

Výsledky realizace grantového schématu „Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji“

Lenka Šesták Gregorová

Bakalářská práce
2010

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka ŠESTÁK GREGOROVÁ**
Osobní číslo: **M081718**
Studijní program: **B 6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**

Téma práce: **Výsledky realizace grantového schématu "Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji"**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerži vztahující se k dalšímu profesnímu vzdělávání v rámci OP RLZ.

II. Praktická část

- Vypracujte analýzu stavu dalšího profesního vzdělávání v rámci skončeného OP RLZ.
- Vypracujte doporučení na základě analýzy ukončeného OP RLZ.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, OP RLZ pro ESF 2004 – 2006, 2003. 192 s.
- [2] Operační program Rozvoj lidských zdrojů: výroční zpráva za rok 2004. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2005. 127 s.
- [3] Operační program Rozvoj lidských zdrojů: výroční zpráva za rok 2005. Praha: MPSV ČR, 2006. 158 s.
- [4] Operační program Rozvoj lidských zdrojů: výroční zpráva za období od 1.1.-31.12.2006. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2007. 209 s.
- [5] Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Výroční zpráva za období od 1.1.-31.12.2007. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2008. 177 s.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Vratislav Kozák, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu
Datum zadání bakalářské práce: **6. dubna 2010**
Termín odevzdání bakalářské práce: **21. května 2010**

Ve Zlíně dne 6. dubna 2010

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 20.5.2010



.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem této práce je popsat možnosti získání dotací z Evropské unie na vzdělávání zaměstnanců pro malé, střední a velké podniky v České republice a především na rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Na provedené analýze čerpání dotací a celkové výše uvolněných finančních prostředků v jednotlivých letech z fondů Evropské unie je zhodnocena efektivita a dopad působení tohoto dotačního programu ve Zlínském kraji.

Klíčová slova: Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Evropská unie, dotace.

ABSTRACT

The aim of this work is a description of possibility to obtain European Union grants for education of employees of small, medium and large enterprises in the Czech Republic, especially as development of capacities of continued professional training in frame of the Human resources development Operational programme.

Effectiveness and impact of effect of this grant programme in Zlin region is evaluated based on performed analysis of grants drawings and total amounts of released funds from the European Union foundations in single years.

Keywords: Human resources development Operational programme, European Union, grants

Poděkování patří doc. Ing. Vratislavu Kozákovi, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, připomínky a čas, který mi věnoval. Velmi si vážím jeho vstřícného přístupu a ochoty při konzultacích.

Motto:

„Investice do vědění nesou nejvyšší úrok“

Benjamin Franklin

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 CHARAKTERISTIKA OP RLZ	13
1.1 IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURA	15
1.2 SWOT ANALÝZA EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ SITUACE V ČR.....	18
1.2.1 Silné stránky.....	18
1.2.2 Slabé stránky	19
1.2.3 Příležitosti	21
1.2.4 Ohrožení.....	23
2 PRIORITY A OPATŘENÍ.....	25
2.1 PRIORITY 1: AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	25
2.2 PRIORITY 2: SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ	25
2.3 PRIORITY 3: ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	26
2.4 PRIORITY 4: ADAPTABILITA A PODNIKÁNÍ	27
3 PRIORITY 3 ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	28
3.1.1 Popis a zdůvodnění	28
3.1.2 Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	36
4 ANALÝZA STAVU DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI SKONČENÉHO OP RLZ.....	37
4.1 OPATŘENÍ 3.3 ROZVOJ DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	37
4.2 KOMENTÁŘ K REALIZACI GS OP RLZ VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	38
4.3 INFORMACE O JEDNOTLIVÝCH VÝZVÁCH	40
4.3.1 Výzva č. 1.....	40
4.3.2 Výzva č. 2.....	40
4.3.3 Výzva č. 3.....	40
4.4 SHRNUÍ.....	41
4.5 NEJČASTĚJŠÍ NEDOSTATKY V ŽÁDOSTECH A MONITOROVACÍCH ZPRÁVÁCH	42
4.6 CHARAKTERISTIKA KONEČNÝCH UŽIVATELŮ V ČLENĚNÍ DLE JEDNOTLIVÝCH VÝZEV.....	43
4.7 PUBLICITA	44
4.8 VYÚČTOVÁNÍ GS A ZDŮVODNĚNÍ NEDOČERPÁNÍ.....	46
4.9 MONITOROVACÍ INDIKÁTORY A JEJICH NAPLNĚNÍ VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	48
5 ZHODNOCENÍ NEDOSTATKŮ JEDNOTLIVÝCH ETAP VÝBĚRU PROJEKTŮ	51

5.1	NÁVRH A SCHVÁLENÍ GS	51
5.2	VYHLÁŠENÍ VÝZVY	51
5.3	PŘÍJEM, REGISTRACE A HODNOCENÍ ŽÁDOSTÍ	52
5.3.1	Hodnocení obsahové části žádostí.....	52
5.3.2	Formální hodnocení.....	53
5.3.3	Hodnocení přijatelnosti	54
5.3.4	Věcné hodnocení	55
5.3.5	Výběrová komise.....	57
5.3.6	Realizace podpořených projektů	57
	ZÁVĚR	59
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	63
	SEZNAM OBRÁZKŮ	65
	SEZNAM TABULEK.....	66

ÚVOD

Vzdělávání zaměstnanců je součástí celoživotního vzdělávání, které je založeno na potřebě stálé kultivace člověka, a také je významným prostředkem nejen rozvoje životních kvalit jedince, ale i společenského života.[1] Z hlediska etapizace celoživotního vzdělávání řadíme vzdělávání zaměstnanců do třetí základní etapy - do vzdělávání dospělých, kde je součástí dalšího profesního vzdělávání. Další profesní vzdělávání označuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání, který dospělý člověk absolvuje v průběhu aktivního pracovního života. Zahrnuje kvalifikační vzdělávání (zaměřené na zvyšování, prohlubování, rozšiřování kvalifikace atd.), rekvalifikační vzdělávání (předrekvalifikační kurzy, obnovovací, prohlubovací rekvalifikace atd.) a normativní školení (odborná způsobilost, bezpečnost práce, protipožární ochrana, způsobilost k výkonu povolání).[2] Další profesní vzdělávání se může odehrávat jak v ryze vzdělávacích organizacích, tak také v rámci subjektů jako jsou neziskové organizace, občanská sdružení a podnikatelské samosprávy, ve kterých je vzdělávání jako jedna z ekonomických aktivit.[3]

Co se týká rozvoje dalšího profesního vzdělávání, v České republice je rozvoj s porovnáním s dalšími zeměmi Evropské unie daleko pomalejší.[4] Situace dalšího profesního vzdělávání a to především postoj českých podniků ke vzdělávání svých zaměstnanců přesně vyjadřuje následující citace. „Vzdělávání zaměstnanců není považováno za jednu z priorit v českých podnicích. Jen asi čtvrtina českých podniků považuje vzdělávání za prioritní součást své personální politiky a rozvoj lidských zdrojů za součást strategie svého rozvoje. Ve většině resortů neexistují ucelené způsoby vzdělávání pracovníků. Výdaje českých podniků a dalších organizací na vzdělávání pracovníků v průměru nedosahují ani poloviny analogických výdajů v západoevropských podnicích“.[5] Dle Lisabonské strategie by Česká republika měla po vstupu do Evropské unie přijmout taková opatření, aby účast osob ve věku 25 - 64 let na vzdělávání dosáhla do roku 2010 nejméně 12,5 %. To odpovídá meziročnímu růstu o 0,5 % (prozatímní tempo růstu je však 0,1 - 0,2 %).[6] K tomu, aby tohoto čísla dosáhla, lze využít mnoho prostředků právě z fondů Evropské unie tak, aby vzdělávání zaměstnanců v českých podnicích bylo podpořeno a stalo se nedílnou součástí procesu přizpůsobování se a zvyšování konkurenceschopnosti nejen podniků, ale i celé české společnosti. Od roku 2004, kdy se Česká republika stala členem Evropské unie, měly české podniky v rámci programovacího období možnost čerpat dotace pro různé typy vzdělávání zaměstnanců jako např. pro obecné a specifické vzdělávání, rekvalifikace svých za-

městnanců. Využitím dotací z Evropské unie v ukončeném programovacím období 2004-2006 na vzdělávání zaměstnanců a především výsledky realizace grantového schématu „Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji“ se zabývá i tato práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA OP RLZ

Operační program rozvoj lidských zdrojů tvoří základ pro realizaci podpory z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na realizaci programu se dále podílí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí a Ministerstvo průmyslu a obchodu. Cílem OP RLZ je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. [12]

OP RLZ vymezuje tyto priority:

1. Aktivní politika zaměstnanosti
2. Sociální integrace a rovnost příležitostí
3. Rozvoj celoživotního učení
4. Adaptabilita a podnikání

Priority jsou navrženy tak, aby byly v souladu s opatřeními Národního akčního plánu zaměstnanosti pro rok 2002, ve Společném zhodnocení politiky zaměstnanosti v České republice, Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, vzdělávání a podpory podnikání. V rámci OP RLZ jsou také uplatňovány čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata. [12]

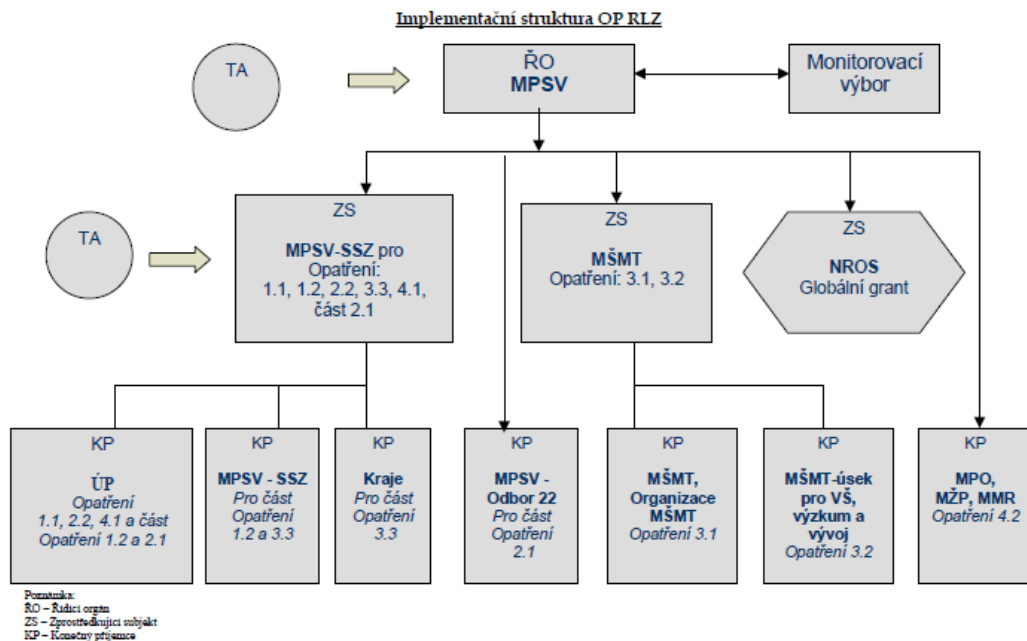
Jsou to:

- Rovné příležitosti
- Udržitelný rozvoj
- Informační společnost
- Podpora místním iniciativám

Tab. 1. Priority a opatření OP RLZ

Priorita /opatření	Název priority / opatření
Priorita 1	Aktivní politika zaměstnanosti
Opatření 1.1	Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
Opatření 1.2	Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti
Priorita 2	Sociální integrace a rovné příležitosti
Opatření 2.1	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
Opatření 2.2	Rovné příležitosti pro muže a ženy na trhu práce
Opatření 2.3	Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb (Globální grant)
Priorita 3	Rozvoj celoživotního učení
Opatření 3.1	Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních
Opatření 3.2	Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje
Opatření 3.3	Rozvoj dalšího profesního vzdělávání
Priorita 4	Adaptabilita a podnikání
Opatření 4.1	Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti
Opatření 4.2	Specifické vzdělávání

1.1 Implementační struktura



Obr. 1 Implementační struktura OP RLZ

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) vymezuje priority a opatření v sektoru rozvoje lidských zdrojů pro realizaci pomoci v rámci Cíle 1 ze strukturálních fondů EU.

OP RLZ byl vypracován ve vazbě na Národní rozvojový plán České republiky, který vymezuje priority České republiky v rámci Cíle 1 pro podporu ze strukturálních fondů EU, Referenční rámec politiky pro podporu lidských zdrojů v ČR a ve vazbě na Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti ČR.

