



Fakulta  
regionálního  
rozvoje  
a mezinárodních  
studíí

Mendelova  
univerzita  
v Brně



**Mendelova univerzita v Brně**  
**Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studíí**

# **MOŽNOSTI PODPORY VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ V SUBSAHARSKÉ AFRICE**

Diplomová práce

**Autor:** Bc. Alena Křivánková

**Vedoucí práce:** Ing. Ivo Zdráhal Ph.D.

Brno 2016



## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem tuto práci „Možnosti podpory vzdělávání a zaměstnanosti mladých lidí v subsaharské Africe“ vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně .....

.....

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucímu své diplomové práce Ing. Ivu Zdráhalovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a zejména za čas, který mi věnoval.

## **ABSTRACT**

The diploma thesis evaluates how education influences the success of young people in the labour market in Zambia and analyses the causes for unemployment and underemployment. The work covers a literature review of education and the labour market in Zambia, as well as the description of economic and social aspects of the country. The practical part contains analysis of the matters which is followed by the development project proposal. The proposal is administrated according to the Czech Development Agency and which aims to improve the situation in rural area of Kashitu in Zambia. This project focuses on reducing youth unemployment and development of economic activities in Kashitu through the construction of a new vocational centre. Foundation for the project is based on the research, which used a method of participant observation in the field, and on the cooperation with local community non-profit organization New Renato Community Society.

**Key words:** development, education, employment, Kashitu, New Renato Community Society, skills, project, labour market, Sub-Saharan Africa,

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce vyhodnocuje, jak vzdělání ovlivňuje úspěšnost mladých lidí na trhu práce v Zambii, jejich nezaměstnanost a podzaměstnanost. Práce se zabývá jak literární rešerší vzdělání a pracovního trhu v Zambii, tak i popisem ekonomicko-sociálních aspektů země. Praktická část osahuje analýzu problematiky, na kterou navazuje návrh rozvojového projektu, jež je zpracován dle požadavků České rozvojové agentury a má za cíl zlepšit situaci v rurální oblasti Kashitu. Tento projekt se zabývá snížením nezaměstnanosti mladých lidí a rozvojem ekonomických aktivit v Kashitu prostřednictvím vybudování nového učňovského centra. Podklady pro projekt vznikly na základě výzkumu, jež probíhal metodou zúčastněného pozorování v terénu, a ve spolupráci s místní komunitní neziskovou organizací New Renato Community Society.

**Klíčová slova:** dovednosti, Kashitu, New Renato Community Society, pracovní trh, projekt, rozvoj, subsaharská Afrika, vzdělání, zaměstnanost

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AFDB	Africká rozvojová banka <i>African Development Bank</i>
AIDS	Syndrom získaného selhání imunity <i>Acquired Immune Deficiency Syndrome</i>
ATVET	Odborné vzdělání v oboru zemědělství a agrobiznisu <i>Agricultural Technical Vocational Education and Training</i>
BESSIP	Basic Education Sub-Sector Investment Programme
CBE	Komunitní vzdělání <i>Community Based Education</i>
CBT	Výuka založená na získávání kompetencí <i>Competency-based Training</i>
CIA	Central Intelligence Agency
CSO	Centrální statistický úřad <i>Central Statistical Office</i>
ČRA	Česká rozvojová agentura
DHS	Demografické a zdravotní průzkumy <i>Demographic and Health Survey</i>
EET	Vzdělání a odborná příprava v oblasti podnikání <i>Entrepreneurship education and training</i>
EFA	Vzdělání pro všechny <i>Education for All</i>
FAO	Organizace OSN pro výživu a zemědělství <i>Food and Agricultural Organization</i>
FNDP	Pátý národní rozvojový plán <i>Fifth National Development Plan</i>
FRRMS	Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií
HDI	Index lidského rozvoje <i>Human Development Index</i>
HDP	Hrubý domácí produkt
HDP v PPP	<i>Hrubý domácí produkt v paritě kupní síly</i>
HIV	Virus lidské imunitní nedostatečnosti <i>Human Immunodeficiency Virus</i>
HNP	Hrubý národní produkt
Ibid.	opakovaná citace
IMF	Mezinárodní měnový fond <i>International Monetary Fund</i>
ILO	Mezinárodní organizace práce <i>International Labour Organization</i>
MDGs	Rozvojové cíle tisíciletí <i>Millennium Development Goals</i>
MENDELU	Mendelova univerzita v Brně
MSMEs	Mikro, malé a střední podniky <i>Micro, Small and Medium Enterprises</i>
NER	Čistý podíl dětí zapsaných do základních škol

	<i>Net Enrolment Rate</i>
NIR	Poměr dětí nastupujících do základních škol v oficiálním věku <i>Net Intake Ratio</i>
NGO	Nestátní nezisková organizace <i>Non-governmental organization</i>
NRCS	New Renato Community Society
PLWHA	Lidé žijící s HIV/AIDS <i>People living with HIV/AIDS</i>
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj <i>Organization for Economic Co-operation and Development</i>
OSN	Organizace spojených národů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná <i>Self-employed person</i>
OVC	Sirotci a ohrožené děti <i>Orphans and Vulnerable Children</i>
R-SNDP	Šestý přepracovaný národní plán pro rozvoj Revised sixth national development plan,
SACMEQ	The Southern and Eastern Africa Consortium for Monitoring Educational Quality
SSA	Subsaharská Afrika <i>Sub-Saharan Africa</i>
TEVETA	Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training Authorit
UNESCO	Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>
UNDP	Rozvojový program OSN <i>United Nations Development Programme</i>
UNICEF	Dětský fond OSN <i>United Nations Children's Fund</i>
USAID	United States Agency for International Development
USD	Americký dolar <i>United States Dollar</i>
WBS	Hierarchická struktura prací <i>Work Breakdown Structure</i>
ZLFS	Průzkum pracovní síly v Zambii <i>Zambian Labor Force Survey</i>
ZMK	Zambijská kwacha <i>Zambian Kwacha</i>
ZMW	Zambijská kwacha (od 1. 1. 2013) <i>Zambian Kwacha, rebased</i>

## OBSAH

<b>1. ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>2. CÍL PRÁCE .....</b>	<b>9</b>
<b>3. METODIKA.....</b>	<b>10</b>
<b>4. VÝZNAM VZDĚLÁNÍ PRO SOCIOEKONOMICKÝ ROZVOJ.....</b>	<b>12</b>
4.1 VZDĚLÁNÍ JAKO SLOŽKA LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	12
4.2 SOUKROMÉ A SPOLEČENSKÉ NÁKLADY I VÝNOSY .....	14
<b>5. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY SOCIOEKONOMICKÉHO ROZVOJE ZAMBIE ..</b>	<b>16</b>
5.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA .....	16
5.2 EKONOMICKÁ SITUACE .....	17
5.3 SOCIÁLNÍ CHARAKTERISTIKY .....	18
5.4 ROZVOJOVÉ STRATEGIE .....	20
<b>6. VZDĚLÁNÍ A PRACOVNÍ TRH V ZAMBII .....</b>	<b>22</b>
6.1 VZDĚLÁNÍ V ZAMBII .....	22
6.2 PRACOVNÍ TRH V ZAMBII.....	30
6.3 DÍLČÍ ZÁVĚRY SOUVISLOSTÍ VZDĚLÁNÍ A PRACOVNÍHO TRHU .....	42
<b>7. NÁVRH MODELOVÉHO ROZVOJOVÉHO PROJEKTU .....</b>	<b>49</b>
7.1 METODICKÝ PŘÍSTUP KE ZPRACOVÁNÍ PROJEKTU.....	49
7.2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU VZDĚLÁNÍ V KASHITU.....	53
7.3 ORGANIZACE PARTICIPUJÍCÍ NA PROJEKTU.....	55
7.4 PROJEKT PRO PODPORU SOCIÁLNĚ OHROŽENÉ MLÁDEŽE V KASHITU .....	57
<b>8. FAKTORY KVALITY A UDRŽITELNOSTI PROJEKTU .....</b>	<b>83</b>
8.1 EKONOMICKÁ A POLITICKÁ UDRŽITELNOST .....	83
8.2 KULTURNÍ A SOCIÁLNÍ FAKTORY .....	84
8.3 ENVIRONMENTÁLNÍ ASPEKTY .....	85
8.4 TECHNICKÉ A TECHNOLOGICKÉ ASPEKTY .....	85
8.5 INSTITUCIONÁLNÍ ASPEKTY .....	86
8.6 STRATEGIE „ODCHODU“ .....	87
<b>9. MONITORING A ZVIDITELNĚNÍ ZRS ČR.....</b>	<b>88</b>
<b>10. HODNOCENÍ MODELU A NÁVRH ALTERNATIV .....</b>	<b>89</b>
<b>11. ZÁVĚR.....</b>	<b>95</b>
<b>SEZNAM CITOVANÉ LITERATURY A POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>100</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>112</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>112</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>112</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>113</b>



## 1. ÚVOD

Diplomová práce se zabývá problematikou pracovního trhu a vzdělání v Zambii, vymezením specifik nezaměstnanosti zejména mladých lidí v zemi a navržením daného rozvojového projektu ve vybrané oblasti země.

Teoretická část práce je zpracována formou literární rešerše. Zabývá se výchozími teoriemi, popisem pracovního trhu a systému vzdělání v Zambii. Literární rešerše dále charakterizuje vybranou zemi a její socioekonomickou situaci. Na základě zjištěných údajů jsou definovány dílčí závěry, které spolu s výsledky vlastního terénního výzkumu v oblasti poskytují vstupní informace pro tvorbu rozvojového projektu pro oblast Kashitu.

Samostatnou kapitolu vytváří návrh rozvojového projektu. Podklady pro tvorbu projektu vznikly na základě výzkumu, jež probíhal metodou zúčastněného pozorování v terénu od 20. 7. do 9. 8. 2013 přímo v oblasti Kashitu, pro kterou je projekt navržen, a ve spolupráci s místní komunitní neziskovou organizací New Renato Community Society. Návrh projektu je zpracován dle požadavků České rozvojové agentury, ke které bude projektový záměr podávat česká nezisková organizace Přátelé New Renata.

Závěrem práce je projekt hodnocen z pohledu realizovatelnosti, jeho potřeby a udržitelnosti.

## 2. CÍL PRÁCE

Diplomová práce se tematicky věnuje vazbě mezi vzdělanostní strukturou a potřebami pracovního trhu v Zambii, zejména z pohledu mladých lidí. Na tomto základě bude navrženo modelové řešení v podobě rozvojového projektu, jehož účelem je zlepšit danou situaci v rurální oblasti Kashitu v Zambii. Pro dosažení tohoto cíle se řešení zaměřuje na tyto konkrétní podcíle:

- popsat současný stav vzdělání a pracovního trhu v Zambii,
- charakterizovat vzájemné vazby vzdělání a pracovního trhu v Zambii,
- na základě získaných informací, výsledků vlastního výzkumu a potřeb identifikovaných komunitou navrhnout modelový rozvojový projekt jako východisko problematiky,
- shrnout zjištěné poznatky a formulovat závěry práce.

### 3. METODIKA

První část práce je postavena na deskriptivní metodě. Obsahem bylo představení vzdělání jako složky lidského kapitálu. Tato fáze se opírá o převážně zahraniční literární zdroje klasických děl teorie lidského kapitálu, které jsou důležité pro uchopení problematiky vzdělání. Charakteristiky socioekonomického rozvoje vybrané země vychází zejména ze statistik, akčních plánů, bulletinů zpracovaných vládou Zambie, Africkou unií, Světovou bankou. Tato část slouží k přiblížení výchozí situace v zemi.

Problematika pracovního trhu a vzdělání v rozvojových zemích se zakládá na bázi literární rešerše. Ta vychází ze zdrojů odborných článků a publikací a důsledně vybraných internetových pramenů. Mezi nejvýznamnější zdroje použité v rámci charakteristiky vazeb vzdělání a pracovního trhu v Zambii byly využívány nejnovější zdroje ILO (výzkum school-to – work transition survey) a statistické údaje Centrálního statistického úřadu (CSO) a Ministerstva práce a sociálního zabezpečení Zambie (především Labour Force Survey) z roku 2012.

Na tuto kapitolu navazuje samotný návrh rozvojového projektu v Kashitu, jež zahrnuje analýzu výchozí situace v oblasti, analýzu zainteresovaných stran, rizik a faktorů udržitelnosti a v neposlední řadě i hodnocení modelu. Analýza výchozího stavu v Kashitu byla zpracována na základě kvalitativního výzkumu, který probíhal v hlavním centru NRCS a jeho okolí od 20. 7. do 9. 8. 2013 ve formě zúčastněného pozorování doplněného neformálními rozhovory. Sběr dat za zúčastněného pozorování „je styl výzkumu, ve kterém výzkumník participuje na každodenním životě lidí, které studuje“ (Disman, 2002: s. 305). Výzkumu se autorka účastnila jako „participant jako pozorovatel, kdy výzkumník plně participuje na životě skupiny, ale nezatajuje, že dělá výzkum“ (Disman, 2002, s. 306).

Forma rozvojového projektu odráží požadavky na zpracování grantových žádostí České rozvojové agentury, které bude nezisková organizace Přátel New Renato projekt předkládat. Pro zpracování projektu byly využity nástroje projektového managementu – matice logického rámce, sestavení časového harmonogramu, finanční řízení, hierarchická struktura prací, řízení rizik. K hodnocení modelu projektu bylo využito SWOT analýzy a analýzy faktorů udržitelnosti, které slouží ke zhodnocení realizovatelnosti projektu. V poslední části práce jsou shrnuty poznatky a výsledky získané v průběhu práce.

Je důležité zmínit také limity této práce. První část, jež se zabývá vzděláním a pracovním trhem Zambie, je poměrně rozsáhlou problematikou. Pohledů a teorií zabývajících se pracovním trhem je rozsáhlé množství. Pro účely této diplomové práce byly vybrány teorie o lidském kapitálu, které dávají do souvislosti vzdělání a pracovní trh. Dalším limitem práce jsou data a statistiky používané v rámci této práce, jelikož data zambijské vlády a data mezinárodních institucí se liší. Proto, kde to bylo možné, bylo využito více datových zdrojů, které byly mezi sebou porovnány. Při posuzování pracovního trhu v Zambii byly využívány zdroje ILO (výzkum school-to – work transition survey) a statistické údaje Centrálního statistického úřadu (CSO) a Ministerstva práce a sociálního zabezpečení Zambie (především Labour Force Survey) z roku 2012, novější vydání by mělo vyjít příští rok, avšak neočekává se výrazný změna. Samotné statistiky se nevěnují hodnocení, a tak byla práce doplněna o informace z odborných článků a další literatury. Dílčí závěry práce jsou platné pro Zambii. Navrhovaný modelový projekt byl vytvořen pro potřeby komunity Kashitu, pro použití v jiných částech Zambie by projekt musel být přepracován dle místních podmínek a potřeb.

## 4. VÝZNAM VZDĚLÁNÍ PRO SOCIOEKONOMICKÝ ROZVOJ

### 4.1 VZDĚLÁNÍ JAKO SLOŽKA LIDSKÉHO KAPITÁLU

Teorie lidského kapitálu má kořeny v dílech klasických autorů jako Adam Smith (1776) a Alfred Marshall (1890). Smith uváděl, že muž vzdělaný na úkor práce a času, získá brzy své náklady na vzdělání zpět, a to v rámci navýšené mzdy za svoji zručnost a dovednosti. Později autoři jako Friedman, Kuznets Mincer, Schultz a Backer potvrdili, že čas a peníze vynaložené na vzdělávání tvoří lidský kapitál, a proto by mělo být možné odhadnout míru návratnosti této investice, stejně jako investic do fyzického kapitálu (Psacharopoulos & Patrinos, 2004b: s. 11). V rámci svých modelů z 50. let se Lewis a Kuznets shodli na tom, že ekonomický růst se vyznačuje postupným přesunem pracovníků ze segmentů s nižšími platy do těch s platy vyššími. Oba nositelé Nobelovy ceny za ekonomii také souhlasili s tím, že hlavním problémem rozvoje není nezaměstnanost, ale spíše nízké příjmy v chudších částech ekonomiky (Fields, 2010: s. 8).

Lidský kapitál zahrnuje znalosti, schopnosti a dovednosti získané vzděláním, jež jsou upevněné základní zdravotnickou péčí. Je tedy zřejmé, že vzdělání i zdraví jsou důležitými složkami lidského kapitálu (Lawal & Wahab, 2011: s. 2). Soto (2009) poukazuje na to, že v zemích s vysokou kvalitou vzdělání má průměrný počet odstudovaných let pozitivní dopad na ekonomický růst (Soto, 2009: s. 3). Vzdělaný jedinec je schopný zastávat kvalifikovanější práci, která je obvykle lépe placená. Zvyšuje se tedy zároveň i jeho produktivita práce (Lawal & Wahab, 2011: s. 1). Výzkumy v 80. letech ukázali, že rozdíl mezi 0 - 4 roky školní docházky mezi zemědělci mělo za následek 10% přírůstek produkce (Psacharopoulos & Patrinos, 2004b: s. 21). Jak poukazuje Becker: „Vzdělání je nejdůležitější investicí do lidského kapitálu.“ (Becker, 1993: s. 17). Mincer (1958, 1974) a Becker (1964) vyjadřují efekt odstudovaných let v regresní rovnici, kdy přirozený logaritmus ročních příjmů nebo hodinové mzdy závisí lineárně na letech školní docházky a zkušenostech.

Mincerův model příjmů je rámcem pro odhad návratnosti do vzdělání, návratnosti kvality vzdělání a pro měření rozdílů mezd mezi pohlavími (Heckman et al., 2013). Znalosti a dovednosti se stávají důležitější pro hospodářský rozvoj v rámci konkurenceschopnosti zemí. Vzdělání nabývá na významu jako prostředek k přilákání FDI, která jsou jedním z hlavních motorů rozvoje pro mnoho zemí (Little & Green, 2009: s. 3). Řada argumentů naznačuje pozitivní vztah mezi lidským kapitálem a úspěchem podnikatelů. Výzkum Unger et al. ukazuje, že vztah lidského kapitálu a podnikatelského úspěchu je vyšší u investic, které přímo souvisí s podnikáním a dovednostmi. Z toho plyne, že podnikatelé by měli investovat do získání znalostí souvisejících s daným úkolem<sup>1</sup>, protože znalosti jsou důležitější než minulé zkušenosti (Unger et al., 2011). Další studie ukazuje významný vztah mezi podnikatelským vzděláním (EET) a lidským kapitálem spolu s výsledky podnikání jednotlivců (Martin et al., 2013). Olaniyani & Okemakinde (2008) na svém příkladu z Nigérie ukazují, že vzdělání může silně podporovat ekonomický rozvoj a růst, avšak musí být kvalitní a odpovídat potřebám ekonomiky.

Z makroekonomického přístupu je agregátní produkční funkce dána průměrnou úrovní lidského kapitálu, který je endogenní. K měření se používá například úroveň vzdělání obyvatelstva nebo pracovní síly. Ty ovšem kromě jiných nedostatků nezachycují kvalitu vzdělání (Psacharopoulos & Patrinos, 2004b: s. 25).

Vzdělání a zdraví populace se navzájem ovlivňují, obě veličiny jsou součástí HDI a základu rozvoje. Vzdělání je silným determinanem zdraví – preventivního chování, hygienických návyků, rizikových faktorů a zdravotní gramotnosti<sup>2</sup>. Lidé s delší školní docházkou vykazují lepší zdravotní i mentální stav a žijí v lepších životních podmínkách (Feinstein et al., 2006: s. 4). Působení je zvláště robustní u deprese a úmrtnosti dospělých, dětské úmrtnosti, dětských antropometrických parametrech při porodu, fyzického zdraví, kouření (prevalence a zániku) a u využití sociální péče. Detailnější rozpracování viz Feinstein et al, 2006, s. 216<sup>3</sup>. Furnée et al. (2008) zjistili, že zdravotní přínos vzdělávání je ve vyčíslení nákladů ekvivalentní zhruba 15-60 % z mezd efektu. Porovnání vybraných indikátorů zdraví a vzdělání je možné najít v příloze 1, kde je vidět, že země s nízkými indikátory vzdělání (světle zeleně označené) mají i nízké úrovně indikátorů zdraví. Zároveň tyto země mají nízké celkové HDI.

Výše zmíněné přínosy vzdělání vychází z teorie endogenního růstu, jejímž základem je značné zvýšení produktivity a růst externalit ve vztahu ke vzdělávání (Howitt, 2010: s. 8). Hospodářský růst je endogenní výsledkem ekonomického systému, není výsledkem sil, které na něj působí z venku. Základem vysvětlení růstu příjmů jednotlivce tedy není exogenní technologický pokrok sám, ale spíše inovace, růst (akumulace) lidského kapitálu a rozhodnutí jednotlivců (Romer, 1994; Howitt, 2004). Signalizační model M. Spencera tvrdí, že pracovníci si zvyšují vzdělání, aby tak signalizovali zaměstnavatelům, že oni (vzdělaní pracovníci) jsou podstatně produktivnější než ostatní (Spencer, 1973).

VET na rozdíl od obecného vzdělání ovlivňuje ekonomický růst přímo, a to díky efektu zvyšování produktivity i v krátkém čase. To také ovlivňuje poměrně rychlou míru návratnosti do tohoto typu vzdělání (Nilsson, 2010).

Avšak vzdělání v rozvojových zemích se setkává s mnoha překážkami. Především se jedná o samotnou nedostupnost vzdělávacích zařízení, přímé i nepřímé náklady, které jsou se vzděláním spojené, trvající konflikty, diskriminace, kulturní zvyklosti (Ehl & Volfová, 2008).

## **4.2 SOUKROMÉ A SPOLEČENSKÉ NÁKLADY I VÝNOSY**

„Vzdělání je charakterizováno jako takzvaný smíšený statek“ (Ehl & Volfová, 2008). To znamená, že můžeme pozorovat přínosy vzdělání pro jednotlivce i pro společnost. Dle Todara (2011) je vzdělání obvykle komoditou, charakterizovanou poptávkou hnanou soukromými výnosy výdělků a nabídkou, jež je dána politikou země o množství míst a výdajů na vzdělání (Todaro & Smith, 2011: s. 377-380). Soukromé míra výnosnosti se používají k vysvětlení chování jednotlivců při hledání různé úrovně a typy vzdělávání, zatímco sociální sazby se používají k formulaci vzdělávací politiky, pokud jde o expanzi nebo kontrakci, různých úrovní a typů vzdělávání (Psacharopoulos & Patrinos, 2004b: s. 12).

