrých nápadů, vytrvalosti a štěstí při naplňování cílů, které před námi jsou.

Věřím, že blíží se jaro a informace na následujících stránkách vám alespoň zčásti tyto nezbytné ingredience dodají.

Vaše
PhDr. Miroslava Kopicová

Obsah

Editorial

Aktuality z NVF

Co je to ESF ?

Pomáháme ženám najít zaměstnání zlepšováním jejich počítačových znalostí

ESF pomáhá vězňům k úspěšnému vstupu na trh práce

Projekt Nová příležitost pomáhá nezaměstnaným v ohrožených regionech

MOSER, a.s. podporuje konkurenceschopnost svých zaměstnanců

Zvyšování sebe-důvěry – přínosný projekt PROMETHEA, o.s.

Několik poznámek k projektu Odborné vzdělávání bezpečnostních pracovníků

ESF podporuje Projekt Optimalizace plánování letů

Aktuality z NVF

■ Z iniciativy ředitelky NVF Miroslavy Kopicové se v Lichtenštejnském paláci uskutečnilo první pracovní setkání Inovačního fóra – Setkání proběhlo v rámci projektu VIVAT, který vyhlásil předseda vlády Mirek Topolánek. Kromě samotného premiéra, který převzal nad fórem záštitu, se akce zúčastnili vrcholní představitelé akademické obce, hospodářského sektoru, resortů veřejné správy průmyslu a školství ČR, a také řada významných zahraničních hostů s bohatými zkušenostmi v oblasti podpory inovací „Současný stav fungování a provázanosti vzdělávání, výzkumu a inovace v naší zemi není bohužel uspokojivý a je to na úkor naší konkurenceschopnosti. Nesmírně si proto cením, že pan premiér se rozhodl zaměřit na tuto klíčovou oblast svou pozornost a podporu,“ řekla Miroslava Kopicová, která jednání vedla. „Projekt VIVAT vytváří rámec pro koordinovaný rozvoj vědy a výzkumu, vzdělání, inovací, aplikací a technologií v ČR,“ dodává M. Kopicová.



Co je to ESF ?

Nedávný průzkum zadaný Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) ukázal, že povědomí o Evropském sociálním fondu u široké i odborné veřejnosti je stále nízké. A to přesto, že tento fond již po více než tři roky podporuje tisíce projektů po celé ČR a na jeho logo často narážíme v různých médiích.

Problém je již v názvu. Evropský je proto, že jde o prostředky přerozdělované z rozpočtu EU, ale přitom je plně řízen ministerstvy a úřady ČR. Sociální neznamená, že by měl vyplácet sociální dávky, jeho hlavní zaměření je v podpoře zaměstnanosti. Fondem vlastně také není, neboť prostředky ESF jsou vesměs poskytovány ve formě dotace ze státního rozpočtu nebo obdobným způsobem. Nejvýstižnější je asi heslo, kterým ESF představuje Evropská komise i MPSV: „ESF investuje do lidí, do jejich budoucnosti“. Podporuje především projekty zaměřené na zlepšení postavení lidí na trhu práce, jejich zaměstnatelnosti nebo konkurenceschopnosti pomocí vzdělávání a rekvalifikací, nalezení vhodného zaměstnání, vždy z hlediska zajištění rovných příležitostí a nediskriminace. V právě zahajovaných nových programech ESF bude až do roku 2015 k dispozici naprosto výjimečný objem prostředků na tyto činnosti. Jde o šanci, která se nebude opakovat. Národní vzdělávací fond (NVF) chce přispět svou zkušeností i kapacitou k úspěšnému využití těchto prostředků.

Představení úseku ESF Národního vzdělávacího fondu

Úsek ESF vznikl v roce 2004 v souvislosti se zahájením realizace programů ESF v ČR. Navázal přitom na činnosti vykonávané od roku 1992 v rámci programů Phare a EQUAL a disponuje tak pracovníky s dlouholetými zkušenostmi s řízením programů a projektů financovaných z evropských zdrojů.

Úsek ESF poskytuje následující služby v oblasti přípravy a realizace programů a projektů financovaných z veřejných zdrojů (zejména z ESF):

- poradenství a konzultace při zpracování programových a prováděcích dokumentů v oblasti lidských zdrojů;
- poradenství a konzultace v oblasti přípravy, řízení a realizace programů a projektů financovaných z veřejných prostředků (zejm. EU, ČR, EHP ad.);
- komplexní zajištění všech činností při implementaci grantových schémat (GS) a obdobných schémat podpory z veřejných prostředků, (publicita; výzvy k podávání žádostí; konzultace a podpora žadatelů i příjemců; hodnocení a výběr projektů; příprava a uzavírání smluv; monitorování projektů a platby; kontrola a evaluace projektů);
- vzdělávání a publicita (školení, workshopy, semináře a konference aj.) při přípravě, řízení a realizace projek-

tů a programů financovaných z veřejných prostředků;

- expertní služby formou účasti v projektech a zakázkách orientovaných na vybrané oblasti lidských zdrojů. Úsek ESF tvoří cca 30 pracovníků, kteří se člení na dva týmy podle hlavních zakázek a klientů. Úsek ESF tak na základě dvou velkých zakázek pro MPSV spravuje sedm grantových schémat v OP RLZ a JPD 3 (celkem 235 projektů za téměř 1,5 mld. Kč) v následujících oblastech podpory:
 - zaměstnanost a rovné příležitosti na trhu práce,
 - začlenění skupin ohrožených sociálním vyloučením,
 - adaptabilita a konkurenceschopnost a
 - podpora výzkumu, vývoje a inovací.