Vláda ČR přijala pro zkrácené realizační období doporučení Evropské komise, aby sektorové operační programy byly spolufinancovány vždy pouze z jednoho ze strukturálních fondů EU. OP RLZ bude proto spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Budování a posilování infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů bude podporováno v rámci Opatření 3.1 SROP. Na základě rozhodnutí o monofondovosti sektorových operačních programů podporuje OP RLZ realizaci příslušných priorit a opatření operačních programů Průmysl a podnikání a Infrastruktura. [7]

Globálním cílem OP RLZ je: „Vysoká a stabilní úroveň zaměstnanosti, založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje“.

Operační program vymezuje 4 priority a 10 opatření, které pokrývají problematiku zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociální exkluzí, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoje celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Priority a opatření uvedené v OP RLZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi vývoje obsaženými v Národním akčním plánu zaměstnanosti pro rok 2002, Společném hodnocení priorit politiky zaměstnanosti v České republice, Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky vzdělávání a podpory podnikání. Priority a opatření jsou navrženy na základě analýzy ekonomické a sociální situace České republiky v oblasti rozvoje lidských zdrojů, ze které vyplývají následující klíčové problémy a příležitosti:

klíčové problémy:

- Vysoká míra nezaměstnanosti, zvláště pak dlouhodobé nezaměstnanosti, přetrvávající regionální diference v míře nezaměstnanosti;
- Nízký objem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a na vzdělávací systém;
- Vysoká míra nezaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce ohrožených sociální exkluzí;
- Neodpovídající personální a kvalifikační kapacita veřejných služeb, zejména Služeb zaměstnanosti a omezené zkušenosti jejich pracovníků;
- Neexistence systému celoživotního učení;
- Nedostatečná provázanost mezi vzdělávací soustavou a trhem práce a nízká úroveň zapojení sociálních partnerů do procesu rozvoje, realizace a financování odborného vzdělávání, resp. rozvoje lidských zdrojů;

- Zaostávání země za členskými státy EU v podnikání a zakládání podniků;
- Nedostatečná úroveň flexibility zaměstnavatelů i pracovní síly, která je nezbytná pro probíhající restrukturalizaci podniků a organizací (mikro a makrosféry).

klíčové příležitosti:

- Aktivní politiky zaměstnanosti a zavedení programů pro zvýšení pracovních příležitostí znevýhodněných skupin na trhu práce;
- Rozvoj odborného vzdělávání v souladu s principy odborného vzdělávání pro evropský trh práce;
- Realizace celoživotního učení jako záruky trvalého rozvoje každého jedince a realizace odpovídajících změn ve struktuře, obsahu a formě počátečního a dalšího vzdělávání;
- Rozvoj podmínek pro podnikání, posílení flexibility zaměstnanců a zaměstnavatelů zajišťující růst konkurenceschopnosti podniků i ekonomiky;
- Rozšíření přístupu ke vzdělávání a k pracovním příležitostem pro znevýhodněné skupiny ohrožené sociální exkluzí;
- Integrace vědeckých, vzdělávacích a výrobních kapacit ke zvýšení inovačních aktivit;
- Proces reformy veřejné správy podporující naplňování principu subsidiarity v národních politikách.

Do procesu přípravy a vypracování Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů byla zapojena řada subjektů. Z tohoto důvodu byla založena Pracovní skupina pro přípravu programových dokumentů na využívání strukturálních fondů, kterou tvoří zástupci jednotlivých resortů, regionů, nestátních neziskových organizací a sociálních partnerů. Veškeré materiály byly všem partnerům poskytovány k vyjádření a jednotlivé etapy přípravy OP RLZ byly završeny diskusí nad výstupy v rámci Pracovní skupiny. OP RLZ byl zveřejněn na internetových stránkách v rámci procesu veřejného projednávání.[7]

1.2 SWOT analýza ekonomické a sociální situace v ČR

Tato analýza SWOT představuje propojení mezi analýzou ekonomické a sociální situace ČR a strategií pro implementaci Operačního programu RLZ pro Cíl 1 politiky strukturálních fondů v České republice. Vychází z trendů, návrhů řešení a problémů popsanych např. v Národním akčním plánu zaměstnanosti pro rok 2002, Společném vyhodnocení ekonomické politiky České republiky, Dlouhodobém záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy České republiky a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky vzdělávání a podpory podnikání, které jsou uvedeny v části „Kontext národních politik“. Shrnuje silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení ve čtyřech základních oblastech rozvoje lidských zdrojů – na trhu práce, ve vzdělávání, v sociální integraci a rovných příležitostech a konečně na poli adaptability a podnikání.

Základní metodou pro zpracování SWOT analýzy OP RLZ byl brainstorming zpracovatelského týmu a partnerů k analýze ekonomické a sociální situace ČR v oblasti rozvoje lidských zdrojů a k analýze cílů a priorit národních strategií a politik s ohledem na klíčové problémy, jejichž řešení může být podporováno z ESF. Příležitosti definované touto SWOT analýzou nechápeme jako externí faktory, ale jako faktory ovlivnitelné realizací tohoto programu nebo mající přímou vazbu na jeho realizaci. [8]

1.2.1 Silné stránky

Trh práce

- Ustavený mechanismus opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- Aktivní činnost úřadů práce při řešení nezaměstnanosti a získané zkušenosti z implementace aktivní politiky zaměstnanosti
- Vysoká ekonomická aktivita obyvatelstva

Vzdělávání

- Vysoká míra účasti v primárním a sekundárním vzdělávání

- Poměrně hustá síť a vyhovující regionální dostupnost škol
- Existující kapacita institucí pro vzdělávání dospělých a poradenských středisek

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Vysoká míra ekonomické aktivity žen
- Existující síť vzdělavatelů a odborných asociací, které se mohou angažovat v sociální oblasti
- Vyrovnané zastoupení mužů a žen ve vzdělávací soustavě
- Vysoká účast žen na rekvalifikacích
- Poměrně široká síť státních i nestátních zařízení sociální péče

Adaptabilita a podnikání

- Příliv přímých zahraničních investic
- Rychlý rozvoj samostatného podnikání a sílící postavení malých a středních podniků
- Příznivé podmínky pro rozvoj cestovního ruchu
- Fungující národní síť středisek EVVO a potenciál NNO v této oblasti

1.2.2 Slabé stránky

Trh práce

- Růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných a přetrvávání regionálních rozdílů
- Vysoká úroveň nezaměstnanosti mladých lidí
- Nedostatečná vazba školského systému a obsahu vzdělávání na potřeby trhu práce

- Nedostatek kvalitních informačních systémů o trhu práce a jejich propojení s ekonomickou sférou
- Nedostatečný podíl pružných (alternativních) forem organizace práce

Vzdělávání

- Obsah vzdělávání a metody vzdělávání neodpovídající potřebám ekonomiky založené na znalostech
- Nedostatečné podmínky a motivace pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- Nízká prostupnost vzdělávacího systému – nerozvinutost systému certifikace jednotlivých modulů
- Absence uceleného systému dalšího vzdělávání
- Nízká účast obyvatel v dalším vzdělávání
- Nedostatečná provázanost podniků s institucemi vědy, výzkumu a vývoje

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Neprojojenost systémů služeb zaměstnanosti, školství, sociálních služeb a zdravotnictví
- Slabé motivační prostředí k pracovnímu uplatnění skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí
- Nedostatečně rozvinutý systém vzdělávání pracovníků v sociálních službách
- Nedostatečné povědomí o problematice rovnosti mužů a žen i o způsobech ochrany před diskriminací
- Horizontální a vertikální segregace zaměstnanosti žen
- Mzdové rozdíly mezi muži a ženami
- Nízká účast žen na podnikání

Adaptabilita a podnikání

- Nízká odborná úroveň managementu v oblasti malých a středních podniků
- Nedostatečná úroveň zavádění nových technologií a obtížný přístup k informačním technologiím
- Málo rozvinuté podnikatelské služby včetně poradensko-vzdělávacích služeb
- Nedostatečná provázanost výzkumu a vývoje s praxí a nízké zapojení VŠ do výzkumu a vývoje
- Nedostatečná kvalita služeb cestovního ruchu
- Nedostatečná informovanost o principech udržitelného rozvoje

1.2.3 Příležitosti

Trh práce

- Koordinace státní politiky zaměstnanosti prostřednictvím Národních akčních plánů zaměstnanosti
- Prohloubení spolupráce se sociálními a regionálními partnery
- Využití dosavadních společných projektů „meziřesortního“ charakteru k vytváření společných nástrojů, které umožní vstoupit i dosud opomíjeným skupinám lidí na trh práce
- Využití kapacity pracovních příležitostí, kterou nabízí terciární sektor
- Využití interních informačních systémů Správy služeb zaměstnanosti
- Zvyšování ekonomické aktivity věkově starších občanů
- Posílení mobility pracovní síly a její motivace

Vzdělávání

- Účinná realizace Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR a Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR
- Přejít ke vzdělávacím programům rozvíjejícím klíčové dovednosti
- Podpora přípravného a dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků
- Budování a rozvoj informační společnosti
- Postupný rozvoj komplexních poradensko-rekvalifikačních programů dalšího profesního vzdělávání ve službách zaměstnanosti

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Zpracování a implementace Národního akčního plánu boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení
- Reforma sociálních služeb s důrazem na zavádění standardů kvality služeb
- Rostoucí nestátní neziskový sektor poskytující služby pro ohrožené skupiny
- Prohloubení spolupráce mezi veřejnou správou, občanským a soukromým sektorem
- Posilování právních předpokladů rovnosti mužů a žen
- Rozvoj alternativních forem služeb a péče směřujících k podpoře aktivity uživatele

Adaptabilita a podnikání

- Integrace vědeckých, vzdělávacích a výrobních kapacit pro zvýšení inovační aktivity
- Poptávka po pracovní síle v odvětvích s růstovým potenciálem a vyšší přidanou hodnotou

- Stabilizace průmyslových podniků po dokončení restrukturalizace
- Impuls k tvorbě strategických dokumentů místních Agend 21
- Potenciál k růstu nových pracovních příležitostí v sektoru cestovního ruchu
- Nárůst malého a středního podnikání
- Rychlejší růst hrubého domácího produktu ve srovnání s EU
- Zařazování environmentální výchovy do vzdělávacích programů

1.2.4 Ohrožení

Trh práce

- Nerozvinutost poradenských a informačních systémů a služeb podporujících zaměstnanost
- Nedostačující příležitosti pro zaměstnání starších občanů (nad 50 let)
- Snižující se počet volných pracovních míst způsobený problémy s tvorbou pracovních příležitostí
- Stárnutí populace vlivem demografického vývoje

Vzdělávání

- Nízký zájem podniků o další vzdělávání zaměstnanců a ovlivňování počátečního vzdělávání
- Nízký podíl výdajů na další vzdělávání a absence systémového financování
- Nízká spolupráce škol a sociálních partnerů (zejména podniků) ve vzdělávání
- Poměrně vysoká míra nezaměstnanosti absolventů středních škol, SOU

Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Růst podílu sociálně marginalizovaných skupin obyvatelstva a s tím související rostoucí míra sociálně patologických jevů
- Přetrvávání formálního přístupu k problematice rovných příležitostí pro muže a ženy
- Nezabezpečení komplexního přístupu, flexibility a provázanosti služeb poskytovaných ohroženým skupinám
- Rostoucí míra počtu uživatelů - příslušníků ohrožených skupin využívající ústavní zařízení
- Neexistence právních předpisů, které by podporovaly vytváření a realizaci programů sociálního začleňování.

Adaptabilita a podnikání

- Strukturální deformace a pomalý průběh restrukturalizace některých průmyslových podniků
- Pokračující zaostávání ČR za vyspělými zeměmi v oblasti podpory V a V
- Ztráta konkurenceschopnosti, nezlepší-li se kvalita služeb ČR
- Nedostatečně rychlé odbourávání informační ngramotnosti [8]

2 PRIORITY A OPATŘENÍ

2.1 Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti

Tato priorita je směřována k realizaci prvního specifického cíle OP RLZ a je zaměřena zejména na zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Zásadním principem je orientace na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trhu práce. Důraz je kladen na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohrožených nezaměstnaností či se vracejí na trh práce. K tomu je třeba se zaměřit i na kvalitu poskytovaných služeb v rámci úřadu práce a na spolupráci s externími dodavateli služeb. Pracovníci služeb zaměstnanosti musí získat nové praktické i teoretické zkušenosti intenzivním školením, aby se v nejbližším období mohli vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajícími z Evropské strategie zaměstnanosti, která svým zaměřením na individuální přístup ke klientovi a jeho aktivizaci formuluje nové pojetí přístupů v aktivní politice zaměstnanosti. Veřejné služby zaměstnanosti budou posíleny rozvojem jejich řídicího systému včetně informačních, monitorovacích a vyhodnocovacích systémů.