---

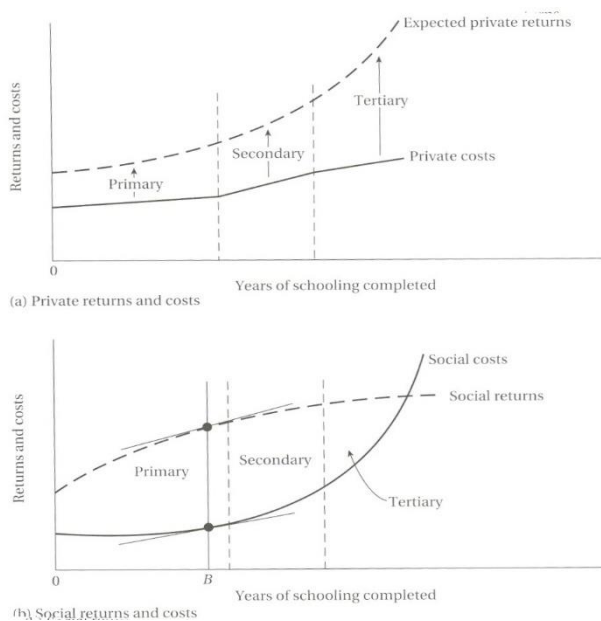
<sup>1</sup> Task-related knowledge.

<sup>2</sup> Zdravotní gramotnost má tři základní cíle: snížit nemocnosti a úmrtnosti na základě změny chování a přesvědčení jednotlivců; podporovat vhodné využívání zdravotnických služeb; a vytvořit obecné povědomí o otázkách zdraví (Feinstein et al., 2006: s. 20).

<sup>3</sup> Feinstein et al., 2006. What are the effects of education on health? Kapitola „4.4. Overall summary of findings from the evidence“.

Společenskými náklady rozumíme především investiční rozhodnutí v podobě stavby škol, platů pracovníků či nákupu vybavení. Soukromé náklady jsou rozlišeny na přímé (peněžní) a nepřímé (náklady ušlých příležitostí). Opakem jsou společenské výnosy (produktivnější pracovní síla) a soukromé výnosy (vyšší ohodnocení práce) (Psacharopoulos & Patrinos, 2004a: s. 5).

Graf níže ukazuje, jak společenské výnosy rostou zejména u základního a sekundárního vzdělání, kdy jednotlivec získává základní znalosti gramotnosti. S dalším stupni vzdělání tyto výnosy klesají. Naopak soukromé výnosy jsou nejvyšší v terciálním stupni vzdělání, kdy několikanásobně převyšují soukromé náklady s očekáváním vyššího příjmu. Na druhé straně společenské náklady převyšují v terciálním vzdělání společenské výnosy (Todaro & Smith, 2011: s. 379–381). Společenské výnosy jsou vždy menší, a to z důvodu neschopnosti zachytit externality<sup>4</sup> a „spillover efekt“<sup>5</sup>, které vzdělání přináší společnosti jako celku (Psacharopoulos & Patrinos, 2004a: s. 7).



**Obr. 1 Soukromé a společenské náklady a výnosy**

**Zdroj:** Todaro & Smith, 2011: s. 380

<sup>4</sup> Externalita = vnější efekt; část výsledku ekon. aktivity, kterou nese někdo jiný než její původce.

<sup>5</sup> Spillover = externalita procesu nebo ekon. aktivity, která působí na osoby, které nejsou v procesu přímo zahrnuty (rodiny studentů).

Soukromé výnosy jsou vyšší než společenské výnosy, které jsou definovány na základě soukromých i externích nákladů. Důvodem je veřejné subvencování vzdělávání a skutečnost, že odhad společenská míra návratnosti není schopna zahrnout celkové přínosy pro společnost. Nicméně míra veřejných dotací roste s úrovní vzdělání, což má dopady na regresivní rozdělení příjmů. Dle přílohy 2 je vidět, že nejvyšší je návratnost investic pro region subsaharské Afriky.

Průměrná hodnota soukromé míry návratnosti pro VET na úrovni středoškolského vzdělání je 10,5 %. Míra pro všeobecné vzdělání je 10,6 %. Jinými slovy, že soukromé výnosy VET jsou stejné jako u obecného vzdělání (Nilsson, 2010).

## **5. ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKY SOCIOEKONOMICKÉHO ROZVOJE ZAMBIE**

### **5.1 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA**

Zambijská republika neboli Zambie je multietnický stát se 70 etnickými skupinami. Stát leží na náhorní plošině mezi státy Angola, Botswana, Demokratická republika Kongo, Malawi, Mosambik, Namibie a Zimbabwe. K roku 2015 se odhadoval počet obyvatel na 15 066 266 při rozloze 752 614 km<sup>2</sup> (Central Intelligence Agency, 2015). I přes značné množství místních jazyků je oficiálním jazykem angličtina a většina obyvatel se hlásí ke křesťanství. Administrativně se země člení na devět provincií – Copperbelt, Luapula, oblast hlavního města Lusaka, Centrální, Východní, Severní, Severozápadní, Jižní a Západní provincie. Turistické město Livingstone leží blízko hranic se Zimbabwe, kde se nachází známé Viktoriiny vodopády (AfDB, 2016: s. 1).

Země získala svou nezávislost na Velké Británii 24. října 1964, kdy se prvním prezidentem stal Kenneth Kaunda. V 80. a 90. letech zažila Zambie prudký ekonomický propad kvůli poklesům cen komodit, privatizaci a klimatickým podmínkám. V posledních prezidentských volbách v srpnu 2016 obhájil svůj post prezident Edgar C. Lungu s výhrou 56,45 % hlasů (Electoral Commission of Zambia, 2016).



V posledním hodnocení MO Ibrahim Indexu týkající se africké správy (IIAG) se země umístila na 12 místě z 54 zemí, což bylo značná zlepšení od roku 2000 (Mo Ibrahim Foundation, 2016). Zambie je poměrně stabilní zemí bez větších konfliktů. Pro zahraniční investice jsou problémem zejména byrokratické a nepředvídatelnost trhu.

## **5.2 EKONOMICKÁ SITUACE**

Již v roce 2011 byla Zambie Světovou bankou zařazena mezi země s nižšími středními příjmy. Příjem na obyvatele se v zemi s nižším středním příjmem pohybuje v rozmezí 876 – 3 465 USD (The World Bank, 2016).

Jak je vidět v tabulce základních makroekonomických ukazatelů, Zambie měla za posledních 10 let významný meziroční růst HDP, a to přes 5 %. Propad nastal v roce 2015, růst HDP klesl na 15leté minimum. Toto snížení ekonomického růstu se promítlo i do přepočtu HDP i HNP na obyvatele. V reportu Doing Business se země propadla o 6 příček oproti minulému roku, umístila se tak na 97 místě ze 189 zemí. Největšího poklesu dosáhl obchod přes hranice (The World Bank, 2016).

Tato ekonomická recese byla v roce 2015 zapříčiněna rychle rostoucími výdaji, kdy schodek státního rozpočtu se oproti roku 2013 až zdvojnásobil. Do rozpočtu za rok 2016 se silně promítnou volby, jež proběhly v srpnu tohoto roku. Další tvrdou ranou pro ekonomiku bylo snížení poptávky z Číny, což snížilo ceny mědi (jedné z hlavních vývozních komodit) na úroveň před sedmi lety, ceny této komodity se propadly o 28 %. V zemi se také projevila krize elektrifikace, kdy eklektická energie není dostupná až 14 hodin denně, a snížené zemědělské produkce. Produkce kukuřice poklesla o 22 %. Pokles produkce se očekává kvůli špatným klimatickým podmínkám i v roce 2016. Deficit dodávek elektřiny se výrazněji projevil již v červnu 2015. Od té doby se deficit stále snižuje a dosahuje až 40 %. To se neblaze projevuje v nákladech podniků, které musí investovat do generátorů, aby byly schopné udržet produkci. To vše se promítlo do růstu inflace, která opět přesáhla 10 %. Nedůvěra v zambijskou ekonomiku dále zapříčinila oslabení měny vůči dolaru. Celkový pokles ekonomiky se promítl do růstu nezaměstnanosti především ve formálním sektoru (AFDB, OECD a UNDP, 2016).

**Tab. 1 Základní makroekonomické ukazatele Zambie za období 2005-2015**

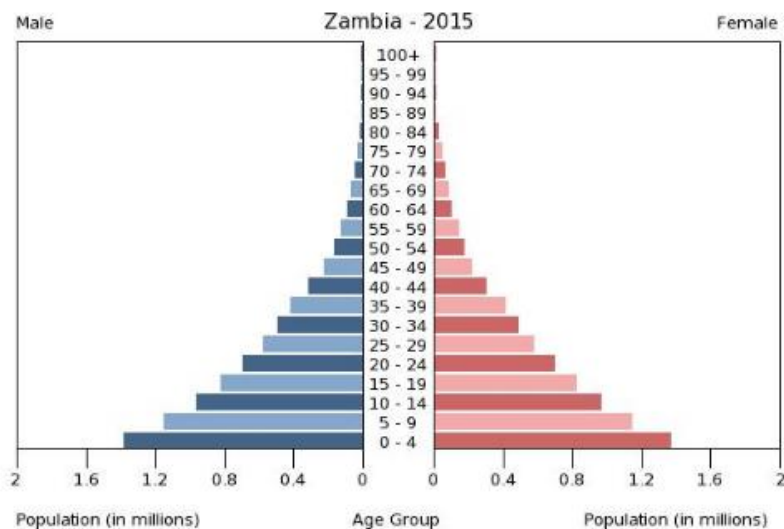
Indikátor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
HDP na obyvatele (USD)	691,8	1030,3	1103,5	1365,7	1134,8	1456,1	1635,5	1724,7	1839,5	1726,0	1307,8
HDP meziroční růst (%)	7,20	7,90	8,40	7,80	9,20	10,30	5,60	7,60	5,10	5,00	3,20
HNP na obyvatele (PPP) USD	2 040	2 170	2 300	2 540	2 870	2 980	3 180	3 510	3 580	3 680	3 660
Míra inflace (%)	18,3	9,0	10,7	12,4	13,4	8,5	6,4	6,6	7,0	7,8	10,1
Export zboží a služeb (% HDP)	30,6	32,6	33,6	28,9	29,3	37,0	46,0	-	-	-	-
Import zboží a služeb (% HDP)	31,6	25,3	32,2	30,5	26,9	30,9	37,0	-	-	-	-
FDI, čisté (mld. USD)	-0,4	-0,6	-1,3	-0,9	-0,4	-0,6	-1,1	-2,4	-1,7	-2,5	-
Nezaměstnanost (% pracovní síly), model ILO	15,9	15,6	15,2	15,6	14,8	13,2	13,2	13,1	13,1	13,3	-
Zemědělství (% HDP)	16,1	14,5	13,2	12,5	12,4	10,5	10,6	10,1	9,1	9,6	8,5

**Zdroj:** Vlastní zpracování dle World Bank, Zambia Bank, IMF

### 5.3 SOCIÁLNÍ CHARAKTERISTIKY

Nejen v závislosti na ekonomických charakteristikách se Zambie řadí mezi rozvojové země. Například míra plodnosti dosahuje 6,2 dětí na ženu, což kromě jiných ukazatelů, vede k meziročnímu populačnímu růstu o 2,89 %. Z celkové populace žije stále 68 % v chudobě, z toho 40,8 % v extrémní chudobě. Z posledního výzkumu v roce 2015 vyplývá, že až 76,6 % populace na venkově je chudé, oproti 23,4 % ve městech. Největší míra chudoby byla zaznamenána v Západní provincii. V roce 2014 byla země umístěna na 139 místo ze 189 v rámci HDI s celkovým hodnocením 0,586. Toto hodnocení je nad průměrem SSA (0,518) a stabilně se od roku 2000 zvyšovalo. Bohužel Giniho koeficient udávající nerovnost se zvýšil na 0,65 v roce 2010. Míra urbanizace se v roce 2015 pohybovala kolem 42 % (AFDB, 2016; Ministry of Agriculture and Livestock, 2013).

Také věková pyramida na obrázku č. 2 odpovídá rozvojovým zemím, kdy převládá mladé obyvatelstvo. Bohužel kvůli nepříznivému ekonomickému vývoji nemůže tato mladá populace dosáhnout svého potenciálu. V zemi chybí pracovní místa, rozvoji venkovských oblastí brání nejasnosti v otázce držby půdy, země nedisponuje kvalitní infrastrukturou a čelí nízké kvalitě vzdělání, zdravotní péče i pitné vody. Očekávaná délka života je cca 50 let, která je negativně ovlivněna vysokou prevalencí výskytu HIV/AIDS.



Věkové skupiny:

0-14 let: 46,12 %

15-24 let: 20,02 %

25-54 let: 28,6 %

55-64 let: 2,89 %

65 a více let: 2,38 %

**Obr. 2 Věková pyramida Zambie**

**Zdroj:** US Census Bureau, 2015

Mnoho zemí SSA si již uvědomilo, že cílem k rozvoji je zaměření programů na rozvoj další generace, tedy na dnešní děti a mladistvé, kteří mohou překonat bludný kruh chudoby. Region SSA má nejmladší populaci na světě, kde lidé mladší 15 let tvoří přes 40 % (Garcia and Fares, 2008: s. 26). Různé instituce definují mládí a mladé lidi odlišně. OSN používá statistické vymezení ohraničené lety 15-24, Africká unie definuje mladé lidi jako osoby od 15 let do 35 let a ILO 15-29 let (African Union, 2006: s. 3). Definice mladých lidí ve statistikách Zambie vychází z The National Youth Policy a zahrnují osoby od 15 do 35 let (Chigunta, 2013: s. 12).

„Mládí je rozhodující období života, kdy mladí lidé začínají realizovat své touhy, ekonomickou nezávislost a kdy hledají své místo ve společnosti. Ekonomická krize zhoršila zranitelnost mladých lidí v oblasti pracovního trhu, zejména pokud jde o: i) vyšší nezaměstnanost, ii) nižší kvalita pracovních míst pro ty, kteří najdou práci, iii) nerovnosti na trhu, iv) delší a nejistý přechod ze škol do práce, v) odloučení z trhu práce“ (Chigunta et al., 2013: s. iii).

Jak ukazuje review, které bylo UNESCO, tak většina rozvojových zemí vnímá nezaměstnanost a podzaměstnanost mladých lidí jako významný problém pro snižování chudoby, růst a konkurenceschopnost. Čím dál více zemí si také uvědomuje nesoulad poskytovaného vzdělání s potřebami pracovního trhu, a to zejména v oblasti VET. Bohužel plány či strategie k nápravě bývají dost vágní, stejně jako celá politika rozvoje dovedností pro mladé lidi. Zranitelné skupiny, včetně chudých či žijících na venkově, jsou v rámci programů zřídka explicitně řešeny (Engel, J., 2012: s. 10).

#### 5.4 ROZVOJOVÉ STRATEGIE

Základním kamenem rozvojové strategie Zambie je Šestý přepracovaný národní plán pro rozvoj (R-SNDP), který tímto rokem končí. Sedmý plán pro rozvoj je stále ve fázi schvalování. R-SNDP se zaměřuje na investice do veřejného kapitálu, zejména se jedná o *rozvoj venkova a tvorbu zaměstnanosti, aby bylo docíleno inkluzivního růstu*. Hlavní oblasti rozvoje jsou rozvoj dovedností, vědy a technologií, zemědělství, energie, infrastruktury (Ministry Of Finance, 2014: s. 4). R-SNDP je stejně jako pátý rozvojový program součástí Vision 2030, tedy dlouhodobé národní vize „A Prosperous Middle Income Nation by 2030“<sup>6</sup> (Government of the Republic of Zambia, 2006).

Především ve vztahu k návrhu projektu v praktické části práce rozvíjí R-SNDP:

- podporu zaměstnanosti a tvorbu pracovních míst prostřednictvím cílených a strategických investic ve vybraných odvětvích;
- podporu rozvoje venkova prostřednictvím podpory rozvoje zemědělství, venkovského podnikání a poskytování podpůrné infrastruktury na venkově;
- posílení lidského rozvoje prostřednictvím investic do sociálních oblastí
- urychlení rozvoje infrastruktury pro zvýšení růstového potenciálu ekonomiky infrastruktury (Ministry Of Finance, 2014: s. 25).

Vzhledem k tomu, že zemědělství je hlavním zaměstnavatelem v zemi, je jeho rozvoj podstatný pro snížení chudoby a rozvoj venkova. Vláda se snaží diverzifikovat produkci, podporuje mechanizaci, výzkum, zavlažování, zvyšování produkce, šlechtění osiv. Velkou výzvou rozvoje je podpora vzniku malých podniků (MSMEs) ve venkovských oblastech. Toho chce vláda dosáhnout skrze rozšíření podnikatelského

---

<sup>6</sup> Tedy vize stát se prosperujícím národem země se středními příjmy, a to do roku 2030.

vzdělání, rozvoj technologický dovedností a zpracování zemědělských produktů a zavedení obchodních vazeb mezi MSMEs a nadnárodními korporacemi (Ministry Of Finance, 2014: s. 27).

V závislosti na rozšíření zaměstnanosti mladých lidí a podpoře podnikání vznikl v roce 2015 „Action Plan For Youth Empowerment And Employment“, který reaguje na výsledky 2012 Labour Force Survey<sup>7</sup>. Zda tento akční plán splnil svůj účel, se uvidí v průzkumu pracovního trhu, jež je plánován na příští rok. Důležitým dokumentem zůstává i Rural Industrialization Strategy, který má adresovat "Nedostatek dovedností" a "nedostatečnou kulturu práce" jako "nezbytnou podmínkou započatí jakéhokoli procesu industrializace" na venkově (Ministry of Youth and Sport, 2015: s. 11). Významné politiky, které řeší otázky zaměstnanosti zahrnují: „Employment and Labour Market Policy; The Micro, Small and Medium Enterprises Development Policy; The National Youth Policy; The TEVET Policy; The Gender Policy; Agricultural policies a The Decentralisation Policy“ (Shamenda, 2012).

---

<sup>7</sup> Více na toto téma v kapitole „Pracovní trh v Zambii“ této práce.

## 6. VZDĚLÁNÍ A PRACOVNÍ TRH V ZAMBII

### 6.1 VZDĚLÁNÍ V ZAMBII

Až do počátku 90. let byla v oblasti vzdělání věnována pozornost zejména terciálnímu vzdělávání na úkor základního. To se neblaze podepsalo na vysokých nákladech a nízké vzdělanosti populace. Teprve dokumenty „Focus on Learning“ (1992) a „Educating Our Future“ (1996) obrátily pozornost ke strukturálním a systémovým problémům tohoto odvětví (Ministry Of Education, 2007: s. 2).

Současný systém školství je postaven na „Education Act“ z roku 1966. Základní vzdělání je bezplatně poskytováno již od roku 2002, kdy se Zambie připojila k iniciativě EFA. Vzdělání není v zemi povinné. Odborné a technické vzdělání zastřešuje od roku 2005 TEVETA (UNESCO & IBE, 2010: s. 3). S přijetím FNDP 2006-2010 bylo dosaženo většího zacílení do národního rozvojového paradigmatu hospodářského růstu a snižování chudoby (Ministry Of Education, 2007: s. 2).

Systém zambijského vzdělávání má strukturu 7-5-4, respektive 7 let na základní škole, 2 a 3 roky na nižší a vyšší střední škole a 4 roky na univerzitě pro získání bakalářského titulu. Dokončení nižšího stupně střední školy je považováno za dosažení dostatečného vzdělání. Vzdělání je do devátého stupně poskytováno zdarma.

**Tab. 2 Vzdělávací systém v Zambii**

	Úroveň vzdělání		Počáteční ročník	Ročník ukončení	Věk nástupu	Věk ukončení	Trvání studia	Ukončení	Zaštitění
	Pre-school	Předškolní instituce	-	-	3	6	3	-	Místní autority
	Primary	Základní škola	1	7	7	13	7	Certifikát	Ministerstvo školství
	Middle	Nižší střední škola	8	9	14	15	2	Certifikát	
	Secondary	Vyšší střední škola	10	12	16	18	3	Certifikát	
	Vocational	Učiliště	10 (13)	-	16 (19)	-	6 měsíců až 3 roky	Pokročilý certifikát/ Diplom	TEVETA
	Tertiary	Vysoká škola	13	-	19	-	4 až 7 let	Diplom Bc./Mgr./Dr.	Education authority

**Zdroj:** Vlastní návrh

Vzdělání můžeme rozdělit na státní a soukromé, přičemž soukromé je ve většině případů kvalitnější. Třetí odnoží jsou komunitní školy, které poskytují nejlevnější verzi vzdělání v odlehlých částech země nebo dětem z chudšího prostředí. Na konci základní školy skládají žáci státní zkoušky na jejichž bodovém hodnocení mohou být přijati do 8. třídy. Bohužel kapacity vyšších ročníků jsou značně omezené, jelikož pouze 20 % škol zahrnuje 8. a 9. ročníky. I když je základní vzdělání poskytováno bezplatně, jsou se školní docházkou spojeny nepřímé náklady, které ji často omezují. Jedná se například o výdaje na školní uniformy, pomůcky nebo o náklady ušlých příležitostí (Educational Statistical Bulletin, 2004).

Šestým cílem EFA je zvyšovat kvalitu výuky tak, aby všichni, kteří ukončí školní docházku, dosáhli znamenitosti v gramotnosti, základních početních dovednostech a praktických dovednostech nutných pro život („life skills“) (UNESCO, 2012: s. 122). Zambie se dále potýká s vysokou mírou postupného ukončování školní docházky (3 % pro 1.-9. stupeň). To dokazuje i snižující se GER, pro ročníky 1-7 byl v roce 2004 celých 105,3 %, ale se započítáním 8. a 9. ročníků již pouhých 89,8 % (Ministry of Education, 2005: s. 25). Míra úspěšného ukončení školní docházky se v zemi pomalu zlepšuje (Lewin & Sabates, 2012: s. 3). V roce 2004 úspěšně ukončilo 7. ročník 72 % žáků, bohužel míra přechodu ze 7. do 8. ročníku byla jen 53,5 %. Míra opakování byla pro 7. ročník až 13,2 %, čímž z důvodu zkoušek převyšovala celý průměr pro ročníky 1-9, který byl cca 6,4 %, (Ministry of Education, 2005: s. 33). Míra přestupu do 9-10 ročníku byla potom pouze 41,2 % a pro navazující stupně pouze 23,5 %. Jen 17,7 % poté ukončilo 12. ročník. Z celkového počtu zapsaných žáků v 1-9. ročníku bylo 21 % sirotků (UNESCO, 2010).

