
UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Studium magisterské navazující prezenční 2006-2008

Hana Růžanská

System hodnocení vzdělávacích projektů financovaných
z fondů EU

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2007

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jiří Reichel, PhD.
Oponent diplomové práce:
Datum obhajoby:
Výsledek obhajoby:

Prohlašuji,

že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní veškeré prameny, kterých jsem použila.

1.12.2007

Shrnutí

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou hodnocení vzdělávacích projektů předkládaných pro získání finanční dotace z fondů Evropské unie a procesů, které s tím souvisejí, včetně celospolečenského významu podpory vzdělávání a nutnosti investic finančních prostředků do oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Mým záměrem je mimo jiné přiblížit práci a činnost odborníků a specialistů na rozvoj lidských zdrojů, kteří jsou významným článkem v celém procesu výběru projektů předkládaných pro podporu financování. Výsledky jejich činnosti se výraznou měrou podílejí na výběru projektů, které následně získávají šanci být realizovány. Tak tito odborníci ovlivňují rozvoj lidských zdrojů v naší republice, čímž přispívají k posunu kvalitativní úrovně lidského kapitálu, který je bezesporu největším naším bohatstvím a jehož rozvoj je pro vývoj a fungování naší společnosti (zejména pak s ohledem na naše členství v Evropské unii) klíčový.

Téma práce jsem zvolila především s ohledem na aktuálnost zmíněné problematiky, jejíž význam spočívá zejména v podpoře rozvoje lidských zdrojů a je rozhodující pro rozvoj celé naší společnosti. Lidské zdroje ve společnosti mohou být úspěšnou realizací projektů výrazně kultivovány, a tím výrazně přispět k dosažení strategických cílů moderní společnosti. Diplomová práce systematicky shrnuje všechny aspekty daného procesu – pomáhá tak k vyjasnění přístupu a realizaci zmíněných projektů v současných národních podmínkách.

Summary

My diploma work concerns the evaluation of educational projects submitted for financial support from European funds. It includes the description of related processes and highlights the importance of financial support for education, benefiting the growth of society.

The aim of this submission is to align the processes of specialists in the field of human resources development focused on evaluation of submitted projects. The results of their evaluations have great influence in the selection of valuable educational projects which are to be receive financial support and the chance to be realized. To this end, the quality of the evaluation process has a direct effect on the realization of the right quality of development human resources in the Czech Republic.

I have chosen this topic of my diploma work due to the topicality and importance to support the whole society through the development of human resources. My diploma work systematically summarize all aspects of the mentioned process and helps to clarify the way how to realize projects under the current conditions.

Obsah:

0	Úvod	5
1	Vzdělávání jako faktor společenského vývoje	7
1.1	Cíle vzdělávání	9
1.2	Požadované kompetence	11
1.3	Hodnota vzdělání	15
1.4	Motivace ke vzdělávání	15
2	Problematika péče o lidské zdroje a základní dokumenty	17
3	Vzdělávání s podporou financování EU	21
3.1	Programová úprava a základní principy strukturální politiky EU	21
3.2	Strukturální fondy a jejich využití	22
3.3	Čerpání prostředků ze strukturálních fondů	23
3.4	Celková finanční podpora a její rozdělení podle jednotlivých programů v programovém období 2004–2006	26
3.5	Celková finanční podpora a její rozdělení podle jednotlivých programů v programovém období 2007–2013	27
4	Principy podpory vzdělávacích projektů	29
4.1	Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)	30
4.2	Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD3)	33
4.3	Vyhodnocení závěrů z programového období 2004–2006	36
4.4	Programy pro programové období 2007–2013	37
5	Proces posuzování vzdělávacích projektů	40
6	Problematika věcného hodnocení vzdělávacích projektů	44
7	Hodnotící kritéria a jejich charakteristiky	48
7.1	Kritérium 1 a dílčí subkritéria	49
7.2	Kritérium 2 a dílčí subkritéria	50
7.3	Kritérium 3 a dílčí subkritéria	50
7.4	Kritérium 4 a dílčí subkritéria	53
7.5	Kritérium 5 a dílčí subkritéria	55
7.6	Kritérium 6 a dílčí subkritéria	56
7.7	Souhrn hodnocení	57
8	Závěr	59
9	Soupis bibliografických citací	61
10	Přílohy	
10.1	Příloha 1 – Monitorovací ukazatele (indikátory výstupů a indikátory výsledků)	63
10.2	Příloha 2 – Rozpočet	64
10.3	Příloha 3 – Specifické požadavky	70

0 Úvod

Ve své diplomové práci se zabývám problematikou hodnocení vzdělávacích projektů předkládaných pro získání finanční dotace z fondů Evropské unie a procesy, které s tím souvisejí, včetně celospolečenského významu podpory vzdělávání a nutnosti investic finančních prostředků do oblasti rozvoje lidských zdrojů. Téma práce jsem zvolila především s ohledem na aktuálnost zmíněné problematiky, jejíž význam spočívá zejména v podpoře rozvoje lidských zdrojů a je klíčový pro rozvoj celé naší společnosti.

Vycházím ze svých dosavadních znalostí a zkušeností, které jsem získala v oblastech hodnocení vzdělávacích projektů předkládaných pro podporu financování, a zároveň ze zkušeností s řízením vzdělávacího projektu financovaného z Evropského sociálního fondu.

Mým záměrem je mimo jiné přiblížit práci a činnost odborníků a specialistů na rozvoj lidských zdrojů, kteří jsou významným článkem v celém procesu výběru projektů předkládaných pro podporu financování. Výsledky jejich činnosti se výraznou měrou podílejí na výběru projektů, které následně získávají šanci být realizovány. Tak tyto odborníci ovlivňují rozvoj lidských zdrojů v naší republice, čímž přispívají k posunu kvalitativní úrovně lidského kapitálu, který je bezesporu největším naším bohatstvím a jehož rozvoj je pro vývoj a fungování naší společnosti (zejména pak s ohledem na naše členství v Evropské unii) klíčový.

V první kapitole práce se věnuji otázce vzdělávání jako faktoru společenského rozvoje a s tím související nezbytnosti celoživotního vzdělávání. Pojednávám o cílech vzdělávání, požadovaných kompetencích z hlediska celoživotního vzdělávání, významu a hodnotě vzdělávání pro jedince a společnost včetně motivace ke vzdělávání.

Na základě svých zkušeností a s pomocí dostupné literatury se v další kapitole zabývám opodstatněním a nutností péče o rozvoj lidských zdrojů a s tím spojenou otázkou financování. Podrobněji rozvádím možnosti České republiky, které skýtá naše členství v Evropské unii, a to zejména získáním podpory pro financování rozvoje lidských zdrojů. Současná situace se vyznačuje ukončením, resp. pokračováním úvodního programového období (projekty k podpoře financování předkládané v letech 2004–2006 s realizací ukončenou do konce roku 2008). Zmíněné období je často označováno jako průkopnické či pilotní. Na základě zkušeností a poučení se z případných nedostatků a problémů daného období je plánováno programové období 2007–2013.

Třetí a čtvrtá kapitola práce vychází ze shrnutí poznatků uplynulého období a nástinu nadcházejícího. Současná situace se vyznačuje zpožděním ve schválení programových dokumentů pro léta 2007–2013. V této části práce popisuji pravidla dotační politiky Evropské unie a význam strategických dokumentů, které tvoří podklad a rámec tvorby operačních programů pro rozvoj lidských zdrojů, jejichž prostřednictvím je možné získat prostředky pro financování vzdělávacích projektů. Pro lepší ilustraci uvádím strukturu operačních programů a jejich implementaci a blíže popisuji programy zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, kterými jsou

především Operační program pro rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a Jednotný programový dokument (JPD).

Následující kapitola s názvem Principy podpory vzdělávacích projektů je věnována zejména jednotlivým prioritám a opatřením výše zmíněných programů, které jsou v souladu s vytyčenými celospolečenskými zájmy.

Další část práce přibližuje proces posuzování vzdělávacích projektů s důrazem na hodnocení záměrů, a především celkové kvality předkládaných projektů. Uvádím velmi podrobně způsob a metodiku hodnocení včetně detailního popisu dílčích hodnotících kritérií a jejich významu pro celkové hodnocení a pro výběr projektů k přiznání finančních dotací.

V závěru shrnuji význam vzdělávání a dalšího rozvoje lidských zdrojů. Tato oblast hraje klíčovou roli v rozvoji celé společnosti a investice, které do ní plynou, jsou pro vývoj a posun naší společnosti ve světě žádoucí.

Svou prací chci reagovat na nedostatek relevantní odborné literatury v České republice k tématu operačních programů Evropské unie zaměřených na vzdělávání. Zkušenosti hodnotitele vzdělávacích projektů mohou usnadnit práci autorů budoucích projektů při jejich předkládání i implementaci, pomoci jim vyvarovat se chyb, které následně vedou k zamítnutí projektu, popř. nutnosti jeho přepracování.

Zpracování zvoleného tématu bylo velmi obtížné vzhledem k minimálnímu množství relevantní literatury. Rovněž dosavadní zkušenosti s projekty nejsou doposud systematicky a cíleně zpracovány tak, aby usnadnily práci dalších žadatelů o projekt.

Ráda bych poděkovala vedoucímu práce PhDr. Jiřímu Reichelovi, PhD., a zároveň vyjádřila vděčnost za připomínky k textu konzultantovi PhDr. Pavlu Škorpilovi.

1 Vzdělávání jako faktor společenského rozvoje

Současná společnost je často nazývána jako znalostní nebo informační. Je tím zdůrazněna skutečnost, že o budoucnosti jednotlivce při realizaci jeho osobní životní kariéry rozhodují především jeho dovednosti ovlivněné a rozvíjené celoživotním vzděláváním. Každý jedinec má při svém narození určitý soubor vrozených dispozic, které postupem času prostřednictvím socializace a vzdělávání více či méně systematicky rozvíjí a kultivuje. Odlišnost osobních drah jednotlivců se socializací a následným učením do značné míry projektuje v kariéře, ať již kritériem zvolíme pracovní (profesní) úspěšnost, nebo emocionální stabilitu a uspokojení. S rozvojem společnosti dramaticky stoupá význam celoživotního vzdělávání, jako předpoklad dlouhodobé (celoživotní) úspěšnosti při uspokojování kognitivních či emocionálních potřeb jednotlivce. Celosvětový rozvoj gramotnosti má obrovský dopad na ekonomiku společnosti, protože se může do kvalifikovaného produkčního procesu zapojovat stále větší počet lidí.

Emanuel Todd (2004, s. 28 an.) prokazuje jasnou souvislost mezi rostoucí gramotností a demografickým vývojem na celém světě. V r. 1981 byl světový index porodnosti (průměrný počet dětí na jednu ženu ve fertlním období) 3,7 dítěte, v r. 2001 již jen 2,8 dítěte a v současnosti je již jen kolem úrovně 2,1. Důsledkem bude stabilní celosvětová populace kolem r. 2050 (index porodnosti 2,0 znamená prostou reprodukci), kdy již nebude možné počítat s výrazným nárůstem potenciálních pracovních sil a veškerý růst společenského bohatství se bude odehrávat pouze intenzifikací využívání daných zdrojů. Lze diskutovat, jak jsou dané zdroje omezené – ať již energetické (otázka „ropného zlomu“), zdroje technické a technologické, či ekonomické zdroje vyplývající z míry hospodářského růstu. Ve zprávě World Commission on the Social Dimension of Globalisation z r. 2004 (Gočev, 2005, s. 8) se uvádí, že průměrná globální míra hospodářského růstu systematicky klesá – v 60. letech minulého století činila 3,5 %, začátkem tohoto tisíciletí již jen 1,0 %.

Za tohoto stavu při klesajícím počtu potenciálních pracovních sil, klesajících disponibilních energetických zdrojích, při klesající míře hospodářského růstu, se zdá být jedinou možností společenského rozvoje lepší využívání lidských zdrojů v souladu s vyšší náročností aplikovaných technických a technologických produkčních procesů. Znamená to zcela jiný pohled na člověka jako účastníka produkčních procesů – už není pouze vykonavatelem konkrétních pracovních úkonů, ale musí se stát subjektem vlastního, iniciativního a tvořivého výkonu práce tak, aby byl udržen trvalý rozvoj celé společnosti.

K dosažení takového přístupu je nezbytné celoživotní vzdělávání. Už nestačí pouze absolvovat formální vzdělávací cyklus (získání konkrétního vzdělávacího certifikátu – maturita, bakalářské či magisterské studium), ale je nutné zapojit všechny formy neformálního studia (certifikáty, rekvalifikace) a samozřejmě pozitivně ovlivňovat informální studium jedince v průběhu jeho života. Současný vývoj v České republice (ČR) je charakterizován několika rozpornými procesy. Na jedné straně se ukazuje (nebo alespoň mediálně prezentuje) nezbytnost celoživotního vzdělávání – nejzřejměji v podobě odborných statí či studií (např. tzv. „Bílá kniha“) – na druhé straně je v reálném podnikatelském světě zřetelná

absence jakékoli podpory celoživotního vzdělávání v průběhu profesní či pracovní kariéry.

Firmy se soustřeďují především na náhodné vzdělávací aktivity, které jsou mnohdy organizovány pouze s jediným cílem – získat nějaký certifikát, kterým lze dokumentovat péči o rozvoj lidských zdrojů či aspoň vykázat dílčí aktivitu, která může být prezentována jako péče o lidské zdroje. Do vzdělávání lidských zdrojů v pracovním (profesním) životě jsou převážně alokovány finanční prostředky nahodile a nesystematicky. Pouze některé společnosti dokáží odhadnout, jaký potenciál se skrývá v lidech samotných a systematicky se věnují jejich osobnímu a odbornému růstu.

Samozřejmě, že tento přístup ovlivňuje i problematiku využívání vzdělávacích podnětů přicházejících ze vzdělávacích projektů financovaných Evropskou unií. Je to dáno tím, že převážná část projektů je věnována problematice zaměstnatelnosti konkrétních sociálních skupin a podnikatelská (soukromá) sféra je prvotním příjemcem absolventů vzdělávacích projektů. Lze se podívat na daný problém z pohledu situace v českých společnostech v konfrontaci s cíli a záměry vzdělávacích projektů. Firmy operující v ČR jsou z hlediska postojů k problematice vzdělávání zaměstnanců charakteristické těmito přístupy:

Jednak je to utilitaristický přístup k pracovní síle – převážná většina firem pracuje v krátkodobém horizontu a nepřipouští si potřebu dlouhodobého, strategického pojetí vlastního předmětu podnikání. U firem začleněných do nadnárodních společností je tato lokální strategie nahrazena obecnou strategií centrály v podstatě bez snahy ji aplikovat na místní poměry. Ztrácí se charakteristické projevy původní myšlenky „Think global, act local“, která se snaží zachytit tvůrčí potenciál, skrytý ve znalosti místních poměrů. Místo toho se zavádějí bez jakékoli tvořivosti převzaté postupy, které vytvářejí pocit odcizení mezi českými zaměstnanci a nadnárodními společnostmi. Výsledkem je utilitarismus v přístupu k pracovní síle – udělej to a ono, zde a teď, bez ohledu na další postavení jedince ve společnosti v budoucnu, bez ohledu na jeho potřeby.

Dále jde o nejasné očekávání z hlediska kompetencí zaměstnanců – firmy mají zpracovány (nebo zpracovávají) kompetenční modely, ale skutečné využití způsobilosti zaměstnanců se vztahuje pouze k některým profesním, vyhraněným skupinám (např. pracovníkům v oblasti informačních technologií, specialistům apod.). Převážně převládá nejasný přístup k velkým pracovním skupinám ve firmách jako jsou střední management, výkonní zaměstnanci, pracovníci v podpůrných procesech (lidské zdroje, finance a ekonomika, údržba apod.). U těchto skupin zůstávají kompetenční modely na vysoké úrovni obecnosti a nemají téměř žádný vztah k pracovní kariéře jednotlivců. Výsledkem je právě zařazování těchto příslušníků jmenovaných pracovních skupin do různých forem vzdělávání, aniž by byl předem stanoven cíl, kterého má být dosaženo. Případně je stanoven cíl vágně, nebo nereálně – např. během dvoudenního tréninku zvládnout v plné šíři vedení lidí.

Konečně je to též absence souladu mezi neformálním a informálním vzděláváním – pro řadu firem je vyslán na školení, kurs či trénink vrcholem toho, co mohou pro zaměstnance udělat. Schází však propojení mezi získanými informacemi

(neformálním vzděláváním) a realitou v podnikové praxi (jako jedné z možných částí informálního vzdělávání). Tak jsou zaměstnanci učeni a trénováni v moderních technikách např. leadershipu, ale v dané firmě je praktikováno tuhé, spíše autokratické řízení lidí, jsou podporováni v otevřené komunikaci, ale firma s nimi nekomunikuje a spíše před nimi informace skrývá či zatajuje. Výsledkem je v nejlepším případě rozčarování, mnohem častěji však dochází k odmítání získávaných poznatků, protože absentuje možnost je účinně aplikovat v praxi.

Výše uvedené charakteristiky mají zásadní vliv i na kvalitu vzdělávacích projektů financovaných EU. Na jedné straně existuje široká škála nabídek vzdělávacích projektů (dále zmiňovaný převis zájemců o podání projektu nad možnosti finančního rámce), na straně druhé nedochází k efektivnímu propojení cílů vzdělávání obsažených v projektech s firemní realitou. Důsledkem je více či méně projevované rozčarování ze strany firem a následná redukce budoucích vzdělávacích aktivit na jakýsi benefit pro zaměstnance, bez hledání možností využít růst jejich znalostí a dovedností ve prospěch samotné firmy.

Přítom vzdělávání (a to i v rámci projektů financovaných EU) sleduje všeobecně uznávaný a respektovaný přínos jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Pokusím se nyní charakterizovat vztah vzdělávacích projektů ke klíčovým kategoriím vzdělávání jako procesu rozvoje jednotlivce.

1.1 Cíle vzdělávání

Národní program rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy České republiky z roku 2001 rozebírá kategorii obecných cílů vzdělávání a výchovy, a to v kontextu celoživotního vzdělávání v globalizující se společnosti. Konstatuje, že cíle vzdělávání musí být odvozovány jak z potřeb individuálních, tak společenských. Při obsahovém vymezení cílů vzdělávání uvádí: „Vzdělávání se nevztahuje jen k vědění a poznávání, tedy k rozvíjení rozumových schopností, ale i k osvojování sociálních a dalších dovedností, duchovních, morálních a estetických hodnot a žádoucích vztahů k ostatním lidem i ke společnosti jako celku, k emocionálnímu a volnímu rozvoji, v neposlední řadě pak ke schopnosti uplatnit se v měnících se podmínkách zaměstnanosti a tím i trhu práce.“ (Národní program..., 2001, s. 14).

Z našeho pohledu posuzování cílů vzdělávacích projektů financovaných z fondů EU lze zdůraznit především následující cíle (nejde o jejich úplný výčet):

Jednak cíl individuálního rozvoje: veškeré vzdělávání jednotlivců či skupin je posuzováno z hlediska osobního přínosu pro každé individuum. Z osobního rozvoje potom těží i všechny zúčastněné subjekty, tj. společnost, rodina či zaměstnavatelé.

Nikdo nezpochybňuje, že pracovní výkon (zde je chápán jako účast jednotlivce v pracovním procesu) je determinován individuálními znalostmi, dovednostmi a schopnostmi daného jedince, proto se také vnímá pomyslné rovnítko mezi individuálními kvalitami jedince a kvalifikovaným, tvořivým a motivovaným pracovním chováním. Dosažení tohoto cíle je však omezeno tehdy, pokud individuální rozvoj nenachází odpovídající uplatnění v každodenní praxi – dochází tím k odtržení „akademického“ (ve smyslu vzdělanostního)

a „praktického“ pohledu na svět. Řešení vidí autoři „Bílé knihy“ ve vytváření prostředí: „...kde je nejrozumnější individuální volbou učit se, investovat do svých schopností, být tvořivý, snažit se využít dostupného vědění k tvorbě svého i společenského bohatství“ (2001, s. 18).

Vzdělávací projekty jsou jednoznačně orientovány na individuální rozvoj. Cestou k využití bohatství osobního potenciálu je však zároveň hlubší ponoření se do společenské praxe tak, aby jedinec našel hlubší smysl a vazbu mezi svými kvalitami a svou pozicí v zaměstnání či ve společenské realitě,

Dále cíl celospolečenský: nelze odhlížet od toho, že vzdělávání přispívá k hlubšímu zakotvení každého jednotlivce ve společnosti. Jedinec má pochopit a přijmout svoji roli v rámci celé společnosti – být součástí demokratického a právního státu, přijmout odpovědnost a pochopit smysl sociální soudržnosti, pochopit a uplatňovat rovnost žen a mužů ve společnosti, respektovat etnickou, národnostní, kulturní a náboženskou identitu každého a rovněž pochopit a ve svém chování respektovat všechny aspekty trvale udržitelného rozvoje. I při realizaci tohoto cíle se jedinec dostává do „schizofrenního“ postavení, které ohrožuje dosažení tohoto cíle. Na jedné straně je formálně zdůrazňována jeho nezastupitelná role ve vytváření společnosti (státu), na straně druhé jsou mu „odpírána“ základní práva (např. možnost vyjádření svého názoru v obecném referendu). Místo toho je mu nabízeno zastupování „quasielitami“, se kterými se ovšem nemůže a nebo nechce ztotožňovat.

Čteme-li všechny zásadní dokumenty EU, nelze nevidět jednoznačnou podporu sociální soudržnosti. V každodenní praxi je však sociální soudržnost neustále narušována – zde dochází k odtržení „individuálního“ (osobního) od „celospolečenského“ pohledu na svět. Jednotlivci je vnucován pohled, který jednoznačně preferuje úzký, osobní přístup k potřebám, vyjádřený myšlenkou, že „každý se má postarat především o sebe“. Tím se sociální soudržnost vytrácí, ztrácí se i společenskost v myšlení a chování jedince. Společnost se více atomizuje, vytváří se náhodně nebo i záměrně určité (ale neopodstatněné) „kastý“ a jedinci je implementována myšlenka, že cílem jeho snažení je především snaha stát se členem nějaké z „kast“.

I zde vzdělávací projekty narážejí na hranici vytvořenou umělým rozvrstvováním společnosti a jejich efektivita je limitována osobním cílem, který si jedinec dává. Opět dochází k výše zmíněné „schizofrenii“ – v rámci vzdělávání je jedinec cíleně učen k tomu, aby pochopil svou roli ve společnosti, společenská praxe se však v mnoha ohledech chová opačně, požaduje jeho výsostnou individualizaci pod heslem zachování osobní svobody. Tím nelze zpochybnit význam vzdělávacích projektů, naopak – bez ohledu na společenskou realitu je nezbytné myšlenku sociální soudržnosti podporovat, protože jedině ta je schopna zajistit důstojné místo každého jedince ve společnosti.