V rámci této priority jsou prováděna dvě opatření:

Opatření 1.1: Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Opatření 1.2: Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

2.2 Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitostí

Tato priorita je směřována k realizaci druhého specifického cíle OP RLZ a je zaměřena zejména na pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociální exkluzí a prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Půjde zejména o zvyšování zaměstnatelnosti sociálně vyloučených z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím aktivních preventivních opatření. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno prostřednictvím vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb s cílem posílit jejich kapacity a dovednosti nezbytné pro po-

skytování sociálních služeb, které zajišťují integraci osob do trhu práce a do společnosti. Podpora bude dále zaměřena na aktivity v oblasti sociální integrace jednotlivců ze specifických cílových skupin v těch případech, které vyžadují jednotný celostátní přístup. V rámci prosazování rovných příležitostí žen a mužů bude jedno opatření zaměřeno na odstranění překážek účasti žen na trhu práce prostřednictvím rozvoje sociálních služeb zaměřených na péči o děti a další členy rodiny vyžadující péči, pomoc při návratu na trh práce rozšířením poradenství, informační činnosti a rekvalifikačních kurzů. Cílem je zvýšení i zastoupení žen v netradičních zaměstnáních a motivace žen k zahájení podnikání. Tyto aktivity budou podpořeny doprovodnými opatřeními, jako například úhradou nákladů na hlídání dětí pro podpořené osoby. [9]

V rámci této priority jsou prováděna tři opatření:

Opatření 2.1: Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Opatření 2.2: Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

2.3 Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení

Tato priorita je směřována k realizaci třetího specifického cíle OP RLZ, ale zároveň jde o horizontální prioritu, jejíž realizace přispívá k naplnění všech ostatních specifických cílů programu. Je zaměřena na rozvoj kapacity vzdělávacích institucí a zlepšení obsahu a kvality vzdělávání. Jednotlivá opatření jsou cílena ke zkvalitnění vzdělávání na školách a ve školských zařízeních, zlepšení příležitostí ve vzdělávání pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami, rozvoj standardů a evaluace vzdělávání, propojování počátečního a dalšího vzdělávání a zvýšení kvality nabídky vysokoškolského studia a rozvoj dalšího vzdělávání pracovníků ve výzkumu a vývoji. Poslední opatření se zaměřuje na vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání, zejména na zkvalitnění nabídky a zpřístupnění této formy vzdělávání v mimoškolských vzdělávacích zařízeních. [9]

V rámci této priority jsou prováděna tři opatření:

Opatření 3.1: Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání

Opatření 3.2: Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje

Opatření 3.3: Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

2.4 Priorita 4: Adaptabilita a podnikání

Tato priorita je směřována k realizaci čtvrtého specifického cíle OP RLZ a je zaměřena na podporu jak všeobecného, tak specifického odborného vzdělávání s cílem podpořit rozvoj odvětví a oborů s růstovým potenciálem a posílit konkurenceschopnost českých podniků a pracovní síly. Navrhovaná opatření se proto zaměří na rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající změny prostřednictvím odpovídající nabídky rekvalifikačních programů a vzdělávání, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií. Důležitým předpokladem je i realizace programů řízení lidských zdrojů v organizacích a poskytování pobídek pro vzdělávání v podnicích. Vedle rozvoje vzdělávacích aktivit se opatření zaměří i na podporu zachování pracovních míst, vytváření nových pracovních míst včetně sebezaměstnání a další rozvoj alternativních pružných forem pracovních úvazků. Rozvoj informačních středisek a poraden zaměřených na problematiku životního prostředí poskytne podnikům a veřejnosti lepší přístup k informacím o ochraně životního prostředí, nových technologiích a ekologicky šetrných výrobcích.

V rámci této priority jsou prováděna dvě opatření:

Opatření 4.1: Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti

Opatření 4.2: Specifické vzdělávání [9]

3 PRIORITA 3 ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

V této části se již zaměřím na konkrétní téma této bakalářské práce a tím je „Rozvoj dalšího profesního vzdělávání“. Vzhledem k tomu, že tato oblast spadá do Priority 3, chtěla bych úvodem tuto prioritní osu podrobněji představit.

3.1.1 Popis a zdůvodnění

Implementace Priority 3 přispívá k naplnění směrnic všech čtyř pilířů NAPZ 2002, zejména pak směrnic č. 4 a 5 v rámci Pilíře 1 – Zaměstnatelnost, a současně k naplnění cílů dvou strategických dokumentů pro oblast vzdělávání: Národního programu rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílé knihy) a Dlouhodobého záměru vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR.

V kontextu cílů uvedených ve strategických dokumentech prochází Priorita 3 Rozvoj celoživotního učení napříč celou oblastí vzdělávání, přičemž se soustřeďuje na následující klíčové úkoly:

Prvním úkolem je vytvoření nezbytné základny pro celoživotní učení, a to zejména prostřednictvím zkvalitnění a systémové modernizace základního, středního a vysokoškolského vzdělávání s maximálním uplatněním individualizované a diferenciované výuky. Tvorba této základny musí vést k rozšíření účasti všech příslušných institucí a jednotlivců ve vzdělávacích programech (garance rovných příležitostí), stejně jako k budování efektivních podpůrných a evaluačních systémů. Právě zajištění kvalitního vzdělávání na počátku vzdělávací dráhy jedinců vytváří dobré předpoklady pro jejich pozitivní vztah k celoživotnímu učení.

Druhým úkolem je vytvoření a posilování vazeb mezi učením a prací, které umožní pružnější přechod mezi počátečním vzděláváním a zaměstnáním. Úzká koexistence pedagogické a zaměstnanecké sféry zabezpečí potřeby flexibilní kvalifikované pracovní síly – nejdůležitějšího prvku ekonomického rozvoje. V současnosti je na tuto oblast zaměřen rozvojový program Podpora odborného vzdělávání.

Třetím úkolem je vytvořit ucelený systém dalšího vzdělávání se zvláštním důrazem na rozvoj dalšího profesního vzdělávání, nezbytné podmínky transformace a restrukturalizace

stávajícího pracovního potenciálu ČR v souladu s rozvojovými změnami ekonomické základny.

Z uvedeného vyplývá, že MŠMT a další orgány na centrální, regionální i lokální úrovni usilují o realizaci konceptu celoživotního učení v praxi, přičemž pozornost těchto subjektů se soustřeďuje na řešení problémů identifikovaných v kapitole 1.1.6 Rozvoj celoživotního učení. Na rozdíl od Společného regionálního operačního programu jsou opatření této priority zaměřena na zlepšování zaměstnatelnosti osob, které teprve vstoupí na trh práce.

Počáteční vzdělávání

Kurikulární reforma probíhající v České republice vychází z požadavků modernizovat cíle a obsah vzdělávání, a v této souvislosti zavádí tzv. dvoustupňovou tvorbu kurikulárních dokumentů a zároveň klade maximální důraz na rozvoj klíčových kompetencí. Na jedné straně reforma vymezuje nezbytné a státem garantované společné jádro vzdělávání, které deklaruje konsensuální názor společnosti na tuto oblast, na straně druhé umožňuje, aby vzdělávací proces nabýval konkrétní podoby podle místa, kde se reálně uskutečňuje (tzn. reakci na potřeby žáků a studentů a vědomou tvorbu školské kultury těsně spjaté s životem místního společenství). V současné době je již zpracován a schválen Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, k diskusi je předložen Rámcový program pro základní vzdělávání a Rámcové programy pro střední odborné vzdělávání a rozpracováván je Rámcový vzdělávací program pro gymnázia. V praxi je třeba stimulovat zapojení všech subjektů do probíhající reformy, zejména samotné školy, které budou v souladu s konkrétním prostředím naplňovat rámcové vzdělávací programy prostřednictvím programů vlastních.

Ke zkvalitňování vzdělávání na školách přispívá také realizace rozvojových programů (např. zaměřených na rozvoj jazykových dovedností) vyhlášených MŠMT vždy na určité období.

Kurikulární reformu ani další změny ve vzdělávací soustavě si nelze představit bez rozvoje lidských zdrojů ve školství. Na tuto oblast se mj. soustředí také rozvojový program Další vzdělávání pedagogických pracovníků. Do budoucna je nezbytné mimo jiné nově koncipovat a podporovat přípravu učitelů i jejich další vzdělávání a systematicky podporovat jejich

práci. Přípravné a další vzdělávání pedagogických pracovníků musí být orientováno především na modernizaci vzdělávacích programů a na nový přístup k žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. OP RLZ tedy přispěje k vytváření vhodných podmínek pro profesní růst perspektivy pedagogických pracovníků. Tato aktivita bude realizována na celostátní úrovni, tzn., bude zajištěna koordinace se stejnojmennou aktivitou v JPD 3.

Aktivity směřující ke zlepšení vzdělávacích příležitostí jedinců s různými druhy znevýhodnění (zdravotní, sociální) se začaly realizovat ve druhé polovině 90. let. Zřizují se přípravné třídy při MŠ a ZŠ pro děti se sociálním znevýhodněním, byla ustavena funkce vychovatele – asistenta učitele (zejména pro práci s romskými dětmi), jsou podporovány projekty integrující zdravotně postižené žáky do standardních tříd. V letech 2000 – 2001 se uskutečnily projekty týkající se mj. přípravy učitelů na komunikaci a vzdělávání dětí příslušejících k etnickým minoritám (zvláště k Romům) a imigrantům v českém jazyce. Dále se věnovaly problémům romské populace ve výchovně vzdělávacím procesu; byly vyhlášeny projekty na podporu aktivit v oblasti integrace cizinců. Prostřednictvím cíleně zaměřených seminářů a specializovaných publikací je veden dialog s veřejností k daným otázkám a problémům. Přestože školská soustava usiluje o řešení dlouho opomíjené otázky znevýhodněných jedinců, situace v dané oblasti (zejména ve vzdělávání romských dětí) není uspokojivá. V rámci této priority budou tudíž podporovány aktivity zaměřené na další rozvoj rovných příležitostí.

Program podpoří také další rozvoj terciárního vzdělávání, zejména zkvalitňování studijních programů, jejich modularizaci, prohloubení vertikální a horizontální prostupnosti v rámci studia. Zaměří se mimo jiné i na oblast budování funkční a účelné spolupráce vysokých škol a subjektů mimo vzdělávací soustavu (podniky, organizace apod.). Rovněž bude usilováno o naplňování cílů vyplývajících z přistoupení k Boloňské deklaraci.

Jednou z klíčových aktivit ke zvyšování kvality vzdělávání na vysokých školách bude podpora kvalifikačního růstu akademických pracovníků. Přestože vysoké školy vzdělávají mladé akademické pracovníky a usilují o vytváření moderních podmínek pro jejich vědeckou práci (např. v rámci rozvojových programů), je situace v této oblasti neuspokojivá.

[10]

Další vzdělávání

V oblasti dalšího vzdělávání existují zásadní problémy; chybí ucelená koncepce rozvoje, legislativní a institucionální rámec, není dostatečně rozvinutý systém uznávání kvalifikací či systém podpory dalšího vzdělávání znevýhodněných jedinců. Cílem programu je tudíž podpořit vytvoření a prosazování společností akceptované koncepce dalšího vzdělávání, bez níž nemůže dojít k funkčnímu propojení počátečního a dalšího vzdělávání. Je nutné koncipovat systém nabídky vzdělávacích služeb na základě potřeb trhu práce (např. na využití progresivních forem a technik vzdělávání či na šíření příkladů úspěšné praxe a mezinárodní spolupráce v oblasti dalšího vzdělávání).

Neméně nutné je podpořit tvorbu institucionálního rámce (iniciovat vznik vzdělávacích a výcvikových center pro dospělé nebo informačních a poradenských služeb, které by usnadňovaly orientaci v nabídce) i dostatečnou odbornou kapacitu na regionální úrovni. To přímo souvisí s podporou vzdělávání poskytovatelů vzdělávání – učitelů, lektorů, školitelů, řdicích a administrativních pracovníků ve vzdělávání.

Kvalita systémových nástrojů ve vzdělávání

Rozvoji vzdělávání v České republice brání několik překážek systémového charakteru. Tento program se zaměří na odstranění čtyř z nich prostřednictvím:

- a) ustavení uceleného systému monitorování a hodnocení vzdělávání (včetně vybudování Centra pro zjišťování výsledků ve vzdělávání);
- b) rozvoje a zdokonalení integrovaného informačního a poradenského systému pro volbu povolání (kariérové resp. profesního poradenství);
- c) vytváření systému uznávaných kvalifikací;
- d) vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání.

Systém monitorování a hodnocení by měl poskytovat spektrum informací všem aktérům vzdělávacího procesu (mj. orgánům státní správy a veřejné správy, uchazečům o studium,

školám, sociálním partnerům). Jeho vytvoření a fungování je nezbytnou podmínkou pro rozhodování jednotlivců při volbě vzdělávání, stejně jako při uplatnění absolventů škol na trhu práce. Systém založený na efektivním propojení interních a externích forem monitorování a hodnocení a na potřebách jednotlivých aktérů vzdělávacího procesu bude mít nezapustitelnou roli také při realizaci změn cílů a obsahu vzdělávání.