I když studenti základní školu dokončí, není zaručeno, že jsou plně gramotní, jelikož kvalita vzdělávacího systému je poměrně nízká. Na vině může být oficiální jazyk výuky, jež není pro mnohé děti jejich rodným jazykem, ale až jejich druhým či třetím jazykem, což způsobuje potíže při interpretaci ve vyučování a v rozvoji kognitivních schopností dítěte (Mutua & Sunal, 2004: s. 11). Dalším důvodem nízké kvality vzdělávacího systému Zambie je nedostatečná kvalifikace učitelů a jejich motivace. Základní školy vykazují vysoký poměr žák/učitel, který značně ovlivňuje kvalitu výuky. Žáci na venkově se potýkají s malou podporou vzdělání od rodičů. Žáci i školy nedisponují patřičnými pomůckami a vybavením (Ministry of Education, 2005).

Velký rozdíl je dále ve vzdělání žen a mužů, zatímco gramotnost mužů ve věkové skupině 15-24 let byla v rozmezí let 2008-12 70,3 %, gramotnost žen ve stejné věkové kategorii za stejné období byla pouze 58,5 % (UNICEF, 2013). V průměru bylo v roce 2010 v Zambii gramotných 70,2 % obyvatel s převahou ve městech (83,8 %) (CSO, 2010).

### **6.1.1 ODBORNÉ VZDĚLÁNÍ**

Definice VET není jednoznačná a v mnoha zdrojích se mění. Nejběžnější a této diplomové práci nejbližší je vymezení VET jako „odborného vzdělávání a odborné přípravy, jejichž cílem je vybavit studenty praktickými dovednostmi, know-how a porozuměním, které usnadní vstup a zvýší jejich produktivitu na trhu práce a rozšíří možnosti jejich obživy“ (McGrath, 2012). Jak poukazuje Palmer (2014) ve svém článku, technické a odborné dovednosti byly dlouho vágně popisovány, a to i v případě EFA nebo MDG's. V případě Jomtien 1990<sup>8</sup>, se jednalo o pochopení dovedností, jako základní gramotnosti, nejednalo se tedy o odborné dovednosti. Dakar 2000<sup>9</sup> zahrnuje „life skills“ tedy dovednosti nutné k přežití, které nejsou v cílech 3 ani 6 nijak vysvětleny (Palmer, 2014: s. 1-3). VET zaznamenalo v posledních letech boom, jelikož je považováno za vhodný nástroj k zesílení ekonomického růstu a sociální inkluzi (Nilsson, 2010). A to i protože země musí stále zlepšovat produktivitu svých ekonomik, pokud chtějí úspěšně konkurovat v době rychlých ekonomických a technologických změn (Mupimpila & Narayana, 2009). Ve čtvrtém cíli „Vzdělání“ SDG's je hned několik zmínek o VET<sup>10</sup> a je tedy vidět, že VET získává na globálním významu (Informační centrum OSN, 2016).



Odborné vzdělání může nahrazovat střední školu nebo může být jako nadstavba střední školy (Jones, K., 2014: s. 1). Kurzy VET jsou provozovány jak soukromými, tak veřejnými institucemi. Pro většinu OVC jsou přístupné zejména kurzy poskytované komunitními organizacemi či neziskovými organizacemi, které většinou směřují výuku k získání dovedností, které povedou k založení samostatně výdělečné činnosti v neformálním sektoru (UNESCO, 2012: s. 264).

Ignorování potřeb rozvoje dovedností<sup>11</sup> mladých lidí, omezuje nejenom jejich šance na dosažení jejich potenciálu, ale hrozí zpomalení ekonomického růstu a zastavení eliminace chudoby (Tukundanea, 2015: s. 1). „Odborné vzdělání přispívá k ekonomice především tím, že produkuje kvalifikovanou pracovní sílu potřebnou na podporu hospodářského růstu“ (CSO, 2012: s. 89). Podnikání samotné posiluje ekonomický rozvoj skrze tvorbu pracovních míst, osvojení nových technologií a inovací stejně jako snižuje chudobu (Brixiova, 2010, s.: 1). UNESCO vnímá rozvoj vzdělání a dovedností jako způsob uvolnění potenciálu jednotlivců a rozvoj společnosti obecně (UNESCO, 2012: s. 180). Význam VET si uvědomuje i vláda Zambie. V říjnu 2016 ministr financí oznámil zavedení Skills Development Fund pro zvýšení odborných kvalifikací (National Assembly, 2016).

Powell ve své publikaci poukazuje na to, že získání dovedností, jež se dají uplatnit na trhu práce, přispívá nejen ke zlepšení životních šancí mladých lidí, ale také k posílení jejich „respektu, sebevědomí a osobní hrdosti“ (Powell, 2012: s. 650). Tukundanea k tomu dodává, že kurzy VET by měly vyučit lidi k tomu, aby se stali těmi, co pracovní místa vytváří („job creators“) než těmi, co je hledají („job seekers“) (Tukundanea, 2015).

---

<sup>8</sup> World Conference on Education for All (WCEFA).

<sup>9</sup> The World Education Forum (Dakar) k dosažení cílů EFA.

<sup>10</sup> „**4.3** Do roku 2030 zajistit **rovný přístup všech žen a mužů** k cenově dostupnému a kvalitnímu **odbornému, učňovskému a vyššímu** vzdělání, včetně univerzitního

**4.4** Do roku 2030 výrazně **zvýšit počet mladých a dospělých**, kteří mají **příslušné dovednosti včetně technických a odborných**, které budou předpokladem pro zaměstnání, důstojné pracovní zařazení a pro podnikání

**4.5** Do roku 2030 **eliminovat genderové nerovnosti** ve vzdělávání a zajistit rovný přístup ke všem úrovním vzdělání a odborné přípravy pro znevýhodněné – osoby se zdravotním postižením, původní obyvatelstvo či ohrožené děti“ (Informační centrum OSN, 2016)

<sup>11</sup> „Dovednosti jsou definovány jako naučená schopnost dosahovat předem stanovených výsledků často s minimem vynaloženého času, energie, nebo obojího. Dovednosti lze často rozděleny na dovednosti obecné a specifické. Například v oblasti práce, některé obecné dovednosti zahrnují: časové řízení, týmovou práci, leadership a další, zatímco specifické dovednosti se vážou k určité profesi“ (CSO, 2013: s. 13).

V Africe je úspěšné podnikání často spojován s pouhým přežitím spíše než se zapojením se do vysoce produktivních činností, které by přinášely výše uvedené plusy (Brixiova, 2010: s. 1). Článek Tukundanea se dál zabývá SWOT analýzou rozdílných druhů VET systému v Ugandě. Mnohé výsledky či postřehy jsou dále aplikovatelné na Zambii. Tukundanea uvádí, že je třeba snížit náklady na VET, aby se mohl zlepšit přístup pro mnohé, zejména OVC a lidi v rurálních oblastech. Slabostí formálních kurzů jsou také rigidní osnovy, které neodpovídají potřebám mladých lidí a místnímu trhu práce, nabízí více teoretické výuky než praktické a opomíjejí konzultační a poradenské služby a studenti se často učí na neadekvátních přístrojích, které v praxi nepoužijí (Tukundanea, 2015: s. 7). To se potom zrcadlí v počtech tzv. příliš a nedostatečně vzdělaném procentu mladých lidí vzhledem k potřebám pracovního trhu (under – a overeducated).

Fenomén přílišného vzdělání vzniká, když je nedostatečný počet pracovních míst k dané úrovni vzdělání a mladí lidé musí vzít práci, než na kterou jsou kvalifikováni, tedy nevyužívají svého potenciálu a vydělávají méně, než by mohli (Chigunta et al., 2013: s. 17). Výhodou formálních kurzů je dobrá struktura, možná návaznost na další vzdělání a obdržení národního certifikátu. Na druhé straně neformální učiliště vedené vyučenými dělníky nabízí nedostatek teoretického backgroundu, nezačleňují do výuky žádné soft skills (např. podnikatelské dovednosti) a bývají nedostatečně monitorovány a organizovány. Učiliště tohoto typu ale nabízí praktické zkušenosti přímo z dílen, samostatnost, tzn. learning by doing a učni často najdou zaměstnání (Tukundanea, 2015: s. 7). Často se také ozývají hlasy proti zavádění učňovských kurzů<sup>12</sup>, jež by měly nahradit střední vzdělání. Někteří totiž zastávají názor, že v rychle se měnící ekonomice je výhodnější mít více obecné vzdělání. Na druhé straně poté stojí odpůrci program „Vzdělání pro všechny“ (EFA), kteří tvrdí, že i když se zvýšil počet lidí zapsaných do základních škol, tak mladí lidé obdrželi pouze neadekvátní vzdělání (Jones, K., 2014: s. 5).

---

<sup>12</sup> Proti tzv. „vocationalization“.

Walther (2012) poukazuje na nutnost přeměny tradičního odborného vzdělávání v duální systém. Tento systém je založen na spolupráci veřejného a soukromého sektoru. Studenti se tak neučí pouze teorii, ale i praxi, a to ve spolupráci s lidmi z oboru, kteří již mají několikaleté zkušenosti. Přesně na této bázi bude fungovat i učňovské středisko v návrhové části této práce. Toto duální schéma dělí studijní čas na teoretickou a praktickou část, kdy je dáván větší důraz na praktický úsek. Praktická výuka pak probíhá v dílnách již působících podnikatelů (Walther, 2012: s. 6). Z důvodu lokalizace centra v rurální oblasti bude praktická výuka probíhat v prostorách učiliště, avšak pod vedením kvalifikovaných učitelů a mistrů.

Přeměna tradičního odborného vzdělání se musí týkat i vyučujících. Ti se stávají nejen teoretickými učiteli, ale i poradci a kouči. Výukové přístupy vzdělávacích programů je třeba více orientovat na jednotlivé studenty tak, aby byly více aktivní. Důležitá poté přizpůsobovat tyto nové přístupy jednotlivým komunitám a kulturám a jejich potřebám. Boahina ve svém článku uvádí jako jednu z nejefektivnějších metod „competency-based training (CBT)“, tedy výuku založenou na získávání kompetencí (Boahina, P. a Hofman, W.H. A., 2014: s. 1). „Cílem CBT je zajistit, aby dovednosti získané v systémech odborného vzdělávání odpovídaly dovednostem potřebným v průmyslu v bezprostředním i dlouhodobém horizontu“ (Keating, 2008: s. 15). Odborné vzdělání má být přeměno díky CBT tak, aby došlo ke snížení míry nezaměstnanosti, zvýšení produktivity a bylo dosaženo mezinárodní konkurenceschopnosti (Boahina, P. a Hofman, W.H. A., 2014: s. 1).

Mnozí již opouštějí rozdělení na formální a neformální vzdělání a obrací se spíše k rozvoji pracovní síly (Jones, K., 2014: s. 5). Jak McGrath poukazuje, odborné vzdělání by v žádném případě nemělo být vnímáno jako jakýsi „zadní vrátka“ pro ty, co nejsou schopni pokračovat v běžném systému vyššího vzdělání (McGrath, 2012: s. 623). To potvrzuje i Tukundanea, kdy jeho výzkum ukazuje, že i když někteří absolventi jsou spíše příležitostnými pracovníky nebo ještě nezískali práci, ve kterou doufali, tak mnozí z nich pocítují ekonomické a sociální výhody svého tréninku, jsou schopni uspokojit své základní potřeby a zajistit si obživu (Tukundanea, 2015: s. 9).

V Zambii v roce 2012 LFS ukázala, že na národní úrovni pouze 6,8 % pracujících starších 15 let obdrželo odborné vzdělání. Muži činili 10 % populace, která školení získala, zatímco ženy tvořily 3,7 %. Ve venkovských oblastech jej obdrželo 38,2 % ve srovnání s 61,8 % v městských oblastech. Nejvyšší počet mužů získalo odborné vzdělání v oborech stavitelství a zednictví, ženy obdržely vzdělání v krejčovství a designu. Nejvyšší procenta lidí, jež obdržela odborné vzdělání, se nachází v Copperbeltu (24,2 %), Lusace a Severní provincii, naopak nejmenší procento vykazuje Luapula (1,8 %), Severo-západní a Východní provincie. Největší poměr mužů i žen obdrželo odborné vzdělání, které trvalo mezi 1 až 3 lety, a to jak ženy, tak muž, ve vesnických oblastech i ve městech (CSO, 2013: s. 88-92). V tabulce níže můžeme vidět přesné rozdělení podle pohlaví, oblasti a provincií.

**Tab. 3 Procentuální distribuce zaměstnané populace (15 let +) dle dovedností, pohlaví, oblasti a provincie, 2012**

Rural/Urban, Sex and Province	Employed Population	Received Skills		No Skills Received		Not Stated	
		Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
<b>Total</b>	<b>5,499,673</b>	<b>474,911</b>	<b>8.6</b>	<b>4,994,883</b>	<b>90.9</b>	<b>29,879</b>	<b>0.5</b>
<b>Rural/Urban</b>							
Rural	3,394,134	188,161	5.5	3,189,345	94.0	16,628	0.5
Urban	2,105,539	286,749	13.6	1,805,538	85.8	13,251	0.6
<b>Sex</b>							
Male	2,702,410	350,077	13.0	2,340,831	86.6	11,502	0.4
Female	2,797,263	124,833	4.5	2,654,053	94.9	18,377	0.7
<b>Province</b>							
Central	501,923	44,286	8.8	457,637	91.2	-	0.0
Copperbelt	747,562	111,433	14.9	633,395	84.7	2,734	0.4
Eastern	678,134	19,847	2.9	652,838	96.3	5,450	0.8
Luapula	462,459	7,797	1.7	454,539	98.3	123	0.0
Lusaka	1,020,325	109,345	10.7	899,796	88.2	11,184	1.1
Muchinga	314,796	27,904	8.9	286,330	91.0	562	0.2
Northern	466,828	51,612	11.1	410,518	87.9	4,698	1.0
North Western	287,282	9,198	3.2	275,674	96.0	2,411	0.8
Southern	646,068	66,194	10.2	579,350	89.7	523	0.1
Western	374,296	27,296	7.3	44,806	12.0	2,194	0.6

**Zdroj:** CSO, 2013: s. 90

## ODBORNÉ VZDĚLÁNÍ V ZEMĚDĚLSTVÍ

Poměrně malé pozornosti se dostává odbornému vzdělání v zemědělství (ATVET, AET), a to i přes současný důraz na posílení hodnotových řetězců zemědělství a na investice do rozvoje pracovní síly. ATVET zaznamenalo velký pokles zejména v 80' a 90' letech, kdy vlády snížily finanční prostředky plynoucí do této oblasti ve prospěch rostoucí urbanizace. Na ATVET je nahlíženo jako na zastaralý přístup k podpoře zemědělství a rozvoji venkova. V minulosti se vzděláním v oblasti zemědělství myslelo především informování farmářů o novinkách na agrárním trhu, až mnohem později bylo zemědělství přidáno do kurzů VET jako další odborné vzdělání (Jones, K., 2014). Teprve poměrně nedávno se k ATVET přidal i koncept agrobiznisu a posklizňových aktivit (Mabaya et al., 2010). Nově se také vedou diskuze, zda by nemělo být nahlíženo na ATVET ze strany rozvoje venkova, na jaké úrovni vzdělání by se ATVET mělo vyučovat a co vše bylo zahrnovat (Wallace & Nilsson, 1997). Někteří uvádí, že ATVET by mělo následovat střední vzdělání, a ne je nahrazovat, aby studenti získali vědomosti pro technicky a vědomostně orientované moderní zemědělství (Jones, K., 2014). Na druhé straně v některých oblastech není střední vzdělání nabízeno (nebo není dostupné všem) a většina by jej ani nedokončila, zde se tedy dá více uvažovat o vhodnosti ATVET nahradit střední vzdělání. Stejně tak záleží na kvalitě nabízeného vzdělání. Tak jako každé odborné vzdělání by ATVET mělo být vyučování s ohledem na typ studentů, oblast a stupeň hodnotového řetězu. Jak ukazuje Mabaya et al. (2010) pro farmáře je nejvhodnější spíše praktické zaměření kurzu.

## 6.2 PRACOVNÍ TRH V ZAMBII

Zambie je zemí SSA s pracovním trhem, kterému dominuje agrární sektor s celkovou zaměstnaností až 73 % ekonomicky aktivních (Chester, 2011; Ulandssekretariatet, 2014) a kde převažuje vysoká nezaměstnanost, nezaměstnanost mladých lidí a podzaměstnanost (Ulandssekretariatet, 2014). Dle statistik CSO (2013) bylo z celkového počtu lidí v produktivním věku zaměstnáno nejvíce lidí ve venkovských oblastech (až 61,7 %). Je třeba si však uvědomit, že většina z nich je zaměstnaná v subsistenčním zemědělství. To je zřetelné v míře podzaměstnanosti<sup>13</sup>. Míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v městských oblastech (14,2 %) ve srovnání s 3,3 % ve venkovských oblastech, opět je nutné si uvědomit strukturu zaměstnání v těchto dvou rozdílných oblastech (CSO, 2013).

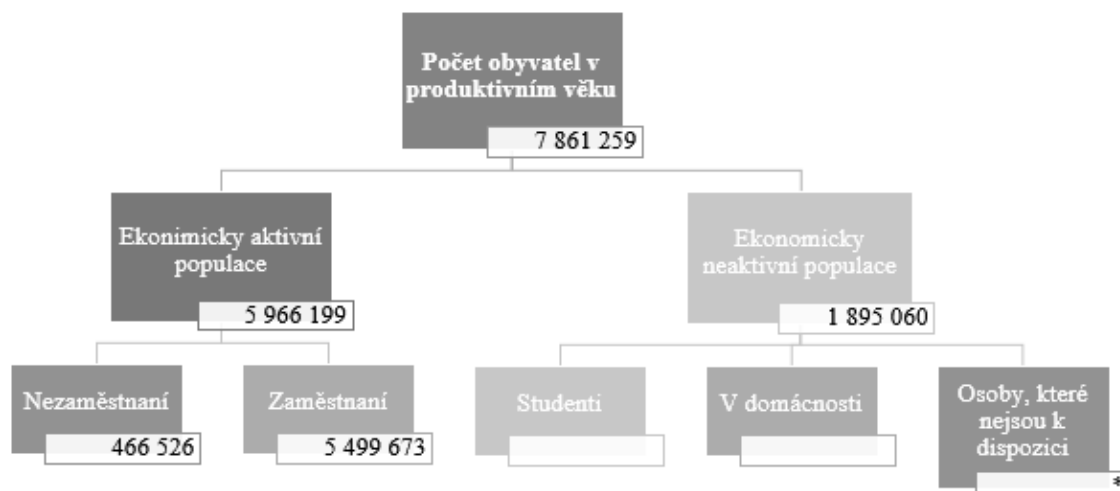
Základními právními předpisy pracovního trhu v zemi je Ústava z roku 1991, jež zakazuje nucenou a dětskou práci, zavazuje stát k poskytování příležitostí k zaměstnání, spravedlivých pracovních praktik a bezpečných pracovních podmínek. Mezi další předpisy patří Employment Act, ILRA, Minimum Wages and Conditions of Employment Act a jiné. Zambie také přijala pět konvencí ILO<sup>14</sup> (Ulandssekretariatet, 2014).

### 6.2.1 EKONOMICKY AKTIVNÍ A NEAKTIVNÍ

Z celkového počtu obyvatel ve věku nad 15 let, bylo v roce 2012 ekonomicky aktivních 75,9 %. Míra ekonomické aktivity<sup>15</sup> byla téměř shodná pro muže (75,5 %) a ženy (76,3 %)<sup>16</sup>(CSO, 2012: s. 24), což je značný genderový posun ze 78 a 60 procent v roce 2008. Avšak oproti jiným státům SSA má Zambie míru participace nižší (Chester et al., 2011). Nejnižší míru ekonomické aktivity vykazovala Centrální provincie (70,5 %) a Copperbelt (70,2 %). Věková skupina 15-19 let zaznamenala nejnižší míru účasti (34,3 %) (CSO, 2012: s. 24). Muži měli míru participace nejvyšší ve věkových skupinách 34-39 a 40-44, ženy ve věku od 35 let do 39 let. Vyšší míru zaznamenaly ženy oproti mužům pouze ve skupině 15-24 let, a to v průměru až o 10 %. Ženy představovaly vyšší podíl ekonomicky aktivních osob ve všech provinciích kromě Lusaky a Copperbeltu (CSO, 2012: s. 26), zřejmě kvůli průmyslové struktuře těchto oblastí. Rozdílná míra ekonomické aktivity mezi ženami a muži v nižších věkových skupinách zároveň ukazuje na mezeru v rovnosti pohlaví ve vzdělání, přístupu k pracovnímu trhu aj.

---

<sup>13</sup> Pracují méně než 40 hodin týdně.



\*Zahrnuje 0-14 let, 64 +, dobrovolně nezaměstnané.

### Obr. 3 Diagram rozdělení pracovních sil v Zambii

**Zdroj:** vlastní návrh, data z CSO, 2012: s. 25

Ve schématu vidíme přesné rozložení populace v produktivním věku. Mezi ekonomicky neaktivní počítáme obyvatelstvo, které je příliš mladé nebo staré, aby pracovalo (0-15 a 64+), chronicky nemocné, studenty a lidi v domácnosti. (CSO, 2012: s. 29). U obou pohlaví převažuje jako důvod neaktivity vzdělávání, přičemž u mužů převažuje významně. Velkou skupinou u žen tvoří ženy v domácnosti. U obou pohlaví jsou další výraznou skupinou ti, kteří práci nehledají (Ibid., s. 31).

Nejvyšší míru ekonomické aktivity měla věková skupina 35-39, jejíž míra byla až 95,7 procent, nejméně potom skupina 15-19 let. Nejvíce nezaměstnaných bylo registrováno ve věkových skupinách 20-24 a 15-19 let. Souhrnný přehled pracovního trhu Zambie můžeme vidět v příloze 3 (Ibid., s. 30).

<sup>14</sup> ILO Conventions (C081, C129, C155, C187, and C181) v platnosti od prosince 2014.

<sup>15</sup> „Míra ekonomické aktivity je poměr ekonomicky aktivního obyvatelstva k populaci v produktivním věku ve stejném referenčním období vyjádřená jako procento“ (CSO, 2013: s. 12).

<sup>16</sup> Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu) zahrnují lidé starší 15-65 let, kteří byli nebo nebyli zaměstnaní (CSO, 2013: s. 12).