Konečně jde i o cíl podpory začleňování určitých skupin (v určitém smyslu navazuje na předchozí myšlenku podpory sociální soudržnosti). Je nepochybné, že současný trend dynamického zvyšování požadavků na každého jedince vede také ke zvyšování ohrožení sociální exkluzí. Ta může být způsobena jak postupnou ztrátou požadované kvalifikace (např. jedinec nedostatečně rozvíjí svou

kvalifikaci získanou v rámci formálního vzdělávání), tak přijetím a realizací určité společenské role (např. ženy, které se rozhodnou být matkami), nedostatečnou socializací či sníženou společenskou přizpůsobivostí (např. problémy romské populace), nebo snížením osobní dynamiky ve srovnání s dynamikou rozvoje společnosti (např. nezachycením změn v požadované gramotnosti).

Opět se vracím k myšlence sociální soudržnosti: Pouze společnost, která dokáže harmonicky a efektivně začleňovat všechny své členy, dokáže využívat svůj lidský kapitál. Vyčleňování určitých skupin obyvatel ze společnosti, ať již pod záminkou nepřizpůsobivosti, zneužívání výhod sociálně orientovaného státu, nebo pod záminkou ideologických předsudků, značně oslabuje celkový potenciál společnosti.

Vzdělávací projekty financované z fondů EU zde mají významné místo. Umožňují jedincům najít odpovídající práci tím, že je připravují na běžný pracovní život, že je učí standardním pracovními návykům, že jim ukazují cestu zpět do normálního pracovního života. Podíváme-li se na cíle vzdělávacích projektů ve vztahu ke společenské praxi a realitě v souhrnu, vidíme rozpory. Individuální rozvoj je konfrontován s dílčím nezájmem o jeho využití, integrace se společností je zpochybňována podceňováním až opovržením, proces začleňování je vystaven nemilosrdnému srovnávání se světem „lesklých cinglártek“ či pochybného životního stylu.

To vše snižuje výsledný efekt vzdělávacích projektů. Přesto (a nebo právě proto) je nutné setrvat v nastoupeném trendu a permanentně podporovat systematické celoživotní vzdělávání jedinců. Protože jenom ono dokáže jedince vybavit znalostmi a dovednostmi, které jsou využitelné po celé období jeho aktivního ekonomického života. Byť je dosahování výše uvedených cílů omezováno konfrontací s reálným světem, je zároveň nemožné rezignovat na poslání celoživotního vzdělávání. Došlo by totiž k dramatickému odcizení jedince a společnosti s následky, jejichž dopady nedokáže popsat ani vědeckofantastická literatura.

1.2 Požadované kompetence

„Pro pochopení pojmu kompetence je důležité zohlednit širší společenský kontext. Tento termín se utvářel a byl přijat v rámci školsko-politických úvah s tím, že reflektuje vzdělávací situaci soudobé sociálně-ekonomické a sociálně-politické etapy společenského vývoje. Jde o období, kdy znalosti jsou tím nejcennějším zdrojem ekonomického růstu.“(Sak, 2007, s. 100). V posledním období jsou kompetence jednotlivců velice frekventovaným pojmem. Firmy se snaží definovat své kompetenční modely, klíčové kompetence jsou základem všech Assessment center či Development center, osobní kompetence rozhodují o tom, zda zaměstnanec získá nebo si udrží danou pracovní pozici.

Z hlediska celoživotního vzdělávání je pro nás důležité, jaké kompetence definovala EU (na základě činnosti Odborné pracovní komise Evropské rady):

- komunikace v mateřském jazyce
- komunikace v cizích jazycích
- informační a komunikační technologie

- matematická gramotnost a kompetence v oblasti matematiky, přírodních a technických věd
- podnikavost
- interpersonální a občanské kompetence
- osvojení schopnosti učit se
- všeobecný kulturní rozhled.

Jedná se o základní kompetenční model – jakým způsobem koresponduje se záměry a cíli vzdělávacích projektů financovaných z fondů EU?

Komunikace v mateřském jazyce – dosažení této kompetence by se mělo ukazovat jako nejsnazší. Skutečností je, že mateřský jazyk je strukturován pouze na úrovni bazální češtiny, omezením je chudá slovní zásoba a tudíž nízká schopnost vyjádřit své názory. Je to důsledek životního stylu – převážná část jedinců konzumuje mateřský jazyk pouze prostřednictvím médií, a to zejména s důrazem na vizuální složku (televize, video, film). V komunikaci se to projevuje zejména používáním balastů, floskulí, zjednodušeným až fráзовitým jazykem.

Vzdělávací projekty přispívají k bohatosti jazyka, sledují cíl poznat v komunikaci prvky manipulace, snaží se přispět k takovému ovládnutí mateřského jazyka, které usnadní získání odpovídající pracovní pozice a zároveň efektivní komunikaci s novými spolupracovníky.

Komunikace v cizích jazycích. Vzhledem k délce většiny projektů a nutnosti obsáhnout stanovený počet účastníků, se rozvoj této kompetence ve vzdělávacích projektech financovaných z fondů EU většinou nevyskytuje.

Informační a komunikační technologie. Podpora této kompetence je často součástí vzdělávacích projektů. Je to odraz „komputerizovaného světa“, ve kterém získávání informací prostřednictvím Internetu začíná převládat nad klasickými médii (Sak, 2007, s. 100 an.). Pro mnoho účastníků je přístup k internetu během účasti ve vzdělávacích projektech jedinou šancí, jak si posílit základní dovednosti v práci s osobním počítačem a z tohoto pohledu mají projekty mimořádný přínos. Význam zvládnutí základních informačních technologií neustále stoupá – „počítačová gramotnost“ je již vyžadována ve velké části profesí, nehledě na osobní život. Podle průzkumů využívání volného času (Sak, 2007, s. 249 an.) ve věkové skupině 15–40 let se práce s počítačem dostává na první místo z hlediska volnočasových aktivit.

Proto rozvíjení kompetence zvládnutí informačních a komunikačních technologií v rámci vzdělávacích projektů je záslužným počinem. Že ani tato oblast se neubrání tlakům je zřetelně vidět např. na osudech projektu „Bezdrátová Praha“ (boj komerčních provozovatelů internetového spojení proti poskytování bezplatného připojení internetu pomocí „wi-fi technologie“ pro občany města). Odhlíží se přitom od faktu celospolečenského prospěchu, který by se pravidelným využíváním internetu výrazně projevil v obecné vzdělanosti populace.

Matematická gramotnost a kompetence v oblasti matematiky, přírodních a technických věd. Dlouhodobé nepoužívání matematiky vede ke snížení schopnosti analyzovat jednoduché vztahy a vazby mezi symboly a čísly (např. ve výsledcích

subtestu IST – AR prof. Amthauera se výsledné IQ současných středoškoláků pohybuje kolem 80).

Ve vzdělávacích projektech se podpora této kompetence příliš nevyskytuje, spíše se spoléhá na vklad školního vzdělání. Opět zde působí struktura a délka vzdělávacích projektů, kdy nelze do omezeného časového a obsahového rámce včlenit rozsáhlejší výuku v dané oblasti.

Podnikavost. Vyjdeme-li z definice kompetence jako schopnosti: „účinně jednat v určitém typu situací, schopnost založenou na znalostech, která se však neomezuje jen na ně“ (Sak, 2007, s. 100), potom tato kompetence nemá zcela přesně vymezený obsah.

Proto se vzdělávací projekty soustřeďují spíše na vysvětlení legislativních podmínek podnikání, na ekonomické souvislosti a důsledky pro další kariéru. Lze však chápat podnikavost také jako proaktivní a tvořivý přístup k výkonu jakéhokoli zaměstnání tak, aby jedinec reflektoval vykonávanou práci nejen jako prostředek pro uspokojení vlastních ekonomických potřeb, ale rovněž jako prostředek osobního rozvoje. Podnikavost v tomto širším pojetí má potom přesah i do mimopracovního a volného času a umožňuje jedinci aktivní prožívání vlastního života.

Interpersonální a občanské kompetence. Většina vzdělávacích projektů se zaměřuje na rozvoj těchto kompetencí (viz např. struktura OP RLZ). Je to pochopitelné, protože se tím nejvíce naplňují výše uvedené cíle vzdělávání. Otázkou zůstává, do jaké míry lze účinně ovlivnit v průběhu realizace vzdělávacího projektu osobní kompetence účastníků. Tím se opět vracíme k základnímu poslání celoživotního vzdělávání. Stanovení pragmatických kritérií při posuzování úspěšnosti projektu (např. počet osob znovu zapojených do pracovního procesu, počet využitých dotací na mzdu apod.) vede v rámci projektů k preferenci aktivizace nejsnadněji mobilizovatelných znalostí, dovedností a schopností tak, aby byl splněn cíl – nejčastěji získání práce.

Spíše ve výjimečných případech se orientace na interpersonální dovednosti stává základem změněného přístupu k osobnímu prožívání života, resp. vytvořením osobní potřeby celoživotního vzdělávání jako prostředku dosahování dalších životních osobních a pracovních cílů. Je to dáno tím, že doba působení na změnu osobních a interpersonálních kompetencí je v souhrnu velice krátká. Po ukončení konkrétního cyklu je účastník vyřazen ze vzdělávání a i když existuje možnost dalších konzultací, vytrácí se přímé a cílené působení na dané kompetence. Negativní dopad je ještě znásoben postupným omezováním prostředků na sociální práci – jedinec je vržen zpět do pracovního procesu, jehož průběh (viz výše uváděné přístupy firem k dané problematice) není příliš přátelský ani k osobnímu rozvoji, ani k rozvoji interpersonálních kompetencí. Východiskem by samozřejmě byla longitudinální spolupráce s jednotlivými účastníky vzdělávacích projektů, aby bylo možné nabídnout a poskytnout nástroje účinné korekce v případech, kdy se jedinec od stanovených cílů spíše vzdaluje. Na takovou formu spolupráce však nemá společnost dostatek prostředků a zdrojů, proto (až na výjimky dané osobní vazbou) ve většině případů končí cílený rozvoj kompetencí ukončením konkrétního projektu.

Samostatnou kapitolou jsou občanské kompetence. Samotná povaha vzdělávacích projektů a programů je záměrně a správně oproštěna jakékoli formy politického působení. Přesto nelze odhlížet od ideologického zakotvení (ve smyslu přijímání a internalizace určitých myšlenek – viz např. Žižek, 2007) účastníků projektu v tom smyslu, že občanské kompetence vnímají prizmatem vlastního chápání občanské společnosti. Z tohoto hlediska vzdělávací projekty ještě nenaplňují podporu rozvoje občanských kompetencí.

Osvojení schopnosti učit se – částečně souvisí s předchozí kompetencí. Lze si skutečně položit otázku, zda může účast ve vzdělávacím projektu zásadně ovlivnit schopnost učit se u každého jednotlivého účastníka projektu. Mnozí účastníci sledují především jediný a pro ně zásadní cíl – splnit podmínky příslušného Úřadu práce a zůstat i nadále v jeho evidenci. Účast ve vzdělávacím cyklu chápou jako nezbytnou podmínku a nemají větší, či výrazněji projevovaný zájem o zdokonalování svých osobních kompetencí. Souvisí to s hodnocením kompetence v mateřském jazyce – preference jednoduchých vizualizovaných podnětů (sledování televize či videa) je chápána jako maximum získávání učebních podnětů, bez výraznější schopnosti rozeznat omezenost nebo dokonce manipulativnost takto prezentovaných faktů. K tomu přispívá i nízká úroveň vzdělávacích pořadů v televizi (snad s výjimkou pořadů BBC).

Nedaří se proto podnitit dlouhodobý, systematický a cílený přístup k učení se jako nezbytné podmínky pro smysluplné prožívání osobního života. I zde působí negativně skutečnost, že schází dlouhodobá spolupráce s účastníkem po ukončení daného cyklu vzdělávacího projektu.

Všeobecný kulturní rozhled. Samozřejmě jsou v průběhu vzdělávacího projektu účastníkům předkládány podněty, mající vztah ke kulturnímu rozhledu. Jejich internalizace však naráží na omezenost a plytkost, prezentovanou masovými médii, takže význam hodnotné kultury zůstává nepochopen.

Obecná úroveň kulturního rozhledu neustále klesá. Samozřejmě, že příčin je několik – kromě negativního působení televize (permanentní prezentace mediálních hvězd, způsobu života celebrit, reklama apod.), lze vidět i zhoubný vliv žurnalistiky (jednostranná prezentace tragédií, neštěstí, „nafukování“ virtuální důležitosti toho, co kdo udělal, kde byl, co řekl) a filmové distribuce (převážně podprůměrná – z hlediska všeobecného kulturního rozhledu – americká filmová produkce tvoří více než tři čtvrtiny nabídky českých kin).

Za této situace myšlenky podpory hodnotné kultury obsažené ve vzdělávacích projektech naráží na masivní bariéru informací, které jsou s nimi v rozporu. Jedinci jsou implementována snadná řešení celoživotní kariéry – dosažení osobního štěstí konzumem, zbohatnutí, získání krásné partnerky či atraktivního partnera, snadné bydlení, snadný nákup auta apod. Přesto nemohou vzdělávací projekty na podporu kompetence všeobecného kulturního rozhledu rezignovat. Je potřebné, aby účastníci viděli, vnímali a pochopili pozitivní stránky obyčejného života (který v realitě prožívá drtivá většina z nich), krásu harmonických mezilidských vztahů, smysluplnost vlastní práce i pocity štěstí, vyplývající z rozšiřujícího se osobního poznání.

Tato část o kompetencích nemá vzbudit skepsi nad mírou úspěšnosti či neúspěšnosti vzdělávacích projektů. Pouze upozorňuje, že vzdělávací projekty tvoří pouze dílčí část celoživotního vzdělávání (už tím, že se věnují rozvoji jen některých kompetencí) a že na ně musí navazovat další způsoby a formy vzdělávání a práce s jednotlivci či skupinami.

1.3 Hodnota vzdělání

„Při významu vzdělání pro jedince a pro současnou společnost se vzdělávání stává výrazným prvkem životního způsobu, životním cílem, obsahem trávení volného času a výraznou hodnotou. Je tomu skutečně tak? Uvědomují si lidé význam vzdělávání? Jakou hodnotu má vzdělání pro člověka na počátku vznikající informační společnosti?“ (Sak, 2007, s. 125)

Přístup k celoživotnímu vzdělávání může nabývat dvou poloh: jedinec si uvědomuje význam vzdělávání v praktickém životě, což se projevuje získáním pracovní pozice, která jej uspokojuje, dostatečně přispívá k jeho osobnímu rozvoji, je zdrojem pozitivních prožitků a následného obohacení života (nehledě k možnosti plnohodnotnějšího uspokojení ekonomických potřeb). Na druhé straně leží okrajový přístup ke vzdělávání. Projevuje se chápáním vzdělávání jako pouhé nutnosti nebo dokonce jako aktivity, která jej omezuje v jím preferované formě trávení volného a mimopracovního času. Jedinec v tomto případě nedoceňuje roli vzdělávání pro svůj život a nechápe (nebo pouze omezeně) dopad na jeho postavení ve společnosti.

Informační a znalostní společnost 21. století je nesmírně krutá k těm jedincům, kteří disponují nízkým vzdělanostním potenciálem. Ocitají se v druhořadém postavení, protože nejsou schopni naplnit požadavky na ně kladené v souvislosti s výkonem práce. Současný vývoj je charakterizován součinností dvou faktorů – na jedné straně potřebou celoživotního vzdělávání, na druhé straně existencí individuálních a subjektivních předpokladů jedince ke vzdělávání. Pouze v případě, že tyto faktory na sebe navazují a vzájemně se pozitivně podmiňují, lze hovořit o naplňování vize trvale udržitelného rozvoje celé společnosti. Osoby s nízkou vzdělaností jsou společensky marginalizovány a jsou ohroženy sociální a civilizační exkluzí. Pokud jejich počet poroste, stávají se zároveň zdrojem společenské retardace či regrese. Zde vyniká význam vzdělávacích projektů financovaných z fondů EU jako nástrojů, působících proti tomuto trendu a v souladu s myšlenkou, že vzdělání je klíčová hodnota pro současného člověka.

1.4 Motivace ke vzdělávání

„Znalostní evropská společnost je spojena s budováním systému celoživotního vzdělávání. Změnami prochází vzdělávací soustava od základního po vysokoškolské vzdělání, ale především další vzdělávání v rámci celoživotního vzdělávání. Celý systém oživuje subjektivní složka – motivace lidí ke vzdělávání. Po poznání významu vzdělání pro českou populaci se nyní podíváme na důvody, proč se Češi vzdělávají. Jednotlivé položky z baterie motivací lze zařadit do skupin podle charakteru motivace:

- vzdělávání není prostředkem k něčemu, ale samo je cílem (vlastní vzdělávací aktivita uspokojuje),
- vzdělávání není cílem, ale prostředkem, avšak k odlišným cílům,
- cíl je směřován k vlastní osobnosti (udržení a rozvoj rozumových schopností, pro poznání sebe samého, chci být vzdělaný),
- cíl je zaměřen k nějakému společenskému atributu ideového zaměření (pro orientaci ve vědě a kultuře je nutné se stále vzdělávat, vstup do EU klade nové požadavky na vzdělávání),
- vzdělávání je zaměřeno k nějakému pragmatickému cíli (existenční – musím mít doklad o vzdělání /diplom, certifikát/, profesní – abych mohl/a vykonávat svou profesi musím se stále vzdělávat, pro uplatnění na trhu práce je nezbytné se stále vzdělávat).“ (Sak, 2007, s. 130)

Motivace lidského chování je fenomén, jehož úplné a exaktní poznání je nedosažitelné. Stále a téměř každodenně jsme konfrontováni s postoji jednotlivců či skupin, které nás překvapují a zaráží, protože nejsme schopni poznat a pochopit motivy jejich chování. Proto se soustředujeme spíše na relativně snadno poznatelné a pochopitelné motivy chování, které můžeme anticipovat a na které jsme také schopni přiměřeně reagovat. Motivace ke vzdělávání (bez ohledu na prezentované motivy získané v různých empirických výzkumech) zůstává rovněž skryta za manifestovanými postoji, za demonstrovanými projevy chování, ale ve své podstatě je individuální motivace obtížně uchopitelná.

Jestliže jedinec „chce být vzdělaný“, má to ve své konotaci řadu rovin (Sak, 2007, s. 132):

- rozumět světu, společnosti, sobě, druhým,
- být méně manipulovatelný,
- mít společenskou prestiž,
- lépe se uplatnit ve společnosti a na trhu práce,
- být lépe profesně vybaven.

Kterou z těchto rovin motivace zasahují vzdělávací projekty? V ideálním případě všechny, ve většině reálných případů však jen některé, přičemž ne vždy se individuální motivy setkají s cíli a záměry projektu. I to má však pozitivní dopad – účast ve vzdělávacím projektu přispívá k ujasnění si role a významu vlastního vzdělávání a následně k posílení žádoucí aktivizace chování směrem k posílení osobních kompetencí.

2 Problematika péče o lidské zdroje a základní dokumenty

Jednou z nejvyšších priorit Evropské unie a velmi aktuálním tématem je rozvoj lidských zdrojů a s tím související celoživotní vzdělávání. Na základě vývoje hospodářského a společenského života a výsledků četných analýz a výzkumů vzniklo a bylo zohledněno značné množství koncepčních materiálů a strategických dokumentů. Zabývají se vytyčením nejuhodnějších cest k dosažení náročných cílů v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů v současné společnosti, kterou lze právem nazvat společností znalostí.

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku z února roku 2003 (Strategie rozvoje..., 2003) je jedním ze základních strategických dokumentů. Pro naplňování politiky EU v oblastech zaměstnanosti, celoživotního učení a rozvoje informační společnosti je tento dokument stěžejní. Shrnuje společný postup vlády a veřejného a soukromého sektoru při rozvíjení lidských zdrojů a je tzv. referenčním rámcem pro další tvorbu politiky v této oblasti. Slouží také jako součást příprav na efektivní využívání prostředků ze strukturálních fondů, a to především Evropského sociálního fondu.

Uvedený dokument je dílem odborníků z Národního vzdělávacího fondu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Vytyčuje strategii přístupu k rozvoji lidských zdrojů vycházející z podrobné analýzy nynější situace a z předpokladů možného vývoje každého jednotlivce naší společnosti, který by měl získat a osvojit si nové znalosti a dovednosti a nové postoje a způsoby jednání. V koncipované strategii je kladen důraz zejména na kvalitu, produktivitu a flexibilitu.

Strategický dokument shrnuje globální a národní výzvy, před kterými naše společnost stojí. Její úspěšný rozvoj je totiž dán schopnostmi jedinců a podmínkou jejich kvalitního života je nový přístup ke vzdělávání s důrazem na celoživotní učení. Jak tento materiál uvádí (Strategie rozvoje..., 2003, s. 13) za základní znalosti, dovednosti a hodnoty jsou považovány:

- informační a ekonomická gramotnost, především schopnost pracovat s informacemi,
- zvládání osobního i profesního života v tržní ekonomice a orientace v daném hospodářském a společenském prostředí (tzv. občanská gramotnost),
- gramotnost pro udržitelnost rozvoje,
- jazyková gramotnost, zejména znalost angličtiny jako hlavního světového jazyka globální ekonomiky a podnikání, internetu, e-byznysu.

Veškeré výzvy, kterým společnost čelí, jsou spjaty s kvalitou a rozvojem lidských zdrojů. Jsou poznamenány charakteristikami globální ekonomiky a otázkami konkurence, především v segmentech, jako je soutěž o příliv zahraničního kapitálu, udržení domácích investorů, dále nutností vývoje k informační a znalostní společnosti, aktivního a efektivního členství v EU, ale také i prosazování udržitelného rozvoje.

Česká společnost je v rámci dokumentu (Strategie rozvoje..., 2003, s. 7) rozlišována na tři generace: starší střední, mladší střední a mladou. V jednotlivých oblastech gramotnosti, o kterých se dokument zmiňuje, vykazuje společnost

značné rezervy, a je tedy naprosto nutné zaměřit se na oblast celoživotního učení, a to zejména kvůli dalším možnostem společenského uplatnění příslušníků všech generací a pro udržení a obnovení zaměstnatelnosti, k optimálnímu plnění jejich budoucích pracovních rolí. Vzdělávání a rozvoj všech občanů je proto nezbytnou součástí rozvoje společnosti.

