

Co je program Leonardo da Vinci Evropské komise a příklady projektů s účastí Českých drah, a.s.

Klíčová slova: *Leonardo da Vinci, vzdělávání, projekty mobility,*

1. Úvod

Program Leonardo da Vinci je program Evropské unie – Komisariátu pro vzdělávání a kulturu Evropské komise (DG Education and Training) - podporující kvalitu, inovace a evropskou dimenzi odborného vzdělávání a politiku celoživotního vzdělávání.

Do programu je zapojeno celkem 25 zemí EU, Norsko, Lichtenštejnsko, Island a přidružené země střední a východní Evropy: Bulharsko, Rumunsko, Turecko.

Mezi hlavní cíle programu Leonardo Da Vinci patří zejména:

- **zlepšovat dovednosti a kompetence** osob procházejících počátečním odborným vzděláváním ve středních, vyšších a vysokých školách se záměrem zlepšovat zaměstnatelnost a usnadňovat uplatnění mladých lidí na evropském trhu práce;
- **zdokonalovat kvalitu a přístup** k dalšímu odbornému vzdělávání a k celoživotnímu osvojování znalostí a schopností se záměrem zlepšovat adaptabilitu lidí na technologické a organizační změny;
- **zdůrazňovat význam a posilovat úlohu** odborného vzdělávání v procesu inovací se záměrem zvyšovat konkurenceschopnost a rozvíjet podnikání prostřednictvím zlepšování spolupráce institucí odborného vzdělávání a podniků

2. Druhy projektů

Program Leonardo da Vinci je zaměřen na

- *Projekty mobility*
- *Pilotní projekty*
- *Projekty jazykových dovedností*
- *Projekty sítí organizací*
- *Projekty databází, průzkumů a analýz (referenční materiály)*

2.1 Projekty mobility

je souhrnný název pro projekty stáží a projekty výměn; usilují o:

- posílení evropské dimenze v počátečním a dalším odborném vzdělávání
- propojení teorie s praxí (zejména jde o vzdělávání při výkonu pracovních činností)
- rozvoj jazykových dovedností

¹ Jitka ČEŠKOVÁ, 1976, gymnázium, vedoucí skupiny zaměstnaneckých jízdních výhod, personální odbor Generální ředitelství ČD, a.s.

- zkvalitňování odborného vzdělávání instruktorů a manažerů lidských zdrojů

Jsou zaměřeny na organizační aktivity, které se přímo vztahují k vysílání a přijímání uživatelů.

2.2 Pilotní projekty

jsou nástrojem ke zlepšování kvality a k podpoře inovací odborného vzdělávání. Jsou zaměřené na:

- vývoj
- ověřování
- evaluaci a
- šíření inovačních postupů týkajících se obsahu, metod nebo učebních materiálů a pomůcek používaných při odborném vzdělávání a poradenství

Musí být inovativní a musí zvyšovat kvalitu odborného vzdělávání a poradenství; výsledkem musí být hmotný produkt, např. osnova kurzu, učební text, software a pod.;

- Minimální počet partnerských organizací: celkem 3 (tj. předkladatel a 2 partneři ze 3 zemí), z toho aspoň 1 z členské země EU.
- Maximální délka projektu: 3 roky
- Maximální výše příspěvku z programu je 75 % přípustných nákladů projektu, nejvýše však 200 000,- EUR ročně.

2.3 Projekty jazykových dovedností

Nadnárodní cizojazyčné projekty se zaměřují na vývoj, testování, validaci, posuzování a šíření inovativních výukových materiálů pro cizí jazyky a inovativní pedagogické metody odpovídající specifickým potřebám jednotlivých profesních oblastí či ekonomických sektorů.

Maximální délka projektu může být 3 roky a maximální příspěvek společenství může činit 75 % přípustných výdajů s limitem 200 000,- EUR za rok.

2.4 Projekty sítí organizací

Cíli projektů nadnárodních sítí organizací je získávat, shromažďovat a využívat evropské znalosti, zkušenosti a inovační přístupy v oboru odborného vzdělávání, zlepšovat analýzy a prognózy požadavků na dovednosti a šířit v rámci EU výstupy kooperačních sítí a výsledky projektů.

Maximální délka projektu může být 3 roky a maximální příspěvek společenství může činit 50 % přípustných výdajů, nejvýše však 150 000,- EUR za rok.