## 6.2.2 ZAMĚSTNANOST

Status zaměstnaných můžeme rozlišit do následujících skupin

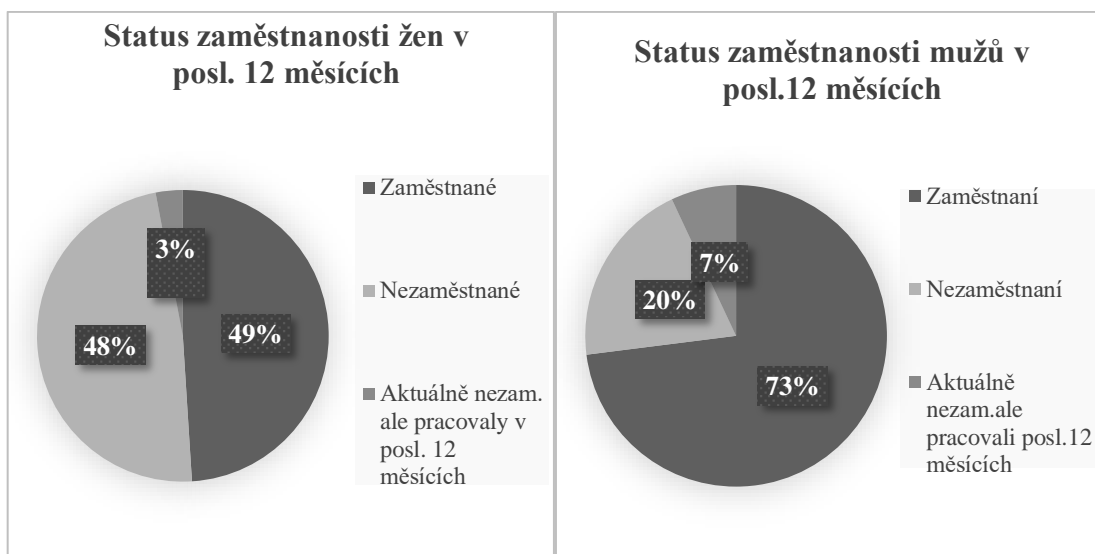
- *Placený zaměstnanec* – osoba zaměstnaná soukromým nebo veřejným zaměstnavatelem, která je za práci odměněna v podobě platu (v hotovosti či naturáliích)
- *Učeň/stážista* je osoba, která pracuje, aby si zvýšila svou kvalifikaci či získala potřebné pracovní dovednosti. Ovšem v Zambii tvoří z celkové zaměstnané populace jen 0,6 %
- *Zaměstnavatel* – osoba, jež vede vlastní podnik a zaměstnává další pracovní sílu.
- *Osoba samostatně výdělečně činná* (self-employed), která sama řídí vlastní ekonomické aktivity bez dalších zaměstnanců
- *Neplacená pracovní síla v domácnosti* (unpaid family worker) je osoba, která pomáhá s vedením rodinného podniku či farmy, ale jakékoli odměnu v podobě mzdy (CSO, 2012: s. 35).

V roce 2012 mělo práci 70 % z celkového počtu lidí v produktivním věku. Celých 44,2 % bylo osobami samostatně výdělečně činnými, 34,8 % tvořilo neplacenou domácí pracovní sílu a pouhých 20,4 % mělo placené zaměstnání. To odráží charakter pracovního trhu Zambie, který je založen na informálním sektoru<sup>17</sup>. ZDHS 2013-14 ukazuje, že v době průzkumu bylo zaměstnáno 49 % žen, 3 % nebyly zaměstnané, ale pracovala v posledních 12 měsících a 48 % nebylo zaměstnaných během 12 měsíců před průzkumem. Z grafů je možné pozorovat rozdílnost v zaměstnanosti pohlaví (Ministry of Health, 2014: s. 41).

---

<sup>17</sup> Trh částečně nebo zcela nekompatibilní s daňovým prostředím země (Chester, 2011). Osoby zaměstnané v informálním sektoru nemají nárok na placenou dovolenou, sociální zabezpečení, pojištění... (LSB, 2010).





**Graf 1 Status zaměstnanosti v posledních 12 měsících před ZDHS**

**Zdroj:** vlastní návrh, data z Ministry of Health, ZHDS, 2013-14

ZLFS 2012 ukázal, že ve venkovských oblastech se nacházelo 61,7 procent zaměstnané populace a zbylých 38,3 % v městských oblastech. Až 70,9 % osob samostatně výdělečně činných bylo právě na venkově. Z pohledu provincií bylo nejvíce placených zaměstnanců v Copperbeltu a Lusace<sup>18</sup>, nejvyšší procento OSVČ poté v Západní provincii, Muchingo, Luapula a nejvíce neplacených rodinných pracovníků bylo zaznamenáno v Jižní a Severní provincii (CSO, 2012: s. 37), viz tabulka níže.

**Tab. 4 Procentuální rozložení zaměstnaných dle provincie a statusu zaměstnanosti**

Province	Total Employed Population	Status in Employment					
		Total	Paid employees	Apprentices/ Interns	Employers	Self employed	Unpaid family workers
<b>Total</b>	<b>5,499,673</b>	<b>100</b>	<b>20.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>44.2</b>	<b>34.8</b>
Central	501,923	100	20.6	0.2	0.0	45.9	33.3
Copperbelt	747,562	100	37.3	0.2	0.8	38.9	22.8
Eastern	678,134	100	7.3	0.0	0.1	49.7	42.9
Luapula	462,459	100	6.0	0.1	0.0	53.5	40.5
Lusaka	1,020,325	100	41.9	1.2	0.5	29.4	27.0
Muchingo	314,796	100	8.5	0.1	0.2	57.2	34.0
Northern	466,828	100	7.9	0.1	0.2	47.3	44.5
North Western	287,282	100	14.2	0.0	0.4	52.0	33.4
Southern	646,067	100	14.6	0.1	0.1	37.6	47.5
Western	374,296	100	9.0	0.1	0.0	62.6	28.2

Source: CSO, Labour Force Survey, 2012

**Zdroj:** CSO, 2013

<sup>18</sup> Oblast Lusaky i Copperbeltu se od ostatních provincií odlišuje v řadě faktorů, což bude zjevné i v dalších částech práce. Charakter těchto oblastí je dán tím, že se jedná o hlavní město a těžební oblast.

Z charakteru pracovního trhu na venkově a ve městech vyplývá, že nejvyšší podíl placených zaměstnanců (40,5 %) převládal ve městech, kdežto na venkově převládal podíl osob samostatně výdělečně činných (50,8 %). U obou pohlaví převládal podíl osob samostatně výdělečně činných, na druhém místě u mužů převládal počet placených zaměstnanců, kdežto u žen neplacená pracovní síla v domácnosti (CSO, 2012: s. 35). Z celkového počtu zaměstnaných bylo 10,2 % podzaměstnaných, s dvojnásobnou převahou rurálních oblastí a s ohledem na pohlaví s přesilou žen. Nejvyšší procento podzaměstnanosti vykazovala oblast zemědělství, a tím i skupina OSVČ (CSO, 2013: s. 48). Průměrná pracovní doba byla 31 hodin za týden (Ulandssekretariatet, 2014).

Z 5,5 milionů zaměstnané populace více než polovina realizovala činnost spojenou se zemědělstvím, a to s procentuální převahou žen (CSO, 2012: s. 38). Až 53,8 % zaměstnaných v zemědělství je OSVČ a přes 40 % je neplacenou pracovní silou na domácích farmách (až 61 % pro ženy). Důležitým faktorem je i sezónní charakter zemědělství (Ministry of Health, 2014: s. 46). Nejvíce OSVČ je kromě zemědělství v obchodu, výrobě, stavebnictví, aj. Naopak přes 80 % bylo placenými zaměstnanci v oblasti těžby, přepravy a skladování, administrativy, veřejného sektoru, dodávek elektřiny, finančních služeb, vzdělání nebo zdravotnictví, což vyplývá z podstaty těchto oborů (CSO, 2012: s. 43).

Lusaka zaznamenala nejvyšší podíl zaměstnaného obyvatelstva (18,6 %), následovaná Copperbeltem a Východní provincií. Lusaka a oblast Copperbeltu měla také nejvyšší podíl pracovníků zaměstnaných v pomocných a nekvalifikovaných pracích, manažerů, profesionálů, technických pracovníků, lidí obsluhujících stroje, aj. Naopak Centrální provincie měla minimum lidí zaměstnaných jako administrativní pracovníky či techniky. Východní, Severní, Západní provincie, Luapula, Muchinga měly nejméně zaměstnaných lidí jako manažery, profesionály či administrativní pracovníky a jako obsluhy strojů. Zemědělství dominovalo Východní provincií. Detailní rozdělení viz příloha 4 (CSO, 2012: s. 39; Ministry of Health, 2014: s. 45). Z pohledu nezaměstnanosti v poměru k celé pracovní síle země vykazovala její nejvyšší míru provincie Copperbelt následovaná Lusakou spolu s Centrální provincií. Vyšší nezaměstnanost byla zaznamenána v městských oblastech, ale je nutno připomenout vysokou podzaměstnanost a charakter subsistenčního zemědělství v rurálních oblastech (CSO, 2012: s. 72).

**Tab. 5 Rozdělení nezaměstnaných (15+ let) dle pohlaví, oblastí a provincie**

Table 9.3 Percentage Distribution of Unemployed Population (15 years and older) by Sex, Rural/Urban and Province, Zambia 2012										
Province	Labour Force	Total			Rural			Urban		
		Both Sexes	Male	Female	Both Sexes	Male	Female	Both Sexes	Male	Female
<b>Total</b>	<b>5,966,199</b>	<b>7.8</b>	<b>6.3</b>	<b>9.2</b>	<b>3.3</b>	<b>2.7</b>	<b>4.0</b>	<b>14.2</b>	<b>11.4</b>	<b>17.1</b>
Central	532,664	5.8	6.1	5.4	4.2	4.1	4.2	10.3	11.4	9.0
Copperbelt	940,645	20.5	18.0	23.1	10.2	11.1	9.3	23.0	19.7	26.4
Eastern	716,516	5.4	2.5	7.9	2.8	1.1	4.4	23.2	12.8	32.5
Luapula	473,267	4.9	4.2	5.6	2.1	1.4	2.7	3.2	3.1	3.2
Lusaka	1,092,267	10.8	8.8	13.2	2.2	2.7	1.8	7.3	5.8	8.9
Muchinga	333,523	3.0	2.7	3.2	3.0	1.2	4.5	18.7	6.6	30.9
Northern	477,616	2.9	2.7	3.1	0.5	0.2	0.7	10.7	8.1	13.0
North Western	300,177	4.5	5.5	3.6	1.9	2.1	1.7	12.5	10.5	14.4
Southern	682,533	4.8	4.6	5.0	1.7	1.6	1.9	14.9	10.4	18.9
Western	416,991	4.4	4.6	4.1	8.3	6.6	9.5	23.4	13.3	32.5

Source: CSO, Labour Force Survey, 2012

**Zdroj:** CSO, 2012: s. 72

Minimální mzdy dosáhly značného nárůstu, jelikož v roce 2013 vláda oznámila, že stanoví minimální mzdu pro každý sektor, a nenechá to již v kompetenci jednotlivých zaměstnavatelů. Mnoho firem žádá o výjimku, jelikož nejsou schopni platit nové minimální mzdy (Ulandssekretariatet, 2014). Průměrný zambijský plat se pohyboval okolo 1 724 106<sup>19</sup> ZMK<sup>20</sup>, kdy byly zjištěny značné rozdíly mezi příjmy na venkově a ve městech, stejně jako mezi muži a ženami (CSO, 2013: s. ix). Mediánový plat se započítáním sektoru zemědělství nedosahoval více než 270 000 ZMK (75 \$ 2011 const.) (Ulandssekretariatet, 2014).

Výzkumy AFRISTAT 1-2-3 ukazují, že existuje přímý kladný vztah mezi úrovní vzdělání a platem jednotlivců. Mezní návratnost vzdělávání se zvyšuje s počtem odstudovaných let (Walther, 2012: s. 5). Nejvyšší platy obdrželi manažeři a profesionálové v technických oborech. Z hlediska příjmových skupin 9,5 % pracovníků vydělalo méně než 100 000 ZMK, zatímco 10,1 % vydělalo více než 3 100 000 ZMK, zde můžeme vidět obrovský rozdíl v distribuci příjmů. Zaměstnanci mužského pohlaví, kteří vydělali méně než 100 000 ZMK, tvořilo pouhých 6,2 % ve srovnání s 15,7 % ženských pracovníků. Přesně naopak to bylo u zaměstnanců, kteří vydělali více než 3 000 000 ZMK – muži činili 12,0 %, zatímco ženy pouze 6,5 % (CSO, 2013: s. 78).

<sup>19</sup> Cca 7 734,80 CZK (OANDA, 28. 8. 2016); 1 ZMW = 2,42535 CZK.

<sup>20</sup> Od 1. 1. 2013 byla ZMK přepočtena na novou měnu ZMW (1000 ZMK = 1 ZMW). ZMK tedy není legálním platidlem (OANDA).

Další velkou výzvou v oblasti pracovního trhu je velký počet lidí, kteří pracují v tzv. zranitelném zaměstnání. Tímto pojmem jsou označovány osoby, jejichž zaměstnání postrádá institucionální struktury a neposkytuje zajištění pro období šoků, většinou se jedná o osoby samostatně výdělečně činné a neplacenou pracovní sílu v domácnostech (Chester, 2011: s. 2). V roce 2012 pracovalo v neformálním sektoru až 89 % všech zaměstnaných v Zambii. Nejvíce lidí takto zaměstnaných bylo v soukromých podnicích či na soukromých farmách, jež následovaly domácnosti (Ulandssekretariatet, 2014: s. 15). Až 94,5 % obyvatelstva zaměstnaného na venkově pracuje právě v neformálním sektoru, a to přesněji z větší části v zemědělství (CSO, 2013: s. 56). Zde je podzaměstnanost dána především sezónním charakterem zemědělství (Ulandssekretariatet, 2014). V tabulce níže je jasně vidět enormní rozdíl mezi rurální a urbánní oblastí, přes 30 % zaměstnaných pracuje ve formálním sektoru pouze v Lusace a Copperbeltu (opět dáno strukturou ekonomiky provincií). Nejvíce také pracuje ve formálním sektoru (nad 20 %) věková skupina 30–49 s propadem ve skupině 40-44 (CSO, 2013: s. 58, 64).

**Tab. 6 Distribuce zaměstnané populace (15+ let) dle sektoru, oblastí a provincie**

Table 8.1: Percentage Distribution of Employed Population (15 years and older) by Employment Sector, Rural/Urban and Province, Zambia 2012						
Rural/Urban and Province	Total Employed Population		Formal Sector		Informal Sector	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
<b>Total</b>	<b>5,499,673</b>	<b>100.0</b>	<b>847,420</b>	<b>15.4</b>	<b>4,652,253</b>	<b>84.6</b>
Rural	3,394,134	100.0	188,359	5.5	3,205,775	94.5
Urban	2,105,539	100.0	659,061	31.3	1,446,478	68.7
Central	501,923	100.0	84,364	16.8	417,559	83.2
Copper belt	747,562	100.0	224,855	30.1	522,707	69.9
Eastern	678,134	100.0	45,262	6.7	632,872	93.3
Luapula	462,459	100.0	18,279	4.0	444,180	96.0
Lusaka	1,020,325	100.0	318,953	31.3	701,372	68.7
Muchinga	314,796	100.0	19,266	6.1	295,529	93.9
Northern	466,828	100.0	21,558	4.6	445,270	95.4
North Western	287,282	100.0	39,744	13.8	247,538	86.2
Southern	646,067	100.0	51,514	8.0	594,553	92.0
Western	374,296	100.0	23,624	6.3	350,672	93.7

Source: CSO, Labour Force Survey, 2012.

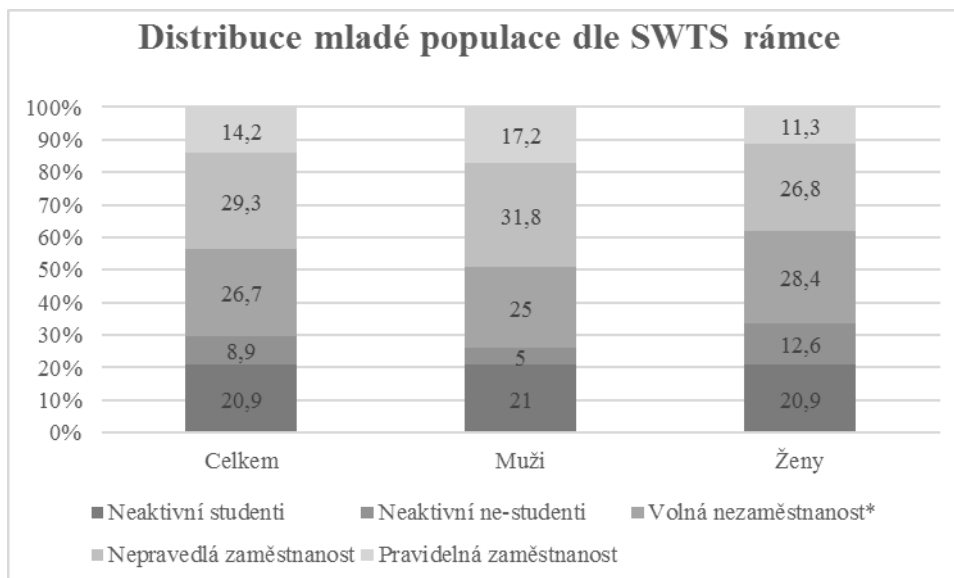
Zdroj: CSO, 2012: str. 57

Walther dále poukazuje na to, že většina výzkumů týkající se informálního sektoru opomíjí rurální oblasti, zemědělství zejména, a to i přes to, že městský i venkovský neformální sektor vykazuje stejné charakteristiky – většina je osobami samostatně výdělečně činnými bez zavedeného systému účetnictví, bez odvádění daní a se vzděláním získaného zejména od rodinných příslušníků. I přes to, že je v zemích SSA zaměstnáno v zemědělství přes 50 % obyvatel, existuje jen malé množství formálních kurzů zabývajících se tímto sektorem spolu s potravinovou bezpečností a zpracováním potravin (Walther, 2012: s. 8).

### **6.2.3 MLADÍ LIDÉ A PRACOVNÍ TRH**

Tématu mladých lidí ve spojení s pracovním trhem se věnuje pozornost již od počátku 21. století, kdy zejména skrze přijetí MDG's, které motivovaly státy k přijetí jednotlivých rozvojových strategií, se začala tomuto problému věnovat široká veřejnost. Pro rozvojové země se mladí lidé stali tzv. „windows of opportunity“, jelikož si začaly uvědomovat jejich důležitost pro budoucí vývoj zemí. Avšak aby se rychle rostoucí skupina mladých lidí mohla stát příležitostí, je třeba do ní investovat (García & Fares, 2008). Rozvojové země se potýkají s vysokou nezaměstnaností, podzaměstnaností, neexistencí zaměstnavatelů, nekvalitním vzdělávacím systémem, neexistujícím sociálním systémem a převládajícím informálním sektorem. Většina mladých lidí vstupuje na pracovní trh nepřipravená, čímž se stává více náchylná k jakýmkoli změnám. Zároveň více než 60 % obyvatel kontinentu je mladších 24 let a očekává se, že pracovní síla v subsaharské Africe vzroste o dalších 11 milionů lidí ročně v příštích 10 letech (Ali and Jabeen, 2016).

Výše zmíněným výzvám se v Zambii věnuje *Youth Action Plan* a *An Action Plan for Youth Empowerment And Employment*. Mezi jejich hlavní oblasti intervence patří: zvyšování zaměstnanosti ve formálním sektoru, posilování kapacit mladých lidí skrze vzdělání a odborné tréninky, podporu malých/mikro podniků (Ministry of Youth and Sport, 2015: s. 15).



\*relaxed unemployment (není zde kritérium aktivního vyhledávání)

**Graf 2 Distribuce mladé populace dle SWTS<sup>21</sup> rámce**

**Zdroj:** Chigunta et al., 2013: s. 34

Z grafu 2 je vidět, že pouhých 14,2 % mladých lidí (15-29 let) mělo pravidelné zaměstnání (tj. pracovali za mzdu a měli smlouvu na delší dobu než 12 měsíců nebo byli zaměstnavateli). Mezi 29,3 % nepravidelně zaměstnaných počítáme OSVČ, zaměstnance s kratší smlouvou než 1 rok a neplacenou pracovní sílu v domácnosti. Druhou nejpočetnější skupinu tvořili nezaměstnaní – bez práce v okamžiku průzkumu ILO, ale připraveni kdykoli nastoupit. Dalšími skupinami byly pracovní neaktivní<sup>22</sup> a pracovní neaktivní studenti (Chigunta et al., 2013: s. 34). Mladí lidé byli neaktivní především kvůli vzdělávání (66,4 %), kvůli povinnostem v domácnosti (15,1 %) nebo kvůli těhotenství (4,7 %). Více neaktivních bylo žen (Chigunta et al., 2013: s. 54).

Více než polovina mladých lidí<sup>23</sup> byla OSVČ, to znamená, že se nacházeli v riskantní oblasti pracovního trhu, jelikož jejich denní příjem byl ovlivněn mnoha proměnnými. Ve věkové skupině 20-24 pracovalo v informálním sektoru až 95 % zaměstnaných (Ulandssekretariatet, 2014). Celých 41,2 % bylo nezaměstnaných po delší dobu jak jeden rok (Chigunta et al., 2013). Průměrná doba nezaměstnanosti mladých lidí ve výzkumu Ali & Jabeen byla dokonce 3,6 roku (2016: s. 5).

<sup>21</sup> School-to-work transition survey.

<sup>22</sup> Ani pracovní síla, ani v oblasti vzdělávání.

<sup>23</sup> V tomto případě ILO počítá s věkovou hranicí 15-29 let.

Obecně se dá soudit, že země s vysokým podílem placených zaměstnanců je více stabilní a vyznačuje se formálním efektivním pracovním trhem. Přesné rozdělení dle statusu zaměstnání viz příloha 5. Dvě třetiny mladých lidí, kteří byli zaměstnaní, měli pracovní smlouvu na dobu kratší než jeden rok a pouze 24,9 % ze zaměstnaných mladých lidí mělo písemnou smlouvu. Dalším faktorem je rozdílný poměr zaměstnaných mužů a žen. Mezera pohlaví v zaměstnanosti mužů a žen je největší ve věku 25+ s rozdílem 74 % u žen a 86 % u mužů (Ulandssekretariatet, 2014). Genderová mezera vzniká například sociokulturními bariérami nebo omezeným přístupem žen ke vzdělání (Chigunta et al., 2013: s. 39).