Podmínkou vzájemné propojenosti a srovnatelnosti dosaženého vzdělání je certifikace různých kvalifikací. Priorita 3 se zaměří na zdokonalování certifikace výstupů vzdělávání, která by zlepšila orientaci všech uživatelů certifikátů. Vedle snahy vytvořit mechanismus certifikace na národní úrovni je třeba zavést transparentní porovnávání českých a zahraničních kvalifikací a certifikátů. [10]

V rámci této priority jsou prováděna následující tři opatření:

Opatření 3.1: Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání

Opatření 3.2: Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje

Opatření 3.3: Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

3.1.2 Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Další profesní vzdělávání zatím nepřispívá v dostatečné míře k rozvoji kvalifikovanosti a flexibility lidských zdrojů v ČR. Pro rozvoj dalšího vzdělávání chybí ucelená koncepce a nezbytné legislativní, institucionální a finanční mechanismy a podmínky. Z tohoto důvodu se obtížně realizují i dílčí cíle, které jsou obsahem Národních akčních plánů zaměstnanosti. V posledních dvou letech vznikly první koncepční dokumenty, ve kterých byly naznačeny cíle a přístupy o které se lze při rozvoji systému dalšího vzdělávání opřít. Například „Hlavní směry rozvoje dalšího vzdělávání v ČR“ jsou zaměřeny i na vytvoření právního rámce pro rozvoj dalšího vzdělávání, vypracování a zavedení soustavy finančních a nefinančních pobídek a založení mechanismů systémového rozvoje dalšího vzdělávání.

Toto opatření je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti. Program při-

spěje k vybudování systému uznávaných kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru, motivoval zaměstnavatele a další sociální partnery do zapojování se do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci. Budou zpracovány nástroje a metodologie pro další profesní vzdělávání ve vazbě na potřeby trhu práce v regionech. Program přispěje i k vytvoření systému ověřování a uznávání kvalifikací, získaných dalším vzděláváním, propojeného se systémem počátečního vzdělávání.

Toto opatření podpoří posílení nabídky dalšího profesního vzdělávání tím, že podpoří vývoj a dodání „měkké“ infrastruktury v rámci budování sítě vzdělávacích a výcvikových víceúčelových center pro dospělé v regionech včetně materiálního a personálního vybavení. Ve srovnání se zeměmi EU v ČR chybí vzdělávací a výcviková centra pro dospělé, poskytující obecně uznávanou kvalifikaci všem dospělým zájemcům, kteří ukončili školní docházku, nastoupili do praxe a z různých důvodů potřebují či požadují v průběhu svého života získat další nebo specializovanou (výjimečně prvotní) kvalifikaci, nabízející široké spektrum kvalifikačních programů, založených na metodách a přístupech rozvoje kompetencí v přímé vazbě na potřeby trhu práce v regionu a fungující s podporou státu.

Kvalita a vyšší dostupnost dalšího profesního vzdělávání bude v rámci opatření posílena rozvojem podpůrných služeb dalšího vzdělávání, zejména informačních a poradenských, které by usnadňovaly orientaci v nabídce, zejména těm, kdo ho nejvíce potřebují, tj. lidem s nízkou kvalifikací či jinak znevýhodněným na trhu práce. ČR trpí nedostatkem ve znalostech a zkušenostech s užíváním metodik pro prognózování potřeb trhu práce, bilancování kvalifikačního potenciálu regionů, analyzování vzdělávacích potřeb. V ČR není dostatečně podporováno budování trvalého odborného zázemí pro výzkum a vývoj metodologie vzdělávání dospělých, mapování trendů, rozvoj nových konceptů, transfer a šíření příkladů úspěšné praxe v oblasti dalšího vzdělávání a mezinárodní spolupráci v oblasti dalšího vzdělávání. Neexistuje zatím institucionální rámec a dostatečné odborné kapacity pro podporu dalšího vzdělávání na regionální úrovni.

Bude posílena i nabídka služeb dalšího profesního vzdělávání, která většinou zaostává za perspektivními potřebami podniků a trhu práce a vyžaduje účinnou a systematickou podporu. Využití progresivních forem a technik vzdělávání je dosud málo rozšířeno. Není účinně podporováno vzdělávání těch, kteří další profesní vzdělávání poskytují – učitelů, lektorů, školitelů, řídicích a administrativních pracovníků ve vzdělávání.

Globální cíl:

Fungující systém dalšího vzdělávání odpovídající potřebám znalostní společnosti

Specifické cíle:

- Vytvořit ucelený systém dalšího profesního vzdělávání a odpovídající regionální infrastrukturu, poskytující další a specializované kvalifikace dospělým občanům s praxí na základě forem, metod a přístupů založených na rozvoji kompetencí v přímé vazbě na potřeby trhu práce a podporovaný z veřejných rozpočtů
- Vytvořit podmínky pro založení systému ověřování kvalifikací, získaných v systému dalšího profesního vzdělávání s využitím akreditačního a certifikačního systému propojeného se systémem certifikace počátečního vzdělávání
- Zlepšit přístup k informacím, orientaci v nabídce a kvalitu služeb dalšího profesního vzdělávání, rozvoj výzkumu a vývoje metodologie vzdělávání dospělých včetně vybudování institucionální kapacity
- Rozvoj vzdělávací nabídky dalšího profesního vzdělávání (nové programy, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)
- Zvýšení odborné a pedagogické způsobilosti lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího profesního vzdělávání

Cílovými skupinami příjemců pomoci jsou v souladu s cíli priority 3 zejména MPSV, další orgány státní správy, kraje a obce, vzdělávací a poradenské instituce, profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů, nestátní neziskové organizace poskytující další profesní vzdělávání.

Typy činností pro cílové skupiny zahrnou zejména založení systému dalšího profesního vzdělávání; budování „měkké“ infrastruktury pro další profesní vzdělávání; rozvoj podpůrných systémů pro další profesní vzdělávání; rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání podle požadavků trhu práce a potřeb rozvoje ekonomiky; vzdělávání lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího vzdělávání.

Podrobný seznam cílových skupin, činností pro cílové skupiny a partnerů pro realizaci projektů je uveden v Dodatku OP RLZ. Opatření 3.3 obdrží zhruba 32,2 % z celkové alokace finančních prostředků na prioritu 3. Implementačním orgánem pro toto opatření bude MPSV. [11]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 ANALÝZA STAVU DALŠÍHO PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V RÁMCI SKONČENÉHO OP RLZ

OP RLZ byl jedním ze základních programových dokumentů, který po vstupu naší republiky do Evropské unie umožnil čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), jako nejvýznamnějšího nástroje pro investice do oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR. Vedle zdrojů ESF bylo při financování OP RLZ využíváno českých národních zdrojů. Poměr spolufinancování činil 75 % ze zdrojů EU (ESF) a 25 % ze zdrojů ČR, pouze v opatření 2.1 bylo kofinancování 80 % z ESF a 20 % z národních zdrojů.

4.1 Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Zlínský kraj se spolu s dalšími kraji stal Konečným příjemcem podpory v:

Prioritě:	3. Rozvoj celoživotního učení
Opatření:	3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání
Stručný popis:	Opatření bylo zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti.

Finanční rámec priority 3 v ČR činil celkem 143 642 580 €, z toho 107 731 934 € tvořily prostředky ESF a 35 910 646 € prostředky SR.

Zprostředkujícím subjektem Opatření 3.3 byl Odbor implementace programů ESF Správa služeb zaměstnanosti (SSZ) MPSV, funkci konečného příjemce plnil Odbor poradenství a zprostředkování SSZ MPSV a kraje.

Opatření 3.3 bylo realizováno formou systémových projektů - na které bylo určeno 40 % z celkové alokované částky na Op. 3.3 - a regionálních grantových schémat (kraje) – na které bylo určeno 60 % z celkové alokované částky na Op. 3.3.

Dne 14. 10. 2004 byla Zprostředkujícím subjektem (Odbor implementace programů ESF SSZ MPSV) vyhlášena výzva k předkládání regionálních grantových schémat. Koneční příjemci – kraje – předložily celkem 13 GS, které Řídící orgán schválil dne 28. 12. 2004.

Mezi nimi bylo i GS Zlínského kraje. Žádné ze schválených GS nebylo do konce roku 2004 vyhlášeno.

4.2 Komentář k realizaci GS OP RLZ ve Zlínském kraji

Rozhodnutím ředitele KÚ ZK byl do implementační struktury čerpání finančních prostředků z ESF začleněn také Zlínský kraj, který se v této struktuře stal konečným příjemcem GS v Prioritě 3, Opatření 3.3. Prostřednictvím tohoto GS byli podporováni koneční uživatelé (ZK zajišťoval proces výběru projektů, prováděl platby konečným uživatelům, kontroloval plnění smluv o financování ze strany konečných uživatelů a prováděl další činnosti potřebné k zabezpečení vlastní realizace GS).

Celková částka na realizaci GS Zlínského kraje uvedená v rozhodnutí činila 58 127 356,00 Kč.

GS OP RLZ bylo rozděleno do tří programů podpory (Pp) s různým zaměřením.

Jednalo se o:

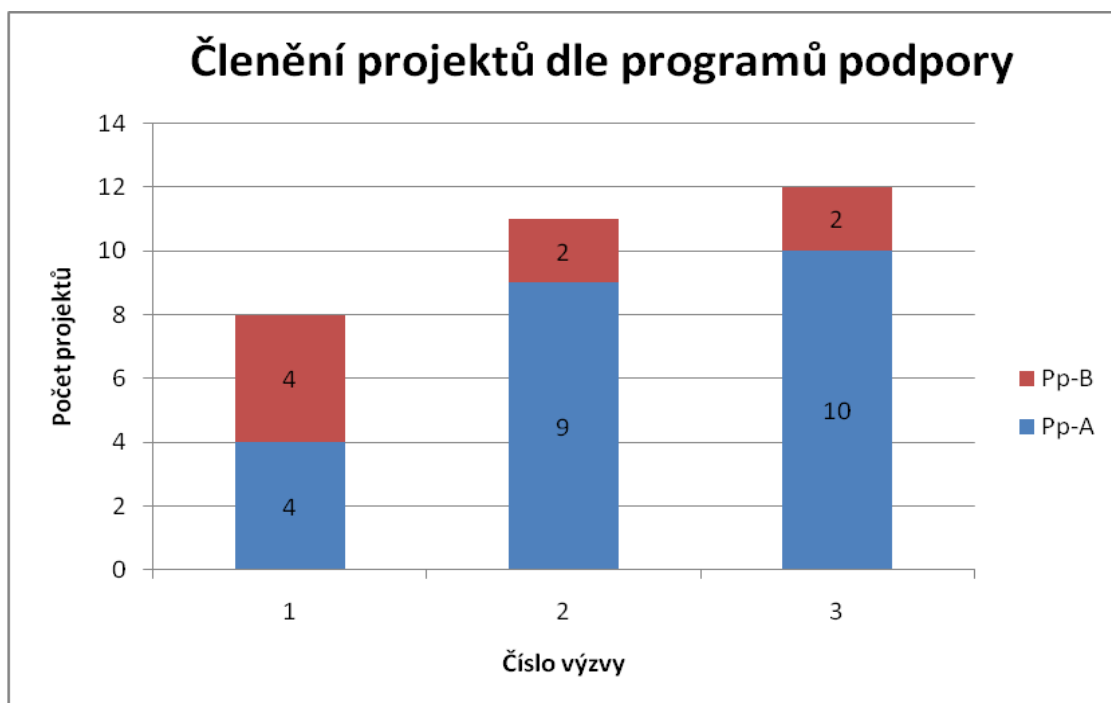
- Pp-A: Rozvoj a zlepšení současné nabídky dalšího profesního vzdělávání včetně služeb s ním spojených
- Pp-B: Vzdělávání lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího profesního vzdělávání
- Pp-C: Rozvoj nabídky služeb dalšího profesního vzdělávání v návaznosti na výsledky systémových projektů

V průběhu realizace GS byly vyhlášeny 3 výzvy k předkládání žádostí o podporu z OP RLZ, v jejichž rámci bylo podpořeno celkem 31 projektů. Výzvy byly zaměřeny pouze na dva ze tří programů podpory, tj. na Pp-A a Pp-B. Pp-C měl být vyhlášen až v závislosti na výsledky systémových projektů. Vzhledem k tomu, že v době, kdy byla vyhlášena třetí (poslední) výzva, nebyly ještě známy výsledky systémových projektů, na které by bylo možné v rámci podporovaných grantových projektů navázat, nebyl Pp-C vyhlášen. Před vyhlášením třetí výzvy Zlínský kraj požádal Zprostředkující subjekt (SSZ-MPSV ČR) o převod finančních prostředků alokovaných na Pp-C do zbývajících dvou programů podpory.