„Širší strategie RLZ vychází z několika vzájemně propojených cílů, které vycházejí z prioritních potřeb české ekonomiky a společnosti:

- Cíl 1. Nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi.
- Cíl 2. Připravit lidské zdroje v ČR na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika, nezbytnost udržitelného rozvoje a členství v EU.
- Cíl 3. Zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost české ekonomiky a její přitažlivost pro investory.
- Cíl 4. Zvýšit zaměstnatelnost pracovních sil, a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost.
- Cíl 5. Zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.“

(Strategie rozvoje..., 2003, s. 3)

Z výše uvedených dílčích cílů Strategie RLZ je patrné, že vznik tohoto dokumentu pro Českou republiku je významným počinem a především příspěvkem ke koncepční a systémové změně v podpoře rozvoje lidských zdrojů. Je přehledným souhrnem záměrů a základních směrů a poskytuje rámec pro budoucí vývoj. Bez Strategie RLZ by byly řešeny pouze dílčí aktuální problémy, aniž by byly vnímány širší kontexty a perspektivy, což by bylo krajně neuvážlivé a efektivita takto vynaložených finančních prostředků by nebyla vysoká.

Podle analýz je v oblasti vzdělávání na podnikové úrovni běžné především nahodilé využívání nabízených kurzů a v oblasti rozvoje vysokého školství není sledována vytyčená strategie. Dokument tedy představuje pro podniky a organizace zejména orientaci a informaci při vytváření vlastních strategií RLZ a inspiraci pro podporu vzdělávání a učení svých zaměstnanců. Strategie RLZ by měla být snadno přístupná a srozumitelná také jednotlivým občanům a sloužit jim jako návod při rozhodování o vlastním vzdělávání a učení.

S významem lidských zdrojů, jak ji uvádí Strategie RLZ nelze než souhlasit: (Strategie rozvoje..., 2003, s. 3) „Lidské zdroje jsou nesporně největším bohatstvím ČR, je nutné jim věnovat péči a pro jejich rozvoj vytvářet podněty a prostředí srovnatelné se situací v jiných hospodářsky prosperujících zemích, jejichž rozvoj je také postaven na kvalitě, iniciativě a podnikavosti lidského kapitálu.“ Zdroje financování a nabídka instrumentů pro financování RLZ v ČR ve srovnání s vyspělými zeměmi jsou však značně omezené a zásadní výdaje jsou vynakládány veřejným sektorem, státním rozpočtem.

Naplňování cílů Strategie RLZ by se mělo projevit důrazem kladeným na kvalitní programy a aktivity a zároveň také na vícezdrojové financování a alternativní přístupy. Významnou roli by mělo mít zejména efektivní využití možností financování prostřednictvím strukturálních fondů EU, zejména Evropského sociálního fondu. Pro bližší ilustraci uvádím potenciální přímé

a nepřímé efekty prostředků vynaložených do oblasti vzdělávání (Strategie rozvoje..., 2003, s. 3): „Investice do lidských zdrojů představují přímé i nepřímé, ekonomické i nefinanční efekty, a to zejména: vyšší výkonnost firem, nižší nezaměstnanost, vyšší výtěžky zaměstnanců a zisky podnikatelů, vyšší schopnost nezávislého a racionálního rozhodování o vlastním osudu, lepší připravenost na budoucí změny, větší využívání demokratických práv, silnější pocit odpovědnosti ke společnosti, ekologičtější chování, lepší zdravotní stav obyvatelstva, prodloužení aktivního věku, lepší individuální a rodinné plánování osobního finančního zajištění, celkové zlepšování životních podmínek a další.“

Dalším materiálem spjatým s danou tematikou, který si zaslouží pozornost, je Memorandum o celoživotním učení vydané Evropskou komisí (Memorandum..., 2001). Zabývá se otázkami celoživotního učení a jeho zavádění do praxe. Na společném zájmu o podporu této oblasti se shodly členské státy Unie především po roce 1996, který byl vyhlášen Evropským rokem celoživotního učení.

„Hlavy členských států se shodly, že v příštím desetiletí by měla jít Evropská unie světu příkladem. Evropa může – a musí – ukázat, že je možné dosáhnout dynamického hospodářského růstu a zároveň posílit sociální soudržnost. Při zdůraznění toho, že ‚lidé jsou hlavním bohatstvím Evropy a měli by být centrem politiky Evropské unie‘, se dospívá k závěru, že především systémy vzdělávání se musí přizpůsobit nové realitě 21. století a že ‚celoživotní učení je základním nástrojem rozvoje občanství, sociální soudržnosti a zaměstnanosti‘ “ (viz Memorandum..., 2001, s. 3)

Memorandum vytyčuje dva nejdůležitější cíle celoživotního učení – podporu zaměstnanosti a podporu aktivního občanství. Na jednotlivce jsou kladeny značné požadavky a vzdělávání v průběhu celého života je ideální možností, jak se optimálním způsobem vypořádat se změnami ve všech sférách života. Rozsahy změny dnešní společnosti jsou srovnávány s průmyslovou revolucí. Klíčová role je přisuzována aktivnímu občanství, neboť aktivní občané jsou ve světě znalostí vůdčími aktéry společenského vývoje. Memorandum vyzdvihuje nutnost celoživotního učení jako kontinuální proces, tzv. od kolébky do hrobu, a jako klíčový faktor uvádí zvýšení individuální motivace jednotlivců.

„Termín ‚celoživotní‘ učení zdůrazňuje časovou dimenzi: učení v průběhu života, ať již nepřetržité, nebo periodické. Nově zavedený pojem učení ‚v celé šíři života‘ (‚lifewide‘) obohacuje scénu tím, že obrací pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat ve všech oblastech našeho života a v jakémkoli jeho stadiu. Dimenze ‚v celé šíři života‘ zaměřuje pozornost na komplementaritu formálního, neformálního a informálního učení.“ (Memorandum..., 2001, s. 4)

Tři základní kategorie účelových učebních činností jsou zde definovány následovně: Formální učení, které probíhá ve vzdělávacích institucích a vede k získání uznávaných certifikátů a kvalifikací. Neformální učení, které probíhá vedle hlavních vzdělávacích systémů a zpravidla nevede k získání formalizovaného certifikátu. Informální učení, které je přirozeným doprovodným znakem každodenního života. Na rozdíl od formálního a neformálního učení nemusí být informální učení vždy učení záměrným.

Pro zavedení celoživotního učení do praxe je v Memorandu vytyčeno šest klíčových myšlenek:

- a) Nové základní dovednosti pro všechny. Jedná se o dovednosti, které jsou nově vyžadovány pro úspěch jednotlivce na pracovním trhu či v osobním životě, např. znalosti cizích jazyků, digitální gramotnost, sociální dovednosti, podnikatelské dovednosti a další.
- b) Více investic do lidských zdrojů. Nutnost vzrůstajících investic do lidských zdrojů, stimulační pobídky pro jednotlivce a podniky.
- c) Inovace ve vyučování a učení. Zvýšení kvality metod a podmínek a učení založené na informačních a komunikačních technologiích.
- d) Oceňovat učení. Sjednocení a přenosnost uznávaných certifikátů, diplomů a kvalifikací zvyšující motivaci jednotlivců.
- e) Přehodnotit poradenství. Nový přístup poradenství a aktérů působících v této oblasti s cílem zpřístupnění kvalitních informací a rad týkající se vzdělávání pro všechny.
- f) Přiblížit učení domovu. Přiblížit celoživotní učení co nejlépe učícím se při využití metod založených na informačních technologiích.

Hlavním záměrem je, aby se celoživotní učení stalo realitou pro všechny občany. Mobilizace zdrojů a podpora investic do této nesporně důležité oblasti je nutná. Podporu z evropských strukturálních fondů a dalších programů je třeba efektivním způsobem využít.

Koncepčních materiálů, tzv. strategických dokumentů, které se danou problematikou zabývají a jejichž ideový základ a doporučení byly hlavním podkladem pro využívání možností dotací z fondů Evropské unie v uplynulém období, je mnoho. Z nejvýznamnějších lze uvést např.: Národní program rozvoje vzdělávání v ČR – Bílá kniha, Akční plán zaměstnanosti, Dlouhodobý záměr rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR, Vize rozvoje ČR do roku 2015, Boloňská charta – cíle a snahy pro celoživotní učení, Lifelong Learning for All – celoživotní učení pro všechny – OECD, Agenda 21 – strategie pro trvale udržitelný rozvoj, Akční plán Evropy 2005, Lisabonská úmluva – úmluva o uznávání kvalifikací týkajících se vysokoškolského vzdělávání v evropském regionu, Národní akční plán sociálního začleňování, Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006, Národní inovační strategie České republiky, Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009, Národní rozvojový plán České republiky na roky 2004-2006, Program podpory malého a středního podnikání 2005-2006, Státní informační a komunikační politika, Státní program environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty v České republice, Strategický plán hl. m. Prahy, Strategie regionálního rozvoje České republiky, Strategie udržitelného rozvoje a další.

Stěžejním dokumentem pro realizaci evropské politiky v České republice pro programové období 2007–2013 je v červenci 2007 schválený Národní strategický referenční rámec (NSRR). Tento dokument vznikl na základě dvou klíčových dokumentů – Strategických obecných zásad Společenství a Národního rozvojového plánu ČR – a obsahuje strategické cíle, způsob řízení a zásady koordinace politiky v ČR včetně definice jednotlivých operačních programů.

3 Vzdělávání s podporou financování EU

V této kapitole se zaměřím na již dříve akcentovaný význam a aktuálnost tohoto tématu ve vztahu k celoživotnímu vzdělávání a na popis jasných priorit rozvoje EU.

Hlavní prioritou je posilování hospodářské a sociální soudržnosti. Více než jedna třetina prostředků z celkového rozpočtu Evropské unie je věnována této oblasti. Účelem je podpořit vyvážený rozvoj všech evropských regionů, převážně pak odstraňování jednotlivých rozdílů v úrovni jejich rozvoje. V rámci Evropské unie jde o jeden z nejvýznamnějších politických směrů, má regionální rozměr a je označován jako politika strukturální, protože ta je realizována především prostřednictvím strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů.

3.1 Programová úprava a základní principy strukturální politiky EU

Pro maximální efektivitu procesů podpory je vytyčena programová a právní úprava strukturální politiky Evropské unie. Je vázána na několik základních principů (<http://www.edotace.cz>):

a) Princip programování – je založen na zpracování tzv. programových dokumentů, jejichž společným znakem by měla být komplexnost, víceborovost a věcné zaměření na danou oblast. Programy jsou vypracovávány vládami členských států. Po následném schválení komisí tvoří vzájemně integrovaný programový celek pro dané období, tzv. programovací období (nyní např. programovací období 2007–2013). Mezi hlavní programové dokumenty lze jmenovat: Národní rozvojový plán, Národní strategický referenční rámec, Operační programy (sektorové a regionální), Prováděcí dokumenty a další. Prostředky ze strukturálních fondů jsou alokovány na tyto programy.

b) Princip koncentrace – znamená, že v rámci co nejvyšší efektivity se poskytnutí podpory soustředí do regionů, které mají nejzávažnější problémy. Hlavním cílem je maximalizace užitku, financují se tak programy, kde důkladná analýza signalizuje největší problémy. V naší společnosti se tento princip v oblasti rozvoje lidských zdrojů uplatňuje zejména posílením a podporou oblastí/regionů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti apod. (Dalšími prioritami se podrobněji zabývám v následující kapitole.)

c) Princip partnerství – má za úkol zabývat se hodnotou spolupráce jednotlivých subjektů v celém procesu (např. při přípravě, realizaci a hodnocení). Princip partnerství obsahuje dvě dimenze: Horizontální představuje spolupráci zainteresovaných subjektů v regionu, tzn. veřejného, soukromého a třetího sektoru. Vertikální znamená spolupráci všech hierarchických struktur (ministerstev, regionálních i lokálních partnerů, vlád členských zemí). Pokud je princip partnerství funkční, má velmi pozitivní vliv na rozvoj lidských zdrojů, především v podobě získávaných zkušeností, know-how zainteresovaných subjektů a jednotlivců a v neposlední řadě také předáváním tzv. best practices (příkladů dobré praxe). V praxi lze však velmi často vidět, že některá partnerství byla patrně navázána

pouze na formální bázi se záměrem získat finanční dotace. Taková partnerství potom neplní výše uvedenou funkci a nelze v nich spatřovat jakýkoli posilující efekt.

d) Princip adicionality – klade důraz na finanční zainteresovanost členského státu hlavně proto, aby docházelo k nezbytné zodpovědnosti a efektivnosti při využívání podpory. S ohledem na tento princip je část prostředků hrazena ze státních a místních rozpočtů. V další části kapitoly pro ilustraci uvádím rozložení prostředků, které jsou vyčleněny jak z fondů Evropské unie, tak ze státního rozpočtu České republiky a rozpočtů místních. Tento princip přihlíží k maximální obezřetnosti při výběru priorit a opatření, a zejména alokaci finančních prostředků na relevantní záměry a činnosti.

e) Princip monitorování – využívání je monitorováno z hlediska věcného i finančního. Je tak kontrolována maximální efektivita po celou dobu implementace programu a realizace projektů. Tento princip je velmi důkladně sledován, metodika monitorování je detailně rozpracována a v praxi to znamená, že např. v případě nenaplnění nastavených monitorovacích kritérií může být finanční dotace krácena. (Bližší popis stěžejních monitorovacích indikátorů uvádím v kapitole č. 7.)

3.2 Strukturální fondy a jejich využití

Význam strukturálních fondů je v rámci politiky Evropské unie nezastupitelný. Podporovány jsou níže uvedené typy operací (<http://www.esfcr.cz>):

- přímé investice do vytváření nových pracovních příležitostí;
- služby pro malé firmy (poradenství, zahájení podnikání, zakládání nebo záchrana firem, finanční inženýrství, transfer technologií, marketing, certifikace atd.) s cílem rozvinout regionální a místní potenciál a diverzifikovat hospodářské aktivity;
- základní hospodářská infrastruktura (doprava, telekomunikace, energie, likvidace pevného odpadu, čištění odpadních vod, obnova průmyslových lokalit, podnikatelské parky);
- výzkum a rozvoj, technologické inovace;
- infrastruktura pro vzdělávání a zdravotnictví, osobní služby;
- zlepšení struktury pro zpracování a prodej zemědělských a výrobků z ryb;
- modernizace zařízení, certifikáty kvality pro místní zemědělské a řemeslné výrobky;
- diverzifikace hospodářských aktivit ve venkovských oblastech (hlavně prostřednictvím turistiky);
- ochrana životního prostředí a přírodního dědictví;
- obnova budov, rozvoj kulturních hodnot;
- obnova krizí postižených městských oblastí;
- přeshraniční a nadnárodní spolupráce, výměna zkušeností;
- vyhledávání pracovních příležitostí pro mladé lidi, nezaměstnané a ty, kteří strádají nebo jsou ohroženi sociální izolací, prostřednictvím náborové pomoci a školením (vstupní, pokračující a víceúrovňové), příprava instruktorů, pracovníků průzkumu;
- administrativního personálu, stejné příležitosti pro muže a ženy;

- rozvoj nových kvalifikací, např. za účelem zvýšení adaptability vůči změnám na pracovním trhu;
- přizpůsobení struktury školení a zaměstnanosti.

Strukturální fondy EU jsou nejvýznamnějším nástrojem regionální a strukturální politiky EU. Slouží k naplňování hlavních cílů regionální a strukturální politiky. Strukturální fondy tvoří následující čtyři fondy:

- a) Evropský fond regionálního rozvoje – přispívá k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů a k ekonomické konverzi oblastí potýkajících se strukturálními problémy.
- b) Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu – je určena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťuje diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhá udržet jejich osídlení.
- c) Finanční nástroj na podporu rybolovu – podporuje dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhá udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizuje oblasti závislé na rybolovu.
- d) Evropský sociální fond (ESF) – je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnávání příležitostí v přístupu na trh práce. Zahrnuje především následující aktivity: pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování (znevýhodněných skupin), celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi na trhu práce a další. (<http://www.esfcr.cz>)

3.3 Čerpání prostředků ze strukturálních fondů

Čerpání prostředků ze strukturálních fondů určují pravidla, která jsou s ohledem na hospodářskou a sociální úroveň jednotlivých regionů, rozdělena na tři cíle (<http://www.esfcr.cz>):

- a) Cíl 1 – má za úkol podporu rozvoje zaostávajících regionů (území s nižším, než 75% HDP na obyvatele vzhledem k průměru HDP Evropské unie). V rámci tohoto cíle může čerpat prostředky např. celá Česká republika s výjimkou hlavního města Prahy.
- b) Cíl 2 – podporuje oblasti potýkající se s restrukturalizací vzhledem ke změnám v oblastech průmyslu a služeb. V rámci tohoto cíle může čerpat prostředky část území hlavního města Prahy, přibližně 31 %. (Konkrétní rozlišení jednotlivých částí, které spadají do tohoto cíle, je specifikováno podle přiložené mapy hlavního města Prahy – schéma 1)

Schéma 1 – Mapa hlavního města Prahy s označením území spadajícího do Cíle 2



c) Cíl 3 – vytyčuje hlavní směr jako podporu politiky zaměstnanosti a vzdělávání, zejména rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání ve vztahu k zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti pro oblasti, které nejsou pokryty cílem 1. (Tento cíl je určen pro celé území hlavního města Prahy.)

V rámci Evropského sociálního fondu lze podávat projekty na podporu celoživotního vzdělávání. Ten kromě této oblasti podporuje také rozvoj trhu práce (rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a pomoc nezaměstnaným při

vstupu na trh práce) a s tím související rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, moderní způsoby organizace práce a podnikání a podporu rovných příležitostí včetně začleňování osob ze znevýhodněných sociálních skupin.

Na základě předložených tzv. programovacích dokumentů byl pro Českou republiku schválen objem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, ve výši 457 mil. € pro programovací období 2004–2006 a 773 mil. € pro programovací období 2007–2013. Základními nastavenými programy pro čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v České republice pro programové období 2004–2006 jsou:

A) Operační program pro rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ): tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice na období 2004–2006. Globálním cílem OP RLZ je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, na integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a na konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. (Podrobným popisem tohoto programu a jeho jednotlivých priorit a opatření se zabývám v následující kapitole.)

B) Jednotný programový dokument pro cíl 3 pro hlavní město Prahu (JPD3): program, který je padesáti procenty spolufinancován z Evropského sociálního fondu a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů – státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy. „Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje.“ (<http://www.esfcr.cz>) Priority programu jsou v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Národním akčním plánem zaměstnanosti. (Detailním popisem priorit a opatření obsažených v JPD3 se zabývám v následující kapitole.)

C) Program iniciativy společenství EQUAL: Iniciativa společenství EQUAL je jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které jsou spolufinancované ze strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ). „Tato Iniciativa podporuje na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy je vyvíjení a prosazování nástrojů na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání, nebo při jeho hledání zaměstnání. Iniciativa Společenství EQUAL se od hlavních forem pomoci z ESF (OP RLZ a JPD 3) liší vedle inovativnosti a mezinárodní spolupráce také tím, že se realizuje na celém území všech členských států.“ (<http://www.esfcr.cz>)

na základě Rámce podpory společenství pro Cíl 1 a zahrnuje rozvojové priority sedmi regionů, které jsou navázány na strukturální fondy Evropské unie (Střední Čechy, Jihozápad, Severozápad, Severovýchod, Střední Morava, Moravskoslezsko). SROP obsahuje čtyři následující priority: podporu malých a středních podniků ve vybraných regionech, zlepšení infrastruktury v regionech, rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů a podporu cestovního ruchu. Financování SROP je zabezpečeno příspěvkem z EU a z veřejných zdrojů (státního rozpočtu, rozpočtu krajů a obcí). Podpora pro SROP ze strukturálních fondů Evropské unie je poskytována ze dvou fondů: Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF) a Evropského sociálního fondu (ESF).

3.4 Celková finanční podpora a její rozdělení podle jednotlivých programů v programovém období 2004–2006

Rozdělení celkové finanční pomoci pro jednotlivé programy pro období 2004–2006: OP RLZ – 318,82 mil. €, JPD3 – 58,8mil. €, IS EQUAL – 32,1 mil. €. Rozdělení prostředků podle alokace z ESF, státního a místních rozpočtů na základě již výše popsaného principu adicionality uvádím v následujících tabulkách 1–3:

Tabulka 1 – Alokace prostředků z ESF v mil. €

	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	74,3	106,4	138,1	318,8
JPD Cíl 3	19,2	19,6	20,0	58,8
EQUAL	7,6	10,7	13,8	32,1
Celkem za programy	101,1	136,7	171,9	409,7

Tabulka 2 – Alokace prostředků z národních zdrojů – státní rozpočet v mil. €

Státní rozpočet	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	24,2	34,6	44,9	103,6
JPD Cíl 3	16,6	17,0	17,3	51,0
EQUAL	2,8	4,0	5,1	11,9
Celkem za programy	43,6	55,6	67,3	166,5

Alokace prostředků v tab. 1 a 2 (důraz na OP RLZ) potvrzuje, že problém zaměstnanosti a zapojování co nejširších skupin obyvatelstva do programů je skutečně prioritou moderní společnosti.

Tabulka 3 –Alokace prostředků z národních zdrojů - místní rozpočet v mil. €*

Místní rozpočet	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	0	0	0	0
JPD Cíl 3 – hl. m. Praha	2,6	2,6	2,6	7,8
EQUAL	0	0	0	0
Celkem za programy	2,6	2,6	2,6	7,8

* Místní rozpočet – pouze u JPD Cíl 3 z rozpočtu hlavního města Prahy (<http://www.esfcr.cz>)

3.5 Celková finanční podpora a její rozdělení podle jednotlivých programů v programovém období 2007–2013

Čerpání prostředků z programového období 2004 – 2006 musí být dokončeno do konce roku 2008. Do konce června 2007 se českým subjektům podařilo vyčerpat 20,5 miliardy korun ze strukturálních fondů. Stav čerpání prostředků ze strukturálních a Kohezního fondu k červnu 2007 uvádí následující tabulka:

Tabulka 4 – Stav čerpání prostředků ze strukturálních a Kohezního fondu k červnu 2007 v mld. Kč

Program	Celková alokace	Uzavřené smlouvy	Realizované výdaje	Žádáno od EK + záloha
SRP	12,8	13,8	6,8	6,4
OP RLZ	9,0	9,5	1,5	2,8
OP PP	7,4	7,4	3,0	3,0
OP I	6,9	5,8	4,2	3,6
OP RVMZ	4,8	5,1	3,1	3,0
Cíl 1	40,8	41,6	18,6	18,7
JPD 2	2,0	1,6	0,5	0,7
JPD 3	1,6	1,6	0,5	0,7
Cíl 2 a 3	3,6	3,3	1,3	1,6
INTERREG	0,5	0,5	0,2	0,3
EQUAL	0,9	0,9	0,3	0,4
Kom.iniciativy	1,3	1,4	0,6	0,7
Celkem SF	45,8	46,2	20,5	21,0
Celkem FS	36,9	36,9	16,2	16,2

Zdroj: MMR (<http://www.mmr.cz>), pozn. SF = strukturální fondy, FS = Kohezní fond (Fond soudržnosti)

Z výše uvedené tabulky vyplývá především celkový objem uskutečněných výdajů na projekty. Nejdůležitějším ukazatelem je však objem prostředků strukturálních fondů krytých smlouvou. Zde je patrné pokrytí alokace na období 2004–2006 s tím, že dočerpání je možné do konce roku 2008.