2.5 Projekty referenčních materiálů

Tyto projekty přispívají k vytváření srovnatelných dat o systémech odborného vzdělávání, uskutečňování výzkumů a analýz a ke sledování a šíření nejlepších postupů a ucelené výměně informací.

Maximální délka projektu může být 3 roky a maximální příspěvek společenství může činit 50 až 100 % přípustných nákladů, nejvýše však 200 000,- EUR za rok (ve výjimečných případech může být limit zvýšen na 300 000,- EUR).

3. Pravidla čerpání prostředků

Zevrubný návod, jak postupovat při finančním řízení pilotních projektů, je uveden v tzv. **Administrativní a finanční příručce**, kterou pod č.j. AN/80/2004, 2004/01 zpracovalo pro program Leonardo da Vinci **Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu Evropské komise**. Mezi povinnosti partnera patří i pořizování všech kopií finančních dokladů a jejich zaslání řídicímu partnerovi, zodpovědnost za vedení analytického účtu v EUR, zvláště zřízeného pro finanční krytí projektových prací partnerského podílu, v neposlední řadě i jeho finanční zodpovědnost při případných finančních auditech, prováděných u něj či u řídicího partnera Evropskou komisí či Dvorem auditorů Evropské komise.

Veškeré platby z prostředků EU **jsou vždy zálohami do doby**, kdy příslušná Národní agentura výslovně schválí závěrečnou zprávu, přehled odpovídajících nákladů a kvalitu výsledků projektu. Pokud by k takovému schválení nedošlo, potom by partneři byli nuceni vrátit finanční částky v plném rozsahu.

4. Příklady uskutečněných a probíhajících projektů na ČD, a.s.

4.1 Projekt „Dopravní služby EU“

V období 2001 – 2004 spolupracovaly ČD s DB AG na projektu „**Dopravní služby EU**“ (*EU-Kaufmann für Verkehrsservice v NJ*) v rámci vzdělávacího programu Leonardo da Vinci vyhlášeného Komisaríátem pro vzdělávání a kulturu Evropské komise.

K účasti českého partnera na projektových pracích došlo na základě předchozí uzavřené „**Dohody o spolupráci Německé dráhy a.s. s Českými drahami v oblasti odborného a prohlubovacího vzdělávání**“ z února 2001. Znění této dohody i její překlad do německého jazyka vypracoval tehdejší odbor lidských zdrojů GŘ ČD. Po navázaných vztazích mezi sousedními železnicemi ve výše uvedené oblasti, konkrétně mezi odborem vzdělávání Německé dráhy (DB Bildung) a tehdejším odborem lidských zdrojů GŘ ČD, byla tato dohoda podepsána zástupci obou železnic na nejvyšší úrovni, tj. tehdejším generálním ředitelem ČD panem Daliborem Zeleným a předsedou představenstva DBAG panem Hartmutem Mehdornem. Na tuto mezinárodní dohodu logicky navázalo oslovení Českých drah německým partnerem a následné uzavření dohody mezi vedoucím projektu a koordinátorem projektových prací, tj. odborem strategie personální politiky a vzdělávání DBAG na jedné straně a partnerem, tj. Českými drahami, odborem personálním na straně druhé, týkající se stanovení podmínek mezi smluvními stranami a příslušných práv a povinností, vyplývajících z jejich účasti na projektu „**Dopravní služby EU**“ (*EU-Kaufmann für Verkehrsservice v NJ*).

Zkrácené informace o projektu:

NAVRHOVATEL: Deutsche Bahn AG

ČEŠTÍ PARTNEŘI: České dráhy – generální ředitelství, Praha 1

ZAHRAŇIČNÍ PARTNEŘI: DK-DSB, Aalsborg, F-SNCF, Paris, L-CFL, NL-NS Nederlandse Spoorwegen, Utrecht, S-Banverket, Angelhorn, UK-South Central Trains

CÍLE:

Posílit konkurenceschopnost evropských železnic a zlepšit dovednosti zaměstnanců pro práci v mezinárodním kontextu v oboru komerčních, komunikativních, organizačních činností a bezpečnosti práce zvýšit kvalitu vzdělávání

AKTIVITY: Analýza péče o zákazníka v partnerských zemích specifikace potřebného profilu zaměstnance (cílový stav)

VÝSLEDKY: Nové osnovy pro vzdělávání, obsahující jednotné vzdělávací programy. Dohoda o uznávání všech diplomů ve státech EU

Více informací o daném projektu – viz článek p. Vernera ve Vědeckotechnickém sborníku ČD č. 19 [5].