Pozice administrátora grantových schémat je zkouškou naší odolnosti. V daném rámci, kde převažuje finanční kontrola projektů, musíme provádět činnosti a od příjemců podpory vyžadovat informace a doklady, o jejichž nezbytnosti někdy nejsme přesvědčeni, ale které pravidla vyžadují. Příjemci nám na druhé straně ne vždy naši práci ulehčují až příliš vynalézavým zahrnováním položek do vyúčtování výdajů projektu. Přesto lze konstatovat, že naše zkušenosti nám umožňují řešit problémové situace v zásadě ve prospěch projektů. Věříme, že jsme pomohli úspěšně naplnit cíle řady projektů, které pomohly tisícům občanů ČR zlepšit jejich situaci z hlediska zaměstnanosti a společenského uplatnění. Příklady několika úspěšných projektů jsme se svolením jejich realizátorů zařadili do tohoto čísla Pro Futura.

Tým Trh práce

Jeho hlavní činností je administrace čtyř GS v působnosti Správy služeb zaměstnanosti (SSZ) MPSV a související technická pomoc pro SSZ. Ve spolupráci s MPSV se nám podařilo stabilizovat finanční situaci projektů a postupně dohnat skluz v administraci těchto GS.

Významnou činností je pořádání vzdělávacích akcí zejména pro příjemce podpory z ESF. V současné době pořádáme v jednotlivých oblastech podpory expertní panely, na kterých probíhá zajímavá výměna zkušeností z průběhu ukončených projektů obdobného zaměření. Semináře poskytují inspiraci pro tvorbu nových projektů a také užitečnou zpětnou vazbu.

V rámci grantového schématu **Podpora aktivní politiky zaměstnanosti** bylo podpořeno celkem 11 projektů v celkové výši zhruba 116 mil. korun.

Projekty si kladou za cíl zvyšování kvalifikace, zaměstnatelnosti a nalezení vhodného zaměstnání u osob dlouhodobě nezaměstnaných nebo dlouhodobou nezaměstnaností ohrožených,

osob které ztratily své zaměstnání v důsledku restrukturalizace, osob se zdravotním postižením, matek na a po mateřské dovolené apod.

V projektech jsou uskutečňovány především rekvalifikační kurzy s následnou praxí



Zleva: Michaela Sehnalová, Lenka Fardová, Jan Komárek, Hana Kuželková, Marie Tancerová, Zdena Stránská, Jiří Neuberg, Petr Chuděj, Ilona Volková, Eva Ličmanová, Stanislava Pechová, Yveta Štaralová, Iva Matulková, Veronika Mrmusová, Ivana Školníková, Mikuláš Ticháček

vedoucí k přímému zaměstnání účastníků projektu včetně úhrady části mzdových nákladů. Doprovodnými aktivitami jsou poradenství, bilanční diagnostika, motivační programy apod.

Příjemci podpory jsou zejména malé a střední podniky (vč. OSVČ) a nestátní neziskové organizace (NNO).

Grantové schéma **Začlenění skupin ohrožených sociální exkluzí** podpořilo 36 projektů v objemu přibližně 155 mil. korun. Příjemci podpory jsou převážně NNO, dále jsou to kraje, obce, vzdělávací instituce apod. Podpora z ESF je zde zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané, znevýhodněné zejména zdravotním postižením, nízkou úroveň kvalifikace a věkem nad 50 let.

Hlavním nástrojem podpory je vzdělávání, které je poskytováno formou kurzů např. práce s PC, motivačními kurzy apod. Dalšími podporovanými aktivitami jsou vytváření pracovních míst, poradenské služby a doprovodné sociální služby.

V grantovém schématu **Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce** se realizuje 53 projektů v hodnotě zhruba 314 mil. korun. Cílem je propagace rovných příležitostí obou pohlaví a zvýšení motivace k absolvování vzdělávacích kurzů. Zvyšování vzdělanosti cílové skupiny ji pomůže hlavně při návratu na trh práce anebo k udržení zaměstnání. Jde především o ženy a muže na rodičovské dovolené a o ženy předdůchodového věku.

V projektech byly realizovány kurzy, kulaté stoly, workshopy, konference a nezbytnou součástí tvořily i specializované poradenské služby. Část aktivit byla věnována i propagaci gender problematiky prostřednictvím různých médií. Nejčastěji je využíváno vzdělávání v oblasti počítačových znalostí. Důležitou přidanou hodnotou jsou doprovodná opatření, zejména hlídání dětí, bez kterých by se projekty nemohly vůbec realizovat.

V grantovém schématu **Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací** je realizováno celkem 32 projektů za zhruba 225 mil. korun.

Příjemci podpory jsou malé, střední i velké podniky, sdružení a obce. Vybrané projekty si kladou za cíl poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům odborné znalosti, kvalifikace a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami, zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích.

Většina projektů je „šitá na míru“ příjemcům podpory nebo jejich partnerům. Hlavní náplní jsou proto specifická školení zaměřená na doplňování a rozšiřování znalostí a dovedností zaměstnanců nezbytných pro výkon dané profese. Projekty napomáhají také k zavedení systému vzdělávání zaměstnanců v těchto organizacích.

Tým Adaptabilita

Hlavní činností týmu je administrace tří GS v programu JPD 3 vyhlášených přímo Řídicím orgánem MPSV a související technická pomoc pro Řídicí orgán. Tato tři GS spravujeme od počátku a jde o jedny z nejlépe fungujících GS v rámci ESF. Obdobně jako tým Trh práce jsme pořádal řadu vzdělávacích akcí pro navrhovatele a realizátory projektů.