Téměř 65 % zaměstnané mladé populace do 29 let bylo zaměstnáno ve službách, dalších 25 % v zemědělství, naopak pro HDP tak významný těžební průmysl zaměstnával pouze 1 % mladých lidí (Chigunta et al., 2013: s. 46). Pouze 4,8 % mladých lidí se dá zařadit mezi profesionály a podíl mladých manažerů na zaměstnaných mladých lidech je 1,3 % (Chigunta et al., 2013: s. 16-17, 41).

Míra nezaměstnanosti mladých lidí<sup>24</sup> dvojnásob přesahovala národní průměr a dosahovala 25 %. Pokud bychom započítali i mladé lidi, kteří práci aktivně nehledali (široká nezaměstnanost), dostali bychom se na 38 %, s převahou žen (Chigunta et al., 2013: s. 14). Jak poukazuje Ulandssekretariatet (2014) nezaměstnanost mladých lidí je v Zambii vyšší, než je průměr SSA, kde tato proměnná dosahovala v roce 2012 v průměru 11 %. Mladí lidé také zůstávají nezaměstnaní déle. Více jak jeden rok bylo nezaměstnaných až 41,2 % z celkového počtu nezaměstnaných mladých lidí. Jedna třetina mladých nezaměstnaných lidí považuje jejich nedostatečné vzdělání za hlavní překážku, protože požadavky zaměstnavatelů často převyšují vzdělání, které obdrželi, dalších 19 % uvedlo jako překážku prostou neexistenci volných pracovních míst (Ibid, s. 16).

---

<sup>24</sup> V tomto případě ILO počítá s věkovou hranicí 15-29 let.

Studie Ali & Jabeen potvrdila, že hlavními faktory, které ovlivňují nezaměstnanost mladých lidí ve formálním sektoru, byly nedostatek požadované kvalifikace a odborného vzdělávání. V neformálním sektoru tři čtvrtě mladé populace chtělo začít samostatnou výdělečnou činností, ale vzhledem k nedostatečnému přístupu ke kapitálu toho nebyli schopni (2016). Sender, et.al. (2005) poukázal na to, že důvodem pro jejich vysokou nezaměstnanost v Zambii je sociálně-ekonomická krize v posledních dvou desetiletích a rostoucí populace.

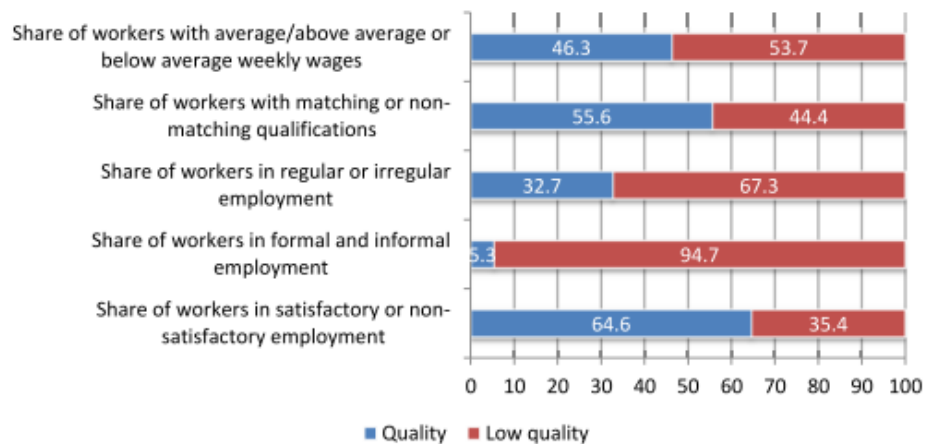
Grayson Koyi, et.al (2012) analyzovali faktory, které ovlivňují poptávku po pracovní síle mladých lidí v hornictví, stavebnictví a výrobním sektoru. Opět identifikovali mezery v dovednostech a kompetencích, nedostatek pracovních zkušeností, neexistenci funkčního informačního systému trhu práce, vysoké náklady na úvěry, rostoucí provozní náklady spojené s cenou energií a nedostatek daňových pobídek na podporu zaměstnávání mladých lidí (Grayson Koyi, et.al. 2012; International Youth Foundation, 2014). Hlavní překážky pro získání práce jsou ukázány v příloze 6.

Z celkového počtu nezaměstnaných bylo 16,7 % nevzdělaných, ze skupiny gramotných pak nejvyšší počet nezaměstnaných zastávala skupina, která dokončila 8-12 stupeň. Ostatní s jakýmkoli vzděláním tvořili jen málo přes 4 %. Nezaměstnanost se pak nejvíce dotýkala věkové skupiny 20-24 let, vždy s vyšší mírou pro ženy a ve městech. Nejvíce mladých lidí (15-35) bylo nezaměstnaných v oblasti Copperbelt a Centrální provincie, respektive 28,1 % a 8,1 % (Chigunta et al., 2013: s. 73-74; Ulandssekretariatet, 2014: s. 14).

Jak poukazuje Bajaj (2010), vyšší vzdělání automaticky neznamená zaměstnání, jelikož Zambie trpí limitovaným počtem placených pracovních míst. Mladé lidi je proto nutné vybavit jinými dovednostmi než pouze obecným vzděláním.



Graf níže ukazuje indikátory měřící kvalitu zaměstnanosti mladých lidí dle ILO:



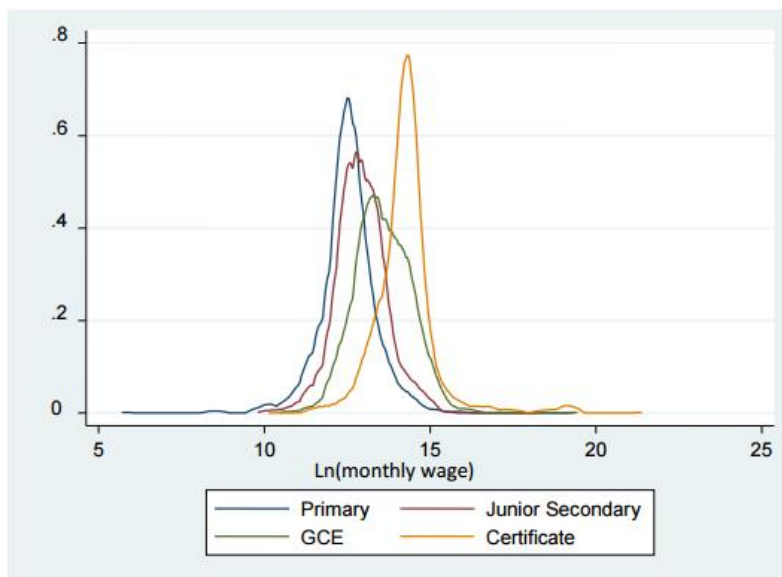
**Obr. 4 Indikátory měřící kvalitu zaměstnanosti mladých lidí**

**Zdroj:** Chigunta et al., 2013: s. 49

Tyto indikátory představují podíly kvalitnějšího zaměstnání na celkové zaměstnanosti mladých lidí na základě nadprůměrné mzdy, kvalifikace, stability, typu trhu práce a spokojenosti. Jak můžeme vidět, tak značně převládají červené podíly, které značí nízkou úroveň kvality zaměstnání mladých lidí. V oblasti zemědělství a agrobiznisu se mladí lidé setkávají s množstvím překážek. Zejména se jedná o přístup k půdě, ke vstupům, kapitálu. Jejich situaci dále zhoršuje nedostatek informací, technických dovedností a vzdělání. Ještě větším bariérám musí čelit ženy, které se často potýkají s diskriminací a nerovností (Valle, 2012).

### 6.3 DÍLČÍ ZÁVĚRY SOUVISLOSTÍ VZDĚLÁNÍ A PRACOVNÍHO TRHU

Úroveň vzdělání má vliv na status zaměstnanosti mladých lidí. V průběhu posledního desetiletí došlo ke značnému nárůstu zápisů do škol, a to zejména na úrovni střední školy, a tím poklesl podíl pracovní síly s pouze základním vzděláním. Navzdory nárůstu počtu osob s post-sekundárním vzděláním přetrvává dojem, že vzdělávací systém neuspokojuje potřeby měnící se ekonomiky (Moono & Rankin, 2013; Chigunta et al., 2013).



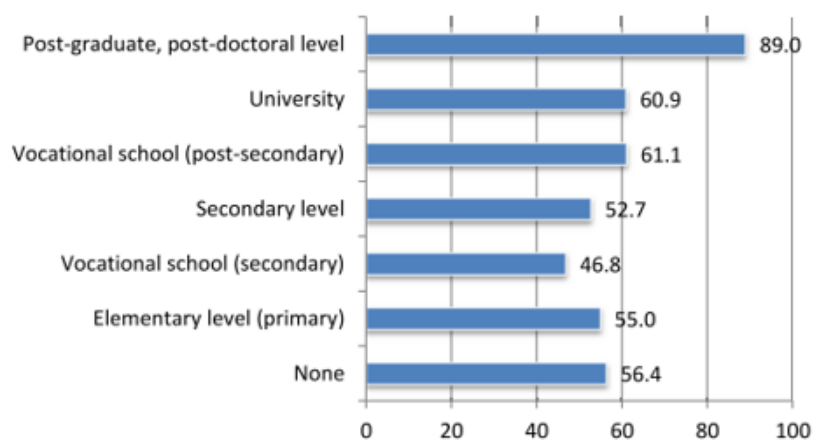
**Obr. 5** Rozložení mezd podle úrovně vzdělání, nižší úrovně vzdělání, 2010

**Zdroj:** Moono & Rankin, 2013

Existuje silná pozitivní korelace mezi úrovní vzdělání a mezd, jak ukazuje graf 3. Mzdy pro osoby s primárním nebo nižším sekundárním vzděláním jsou relativně těsně distribuovány, ale rozložení mezd pro jedince s maturitou je širší, překrývající nižší střední vzdělání a osoby s certifikáty. Dále platí, že lidé s vysokoškolskými diplomy vydělávají více než lidé s certifikáty (Moono & Rankin, 2013). Tabulka mladé populace rozdělené dle dosaženého vzdělání a současného statusu zaměstnanosti se nachází v příloze 7.

Dosažená kvalifikace je hlavním aktivem pracovníka v soutěži o volná pracovní místa na trhu práce (Gangl, 2000: s. 3). Způsoby, kterými vzdělání ovlivňuje výsledky jednotlivců na trhu práce jsou různorodé: délka školní docházky; dosažená úroveň vzdělání; vzdělávací systém; investice do vzdělávání; kvalita vzdělávání; vzdělání rodičů a odvětví činnosti – viz kapitola 4. Mezi výsledky pracovního trhu, které mohou být ovlivněny vzděláním počítáme: mzdy a příjmy; doba do získání prvního stabilního zaměstnání; zaměstnanost/nezaměstnanost; produktivita pracovníků; odpracované hodiny; zdraví zaměstnance; a kvalita zaměstnání (Ionescu & Ioan, 2012). Zdokonalené schopnosti, s nimiž nyní mnoho mladých lidí vstupuje do pracovního procesu pravděpodobně bude mít vliv na jejich trajektorii na trhu práce (Aggarwal et al., 2010).

Graf níže ukazuje, že vyšší vzdělání, především odborná nadstavba a postgraduální studium značně zvyšuje šanci mladých lidí získat práci, to zejména díky tomu, že takto vzdělaných je v Zambii jen velmi malé procento. Nesmíme opomenout ani poměrně vysoké procento lidí, kteří získali zaměstnání bez jakéhokoli vzdělání, zde je nutné podotknout, že se ve většině případů jedná o „zranitelná“ zaměstnání v informálním sektoru s minimálním výdělkem.



**Obr. 6** Poměr zaměstnaných mladých lidí k populaci dle dokončeného vzdělání %

**Zdroj:** Chigunta et al., 2013: s. 39

Naopak z grafu vyplývá, že nejmenší procento mladé populace získalo zaměstnání po dostudování odborného vzdělání (VET), jež nahrazovalo střední školu. To je dáno zejména tím, že mnohdy jsou instituce nabízející toto vzdělání nekvalitní a nabízí obory irelevantní k místnímu trhu práce. To potvrzuje i prohlášení Ministerstva mládeže a sportu, jež tvrdí, že nejhlubší je nesoulad mezi kvalifikačními potřebami zaměstnavatelů a toho, co je vyučováno v terciárních a odborných institucích z hlediska kvantity i kvality. Post-primární vzdělání obsahuje neadekvátní a nerelevantní osnovy, ze kterých mládež nemůže těžit (Ministry of Youth and Sport, 2015: s. 9).

Celých 42,5 % z ekonomicky aktivního obyvatelstva získalo základní vzdělání, středním vzděláním prošlo již pouze 38,5 % a 13,9 % nezískalo žádné vzdělání (Moono & Rankin, 2013), zbylých 5,1 % prošlo odlišným typem vzdělání. To znamená, že celých 30,8 % mladých lidí předčasně ukončilo vzdělání, kdy nejčastějším byly důvody ekonomické (Chigunta et al., 2013: s. 15). V rámci dosaženého vzdělání mezi ekonomicky aktivní populací zaujímaly ženy vyšší procento pouze u vzdělání do 7 třídy. Placení zaměstnanci tvořili největší podíl na lidech, kteří dosáhli A-level vzdělání, certifikátu nebo diplomu. Zatímco neplacenou domácí pracovní sílu tvořili téměř z poloviny lidé bez vzdělání (CSO, 2012: s. 34) (viz příloha 8). Jak se dá očekávat, pomocnou a nekvalifikovanou práci či práce v zemědělství vykonávají lidé s nižším vzděláním, naopak manažerské a profesionální pozice zastávají lidé s postsekundárním vzděláním (viz příloha 9). I zde tedy můžeme sledovat význam vzdělání na získání kvalitnějšího pracovního místa s vyššími příjmy.

Walther (2012) poukazuje na výsledky průzkumů týkajících se informálních sektorů v zemích SSA, které uvádí, že méně než 1 % lidí zde zaměstnaných prošlo nějakým typem formálního tréninku v jejich oboru (s. 3). Výsledky ZLFS v Zambii z roku 2012 ukázaly, že pouhých 6,8 % populace ve věku 15 a více let prošlo nějakým typem odborného vzdělání (CSO, 2013: s. 10). Zejména u nevzdělaných či nedostatečně vzdělaných lidí, je nutné se zaměřit na rozvoj technických a odborných dovedností tak, aby mohlo dojít k rozvoji jejich aktivit. Rozvoj dovedností v neformálním sektoru má obrovský význam, zejména proto, že zaměstnává až na 90 % ekonomicky aktivních obyvatel subsaharské Afriky.

Definice ILO přijatá na její patnácté mezinárodní konferenci v roce 1993 uvádí, že tento sektor tvoří: „všechny výrobní jednotky bez administrativního registračního čísla a/nebo které nevedou formální písemné soustavy účtů“. Tento koncept zahrnuje realitu informálního sektoru, kdy se jedná o skutečnou ekonomiku složenou z mikro-aktivit a aktivit malých rozsahů, které ovšem v některých zemích generují až 60 % HDP. Právě rozvoj dovedností může vést k postupnému rozvoji a přidané hodnotě, bez které není přerod ve formální ekonomiku možný (Walther, 2012: s. 2).

Vzdělávací systémy v SSA jsou často kritizovány i proto, že jsou zkosnatělé, příliš teoretické, orientované na zkoušky, a tak většina z těch, co školu předčasně ukončí, nezíská základy potřebné k získání zaměstnání či zajištění obživy (Openjuru, 2010: s. 34). Mladí lidé se ocitají při vstupu na pracovní trh v paradoxu. I vysokoškolská absolventi mají problém najít práci ve formálním sektoru, a tak většinou začínají pracovní život v neformálním sektoru, který nabízí více pracovních míst (Walther, 2012). Zde tedy vidíme důležitost neformálního sektoru jako zaměstnavatele i poskytovatele praxe z důvodu nedostatku oficiálních možností získání dovedností. Naopak mnoho firem formálního sektoru nemůže najít vhodné kandidáty na jimi hledané pozice, jelikož mladí lidé nesplňují požadovanou odbornou kvalifikaci (Moono & Rankin, 2013). Zaměstnavatelé oceňují nejvíce úroveň vzdělání pracovníka a následuje úroveň praxe (Chigunta, 2013).

Poptávka po pracovní síle je poptávkou odvozenou. Je třeba analyzovat vznikající pracovní místa v ekonomice a stranu nabídky, včetně nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po dovednostech, souvislosti mezi mzdami a produktivitou, role regulace trhu práce (Fasih, 2008). Jak uvádí výzkum ILO 2012, tak více než třetina podniků chtěla zaplnit odborné pozice profesionály s ukončeným nadstavbovým odborným vzděláním<sup>25</sup> a další třetina chtěla absolventy VŠ. U výrobních dělníků se očekávalo aspoň ukončené střední vzdělání nebo nadstavba odborného vzdělání (Chigunta et al., 2013: s. 66).

---

<sup>25</sup> Post-secondary vocational training.

Preferované kritéria pro nábor pracovníků viz příloha 10. Největší poptávka zaměstnavatelů byla po pomocné a nekvalifikované pracovní síle (řidiči, úklidový pracovníci, asistenti přípravy potravin. Mezi těžko obsazovaná místa patřily pozice spojené s vědou, strojní inženýři, manažeři, profesionálové mnoha oborů. Důvodem pro obtížné obsazení výše vypsanych pozic je často nedostatečná kvalifikace a zkušenosti uchazečů nebo neadekvátní ohodnocení pozice (Chigunta et al., 2013: s. 69).

I přes určitý pokrok v rámci zaměstnanosti mladých lidí, stále převládají překážky při získávání práce. Mezi nejvýznamnější patří dětská práce, neadekvátní vzdělání, převážně neformální příležitosti, nízké investice do lidského kapitálu, vysoká míra negramotnosti aj. (García & Fares, 2008, Grant, 2012). U mladých lidí je důležité se zabývat i způsobem, jakým na trh práce přicházejí ze systému vzdělání (tzv. school-to-work transition). Ve většině případů se počítá vstup do první stabilní práce (se smlouvou delší než 12 měsíců), avšak co se týče rozvojových zemí, často se zahrnuje jakékoli práce (přechodná, OSVČ, „neuspokojující“) (Chigunta et al., 2013: s. 55).

Rozlišujeme tři základní stádia přechodu<sup>26</sup>:

- dokončené (transited) – jedinec již našel práci;
- v přechodu (in transition) – jedinec je nezaměstnan, zaměstnan dočasně v neuspokojující práci, neaktivní s tím, že práci bude hledat později;
- fáze před přechodem (transition not yet started) – neaktivní student, neaktivní s tím, že práci nehledá.

Bohužel v průzkumu ILO se ukázalo, že pouhých 32 % mladých lidí dokončilo přechod od vzdělání k zaměstnání a dalších 44 % zůstalo v přechodu. Tzn., že většina tedy nemá stabilní či alespoň ucházející zaměstnání či práci. Stejně tak, z těch, co přechod dokončili, tak přes 60 % vykonává pouze občasné práce či zastává „ucházející“ samostatně výdělečnou činnost. Mezi mladými lidmi s ukončeným přechodem bylo nejvíce s vysokoškolským a středním vzděláním. I když s věkem samozřejmě roste poměr těch, kteří přechod dokončili, tak vysoké procento 15-19letých zůstávajících v přechodu je až zarážející (Chigunta et al., 2013: s. 17, 55).

---

<sup>26</sup> Striktnost vymezení se často liší. Zde vymezení ILO.

ILO dodává, že vyšší vzdělání také přispívá k rychlejšímu a řádnému přechodu od vzdělávání k práci (Chigunta et al., 2013: s. 18). Není však třeba se zaměřovat pouze na formální vzdělávání. Rozvoj dovedností pracovníků neformálního sektoru může samovolně zvýšit ekonomický růst zejména skrze tvorbu přidané hodnoty. Jako velmi efektivní se prokázaly být kurzy podnikání, jež vedou k zefektivnění malých podniků či podnikatelů samotných. Důležité je se zaměřit na přechod od subsistenční ekonomiky k ekonomickému růstu (Walther, 2012: s. 5).

Podnikání bude klíčovým zdrojem obživy pro mladé lidi, jelikož formální trh práce nemůže absorbovat všechny ty, kteří momentálně hledají práci, ani více než 130 000 nových lidí, kteří na trhu každý rok vstupují (International Youth Foundation, 2014: s. 11). Proto se nahlíží na mladé podnikatele nahlíží jako na příležitost ke zvýšení udržitelného živobytí, jelikož mají potenciál zvýšit ekonomický růst a snížit nezaměstnanost (Brixiová, 2015). Nedostatek podnikatelských dovedností může být významným omezením při vytvoření životaschopného soukromého sektoru (Al-Samarrai a Bennell, 2007). Mladí podnikatelé v SSA čelí dalším překážkám při zakládání podnikání – přístup ke kapitálu, podnikatelské prostředí, byrokracie, korupce, nedostatek kvalitní pracovní síly a zdrojů, neadekvátní a nedostatečné vzdělání a zkušenosti, vysoká konkurence na domácím trhu, chybějící podpora (Brixiová, 2015; Grant, 2012).

Jak poukazuje Brixiová (2015) ve svém článku, je třeba rozlišovat mezi mladými a dospělými podnikateli, protože každá skupina se setkává s odlišnými překážkami. To znamená, že je důležité cílit podpůrné projekty přímo na danou skupinu. Je také důležité si uvědomit, že většina podnikatelských aktivit v SSA je poháněno nutností spíše než příležitostmi, jde o to se uživit. Region SSA tak sice má největší počet začínajících mladých podnikatelů na světě, ale většinou se jedná o malé podnikatel v oblasti služeb (prodeje), kteří začali z nutnosti, neočekává se tedy jejich růst a rozvoj (Brixiová, 2015: s. 3).

Vzdělání je nutnou, avšak ne postačující podmínkou pro úspěšnost jedince na trhu práce (Fasih, 2008: s. 49). Je třeba zohlednit celou makroekonomickou politiku s ohledem na tvorbu pracovních míst, podporu relevantního vzdělání a přístupu ke kapitálu (Ali & Jabeen, 2016). K dosažení změn na pracovním trhu je třeba komplexní, mnoho odvětvový přístup (Fasih, 2008). I studie McKinsey Center for Government (2014), že samotné dosažení vyššího stupně vzdělání není zárukou zaměstnání, pokud specializací neodpovídá potřebám trhu práce a pokud se mladí lidé nenaučí určitým měkkým dovednostem (kritické myšlení, řešení problémů, podnikatelské dovednosti (Mourshed et al., 2014; Fasih, 2008). Fields (2010) také upozorňuje na skutečnost, že rozvojové země mají celkem menší procento nezaměstnaných než země rozvinuté, bohužel ale zároveň mají větší prevalenci chudoby mezi pracujícími. Z pohledu podnikání je důležitá spolupráce vzdělávacích institucí a soukromého sektoru, poskytování integrovaného podnikatelského vzdělání, zvýšení role mladých lidí v agrobiznisu, (International Youth Foundation, 2014).