4.2 Projekt „Newtr@in“

Na základě navázané spolupráce v oblasti vzdělávání mezi ČD, a.s. a RENFE, se České dráhy, a.s., jmenovitě O10 GŘ, účastní jako partner prací na **pilotním projektu EU** v rámci společného akčního programu v odborném vzdělávání Leonardo da Vinci. Pilotní projekt **vývoje nových výcvikových metod s použitím moderních informačních technologií** nese název „Newtr@in“ a vedle ČD, a.s., se jeho realizací podílí další evropské železnice, tj. **francouzská SNCF, španělské RENFE, portugalské REFER a maďarské MÁV**. Řídícím partnerem projektu je SNCF RFF (manažer infrastruktury). Časový harmonogram prací je rozvržen na tříleté období od 1.října 2004 do 30.září 2007.

Na základě smlouvy mezi kontrahentem (SNCF) a francouzskou Národní agenturou, uzavřel kontrahent (SNCF) další smlouvy s jednotlivými partnery, dle oficiální evropské Administrativní příručky pro pilotní projekty programu Leonardo da Vinci, které kontrahent zpracoval dle **předepsaného evropského vzoru** a rozeslal partnerům k podpisu. Ve smlouvě, přeložené z Aj do Čj, jejíž kopie tvoří přílohu tohoto spisu je mimo jiné ohodnocen celkový objem nákladů partnera na realizaci projektu, finanční příspěvek z Programu Leonardo da Vinci na krytí provozních nákladů (cestovné, režie, ..) včetně odměny řešitelům dle Mezinárodní klasifikace standardů povolání (ISCO-88 (COM)), stejně jako vklad partnera (**tím se rozumí pouze ohodnocení vkladu jeho know-how**) a podmínky konečného stanovení příspěvku. Ve zkrácené formě jsou uvedeny doby platnosti projektu, závazky smluvních stran, způsob financování, dohled, apod.

4.3 Projekt „Kvalifikace a certifikace evropských strojvedoucích“

V roce 2004 se na personální odbor GŘ ČD obrátil odbor vzdělávání DB AG s nabídkou, abychoh společně navázali na předchozí úspěšný projekt „Prodejce dopravních služeb EU“ a navrhli ČD účast na dalším pilotním projektu v rámci programu Leonardo da Vinci pod názvem „Evropský strojvedoucí“. ČD účast přislíbily a v lednu 2005 byl zasláno DB AG Prohlášení o záměru na společný projekt, jehož název se upravil na projekt „Kvalifikace a certifikace Evropských strojvedoucích“ (*Qualification and Cerification for European Train Drivers, AJ*).

V průběhu listopadu 2005 pak proběhl podpis smlouvy mezi kontrahentem – Německá dráha a.s., Centrum vzdělávacích služeb a jednotlivými partnery, tedy i ČD. Za ČD podepsal smlouvu generální ředitel Českých drah Ing. Josef Bazala. Ve smlouvě se ČD zavazují ke spolupráci na projektu a to především v oblasti poskytování přehledů o vnitrostátních předpisech a pravidel pro kvalifikační vzdělávání strojvedoucích.

Řídícím členem projektu je Centrum vzdělávacích služeb DB AG, dalšími partnery projektu jsou rakouské ÖBB, belgické SNCB, meziodvětvové vědecké centrum při Univerzitě Würzburg, francouzské SNCG a polské PKP, nizozemské NS z projektu odstoupily. Časový harmonogram prací byl rozvržen na 24 měsíců a to od 1. října 2005 do 30. září 2007.

Partneři projektu se dohodli na 4 společných schůzkách. V listopadu 2005 proběhla první schůzka, kde se ujasnili cíle a následné kroky projektu. Hlavním cílem projektu je reakce na otevření železničního trhu a to především s důrazem na návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o udělování osvědčení pro posádky obsluhy lokomotiv a vlaků na železniční síti Společenství (Kom(2004)0142 – C6-0002/2004-2004/0048(COD)) a dále na

implementaci Dohody CER-ETF o Evropském průkazu pro strojvedoucí činné v přeshraniční interoperabilní dopravě.