Z celkového počtu 31 projektů byla většina (23 projektů) zaměřena na Pp-A, zbývajících 8 projektů bylo zaměřeno na Pp-B.

Přehled podpořených projektů dle jednotlivých výzev a jejich zaměření do programů podpory:

1. výzva: Pp-A = 4 projekty, Pp-B = 4 projekty (celkem 8 projektů)
2. výzva: Pp-A = 9 projektů, Pp-B = 2 projekty (celkem 11 projektů)
3. výzva: Pp-A = 10 projektů, Pp-B = 2 projekty (celkem 12 projektů)



Obr. 2 Členění projektů dle programů podpory

Projekty byly z regionálního hlediska zacíleny převážně na celý kraj, a to jak v případě tvorby vzdělávacích programů, které jsou dále nabízeny konečným cílovým skupinám z celého kraje (v některých případech i ostatních krajů), tak v případě vzdělávání lektorů, metodiků, řídicích a organizačních pracovníků působících v oblasti dalšího vzdělávání.

Z „oborového“ pohledu byly projekty vytvářející nové vzdělávací programy zaměřeny poměrně široce, přičemž převažovaly následující obory: strojírenství, projektové řízení, finance, „měkké dovednosti“ a EVVO.

4.3 Informace o jednotlivých výzvách

4.3.1 Výzva č. 1

Výzva č. 1 k předkládání grantových projektů byla vyhlášena dne 2. 5. 2005, alokace na tuto výzvu činila 38 316 000,00 Kč. Bylo přijato 30 žádostí o podporu projektů v celkové výši 81 683 767,00 Kč. Z předložených žádostí bylo 12 vyřazeno na formálním a věcném hodnocení a 8 nezískalo potřebný počet bodů nutných k postoupení do výběrové komise. Dne 26. 10. 2005 Zastupitelstvo Zlínského kraje usnesením č. 0176/Z07/05 schválilo poskytnutí finanční podpory pro 10 projektů, z nichž u dvou nedošlo k uzavření Smlouvy z důvodu nesouhlasu příjemců s krácením rozpočtu projektu navrženým výběrovou komisí. Podpořeno tedy bylo 8 projektů a výše přidělené finanční podpory činila 11 430 642,00 Kč. Všechny projekty byly úspěšně zrealizovány, vyčerpáno bylo 9 429 349,85 Kč.

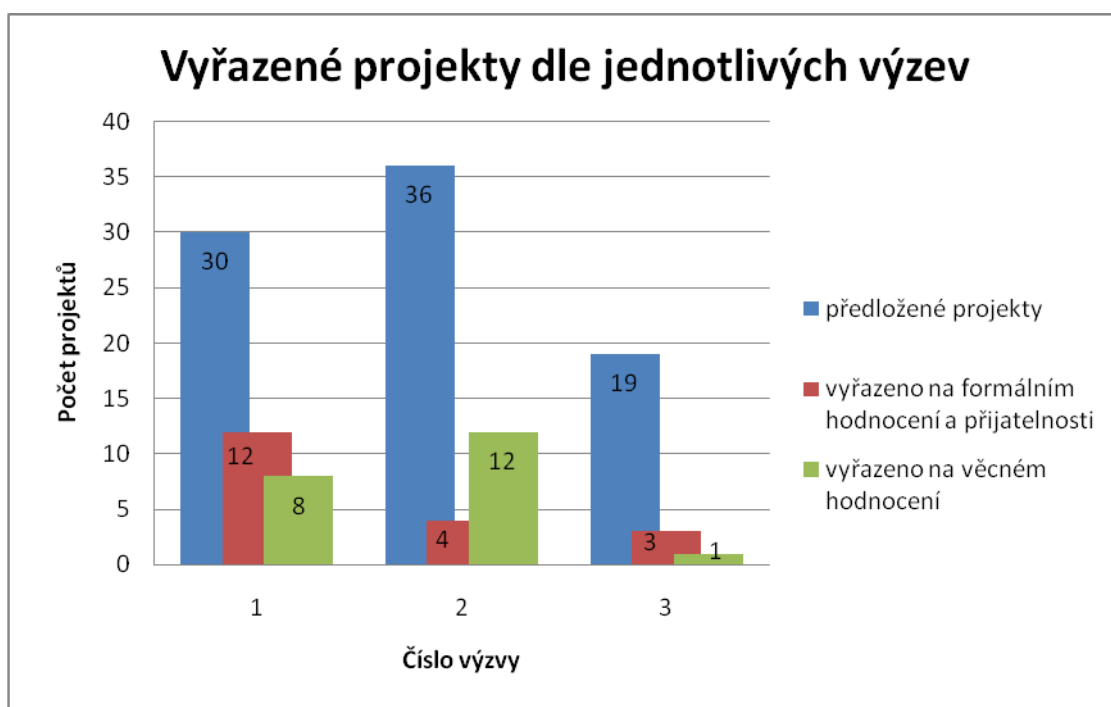
4.3.2 Výzva č. 2

Výzva č. 2 k předkládání grantových projektů byla vyhlášena dne 22. 12. 2005, alokace na tuto výzvu činila 31 835 125,00 Kč. Bylo přijato 36 žádostí o podporu projektů v celkové výši požadované podpory 96 109 908,00 Kč. Z předložených žádostí byly 4 vyřazeny na formálním a věcném hodnocení a 12 nezískalo potřebný počet bodů nutných k postoupení do výběrové komise. Zbývajících 20 projektových žádostí vyhodnotila výběrová komise a dne 21. 6. 2006 Zastupitelstvo Zlínského kraje usnesením č. 0352/Z12/06 schválilo poskytnutí finanční podpory pro 11 projektů doporučených výběrovou komisí a současně odsouhlasilo přesun finančních prostředků ve výši 1 180 000,00 Kč určených pro Pp-B, do Pp-A, na který již nezbývalo dostatečné množství finančních prostředků. Výše přidělené finanční podpory činila 29 633 441,78 Kč. Všechny projekty byly úspěšně zrealizovány, vyčerpáno bylo 20 890 080,54 Kč.

4.3.3 Výzva č. 3

Výzva č. 3 k předkládání grantových projektů byla vyhlášena dne 8. 6. 2006 a byla koncipována jako průběžná - do vyčerpání prostředků určených pro tuto výzvu. Alokace na tuto výzvu činila 12 964 415,00 Kč. Bylo přijato 19 žádostí o podporu projektů v celkové výši požadované podpory 31 203 078,00 Kč. Z předložených žádostí byly 3 vyřazeny na formálním a věcném hodnocení a 1 nezískal potřebný počet bodů nutných k postoupení do

výběrové komise. Zbývající projektové žádosti vyhodnotila výběrová komise a dne 1. 11. 2006 Zastupitelstvo Zlínského kraje usnesením č. 0431/Z15/06 schválilo poskytnutí finanční podpory pro 12 projektů doporučených výběrovou komisí. Výše přidělené finanční podpory činila 12 962 056,00 Kč. Všechny projekty byly úspěšně zrealizovány, vyčerpáno bylo 8 190 223,18 Kč.



Obr. 3 Vyřazené projekty dle jednotlivých výzev

4.4 Shrnutí

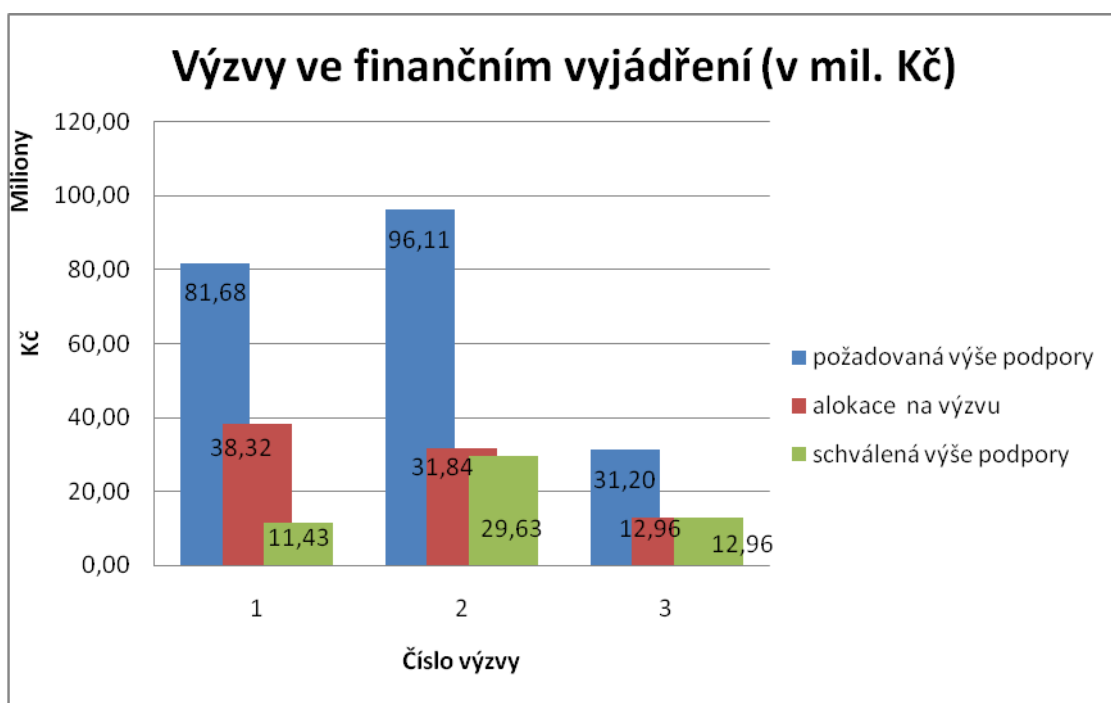
Všechny grantové projekty, na které byla uzavřena Smlouva o financování, byly úspěšně zrealizovány, Žádný grantový projekt nebyl předčasně ukončen.

Tab. 2. Projekty v jednotlivých výzvách

číslo výzvy	počet předložených projektů	počet vybraných projektů	počet realizovaných projektů	počet dokončených projektů
1	29	10	8	8
2	36	11	11	11
3	19	12	12	12
celkem	84	33	31	31

Tab. 3. Finanční alokace na GS a objem vyčerpaných prostředků – dle jednotlivých výzev

číslo výzvy	požadováno v Kč	alokace v Kč	podpořeno v Kč
1	81 683 767,00	38 316 000,00	11 430 642,00
2	96 109 908,00	31 835 125,00	29 633 441,00
3	31 203 078,00	12 964 415,00	12 962 056,00
celkem	208 996 753,00		54 026 139,00



Obr. 4 Výzvy ve finančním vyjádření

4.5 Nejčastější nedostatky v žádostech a monitorovacích zprávách

Celkem bylo ve třech výzvách předloženo 84 žádostí o poskytnutí podpory, k realizaci bylo vybráno 33 projektů, z nichž 31 bylo úspěšně ukončeno.

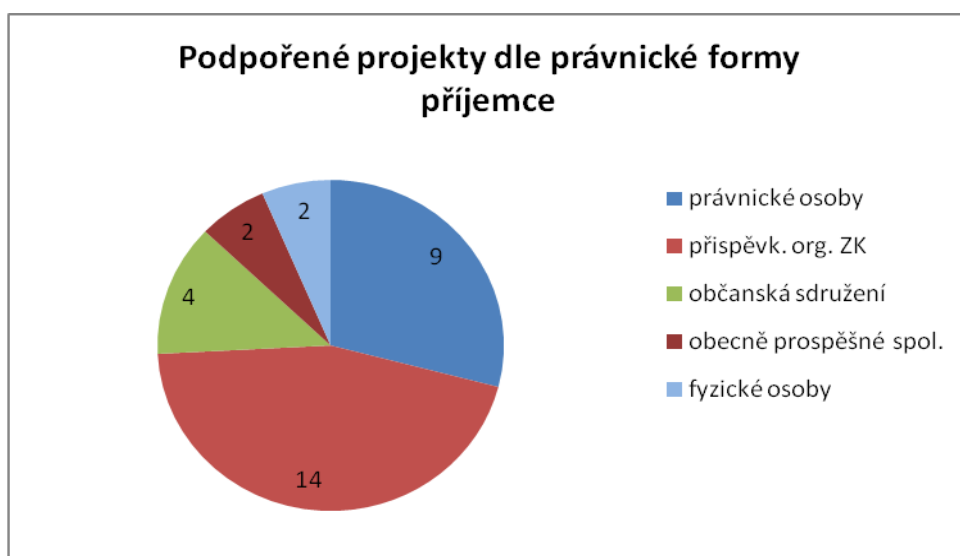
Při podávání žádostí o finanční podporu se nejčastěji vyskytovaly nedostatky v tom, že žádost nebyla dodána v elektronické podobě, chyběly podpisy, přílohy a další náležitosti předepsané Příručkou pro žadatele.