## 7. NÁVRH MODELOVÉHO ROZVOJOVÉHO PROJEKTU

### 7.1 METODICKÝ PŘÍSTUP KE ZPRACOVÁNÍ PROJEKTU

#### 7.1.1 PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ

Projektové řízení můžeme označit za úspěšné, pokud jsou dosaženy cíle projektu spolu s dodržáním daného časového rámce, nákladů a zdrojů. Jedná se tedy o: „*Souhrn všech aktivit, které jsou zaměřeny na výkon, časování a sladění interakcí plánovaných prací v projektu.*“ (Svozilová, 2011: s. 181). Řízení projektu je možné „chápat jako řadu propojených procesů“, tedy na sebe navázaných aktivit, které se zaměřují na dosažení výsledků (Hrazdilová Bočková, 2016: s. 17).

„Projektový management je aplikace znalostí, dovedností, nástrojů a technik s aktivitami projektu pro splnění požadavků projektu“ (Project Management Institute, 2015)<sup>27</sup>. Projektové řízení „*zahrnuje plánování, organizování, monitorování a předávání zpráv o všech aspektech projektu a motivací všech zúčastněných dosáhnout cílů projektu*“ (Hrazdilová Bočková, 2016: s. 25).

PMI celkem rozlišuje pět základních procesů projektového managementu: Iniciování, Plánování, Výkonnou, Monitorovací a kontrolní, Uzavření (Project Management Institute, 2015). K řízení projektu se používá mnoho nástrojů a technik – princip troj imperativu, pravidlo SMART, matice logického rámce, SWOT, metody řízení rizik a časového plánování, WBS a další (Hrazdilová Bočková, 2016: s. 31). Tyto metody usnadňují projektovému týmu samotné řízení – posilují efektivitu a účinnost řízení zdrojů, zvýšení kvality procesů, usnadnění koordinace aktivit.

---

<sup>27</sup> Mezi přední organizace angažující se při standardizaci projektového řízení patří IPMA (International Project Management Association) a PMI (Project Management Institute).

## 7.1.2 PROJEKT A PROJEKTOVÉ NÁSTROJE

### DEFINICE PROJEKTU

Jednu z nejuznávanějších definic projektu podává profesor Kerzner: „projekt je jakýkoli jedinečný sled aktivit a úkolů, který má dán specifický cíl, který má být jeho realizací splněn“ (Kerzner, 2009: s. 25). Projekt je dán dočasností, omezenými zdroji a časovým rámcem (Svozilová, 2011: s. 22). Jedinečným rozumíme takový projekt, který nezahrnuje rutinní operace, ale specifický sled aktivit, které vedou k naplnění cíle. Stejně tak je jedinečný i projektový tým, většinou se jedná o lidi, kteří spolu obvykle nepracují (Project Management Institute, 2015). Doležal, Máchal a Lacko ve své publikaci uvádí, že na projekt se může nahlížet jako na proces vedoucí ke změně. Proces má svůj počátek a konec. (2009: s. 39).

Každý projekt stojí na třech základnách, který udává troj imperativ. Trojúhelníkový management projektu udává, že projektové prostředí je ohraničeno třemi aspekty: časem, náklady a dostupností zdrojů. Mezi další jevy se počítají rizika, kvalita výstupů a míra neurčitosti (Svozilová, 2011: s. 380).



**Obr. 7 Trojimperativ projektu**

**Zdroj:** Svozilová, 2011: s. 23

## PROJEKTOVÉ NÁSTROJE

Při definování cíle projektu se vychází z *metody SMART*. Cíl musí být specifický, měřitelný, akceptovaný, realistický a termínovaný (Doležal, Máchal, Lacko, 2009: s. 62). Správně definovaný cíl zajistí naplnění záměru projektu. Cíl je vymezen jako užitná hodnota, které má být dosaženo, nebo jako produkt projektu (Svozilová, 2011).

### **Analýza zainteresovaných stran (viz kapitola 7.4.4)**

Jinak označované jako „zájmové skupiny“ či „stakeholders“ jsou „lidé či skupiny, které mají zájem na výkonu nebo úspěchu projektu nebo které jsou projektem ovlivněny či omezeny“ (Doležal, Máchal, Lacko, 2009: s. 48). Pro projekt je důležité určit všechny strany a identifikovat jejich zájmy a důležitost pro projekt. Stakeholders můžeme dělit na primární a sekundární, přímé a nepřímé, a to dle jejich významnosti. Od té se odvíjí i styl komunikace se skupinami (CINGL, 2009: s 23).

### **Matice logického rámce (viz příloha 11)**

„Metoda logického rámce slouží jako pomůcka při stanovování cílů projektu a jako podpora k jejich dosahování. Hlavním aspektem je efekt úhlu pohledu na problematiku všemi zainteresovanými stranami.“ (Doležal, Máchal a Lacko, 2009: s. 64). Matice logického rámce popisuje základní charakteristiky projektu na jedné straně. Rámec se čte v prvním sloupci kontinuálně vertikálně pomocí Jestliže/Pak. Tedy jestliže splníme dané aktivity, pak dosáhneme daných výstupů. Jestliže dosáhneme výstupů, pak splníme cíl. Jestliže naplníme cíl, pak uskutečníme záměr. Celkově se tabulka pak čte zdola nahoru, zleva doprava – po splnění předběžných podmínek se započne s realizací aktivit. Po jejich realizaci a překonání rizik, jsou vytvořeny výstupy. Jejich vytvořením a vyhnutím se rizikům, je dosaženo cíle. Překonáním daných rizik je pak naplněn záměr projektu (Hrazdilová Bočková, 2016: s. 297).

### **Harmonogram (viz kapitola 7.4.8 a příloha 12)**

Harmonogram ukazuje kdy, jak dlouho budou jednotlivé aktivity vykonávány a jak na sebe budou navazovat. Harmonogram také nese informace o milnících projektu, logické struktuře prací, o vazbách aktivit a o jejich délce trvání (Svozilová, 2011: s. 133). V předprojektové fázi dochází k vypracování Studie příležitostí a Studie proveditelnosti. V této fázi se analyzuje realizovatelnost projektu. Projektová etapa se dělí na několik fází: zahájení, plánování, realizace a předání. K zahájení projektu dochází v rámci Zakládací listiny projektu. V poprojektové fázi se projekt vyhodnocuje (Doležal, Máchal a Lacko, 2009).

Nejčastěji používaným grafickým znázorněním je Ganttův diagram. Jeho slabinou zůstává, že neukazuje závislosti mezi úkoly a že změna v délce či začátku jedné aktivity se nepromítne celého harmonogramu. Jeho výhodou je zejména jeho přehlednost (Svozilová, 2011: s. 134).

### **Hierarchická struktura prací (viz kapitola 7.4.11)**

WBS (Work Breakdown Structure) je „produktově orientovaným hierarchickým rozpadem cíle projektu“ na úroveň pracovních balíků (Doležal, Máchal a Lacko, 2009: s. 142).

### **Finanční řízení a rozpočet (viz kapitola 7.4.9 a příloha 13)**

Rozpočet projektu ukazuje čerpání finančních zdrojů, které byly projektu přiděleny (Svozilová, 2011: s. 161). Rozpočet se používá po celou dobu projektu a sestavuje se dle požadavků poskytovatele financí (Holacká, L. Šlajchová, L. Skalický, J., 2010). Rozpočet byl v práci vytvořen pomocí metody odhadování nákladů tzv. načítáním (Máchal, P. Kopečková, M. Presová, 2015: s. 23).

### **SWOT analýza (viz kapitola 10)**

Tato analýza slouží k určení faktorů, které ovlivňují strategické postavení projektu (Sedláčková, Buchta, 2006). Jedná se o analytickou techniku, jenž nám pomáhá identifikovat a hodnotit vnější i vnitřní faktory ovlivňující úspěšnost projektu. Cílem analýzy je odhalit silné a slabé stránky a příležitosti a hrozby (Dedouchová, 2001: s. 145). Název vychází z počátečních písmen anglických slov strengths (silné stránky), weaknesses (slabé stránky), opportunities (příležitosti) a threats (hrozby) (Doležal, Máchal, Lacko, 2009: s. 91). Analýza se dá rozdělit na dvě části – interní SW (silných a slabých stránek), která

ukazuje, v čem si projekt vede dobře a v čem jsou jeho slabiny, a externí analýzu OT, která popisuje vnější prostředí, jež může projekt ovlivnit (Jakubíková, 2008: s. 129). Z těchto dvou analýz je možné vytvořit čtyři strategie. Při strategii maxi-maxi (SO) se podnik snaží využít silných stránek, aby využil příležitostí. Strategie maxi-mini (ST) využívá silné stránky k eliminaci hrozeb. Strategií mini-maxi (WO) podnik redukuje slabé stránky, aby mohl využít potenciálu příležitostí. Podnik své slabé stránky redukuje, aby zároveň eliminoval hrozby při strategii mini-mini (WT) (Fotr a kol., 2012: s. 95).

### **Řízení rizik (viz kapitola 7.4.13)**

Pod pojmem riziko je chápána negativní událost (ohrožení). Skrz riziko může projekt utrpět škodu. Hodnota rizika se počítá jako součin pravděpodobnosti, že riziko nastane, a dopadu rizika. Analýza rizik se sestává z identifikace rizik, jejich posouzení a ošetření rizik (Doležal, Máchal a Lacko, 2009: s. 74). „Řízení rizik na projektech je vysvětlováno jako proaktivní přístup, kdy je vědomě pracováno s nejistotami tak, aby nejistoty s možným negativním dopadem byly včas rozpoznány a ošetřeny“ (Společnost pro projektové řízení, 2013: s. 8).

## **7.2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU VZDĚLÁNÍ V KASHITU**

Jedním ze základních cílů NRCS je zvýšit vzdělanost v oblasti Kashitu. Organizace se tedy snaží zpřístupňovat základní vzdělání všem dětem a mladistvým v okolí. Zvyšování gramotnosti mezi dospělými v Kashitu byl jedním z prvních projektů NRCS. První komunitní školu Renato vybudovali v roce 2002. Vzápětí pomohli vystavět školy v Nyenyeshi a Kebamba. V té době byla nejbližší škola vzdálená 5 km v Chipumfi. Ta ale nebyla z kapacitních důvodů schopna přijmout všechny děti v oblasti.

Dalším faktorem, který NRCS motivoval k postavení školy Renato a školky Christine v bezprostřední blízkosti, byla bezpečnost dětí. Děti trávily cestou do školy a ze školy až 2 a více hodin denně a na odlehlých trasách se vystavovaly riziku přepadení. Dlouhá docházka se některým z rodičů zdála neefektivní, kdy upřednostňovali pomoc dítěte v domácnosti a své děti do škol neposílali vůbec. Nepravidelná docházka dětí byla dále ovlivněna infrastrukturou, kdy v období dešťů jsou mnohé cesty neprůchodné.

Základní charakteristiky základního vzdělání můžeme vidět v tabulce níže.

**Tab. 7 Indikátory základního vzdělání v distriktu Kapiri Mposhi**

Indikátory Rok	NIR (%)	NER (%)	Míra dosažení 9. ročníku (%)	Poměr žák/učitel	Poměr žák/učebnice	Procento kvalifikovaných učitelů
2005	52	100	18	65	2,8	86
2008	63	122	21	68	3,2	83

**Zdroj:** Vlastní návrhm data z Education Policy Data Center

*Net Intake Ratio* udává procento sedmiletých dětí, kteří nastupují do prvního ročníku základní školy, z celkové kohorty sedmiletých. Jak je vidět v tabulce, procento dětí, které nastupují do školy v oficiálním věku nástupu (7 let) je 63 %. Oproti roku 2005 se jedná o nárůst o 11 procentních bodů (Education Policy Data Center, 2008: s. 2). V závislosti na programech zambijské vlády ke zvyšování gramotnosti v zemi se dá usuzovat o dalším nárůstu k letošnímu roku. *Net Enrolment Ratio* udává procento dětí ve věku 7-15 let, které jsou zapsány do 1-9 stupně základní školy. Oproti roku 2005 vidíme 22% nárůst. Obě zmíněné veličiny jsou v distriktu Kapiri Mposhi nad národním průměrem. Naopak distrikt zůstává za průměrem země v míře dosažení 9. stupně. Jedná se tedy o problém předčasného ukončování studia. V rurálních oblastech dosáhne posledního stupně základního vzdělání pouhých 15 % dětí navštěvujících školu oproti 66 % ve městech. Pouze 1 % ukončí 9. třídu z těch, kteří navštěvují komunitní školy, oproti 27 %, kteří dochází do škol státních (Education Policy Data Center, 2008: s. 5).

Kvalitu výuky můžeme posoudit dle vysokého poměru učitele na žáka, procenta kvalifikovaných učitelů a poměru žáků na učebnici. V komunitní škole Renato byl poměr žáků na učitele až 105 na jednoho učitele v roce 2014. Pouze 10 % komunitních škol na venkově v distriktu Kapiri Mposhi bylo kvalifikováno jako permanentních (Education Policy Data Center, 2008: s. 8).

#### **a) Mateřská škola Christine**

Školka byla založena již v roce 2002, avšak a v roce 2008 byla přesunuta do permanentní nově vystavené budovy. Školka byla vystavena za pomoci The Sambilila Partnership. Školku ročně navštěvuje na 70 dětí a nabízí dva stupně předškolního vzdělání pro dvě věkové kategorie – 3-5 let a 6-7 let, kdy se děti připravují na přechod na základní školu. Školka disponuje pitnou vodou ze studny a komunita sponzoruje výživový program pro děti.

#### **b) Komunitní škola Renato**

Škola byla za pomoci Rainbow Project postavena v roce 2007. Jedná se o typickou budovu o dvou učebnách. Škola nabízí výuku 1.-9. ročníku a navštěvuje ji až 400 dětí. Z kapacitních důvodů bylo nutné výuku zkrátit a vystavět provizorní venkovní učebnu. Škola se potýká s mnohými problémy – nedostatek financí, kvalitních učitelů, pomůcek, aj. Devátého ročníku dosáhne pouze 30 % původního počtu žáků. Další komunitní školy ve vesnicích Kebamba a Nyenyeshi navštěvuje dohromady přes 800 dětí a výuka naráží na obdobné problémy jako v případě Renata. Střední vzdělání není již v Zambii poskytováno zadarmo. To brání mnohým mladým lidem pokračovat ve studiu. Nejbližší střední škola se nachází až v Kapiri Mposhi. Úspěšní absolventi tak musí odjíždět do města, kde pak žijí v pronajatých pokojích. Finanční náročnost studia a absence dozoru však často zapříčiňuje předčasné ukončení studia. Někteří z nich dokonce propadnou alkoholismu a prostituci. Komunita v Kashitu je pak odmítá přijmout nazpět.

### **7.3 ORGANIZACE PARTICIPUJÍCÍ NA PROJEKTU**

#### **7.3.1 NEW RENATO COMMUNITY SOCIETY**

Obecně prospěšná společnost „New Renato Community Society“ byla založena roku 1987 jako komunitně orientovaná nezisková organizace. Organizaci řídí místní obyvatelé, jejichž posláním je zkvalitňovat životní úroveň ve venkovské oblasti Kashitu v Zambii. V roce 1996 byla organizace zaregistrována pod Ministerstvem pro vnitřní záležitosti v Zambii (New Renato Community Society, 2013).

NRCS sídlí v Kashitu, venkovské oblasti 4 km východně od hlavní silnice spojující města Kapiri Mposhi a Ndola. Průměrná populace v regionu Kashitu (30 km<sup>2</sup>) se pohybuje kolem 24 000 obyvatel, z nichž většina žije pod hranicí chudoby a patří k různým etnikům. Organizace se zaměřuje na zlepšení životních podmínek, především pro mladistvé a OVC. Kashitu je centrem pro všechny sub-centra, klienty i beneficiety

Organizace se potýká s mnoha bariérami. Převládajícím stigmatům, kulturně zakořeněným zvyklostem/přežitkům, rozsáhlé chudobě, chybějící infrastruktuře, nedostatečné podpoře zambijské vlády aj. Naopak zástupci NRCS si již v komunitě vydobyli vážnost a úctu. Lidé plně participují na jejich programech a bylo dosaženo určitých úspěchů v potírání genderové disparity. Nejvýznamnější bariérou je nedostatek financí (New Renato Community Society, 2013).

#### ČINNOST NRCS

Organizace NRCS zajišťuje formální i neformální vzdělávání pro obyvatele komunity v oblasti Kashitu. V oblasti formálního vzdělávání pomáhají zakládat komunitní školy nabízející devět tříd základní školní docházky. Neformální vzdělávání zahrnuje programy pro mladistvé a dospělé v oblastech „life skills“, znalostech nutných pro přežití (hygiena, výživa, AIDS). Programy můžeme zařadit mezi tzv. „community-based learning programs“ (CBL/CBE).

Cílem programů je dlouhodobá udržitelnost a jejich společenský přínos pro komunitu. Projekty jsou tedy postaveny na spolupráci komunity s NRCS, účastníci se musí aktivně podílet na jednotlivých programech a různým dílem přispívat na jejich realizaci. Jednotlivé programy jsou vzájemně provázány a svojí návazností ovlivňují mnoho aspektů života v Kashitu, od zemědělství a vzdělání přes ženská práva a práva sirotků, základní zdravotní návyky, prevenci HIV až k podnikání.

#### 7.3.2 PŘÁTELÉ NEW RENATA

Spolek má za cíl podporu zambijské neziskové organizace NRCS a jejich aktivit. Jedná se o dlouholetou partnerskou spolupráci s místní komunitou. Skrze pořádání vlastních projektů a fundraisingových akcí pomáhá sdružení Přátel New Renato v rozvoji oblasti Kashitu v Zambii (Spolek Přátel New Renato, 2015).



## 7.4 PROJEKT PRO PODPORU SOCIÁLNĚ OHROŽENÉ MLÁDEŽE V KASHITU

<i>Název projektu</i>	„Podpora sociálně ohrožené mládeže v Kashitu prostřednictvím vybudování střediska učňovských kurzů „The Renato Skills Training Centre“
<i>Lokalizace projektu</i>	Oblast Kashitu, Copperbelt, Zambie
<i>Celkový rozpočet</i>	6 208 070,00 Kč
<i>Termín zahájení realizace projektu</i>	1. 5. 2018
<i>Termín ukončení realizace projektu</i>	31. 12. 2020

### 7.4.1 IDENTIFIKACE PROJEKTU

Středisko učňovských kurzů „The Renato Skills Training Centre“ je malým lokálním rozvojovým projektem, který poskytuje bezplatné řemeslné kurzy zejména sociálně ohroženým mladým lidem v rurální oblasti Kashitu, aby si studenti po absolvování byli schopni zajistit příjem, ať již aditivní k zemědělství či primární. Diverzifikace ekonomických příležitostí a příjmů je pro venkovskou komunitu velmi důležité. Zejména v obdobích propadů zemědělské produkce, například z důvodů sucha, jak je tomu letošní rok, kdy průměrná sklizeň kukuřice na hektar klesla o 26 % oproti loňskému roku (Kaunda, D., 2016). Kurzy jsou obdobou evropského učňovského vzdělání, které je ale přizpůsobeno potřebám a podmínkám zambijského vzdělávacího systému a zdejšího života. Posláním projektu je pomoci lidem ohrožených chudobou získat ekonomickou nezávislost tak, aby se vymanili z kruhu chudoby. Centrum poskytuje příležitost získání dovedností, které budou moci absolventi uplatnit na místním trhu práce, a tím pomoci ke zlepšení jejich životní úrovně stejně jako k rozvoji a diverzifikaci ekonomických aktivit v oblasti. Projekt reaguje na problematiku růstu mladého obyvatelstva v Zambii, které se kvůli nedostatečným praktickým dovednostem a chybějícím zaměstnavatelům potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti či podzaměstnanosti. Hlavní skupinu potencionálních studentů tvoří absolventi základních škol, které jsou provozovány NRCS.

Ročně bude 60 mladým lidem z rurálních oblastí umožněno získat oficiální certifikát, a to v oborech *krejčí (tailoring)*, *truhlář/tesař (carpentry/joinery)* a *agrobyznys (spojené se zpracováním a konzervací potravin)*, který by si za normálních okolností nebyli schopni sami dovolit. Kromě odborného vzdělání se projekt bude zaměřovat i na vzdělání v oblasti podnikání, kde budou studenti vytvářet vlastní podnikatelský plán, aby po skončení studií mohli začít samostatně podnikat. Výuka bude zaměřena zejména na praktické dovednosti. Polovina studentů, kteří celý kurz úspěšně ukončí, bude odměněna základním vybavením potřebným k jejich podnikání.

Projekt se sestává z částí studie proveditelnosti od přípravné až po implementační fázi zavedení učňovské výuky v oblasti. Studie je vypracována po vzoru žádosti o dotaci k ČRA, které Přátelé New Renata projekt plánují předložit (vzor titulní strany žádosti viz příloha 14). Zahrnuje odůvodnění projektu, finanční náležitosti, organizaci výuky, personální zajištění, časový rozvrh, rizika a hodnocení projektu. Projekt klade důraz na udržitelný rozvoj s ohledem na sociální a kulturní prostředí, ve kterém se nachází, stejně jako na kapacitu a schopnosti místních obyvatel. Projekt dále odpovídá rozvojové strategii Zambie. Ta se dle R-SNDP zaměřuje na rozvoj venkova, tvorbu pracovních míst a inkluzivní růst.

Impulzem k tomuto projektu bylo seznámení se s oblastí Kashitu a místními obyvateli, především vedením a komunitou NRCS, a jejich potřebami v roce 2012. Během mé návštěvy v komunitě v roce 2013 byl proveden kvalitativní výzkum, jehož hlavní metodou bylo zúčastněné otevřené pozorování doplněné o neformální rozhovory jak s vedením organizace, tak i místními obyvateli, a jež probíhalo od 20. 7. do 9. 8. 2013 v regionu Kashitu. Nápad výstavby učiliště vzešel od samotného vedení NRCS, kteří se o rozvoj regionu dlouhodobě zasazují a zejména v oblasti vzdělávání se jim daří úspěšně postupovat.