Na základě uvedených popisů jednotlivých programů a výše finanční podpory, která je na jednotlivé programy alokována, lze poukázat na nemalý význam celého procesu. S ohledem na možnosti související se značnými finančními investicemi, které naše společnost může v rámci svého členství v Evropské unii využít, je vysoce žádoucí, aby byly předkládány kvalitní projekty. Pouze v takovém případě lze dosáhnout plánovaného rozvoje lidských zdrojů a potažmo širších celospolečenských cílů a záměrů. Mezi stěžejní celospolečenské cíle, jejichž naplnění je úzce spjato s rozvojem lidských zdrojů, lze zahrnout zejména zvýšení zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti, sociální integraci exkludovaných skupin obyvatelstva, zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže nejen na pracovním trhu, podporu vědy a výzkumu, udržitelného rozvoje s důrazem kladeným především na ochranu životního prostředí. (Popisem těchto celospolečenských cílů jako součástí vytyčených opatření a priorit programů OP RLZ a JPD3 se podrobněji zabývám v následující kapitole.)

4 Principy podpory vzdělávacích projektů

V této kapitole popisují principy podpory vzdělávacích projektů v souvislosti jednotlivými stanovenými opatřeními a prioritami programů OP RLZ a JPD3. Priority v oblasti rozvoje lidských zdrojů jsou vytyčeny na základě důkladných analýz se záměrem posílení rozvoje naší společnosti v intencích vytyčených celospolečenských cílů. Struktura popisovaných programů koresponduje s dílčími prioritami v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Hlavním posláním Evropského sociálního fondu (ESF) je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Ministerstvo životního prostředí ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy a úřady práce. O finanční podporu z ESF mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby na základě předložení obsahově přínosných a kvalitních projektů. Ty je nutné kvalifikovaným způsobem zpracovávat v elektronické a tištěné podobě v programu s názvem Benefit, který je speciálně vytvořen pro tyto účely a v případě poskytnutí dotace provází příjemce po celou dobu realizace. Na základě dosavadních zkušeností nelze však tento program hodnotit příliš pozitivně, zejména jej nelze označit jako přátelský pro uživatele.

Postup po vyhlášení programů spočívá ve vyhlášení tzv. výzev k předložení projektů na webových stránkách Evropského sociálního fondu (www.esfcr.cz/vyzvy) a případně zveřejněním MPSV ve sdělovacích prostředcích. Jednotlivé výzvy obsahují konkrétní údaje, tj. vyhlášovatele výzvy, číslo výzvy, název a číslo grantového schématu, program, prioritu, opatření a celkovou částku alokovanou na danou výzvu, záměr grantového schématu, cílové skupiny, podporované aktivity, vymezení žadatelů o finanční podporu a zároveň jsou uváděna finanční omezení (minimální a maximální výše podpory na jeden projekt). Součástí dalších informací poskytovaných ve výzvách je určení místa realizace, doby trvání grantových projektů, forma podpory zahrnující uznatelné náklady projektu, nástin hodnotících kritérií a tzv. specifická kritéria, která se liší pro každou jednotlivou výzvu.

Ve výzvách se dále potenciální žadatelé dozvědí přesný způsob a termín předkládání žádostí a další náležitosti, které jsou tzv. povinnými přílohami. K těmto patří zejména doklad o právní subjektivitě žadatele, prohlášení o partnerství, prohlášení o velikosti podniku, prohlášení o bezdlužnosti, přehled ekonomické a finanční situace žadatele. Často je jako povinná příloha vyžadován detailní rozpis nákladů, detailní analýza cílových skupin a tzv. logický rámec projektu, jehož formulář je k dispozici.

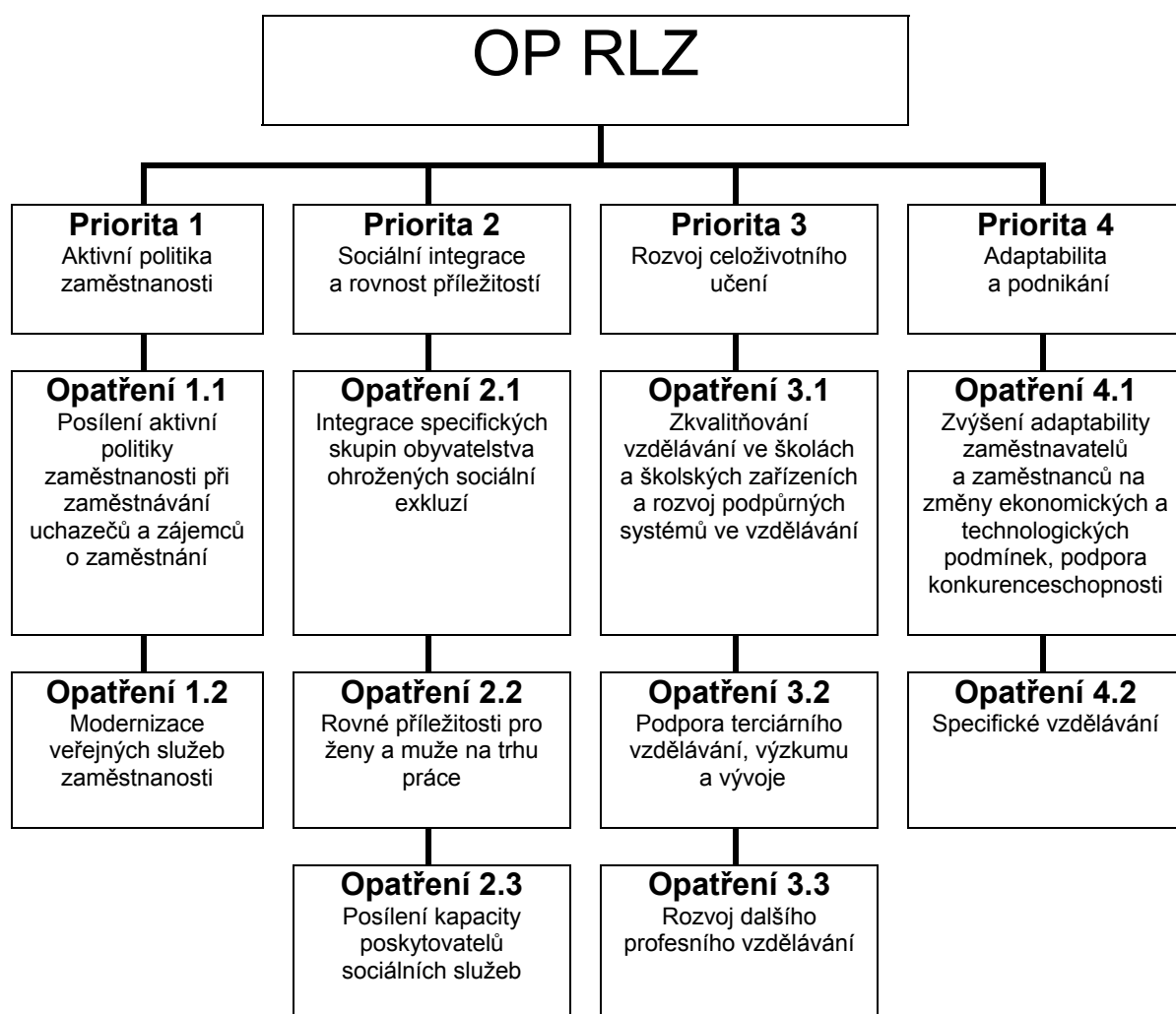
Žadatel se při přípravě žádostí o projekt může opírat především o Příručku pro příjemce zveřejněnou a aktualizovanou na webových stránkách ESF a dále je

možné dojednání konzultací s příslušným pracovníkem – projektovým manažerem, který má danou výzvu v kompetenci a je schopen kvalifikovaným způsobem odpovídat na případné dotazy potenciálních žadatelů. Stěžejní pro výběr projektů je jejich soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů, tzn. soulad s konkrétní vyhlášenou výzvou, v rámci které se žadatel o podporu financování předložením vypracované žádosti včetně povinných příloh uchází. Zpracované projekty musí také respektovat horizontální témata, a tedy principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ. Konkrétní výzvy se odvíjejí od konkrétních operačních programů, jejich priorit a opatření. Ve schématu 2 a 3 uvádím pro ilustraci členění programů OP RLZ a JPD3 aktuálních v programovém období 2004–2006:

4.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

„Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 opatření, které svým rozsahem pokrývají následující oblasti: aktivní politiku zaměstnanosti, integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením), rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce, rozvoj celoživotního učení a zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Rozdělení priorit a Opatření v programu OP RLZ zobrazuje následující tabulka“ (<http://www.esfcr.cz/clanky>): viz Schéma 2

Schéma 2 – Priority a Opatření programu OP RLZ



Zdroj: <http://www.esfcr.cz>

Priorita uvedená v OP RLZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi vývoje. Na základě přijatého principu monofondového financování operačních programů byl v operačním programu Rozvoj lidských zdrojů vytvořen prostor pro realizaci opatření k rozvoji lidských zdrojů ve vybraných sektorech národního hospodářství, které jsou významné z hlediska možností budoucího vývoje zaměstnanosti v České republice, a proto vyžadují zvláštní zřetel.

Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti

V rámci opatření 1.1. (Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání) lze podpořit projekty zaměřené na uchazeče a zájemce o zaměstnání, osoby a zaměstnance ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností prostřednictvím rekvalifikací, vzdělávání v oblasti informačních a komunikačních technologií, poradenství, motivačních kurzů, sociálních doprovodných programů apod. V tomto opatření je možno podpořit také

rozvoj zaměstnaneckých agentur (zprostředkovatelen práce). Opatření 1.2 – Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti – jak již ze samotného názvu vyplývá, je určeno pro pracovníky služeb zaměstnanosti a podpořit lze zejména vývoj a realizaci školicích programů pro pracovníky veřejné správy, nestátních neziskových organizací a specifické vzdělávací programy s cílem umožnit pracovní začlenění uchazečům o zaměstnání ze skupin ohrožených sociální exkluzí ad.

Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitostí

Opatření 2.1 (Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí) podporuje realizaci aktivit v oblasti zaměstnanosti a v oblasti sociálních služeb pro skupiny obyvatel ohrožených sociální exkluzí, jako např. etnické menšiny, osoby po výkonu trestu, osoby bez přístřeší, oběti trestné činnosti a domácího násilí ad. Hlavními aktivitami by vedle vzdělávání mělo být také vytváření pracovních míst a speciální poradenské služby včetně doprovodných opatření k odstranění překážek při vstupu na trh práce. Opatření 2.2 (Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce) má posilovat princip rovnosti mužů a žen v praxi, především matek s malými dětmi, žen vracejících se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, žen v předdůchodovém věku a žen s nízkou kvalifikací. Týká se také mužů v obdobných situacích, nicméně analýzy ukazují na vyšší míru nezaměstnanosti právě u jmenovaných skupin žen. Jsou zde podpořeny programy na zvyšování kvalifikace a vytváření podmínek pro maximální začlenění případně znovuzачlenění uvedených skupin na trh práce. Vítanou součástí také mohou být rekvalifikace zaměřené na informační technologie a doprovodná opatření, zejména pak hlídání dětí po dobu vzdělávacích aktivit.

V rámci tohoto opatření je nutná osvětová činnost a podpora rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou, částečných úvazků, sdílených pracovních míst, práce z domova, tzv. home working. Těchto typů zaměstnaneckých poměrů je na našem pracovním trhu nedostatek, a tedy jsou podle četných analýz uvedené cílové skupiny neustále v nevýhodné situaci, neboť jen těžko lze dosáhnout optimálního sladění rodinného a pracovního života.

Opatření 2.3 (Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb) je určeno zejména na rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb včetně terénních za účelem snížení sociálního vyloučení ohrožených osob ve vztahu k trhu práce.

Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení

Opatření 3.1, Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních, usiluje o motivaci k celoživotnímu učení a s tím spojené posílení možnosti pracovního uplatnění. V rámci tohoto opatření mohou žádat především základní, střední a vyšší odborné školy a školská zařízení o finanční dotace na zkvalitňování výuky a přípravu a realizaci pilotních vzdělávacích programů. Vyzdvížena je především výuka cizích jazyků, zvyšování informační gramotnosti a podpora občanské a environmentální výchovy. Opatření 3.2, Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje, je orientováno na podporu určenou především vysokým školám, odborným pracovištím a institucím pro vývoj a kvalitativní rozvoj studijních programů s cílem zvýšení uplatnitelnosti absolventů na trhu práce a zároveň na podporu dalšího vzdělávání pracovníků na vysokých školách a v oblasti výzkumu a vývoje. Opatření 3.3, Rozvoj dalšího profesního vzdělávání, podporuje aktivity pro rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání s ohledem na

nové požadavky trhu práce a s tím spojené nutné vzdělávání lektorů, učitelů, konzultantů, metodiků a jiných pracovníků působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání.

Priorita 4: Adaptabilita a podnikání

Finanční dotace na opatření 4.1 (Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti), které má za cíl posílení rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnavatelů a zaměstnanců, jsou v hojné míře vyhledávány. Zaměstnavatelé tak mohou podpořit konkurenceschopnost svých organizací prostřednictvím vzdělávání svých zaměstnanců. Možnost poskytnutí dalšího vzdělávání zaměstnancům je často limitována finanční situací daného podniku. Dostatečné finanční prostředky nemají zejména malé a střední podniky, které zároveň investují např. do nových technologií, a tedy velmi oceňují pokud mohou umožnit školení a vzdělávání svým zaměstnancům prostřednictvím finančního příspěvku. Opatření 4.2 (Rozvoj lidských zdrojů v průmyslu) se soustřeďuje především na podporu vývoje znalostní ekonomiky, na posílení profesní kvalifikovanosti a vzdělanosti. Hlavními aktivitami je podnikové odborné vzdělávání, doškolování nebo zaškolování pracovníků průmyslových podniků.

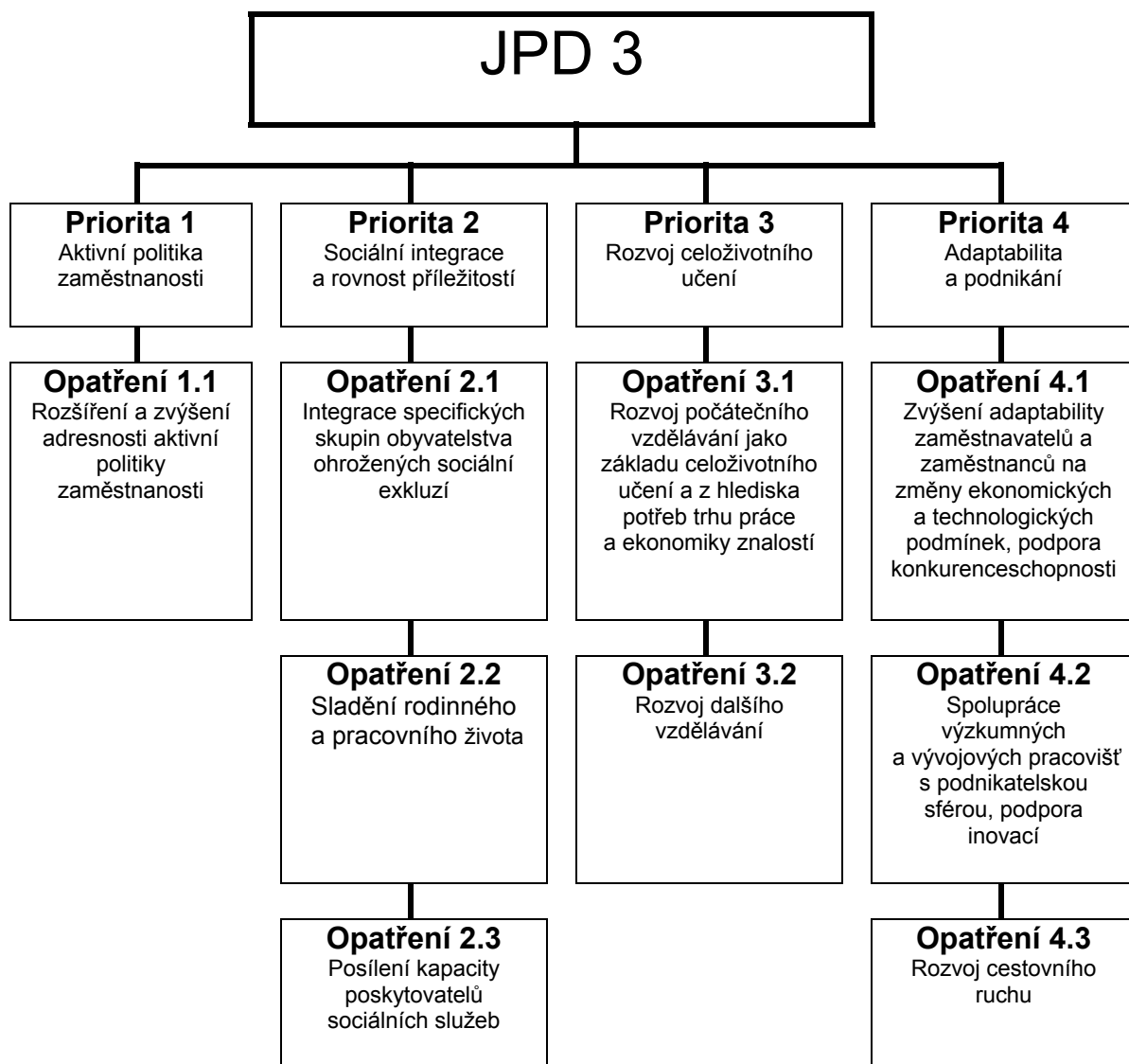
4.2 Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD3)

Jednotný programový dokument pro Cíl 3 – Praha (JPD3) je referenčním dokumentem, na jehož základě je poskytována podpora rozvoji lidských zdrojů na území hlavního města Prahy. Program je spolufinancován z Evropského sociálního fondu ve výši padesáti procent a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů – státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy. Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje.

Priority a opatření JPD3

Priority programu jsou v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Národním akčním plánem zaměstnanosti. Pro naplnění hlavního cíle programu JPD 3 jsou vytyčeny čtyři priority, v jejichž rámci je specifikováno devět opatření. Pátou prioritou je technická pomoc. Rozdělení priorit a opatření znázorňuje následující schéma 2:

Schéma 3 – Priority a Opatření programu JPD3



Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti, slouží k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti, především rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoje preventivních opatření s cílem předcházet zejména dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. V rámci tohoto opatření jsou požadovány poradenské služby, motivační kurzy, rekvalifikační programy, další podpůrné aktivity pro cílové skupiny, které tvoří nezaměstnaní, případně osoby ohrožené nezaměstnaností. Pozornost je také věnována školení pracovníků působících v oblastech, které se zabývají podporou zaměstnatelnosti, jako např. úřady práce, zprostředkovatelny práce apod.

Projekty schválené a realizované v daném opatření se často setkávají s nedostatečným zájmem ze strany cílových skupin, a to i přesto, že záměry těchto projektů a klíčové aktivity jsou v souladu s potřebami zmiňovaných cílových skupin, a tudíž by měly být dostatečně motivující a atraktivní.

Priorita 2: Sociální integrace

Opatření 2.1 (Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí) se orientuje na přímou podporu příslušníkům specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí včetně podpory organizací a pracovníků působících v sociálních službách. Opatření 2.2 (Sladění rodinného a pracovního života) se orientuje na snížení rozdílů mezi ženami a muži na trhu práce, a to zejména prostřednictvím sladování rodinného a pracovního života, a aktivity podporované jsou v zásadě identické s již výše popsaným opatřením 2.2. programu OP RLZ. Opatření 2.3 (Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb) je obsahově identické s Opatřením 2.3 OP RLZ.

Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení

Opatření 3.1 (Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí) podporuje hlavně pražské školy při tvorbě a realizaci školních vzdělávacích programů orientovaných na rozvoj klíčových dovedností a na rozvoj studijní nabídky včetně distančních forem vzdělávání na vysokých školách. V Opatření 3.2, Rozvoj dalšího vzdělávání, jsou finanční prostředky alokované na činnosti typu: „Vytvoření systému dalšího vzdělávání, dobudování vzdělávací infrastruktury, rozvoj podpůrných služeb pro systém dalšího profesního vzdělávání, založení systému formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti dalšího vzdělávání, založení systému podpory inovačních aktivit, rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání podle potřeb trhu práce, vzdělávání a rozvoj lektorů, konzultantů, zkušebních komisařů, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího vzdělávání.“ (<http://www.esfcr.cz>)

Priorita 4: Adaptabilita a podnikání

Opatření 4.1 (Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti) je v podstatě totožné s opatřením popisovaným v programu OP RLZ s tím, že podpořené cílové skupiny jsou z území hlavního města Prahy. Opatření 4.2 (Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací) představuje podporu zavádění nových technologických postupů a metod řízení a vytváření partnerství výzkumných a vývojových pracovišť a podnikatelských subjektů. Opatření 4.3, Rozvoj cestovního ruchu, je zaměřené na rozvoj cestovního ruchu prostřednictvím podpory pracovníků působících v cestovním ruchu, a to zejména realizací vzdělávacích kurzů na doplňování komunikačních a jazykových dovedností, školení marketingových specialistů na cestovní ruch v Praze, školení v oblastech tzv. měkkých dovedností apod.