Po tomto jednání začala práce na tzv. matrixu, jehož vzor, tak jak ho vyplnily DB AG, je přílohou tohoto článku. Cílem tohoto matrixu bylo, aby jednotlivé železnice určili minimální počet teoretických a praktických hodin stanovených železnicemi pro výuku strojvedoucích. Bohužel se ukázalo, že není reálné tento matrix jednotně vyplnit. Zvláště ČD a PKP měly problémy matrix dostatečným způsobem vyplnit, neboť učební osnovy jsou natolik odlišné od předloženého vzoru, že není možné odpovědně a pravdivě matrix vyplnit. Na druhém jednání v květnu 2006 bylo dohodnuto, že nadále se celý projekt bude zabývat pouze tvorbou modulu vzdělávání v oblasti tlakovzdušných brzd a základy k lokomotivám elektrické traxe.

Tento projekt by měl v konečné fázi být přínosem pro jednotlivé železnice a měl by vzniknout model tvorby vzdělávacích modulů i pro další oblasti vzdělávání strojvedoucích a i dalších železničářských profesí.

5. Závěr

Program Evropské komise – ředitelství pro vzdělávání a kulturu – Leonardo da Vinci je jedním z prostředků podpory vzdělávání. Cílem programu Leonardo da Vinci je implementovat politiku Evropských společenství v oblasti odborného vzdělávání program přispívá „... k podpoře Evropy znalostí prostřednictvím rozvíjení spolupráce v oblasti odborného vzdělávání v Evropě...“ a podporuje „... politiku celoživotního učení a budování znalostí a dovedností členských zemí podněcující aktivní občanství a zaměstnatelnost.“ (Článek 1.3 Rozhodnutí Rady o vyhlášení programu Leonardo da Vinci.)

Od té doby se uskutečnila řada významných politických počínů relevantních pro program Leonardo da Vinci.

V březnu 2000 představitelé států a vlád vytyčili na lisabonské Evropské radě Evropské unii strategický cíl stát se nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější společností světa založenou na znalostech. Klíčovými prvky této strategie jsou adaptace systémů vzdělávání na celoživotní učení, podpora zaměstnatelnosti a sociální inkluze prostřednictvím znalostí a kompetencí, rozvoj informační společnosti pro všechny a podpora mobility. Tuto strategii potvrdil barcelonský summit v březnu 2002, na němž bylo konstatováno, že evropské systémy vzdělávání by měly do roku 2010 dosáhnout světovou úroveň a že v odborném vzdělávání by měla být podporována užší spolupráce.

České dráhy, a.s., proto snaží o zvýšení kvality vzdělávání svých zaměstnanců i prostřednictvím účasti na projektech koefinancovaných z prostředků EU. Z výše uvedených zkušeností lze konstatovat, že lze zkušenosti s čerpáním finančních prostředků lze využít i při snaze o čerpání finančních prostředků z jiných programů EU, a to zejména při vědomí skutečnosti, že EU klade velký důraz na celoživotní a odborné vzdělávání.

LITERATURA:

- [1] Rozhodnutí rady z 26. dubna 1999 zakládající druhou etapu akčního programu Společenství pro odborné vzdělávání a přípravu “Leonardo da Vinci” (1999/382/EC)
- [2] Administrativní a finanční příručka pro předkladatele projektů, Corrigendum 2003 (vycházející z CL/21a/99Rev4)
- [3] Kompendium projektů 2003-2004
- [4] Zápisy z pracovních jednání v rámci setkání partnerských železnic
- [5] Verner František, Partnerská účast Českých drah a.s. v pilotním projektu „Dopravní služby EU“ vzdělávacího programu Leonardo da Vinci Evropské unie, Vědeckotechnický sborník č. 19/2005

Přílohy:

Příloha č. 1. Matrix pro určení minimální počet teoretických a praktických hodin stanovených železnicemi pro výuku strojvedoucích