Mezi nejčastější chyby v odevzdávaných monitorovacích zprávách patřily:

- formální nedostatky (nedoložené přílohy, chybějící podpisy, sestava monitorovacích ukazatelů zpracovaná v chybném monitorovacím benefitu, a další);
- nedostatečný popis realizace klíčových aktivit;
- chybějící komentáře k dosaženým monitorovacím indikátorům;
- nedostatečné doložení vykazovaných výstupů a výsledků projektu;
- nedoložení nepodstatných změn v harmonogramu aktivit;
- chybné výpočty cestovních náhrad;
- nedostatky v dodržování pravidel publicity
- nedostatečná formulace činností ve výkazech práce.

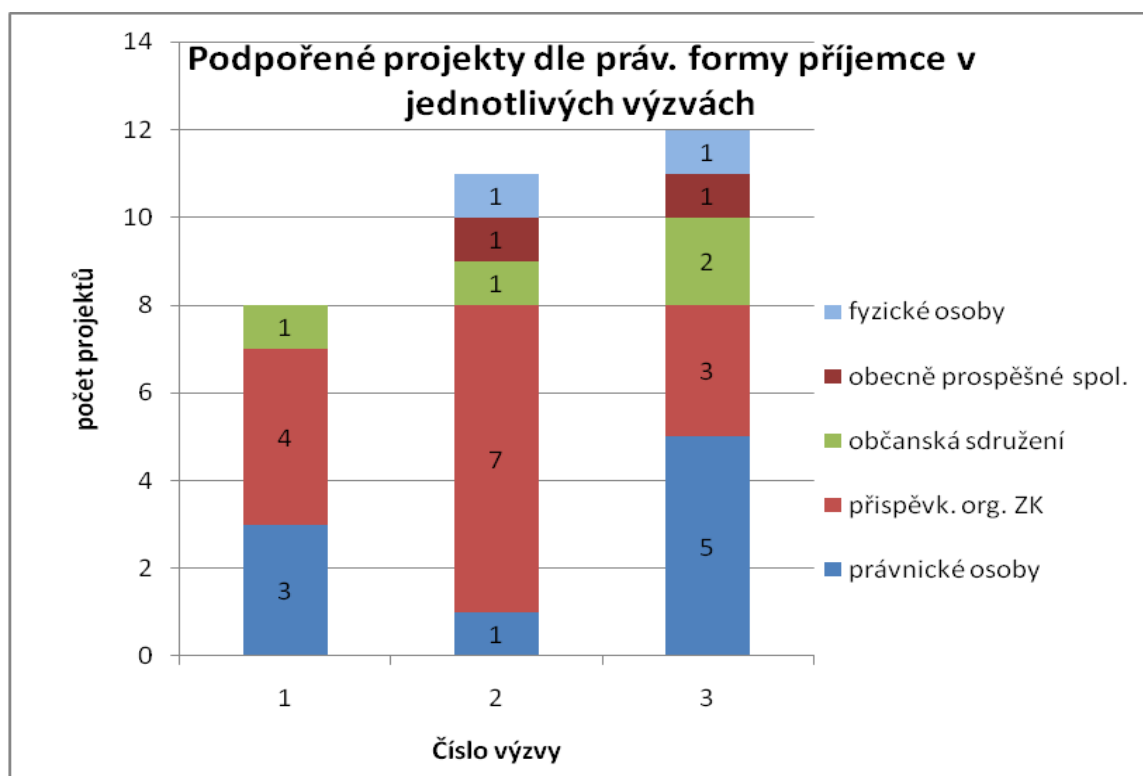
V průběhu administrativních kontrol projektů bylo předloženo a schváleno celkem 205 monitorovacích zpráv konečných uživatelů, z čehož bylo 197 monitorovacích zpráv s žádostí o platbu. Průměrná doba schvalování žádostí o platbu byla 65 kalendářních dnů.

4.6 Charakteristika konečných uživatelů v členění dle jednotlivých výzev



Obr. 5. Podpořené projekty dle právnické formy příjemce

Zkušenosti s jednotlivými typy žadatelů, respektive příjemců, jsou velmi různorodé a velmi těžko se zobecňují. Při realizaci projektů, předkládání monitorovacích zpráv a jejich doplnění byly více problematické subjekty, které zajišťovaly tyto činnosti, byť i zčásti, dodavatelsky (např. zpracování účetnictví). Tato situace se většinou týkala fyzických osob a menších obchodních společností. Dalším problémem, který se týkal všech druhů příjemců, byla relativně velká fluktuace na místech projektových manažerů, která způsobovala poměrně vysokou chybovost při zpracování monitorovacích zpráv, dokladování realizace projektu a plnění veškerých povinností vyplývajících ze Smlouvy o financování grantového projektu.



Obr. 6. Podpořené projekty dle právní formy příjemce v jednotlivých výzvách

4.7 Publicita

Publicita GS ze strany Zlínského kraje byla prováděna na základě Komunikačních akčních plánů, přičemž jednotlivá informační a propagační opatření byla realizována na dvou úrovních. První úroveň bylo poskytování informací o ESF, OP RLZ a politice hospodářské a sociální soudržnosti EU na obecné úrovni, kde Zlínský kraj vykonával doplňkovou úlohu

k Řídícímu orgánu. Naopak hlavní úlohu hrál Zlínský kraj při provádění informačních a propagačních opatřeních zaměřených na GS a pomoc poskytovanou z GS Zlínského kraje zejména ve smyslu informování o možnostech získání pomoci prostřednictvím grantového schématu a o zdrojích této pomoci (EU, resp. ESF a státní rozpočet České republiky).

Nástroji propagačních a informačních opatření byly:

- internetové stránky (www.kr-zlinsky.cz, www.esfcr.cz a školský portál Zlínského kraje www.zkola.cz)
- inzerce v denním tisku (vydáno 9 inzerátů)
- vydání informačního letáku zaměřeného na praktické rady pro potenciální žadatele v rámci GS
- rozhovor náměstka hejtmána pro oblast školství a vzdělávání Mgr. Josefa Slováka pro Český rozhlas Brno
- prezentační příspěvky na konferencích a seminářích zaměřených na RLZ pořádaných různými institucemi, poradách ředitelů škol, poradách vedoucích oddělení školství na městských úřadech obcí s rozšířenou působností, Radě pro rozvoj lidských zdrojů Zlínského kraje či Výboru pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost Zastupitelstva Zlínského kraje (celkem 18 příspěvků)

Koneční uživatele v rámci svých informačních a propagačních aktivit nejčastěji využívali šíření informací prostřednictvím svých internetových stránek, prostřednictvím placené inzercie nebo článků v místním tisku, někteří využívali možnost zveřejnit informace o svém projektu prostřednictvím internetových stránek www.esfcr.cz. V některých případech byly uspořádány konference zaměřené na výstupy a výsledky projektu. Největším problémem bylo dodržování veškerých pravidel publicity, zejména pak pravidla týkajících se užívání veškerých log (EU, ESF v ČR apod. – černobílá varianta oproti barevné, velikosti log, poměry stran, chybějící vlajka EU u loga ESF v ČR). Problémy se objevovali i přes to, že pracovníci Zlínského kraje na tyto povinnosti upozorňovali jak na seminářích pro žadatele a příjemce, tak při kontrolách na místě, kontrolách monitorovacích zpráv a přes konzultace poskytované konečným uživatelům.

4.8 Vyúčtování GS a zdůvodnění nedočerpání

Financování GS probíhalo zálohově, kdy ZK obdržel v dílčích splátkách od ŘO na účet finanční prostředky ve výši celkové alokace na GS (58 127 356,00 Kč). Projekty byly financovány také zálohově, na začátku realizace obdrželi příjemci 25% zálohu, která byla vyúčtována s poslední žádostí o platbu.

Ke dni 31. 1. 2009 bylo provedeno vyúčtování GS OP RLZ a na řídicí orgán (dále jen ŘO) zaslána závěrečná monitorovací zpráva za GS. V průběhu realizace obdržel Zlínský kraj na zálohách od ŘO (MPSV) celkem 58 127 356,00 Kč. Konečným příjemcům byly vyplaceny podpory v celkové výši 48 364 013,44 Kč. Po vyúčtování záloh vznikla Zlínskému kraji povinnost vrátit ŘO částku 9 763 342,56 Kč.

Zdůvodnění nedočerpání:

Na počátku realizace GS byla Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci celkové alokace grantového schématu chybně vyčleněna částka 4 068 856,00 Kč na úhradu nákladů Zlínského kraje spojených s administrací GS. Na přelomu let 2006 a 2007 MPSV na žádost Evropské komise tuto situaci napravilo tím, že v příslušném rozhodnutí o poskytnutí dotace Zlínskému kraji změnila účel těchto prostředků, které převedla z prostředků určených na administraci GS na prostředky určené pro realizaci jednotlivých grantových projektů. K této změně však došlo v době, kdy již nebylo možné, vzhledem ke konci programového období a podmínkám operačního programu, tyto prostředky využít k realizaci grantových projektů, a proto tato částka zůstala nerozdělena mezi jednotlivé příjemce podpory, a tedy nevyužita.

Zbývající část nedočerpání prostředků GS (5 694 486,00 Kč) byla způsobena nižším čerpáním prostředků ze strany příjemců podpory, kteří při zachování obsahu projektů a naplnění monitorovacích indikátorů zrealizovali své projekty při nižších než plánovaných nákladech.“

Tab. 4. Finanční rámec projektů v jednotlivých letech

Finanční rámec projektu 58 127 356,00 Kč	Příjmy	Výdaje
2005	14 532 000,00	0,00
2006	16 750 960,53	13 142 305,00
2007	14 867 385,51	20 875 462,82
2008	11 706 036,59	14 346 245,62
2009	270 973,37	0,00
celkem	58 127 356,00	48 364 013,44
vratka (příjmy – výdaje)		9 763 342,56

Tab. 5. Čerpání finančního rámce GS v letech dle jednotlivých zdrojů financování

Finanční rámec projektu 58 127 356,00 Kč				
rok	Příjmy		Výdaje	
	EU	SR	EU	SR
2005	10 899 000,00	3 633 000,00	0,00	0,00
2006	12 563 220,39	4 187 740,14	9 856 728,83	3 285 576,17
2007	11 150 539,12	3 716 846,39	15 656 597,11	5 218 865,71
2008	8 779 527,33	2 926 509,26	10 759 683,99	3 586 561,63
2009	203 230,02	67 743,35	0,00	0,00
celkem	43 595 516,86	14 531 839,14	36 273 009,93	12 091 003,51
vratka (příjmy – výdaje)			7 322 506,93	2 440 835,63
součet podílů				9 763 342,56

zdroje financování: 75% EU, 25% státní rozpočet ČR

V průběhu administrativních kontrol projektů bylo předloženo a schváleno celkem 205 monitorovacích zpráv.

V průběhu realizace GS byla na základě kontroly projektu na místě nahlášena dvě podezření na nesrovnalosti (obě u jednoho projektu č. CZ.04.1.03/3.3.13.3/0014 – Partnerství pro

hospodářský růst a zaměstnanost, příjemce dotace Občanské sdružení Europlatform). Předmětem podezření na nesrovnalosti bylo:

- použití projektového účtu k hrazení mzdových a ostatních osobních nákladů jak zaměstnanců za práci na projektu, tak i k hrazení mezd za běžnou činnost organizace v měsících únor, březen, duben 2007
- neprokázání naplnění předmětu autorské smlouvy o vytvoření slovesného díla formou odborně specializované přednášky - neprokázání účasti autora na třech přednáškách

V průběhu prošetřování nesrovnalosti byla provedena druhá kontrola na místě a po splnění všech nápravných opatření bylo konstatováno, že nedošlo k porušení rozpočtové kázně a nesrovnalost nebyla potvrzena.