## 7.4.2 LOKALIZACE

Projekt se bude nacházet u hlavní kanceláře obecně prospěšné společnosti „New Renato Community Society“ ve venkovském Kashitu, která leží na rozmezí provincie Copperbelt a Centrální provincie. Nejbližší město Kapiri Mposhi je vzdálené 36 km. Předpokládá se, že počet obyvatel se od roku 2010 meziročně zvýšil o 3,17 % na současných 303 263 při hustotě zalidnění 17,6 obyv./km<sup>2</sup> (City Population, 2015). Region Kashitu se rozkládá na 30 km<sup>2</sup> a je centrem pro ostatní sub-centra oblasti.

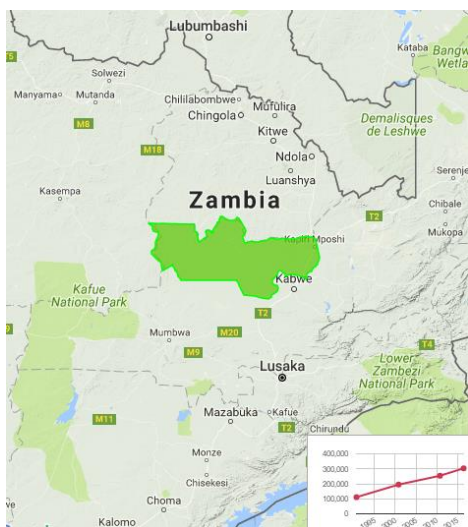
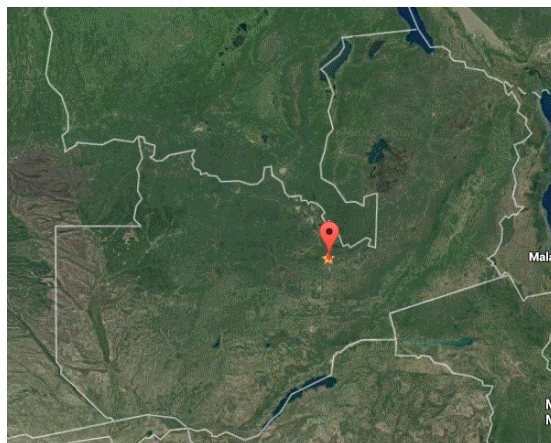
Stát: Zambijská republika (Zambie)

Provincie: Copperbelt/Centrální

Distrikt: Kapiri Mposhi

Oblast: Kashitu

Přesná lokalizace v mapách: 13°42'30.8"S 28°39'57.5"E



Zdroj: maps.google.com, citypopulation.de

### 7.4.3 ZDŮVODNĚNÍ PROJEKTU

Nedostatek financí a odlehlost brání komunitě v rychlejším rozvoji. V regionu chybí infrastruktura a vládní podpora je nedostatečná (New Renato Community Society, 2013). Ekonomická situace místních obyvatel je velmi špatná. Převážná většina se živí jako malý farmáři, kteří vypěstují většinou jen dostatek pro svoji vlastní obživu. Malý přebytek pak prodávají na místních trzích. Zemědělství je často jejich jedinou obživou. Tento příjem však nestačí pro dostatečné zabezpečení celé rodiny. Pouze 10 % obyvatel má alternativní hlavní příjem. Někteří z rodin pracují na místní železnici TAZARA nebo odchází pracovat do měst Kapiri Mposhi, Ndola či Kabwe a posílají peníze zpět svým rodinám. Další prodávají vypálené dřevěné uhlí, což může přinášet až 15 % rozpočtu domácnosti (Gumbo, D. a Mwaanga, B., 2011), nebo vlastní obchod či bar. Odlišný způsob příjmů je v Kashitu poměrně omezený.

#### a) **Získání dodatečných praktických dovedností a znalostí**

„The High School (*Vocational Centre*) is needed very much for our rural children who are failing to continue with education after finishing primary education due to lack of financial support from their grandparents and vulnerable mothers and fathers some who are HIV/ AIDS positive living. .... Guardians cannot manage to pay school fees in a boarding school, buying trunks, beddings, mattresses, shoes, school bags and other necessary things for school (*that*) rural girl or boy (*need*). We don't have a high/secondary school nearby our community apart from the ones in towns which are almost 35 - 105 some 200 kilometres (*far*) from our community, the day high schools are also expensive for our rural children, they can't manage to pay for rentals in shanty compounds, buying food daily and other school requirements. Instead they remain in the villages, girls wait to be married off, boys join the business of cutting trees and make charcoal destroying the environment, start drinking alcohol and some even smoke. They (*parents*) manage to take them (*girls*) to shanty compounds but (*many times*) fail to support them. As a result, they (*girls*) entering into prostitution so that they can earn a living and get money to use for school necessities and food.....We (*NRCS*) want to have a training centre which will be offering livelihood life skills to the youth in various areas (*courses*) which have been left out in the rural areas” (Bornface Mamfunda, head of NRCS).

V oblasti Kashitu existuje mezera ve vzdělávacím systému, nejbližší střední škola se nachází ve vzdáleném městě Kapiri Mposhi. I přes dokončení komunitních škol je vzdělání místních nedostatečné. Projekt si klade za cíl bezplatně vzdělávat mladé lidi relevantně k potřebám komunity a s ohledem na pracovní trh tak, aby jim tyto praktické dovednosti přinesly stálý příjem a co možná největší ekonomickou nezávislost.

**b) Učňovské vzdělání jako metoda zvýšení zaměstnanosti mladých lidí a podpora rozvoje alternativních příjmů.**

Dané obory byly vybrány na základě průzkumu a návrhů NRCS, která v lokalitě dlouhodobě působí, a tedy je schopná efektivně reflektovat potřeby komunity. Vybrané obory reflektují potřeby a možnosti místních obyvatel, stejně jako nutnost nízkého vstupního kapitálu v začátcích podnikání, lokální poptávku po výrobcích a dostupnost materiálu. Obory NRCS konzultovalo jak s institucí TEVETA, tak se zástupci City of Hopes, a samozřejmě komunitou. V okolí se nachází jen malé množství obchůdků, většinou se smíšeným zbožím, místní prodejci a obyvatelé tak musí všechny výrobky kupovat ve městě. Bohužel cesta do města je pro mnohé spíše luxus, čímž se pro ně jakékoli služby a produkty stávají nedostupnými.

Obor krejčí se v celé Zambii těší lukrativnosti, zejména díky zvyklosti nechávat si šít oblečení z tradiční látky chitenge. Jelikož i venkov se rozvíjí, je zde poptávka po dřevěném vybavení, které se obvykle objednává a nakupuje u místních truhlářů, a po dřevozpracujících službách tesařů. Po jejich službách je vysoká poptávka i v převážně stavebních městech Kapiri Mposhi a Ndola. Vzhledem k tomu, že kolem 90 % obyvatel oblasti je závislých na zemědělství, je důležité podporovat tento sektor.

Obory byly vybrány i s ohledem na potřebu relativně nízkého kapitálu potřebného pro podnikání. Zásadním je pro krejčí získat šicí stroj, který ale může spoluvlastnit hned několik krejčí. Pro tesaře/truhláře je důležité vlastnit základní sadu pomůcek. Truhláři/tesaři i krejčí mohou materiál pořídit vždy až k dané zakázce.

Očekává se, že získání učňovského vzdělání a praxe pomůže mladým lidem získat uplatnění na trhu práce. A to jak v podobě zaměstnání v malých dílnách u soukromých podnikatelů (ve městě i na venkově), tak i v začátcích jejich vlastního podnikání, v čemž by jim měl pomoci zejména již vypracovaný podnikatelský plán a potřeba nízkého počátečního kapitálu.

#### 7.4.4 ZAINTERESOVANÉ STRANY

Neziskové organizace Přátelé New Renato a New Renato Community Society se budou přímo podílet na zajištění chodu projektu a vedení učiliště. Koordinátorem projektu v Zambii bude zaměstnanec české neziskové organizace, zbytek projektového týmu i zaměstnanců centra budou členové zambijské neziskové organizace a místní obyvatelé, kteří s NRCS dlouhodobě spolupracují a nejlépe znají regionální situaci a orientují se v místních poměrech.

##### **Přímá cílová skupina**

Jedná se o mládež ve věku 15-25 let spadajících do kategorie tzv. ohrožených dětí (mládeže) OVC. Žáky studujícími v učňovském centru budou zejména absolventi základních škol, které v oblasti Kashitu řídí NRCS.

Hlavní cílová skupina bude vybrána zejména z následujících okruhů:

- žáci 8 a 9. tříd komunitních škol, které NRCS zastřešuje (Renato, Nyenyeshi, Kebamba Pamierne, Miyando a Minkwepe)
- mládež z komunity, jež již školu dokončila nebo předčasně studium ukončila (tzv. drop-outs) – zejména pokud nedojde k naplnění kurzů první skupinou.
- Věk cílové skupiny může být rozšířen na 15–30 let.

Je ovšem důležité, aby všichni potenciální studenti učiliště byli gramotní, tedy prokázali své schopnosti číst, psát a počítat, a to jak v místním jazyce, tak i oficiálním jazyce Zambie, v angličtině. Angličtina bude jednak jazykem, ve kterém se bude vyučovat a jednak jazykem, ve kterém se bude konat závěrečná národní zkouška.

Dalším rozhodujícím prvkem pro přijetí do kurzu budou kritéria potřebnosti:

- šance dítěte získat vzdělání v jiné instituci
- příjem domácnosti
- zájem a motivace dítěte a opatrovníků o studium a jeho dokončení
- počet členů domácnosti a jejich zdravotní stav a věk
- zájem dítěte a rodiny o vykonávání vybrané profese

Projekt se na tuto skupinu zaměřuje ze dvou hlavních důvodů:

- při výběru absolventů škol řízených NRCS bude zaručen jistý standard jejich vzdělání tak, aby byli schopni dále postupovat ve studiu v centru;

- osobní kontakt, jež mají členové NRCS s žáky základních škol a jejich rodinami, zajistí výběr nejvhodnějších potencionálních studentů, jak z pohledu motivace ke studiu, rodinné podpory, tak i morálky či potřeby dalšího studia právě v našem bezplatném učňovském centru.

### **Koneční příjemci projektu**

Důležitá je spolupráce s celou místní komunitou. Výhodou je dlouholetá kooperace NRCS s komunitou skrze jednotlivé rozvojové programy. Ze strany komunity je nezbytné pochopení smyslu projektu a jeho přínosů pro komunitu jako celek. Ačkoli jednotlivci bude moci pozorovat změny či přínosy ihned po dokončení svých studií a v začátcích svého podnikání/zaměstnání, dopad pro komunitu se projeví až následně. Nejdůležitější je podpora opatrovníků potencionálních studentů v jejich dalším odborném vzdělávání a počátcích podnikání.

Nejbližší komunita, rádius cca 5 km, pak také bude těžit ze zvýšené ekonomické aktivity v oblasti a přístupu k levným řemeslným výrobkům, které si jinak musí kupovat ve vzdálených městech za vyšší ceny, než za jaké bude možné výrobky pořídit z místního učiliště.

Další, i když méně početnou, skupinou tzv. stakeholders jsou potencionální zaměstnavatelé, kteří budou moci zaměstnat kvalifikované vyučené pracovníky. Zaměstnavatelé tvoří typově rozličnou skupinu od soukromých podnikatelů přes společnosti či továrny různých velikostí až státní sektor. V neposlední řadě patří ke stakeholderům i místní lídři, authority či úředníci.

### **Partneři**

Partneři projektu se podílí na zdařilém startu bez zbytečných zádrhelů. Většinou se jedná o organizace, které v oboru již dlouhodobě působí a mohou nabídnout své zkušenosti při chodu projektu. Zároveň se zapojují do plánování projektu tak, aby se jej podařilo, co nejvíce přizpůsobit místním podmínkám a potřebám.

*Česká rozvojová agentura (CZDA)* je garantem projektu. Jedná se o je státní organizaci, která působí pod Ministerstvem zahraničních věcí ČR a plní úkoly v oblasti zahraniční rozvojové spolupráce. Ve spolupráci s MZV ČR instituce identifikuje témata ZRS v partnerských zemích, formuluje projekty a připravuje související zadávací dokumentace, vypisuje a vede výběrová řízení na dodavatele zboží, služeb a prací v rámci projektů ZRS, řídí a průběžně kontroluje realizaci projektů ZRS, informuje veřejnost o výsledcích ZRS ve spolupráci s MZV ČR (ČRA, 2016).

*TEVETA* (Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training Authority) je institucí zaštiťující odborné vzdělávání v Zambii, vytváří a kontroluje standardy, vytváří osnovy, registruje centra, vytváří národní zkoušky a vydává certifikáty. Úřad kontroluje a odborně zajišťuje projekt, zároveň poskytuje poradenství při vzniku a v začátcích působení.

*Kaloko Trust UK* je nezisková organizace založená již v roce 1995, která skrze místní Kaloko Trust Zambia, pracuje na zlepšení života komunit ve venkovských oblastech. Zejména se zabývá rozvojem zemědělství a aktivitami generujícími příjmy prostřednictvím svépomocných projektů. Již v minulosti organizace v oblasti působila, když pomohla NRCS vybudovat Renato Community School, poskytla jízdní kola a přislíbila výstavbu zdravotnické kliniky. Organizace vnímá projekt výstavby učiliště jako velmi přínosný a přislíbila výpomoc zejména v oblasti vybavení a podpory kurzů podnikání.

*Build It International* je britská nezisková organizace, která skrze vzdělání v oblasti stavebnictví mění komunity. Učni Build It nejen, že staví školy a kliniky hlavně v odlehlých částech Zambie, ale zároveň učí místní obyvatele, jak ekonomicky a kvalitně stavět. Proto projekt organizaci oslovil s návrhem na výstavbu budov učiliště. Smlouva o spolupráci se připravuje.

„*City Of Hope*“ je „město“ salesiánské kongregace katolické církve, která vede učňovské centrum (The Auxilium Skills Training Centre), komunitní školu a podporuje základní vzdělání a další rozvojové aktivity. Salesiánské sestry přislíbily pomoc s organizací centra i výuky, poskytují poradenství a spolupráci týkající se učňovských kurzů i projektu.



*Ministerstvo školství, vědy, odborného výcviku a časného vzdělávání Zambie* (Ministry of Education, Science, Vocational Training and Early Education Zambia) – ministerstvo je v oblasti reprezentováno District Education Board Secretary, a na provinční úrovni Provincial Education Office. Jako rezort formalizuje působení centra a jeho spolupráci s místními školami. District Education Board Secretary je také odpovědná za plánování, přerozdělování financí, komunikaci se stakeholders v oblasti vzdělávání aj. V říjnu 2016 oznámil ministr financí Felix Mutati zavedení Skills Development Fund pro řešení problémů spojených s nedostatečnou kvalifikací mezi řemeslných jednotlivce, řemeslníků, techniků a technologů, a to od roku 2017

*Kostely* jsou v katolické Zambii důležitou součástí každodenního života obyvatel. Zástupci se těší účtě a samotné kostely často vedou rozvojové aktivity. Pro úspěšnou implementaci projektu je tedy důležité získat podporu místních kněží, kteří zastávají úlohu kazatele, vzoru, poradce. Zástupci NRCS již dlouhodobě a úspěšně spolupracují s místními kostely na vlastních rozvojových aktivitách.

*Zambian Development Agency (ZDA), Copperbelt Development Foundation (CDFL), ZCSMBA, Citizens Economic Empowerment Commission (CEEC)* – instituce působící přímo v oblasti, podporující místní sociální i ekonomický rozvoj. Poskytují odborné poradenství a podílí se na výuce podnikatelských dovedností.

*Zambia Centre for Horticultural Training (ZCHT)* spolupráce v oblasti výuky zemědělství, *Cooperative College* poradenské služby pro nově vznikající agrobyznysu

*Community Agriculture Committee (CAC)* - jedna implementační část NAIP<sup>28</sup>, jež má za cíl růst produktivity v zemědělství, snížení chudoby, food security a rozvoj venkov

*Dodavatelé* – místní malovýrobci. Zejména nákup materiálu a vybavení.

*Farmer Input Support Programme (FISP)* – vládní program na podporu farmářů skrze bezplatné poskytování vstupů;

---

<sup>28</sup> National Agriculture Investment Plan (NAIP) 2014-2018, Under the Comprehensive Africa Agriculture Development Programme (CAADP)

## Analýza vlivu zainteresovaných stran

↑	Vysoký vliv	<i>Tvůrci</i> Místní samospráva Ministerstva Učitelé TEVETA	<i>Klíčoví hráči</i> Přímá cílová skupina (OVC mládež ve věku 15-25 let) NRCS ČRA
	Nízký vliv	<i>Dav</i> Dodavatelé Ostatní partneři Veřejnost	<i>Osoby</i> Rodiny studentů Komunita
		Nízký zájem	Vysoký zájem

→

**Tab. 8** Analýza vlivu zainteresovaných stran

Zdroj: vlastní návrh

### 7.4.5 CÍLE PROJEKTU

Matice logického rámce je k nahlédnutí v příloze 11.

#### **Globální projektový cíl (záměr)**

Zlepšit životní podmínky mladých lidí skrze získání praktických a podnikatelských dovedností, které budou schopni využít při svých ekonomických aktivitách či na místním trhu práce, čímž projekt přispěje ke snížení nezaměstnanosti, zvýšení soběstačnosti a posléze k vytrhnutí mladých lidí z kruhu chudoby.

Projekt by měl zejména přispět ke snížení nezaměstnanosti v oblasti a diverzifikaci ekonomických aktivit, které se z 95 % skládají pouze ze samozásobitelského zemědělství. Projekt podporuje mladé lidi, jejich soběstačnost skrze pomoc při vytváření samostatné výdělečné činnosti a získání podnikatelských dovedností, které mají tyto mladé lidi vymanit z bludného kruhu chudoby. *„To develop all the abilities of rural youth towards self-reliance and overcome over dependence syndrome. To enable youth to participate meaningfully in the economy as labour force. The centre will address major issues that are an obstacle to strengthening the link between economic growth and poverty reduction through acquired livelihood life skills“* (Bornface Mamfunda). Vedlejším cílem/dopadem projektu je zároveň snížit výskyt sociálně patologických jevů (alkoholismus a prostituci) mezi mládeží.

### **Hlavní cíl**

Vybudovat a provozovat učňovské centrum poskytující řemeslné kurzy a odbornou praxi v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentry/joinery) a agrobiznys (spojné se zpracováním a konzervací potravin) spolu s výukou základů podnikání a podporující absolventy v počátcích jejich businessu.

### **Specifické cíle**

- a. Poskytnout odborné vzdělání 60 studentům ročně (120 studentům za tříletou existenci projektu) v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentry/joinery) a agrobiznys s ukončením v podobě státní zkoušky na úrovni Trade Test Level 3
- b. Poskytnout odborné praxe 60 studentům ročně (120 studentům za tříletou existenci projektu) v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentry/joinery) a agrobiznys v dílně i v obchůdku projektu.
- c. Poskytnout podnikatelské vzdělání 60 studentům ročně (120 studentům za tříletou existenci projektu) v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentry/joinery) a agrobiznys v rámci výuky.

- d. Podpořit 60 studentů za dvouletou existenci projektu (30 studentů ročně, tedy 10 studentů za každého oboru ročně) v začátcích jejich vlastní podnikatelské aktivity. I když předpokládáme, že 10 % studentů neukončí kurzy v řádném termínu, základní kapitál bude vždy připraven pro celou polovinu z počátečního stavu studentů tak, aby v případě 100 % úspěšnosti byla podpořena úplná polovina.
- e. Rozšíření aktivit NRCS a zvýšení jejich zviditelnění v okolí
- f. Podpořit komunitu (ekonomická aktivita, rozšíření povědomí o nich, vznik ekonomických aktivit vedoucích k tvorbě zisku)
- g. Přilákat pozornost vlády Zambie

### **Pravidlo SMART**

**S - Specific – specifické, konkrétní cíle:** Skrze realizaci projektu dojde k výstavbě budovy odborného učiliště v Kashitu. Výstavba objektu je žádoucí, jelikož v oblasti neexistuje žádná obdobná vzdělávací instituce, která by umožňovala žákům základních škol pokračovat ve vzdělání. Navíc učiliště bude nabízet propojení vzdělání a pracovního trhu v rurální oblasti zatím chybí. V oblasti Kashitu se nenachází žádná obdobná vzdělávací instituce

**M – Measurable – měřitelné cíle:** Realizace projektu zvýší počet odborně vzdělaných lidí v oblasti. Dojde také k rozšíření ekonomické aktivity v komunitě a uplatnění absolventů na trhu práce.

**A – Achievable/Acceptable – dosažitelné/přijatelné:** Potřebu výstavby odborného učiliště v Kashitu identifikovali samotní představitelé NRCS. Pozemek, na kterém učiliště bude stát, byl již odkoupen dříve za finanční pomoci Přátel New Renata. Projekt byl projednán s komunitou, která s výstavbou a fungováním učiliště souhlasí.

**R – Realistic/Relevant** – realistické/relevantní (vzhledem ke zdrojům): Po analýze obdobných projektů v Zambii, po komunikaci s potencionálními donory a zainteresovanými stranami a po projednání studie proveditelnosti, je projekt „„*Podpora sociálně ohrožené mládeže v Kashitu prostřednictvím vybudování střediska učňovských kurzů „The Renato Skills Training Centre“*“ považován všemi stranami za realizovatelný a relevantní. Lidské zdroje zajistí především představitelé NRCS. Kromě získané dotace, Přátelé New Renata disponují vlastními finančními zdroji. Ministerstvo školství, vědy, odborného výcviku a časného vzdělávání Zambie je dalším možným donorem pro učňovská centra.

**T – Time Specific/Trackable** – časově specifické/sledovatelné: Projekt je tříletý. Projektová fáze začíná 1. 5. 2018 a končí 31. 12. 2020. Délka trvání projektové fáze projektu je tedy 32 měsíců.