4.3 Vyhodnocení závěrů z programového období 2004–2006

Jak uvádí závěrečná zpráva (Studie..., 2007, s. 13–14) posouzení a vyhodnocení závěrů ze zkráceného programového období 2004–2006 je v současné době poněkud předčasné. Zejména s ohledem na skutečnost, že dosud jsou k dispozici jen výsledky za jednotlivé měsíce, a nelze proto posoudit jejich dopad na základní typy těchto intervencí, jako je zaměstnanost, nezaměstnanost a sociálně vyloučené skupiny obyvatel. První projekty byly totiž např. v rámci programu OP RLZ vybrány až ve druhém čtvrtletí roku 2005. Je tedy možné provést analýzu pouze za jeden rok. Vzhledem k nedostatku zkušeností a rozdílností české a evropské administrativy jsou výsledky využití Evropského sociálního fondu v České republice v mnohých dále uvedených oblastech kladné např: „vyšší počet lépe cílených opatření aktivní zaměstnanosti, nárůst počtu nezaměstnaných, jimž byla poskytnuta individuální podpora, větší podpora vytváření nových pracovních míst, první finanční podpora z veřejných zdrojů pro další odborné vzdělávání zaměstnaných osob, zpracování vzdělávacích a školicích programů, zpracování programů a projektů, jejichž realizace není plně hrazena státem (zejména v oblasti sociální integrace), zvyšování kapacity pro poskytování podpory žadatelům a příjemcům na vyšší profesionální úrovni, zvyšování kapacity pro zpracování a řízení projektů.

Pozitivní dopad finanční podpory z ESF je zřejmý v několika oblastech: rozšíření opatření aktivní politiky zaměstnanosti a pilotní ověření cílenější podpory nezaměstnaných podle jejich potřeb, zvýšení počtu nezaměstnaných, jimž byla poskytnuta individuální podpora, větší podpora vytváření nových pracovních míst, zahájení poskytování finanční podpory pro další profesní růst zaměstnaných, financování přípravy vzdělávacích a školicích programů, implementace programů a projektů nad rámec statutárních požadavků, které nebyly dostatečně financovány státem (zejména v oblasti sociální integrace), posilování kapacity implementačních struktur sledující poskytování profesionálnější podpory žadatelům a příjemcům, rozvoj dovedností žadatelů a příjemců potřebných pro přípravu a řízení projektů.“ (<http://www.esfcr.cz>)

Analýza a evaluace implementačního systému identifikovala také několik jeho silných stránek, zejména: nově získané zkušenosti na straně administrace ale i subjektů žádajících o podporu a realizujících projekty, postupné zlepšování systému administrace, přijímání, hodnocení a schvalování projektů. Analýza (Studie..., 2007, s. 14) blíže specifikuje také nedostatky současných programů, z kterých je záhodno se poučit: Programy jsou poznamenány pomalým startem, který plyne hlavně z nezkušenosti předkladatelů projektů a administrátorů programu. Studie, jež byly zpracovány v letech 2004–2006, vykazují výsledky, v nichž se zobrazuje především nedostatečné personální zajištění. Proto je bezpodmínečně nutné výrazně zjednodušit tuto implementační strukturu. Dále je potřeba vyhledávat pouze optimální množství grantových schémat. Je nutno se poučit z toho, že nadměrné množství schémat v programovém období 2004–2006 způsobilo vysokou náročnost řízení programu, jeho metodického vedení a komunikaci v rámci implementační struktury.

Monitorovací systém, jehož úkolem je monitorování strukturálních fondů v České republice, působí uživatelům značné problémy a lze jej označit za

nepříznivý. Jako nejzávažnější bylo vyhodnoceno požívání specifikace a definice jednotlivých monitorovacích indikátorů a nedostatek praxe:

„Nedostatečná kvalita předkládaných projektů: K hlavním problémům patří závažný nedostatek praxe, nedůvěra cílových skupin a také obecné podmínky v oblasti zaměstnanosti, tj. vysoká cena práce a značné požadavky na zaměstnavatele brání vytváření pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Charakter sociální sítě současně v určitých skupinách nevede k dostatečnému zájmu o práci, ale spíše k postojům vedoucím k nezaměstnanosti. Nedůvěra zaměstnavatelů k úřadům práce omezuje jejich spolupráci na dotaci ke mzdě; podpora nových pracovních míst je v národních programech výhodnější a jednodušší než v programech ESF.“ (<http://www.esfcr.cz>)

4.4 Programy pro programové období 2007–2013

Pro programové období 2007–2013 bude využíváno 24 operačních programů posilujících tři hlavní cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti:

Cíl 1 – Konvergence: zahrnuje podporu růstu a vytváření pracovních míst pro regiony, kde je HDP na hlavu menší než 75 % průměru EU. Podpora realizována prostřednictvím sedmi regionálních operačních programů (ROP): ROP NUTS II Severozápad, ROP NUTS II Moravskoslezsko, ROP NUTS II Jihovýchod, ROP NUTS II Severovýchod, ROP NUTS II Střední Morava, ROP NUTS II Jihozápad, ROP NUTS II Střední Čechy. Bude se jednat o osm tematických operačních programů (OP): OP Doprava, OP Životní prostředí, OP Podnikání a inovace, OP Výzkum a vývoj pro inovace, OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, OP technická pomoc, Integrovaný operační program.

Cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost: představuje Kohezní podporu směřovanou mimo nejméně rozvinuté regiony a realizovanou prostřednictvím dvou operačních programů: OP Praha Konkurenceschopnost, OP Praha Adaptabilita.

Cíl 3 – Evropská územní spolupráce: obsahuje podporu společného řešení problémů na nadnárodní a mezinárodní úrovni, a to rozvoje ekonomických vztahů a vytváření sítí malých a středních podniků. Bude realizováno prostřednictvím sedmi operačních programů: OP Mezuregionální spolupráce, OP Nadnárodní spolupráce a pěti OP Přeshraniční spolupráce (ČR – Bavorsko, ČR – Polsko, ČR – Rakousko, ČR – Sasko, ČR – Slovensko).

Příspěvek EU na jednotlivé operační programy ukazuje následující tabulka 5:

Tabulka 5 – Příspěvek EU na jednotlivé OP v tis. €

Operační program	€
OP Podnikání a inovace	3 041
OP Výzkum a vývoj pro inovace	2 071
OP Životní prostředí	4 918
OP Doprava	5 774
Integrovaný operační program	1 553
Regionální operační programy	4 659
OP Technická pomoc	244
OP Zaměstnanost a lidské zdroje	1 812
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	1 812
Celkem cíl Konvergence	25 884
OP Praha Konkurenceschopnost	235
Integrovaný operační program	29
OP Technická pomoc	4
OP Praha Adaptabilita	108
OP Zaměstnanost a lidské zdroje	26
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	17
Celkem cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	419
5x OP přeshraniční spolupráce	352
OP Nadnárodní spolupráce a OP Mezuregionální spolupráce	37
Celkem cíl Evropská územní spolupráce	390
Celkem	26 692

Zdroj: <http://www.csas.cz/eu>

Ve výše uvedené tabulce 5 je vidět značný nárůst finančních prostředků alokovaných na nově schválené programy. Za povšimnutí také stojí posílení přeshraniční spolupráce.

Ráda bych se pozastavila u globálních cílů operačních programů úzce souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, přestože ten je v podstatě do určité míry obsažen ve všech operačních programech. Jde zejména o tři operační programy, kde budou prostředky čerpány především na rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím posílení celoživotního vzdělávání:

A: OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Cílem programu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti prostřednictvím zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na pracovním trhu prostřednictvím dalšího vzdělávání, zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti, posílení integrace ohrožených osob, posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.

B: OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Program se soustředí zejména na zkvalitnění a modernizaci systémů vzdělávání v rámci komplexního systému celoživotního učení. Prioritními osami jsou počáteční vzdělávání, terciární vzdělávání, výzkum a vývoj, další vzdělávání, systémový rámec celoživotního učení a technická pomoc.

C: OP Praha Adaptabilita

Cílem tohoto operačního programu je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšení přístupu k zaměstnání pro všechny. Mezi prioritní osy patří: podpora rozvoje znalostní ekonomiky, podpora vstupu na trh práce, modernizace počátečního vzdělávání a technická pomoc.

5 Proces posuzování vzdělávacích projektů

V této kapitole popisují, jak z názvu vyplývá, proces posuzování vzdělávacích projektů. Jde o fázi, kdy je ukončen příjem žádostí o finanční dotace na předkládané záměry. Stěžejní část činností tohoto procesu je delegována na vyhlášovatele jednotlivých grantových schémat. S ohledem na skutečnost, že projekty jsou předkládány v rámci uzavřených kol jednotlivých výzev, je výběr projektů založen na principu soutěže mezi předloženými projekty. Počet podpořených projektů je limitován výší alokace na dané opatření a období. (Příručka pro žadatele..., 2006, s.1)

Proces posuzování vzdělávacích projektů je poměrně náročný, trvá přibližně tři měsíce a je rozložen do několika etap: posouzení formálních náležitostí (do 30 dnů od ukončení sběru žádostí), posouzení přijatelnosti (do 30 dnů od ukončení sběru žádostí), věcné hodnocení (do 60 dnů od ukončení sběru žádostí), výběr žádostí výběrovou komisí, konečný výběr, informování o výsledcích hodnocení a výběru žádostí.

Posouzení formálních náležitostí

Tato činnost je v kompetenci projektového manažera, který má danou výzvu na starosti, a v zásadě spočívá v kontrole žádosti z administrativního hlediska. K formálním náležitostem patří zejména: dodání žádosti v požadované elektronické a tištěné formě v odpovídajícím počtu vyhotovení (většinou je požadován jeden originál a dvě kopie žádosti) včetně veškerých povinných příloh taktéž v požadovaných formách (originály/úředně ověřené kopie a příslušný počet kopií). Součástí příloh bývá vždy doklad o právní subjektivitě žadatele, přehled jeho finanční a ekonomické situace, prohlášení o bezdlužnosti, prohlášení o velikosti podniku, prohlášení o partnerství a další specifické přílohy pro hodnocení specifických požadavků dané výzvy.

Současně probíhá kontrola, zda jsou vyplněny veškeré předepsané údaje, počet listů příloh je shodný s uvedeným v žádosti a zda nechybějí podpisy oprávněných osob na jednotlivých dokumentech. Formální kritéria může žadatel na základě upozornění projektovým manažerem ve stanovené lhůtě, která je deset dní, opravit, případně doplnit. Pokud k této nápravě nedojde je projekt vyřazen z dalšího hodnocení.

Posouzení přijatelnosti

Tato druhá etapa hodnocení je taktéž v kompetenci projektového manažera a v praxi bývá prováděna zároveň s etapou první. Představuje kontrolu přijatelnosti projektového záměru, žadatele a případných partnerských subjektů ve smyslu základních podmínek výzvy. Jde se zejména o soulad s definicí konečného uživatele pro danou výzvu a grantové schéma, sídlo žadatele a případných partnerských subjektů na území České republiky. Posuzuje se, zda záměr projektu a klíčové aktivity jsou v souladu a zda dopad na cílové skupiny je totožný s územím příslušného regionu, pro který je grantové schéma určené.

Hledisko přijatelnosti obsahuje také posouzení doby trvání projektu, posouzení výše podpory včetně uznatelných nákladů a případně vlastních zdrojů žadatele a partnerů (v případě spolufinancování). Dále je posuzována výše

případné veřejné podpory (podle blokových výjimek či v režimu de minimis, tak aby byla v souladu s pravidly veřejné soutěže dle povolení Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže).

Pokud žadatel nesplní veškerá stanovená kritéria, je projekt vyřazen z dalšího hodnocení. Vyhlášovatel výzvy může dát i v této fázi posuzování projektů možnost žadatelům opravit předložené žádosti, ale v praxi se tak stává velmi zřídka. Posouzení přijatelnosti je pro vyhlášovatele značně časově náročné vzhledem k nárůstu množství předkládaných žádostí.

Věcné hodnocení

Pokud projekt splňuje podmínky stanovené pro formální kontrolu a kontrolu přijatelnosti, přichází na řadu hodnocení vlastního obsahu a kvality projektu. Této etapě hodnocení je věnována celá další kapitola, proto na tomto místě pouze nastíním její obsah.

Jde o systém hodnocení externími hodnotiteli nebo hodnotící komisí, který je založen na souboru šesti kritérií a dalších subkritérií a jehož výsledkem by mělo být vyhodnocení veškerých projektů, jež prošly předchozími etapami posuzování. Na základě bodového ohodnocení a doporučení je následně možné vybrat ty nejkvalitnější projekty. Je stanoveno taktéž minimální bodové ohodnocení a projekty, které tuto hranici nepřekročí, jsou v této fázi hodnocení vyřazeny.

Výběr žádostí výběrovou komisí

Výběr žádostí pro podporu financování je v kompetenci tzv. výběrové komise. Tato komise má minimálně devět členů a tvoří ji zejména zástupci regionálních orgánů, zástupci orgánů města, sociálních partnerů, neziskových organizací a dále nezávislí odborníci s tím, že předsedou je zástupce vyhlášovatele grantu.

Členové výběrové komise absolvují povinné školení zaměřené především na práva a povinnosti vyplývající z dané role, způsob rozhodování o výběru projektů a vedení evidence s tím spojené. Součástí je také podepsání prohlášení o nestrannosti a mlčenlivosti. V případě tzv. konfliktu zájmů, kdy by člen komise byl ve vztahu k projednávanému projektu/žadateli/partnerskému subjektu, nemůže daný projekt posuzovat a hlasovat o případném poskytnutí podpory financování. Jednání výběrové komise je neveřejné, ale musí být vedeno transparentním způsobem a musí být proveden zápis z jednání.

Komise se v zásadě opírá o hodnotitelské posudky hodnotitelů (z předchozí fáze věcného hodnocení) a při svém rozhodování respektuje jejich bodové ohodnocení s tím, že má k dispozici k nahlédnutí veškeré předkládané grantové projekty. Výběrová komise již nevybírá z projektů, které v předchozím kole hodnocení nedosáhly požadovaného minimálního bodového ohodnocení, a byly tedy vyřazeny.

Výběrová komise se může odchýlit od pořadí předkládaných projektů, které vzniklo na základě získaného bodového ohodnocení z předchozí etapy, a které je zároveň základním instrumentem pro rozhodování komise. V případech, kde rozhodnutí komise je jiné než dané pořadí podle bodového ohodnocení, je sepsán zápis obsahující zdůvodnění.

Důvody neschválení mohou být např. (<http://www.esfcr.cz>): je předloženo více projektů zaměřených na stejnou cílovou skupinu nad absorpční schopnosti regionu; existují vážné a odůvodněné obavy o schopnosti projektového týmu projekt zdárně realizovat; projekt není v souladu s vládní strategií; projekt má negativní vliv na některé z horizontálních témat; role partnera v projektu není jasná, resp. partner je skrytým dodavatelem; zbývající prostředky podpory neumožní projekt podpořit v dostatečném rozsahu a překračují možnosti navýšit částku pro danou výzvu; projekt je z hlediska rozvoje lidských zdrojů na území daného regionu méně potřebný; v uveřejněné výzvě jsou další limity (např. podíl financí určený pro jednu skupinu subjektů) či další podmínky podpory.

Výběrová komise může také u vybraného projektu snížit částku požadovanou pro podporu financování. Děje se tak zejména v případech, kdy některé z výdajů nejsou považovány za uznatelné, a v případě nedostatečné hospodárnosti rozpočtu či nepřiměřenosti jednotlivých rozpočtových položek. Na tuto situaci většinou upozorňuje externí hodnotitel ve svém posudku a zároveň navrhuje případná opatření, jako je vyjmutí určité rozpočtové položky nebo její snížení.

Výsledkem činnosti výběrové komise je návrh seznamu vybraných projektů včetně výše přidělených finančních prostředků. Součástí může být i tzv. zásobník projektů, ve kterém jsou schválené projekty, na které se již v dané výzvě nedostaly finanční prostředky. Tyto projekty mohou být realizovány např. v případě odstoupení vybraných více úspěšnějších žadatelů nebo mohou být předloženy v dalším kole.

Konečný výběr žádostí

Konečný výběr projektů na základě výsledků předchozí etapy, tj. seznamu projektů doporučených k podpoře, provádějí v souladu se zákonem č. 129/2000 Sb. orgány kraje (rada a zastupitelstvo), případně orgány hlavního města Prahy. V této fázi lze rozhodovat pouze o projektech doporučených výběrovou komisí.

Informování o výsledcích hodnocení a výběru žádostí

Žadatelé jsou písemně informováni do 15 dnů od nabytí pravomoci rozhodnutí výběrové komise, resp. u grantových schémat usnesení rady a zastupitelstva o schválení či neschválení žádosti, příp. o zařazení do zásobníku projektů. Výsledky hodnocení a výběru žádostí jsou také v daném termínu zveřejněny na webových stránkách <http://www.esfcr.cz>.

Výše popsany proces posuzování vzdělávacích projektů má podle mého názoru několik nedostatků. K největším patří především délka celého procesu. Projekty se posuzují v časovém horizontu tří měsíců a více. Tato skutečnost je zřejmě dána nedostatečnou kapacitou lidských zdrojů na straně vyhlášovatelů a s postupem doby i velkou poptávkou na straně žadatelů v rámci některých priorit a opatření. Množství předkládaných projektů bylo v rámci posledních výzev programového období 2004–2006 značné a v souhrnu převyšující alokaci finančních prostředků více než dvojnásobně.

Dalším nedostatkem je vedle dlouhého časového horizontu pro žadatele také skutečnost, že žadatel nemá nárok na detailní informovanost týkající se hodnocení

projektu, který předkládá. Podrobné informace při vyloučení projektu v jakékoli fázi procesu posuzování nejsou podávány. Tato skutečnost také pravděpodobně spočívá v nedostatečné kapacitě lidských zdrojů na straně vyhlášovatelů a administrátorů.

Pro žadatele představuje příprava projektové žádosti značné časové nároky kompetentních pracovníků a získání finančních prostředků může být i klíčové pro další rozhodování o následném vývoji lidských zdrojů v příslušné konkrétní organizaci. V případě neúspěchu ve výše popisovaném procesu nemá žadatel v podstatě nárok dozvědět se, kde jsou spatřovány nedostatky a slabá místa předloženého projektu. Dá se očekávat, že v průběhu programového období 2007–2013 dojde alespoň k dílčím změnám v celém procesu na základě jeho analýzy, která v současné době probíhá.

6 Problematika věcného hodnocení vzdělávacích projektů

Hodnocení je proces (Scriven, 1991, s. 4), který má za povinnost systematicky a objektivně rozhodovat o významu, ceně či hodnotě. Lze jej považovat za klíčový analytický proces veškerých intelektuálních činností, ale i jako součást praktického úsilí. Při absenci tohoto procesu by nebylo možné rozlišovat hodnotné od bezcenného. Scriven (1991, s. 3) přirovnává hodnocení k vědě, která zahrnuje vytváření vědění/znalostí jako např. znalostí srovnávání hodnot, různých způsobů učení a studia apod. na rozdíl od umění a jiných lidských děl.

System věcného hodnocení vzdělávacích projektů je klíčovou aktivitou v rámci výběru vhodných projektů pro přidělení finančního grantu. Věcné hodnocení je prováděno externími hodnotiteli, popř. hodnotící komisí. Výběr hodnotitelů je prováděn s ohledem na jejich kvalifikaci (dosažené vzdělání, odborná praxe, zkušenosti s evaluací vzdělávací projektů apod.), někdy také metodou assessment centra. Pro hodnocení vzdělávacích projektů je hlavním kritériem víceletá pracovní zkušenost v oboru, který je blízky zaměřením předkládaných projektů, tedy v oblasti rozvoje lidských zdrojů či celoživotního vzdělávání, případně ve specializaci, která je předmětem specifického vzdělávání. Další podmínkou je výborná znalost českého jazyka.

Takto předvybraní hodnotitelé absolvují jak úvodní, tak průběžná školení, aby mohli získat nové poznatky v oblasti evaluace projektových žádostí, aby došlo k ujasnění významu jednotlivých kritérií hodnocení, časový plán hodnocení, způsob zpracování a odevzdání výsledků hodnocení apod. Pro spolupráci v oblasti věcného hodnocení je nutné tzv. osvědčení o absolvování školení pro hodnotitele, které je na základě výše zmíněných kvalit hodnotitele a po úspěšném absolvování školení včetně složení zkoušek vydáváno Ministerstvem práce a sociálních věcí, případně Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR.

Externí hodnotitelé spolupracují s vyhlášovatelí (kterými jsou koneční příjemci, zprostředkující subjekty nebo řídicí orgány s ohledem na typ projektu –systémový, národní, regionální a v převážné míře projekty předkládané v rámci grantových schémat) v průběhu etapy věcného hodnocení na základě Smlouvy o dílo podle občanského zákoníku nebo dohody o provedení práce. Hodnotitelé současně podepisují prohlášení o mlčenlivosti a nestrannosti. Externí hodnotitelé stejně jako členové hodnotící komise se nemohou účastnit hodnocení projektu, ke kterému mají vztah, resp. mají vztah k žadateli nebo partnerským subjektům předkládaného projektu. Pro dodržení principů nestrannosti musí být hodnotitel nezávislý na všech stranách, které by mohly mít z výsledku hodnocení prospěch. Přímý kontakt mezi hodnotitelem a žadatelem je nepřipustný. Proces hodnocení projektů a veškeré informace s ním spojené jsou důvěrné a hodnotitel je povinen zachovat naprostou mlčenlivost. V případě porušení těchto závazků je s hodnotitelem ukončena spolupráce a je vyřazen z databáze hodnotitelů.

Tito specialisté se také vyjadřují k navrhované metodologii hodnocení a dalším částem, jako např. váze (důležitosti) jednotlivých hodnocených oblastí, zejména při tvorbě nových programů a těm odpovídající metodice hodnocení. Setkání hodnotitelů lze označit za přínosná a podnětná především z důvodu

předávání a výměny zkušeností mezi odborníky na rozvoj a řízení lidských zdrojů se značnými zkušenostmi. Účast odborníků z řad hodnotitelů je vyžadována i např. v komisi, která každoročně vyhodnocuje a následně vyhlašuje nejlepší projekt roku apod.

Hlavním cílem věcného hodnocení předkládaných projektů je výběr těch nejkvalitnějších, které jsou kvalifikovaným způsobem zpracovány a lze od nich očekávat kvalitní realizaci klíčových aktivit korespondujících s potřebami cílových skupin, a tedy také výrazný přínos pro dané cílové skupiny.

Každý projekt je hodnocen nejméně dvěma hodnotiteli. Výsledek hodnocení je průměrem hodnocení (výsledných počtů bodů) obou hodnotitelů. V případě, že se hodnocení od sebe výrazněji odlišují, je přizván další hodnotitel, a výsledkem je průměr tzv. platných hodnocení, tj. hodnocení dvou hodnotitelů, kteří jsou si názorově blíže. Za výrazně lišící se hodnocení je považován bodový rozdíl více než 20 bodů nebo situace, kdy jedním hodnotitelem je projekt doporučen a druhým hodnotitelem zamítnut. V případě hodnocení v rámci komise je výsledné hodnocení konsenzem všech členů této komise. Pokud ke konsenzu nedojde, rozhoduje komise hlasováním, v případě rovnosti hlasů rozhoduje hlas předsedy komise.