V rámci GS **Vyrovňování šancí žen a mužů** bylo realizováno 14 projektů částkou zhruba 65 mil. korun, s cílem propagace rovných příležitostí obou pohlaví. Projekty si kladly za cíl oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení prestiže žen ve společenském a pracovním uplatnění, zlepšení podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji a také vytvoření part-



Zleva: Petr Chuděj, Karel Svoboda, Jana Chobotská, Roman Vyhnánek, Lenka Schrecková, Alena Straková, Ondřej Velek, Jana Konstantinová, Andrea Matoušková

nerských sítí organizací zabývajících se genderovou problematikou.

V projektech byla uskutečněna školení, workshopy, psychologické a právní poradny. Významná část aktivit byla věnována propagaci gender problematiky – TV spoty, rozhovory s významnými ženskými osobnostmi, animovaný film, billboardová kampaň o spravedlivém odměňování. Některé projekty se zaměřily na komunikaci, na vytváření partnerství, na informovanosti a součinnost „genderově“ orientovaných organizací.

Grantové schéma **Konkurenceschopnost** podpořilo 51 projektů v celkovém objemu zhruba 163 mil. korun. Příjemci podpory jsou malé a střední podniky (včetně OSVČ), vysoké školy, občanská sdružení a další zástupci neziskového sektoru.

Projekty jsou zaměřeny na vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů, na zvyšování kvalifikace a odbornosti a na poskytování informací potřebných ke zvyšování konkurenceschopnosti podniků. V současné době je již více než polovina projektů u konce a soudě dle ohlasů od účastníků i realizátorů, byly tyto projekty úspěšné ve své snaze přispět ke zvyšování konkurenceschopnosti a adaptability v Praze.

V grantovém schématu **Podpora inovací** je zahrnuto celkem 38 projektů v celkové výši zhruba 420 milionů korun. Škála témat a aktivit projektů je obrovská – od digitální televize, přes virtuální oftalmochirurgii, aplikace tkáňových kultur a biotechnologií, aplikace biosenzorů, využití služeb družic GALLILEO, nové technologie zpracování dřeva, až po dentální protetikou, a mnohé další.

Všechny tyto projekty využívají moderní metody rozvoje lidských zdrojů, zejména v oblasti inovačního podnikání. Řada projektů přispívá vnitřní reformě univerzit a akademických pracovišť, tradičně financovaných státem. Např. se zde rodí pravidla pro „obchodní oddělení universit“ (Transfer Technology Office), tvorbu „win-win“ interních pravidel pro legální a přátelské odštěpení progresivní podnikatelské skupiny (spin-off) z mateřského těla university. Projekty učí studenty i pedagogy zakládat firmy, chránit duševní vlastnictví, vyjednávat s investory, sdružovat se v klubech absolventů, lobbovat, prezentovat užitečný nápad a reprezentovat svou školu nebo firmu.

Fond pro podporu výzkumu

Počátkem roku 2008 jsme zahájili činnost Fondu pro podporu výzkumu. Tento projekt je podpořen z prostředků finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Norska a z českého státního rozpočtu. NVF jej bude realizovat v roli zprostředkovatele s plnou odpovědností za věcné i finanční řízení (viz rubriku Aktuality v tomto čísle Pro Futura).

Pomáháme ženám najít zaměstnání zlepšováním jejich počítačových znalostí



Firma PCstorm se specializuje na počítačová školení pro firmy i veřejnost, pro začátečníky i pokročilé. Dotace z ESF a státního rozpočtu nám pomohla zpřístupnit kurzy i těm, kdo si je z různých důvodů nemohou dovolit. Tak mohl vzniknout projekt **Odstraňování bariér při vstupu na trh práce pomocí zvyšování počítačové gramotnosti žen**.

Plánovali jsme akreditované počítačové kurzy zdarma pro maminky na mateřské dovolené, pro ženy s malými dětmi, samoživitelky, nezaměstnané ženy a pro ženy v předdůchodovém věku v městech, kde jsme měli v době přípravy projektu učebny – Hradec Králové, Liberec, Trutnov a Dvůr Králové n. L.

Od počátku nás zaskočil velký zájem o kurzy ve všech městech. Během prvních tří měsíců byly obsazené všechny kurzy do konce projektu. Proto jsme se rozhodli pro jeho prodloužení na celkem 52 kurzů místo původně plánovaných 40. Všechny závazné ukazatele jsme naplnili, ba překročili – dosud nastoupilo do našich kurzů 420 žen a 2 muži a k půli února 2008 jej úspěšně ukončilo cca 350 osob. Nejčetnější skupinou byly ženy na mateřské dovolené (a dva muži na rodičovské dovolené!), které tvořily asi 60 % všech účastnic, a dále ženy v předdůchodovém věku (cca 28 %). Školení tedy považujeme za velmi úspěšné. Doprovodné aktivity naopak trochu vyškolily nás, realizá-

tory. Původní a, jak dnes již víme, poněkud naivní představu o zajištění hlídání pro děti účastnic kurzů jsme podcenili. Měli jsme představu, že si najmeme u každé učebny místnost, kam bude chodit hlídat děti důchodkyně nebo brigádnice – ovšem teprve v počátku jsme si uvědomili, že bezpečné hlídání touto cestou nezajistíme (zvláště, když řada maminek zapojených do kurzů měla i mladší než roční děti). Hledali jsme hlídání mezi mateřskými centry a soukromými agenturami, avšak náročné požadavky na personál, na hygienicky odpovídající prostory a časové možnosti měly za následek, že jsme takového dodavatele našli jen v jednom ze čtyř měst. Přistoupili jsme k výplatě příspěvku na hlídání buď profesionální agenturou nebo v rámci tzv. občanské výpomoci. Na tuto oblast se hodláme velmi soustředit při přípravě dalšího projektu, abychom ji podruhé už nepodcenili. Bez této doprovodné aktivity bychom nemohli zpřístupnit kurzy řadě žen. Nejvýmluvnější a nejcennější jsou pro nás velmi pozitivní ohlasy – alespoň jeden za všechny: „*Chci poděkovat za trpělivé a přívětivé vedení, které mě zbavilo strachu z počítačů a probudilo ve mně důvěru ve vlastní schopnosti a zájem o tento obor.*“