4.9 Monitorovací indikátory a jejich naplnění ve Zlínském kraji

Dle Rozhodnutí o poskytnutí dotace byl Zlínský kraj povinen ke dni ukončení realizace grantového schématu splnit následující monitorovací indikátory (MI):

Tab. 6. Přehled plánovaných monitorovacích ukazatelů

Kód	Název	Měr. jedn.	Plánovaná hodnota	Dosažená hodnota
1.01.00 A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	osoba	103	1110
2.09.00 A	Počet nově vytvořených / inovovaných vzdělávacích programů	kus	62	1110
2.19.00 A	Počet podpořených pracovníků – lektorů, metodiků, konzultantů a řídicích pracovníků, u kterých podpora splnila účel	osoba	103	144

Kódy MI a jejich definice byly stanoveny centrálně MPSV a byly jak pro Zprostředkující subjekt (ZK), tak pro konečné příjemce stejné. Tyto ukazatele ZK mnohonásobně překročil, což dokládá následující tabulka:

Tab. 7. Přehled vybraných monitorovacích ukazatelů a jejich plnění za grantové schéma

Kód	Název	Měrná jedn.	Dosažená hodnota
1.01.00 A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	osoba	1110
1.01.00 F	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb – ženy	osoba	571
1.02.00 A	Počet podpořených vzdělávacích programů	kus	144
1.04.00 A	Počet podpořených organizací	kus	135
1.08.00 A	Počet podpořených pracovníků - lektorů, metodiků, konzultantů a řídicích pracovníků v kurzech	osoba	1279
1.08.00 F	Počet podpořených pracovníků - lektorů, metodiků, konzultantů a řídicích pracovníků v kurzech – ženy	osoba	674
1.10.00 A	Počet podpořených pracovníků – reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy v krajích – v kurzech	osoba	11
1.10.00 F	Počet podpořených pracovníků – reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy v krajích – v kurzech - ženy	osoba	8
1.11.00 A	Počet podpořených projektů	kus	31
1.33.00 A	Počet účastníků kurzů – poskytovatelů služeb s komponentou informačních technologií	osoba	78
1.33.00 F	Počet účastníků kurzů – poskytovatelů služeb s komponentou informačních technologií – ženy	osoba	0
1.34.00 A	Počet účastníků kurzů – poskytovatelů služeb s komponentou životního prostředí	osoba	70
1.34.00 F	Počet účastníků kurzů – poskytovatelů služeb s komponentou životního prostředí – ženy	osoba	0

1.35.00 A	Počet proškolených osob v pilotním ověřování podpořených vzdělávacích programů	osoba	0
1.35.00 F	Počet proškolených osob v pilotním ověřování podpořených vzdělávacích programů – ženy	osoba	0
2.09.00 A	Počet nově vytvořených / inovovaných vzdělávacích programů	kus	1100
2.12.00 F	Počet nově vytvořených / inovovaných produktů	kus	427
2.19.00 A	Počet podpořených pracovníků – lektorů, metodiků, konzultantů a řídicích pracovníků, u kterých podpora splnila účel	osoba	144
2.19.00 F	Počet podpořených pracovníků – lektorů, metodiků, konzultantů a řídicích pracovníků, u kterých podpora splnila účel – ženy	osoba	274
2.20.00 A	Počet podpořených pracovníků – reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy v krajích, u kterých podpora splnila účel	osoba	1121
2.20.00 F	Počet podpořených pracovníků – reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy v krajích, u kterých podpora splnila účel – ženy	osoba	597
2.33.00 A	Počet vzdělávacích institucí, které rozšířily svoji nabídku	kus	9
2.20.00 F	Počet podpořených pracovníků – reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy v krajích, u kterých podpora splnila účel – ženy	osoba	7
2.33.00 A	Počet vzdělávacích institucí, které rozšířily svoji nabídku	kus	33

Realizace grantového schématu OP RLZ byla zdárně ukončena k 31. 12. 2008. Závěrečná zpráva měla být dle platné metodiky odevzdána k 31. 1. 2009, tento termín byl dodržen. Ke stejnému datu byla odvedena i nedočerpaná dotace ve výši 9 763 342,56 Kč.

Oznámení o schválení závěrečné zprávy a poslední souhrnné žádosti o platbu bylo Zlínskému kraji doručeno dne 7. 10. 2009. Dle podmínek uvedených v Rozhodnutí o poskytnutí dotace měl Zprostředkující subjekt povinnost do 2 měsíců ode dne schválení závěrečné zprávy provést finanční vypořádání grantového schématu i obou projektů technické asistence, což bylo učiněno.

5 ZHODNOCENÍ NEDOSTATKŮ JEDNOTLIVÝCH ETAP VÝBĚRU PROJEKTŮ

5.1 Návrh a schválení GS

Rozhodnutí o poskytnutí dotace v rámci GS Operační program Rozvoj lidských zdrojů opatření 3.3 „Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání“ bylo schváleno dne 31. 3. 2005. Souběžně s tímto GS byly v realizaci individuální projekty systémové, na které měly navazovat projekty v rámci GS Operační program Rozvoj lidských zdrojů opatření 3.3 „Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání“ Program podpory C - Rozvoj nabídky služeb dalšího profesního vzdělávání v návaznosti na výsledky systémových projektů.

Zhodnocení:

GS bylo schváleno dle původního návrhu a plánu. Problémy nastaly až během realizace, kdy došlo k časovým nesrovnalostem v návaznosti projektů Pp-C na individuální projekty systémové. Vzhledem k tomu, že v době vyhlášení poslední výzvy nebyly IPS ještě ukončeny a zhodnoceny, nebylo možné výzvu pro navazující projekty v rámci programu podpory C vyhlásit.

5.2 Vyhlášení výzvy

V průběhu realizace GS byly vyhlášeny 3 výzvy k předkládání žádostí o podporu z OP RLZ, v jejichž rámci bylo podpořeno celkem 31 projektů. Výzvy byly zaměřeny pouze na dva ze tří programů podpory, tj. na Pp-A a Pp-B. Pp-C měl být vyhlášen až v závislosti na výsledky systémových projektů. Vzhledem k tomu, že v době, kdy byla vyhlášena třetí (poslední) výzva, nebyly ještě známy výsledky systémových projektů, na které by bylo možné v rámci podporovaných grantových projektů navázat, nebyl Pp-C vyhlášen.

Zhodnocení:

Pp-C nemohl být vyhlášen z důvodu časového nesouladu s individuálními projekty systémovými, na které měly projekty navazovat. Proto musel Zlínský kraj před vyhlášením třetí

výzvy požádat Zprostředkující subjekt (SSZ-MPSV ČR) o převod finančních prostředků alokovaných na Pp-C do zbývajících dvou programů podpory.

5.3 Příjem, registrace a hodnocení žádostí

V této fázi příjmu a hodnocení žádostí docházelo k nejčastějším chybám a nedostatkům ze strany žadatelů.

5.3.1 Hodnocení obsahové části žádostí

Tab. 8. *Silné a slabé stránky předložených projektů*

Silné stránky projektů	Slabé stránky projektů
<ul style="list-style-type: none"> rozšíření nabídky dalšího profesního vzdělávání 	<ul style="list-style-type: none"> obecnost a nepropracovanost projektů
<ul style="list-style-type: none"> využívání nových výukových metod a moderních informačních technologií – e-learning, atd. 	<ul style="list-style-type: none"> aktivity projektu popsány pouze obecně – nejsou dostatečně členěny, chybí vazba na rozpočet, není podrobně popsán výběr cílové skupiny, vyhodnocování, udržitelnost projektu po ukončení financování z ESF a SR
<ul style="list-style-type: none"> vazba projektů na vládní a regionální strategie 	<ul style="list-style-type: none"> nedostatečně popsáno provádění publicity
<ul style="list-style-type: none"> tvorba vzdělávacích programů ve spolupráci se zaměstnavateli a odborníky z praxe 	<ul style="list-style-type: none"> není popsáno zapojení partnera
<ul style="list-style-type: none"> tvorba vzdělávacích programů ve spolupráci se zaměstnavateli a odborníky z praxe 	<ul style="list-style-type: none"> nejasnost aktivit a cílů projektu způsobuje nepropracovanost rozpočtu
<ul style="list-style-type: none"> územní přenositelnost projektů (výstupy a výsledky projektů lze využít v ostatních regionech ČR) 	<ul style="list-style-type: none"> ROZPOČET <ul style="list-style-type: none"> nehospodárnost a nízká efektivita projektu náklady rozpočtu nejsou podrobně rozpracovány (např. osobní náklady by měly být dále rozpracovány na každého člena realizačního týmu)
	<ul style="list-style-type: none"> z žádosti není zřejmý konkrétní cíl a výsledek projektu

	<ul style="list-style-type: none"> • nejsou popsána možná rizika projektu
	<ul style="list-style-type: none"> • chybí vazba mezi aktivitami projektu, náklady a výsledky a výstupy projektu

Zhodnocení:

Z tabulky je zřejmé, že se v projektech vyskytovalo velké množství chyb nejen v oblasti rozpočtu a jeho vazbou na jednotlivé aktivity projektu, ale i v nastavení těchto aktivit a konkrétních cílů a výstupů projektu. I přesto, že před každou výzvou pořádali zástupci kraje seminář pro potenciální žadatele o finanční podporu, nebylo možné těmto chybám předejít. Z tohoto důvodu byly mimo jiné poskytovány individuální konzultace, na kterých měli žadatelé možnost předkládané projekty konzultovat více do hloubky. Toto se poté odrazilo i na jejich kvalitě. Na základě interního průzkumu členů realizačního týmu se ukázalo, že nejkvalitnější projekty byly předkládány žadateli, kteří na konzultace docházeli a řídili se doporučeními pracovníků KÚ.

Doporučení:

Na základě tohoto zjištění bych zcela určitě doporučila všem žadatelům o finanční podporu z fondů ESF, aby tuto skutečnost nepodceňovali, Příručky pro žadatele vždy řádně nastudovali a na semináře chodili již s konkrétní vizí projektu a konkrétními dotazy.

5.3.2 Formální hodnocení

Nejčastějším nedostatkem předložených žádostí při formálním hodnocení:

- počet listů jednotlivých příloh neodpovídal počtu listů uvedeném na seznamu příloh,
- chybějící doklady o právní subjektivitě (u škol zejména nedodání dokladu o přidělení IČO, zřizovací listina atd.),
- další chybějící přílohy – zejména předepsaný formulář Výroční zpráva, Prohlášení o velikosti podniku a Přehled ekonomické a finanční situace žadatele (vyžadovány u všech subjektů)
- chybějící podpisy na žádosti,

- nesprávné sešití žádosti – chybějící náležitosti předepsané Příručkou pro žadatele (nesprávné svázání žádosti, chyběla přelepka s podpisy)
- přílohy nebyly označeny pořadovým číslem dle seznamu příloh, atd.
- žádost a přílohy nebyly dodány v předepsaném počtu výtisků

Zhodnocení:

Tato fáze kontroly byla administrativně nejnáročnější, protože veškeré nedostatky spadající do formálních náležitostí mohly být žadatelem doplněny či opraveny. Vzhledem k tomu, že většina projektů formální náležitosti nesplňovala, museli být žadatelé písemně vyzváni k jejich doplnění. Poté následovalo opětovné zkontrolování doložených náležitostí s předloženými projekty. Tato „dvojitá“ práce byla velmi časově a administrativně náročná.

Doporučení:

V rámci dalších schválených a realizovaných GS nebo GG je nutné s touto situací počítat již ve fázi psaní projektu pro technickou pomoc a lépe zabezpečit počtem administrativních pracovníků.

5.3.3 Hodnocení přijatelnosti

Pevně stanovená kritéria hodnocení přijatelnosti již neumožňovaly, jako při hodnocení formálním, nedostatky opravit. Projekty, které tyto kritéria nesplňovaly, byly z další fáze hodnocení vyřazeny.

Nejčastějším nedostatkem předložených žádostí při hodnocení přijatelnosti:

- žadatel nesplňuje definici pro konečného uživatele (tzn. není oprávněn poskytovat odborné či další profesní vzdělávání),
- podporované aktivity a cílové skupiny projektu nebyly v souladu s výzvou (nespadaly pod opatření 3.3, v rámci tohoto opatření nelze realizovat vzdělávání pedagogických pracovníků),
- podpora plánována i pro jiné než uznatelné náklady,
- veřejná podpora a s tím související neuvedené vlastní zdroje žadatele.

Žadatelé by měli také **klást větší důraz na zpracování a hospodárnost rozpočtu.**

Zhodnocení:

Ve všech třech vyhlášených výzvách bylo při hodnocení přijatelnosti vyřazeno 19 žádostí z celkového počtu 85 předložených žádostí, což je téměř 25 %.

Žadatelé bohužel příliš nedbali na výzvu zástupců kraje, aby se striktně drželi specifických kritérií daných v Příručce pro žadatele. Často chybovali v rozpočtu, v oblasti uznatelných výdajů a v nemalé řadě nepodporovaných klíčových aktivit.

Doporučení:

Vzhledem k tomu, že většina předkladatelů žádostí o dotaci zkušenosti s psaním projektů neměli, doporučila bych raději zaměstnat externího kvalifikovaného projektového manažera, který tyto zkušenosti má. Nicméně je nutná velmi úzká spolupráce s pověřenou osobou předkladatele, která dokáže cílovou skupinu žadatele přesně definovat.

5.3.4 Věcné hodnocení

V této fázi hodnocení byli vybráni externí hodnotitelé, kteří splnili dané kvalifikační požadavky, absolvovali školení a byli zaevidováni v databázi hodnotitelů MPSV. V současné době tato databáze eviduje přes jeden tisíc kvalifikovaných hodnotitelů.