Spolupráce externího hodnotitele spočívá v kontaktu s vyhlašovatelem, projektovým manažerem dané výzvy, popř. osoby k tomu určené. Hodnotitel při převzetí kopií žádostí dostává také veškeré dodatečné informace, jako např. upřesnění hodnocení specifických kritérií dané výzvy, hodnotící tabulky a další, a zároveň se zavazuje vypracovat hodnocení převzatých projektových žádostí v předem určeném termínu, což bývá obvykle v horizontu jednoho pracovního týdne.

Práce hodnotitele spočívá v důkladném prostudování projektové žádosti a veškerých příloh a v následném posouzení kvality předkládaného projektu. V první řadě je však nezbytně nutné prostudovat kompletní projektové žádosti tak, aby hodnotitel získal celkový obraz o žadateli, záměru projektu, cílových skupinách, potřebnosti a přínosu projektu, řízení a udržitelnosti projektu, rizicích a jejich možné eliminaci a dalších skutečnostech. Následně se soustředí na hodnocení dílčích částí projektu na základě souboru šesti kritérií, která jsou dále členěna na subkritéria a jejichž podrobným popisem se zabývá následující kapitola.

Hodnotitel má k dispozici kompletní žádost včetně příloh, z čehož čerpá veškeré informace potřebné pro kvalifikované ohodnocení. V praxi se často stává, že projektová žádost není dostatečně rozpracována, popř. je popis nedostatečně konkrétní či stručný, nebo naopak obšrný, nicméně obecný. V těchto situacích nemá hodnotitel možnost získat dalších informací a v hodnocení je tato nedostatečnost zaznamenána.

Výsledkem práce hodnotitele je vypracovaná tzv. hodnotící tabulka, ve které se hodnotitel vyjadřuje ke každému z definovaných kritérií a zároveň přiděluje jednotlivým oblastem bodové ohodnocení. Součet tohoto ohodnocení dává výsledný počet bodů pro každý jednotlivý projekt. Maximální počet bodů je 100,

pro doporučení projektové žádosti k podpoře financování je nutné získání minimálního počtu bodů, které je stanoveno pro hodnocení v rámci JPD 3 55 body a v rámci OP RLZ 65 body. Projekty, které tuto hranici ve fázi věcného hodnocení, nepřekročí jsou vyřazeny.

Hodnotitelé se kromě předem daných hodnotících kritérií vyjadřují i k dalším náležitostem projektů, např. ke kvalitě navázaného partnerství, zejména zda toto partnerství není účelové či nepředstavuje skrytou zakázku. Pokud by byl partner do projektu zařazen ze spekulativních důvodů (např. obcházení zákona o veřejných zakázkách), měla by tato skutečnost vést k vyřazení projektu. Dále se hodnotitel vyjadřuje také k přiměřenosti a hospodárnosti rozpočtu projektu, navrhuje případně úpravy rozpočtu či snížení nákladovosti jednotlivých rozpočtových položek, případně vypuštění položek rozpočtu, které nejsou dostatečně odůvodněné.

Celkový komentář je pak výsledkem a shrnutím hodnocení projektu. Obsahuje veškeré připomínky a označuje silné a slabé stránky hodnoceného projektu. Celkový komentář je také případně poskytován/tlumočen projektovým manažerem vyhlášovatele žadateli (v případě jeho zájmu a většinou v případě neúspěchu podané žádosti).

Zde je na místě konstatovat, že výše zmiňovaná fáze hodnocení je poznamenána poměrnou vysokou mírou subjektivity. Tato skutečnost je dána subjektivním názorem každého jednotlivého hodnotitele a podle mého názoru a zkušeností získaných v rámci hodnocení předkládaných projektů však není možné tuto oblast hodnocení objektivizovat. V rámci metodiky hodnocení a rozčlenění hodnocení na jednotlivá kritéria a subkritéria, které blíže popisují v následující kapitole, je názor hodnotitele (jak na dílčí části projektové žádosti, tak na celkový záměr) vždy do jisté míry subjektivní. Lze souhlasit se Scrivenem (1991, s. 375), že výsledkem v rámci posouzení veškerých požadavků na určení hodnoty je úsudek („value judgment“), u kterého se může vyskytnout omyl i subjektivita. Zároveň však uvádí, že úsudky expertů jsou často prokazatelně vysoce spolehlivé a často prokazatelně lepší než jakékoli jiné alternativy.

V hodnocení a případné validitě vzdělávacích programů (Rae, 1992, s. 7), a to zejména před jejich započtením, by měla být zodpovězena řada otázek, jež se týkají posuzovaných aspektů. Mezi možné aspekty a s nimi související otázky zahrnuje např.:

- a) Obsah vzdělávání/školení (Je obsah vzdělávání relevantní s potřebami vzdělávání? Je obsah aktuální, moderní, pokrokový?)
- b) Metody vzdělávání/školení (Jsou používané metody ty nevhodnější pro daný typ vzdělávání/školení? Jsou používané metody ty nevhodnější pro účastníky a jejich styl učení?)
- c) Náplň vzdělávání a její množství (Jaká je náplň vzdělávání? Jde o zcela novou náplň pro účastníky, nebo nikoli novou, nýbrž užitečnou, či částečně novou a již užitou?)
- d) Dovednosti lektora (Má lektor potřebné dovednosti a postoje, aby dokázal prezentovat náplň vzdělávání takovým způsobem, který by podporoval učení účastníků?)

- e) Délka a tempo vzdělávání/školení (Jsou délka a tempo školení optimální s ohledem na náplň vzdělávání?)
- f) Cíle vzdělávání/školení (Jakým způsobem je dosaženo deklarovaných cílů? Je umožněno účastníkovi dosáhnout vlastních cílů?)
- g) Přenositelnost učení (Do jaké míry lze předpokládat přenos učení/naučeného do pracovního/osobního života a v jakém množství? Které faktory mohou tomuto procesu napomáhat, nebo naopak?)

Jak uvádí Rae (1992, s. 1) v mnoha oblastech vzdělávání je dosažení evaluace velmi obtížné, v některých není možné vůbec. Možnosti, jak lze k této problematice přistupovat, zahrnují výše uvedené otázky a aspekty (Rae, 1992, s. 8). Je však nutné mít na zřeteli, že tento způsob je pouze přiblížením a je také nezbytně subjektivní. Abychom dosáhli maximální spokojenosti všech zúčastněných a vzhledem k tomu, že efektivitu nelze přesně změřit, stojí za to, abychom se těmito možnostmi zabývali.

Práci hodnotitelů lze bez nadsázky označit pro její význam a zásadní roli v celém procesu jako prestižní. Na hodnotitele jsou kladeny značné nároky, spočívající mimo jiné i ve znalosti dané problematiky. Hodnotitel musí mít důkladné znalosti strategických dokumentů a dále veškerých dokumentů vztahujících se k jednotlivým programům, opatřením a výzvám. Proto je nutné prostudovat také veškeré příručky a dodatky vázající se k předkládání žádostí (např. Příručka pro příjemce finanční podpory, Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů ad.) včetně programu, ve kterém jsou projekty předkládány a který je v případě získání dotace provází po celou dobu realizace. V uplynulém období byly výše zmíněné materiály několikrát pozměněny a aktualizovány.

7 Hodnotící kritéria a jejich charakteristiky

V rámci této kapitoly se budu podrobněji zabývat jednotlivými kritérii a subkritérii, která tvoří jakousi základnu pro vyhodnocení obsahu a kvality jednotlivých předkládaných projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v rámci jednotlivých výzev OP RLZ a JPD3.

Pro hodnocení je stanoveno celkem šest kritérií a každé kritérium je tvořeno několika subkritérii. Pro každé kritérium a subkritérium je stanoven maximální počet bodů, který se odvíjí od váhy neboli důležitosti daného kritéria, resp. subkritéria. Celkem lze dosáhnout 100 bodů.

Výčet jednotlivých kritérií/subkritérií a jejich bodového ohodnocení je uveden v následující tabulce 6:

Tabulka 6 – Kritéria a subkritéria

Kritéria/Subkritéria:	Maximální počet bodů
1. Zdůvodnění projektu	30
1.1 zdůvodnění záměru	12
1.2 vazba na strategické dokumenty	12
1.3 přínos pro cílovou skupinu	6
2. Cílová skupina	15
2.1 přiměřenost cílových skupin	10
2.2 zapojení cílových skupin	5
3. Realizace projektu	16
3.1 klíčové aktivity a stadia realizace	5
3.2 monitorování projektu	3
3.3 předchozí zkušenosti žadatele s řízením obdobných projektů	2
3.4 publicita	3
3.5 udržitelnost projektu	3
4. Výsledky a výstupy	14
4.1 kvantifikace výsledků a výstupů	10
4.2 zajištění výsledků a výstupů	4
5. Horizontální témata	10
5.1 rovné příležitosti	4
5.2 udržitelný rozvoj	2
5.3 informační technologie	2
5.4 místní iniciativy	2
6. Specifické požadavky	15
CELKEM	100

7.1 Kritérium 1 a dílčí subkritéria

Kritérium 1: Zdůvodnění projektu max. počet bodů 30

Subkritérium 1.1 – Zdůvodnění záměru max. počet bodů 12

Ve zdůvodnění záměru je hodnocena zejména nutnost/potřeba realizace projektu vzhledem k potřebám cílových skupin zjištěných v příslušné oblasti. V této části projektu by mělo být podrobně uvedeno, jaké má cílová skupina potřeby, jakým způsobem byly tyto potřeby zjištěny (podrobný průzkum, konkrétní šetření, analýza podnikových potřeb v oblasti vzdělávání, konzultace se zaměstnanci apod.), odůvodnění reálné potřeby opatření na podporu rozvoje lidských zdrojů a navrhované řešení uvedených potřeb. Projekt by měl svým rozsahem odpovídat zvolené cílové skupině a mělo by být patrné, že navrhované klíčové aktivity korespondují s uvedenými potřebami dané cílové skupiny, a tedy povedou k řešení problémů této skupiny.

Při hodnocení tohoto subkritéria se hodnotitelé často setkávají s nedostatečným objasněním záměru nebo s obecným konstatováním, které není podloženo konkrétním zjištěním potřeb cílových skupin.

Subkritérium 1.2 – Vazba na strategické dokumenty max. počet bodů 12

Toto subkritérium hodnotí soulad projektu s vládní strategií, politikou a programy v příslušných oblastech rozvoje lidských zdrojů. Je hodnoceno, do jaké míry projekt naplňuje grantové schéma a souvisí s ním. Popis vazby na strategické dokumenty by měl zahrnovat a deklarovat soulad se stěžejními dokumenty na regionální, národní i nadnárodní úrovni. V případě, že je soulad např. s národní či regionální strategií nejasný, nebo není zřetelně uveden, nebo jde o strategii jiného regionu, je maximální počet bodů snižován.

Subkritérium 1.3 – Přínos pro cílovou skupinu max. počet bodů 6

Zde je hodnocen dopad na cílovou skupinu, zda je projekt přiměřeně přínosný pro cílové skupiny, které mají mít užitek z aktivit projektu. V případě projektů zaměřených na jednotlivce by projekt měl vést k získání pracovního místa, pracovní zkušenosti, rozvoji klíčových kompetencí, zapojení účastníka do dalšího vzdělávání apod. Měla by být jasně popsána vazba mezi klíčovými aktivitami projektu a jejich dopady na účastníky (např. zvýšení kvalifikace, profesní rozvoj, další uplatnění apod.).

Kritérium 1 má v rámci hodnotících kritérií největší váhu. S tímto lze souhlasit, neboť záměr projektu a s ním související přínos pro cílové skupiny je rozhodujícím faktorem pro posouzení souladu s vytyčenými (již dříve uváděnými) širšími cíli. Hodnota a celkový efekt případné realizace projektu jsou klíčovými, rozhodujícími prvky. V rámci tohoto kritéria se však podle mého názoru dává poměrně vysoká váha subkritériu 1.2 (Vazba na strategické dokumenty). Je-li projekt v souladu s výzvou, prioritou a opatřením, je zde předpoklad dostatečné vazby i na další stěžejní strategické dokumenty. Toto hledisko je navíc také posuzováno ve fázi hodnocení přijatelnosti. Váhu tohoto subkritéria bych snížila ve prospěch subkritéria 1.3 Přínos pro cílovou skupinu.

7.2 Kritérium 2 a dílčí subkritéria

Kritérium 2: Cílová skupina max. počet bodů 15

Subkritérium 2.1 – Přiměřenost cílových skupin max. počet bodů 10

Jak z názvu vyplývá, je hodnocena přiměřenost cílových skupin vzhledem k jejich počtu a kapacitním možnostem žadatele, případně partnerských subjektů. Je zde brána v úvahu také znalost problémů této skupiny a zkušenosti s prací s cílovou skupinou. Z projektu by mělo jasně vyplývat, jakým způsobem bude probíhat výběr této skupiny a nakolik je zajištěno, že účastníci přijmou pozvání a aktivně se aktivit projektu zúčastní.

Subkritérium 2.2 – Zapojení cílových skupin max. počet bodů 5

Hledisko hodnotí způsob získávání a výběru účastníků aktivit projektu a způsob práce s cílovou skupinou. Zapojení účastníků by mělo být konkrétně popsáno, hodnotitel posuzuje, nakolik je způsob zapojení cílových skupin reálný a zda lze z uvedeného popisu přepokládat kladnou odezvu cílové skupiny. (V této části projektu se často objevuje odkaz na masivní informační kampaň, což však nelze hodnotit ve smyslu dostatečné záruky zapojení cílových skupin.)

Toto kritérium je opět velmi významné pro dostatečné posouzení celkového efektu, který má případná realizace projektu přinést. Důkladná analýza cílových skupin je pro posouzení tohoto kritéria hlavním předpokladem, a to zejména u priorit, jako např. Aktivní politika zaměstnanosti a Sociální integrace a rovnost příležitostí a dalších, ve kterých nejde o vzdělávání zaměstnanců žadatele. U těchto priorit je důležitost subkritéria 2.2 (Zapojení cílových skupin) význačná a obě dílčí subkritéria považují za stejně významná.

7.3 Kritérium 3 a dílčí subkritéria

Kritérium 3: Realizace projektu max. počet bodů 16

Subkritérium 3.1 – Klíčové aktivity a stadia realizace max. počet bodů 5

Zde jsou hodnoceny klíčové aktivity projektu a jednotlivá stadia realizace včetně jejich plánování, časového harmonogramu a postupů realizace. Je hodnocena inovativnost projektu, zda rozvíjí nové metody a postupy. Je hodnocena komplexnost projektu, a do jaké míry aktivity povedou k naplnění cílů projektu, a to také v souvislosti s přiměřeností nákladů na dílčí aktivity včetně zapojení odborného personálu apod.

Subkritérium 3.2 – Monitorování projektu max. počet bodů 3

V subkritériu monitorování projektu je hodnocena kvalita řízení projektu, vnitřní postupy a evaluace jak průběžná, tak po dokončení projektu. U vzdělávacích aktivit je přihlíženo ke způsobu, jakým bude zajišťována zpětná vazba, spokojenost a úspěšnost účastníků.

Na tomto místě by v projektu mělo být též jasně stanoveno monitorování a hodnocení realizace projektu, a jak bude projekt vyhodnocen po jeho dokončení. Mělo by být také uvedeno, na základě kterých konkrétních zdrojů/údajů bude monitorování prováděno. Mohou to být např. prezenční listiny, dílčí průběžné

zprávy, další doklady o účasti, vědomostní nebo praktické zkoušky účastníků, osvědčení a certifikáty apod. K monitorování slouží především monitorovací ukazatele, které jsou definovány na základě charakteru projektu.

Mezi základními monitorovacími indikátory uváděnými v předkládaných žádostech jsou indikátory výstupů a indikátory výsledků, jejichž charakteristiky rozvádí Příručka pro příjemce finanční podpory (Příručka..., 2006) a které jsou podrobně uvedeny v Příloze 1.

Základními výstupy pro monitorování jsou: počet podpořených vzdělávacích programů, počet podpořených organizací, počet podpořených osob – klientů služeb, počet podpořených pracovních míst, počet účastníků kurzů (další rozlišení např. v kategoriích krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé kurzy), podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií a podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí.

Základními výsledky pro monitorování jsou: počet vytvořených/inovovaných produktů (vzdělávací programy, metodické nástroje apod.), počet organizací, jejichž pracovníci byli vyškoleni, počet nově vytvořených pracovních míst, podíl osob (klientů služeb), u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel, a podíl úspěšných absolventů kurzů (klientů služeb) na celkovém počtu účastníků těchto kurzů

Monitorovací indikátory uváděné v projektových žádostech jsou kromě hodnocení monitorování projektu také významným podkladem pro další kategorie hodnocení, a zejména pak přínosnost a hospodárnost projektu. (Příručka pro příjemce..., 2006)

Subkritérium 3.3 – Předchozí zkušenosti žadatele s řízením obdobných projektů max. počet bodů 2

Jedná se o hodnocení dosavadních zkušeností žadatele a partnerských subjektů, a to zejména navrženého realizačního týmu s řízením obdobných projektů. Maximální počet bodů získá žádost, ze které je zřejmé, že realizační tým má dostatečné zkušenosti pro zdárné uskutečnění předkládaného projektu. Pokud předchozí zkušenosti žadatele či partnera nemají vazbu na daný projekt, posuzuje hodnotitel, zda jsou na základě uvedených zkušeností předpoklady pro úspěšnou realizaci navrhovaných klíčových aktivit.

Toto hledisko není chápáno jako vylučující pro subjekty, které nemohou prokázat dostatečné předchozí zkušenosti, nicméně pokud je z projektu zřejmé, že např. klíčové aktivity nejsou dostatečně rozpracovány nebo se překrývají či vylučují a časové dotace dílčích aktivit nejsou v souladu a náležitě přiměřené, je tato situace chápána jako poměrně vysoké riziko pro úspěšnou realizaci projektu. V praxi se také často stává, že žadatel nemá dostatečné kapacitní možnosti, a tudíž tuto situaci předpokládá vyřešit buď náborem, nebo zajištěním specialistů dodavatelským způsobem. Zde je potom na místě posoudit, nakolik takto zajištěné pozice jsou klíčové pro zajištění plánovaných výsledků a výstupů projektu. Hodnotitel přihlíží i ke kvalitě navázaných partnerství a posuzuje jejich případnou přínosnost.

Subkritérium 3.4 – Publicita

max. počet bodů 3

Zde jde o posouzení propagace projektu včetně skutečnosti, že projekt je finančně podpořen z prostředků Evropského sociálního fondu. Je požadována dostatečná informovanost veřejnosti i účastníků projektu o tom, jak jsou prostředky z ESF využívány, doporučené způsoby jsou např. uspořádání tiskové konference, články v místním tisku, odkazy na webových stránkách žadatele a partnerských subjektů, odkazy ve výročních zprávách, popř. závěrečná zpráva přístupná pro všechny zájemce. Žadatel je při propagaci povinen dodržovat veškerá pravidla vizuální identity ESF v ČR. Všechny materiály či výukové předměty by měly být označeny logem ESF. Ve školících místnostech by měla být umístěna informativní tabule a případně i vlajka ESF.

Hodnotitel vyhodnocuje aktivity popsané a plánované pro propagaci projektu včetně přiměřenosti a celkové nákladovosti na tuto činnost. Žadatelé často neuvádějí dostatečně konkrétní popis způsobu publicity projektu, což je důvod pro snížení bodového ohodnocení.

Subkritérium 3.5 – Udržitelnost projektu

max. počet bodů 3

Projekt by měl usilovat o dlouhodobé udržení výsledků a výstupů a jejich využití. Projekt by v ideálním případě měl po skončení podpory financování pokračovat, výsledky by měly být opakovatelné, s tím, že by měl být nadále soběstačný. Na tomto místě je posuzováno také další financování aktivit projektu, měly by být jasně definovány zdroje financování po ukončení podpory a tyto zdroje by měly být reálné a dosažitelné (např. vlastní zdroje žadatele).

Z praxe lze poznamenat, že maximálního počtu bodů za toto subkritérium se dosahuje poměrně zřídka. Většinou se hodnotitel setkává s projekty, z jejichž povahy je patrné, že bez další podpory financování nelze v aktivitách projektu pokračovat.

Kritérium 3 Realizace projektu má v celém hodnotícím procesu podstatnou funkci, neboť obsahuje posouzení navrhované realizace jednotlivých klíčových aktivit, a zejména předpoklad, nakolik může být plánovaná realizace celkově úspěšná. Posouzení dalších skutečností, které mají vliv na zdárný průběh realizace, a předpokladů na straně žadatele i partnerských subjektů je určitě na místě. Otázkou je však váha subkritéria 3.4 Publicita a subkritéria 3.5 Udržitelnost projektu. Domnívám se, že význam těchto dílčích subkritérií není v relaci k ostatním, zejména pak posouzení klíčových aktivit a stadií realizace. Propagace zaměřená hlavně na zdroj finanční dotace je povinnou součástí realizace veškerých projektů a neměla by pro realizátory představovat závažný problém. Udržitelnost projektů posuzována z hlediska pokračování projektu, případně jeho výsledků po skončení podpory financování, je u některých priorit nulová. Např. u Priority č. 1 OP RLZ a JPD3 zaměřených na aktivní politiku zaměstnanosti je už z hlediska jejich podstaty nutno považovat za projekty obtížně udržitelné samofinancováním.

7.4 Kritérium 4 a dílčí subkritéria

Kritérium 4: Výsledky a výstupy

max. počet bodů 14

Subkritérium 4.1 – Kvantifikace výsledků a výstupů max. počet bodů 10

Toto subkritérium hodnotí, jakým způsobem jsou plánované výsledky a výstupy kvantifikovány (zejména např. počty osob, které budou podpořeny absolvováním vzdělávacích aktivit, popř. získáním zaměstnání nebo pracovní zkušenosti, prohloubením či zvýšením kvalifikace apod.) v obecné rovině, jakým způsobem se zvýší zaměstnatelnost a zaměstnanost cílových skupin. Hodnotitel zde též posuzuje případné multiplikační efekty předkládaného projektu. Výsledky a výstupy jsou často nejasně formulovány, nebo neodpovídají plně navrhovaným aktivitám. Je nutné poznamenat, že měřitelnost v oblasti vzdělávání je velmi složitá, zejména pak evaluace např. vzdělávacích programů zaměřených na rozvoj tzv. měkkých dovedností.