Nechceme podceňovat ani administrativní část projektu – bez správného vyúčtování a monitorování a bez repektování podmínek poskytnuté dotace by byl projekt ohrožen. I v tomto ohledu se cítíme obohaceni – dnes už zvládáme i tuto náročnou, ale nezbytnou součást projektů financovaných z evropských zdrojů a můžeme se směle vrhnout do dalších plánů! Ohlasy z kurzů mluví jasně pro pokračování. Chceme zařadit akreditovaný rekvalifikační kurz Základy obsluhy PC s vyšší hodinovou dotací (to byla nejčastější připomínka účastnic – „*kurz by mohl být delší*“) a navazující specializované kurzy pro pokročilé.

Mgr. Olga Zumrová, zumrova@pcstorm.cz, www.pcstorm.cz

ESF pomáhá vězňům k úspěšnému vstupu na trh práce

Sdružení CEPAC-Morava realizuje projekty v oblasti vzdělávání a zaměstnávání. V rámci projektů EU buduje vzdělávací a e-Learningové portály, na nichž vytváří více než 60 vzdělávacích modulů. Ty jsou zaměřeny na vzdělávání rizikových skupin občanů, široké veřejnosti, tělesně postižených, začínajících podnikatelů, expertů ve státní správě a samosprávě, zaměstnanců a management podniků a studentů středních a vysokých škol.

Od 1. 2. 2006 do 31. 1. 2008 sdružení uskutečnilo projekt **Tréning osob končících výkon trestu směřující k úspěšnému vstupu na trh práce**. Účastnili se ho lidé odsouzení za společensky méně závažné delikty v trestní sazbě odnětí svobody do 5 let, kteří se nacházeli v posledních 3 měsících před propuštěním. Bylo to 120 osob, rozdělených do 8 kurzů po 15 účastnících ve čtyřech vazebních věznicích – Břeclav, Kuřim, Opava a Světlá n. Sázavou.

Cílem projektu bylo zvýšit úspěšnost osob navracejících se z výkonu trestu při získávání a udržení zaměstnání a aktivní prevence vzniku skupin osob dlouhodobě nezaměstnatelných. Dalším cílem bylo snížit úroveň závislosti cílové skupiny na sociálních dávkách po ukončení trestu. V průběhu realizace jsme vypracovali komplexní metodi-

ku pro vzdělávání a doprovod osob končících výkon trestu. Dílčími cíli bylo zvýšit motivaci k získání zaměstnání a formovat přenositelné odborné kompetence, které by bylo možné uplatnit v různých zaměstnáních.

Dle plánů mělo absolvovat kurzy 90 osob. Ve skutečnosti dokončilo kurzy 115 úspěšných absolventů. Účastníci kladně hodnotili osvojení nových poznatků z oblasti práva a psychologie, obohacením bylo i vlastní sebepoznání a trénink schopnosti seberealizovat se. Účastníci ocenili, že smyslem projektu bylo nabídnout a ujasnit jim nové znalosti a informace, případně upevnit již nabyté tak, aby je mohli použít v dalším životě.

Další významnou pomocí byl odborný doprovod při hledání a získání zaměstnání, který následoval ihned po propuštění. Účastníci projektu si stále více uvědomovali, že odpovědí na jejich základní otázku je, zda se jim podaří získat zaměstnání. Účast v projektu zvýšila jejich naději na úspěšnou reintegraci do společnosti získáním vzdělání v oborech dobře uplatnitelných na trhu práce.

Bc. Petr Šafránek, petr.safranek@cepac.cz, www.cepac.cz

Projekt Nová příležitost pomáhá nezaměstnaným v ohrožených regionech

Novou příležitostí nezaměstnaným a znevýhodněným osobám na trhu práce nabídl Institut celoživotního vzdělávání Havířov, o.p.s. (ICV) ve třech regionech - Moravskoslezsku, Mostecku a Kutnohorsku, kde uskutečnil pět rekvalifikačních kurzů (Horník, Administrativní pracovník pro firemní styk se zahraničím, Prodavač s potravinářským a smíšeným zbožím, Zástupce firmy-obchodní činnost, Správce sítě se zaměřením na síťový software). Součástí byla kromě teoretické výuky i praktická část. U kurzů řemeslného charakteru a kurzu Správce sítě byla teorie s praxí propojována průběžně po celou dobu výuky. U ostatních kurzů nastupovali posluchači na praxi po absolvování teoretických zkoušek. Délka praxe se pohybovala od 20 do 80 dnů. Nejvíce se osvědčily kurzy s delší praxí. Nejúspěšnější z hlediska umístování posluchačů na praxi byl kurz Horník. Praxe probíhala ve firmě, která ihned po ukončení nabídla všem absolventům práci.

Do kurzů nastoupilo celkem 131 dlouhodobě nezaměstnaných osob, osoby nad 50 let, osoby bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací.

Jedním z úspěšných absolventů kurzu Zástupce firmy-obchodní činnost byl Ivo Hrnčíř (na snímku vpravo) který byl evidován na úřadu práce 8 měsíců před nástupem do kurzu. „Účast v kurzu pro mne byla velmi přínosná. Činnosti obchodního zástupce bych se chtěl věnovat, je to práce kreativní, její výsledek záleží na mém snažení a do jisté míry mi umožní být manažerem vlastního času. Velkým přínosem pro mne byla také praxe. S uměleckou a produkční agenturou, v níž jsem tříměsíční praxi vykonával, spolupracuji dodnes“, řekl Pro Futuru pan Hrnčíř.