Praha, červen 2006

Lektoroval: Ing. Jakub Pěchouček,
GŘ ČD, a.s., personální odbor

Annex V: Examination of general professional knowledge					
Acquiring knowledge and procedures regarding the risks related to railway operation and the various means to be used to combat them;					
Acquiring knowledge and procedures regarding one or more railway operating modes;					
Acquiring knowledge and procedures regarding one or more types of rolling stock.					
Understand the specific requirements for working in the profession of driver, its importance, and the professional and personal demands (long periods of work, being away from home, etc),					
		Contents DB	Theory (hrs)	Practice (hrs)	
Commencement of work at the employing company					
	A1 Corporate organisation and objectives		4	4	
		Organisation and structure of the Group			
		DB AG as a modern service provider in a competitive setting - its remit, goals and "products"			
		Duties of the train driver as set forth in the requirements profile			
		The risks that addictive substances pose for operating safety			
		Setup, tasks and principal fitments in the duty office			
		The need for all those involved in the "train" product to pull together			

	A2 Basic legal studies/ organisational form and accident prevention		4	0	
		Structure of legal foundations and of factors underpinning carriage (laws/ regulations/directives)			
		General overview of rules and regulations			
		GUV-V A1 - "General Provisions/ Duty to report accidents"			
		GUV-V D30.1 - "Railways"			
		GUV-I 8601 - leaflet: "Shunting and related activities"			
		GUV-I 8602 - leaflet: "Driving traction units"			
		GUV 25.7.3 - leaflet: "Working on rail facilities in the track area of railways"			
Rudiments of railway operations					
	G1 The wheel/rail system and special transport regulations which apply to the railway				
		Forces at the wheel			
		Factors affecting rolling stability during starting and braking (weather, sanding, friction coefficients of brake materials, brake force)			
		Slip/slide phenomena			
		Features peculiar to the rail mode (long braking distances, running at space intervals, need for and dedicated nature of signalling)			

	G2 EBO "railway construction and operating regulations		10	0	
		Requirements for trackage (gauge, median width, stability under load of the permanent way ..., automatic train control, telephone apparatus, vehicles)			
		Station trackage/boundary with open line (switch systems, switch signals, flank protection, safety overlap etc.)			
		Configuration of a switch system			
		Requirements for rolling stock and trains			
		Requirements for rail businesses (EBO)			
		Architecture of a catenary system (overhead line)			
		Industrial safety and accident prevention provisions			
	G3 Safety installations and communications equipment		10	0	
		Signalling principles			
		Working principle of "track clear" signalling devices			
		Function of automatic train control and the equipment involved			
		Sifa Driver's Safety Device as means of monitoring the driver's fitness for duty			

		Basics of remote and cab-radio transmission as well as of remote data transmission/Working principle of hot-box/blocked-brake detectors (HOA/FBOA)			
	G4, Training run 1			8	
		Taking up duty, reporting to the duty office			
		Compiling and updating the requisite paperwork			
		Placing the traction unit into service or taking it over			
		Preparation and departure of the train			
		Train movement and any special features			
		End of train movement and concluding procedures			
		Taking the traction unit out of service or handing it over			
		Signing off at the duty office			
Behaviour modules					
	V1 Learning and communication: learning how to learn		8	0	
		Learning types			
		Teaching methods and learning strategies			
	V2 Communications and service		8	0	
		Importance of communication for drivers			
		Communicating with colleagues and higher grades			

		Train driver as service provider, relating to customers			
	V3 Successful stress strategies - coping with accidents		12	0	
		Definition of stress/stressors, causes of stress			
		Strategies for coping with stress (self- and outside motivation)			
		Holistic driver support concept			
		Dealing with harrowing events			
		Types of assistance and support			
	V4 Social skills and conflict management		8	0	
		Pointing up means of handling conflicts			
		Practising how to deal with awkward conversational situations			
		Types and forms of conflict			
		Providing feedback			
		Tolerance, role reversal (how one sees oneself and how others see one)			
		Resolving conflicts of interest (internal/external customers)			
	V5 Responsibility and decision-making		8	0	
		Types of decision (on-the-spot and analytical decisions)			
		Decision-making models			
		Dynamics of decisions/ consequences/setting priorities			
		Internal and external factors (learning theories, cognitive styles, other persons)			
		Addressing inner conflicts			

		Control			
		Phases in decision-making process			
	V6 Customer-oriented public-announcement training for train drivers (DB REGIO)		6	4	
		Standard public announcements			
		Public announcements in the event of trouble			
		Customer-oriented behaviour			
		Feedback rules			