V rámci tohoto subkritéria je hodnocena také hospodárnost projektu a efektivita vložených prostředků. Tato část je pro celkové hodnocení projektu velmi významná a na tuto skutečnost je neustále poukazováno s tím, že váha/význam tohoto subkritéria by měla být navýšena v rámci celého hodnocení, či případně vytvořeno dílčí subkritérium se zaměřením na rozpočet projektu. V rámci evaluace metodiky hodnocení a případných úprav pro další období je tedy nasnadě, že k této skutečnosti bude do budoucna přihlédnuto.

Celková hospodárnost projektu je hodnocena s ohledem na celkový navrhovaný rozpočet a počet podpořených účastníků z řad cílových skupin a s ohledem na jednotlivé klíčové aktivity. V rámci přiměřenosti rozpočtu jsou dále posuzovány jednotlivé rozpočtové položky. Vyhlášovatel často také stanoví jako součást povinných příloh žádosti vypracování tzv. detailního rozpočtu. V těchto případech bývá hodnocení přiměřenosti rozpočtu, a zejména jednotlivých rozpočtových položek pro hodnotitele výrazně méně problematické s ohledem na větší transparentnost jednotlivých položek a jejich vazbu na klíčové aktivity projektu.

Rozpočet obsahuje několik kapitol, které jsou dále členěny podle charakteru a potřeb jednotlivých projektů. Mezi sedm základních kapitol rozpočtu patří následující: osobní náklady (náklady na pracovníky projektového týmu, tj jak na odborný personál, tak personál administrativní/pomocný; je uváděna výše úvazku konkrétních pracovníků, popř. počet hodin strávených na projektu; výdaje se odvíjejí od výše hrubé mzdy a zákonných odvodů na sociální a zdravotní pojištění; hodnotitel posuzuje celkové osobní náklady ve vztahu k rozsahu projektu, míru zapojení konkrétních pracovníků ve vztahu ke klíčovým aktivitám projektu a popisu jejich plánovaných činností a odpovědností a dále také jednotkové náklady na konkrétní pracovníky), cestovné (je rozlišováno na místní a mezinárodní a do této kategorie rozpočtu patří také náklady na stravování a ubytování, jedná se především o pracovní cesty zaměstnanců příjemce a jeho partnerů spojené s realizací projektu), zařízení a vybavení (tj. např. nákup výpočetní techniky, nákup jiného zařízení, nákup drobného hmotného majetku, nájem/leasing zařízení, budov, amortizace vlastního majetku, náklady na opravu a údržbu, náklady na software, náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti apod., hodnotitel

posuzuje zejména opodstatněnost jednotlivých rozpočtových položek ve vztahu k aktivitám projektu), místní kancelář/náklady projektu (např. spotřební a provozní materiál, poštovné, telefon a fax, provoz vozidla, nájem kanceláře apod.), nákup služeb (např. publikace/školicí materiály/manuály, odborné služby/studie a výzkum, náklady na konference/kurzy apod.), drobné stavební úpravy, přímá podpora (mzdové příspěvky, cestovné, ubytování a stravné, příspěvek na péči o závislé osoby aj.; jsou uplatňovány především u projektů zabývajících se podporou znevýhodněných skupin, zejména pak rodičů na rodičovské dovolené a zdravotně postižených).

Hodnotitel posuzuje přiměřenost a nezbytnost celkové nákladovosti projektu ve vztahu k rozsahu a obsahu klíčových aktivit. Veškeré výdaje by měly být nezbytné pro realizaci projektu a měly by být vynaloženy na aktivity popsané v žádosti a současně odpovídat požadavkům na efektivní využití finančních prostředků.

Je poměrně častým jevem nadhodnocené zapojení odborného personálu v rámci předkládaných projektů. Také bývá často nadhodnocena kapitola rozpočtu zařízení a vybavení (viz Příloha 2). V rámci kapitoly místní kancelář/náklady projektu nadhodnocení bývá často patrné u výdajů za hovorné, provoz vozidla a internet. Kapitola rozpočtu nákup služeb a její hodnocení bývá často pro hodnotitele (a to i v případech, kdy je požadován detailní rozpis nákladů v podobě samostatné přílohy žádosti) značně náročné, neboť se často stává, že položky nejsou dostatečně jasně a konkrétně specifikovány (jsou uváděny souhrnem, např. publicita celkem apod.) a zároveň není dostatečně odůvodněna jejich nezbytnost pro zajištění plánovaných výsledků a výstupů. U takto uváděných položek nelze kvalifikovaným způsobem posoudit jejich oprávněnost a přiměřenost. Vyskytuje se také v některých případech nadhodnocení zapojení odborníků, vezmeme-li v úvahu souhrn kapitoly osobních nákladů a rozpočtových položek odborných služeb. Posouzení je závislé v mnohém na znalostech a zkušenostech hodnotitele.

Na základě výše uvedeného a vzhledem k celkovému významu přiměřenosti a hospodárnosti rozpočtu pro hodnocení celého projektu lze konstatovat, že toto hodnotící subkritérium (max. 10 bodů) nemá dostatečně významnou váhu – např. ve srovnání s váhou hodnotícího subkritéria vazby na strategické dokumenty (max. 12 bodů).

Subkritérium 4.2 – Zajištění výsledků a výstupů

max. počet bodů 4

Toto subkritérium hodnotí, nakolik je realizace projektu reálná a zda prostřednictvím navrhovaných aktivit bude dosaženo plánovaných výsledků a výstupů. Součástí projektu je také popis rizik a opatření, kterými lze daná rizika eliminovat, popř. jakým způsobem budou řešena (např. nedostatečný počet účastníků, kapacitní problémy v případě odchodu člena realizačního týmu, nedostatečná kvalita lektora, materiálů apod.). Hodnotitel posuzuje tuto identifikaci rizik a zároveň na základě prostudování žádosti zvažuje případná další neuvedená rizika a následně se vyjadřuje prostřednictvím bodového ohodnocení a připojeného komentáře.

Kritérium 4 je důležité zejména pro posouzení efektivity vložených prostředků, a tudíž hospodárnosti. Jeho význam spočívá v posouzení, zda jednotlivé plánované výdaje jsou pro realizaci nezbytné a zda jejich výše je přiměřená. Projekty se závažnými nedostatky v této oblasti by neměly být doporučeny k podpoře financování, přestože často může jít spíše o neznalost žadatele a nikoli přímo o záměr.

7.5 Kritérium 5 a dílčí subkritéria

Kritérium 5: Horizontální témata max. počet bodů 10

Horizontální témata jsou klíčovou oblastí a jejich důležitost se liší v závislosti na jednotlivých programech. V oblasti vzdělávání lze významnost horizontálních témat významným způsobem podpořit, ať již přímým zaměřením na některé z témat či osvětovou činností.

Hodnotitel posuzuje vliv projektu na každé horizontální téma a výsledkem je ohodnocení vlivu v kategoriích neutrální, pozitivní či přímé zaměření. V závěru hodnotící tabulky hodnotitel odpovídá též na otázku, zda projekt ve svém záměru či obsahu dílčích aktivit nemá negativní vliv na horizontální témata. Pokud by tato skutečnost byla zřejmá, nelze projekt doporučit k podpoře financování.

Subkritérium 5.1 – Rovné příležitosti max. počet bodů 4

Na tomto místě je hodnoceno, jakým způsobem projekt propaguje rovné příležitosti mužů a žen, zdravotně postižených spoluobčanů, etnických menšin a dalších skupin ohrožených sociální exkluzí. Při výběru účastníků a plánování vzdělávacích aktivit by měl být dodržen nediskriminační přístup a zajištění rovných příležitostí pro všechny. Projekt, který je k tomuto tématu neutrální, což znamená, že nepřispívá k odstranění nerovností a aktivity na ně nemají přímý nebo nepřímý vliv, dostává v tomto subkritériu nulové bodové ohodnocení. Pokud je dopad projektu do této oblasti hodnocen jako pozitivní, rovné příležitosti nejsou hlavní náplní, avšak aktivity projektu sledují a podílejí se na odstraňování nerovností (např. obsahují podněty k podpoře rovných příležitostí, zohledňují odlišné potřeby mužů a žen apod.), je projekt hodnocen v rozmezí 1–2 body. Projekty cíleně zaměřené na toto horizontální téma mohou získat bodové ohodnocení v rozmezí 3–4 body. Jde o projekty, kde rovné příležitosti jsou v centru zájmu (např. cílovou skupinou jsou znevýhodněné skupiny, hlavním cílem aktivit projektu je odstranění nerovností a překážek pro účast žen a mužů na trhu práce, v hospodářském, sociálním a rodinném životě apod.

Subkritérium 5.2 – Udržitelný rozvoj max. počet bodů 2

Téma udržitelného rozvoje zahrnuje tři základní pilíře, kterými jsou ekonomický, environmentální a sociální. V rámci tohoto subkritéria je hodnocen vztah projektu zejména k životnímu prostředí. Je posuzováno, nakolik aktivity projektu zvyšují povědomí o environmentální problematice, hospodárném využívání přírodních zdrojů a jak projekt přispívá k posilování sociálního a ekonomického pilíře udržitelnosti. Je podstatné, zda projekt sleduje Strategii udržitelného rozvoje a respektuje právní předpisy ČR, politiky EU a ČR v sociální a environmentální oblasti. Projekt, který vykazuje přímé soustředění na životní prostředí a prokazatelně a měřitelně ovlivňuje kvalitu životního prostředí v oblasti svého

působení, může získat maximální počet bodů. Projekt, který je šetrný k životnímu prostředí, tj. obsahuje cílená opatření nebo podněty k podpoře udržitelnosti, je hodnocen jedním bodem. Projekt ekologicky neutrální, který odpovídá zákonným standardům, nicméně nemá primární vazbu na toto téma, nezíská žádné bodové ohodnocení.

Subkritérium 5.3 – Informační společnost max. počet bodů 2

Na tomto místě je hodnocen příspěvek projektu k tématu informační společnosti. Je hodnoceno využití informačních technologií, zvyšování počítačové gramotnosti a integrace cílových skupin v rámci informační společnosti. Je-li projekt naplněn specifickými aktivitami podporujícími rozvoj informační společnosti, získává v tomto subkritériu 2 body. Pozitivní vliv projektu, kdy tento vědomě napomáhá rozvoji informační společnosti a dává podněty k podpoře zmiňovaného tématu, je hodnocen jedním bodem, Je-li projekt hodnocen jako neutrální vůči danému tématu, nezíská v této hodnocené oblasti žádné bodové ohodnocení.

Subkritérium 5.4 – Místní iniciativy max. počet bodů 2

Místní iniciativy představují především míru zapojení místních partnerů do realizace projektu. Podpora místním iniciativám je v rámci implementace projektů významná s ohledem na znalost místního prostředí. Rozvoj těchto iniciativ podporuje hospodářskou stabilizaci jednotlivých lokalit a současně přispívá k omezení sociálního vyloučení a vytváří vhodné podmínky pro udržitelný rozvoj. Soustředěnost na toto téma je hodnoceno dvěma body a je vyjádřeno zejména navázáním partnerství v rámci projektu, které je přínosné účinností a adresností projektu z hlediska zacílení na lokální potřeby a zájmy. Projekt může např. vytvářet kontakty a komunikační spojení mezi jednotlivými příslušníky cílových skupin, budovat kapacity dalšího profesního vzdělávání v dílčích lokalitách, umožňovat aktivní účast občanům v procesu celoživotního učení, popř. přispívat ke spolupráci škol, vzdělávacích institucí, neziskových organizací, orgánů místní správy a samosprávy apod. Projekt je hodnocen jedním bodem, je-li jeho vliv na dané téma pozitivní, byť je podpora tématu okrajová nebo omezená, nicméně aktivity přispívají k rozvoji místních iniciativ. Pokud je projekt hodnocen jako neutrální z hlediska rozvoje místních iniciativ, nezíská v dané hodnocené oblasti žádný bod.

7.6 Kritérium 6 a dílčí subkritéria

Kritérium 6 – Specifické požadavky max. počet bodů 15

Specifická kritéria hodnotí specifické požadavky na projekt, které zadává vyhlášovatel grantového schématu. Tato kritéria jsou odlišná zejména s ohledem na lokální potřeby a konkrétní opatření. Níže uvádím příklady několika konkrétních užitých specifických kritérií pro hodnocení projektů se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů v rámci OP RLZ a JPD 3.

V rámci hodnocení projektů v JPD3 jsou ve specifických požadavcích vždy zastoupena dvě následující subkritéria:

Subkritérium 1 – Vazba na území JPD2 max. počet bodů 8

Projekt, jehož činnosti jsou realizovány na území JPD2 nebo jehož aktivity podporují cílové skupiny na tomto území, získává další bodové ohodnocení dle

podílu území JPD2 (blíže uvedené viz schéma 1). Projekt, který je určen pro účastníky z celého hlavního města Prahy, získává bodové ohodnocení ve výši 4 bodů, zatímco projekt podporující v 70% a více území JPD2 získává maximální počet bodů.

Subkritérium 2 – Vazba na projekt JPD2 max. počet bodů 2

V tomto subkritériu je hodnocena propojenost nebo návaznost na projekt v JPD2. Pokud žadatel realizuje synergický projekt v JPD 2, získá maximální ohodnocení.

Příkladem dalších specifických kritérií v rámci JPD 3, opatření 1.1. jsou např. následující (www.esfcr.cz/vyzvy/uzavrené_vyzvy):

Přímé zajištění pracovního uplatnění pro účastníky projektu vyhledání a zprostředkování uplatnění pro účastníky projektu, zajištění neplacené pracovní praxe s možností stálého pracovního poměru max. počet bodů 5

- zajištění pracovního uplatnění pro min. 60 % účastníků projektu 5 bodů
- zajištění pracovního uplatnění pro 30-59,9 % účastníků projektu 3 body
- zajištění pracovního uplatnění pro méně než 30 % účastníků projektu 0 bodů

Může se též např. jednat o přímé zajištění pracovního uplatnění a následnou přímou poradenskou péči při zaměstnání pro účastníky projektu po dobu minimálně 3 měsíců (5 bodů) nebo o kvalitu partnerství (max. počet bodů 5).

Dalším příkladem specifických požadavků je podpora malých a středních podniků zejména v souvislosti s vytvářením pracovních míst a navýšení významnosti hospodárnosti rozpočtu, dále např., že projekt počítá s komplexní službou pro nezaměstnané, od aktivizace přes vzdělávání až po pracovní uplatnění, že se jedná o projekty realizované v mikroregionech s aktuální mírou nezaměstnanosti vyšší než je míra nezaměstnanosti v příslušném okrese apod.

Z příkladů specifických požadavků a jejich hodnocení, které uvádím podrobněji v Příloze 3 (neboť zde by svou detailností činily text poněkud nepřehledným a narušovaly by linii výkladu), jsou patrné rozdílné přístupy k významu a váze dílčích součástí projektů zejména s ohledem na místní priority. Pozitivně lze hodnotit také častý výskyt podpory hospodárnosti a efektivity využití prostředků.

7.7 Souhrn hodnocení

Souhrn hodnocení a celkový komentář je výsledkem práce hodnotitele a odráží hodnocení dílčích hodnocených kritérií. Hodnotitel v celkovém komentáři shrne silné a slabé stránky hodnoceného projektu i veškeré další podstatné informace, které by měla hodnotící komise vzít v úvahu. V závěru hodnotitel na základě svého celkového komentáře a výsledného bodového ohodnocení daný projekt buď doporučí k podpoře financování, nebo dává zamítavé stanovisko.

Práce hodnotitele je z mého pohledu velmi náročná a současně odpovědná. V uplynulém období bylo možné pozorovat posun kvality, narozdíl od naprostých začátků, kdy předkládané žádosti z velké části nedosahovaly základní úrovně.

Podobně platí i pro požadavky, což bylo mimo jiné způsobeno především počáteční neznalostí a složitostí systému včetně administrativního. Program (Benefit), který slouží pro přípravu žádostí, nelze hodnotit příliš pozitivně, neboť je zbytečně složitý a nedostatečně přehledný, a to jak z pohledu žadatelů, tak z pohledu hodnotitelů. Některé části programu nejsou pro žadatele jednoznačně jasné, a to i přesto, že obsahuje nápovědu.

V průběhu období vzrostla úroveň a kvalita předkládaných projektů a také orientace žadatelů v jednotlivých opatřeních a v celém systému předkládání žádostí. Výše zmíněná skutečnost také vyústila v převis předkládaných projektů na jednotlivé výzvy, a tedy ve větší soutěživost žadatelů, jak v kvalitě záměrů, tak v kvalitě zpracování žádostí.

8 Závěr

Ve své diplomové práci jsem se pokusila o zhodnocení současné praxe při realizaci vzdělávacích projektů financovaných z fondů EU. Současný stav lze charakterizovat zhruba těmito projevy:

O zapojení do projektů je velký zájem mezi organizacemi a institucemi, zabývajícími se vzděláváním dospělých na neziskové či komerční bázi. To do značné míry ovlivňuje i různorodou kvalitu jednotlivých projektů, protože vstupující subjekt disponuje jen svým omezeným potenciálem (projektovým, lektorským). I když kvalita jednotlivých vzdělávacích projektů je průběžně kontrolována a vyhodnocována, přesto nelze zabránit odchylkám při dosahování cílů vzdělávacích projektů.

Vzdělávacím projektům převážně chybí užší návaznost na proces celoživotního vzdělávání. Je to dáno tím, že vzdělávací projekty ještě nejsou chápány jako integrovaná součást celoživotního vzdělávání, skládajícího se z formálního, neformálního a informálního vzdělávání.

Dále se ukazuje, že vzdělávací projekty nepodporují rozvoj všech kompetencí, které jsou definovány jako potřebné k tomu, aby jedinec mohl úspěšně a s pocitem vlastního uspokojení participovat na životě společnosti. Není to však jen důsledek potenciální nízké kvality vzdělávacích projektů. Významnou – bohužel však negativní – roli hraje absence celospolečenské podpory daných projektů. Pozitivní výstupy z projektů jsou oslabovány reálnou společenskou praxí, ve které jsou účastníci projektů často vnímáni jako sociální „outsidery“ a jejich zapojení do společenského života spíše jako charitativní projev, než jako zvýšení kapacity lidského potenciálu společnosti. Přesto je nutné vidět realizaci vzdělávacích projektů jako velmi prospěšnou činnost, která snižuje riziko sociální atomizace spojené s globalizací celospolečenských procesů a která brání destrukci sociální soudržnosti.

V hodnocení a případné validitě vzdělávacích programů (Rae, 1992, s. 7), a to zejména před jejich započítáním, by měla být zodpovězena řada otázek týkajících se posuzovaných aspektů (především důkladná analýza potřeb cílových skupin). Nicméně v mnoha oblastech vzdělávání (Rae, 1992, s. 1) je dosažení evaluace velmi obtížné, v některých není možné vůbec. Vzhledem k této skutečnosti je hodnocení překládaných projektů k podpoře financování velmi náročnou a odpovědnou činností. V rámci hodnotících kritérií má největší váhu zdůvodnění projektu, neboť záměr projektu a s ním související přínos pro cílové skupiny (účastníky vzdělávání) je rozhodující pro posouzení hodnoty a celkového efektu při případné realizaci projektu. Velmi podstatné je také hledisko přiměřenosti nákladů (hospodárnosti rozpočtu) na realizaci projektu a posouzení efektivity vložených prostředků ve vztahu ke vzdělávacím cílům.

Lze očekávat, že realizace vzdělávacích projektů v dalším období (realizace programů v období 2007 – 2013) ještě více zdůrazní úspěšnost tohoto přístupu k celoživotnímu vzdělávání každého jedince. Můj optimistický předpoklad vychází z globálních trendů rozvoje světové populace, která pomalu setře rozdíly mezi jednotlivými světovými regiony. Přestane být výhodné „stěhovat“ práci do oblastí

s levnou pracovní silou a pozornost se opět upře k využívání lokálního lidského kapitálu. Jeho plnohodnotné využívání však bude vyžadovat změnu přístupu nikoliv k pracovním elitám, ale ke všem jedincům ve společnosti. Z tohoto úhlu pohledu to povede k nutnosti koordinovat a propojovat všechny aktivity státního, veřejného a soukromého sektoru tak, aby byl pracovní potenciál jedinců zužitkován v maximální míře. Potom se myšlenky celoživotního vzdělávání, ze kterého mají prospěch všichni, stanou skutečností.

9 Soupis bibliografických citací

Gočev, P. 2005. Co opravňuje přerozdělování. Soukromý text. Praha: 2005

<http://www.edotace.cz>

<http://www.esfcr.cz/files/clanky>

[http://www.mmr.cz/upload/files/tiskove_zpravy/070814 Tiskova informace o OP a cerpani ze SF.pdf\)](http://www.mmr.cz/upload/files/tiskove_zpravy/070814_Tiskova_informace_o_OP_a_cerpani_ze_SF.pdf)

Jarvis, P. 1983. Adult and continuing education: Theory and practice. London: Croom Helm, 1983. ISBN 0-7099-1426-1

Memorandum o celoživotním učení. 2001. Evropská komise, 2001.

<http://www.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.html>. 19.7.2004

Měsíčník EU aktualit. 2007. číslo 48. EU Office. Česká spořitelna, a.s.: 2007.

<http://www.csas.cz/eu>

Možnosti využití globálních grantů v České republice v programovém období 2007–2013. Studie. 2007: Greater London Enterprise, 2007.

<http://www.esfcr.cz/files/clanky/5428/studie.pdf>

Národní program rozvoje vzdělávání a vzdělávací soustavy České republiky.

2001. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, 2001. ISBN 80–211–0372–8

Příručka pro hodnotitele projektů. Interní publikace. 2006. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2006

Příručka pro příjemce finanční podpory projektů OP RLZ. 2005. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005

Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů OP RLZ. 2005. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2005

Rae, L. 1986.: How to measure training effectiveness. Second edition. Hants: Gower Publishing Company Limited, 1986. ISBN 0-566-07275-0

Sak, P. a kolektiv 2007. Člověk a vzdělání v informační společnosti. Praha: Portál, 2007. ISBN 978–80–7367–230–0

Scriven, M. 1991. Evaluation Thesaurus. 4th ed. Newbury Park: SAGE Publications, Inc., 1991. ISBN 0-8039-4363-6

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. 2003. Národní vzdělávací fond, 2003.: http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie2003.pdf

Todd, E. 2004. Po impériu. Brno: Computer Press, 2004. ISBN 80–251–0495–8

Wallerstein, I. 2005. Úpadek americké moci. Praha: Slon, 2005. ISBN 80-86429-44-8

Žižek, S. 2007. Podkova nade dveřmi, aneb jak jsme ideologicky zakotveni (přednáška). Praha: Tranzitdisplay, 16.11.2007

10.1 Příloha 1 – Monitorovací ukazatele (indikátory výstupů a indikátory výsledků)

Základními výstupy pro monitorování jsou:

1.02.00 počet podpořených vzdělávacích programů

1.04.00 počet podpořených organizací

Organizace, které využívají podporu, mezi které lze zařadit žadatele, partnerské subjekty, organizace podpořené prostřednictvím vzdělávacího programu. Členění těchto podpořených subjektů je na základě organizační formy (velké podniky, malé a střední podniky, orgány veřejné správy, ostatní veřejné instituce, nestátní neziskové organizace a ostatní) a podle charakteru činnosti (vzdělávací a poradenské instituce, instituce poskytující služby v zaměstnanosti, instituce poskytující sociální služby, instituce podporující poskytování sociálních služeb a ostatní).