112 úspěšným absolventům bylo předáno osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu s celostátní platností. Menší zájem byl u dělnických profesí – soustružník a svářeč přes to, že absolventům kurzu byla nabízena pracovní místa.

Účastníci se po vyhodnocení shodli na tom, že uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob zůstává problematické. Důvodů je více, těmi hlavními jsou ztráta motivace a poměrně vstřícný sociální systém. Do budoucna bude nutné zaměřit se více na motivování cílových skupin, na změnu postojů a většímu zapojení do vzdělávacích aktivit. Změny v politice zaměstnanosti (podmíněnost čerpání sociálních dávek, nutnost celoživotního učení ad.) budou nezbytné, aby přes stoupající nabídku pracovních míst nezůstalo tolik uchazečů dlouhodobě v evidenci úřadů práce.



MOSER, a.s. podporuje konkurenceschopnost svých zaměstnanců



Společnost MOSER, a.s. reagovala na zavádění moderních technologií, nových metod řízení a na zvyšování konkurence na evropském i celosvětovém trhu v oboru sklářství projektem nazvaným **Projekt zvýšení konkurenceschopnosti společnosti MOSER, a.s. vybudováním moderního adaptabilního vzdělávacího systému zaměstnanců a realizace konkrétních vzdělávacích aktivit.**

Firma MOSER, a.s. je tradičním českým podnikem, jehož kořeny sahají až do poloviny 19. století. I dnes Moser klade důraz na tradici špičkové ruční práce. A právě z potřeby kvalifikované pracovní síly vycházela filozofie

projektu. Pro schopnost obstát v konkurenčním prostředí je stejně důležité mít správně nastavené firemní procesy. Na obě tyto potřeby reflektoval projekt sestávající ze dvou vzájemně propojených částí, koncepční a praktické, tj. vybudování systémového nástroje vzdělávání a realizace vzdělávacích aktivit.

Projekt trval od 1. 3. 2006 do 15. 12. 2007. Byli do něj zapojeni zaměstnanci z Karlovarského, Jihočeského a Zlínského kraje. Dlouhodobý cíl představovalo vytvoření systému vnitrofiremního vzdělávání zaměstnanců všech profesí. Praktickou částí projektu pak byly vzdělávací kurzy. Do vzdělávacích aktivit byli nominováni zaměstnanci z profesí napříč celou firmou.

Právě skutečnost, že díky podpoře z ESF a ze státního rozpočtu mohl být do projektu zahrnut širší okruh zaměstnanců, ocenila personální náměstkyně MOSER, a.s. a manažerka projektu Ing. Světlana Hančová: „Firma tak vysílá signál, že chce investovat do vzdělání zaměstnanců, což by mělo zvýšit její konkurenceschopnost a adaptabilitu na měnící se podmínky trhu a zachovat pracovní místa“.

Vzdělávací aktivity se týkaly manažerských, obchodních a počítačových dovedností a kvality. Mezi vzdělávací aktivity patřily např. ekonomika firmy, finanční řízení pro neekonomy, tři úrovně prodejních dovedností zahrnující

i znalost reálií sklářského průmyslu v angličtině, obecnější školení v oblasti IT na úrovni mezinárodně platného certifikátu ECDL I. a ECDL II. i specializovaná školení v práci s grafickými programy. Dalšími tématy vzdělávacích aktivit byly systém kvality, ISO normy v procesech řízení výroby a řízení systému kvality v podmínkách MOSER, a.s. Vzdělávání zajišťovali interní lektoři i externí dodavatelé. Jejich služeb bylo využito rovněž při vytváření komplexního vzdělávacího systému. Ověření systému, který je plně kompatibilní s vnitrofiremním elektronickým systémem, úspěšně proběhlo. Systém je aplikován do praxe v plném rozsahu od roku 2008.

Projekt byl dobře nastaven a řízen stabilním týmem a spolupráce s externími dodavateli byla dobrá, proto se v jeho průběhu nevyskytly vážnější problémy. Rovněž byla splněna očekávání zaměstnanců, jak zachycují evaluační dotazníky. Udržitelnost projektu je zajištěna vytvořením komplexního systému vzdělávání a pokračováním vzdělávacích aktivit i po skončení projektu. Projekt hodnotíme jako úspěšný a dotaci ve výši téměř 3 mil. korun za smysluplně investované peníze.

Ing. Světlana Hančová, hancova@moser-glass.com, www.moser-glass.com/cz

Zvyšování sebedůvěry – přínosný projekt PROMETHEA, o.s.

sebedůvěra



Cyklus seminářů **Zvyšování sebedůvěry** byl sestaven jako stoupající schody, které se jako symbol rostoucí sebedůvěry účastníků staly součástí loga a celého grafického ztvárnění projektu.

Pro velký zájem jsme uskutečnili o dva cykly seminářů více, od února do října 2007. Témata seminářů byla zajímavá a podnětná, posudte sami: Svět, ekologie, lidská práva; Psychické zdraví; Zvyšování sebevědomí; Zdraví a sebevědomí; Komunikace; Etika, etiketa, sebereprezentace, kultura jednání; Krása a tvorba osobního stylu. Seminářů se účastnilo celkem 1612 osob, z toho 1419 žen, přičemž původně jsme plánovali proškolit 1080 osob.