Kritéria a subkritéria hodnocení:

- Pevný soubor hodnotících kritérií a subkritérií s předem stanoveným bodovým ohodnocením
- S výjimkou „specifických požadavků“ jsou subkritéria společná pro celý program
- Maximální celkový počet bodů – 100

Kritéria věcného hodnocení:

- Zdůvodnění projektu
- Cílová skupina
- Realizace projektu
- Výsledky a výstupy
- Horizontální témata

- Specifické požadavky

Hodnoticí tabulka (hodnotitel):

- Celkový počet přidělených bodů

Pro doporučení k podpoře minimálně 65 bodů!

- Souhrn hodnocení:
 - Posouzení přiměřenosti a hospodárnosti rozpočtu
 - Případný negativní vliv na horizontální témata
 - Silné a slabé stránky projektu
 - Doporučení projektu k podpoře z OP RLZ (Ano/Ne)

Zpráva o hodnocení pro VK:

- Stručný popis projektů
- Tabulka projektů v pořadí podle obdržených bodů

Zhodnocení:

Projekty, které prošly formálním hodnocením a hodnocením přijatelnosti, postoupily k hodnocení věcnému. Každý z těchto projektů byl přidělen dvěma externím hodnotitelům. Pokud jeden z nich projekt doporučil k podpoře (projekt získal min 65 bodů) a druhý nikoliv, bylo nutné oslovit třetího hodnotitele. Tato činnost byla administrativně poměrně náročná, protože nebylo možné dopředu určit, kolik hodnotitelů bude na jeden projekt potřeba.

Databáze hodnotitelů nabízí velké množství vyškolených zájemců o hodnocení projektů, tudíž bylo velmi těžké vybrat kvalitní skupinu hodnotitelů pro Zlínský kraj. Téměř žádné zkušenosti s kvalitou hodnotitelů následně způsobovaly předkládání nedostatečných a nekvalitních hodnocení. Ty musely být vráceny k přepracování či doplnění. Bohužel zkušenosti s hodnocením neměli ani sami hodnotitelé, tudíž neustále docházelo k rozporům mezi hodnotiteli a zástupci kraje.

Doporučení:

Kvalitu hodnotitelů bohužel nebylo možné ovlivnit předem, protože zkušenosti byly na obou stranách jen velmi malé. Tato zkušenost však vedla k tomu, že v následujícím GG OP VK došlo k vytvoření jednotného ICT systému pro všechny kraje. S jeho pomocí, je možné hodnotitele vygenerovat přímo dle nastavených požadavků a administrativně zpracovat, včetně smlouvy. Veškerá komunikace mezi hodnotitelem a zástupci kraje probíhá právě s jeho pomocí a tím se stala administrativně méně náročnou. Jediným nedostatkem byla nutnost naučit se s tímto systémem dobře pracovat.

5.3.5 Výběrová komise

Výběrová komise složená ze zástupců jednotlivých oblastí hodnotí pouze projekty, které prošly věcným hodnocením a byly ohodnoceny minimálně 65 body. Jejich povinností je z těchto projektů vybrat ty, které splňují veškeré předpoklady pro dané grantové schéma a jsou pro Zlínský kraj nejvíce přínosné. Výběr probíhá formou projednávání a následného hlasování. Podpořeny jsou pouze projekty s většinovým počtem souhlasných hlasů. Výběrová komise však může navrhnout i krácení neboli snížení finanční podpory a to z důvodu nepřiměřenosti požadovaných finančních prostředků k výstupům projektu. Toto krácení musí být řádně zdůvodněno a je součástí zápisu.

Zhodnocení a doporučení:

Případné navržené krácení je časově velmi náročné a výběrová komise nemůže pokračovat, dokud se rozpočet nepře počítá. Proto je vhodné zvážit, zda by krácení neměl navrhnout zástupce kraje, který s projektem pracuje od začátku a danou oblast zná. Toto krácení předem zpracovat a předložit Výběrové komisi včetně zdůvodnění.

5.3.6 Realizace podpořených projektů

Nejčastější chyby při realizaci podpořených projektů se vyskytovaly v odevzdávaných monitorovacích zprávách. Byly to především:

- formální nedostatky (nedoložené přílohy, chybějící podpisy, sestava monitorovacích ukazatelů zpracovaná v chybném monitorovacím benefitu, a další);
- nedostatečný popis realizace klíčových aktivit;
- chybějící komentáře k dosaženým monitorovacím indikátorům;

- nedostatečné doložení vykazovaných výstupů a výsledků projektu;
- nedoložení nepodstatných změn v harmonogramu aktivit;
- chybné výpočty cestovních náhrad;
- nedostatky v dodržování pravidel publicity
- nedostatečná formulace činností ve výkazech práce.

Zhodnocení:

Z výčtu nedostatků je zřejmé, že příjemci měli se správnou administrací projektů velké potíže. Tato skutečnost celou situaci komplikovala tím, že se musely monitorovací zprávy vracet k přepracování a poté znovu následně kontrolovat doplnění chybějícího. Tím se doba schvalování MZ prodlužovala a k proplácení docházelo až průměrně po 65 dnech od předložení.

Doporučení:

Vzhledem k tomu, že se situace nezlepšila po celou dobu realizace, bylo by vhodné v dalších GS či GG zvážit případné monitorovací návštěvy. Jejich cílem by byla návštěva zástupce kraje u příjemce před odevzdáním 1. MZ a následná konzultace veškerých povinností, které je nutné v MZ uvádět a jakým způsobem ji psát.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zhodnotit výsledky realizace grantového schématu „Rozvoj kapacit dalšího profesního vzdělávání ve Zlínském kraji“. Za velký nedostatek považuji již počáteční nastavení GS, kdy měly projekty Programu podpory C navazovat na individuální projekty systémové, k čemuž bohužel nedošlo z důvodu nesrovnalosti v časové návaznosti. Vzhledem k tomu, že se časové prodlevy způsobené náročnou administrací GS daly předpokládat, mohla se i návaznost projektů lépe časově naplánovat nebo zcela vypustit. Z tohoto důvodu došlo k administrativním komplikacím, kdy musel Zlínský kraj požádat Zprostředkující subjekt o převod finančních prostředků alokovaných na Pp-C do zbývajících dvou programů podpory.

Z kapitoly Zhodnocení nedostatků jednotlivých etap výběru projektů je zřejmé, že chybovost se objevila na obou stranách. V rámci dotačních programů bych do budoucna doporučila lépe ošetřit GS nebo GG již při jejich zrodu lepším nastavením pravidel, které nebude nutné v průběhu realizace měnit nebo upravovat. A pokud by přece jen bylo nutné nějaké změny uskutečnit, aby tyto změny byly nepodstatné a jen formálního charakteru, protože změny závažnější znamenají komplikace i pro příjemce dotace.

Dále je nutné klást důraz na psaní projektů, aby nedocházelo ke zbytečnému vyřazení již ve fázi hodnocení z důvodu chyb, kterým se dalo předejít řádným nastudováním Příručky pro žadatele. V této fázi se ukázalo, že spousta projektů je napsána jen formou pokusu a většina vyřazených projektů patřila žadatelům, kteří neměli ani potřebu zúčastnit se seminářů, díky kterým mohli spoustě chyb předejít.

Dalšími nedostatky, které se vyskytly v průběhu realizace projektů GS, a jejich administrativy považuji nenastavení jasných pravidel vůči konečným uživatelům, např. osobní náklady v rozpočtu apod. Tím docházelo k tomu, že žadatelé často příliš nadhodnocovali požadované finanční prostředky a tím docházelo k nedočerpání celé schválené výše dotace. Této situaci se dá předejít striktním nastavením pravidel, nebo dodatečným návrhem ke krácení, předloženým zprostředkujícím subjektem projektu Výběrové komisi ještě před schválením výše poskytnuté finanční pomoci.

Během realizace projektů často docházelo ke změnám projektových manažerů během jednotlivých etap, což se promítlo do nekompletního předkládání MZ se ŽoP a z toho vyplývající řada připomínek k dokládání chybějících podkladů a prodlužování administrace

grantových schémat. Zde je nutné upozornit na skutečnost, že Programový dokument OP RLZ byl jedním z prvních programů, které umožňovaly čerpání finanční pomoci z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Z tohoto důvodu se nedalo předejít neznalostem a špatným zkušenostem projektových manažerů s vedením projektů a tím docházelo k jejich časté fluktuaci.

Vzhledem k tomu, že žadatelé měli v programovém období 2004 – 2006 možnost čerpat prostředky ze strukturálních fondů a dostali příležitost naučit se pracovat s touto formou podpory, se dá na základě získaných zkušeností do budoucna očekávat zkvalitnění projektových záměrů. V návaznosti na to je možné předpokládat i nárůst konkurence mezi žadateli, což v konečném důsledku povede k realizaci kvalitnějších projektů, které zabezpečí naplnění stanovených cílů a tím i zvýšení konkurenceschopnosti v ČR.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BOČKOVÁ, Věra. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: UP Olomouc, 2002. ISBN 80-244-0441-9, str. 11
- [2] BOČKOVÁ, Věra. *Vzdělávání - průvodní jev života*. Olomouc: UP Olomouc, 2002. ISBN 80-244-0441-9, str. 11, 13, 18
- [3] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Operační program Vzdelávání pro konkurenceschopnost* [online]. Praha: MŠMT, 15. 6. 2006 [cit. 2010-01-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz>>. str. 18
- [4] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Operační program Vzdelávání pro konkurenceschopnost* [online]. Praha: MŠMT, 15. 6. 2006 [cit. 2010-01-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz>>. str. 18
- [5] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Operační program Vzdelávání pro konkurenceschopnost* [online]. Praha: MŠMT, 15. 6. 2006 [cit. 2010-01-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz>>. str. 19
- [6] Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy: *Operační program Vzdelávání pro konkurenceschopnost* [online]. Praha: MŠMT, 15. 6. 2006 [cit. 2010-01-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz>>. str. 18
- [7] Operační program Rozvoj lidských zdrojů, MPSV ČR, OP RLZ pro ESF 2004 – 2006, Praha listopad 2003. str. 6, 7
- [8] Operační program Rozvoj lidských zdrojů, MPSV ČR, OP RLZ pro ESF 2004 – 2006, Praha listopad 2003. str. 84, 85, 86, 87
- [9] Operační program Rozvoj lidských zdrojů, MPSV ČR, OP RLZ pro ESF 2004 – 2006, Praha listopad 2003. str. 97, 98, 99
- [10] Operační program Rozvoj lidských zdrojů, MPSV ČR, OP RLZ pro ESF 2004 – 2006, Praha listopad 2003. str. 147, 148, 149
- [11] Operační program Rozvoj lidských zdrojů, MPSV ČR, OP RLZ pro ESF 2004 – 2006, Praha listopad 2003. str. 158, 159

- [12] *Operační program Rozvoj lidských zdrojů* [online]. 2005 [cit. 2010-01-17]. OP RLZ - Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Dostupné z WWW: <<http://www.oprlz-jmk.cz/page.php?action=podkategorie&id=5>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČR	Česká republika.
ESF	Evropský sociální fond.
EU	Evropská unie.
EVVO	Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta
GG	Globální grant
GS	Grantové schéma
ICT	Informační a komunikační technologie
IČO	Identifikační číslo ekonomického subjektu
IPS	Individuální projekty systémové
JPD 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
KÚ ZK	Krajský úřad Zlínského kraje
MI	Monitorovací indikátor
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZ	Monitorovací zpráva
MŽP	Ministerstvo životního prostředí
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NNO	Nestátní nezisková organizace
Op.	Opatření
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Pp.	Program podpory
ŘO	Řídící orgán
SOU	Střední odborné učiliště
SR	Státní rozpočet
SROP	Společný regionální operační program
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SWOT analýza	Analýza silných a slabých stránek
V a V	Výzkum a vývoj
VK	Výběrová komise
VŠ	Vysoká škola
ZŠ	Základní škola
ŽoP	Žádost o platbu

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Implementační struktura OP RLZ.....	15
Obr. 2 Členění projektů dle programů podpory.....	39
Obr. 3 Vyřazené projekty dle jednotlivých výzev.....	41
Obr. 4 Výzvy ve finančním vyjádření.....	42
Obr. 5. Podpořené projekty dle právnické formy příjemce.....	43
Obr. 6. Podpořené projekty dle právní formy příjemce v jednotlivých výzvách.....	44

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Priority a opatření OP RLZ.....	14
Tab. 2. Projekty v jednotlivých výzvách.....	41
Tab. 3. Finanční alokace na GS a objem vyčerpaných prostředků – dle jednotlivých výzev.....	42
Tab. 4. Finanční rámec projektů v jednotlivých letech.....	47
Tab. 5. Čerpání finančního rámce GS v letech dle jednotlivých zdrojů financování	47
Tab. 6. Přehled plánovaných monitorovacích ukazatelů	48
Tab. 7. Přehled vybraných monitorovacích ukazatelů a jejich plnění za grantové schéma	49
Tab. 8. Silné a slabé stránky předložených projektů.....	52