1.05.00 počet podpořených osob – klientů služeb

Celkový počet klientů služeb podpořených jakoukoli formou (např. účastí ve vzdělávacím programu, setrvání na podpořeném pracovním místě apod.) Tento monitorovací indikátor je dále členěn podle hlediska postavení podpořených osob na trhu práce (např. zaměstnanci, sebezaměstnaní, nezaměstnaní), podle znevýhodnění na trhu práce (např. zdravotně postižení, osoby nízkokvalifikované apod.).

1.09.00 počet podpořených pracovních míst

1.18.00 počet účastníků kurzů (další rozlišení např. v kategoriích krátkodobé, střednědobé a dlouhodobé kurzy)

1.25.00 podíl účastníků kurzů s komponentou informačních technologií

1.26.00 podíl účastníků kurzů s komponentou životního prostředí

Základními výsledky pro monitorování jsou:

2.12.00 počet vytvořených/inovovaných produktů (vzdělávací programy, metodické nástroje apod.)

2.17.00 počet organizací, jejichž pracovníci byli vyškoleni

2.18.00 počet nově vytvořených pracovních míst

2.36.00 podíl osob – klientů služeb, u kterých poskytnutá podpora splnila svůj účel (procentuální odhad počtu osob – klientů služeb, kteří např. úspěšně zakončí vzdělávání, získají zaměstnání, setrvávají na podpořeném místě apod.)

2.41.00 podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb na celkovém počtu účastníků těchto kurzů

Monitorovací indikátory uváděné v projektových žádostech jsou kromě hodnocení monitorování projektu také významným podkladem pro další kategorie hodnocení, a zejména pak přínosnost a hospodárnost projektu. (Příručka pro příjemce..., 2006)

10.2 Příloha 2 – Rozpočet projektu

Rozpočet obsahuje několik kapitol, které jsou dále členěny podle charakteru a potřeb jednotlivých projektů. Mezi sedm základních kapitol rozpočtu patří následující:

1. Osobní náklady

Osobní náklady tvoří náklady na pracovníky projektového týmu. Do této kategorie je zařazen jak odborný personál, tak personál administrativní/pomocný. U veškerých mzdových nákladů je uváděna výše úvazku konkrétních pracovníků, popř. počet hodin strávených na projektu, a zároveň výši měsíční mzdy při plném úvazku. Výdaje se odvíjejí od výše hrubé mzdy a zákonných odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Výdaje by neměly přesáhnout výši cen v místě obvyklých. V některých případech jsou vyhláškou stanoveny maximální mzdy pro jednotlivé klíčové pozice realizačního týmu, kterými jsou např. manažer projektu, projektový koordinátor, ekonom, účetní, lektor, psycholog, konzultant, asistent/ka a další.

Hodnotitel posuzuje celkové osobní náklady ve vztahu k rozsahu projektu, míru zapojení konkrétních pracovníků ve vztahu ke klíčovým aktivitám projektu a popisu jejich plánovaných činností a odpovědností a dále také jednotkové náklady na konkrétní pracovníky.

Je nutné dbát na efektivní vynaložení mzdových prostředků. Je poměrně častým jevem nadhodnocené zapojení odborného personálu v rámci předkládaných projektů. V těchto případech hodnotitel navrhuje snížení úvazků, případně při překrývání činností a patrnému navýšení počtu členů realizačního týmu lze navrhnout vypuštění určitých pozic.

2. Cestovné

Cestovné je rozlišováno na místní a mezinárodní a do této kategorie rozpočtu patří také náklady na stravování a ubytování. Jedná se především o pracovní cesty zaměstnanců příjemce a jeho partnerů spojené s realizací projektu. Cestovní náhrady je možno v rámci projektu poskytovat pouze v souladu s pravidly danými zákonem č. 119/1992 Sb. Pro tuzemské pracovní cesty je postup daný vyhláškou MPSV č. 647/2004 Sb., která stanoví výši sazeb stravného a výši sazeb základních náhrad včetně výše průměrných cen pohonných hmot pro daný rok pro účely poskytování cestovních náhrad. Pro výdaje na ubytování není stanovena maximální částka, nicméně cena by měla odpovídat cenám v místě obvyklým. U zahraničních pracovních cest je postupováno podle vyhlášky Ministerstva financí ČR o základních sazbách stravného v cizí měně.

V projektové žádosti a rozpočtu by měl být uveden konkrétní plánovaný počet služebních cest ve vazbě na konkrétní klíčové aktivity a konkrétní členy realizačního týmu včetně odůvodnění opodstatnění těchto nákladů. Pokud výše uvedené náležitosti spojené s náklady této kategorie rozpočtu nejsou jasně popsány a odůvodněny, může hodnotitel navrhnout snížení jednotlivých rozpočtových položek.

3. Zařízení a vybavení

V této kapitole rozpočtu žadatel uvádí náklady spojené s nákupem zařízení a vybavení. Celkové výdaje na nákup nového vybavení a zařízení, případně nájem či operativní leasing nemohou překročit 25 % celkových uznatelných nákladů projektu. Tato kapitola rozpočtu je dále členěna na následující podkapitoly:

3.1. nákup výpočetní techniky

Obsahuje zejména pořízení počítačů, popř. notebooků s tím, že jednotková cena položky hmotného majetku nového vybavení nesmí přesáhnout částku 40 000 Kč, u majetku nehmotného nesmí přesáhnout 60 000 Kč.

3.2. nákup jiného zařízení

Životnost těchto zařízení musí být delší než jeden rok a jednotkové ceny nesmějí přesáhnout částku 40 000 Kč. V této podkapitole se vyskytují většinou náklady na pořízení tiskáren, kopírek, projektorů, projekčních pláten, flipchartů a tabulí, mobilních telefonů a další.

3.3. nákup drobného hmotného majetku

Jde o spotřební materiál nebo vybavení pro školení, jehož životnost nepřesahuje dobu jednoho roku.

3.4. nájem/leasing zařízení, budov

Platby za nájem a leasing zařízení, vybavení nebo budovy, která slouží k realizaci vzdělávacích nebo jiných aktivit projektu. V popisu by měla být uvedena skutečná výše nájemného, případně leasingových splátek za období jednoho roku.

3.5. amortizace vlastního majetku

Odpisy majetku žadatele nebo partnerů, pokud je evidentní, že přímo souvisejí s realizací projektu. Pokud jsou užívány i mimo projekt, měla by se uvádět jen poměrná částka.

3.6. náklady na opravu a údržbu

V rámci této podkapitoly lze zahrnout náklady na opravy a údržbu položek zahrnutých v rozpočtu a souvisejících plně s realizací projektových aktivit.

3.7. náklady na software

Náklady na software jsou tvořeny většinou pořízením standardního softwarového vybavení včetně antivirových programů pro položky zahrnuté v nákupu výpočetní techniky. V odůvodněných případech je možné zahrnout i např. specifický software, nicméně výdaje na nákup jedné položky nesmějí přesáhnout částku 60 000 Kč.

3.8. náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti

V této části rozpočtu lze uvádět náklady na již vytvořené publikace, studie nebo licence.

V této uvedené kategorii rozpočtu hodnotitel posuzuje zejména opodstatněnost jednotlivých rozpočtových položek ve vztahu k aktivitám projektu, zda jednotlivé položky a jejich počet je nezbytný k dosažení plánovaných cílů projektu. V praxi se často stává, že tato kapitola rozpočtu bývá nadhodnocena, a to jak počtem, tak cenou jednotlivých položek. V takových případech hodnotitel navrhuje nezbytné úpravy s ohledem na přiměřenost a efektivitu.

4. Místní kancelář/náklady projektu

Tuto kategorii lze rozčlenit na administrativní a režijní výdaje. K administrativním plánovaným výdajům patří následující položky:

4.1. spotřební a provozní materiál

Jde o především o nákup kancelářských potřeb (např. papíry, tužky, propisovačky, desky, spony apod.), který má být spotřebován pro účely administrace projektu.

4.2. poštovné, telefon a fax

Výše částek uváděných v odhadovaných cenách měsíčně za poštovné, telefon a faxová spojení by měla být přiměřená rozsahu projektu. V některých případech je zjevné nadhodnocení především u plánovaných výdajů za telefonní hovory.

4.3. provoz vozidla

Provoz vozidla musí být dostatečným způsobem odůvodněn včetně uvedení výpočtu a vazby na aktivitu. Odhadovaná částka je uváděna měsíčně.

K režijním plánovaným výdajům patří následující položky:

4.4. nájem kanceláře

Zde lze zahrnout nájem kanceláře, popř. poměrnou část, po dobu nezbytně nutnou k realizaci projektových aktivit.

4.5. nákup vody, paliv a energie

Režijní náklad související s nájmem kanceláře.

4.6. úklid a údržba, internet

Výdaje plánované v souvislosti s nájmem kanceláře a napojením na internet.

Ve výše uváděné rozpočtové kapitole je hodnocena přiměřenost a nezbytnost plánovaných výdajů ve vztahu k projektovým aktivitám. Nadhodnocení bývá často patrné u výdajů za hovorné, provoz vozidla a internet.

5. Nákup služeb

Kategorie zahrnuje výdaje na dodávky služeb související s realizací projektu. Celkové výdaje za služby nesmějí přesáhnout 49 % celkových uznatelných nákladů projektu. Nákup služeb je členěn dále na položky zahrnující:

5.1. publikace/školicí materiály/manuály

Obsahuje zadání vytvoření nových publikací, školicích manuálů a materiálů.

5.2. odborné služby/studie a výzkum

Vypracování studií a další odborné služby, které jsou předmětem dodávky. Mohou to být např. právní poradenství, zpracování účetnictví, vytvoření webových stránek a dále náklady na lektory, psychology a další odborné spolupracovníky, kteří nejsou v zaměstnaneckém poměru k žadateli a jejichž činnost je pro zdárnou realizaci projektu nezbytná.

5.3. náklady vyplývající přímo ze smlouvy

Jedná se o náklady spojené s publicitou projektu, poplatky za vedení samostatného účtu projektu, v případě projektu s celkovými náklady přesahujícími 3 mil Kč je požadován rovněž audit.

5.4. náklady na konference/kurzy

Zahrnuje výdaje spojené s dodávkou služeb v oblasti konferencí a kurzů, pronájem konferenční či školicí místnosti, zajištění občerstvení apod. V nejčastějším případě tato položka obsahuje nákup vzdělávacích kurzů včetně tzv. kurzovního.

5.5. jiné náklady

Náklady za znalecké posudky, notářské poplatky apod.

Kapitola rozpočtu nákup služeb a její hodnocení bývá často pro hodnotitele (a to i v případech, kdy je požadován detailní rozpis nákladů v podobě samostatné přílohy žádosti) značně náročné, neboť se často stává, že položky nejsou dostatečně jasně a konkrétně specifikovány (jsou uváděny souhrnem, např. publicita celkem apod.) a zároveň není dostatečně odůvodněna jejich nezbytnost pro zajištění plánovaných výsledků a výstupů. U takto uváděných položek nelze kvalifikovaným způsobem posoudit jejich oprávněnost a přiměřenost. Vyskytuje se také v některých případech nadhodnocení zapojení odborníků, vezmeme-li v úvahu souhrn kapitoly osobních nákladů a rozpočtových položek odborných služeb. Posouzení je závislé v mnohém na znalostech a zkušenostech hodnotitele.

6. Drobné stavební úpravy

Drobné stavební úpravy jsou podle §55, odst. 2 písm. Stavebního zákona č. 50/1976 Sb. takové úpravy staveb, kterými se nemění vzhled stavby ani způsob užívání stavby. Výdaje za výše zmíněné nemohou překročit částku 40 000 Kč a jde např. o malování.

7. Přímá podpora

Přímá podpora cílových skupin projektu je zahrnuta v této kategorii. Celkové výdaje této kategorie musí být maximálně 20 % celkových uznatelných výdajů projektu s výjimkou mzdových prostředků. Tato kapitola je dále členěna následovně:

7.1. mzdové příspěvky

Mzdové prostředky na vytvoření pracovních míst a náhradu mzdy za pracovníka účastnícího se dalšího vzdělávání. Maximální částka nesmí překročit dvojnásobek minimální mzdy s tím, že může tvořit až 75 % mzdových nákladů.

7.2. cestovné, ubytování a stravné

V této podkapitole jde o cestovné, ubytování a stravné účastníků, kdy stanovené maximální výše jsou u stravného 300 Kč/den a ubytování 1200 Kč/den za osobu a noc. Jízdní výdaje by měly být v souladu s dodržením pravidel maximální hospodárnosti (městská hromadná doprava, vlak nebo autobus).

7.3. příspěvek na péči o závislé osoby

Příspěvek na péči o závislé osoby pro účastníky, kteří jsou nuceni tuto situaci řešit po dobu vzdělávacích aktivit, příp.jako náhrada za rodičovský příspěvek.

7.4. jiné výše neuvedené náklady

Položky kapitoly č. 7 jsou uplatňovány především u projektů zabývajících se podporou znevýhodněných skupin, zejména pak rodičů na rodičovské dovolené a zdravotně postižených. V této rozpočtové kapitole je pravidlem, že kalkulace je přesná a přiměřená pravděpodobně s ohledem na jasně dané limity jednotlivých nákladů.

Někteří vyhlášovatelé v rámci výzvy stanoví maximální povolené částky některých typů výdajů, např. (příloha č. 2 výzvy k předkládání grantových projektů, (<http://www.esfcr.cz/vyzvy>):

1. osobní náklady

hrubá hodinová mzda včetně zákonných odvodů:

Manažer/koordinátor projektu	380 Kč
Sociální pracovník	211 Kč
Psycholog	253 Kč
Lektor	338 Kč
Odborný asistent	211 Kč
Asistent/ka	169 Kč
Účetní	211 Kč
Ekonom	295 Kč

3. zařízení a vybavení

3.1. nákup výpočetní techniky:

PC sestava (počítač, klávesnice, myš)	max. 20 000 Kč
PC sestava včetně operačního systému	max. 25 000 Kč
Notebook včetně operačního systému	max. 30 000 Kč

3.2. nákup jiného zařízení:

Projektor	max. 30 000 Kč
Tiskárna – laser	max. 7 000 Kč
Tiskárna – laser (výkonnější)	max. 15 000 Kč

Mobilní telefon	max. 5 000 Kč
Fax	max. 2 000 Kč
Kopírka	max. 25 000 Kč
Scanner	max. 5 000 Kč

5. nákup služeb

Služba	cena za hodinu
Psycholog	600 Kč
Supervizor	750 Kč
Konzultant	750 Kč
Lektor	750 Kč

Výše uvedené lze pozitivně hodnotit, pokud se týká kapitoly č. 3, u ostatních kapitol týkajících se mezd a odměn odborníkům se názory poměrně dost liší, a to zejména, pokud jde o specifická školení a odměny lektorům. Východiskem v této situaci je doložení nezbytnosti navýšení částek stanovených pro odměnu lektora s patřičným odůvodněním. Hodnotitel k takovému vyjádření a odůvodnění v dané situaci přihlíží a posuzuje oprávněnost požadavku.

10.3 Příloha 3 – Specifické požadavky

Dalším příkladem specifických požadavků je podpora malých a středních podniků zejména v souvislosti s vytvářením pracovních míst a navýšení významnosti hospodárnosti rozpočtu:

„Malým a středním podnikem se v souladu s Nařízením Komise č. 70/2001 ze dne 12. 1. 2001, Přílohy I., rozumí podnik, který má méně než 250 zaměstnanců, má čistý obrat za poslední účetně uzavřený kalendářní rok nepřesahující 40 mil. eur v přepočtu kurzem devizového trhu vyhlášeným ke dni předložení návrhu projektu poskytovateli nebo celková aktiva nepřesahující 27 mil. eur v přepočtu kurzem devizového trhu vyhlášeným ke dni předložení návrhu projektu poskytovateli, a který splňuje podmínky nezávislosti.“ (<http://www.esfcr.cz/files/clanky/jpd3.pdf>)

Subkritérium – Projekty zaměřené na vytváření nových pracovních míst (NPM)

Kategorie – malý a střední podnik (MSP):

projekt, jehož realizací bude vytvořeno 1 a více NPM 3 až 8 bodů

Kategorie – velký podnik (VP):

projekt, jehož realizací bude vytvořeno 1 a více NPM 2 až 8 bodů

Subkritérium – Projekty realizované v malých a středních podnicích

Zaměstnavatelé a zaměstnanci účastníci se projektu pocházejí z malého a středního podniku. max. počet bodů 3

Zaměstnavatelé a zaměstnanci účastníci se projektu nepocházejí z malého a středního podniku nebo příjemců z řad malých a středních podniků je méně než 75 %. 0 bodů

Subkritérium – Projekty, v nichž bude přiměřený poměr mezi odhadovanými náklady a předpokládanými výsledky max. počet bodů 4

Dalším příkladem (výzva v rámci opatření 1.1, vyhlášovatel: ÚP v Mostě, (<http://www.esfcr.cz/vyzvy/uzavrenévyzvy>) specifických požadavků je navýšení váhy podpory účastníkům projektu, podpory pracovních míst, komplexní služby pro nezaměstnané a místa realizace:

Subkritérium – Projektem budou podpořena pracovní místa max. počet bodů 6

Projektem bude podpořeno alespoň 20 pracovních míst. 6 bodů

Projektem bude podpořeno alespoň 10 pracovních míst. 5 bodů

Projektem bude podpořeno 1–9 pracovních míst. 3 body

Projektem nebudou podpořena pracovní místa. 0 bodů

Subkritérium – Projektem bude podpořeno alespoň 60 osob.

max. počet bodů 4

V rámci projektu získá jakoukoli formu podpory alespoň 60 osob. 4 body

V rámci projektu získá jakoukoli formu podpory 30–59 osob. 3 body

Projektem bude podpořeno méně než 30 osob. 0 bodů

Subkritérium – Projekt počítá s komplexní službou pro nezaměstnané, od aktivizace přes vzdělávání až po pracovní uplatnění. max. počet bodů 3

Projekt počítá s komplexní službou pro nezaměstnané od aktivizace přes vzdělávání až po pracovní uplatnění. 3 body
Projekt nepočítá s komplexní službou pro nezaměstnané, tj. neobsahuje všechny tyto činnosti: aktivizace/motivace nezaměstnaných, vzdělávání/rekvalifikace, získání pracovního uplatnění. 0 bodů

Subkritérium – Místo realizace projektu je v okresech Teplice, Litoměřice nebo Louny.

Místo realizace projektu je v okresech Teplice, Litoměřice nebo Louny 2 body
Místo realizace projektu není v žádném z těchto okresů nebo je definováno obecněji. 0 bodů

Specifické požadavky (výzva č. 3, opatření 4.1., vyhlášovatel ÚP Příbram) zohledňující důležitost vytváření nových pracovních míst, podporu okresů s vyšší mírou nezaměstnanosti a zvyšování úrovně vzdělanosti především v malých a středních podnicích:

Subkritérium – Projekty zaměřené na vytváření nových pracovních míst
Projekt, který jasným a srozumitelným způsobem vyjádří, jakým způsobem bude vytvářet nová pracovní místa (spolupráce se zaměstnavateli, jejich kontaktování, průběžné získávání pracovních příležitostí pro cílovou skupinu projektu apod.)
Předpoklad vytvoření alespoň 5 nových pracovních míst. 8 bodů
Předpoklad vytvoření méně než pěti pracovních míst. 3 body
Nedojde-li k vytvoření žádného pracovního místa. 0 bodů

Subkritérium – Projekty realizované v mikroregionech s aktuální mírou nezaměstnanosti vyšší než je míra nezaměstnanosti v příslušném okrese (Kolín – Týnec nad Labem, Příbram – Rožmitálsko, Kladno – Zlonicko, Kutná Hora – Kutnohorsko, Nymburk – Milovice)
Realizace alespoň v 1 z uvedených mikroregionů. 3 body

Subkritérium - Projekty zaměřené na zvyšování úrovně vzdělanosti v MSP
Více než 50% účastníků projektu tvoří zaměstnanci MSP. 4 body.
Pokud zaměstnanci MSP tvoří 0–50 % účastníků projektu. 1 bod

Následující příklad specifických požadavků a jejich hodnocení (výzva v rámci OP RLZ, opatření 3.3, vyhlášovatel Středočeský kraj) vyzvedává váhu hodnocení hospodárnosti rozpočtu projektu, podporuje vazbu na trh práce a soulad s rozvojovými prioritami kraje:

Subkritérium – Efektivita využití prostředků max. počet bodů 5
Subkritérium hodnotí, jak efektivně je žadatel schopen využít grantovou podporu.

Subkritérium – Vazba na trh práce v regionu max. počet bodů 5
Subkritérium hodnotí, jakým způsobem je realizace projektu provázána s regionálním trhem práce. Provázanost bude vyjádřena účastí nějakého partnera

v projektu (mohou jimi být zaměstnavatelé, pro které jsou realizovány vzdělávací aktivity, dále úřady práce, vzdělávací instituce apod.)

Subkritérium – Vazba na rozvojové priority kraje, vyjádřené ve strategických dokumentech Středočeského kraje a stanovené Radou pro rozvoj lidských zdrojů (RRLZ) max. počet bodů 5

Subkritérium hodnotí, jakým způsobem bude žadatel přispívat realizací projektu k naplňování rozvojových priorit kraje v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, vyjádřených ve strategických dokumentech kraje.

Evidenční list knihovny

=====

Diplomové práce se půjčují
pouze prezenčně!

U Ž I V A T E L

potvrzuje svým podpisem, že pokud tuto diplomovou práci

Růžanská, H.: Systém hodnocení vzdělávacích projektů financovaných z fondů EU

využije ve své práci, uvede ji v seznamu literatury a bude ji řádně citovat jako jakýkoli jiný pramen.

Jméno uživatele, bydliště	Katedra (pracoviště)	Název textu, v němž bude zapůjčená práce využita	Datum, podpis