Každý cyklus byl složen ze 7 tematicky rozdílných seminářů, jejich společným jmenovatelem byla sebedůvěra. Snahou bylo především pomoci ženám a mužům s nízkým sebevědomím. Lektoři poskytovali všeobecný přehled problematiky nízké sebedůvěry i konkrétní návody, jak si v dané životní situaci poradit, jak se např. vhodně obléknout a upravit při jednání s úřady, při pracovním pohovoru, jak změnit nebo alespoň upravit životní styl. Témata související s fyzickým i psychickým zdravím byla doplněna přednáškami o kráse a o tvorbě osobního stylu, o estetice, etice a kultuře jednání. Účastníci se dozvěděli, jak si zvyšovat sebedůvěru a být úspěšní ve společnosti, jak komunikovat i jak být asertivní. Také byl prezentován zdravý životní styl trochu jinak než je obvyklé a proběhla i přednáška o vlivu oblečení na sebevědomí.



Hodnocení seminářů účastníky bylo jednoznačně pozitivní. To nejlépe ilustrují jejich vlastní vyjádření, ze kterých vybíráme: „*Poděkování za projekt, pomáhá člověku orientovat se ve složitém světě i sám v sobě.*“ „*Velmi vkusná průvodní publikace pohladí na duši barevností, citáty, informacemi.*“ „*Jeden z nejlepších seminářů, ne-li vůbec nejlepší.*“ „*Skvělý počín, děkuji.*“

Certifikát obdrželo 111 účastníků, kteří absolvovali celý cyklus. Všechny semináře obdržely také akreditaci České asociace sester (ČAS). Bylo vydáno 264 certifikátů ČAS za účast na jednotlivém semináři.

Více na adrese www.promethea.cz



Několik poznámek k projektu Odborné vzdělávání bezpečnostních pracovníků



Napadlo vás, kolik energie je třeba vyvinout, aby vzdělávání dospělých bylo nejen účinné, ale aby bylo pro ně také atraktivní? Odpovědí je: značné množství. A pokud navíc cílovou skupinu tvoří ne vždy komunikativní bezpečnostní pracovníci, je takové vzdělávání skutečnou výzvou.

Projekt **Odborné vzdělávání bezpečnostních pracovníků**, byl určen zaměstnancům i školitelům soukromých bezpečnostních služeb. Těm byla poskytnuta metodika i metodologie. Projektu se zúčastnili nováčkové v oboru i lidé s praxí v oblasti bezpečnosti.

Byli jsme si vědomi, že tuto kategorii odborníků nemůže zaujmout a získat k aktivní účasti kdokoli, byť s odborným pedagogickým vzděláním. Koncepte projektu vycházela z toho, že nezbytným předpokladem, aby bezpečnostní agentura získala a udržela zakázku je mít profesionálně připravené specialisty. Proto byl vzdělávací kurz pro za-

městnance zaměřen na jednání v krizových situacích, na etiku chování při výkonu služby, na taktiku zákroků, zdravotně, základy požární ochrany, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a na právní problematiku činnosti soukromých bezpečnostních služeb.

Projekt byl postaven na učení prožitkem při modelových situacích. Lektoři především naslouchali, kladli provokující otázky a motivovali účastníky k vyjádření vlastních stanovisek.

Již úvod v podobě otázek PROČ jste tady? a CO očekáváte? byl pro mnohé překvapením. Odpovědi na první otázku byly veskrze upřímné: *Dostal jsem to nařizováno; musím tady být; Zjistili jsme, že z více než šestisetpadesáti účastníků se našel pouze pár (slovy dva), kteří přišli, protože chtěli.* Na otázku, co očekáváte? byly odpovědi rozmanitější: *Nové informace; potvrzení, že to, co dělám, je správné;*

svačinku, kafe; jdu si jen trochu odpočinout před noční službou...

Osvědčila se písemná pomůcka pro účastníky základního kurzu. V jejím úvodu je cíl vzdělávacích aktivit zobrazen v podobě velkého terče s nápisem Profesionalizace profesionála, na který míří zbraní atraktivní modelka v plavkách. Nepřekvapuje, že na otázku, co vidíte? i přítomné ženy většinou odpovídaly: ženu, brutální Nikitu... a jen někteří všímavější jedinci vnímali i tučně psaný text bílými písmeny na černém podkladu a umístěný vzhůru nohama: VIDÍŠ PŘEDEVŠÍM TO, CO VIDĚT CHCEŠ A SLYŠÍŠ PŘEDEVŠÍM TO, CO SLYŠET CHCEŠ, což bylo prvním, základním ponaučením, které si účastníci odnesli.

Základní pravidlo kurzu znělo: *Každý má právo nejen se ptát na cokoli, ale také nesouhlasit, či oponovat.* Cílem bylo dát všem možnost bezprostředně reagovat a projevit se.

V každém kurzu se vždy najde někdo, kdo argumentuje tím, že teorie je teorie a v praxi je to o něčem jiném, že legislativa neumožňuje pracovníkům bezpečnostních služeb bránit sebe nebo chráněné zájmy bez obav z případného

trestu. Avšak poté, co účastníci kurz absolvují a rozptýlí své pochybnosti, jsou ochotni připustit, že o svém úspěchu rozhodují především oni sami. Přínosem pro mnohé bylo také to, že získali základní návyky a sebevědomí při uplatňování bezpečnostních standardů a základů manažerských technik ve své profesi.

Snad nejlepší odměnou pro lektora je, když po ukončení tréninku diskuse s účastníky ještě pokračuje, třeba na zastávce při čekání na autobus. Toho se lektori kurzu dočkali. V rámci projektu vznikl i film k problematice činnosti soukromých bezpečnostních služeb, manuál s vnitřními normami pro soukromé bezpečnostní služby a interaktivní výukový program.

Projekt byl zúčastněnými organizacemi vnímán pozitivně a rádi bychom v něm pokračovali projektem pro vzdělávání středního a vyššího managementu soukromých bezpečnostních služeb.

Kateřina Poludová, garant projektu Trivis

ESF podporuje Projekt Optimalizace plánování letů

V roce 2005 jsme byli svědky prudkého nárůstu cen pohonných hmot, který zasáhl i letecké odvětví. Mnoho provozovatelů se takřka ze dne na den dostalo kvůli tomu do existenčních problémů. V této době se v české společnosti NAV Flight Services, s.r.o., zrodil projekt **Optimalizace plánování letů**. NAV Flight Services posléze získala grant ze strukturálních fondů v rámci programu JPD 3 - priority 4 - opatření 4.2. a projekt řešila v partnerství s Asociací Leteckých Provozovatelů, ČVUT - fakultou dopravní - katedrou letecké dopravy a Vyšší odbornou školou a střední průmyslovou školou dopravní.

Pouhý výběr plánovacího a řídicího software nestačí k vyřešení optimalizace letů. Další součástí procesu jsou uživatelé, kteří obsluhují plánovací systém a zajišťují celý proces přípravy letu. Právě toto bylo v posledních letech podceňováno a nyní je citelný nedostatek těchto pracovníků řešen stylem „ber, kde ber“. Tento přístup se samozřejmě projevuje v ekonomice provozu leteckého dopravce. Právě nedostatek erudovaných pracovníků dal podnět pro vznik vzdělávacího programu **„Využití informačních a komunikačních technologií jako nástroje při optimalizaci plánování letů pro zajištění udržitelného rozvoje.“**

Cílem bylo zpřístupnit vědomosti v oblasti plánování letů, nových technologií a postupů při optimalizaci nejhodnějších tratí pro snížení spotřeby paliva včetně snížení ekologické zátěže. Tato otázka je stále aktuálnější, zejména v souvislosti s rostoucím letovým provozem, se zvýšením cen paliva a s ohledem na požadované snížení emisí, jež budou brzy zpoplatněny (začlenění veškerých letů do systému pro obchodování s povolenkami na emise skleníkových plynů od roku 2011).

Projekt měl umožnit pracovníkům společnosti a partnerům uskutečnit stáže a školení u zahraničních společností podobného zaměření a přenos poznatků ostatním pracovníkům NAV Flight Services, studentům, doktorandům, Asociaci leteckých provozovatelů ČR i samotným dopravcům. Tyto velmi specifické znalosti se na školách zatím nevyučují, což vyvolalo potřebu založení školícího a poradenského střediska, které by umožnilo vychovávat domácí odborníky. Tím by odpadla nutnost nakupovat tyto služby v zahraničí a zvýšila by se konkurenceschopnost českých subjektů.

Podstatu optimalizace letů s využitím nejnovějších technologií lze ilustrovat takto: Při zkrácení doby letu u letadel Boeing 737 o dvě minuty dochází k úspoře 90 kg paliva, což u velkého provozovatele, který denně realizuje dvě stě spojů, znamená denní úsporu 18 tun paliva, představující úsporu nákladů na palivo okolo 337 000 korun za den. V průběhu roku se pak úspora nákladů na palivo již může pohybovat ve výši 120 miliónů korun.

Toto opatření nepředstavuje pouze snížení nákladů, ale i omezení produkce zplodin. Navíc, když se v budoucnu plánuje zavedení emisních poplatků, vypočítávaných z natankovaného paliva, správné plánování optimální trati letu a potřebného paliva povede k ještě větším úsporám. To je důležité pro udržitelný rozvoj letecké dopravy.

Úloha partnerů v projektu spočívá v přípravě učebních textů, v sestavení metodiky výuky a ověřování znalostí, zpracování kontrolních a zkušebních otázek, v koordinaci účasti studentů na přednáškách a stážích, v přenosu informací mezi realizátorem a studenty, v hodnocení výstupů z projektu, v přípravě a řízení konferencí a seminářů, atd. Plánování letů je znalost zpracování a využívání dat s vysokým efektem.

Praktické předávání zkušeností nabytých u zahraničních organizací a společností (např. IATA, Eurocontrol, Lufthansa) provádí NAV ve vlastním moderně zařízeném multimediálním školícím a poradenském centru s využitím vlastního výpočetního systému pro optimalizaci letu. Spolupráce NAV se studenty ČVUT nebyla po naší firmu snadná, nejlepší zkušenost máme s motivovanými studenty středních škol, kteří si práce na špičkovém trenážeru váží. Udržitelnost aktivit našeho průkopnického projektu je dobrá. Budeme studenty i nadále zdarma školit v dalších projektech.

Projekt Optimalizace plánování letů poskytl základ systému vzdělávání, společných inovačních programů a transferu know-how. Hlavní cílovou skupinou jsou školy. Zaručují cílený přenos informací a jejich využití i po ukončení projektu. Vzdělávání v oblasti plánování a přípravy letů je naprosto žádoucí pro budoucí udržitelný rozvoj letectví.

Ing. Anton Podolec
apodolec@nav.cz, www.nav.cz

Aktuality z NVF

■ **Pod mottem „moci – umět – chtít“ vyhlásil 8. února 2008 NVF čtvrtý ročník soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO, zaměřené na rozvoj lidských zdrojů** – Do soutěže se mohou přihlásit podnikatelé, firmy, obce a města, neziskové organizace a státní i veřejné instituce se svými projekty, které pomáhají rozvoji lidí v regionu (kontakty viz <http://www.topregion.cz> pod odkazem Krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů), nebo prostřednictvím adresy soutez@topregion.cz. Přihlašovací formulář naleznete na adrese <http://www.topregion.cz/soutez>.

■ **Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách při NVF (CEKAS) rychle reaguje na změny v legislativě** – CEKAS realizuje doplňkové vzdělávání pro stávající inspektory v projektu **Zavádění standardů kvality sociálních služeb v domovech důchodců zřízených hlavním městem Prahou** financovaném z ESF, který zajišťuje pro Magistrát hlavního města Prahy. CEKAS tak okamžitě reagoval na zásadní změny, které

Fond pro podporu výzkumu zahájil svou činnost – Fond bude rozdělovat prostředky žadatelům o malé granty v oblastech Uchovávaní evropského kulturního dědictví; Ochrana životního prostředí; Rozvoj lidských zdrojů; Zdravotnictví (péče o zdraví); Podpora udržitelného rozvoje; Životní podmínky dětí. Vyzýváme zájemce o tyto granty k předkládání žádostí v období **10. 3. 2008 – 12. 5. 2008**. V první výzvě mohou předkládat žádosti české subjekty zabývající se výzkumem a vývojem, které si musí najít part-

■ **Ředitelka NVF Miroslava Kopicová obdržela čestnou medaili od Středoevropské iniciativy** – Středoevropská iniciativa (CEI) vyjádřila vysoké uznání Miroslavě Kopicové za její mimořádný přínos pro činnost této organizace udělením Čestné medaile. M. Kopicová působila deset let ve funkci vedoucí pracovní skupiny Lidské zdroje a vzdělávání v rámci CEI. Z její iniciativy se také konaly již tři roky po sobě pražské konference CEI s mezinárodní účastí pod názvem Pražské fórum, které představují je-



■ **Odborníci NVF pomáhají ukrajinským kolegům** – Podobně jako v loňském roce, i letos zajistil NVF na žádost Ukrajiny studijní návštěvu pro skupinu 15 odborníků z oboru podpory zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Pracovníci ukrajinských ministerstev práce a školství, odborů školství oblastních úřadů, ředitelů úřadů práce

„Soutěž vyhláší Národní vzdělávací fond v návaznosti na Inspirační databanku pro rozvoj lidských zdrojů TOP-REGION.CZ. Za každý kraj lze nominovat až sedm projektů. Může jít o zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity, nebo o jednorázové akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Projekty lze přihlásit až do 8. září 2008. Projekty, které jsou přihlášeny do soutěže dříve, mají však větší šanci na dobré umístění,“ dodává koordinátora soutěže Ivana Sládková z NVF. A doplňuje: „Seznam nominovaných projektů zveřejníme 1. května 2008 na portálu TOPREGION.CZ.“

přinesl novelizovaný Zákon o sociálních službách. Ten mj. nově stanovuje, že poskytovatelé sociálních služeb jsou povinni dodržovat standardy kvality. Jako nástroj kontroly jejich dodržování vznikl institut inspekcí, které provádějí Ministerstvo práce a sociálních věcí, kraje a magistráty. Aktuálně existuje nedostatek dobře proškolených inspektorů. Více o této aktivitě se dočtete v příštím čísle Pro Futura.

nera z Islandu, Lichtenštejnska nebo z Norska. Žádosti mohou být předloženy na granty v rozmezí 25 000 – 250 000 EUR, na dobu 8 – 18 měsíců. Příjemci grantu musí financovat 10 % z celkového rozpočtu. Další výzva byla vyhlášena pro výměnu expertů pro pobyty dlouhé až 4 měsíce. Žádosti o tyto granty je možné předkládat **do 19. 5. 2008**. Formuláře a více informací najdete na webových stránkách Fondu www.eea-researchfund.cz

dinečnou příležitost k výměně zkušeností a poznatků pro zástupce země CEI.

Organizace CEI vznikla v Budapešti roce 1989 jako mezivládní fórum pro politickou, hospodářskou a kulturní spolupráci mezi členskými státy. Členy CEI jsou v současné době Albánie, Bělorusko, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Černá Hora, Česká republika, Itálie, Chorvatsko, Maďarsko, Makedonie, Moldávie, Polsko, Rakousko, Rumunsko, Srbsko, Slovensko, Slovinsko a Ukrajina.

■ **Expertí NVF představili své výsledky na projektu Institut trhu práce** – Koncem ledna 2008 se zúčastnilo šest odborníků NVF dvoudenní konference, pořádané Ministerstvem práce a sociálních věcí ve Velkých Karlovicích. Konference byla zaměřena na prezentaci dosavadních výsledků prací na systémovém projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, na jehož realizaci se NVF podílí. Zástupci NVF prezentovali výsledky, k nimž dospěli např. při analýze stávajících služeb zaměstnanosti nebo nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a které využijí při koncipování návrhů na jejich zlepšení.

a další odborníci tak v únoru 2008 absolvovali v Praze týdenní vzdělávací program. Díky tomu získali základní poznatky o službách zaměstnanosti a o odborném vzdělávání v ČR. Hodnocení této pracovní návštěvy naznačilo, že spolupráce s Ukrajinou bude pokračovat.

Chcete pravidelně dostávat tento bulletin do své e-mailové nebo poštovní schránky? Objednejte si ho na adrese profuturo@nvf.cz



Pro Futuro, bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Vychází nepravidelně. Adresa redakce: profuturo@nvf.cz, on-line: www.nvf.cz/publikace. ISSN 1212-9720. Uzávěrka tohoto čísla: 18. 3. 2008
© Národní vzdělávací fond, o. p. s., adresa: Opletalova 25, 110 00 Praha 1, tel. 224 500 500, fax: 224 500 501, www.nvf.cz/esf