#### **7.4.6 VÝSTUPY**

- Vybudovaná vzdělávací instituce nabízející tři výuční obory
  - o objekt se bude sestávat z: budovy učeben (3 učebny a kancelář), budovy 2 dílen a zpracovatelského provozu propojené s obchůdkem, sociálního zařízení, farmy a skladem
- Vybudovaná malá farma se zpracovatelským provozem
  - o farma se bude sestávat z: 1,5 hektaru pole, 0,3 ha zahrady, kurníku
- Vybudovaný obchůdek pro obory krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a agrobyznys pro praxi podnikatelských znalostí, nabízející produkty studentů
- Vybudované 2 profesionální dílny a zpracovatelský provoz pro odborné praxe studentů
  - o obchůdek a dílny budou v jedné budově, aby se docílilo praktičnosti a efektivnosti
- 120 studentů z cílové skupiny studujících v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a zemědělství
- Vyučených min. 108 studentů z cílové skupiny v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a zemědělství, úspěšně složenou státní zkouškou a oficiálním certifikátem

- 120 studentů zařazených do odborné praxe v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentry/joinery) a zemědělství
- Min. 108 studentů s oficiálně ukončenou odbornou praxí v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentry/joinery) a agrobyznys
- Min. 108 studentů se základními podnikatelskými znalostmi a vypracovaným business plánem
- 60 studentů podpořených počátečním kapitálem v podobě vybavení pro začátek vlastního podnikání (10 z každého oboru ročně)

Neměřitelné (kvalitativní) výstupy

- Zvýšení počtu vzdělaných obyvatel v oblasti
- Rozvoj místního pracovního trhu, na kterém se absolventi jsou schopni uplatnit
- Rozvoj místní ekonomiky skrze vyučení nové podnikatelské vrstvy, vytváření produktů, což povede ke zvýšení životního standardu obyvatel

#### **7.4.7 AKTIVITY**

##### **Předprojektová fáze**

- 1) *Zpracování Studie příležitosti* – na základě dotazníkového šetření a terénního výzkumu NRCS a Přátel New Renato
  - 2) *Zpracování Studie proveditelnosti* – návrh rozvojového projektu
  - 3) *Vytyčení nejvhodnějšího umístění centra*
  - 4) *Navázání komunikace s místní samosprávou, komunitou* – celý průběh programu
  - 5) *Zahájení komunikace s TEVETA*
  - 6) *Podání žádosti o dotaci k ČRA*
- „Samotnému vyhlášení výběrového řízení předchází schválení usnesení vlády o Hlavních oblastech státní dotační politiky vůči nestátním neziskovým organizacím pro nadcházející rok“ (ČRA, 2016). Poté ČRA pořádá seminář pro potencionální žadatele. Po ukončení termínu pro zasílání žádostí je ustanovena obálková komise, která hodnotí projekty po formální stránce. Výsledky jsou umístěny na webu ČRA.

- Žádost se u víceletých projektů podává ročně, kdy další roky je třeba dodat: žádost o přidělení dotace, rozpočet, tabulku výstupů a aktivit a soupis případných změn v projektu, vše vázané ke konkrétnímu roku (ČRA, 2016).

7) *Získání výsledků žádosti ČRA*

8) *Komunikace s ČRA*

- V této fázi je nutné zpracovat připomínky ČRA pro reálné získání dotace.

9) *Komunikace s potenciálními partnery projektu*

10) *Identifikace a kontaktování dodavatelů*

11) *Získání dotace a podpis smluv*

### **Projektová fáze**

#### Zahájení projektu

12) *Spolupráce s partnery projektu*

13) *Získání povolení od místní samosprávy*

14) *Výstavba budov učiliště*

- budovy učiliště je nutné nově vystavit, protože v oblasti se nenachází žádné nevyužitě již postavené budovy, které by se daly pro tento účel pronajmout; výstavba také představuje jedinečnou investici do rozvoje infrastruktury komunity, která po ukončení projektu zůstane ve vlastnictví NRCS, a tak bude možné učňovské centrum dále provozovat a rozšiřovat – to pronájem nemůže bohužel zajistit
- budovy učeben (3 učebny a kancelář), budovy 2 dílen a zpracovatelského provozu propojené s obchůdkem a skladem, sociálního zařízení, domku pro učitele a farmy s kůlnou a kurníkem
- učebny i dílny budou kapacitně vybudovány pro 20 žáků místo 10, protože se předpokládá budoucí rozšíření učňovského centra; učebny také mohou být využívány žáky komunitní školy Renato, která trpí kapacitními nedostatky
- výstavba bude probíhat ihned po zahájení projektu tak, aby se vše stihlo do začátku výuky a aby stavební proces probíhal v období sucha
- pitná voda je dostupná ze studny komunitní školy Renato; zároveň bude zaveden systém sběru vody (water-harvesting<sup>29</sup>), především ze střech; další studny je komunita schopná si vybudovat sama na své náklady

- Identifikace a navázání spolupráce s potenciálními zaměstnavateli. Nejenže se projekt bude snažit pomoci absolventům získat zaměstnání v oboru, zaměstnavatelé budou spoluvytvářet sylaby výuky, budou hosty ve výuce a budou poradci v rámci výběru vybavení dílen, aby výuka co nejvíce odpovídala realitě místního pracovního trhu a požadavků zaměstnavatelů

#### 15) *Vybavení budov učiliště*

- Učebny budou vybaveny psacími stoly a židlemi, tabulí, větrákem a bezpečnostními pomůckami (lékárničkou, hasicím přístrojem a dekou)
- Dílny budou vybaveny pracovními ponky s potřebnými pomůckami a přístroji, židlemi, tabulí, větrákem a bezpečnostními pomůckami (lékárničkou, hasicím přístrojem a dekou), a to dle norem TEVETA
- Kancelář bude vybavena psacími stoly, židlemi, knihovnou, nástěnkou, policemi, větrákem, kancelářskými potřebami a bezpečnostními pomůckami (lékárničkou, hasicím přístrojem a dekou)
- Provoz pro švadleny bude vybaven základními šicími pomůckami, kancelářskými potřebami, pultem, závěsnými organizérem pro exhibici tvorby studentů a úložným prostorem na látky
- Provoz pro truhláře a tesaře bude vybaven kotoučovými, rámovými a pásovými pilami, dřevoobráběcími frézami a bruskami, vrtačkami, sekerami, kladivy, hoblíky a ostatním tesařským nářadím.
- Kůlna pro zemědělský kurz vybavena pracovním náčiním (lopaty, motyky, hrábě, rýče, konve, hnojiva, aj.), pracovními pomůckami (rukavice, nůžky, aj.).

#### 16) *Nábor učitelů a jejich zaškolení*

- Nábor bude probíhat formou veřejné inzerce, ve spolupráci s TEVETA a Ministerstvem školství, vědy, odborného výcviku a časného vzdělávání
- Učitelé by mě být držiteli certifikátu aspoň o úroveň výše, než vyučují. Pokud tohoto nebude dosaženo, praktická výuka bude vyučována lidmi z oboru, kteří mají dlouholeté zkušenosti.
- Budou upřednostňováni učitelé z okresu centra.
- Učitelé budou vybíráni na základě daných kritérií:
  - o předchozích zkušeností,



- zájmu pracovat s OVC,
- ukázky vlastní praktické práce,
- schopnosti pracovat samostatně,
- doporučení předchozích zaměstnavatelů výhodou.

17) *Kolaudace*

18) *Nákup materiálu*

- Jedná se o materiál potřebný k praktické a teoretické výuce a výrobě.

19) *Podpis pracovních smluv*

20) *Zřízení webové prezentace*

21) *Spolupráce s TEVETA, NRCS, zaměstnavateli na sylabech*

22) *Registrace učňovského centra a kurzů TEVETA*

- kurzy je nutné po zahájení výuky registrovat u TEVETA
- sylaby jednotlivých kurzů jsou vydávány také touto organizací, budou však dále přizpůsobeny místním potřebám na základě znalostí pracovníků NRCS
- vyučující musí mít jednak odborné vzdělání a jednak certifikát TEVETA
- registrace zaručuje, že studenti obdrží celostátně platný certifikát potvrzující jejich dosažené vzdělání
- registrace může trvat až 3 měsíce, žádost o registraci bude podána počátkem druhého roku projektu
- na základě žádosti a návštěvy zástupců instituce při splnění všech podmínek bude centrum zařazeno mezi oficiální vzdělávací instituce, kurzy budou registrovány pod NRCS v partnerství s Přátelé New Renato

23) *Otevření centra*

24) *Nábor studentů*

- zájemci o studium budou vybíráni ke studiu dle svých sociálních a vzdělávacích kritérií (viz kapitola 7.4.4)
- nábor bude vykonávat komise složená z koordinátora projektu, pracovníků NRCS spolu s řediteli škol, kteří dobře znají zázemí potencionálních studentů a mohou tak vybrat nejvhodnější kandidáty
- výběrové řízení proběhne na základě pohovoru, který bude sloužit k posouzení schopností studenta

25) *Výuka (teoretická a praktická) /individuální výuka (poradenství)*

- výuka bude probíhat v nově vybavených učebnách/dílnách „The Renato Skills Training Centre“ dle schválených a povinných osnov TEVETA pod dozorem najatých učitelů, výuka bude obohacena o přednášky/hodiny s budoucími zaměstnavateli či experty/podnikateli z daných oborů
- studenti jednotlivých oborů budou rozděleni do dvou skupin, které se budou po týdnu střídat v praktické a teoretické výuce; odborná/praktická výuka se bude sestávat převážně z práce na centrem přijatých zakázkách místních obyvatel
- v teoretické výuce bude kladen důraz na osvojení si znalostí o technologiích, materiálech a výrobních postupech, dále také osvojení si základů znalostí o podnikání
- odborná výuka bude probíhat v dílnách a provozech, kde si studenti osvojí dovednosti potřebné k budoucímu povolání i podnikání; dílny jednotlivých kurzů budou obsahovat vlastní set pomůcek a nástrojů
- praktická výuka krejčovství se bude sestávat z výroby zakázek místních zákazníků přijatých v obchodě, tak z šití pánské, dámské i dětské módy, která se bude prodávat v Kapiri Mposhi ve spolupracujícím obchodě
- tesařství a truhlářství: základy zpracování surového dřeva, zhotovování, údržba a opravy dřevěných konstrukcí, výroba nábytku aj. výrobků ze dřeva; produkty vyrobené mimo zakázkovou výrobu budou použity pro účely ostatních projektů NRCS nebo pro školy a školy pod vedením NRCS
- agrobiznis: výuka bude zaměřena zejména na zvýšení a diverzifikaci produkce malých lokálních farmářů a zpracování úrody pro vlastní potřebu či prodej; malá farma bude sloužit jako demonstrační plocha a úroda pro potřeby výživových programů ve školách a školkách NRCS stejně jako pro výrobu produktů na prodej (džemy, džusy, sušená rajčata a rajčatové omáčky, zavařeniny aj.)
  - o v rámci výroby potravinářských výrobků bude dbáno na pokyny a zásady zambijského Bureau of Standards (ZABS), aby byla potravinářská výroba schválena zejména z pohledu hygienických předpisů
  - o částí výuky bude i zakládání lesních školek a nahrazování vykácených stromů

- individuální výuka bude poskytována na základě domluvy studentům, kteří budou mít se studiem problémy tak, aby se dosáhlo, co největší úspěšnosti projektu; doučování bude vedeno učiteli centra
- studentům bude umožněno i poradenství týkající se jejich sociálních problémů; poradenství bude poskytováno pracovníky NRCS

26) *Business classes a business plány*

- jelikož projekt klade velký důraz na podporu ekonomické soběstačnosti studentů po absolvování učňovských kurzů, budou součástí výuky i základy podnikání tak, aby absolventi byli schopni vést své malé provozovny
- cílem těchto hodin bude sestavit životaschopný podnikatelský plán, který budou moci absolventi uplatnit po ukončení studií
- mezi přednášejícími by měli figurovat již úspěšní podnikatelé z okolí, bývalý absolventi, kteří si již svůj business rozjeli a další zajímavý hosté

27) *Provoz obchůdku*

- otevření a provoz učňovského obchůdku má tyto cíle:
  - o poskytovat praxi studentů
  - o generovat zisky pro udržitelnost projektu
- budova obchůdku bude rozčleněna dle jednotlivých oborů a bude spojena s budovou dílen pro praktickou výuku
- výrobky prodávané v obchůdku budou vyráběny studenty na hodinách výuky praxe; důležitá bude jejich kvalita a prodejnost
- při vedení obchůdku si studenti také budou moci vyzkoušet komunikaci s koncovým zákazníkem, vedení účetnictví, materiálového a produktového skladu, což budou později vykonávat ve svých provozech
- jednotlivé provozy mají přispět k větší konkurenceschopnosti a uplatnitelnosti studentů na trhu práce
- v oblasti krejčovského provozu se bude jednat zejména o zakázkovou výrobu pro zákazníky, jednotlivce či firmy, kdy se bude jednat především o tradiční kroje, tradiční oděvy z chitenge, školní uniformy aj.

- provoz tesařství a truhlářství se také bude zaměřovat na zakázkovou výrobu (stoly, lavice, dveře, stoličky, okenice a další dřevěné předměty); centrum se bude snažit studenty aktivně zapojovat do projektů v okolí,
  - v učňovském obchůdku budou prodávány zpracované potravinářské výrobky
- 28) *Příprava studentů ke zkouškám*
- 29) *Závěrečná zkouška z podnikání*
- závěrečná zkouška z podnikání se bude sestávat z obhajoby vytvořeného business plánu a písemné zkoušky, která by měla ověřit schopnost studentů aplikovat naučenou látku do praxe (např. základy účetnictví)
  - úspěšné složení zkoušky z podnikání bude jednou z podmínek připuštění ke státní zkoušce, studenti však budou mít možnost test opakovat a business plány přepracovat
- 30) *Praktická zkouška z odborné praxe*
- 31) *Registrace studentů ke státní zkoušce*
- registrace ke zkouškám TEVETA probíhají vždy v září, kdy je také nutné zaplatit registrační poplatek
  - pro účely zkoušek je nutné zajistit potřebné suroviny a materiál
  - učitelský tým zároveň začne intenzivně připravovat studenty ke zkouškám, zopakuje se celoroční učivo a připraví potřebné podklady a dokumentace
- 32) *Závěrečná zkouška*
- TEVETA pořádá státní zkoušky v celé zemi ve stejný termín a v jednotlivých institucích hodnotí úroveň praktických zkoušek studentů její vlastní pracovníci
  - každá instituce pořádá zkoušky ve svých prostorech, na své náklady
  - zkouškové období trvá maximálně týden, v závislosti na průběhu a počtu studentů
  - zkoušky probíhají pouze prakticky, nepíšou se žádné testy, náplně jednotlivých zkoušek ukládá TEVETA
  - TEVETA po vyhlášení výsledků (první čtvrtletí násl. roku) zasílá certifikáty
  - při neúspěšném složení konečných zkoušek bude moci student složit zkoušku ještě jednou, a to za rok s další skupinou absolventů
- 33) *Monitoring a evaluace*
- monitoring projektu bude probíhat každé 3 měsíce

- monitoring studijních výsledků jednotlivců bude probíhat každý měsíc
- po absolvování kurzu bude mezi studenty proveden vlastní výzkum, který se bude týkat spokojenosti s výukou a její organizací
- v půlročních intervalech bude u jednotlivých generací absolventů proveden tzv. follow-up výzkum dopadů projektu, který bude monitorovat uplatnění absolventů na trhu práce, změnu jejich životních podmínek, přístup komunity a její informovanost o projektu

34) *Předání certifikátů*

- certifikáty jsou zaslány institucí TEVETA v prvním čtvrtletí následujícího roku a následně na promoci předány studentům

35) *Prodloužení registrace TEVETA*

- dle zákona The Technical Education And Vocational Training Act No. 13 of 1998 musí být všechny učňovské instituce pod hrozbou pokuty zaregistrovány u TEVETA, která kontroluje a zabezpečuje úroveň vzdělávacích organizací
- registrace instituce a učitelů probíhá každoročně
- do budoucna se počítá se zaregistrováním vyučujících jako státních zkoušejících tak, aby sami učitelé mohli pořádat státní zkoušku (i v jiných centrech) a aby se prohloubila spolupráce s TEVET

36) *Kapitálová podpora absolventů pro začátek vlastního podnikání*

- kritéria pro výběr 60 vybraných studentů:
  - o studijní výsledky
  - o výsledky státních zkoušek TEVETA
  - o výsledky závěrečné zkoušky z podnikání
  - o kvalita vypracovaného obchodního plánu
  - o posouzení potřebnosti.
- Základní kapitál pro krejčí: šicí stroj, žehlička, drobné vybavení, materiál,
- Základní kapitál pro truhláře/tesaře: základní nástroje (kleště, dláta, šroubováky, aj.), materiál (laky, tmel...),
- Základní kapitál pro zemědělce: základní nástroje (motyka, rýč), hnojiva a osivo

37) *Průběžná publicita, monitoring a administrace projektu*

- Publicita viz kapitola „Monitoring a zviditelnění ZRS ČR“

- Reporting bude probíhat dle pokynů ČRA (tzv. průběžné a závěrečné zprávy)
- 38) *Měsíční poradenství pro veřejnost v oblasti podnikání a výučních oborech*

### **Poprojektová fáze**

Zde bude probíhat hodnocení a evaluace projektu. Také bude prováděn další roční výzkum mezi absolventy kurzů. Pokud bude získáno prodloužení dotace, tak poprojektová fáze bude posunuta v závislosti na prodloužení projektu.

### **7.4.8 HARMONOGRAM**

Samotný harmonogram je zpracován dle formuláře ČRA. Viz příloha 12.

### **Předprojektová fáze**

V rámci předprojektové fáze byla vypracována Studie příležitosti v rámci, níž byl proveden průzkum pracovního trhu ve městě Kapiri Mposhi a Ndola, a dotazníkové šetření mezi žáky v posledních ročnících komunitní školy Renato a mezi mládeží 15-25 let, která spolupracuje s NRCS. Šetření provedli zástupci NRCS. Na základě těchto informací se projekt začal plánovat. Důležité bylo projekt prokonzultovat s místní komunitou a členy NRCS, jež bude vlastníkem daného projektu, na základě čehož byla sepsána smlouva. Současně se zahájila spolupráce s institucí TEVETA, u níž budou kurzy zaregistrovány, ale která také ustanovuje osnovy a povinnosti i podporu pro organizace poskytující odborné vzdělání. Započalo se s finanční stránkou projektu, zajištění veškerých povolení, bylo vybráno optimální umístění centra, zpracována administrativa projektu a vytvořen projektový tým. Byli identifikováni a kontaktováni dodavatelé materiálu potřebného k výuce a dodavatelé vybavení centra. V této fázi také došlo k průzkumu možností získání dotací tak, aby mohla být splněna kritéria jednotlivých potenciálních hráčů.

### **Projektová fáze**

V této fázi projektu se uskutečňuje samotné zahájení projektu. Začíná se plánování (finanční, fyzické i organizační) a projekt se realizuje. V rámci projektové fáze se vykonají aktivity týkající se samotné výstavby centra, jeho vybavení a výuky výučních oborů se vším, co to obsahuje. Projektová fáze tedy obsahuje i provozní fázi projektu. V závěru se projekt buď prodlouží pro získání další dotace na jeho rozvoj, nebo bude předán místní neziskové organizaci NRCS. Na rozvoji centra se však bude nadále pracovat. Aktivity projektové fáze jsou představeny s jejich časovým intervalem v harmonogramu projektu v příloze 12. Po ukončení realizační fáze bude organizace Přátel New Renata žádat ČRA o prodloužení projektu, aby mohlo dojít k rozvoji kurzů a k podpoře jeho samostatnosti. Poté bude projekt předán NRCS.

### **Poprojektová fáze**

Tato část je zaměřena na evaluaci a analýzu projektu. Pozornost je věnována udržitelnosti a životnosti projektu. Je nutné také analyzovat možné chyby a nedostatky tak, aby bylo možné jim zamezit v budoucích letech fungování projektu. Na základě této analýzy je vhodné připravit doporučení a postřehy pro zlepšení.

### **Fáze životního cyklu projektu**

<b>Fáze</b>	<b>Datum zahájení</b>	<b>Datum ukončení</b>	<b>Délka trvání (měs.)</b>
<b>Předprojektová fáze</b>	1.8.2017	30.4.2018	9
<b>Projektová fáze</b>	1.5.2018	31.12.2020	32
<b>Poprojektová fáze</b>	1.1.2021	30.4.2021	4

## 7.4.9 ROZPOČET A MOŽNOSTI FINANCOVÁNÍ

Celková výše prostředků, které budou alokovány v rámci dotačního titulu ČRA, jsou zveřejňovány v jednotlivých výzvách. Finanční podpora je poskytována z prostředků státního rozpočtu formou účelové dotace na základě Rozhodnutí ČRA o poskytnutí dotace (ČRA, 2016). Rozpočet, který je uveden v příloze 13, bude tedy upraven dle daného dotačního titulu. Rozpočet je vypracován dle pokynů ČRA, kde výše spolufinancování je stanovena na 5 % z celkové sumy.

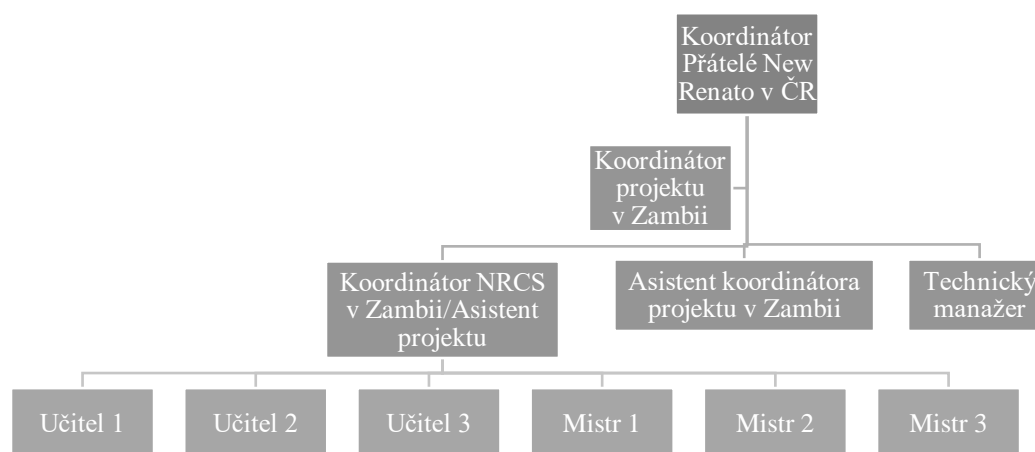
## 7.4.10 PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

### Projektový tým

- Koordinátor Přátelé New Renato v ČR – Monika Hoferová
- Koordinátor NRCS v Zambii/asistent projektu – Bornface Mamfunda – 0,5
- Koordinátor projektu v Zambii – bude upřesněno (Přátelé New Renato) - 1,0
- Asistent koordinátora projektu v Zambii – Joseph Kafwembe (NRCS) – 0,5
- Technický manažer – Jan Kosík

Dalšími zaměstnanci budou 3 učitelé a 3 mistři (každý 1,0 úvazku). Učitelé se kromě samotné organizace výuky a přípravy na ni budou zabývat i údržbou prostor centra, doučováním studentů, organizací zkoušek. Technický manažer bude zodpovědný za návrh centra a organizaci výstavby budov.

### Organizační struktura projektu



**Obr. 8** Schéma organizační struktury projektu

**Zdroj:** vlastní zpracování



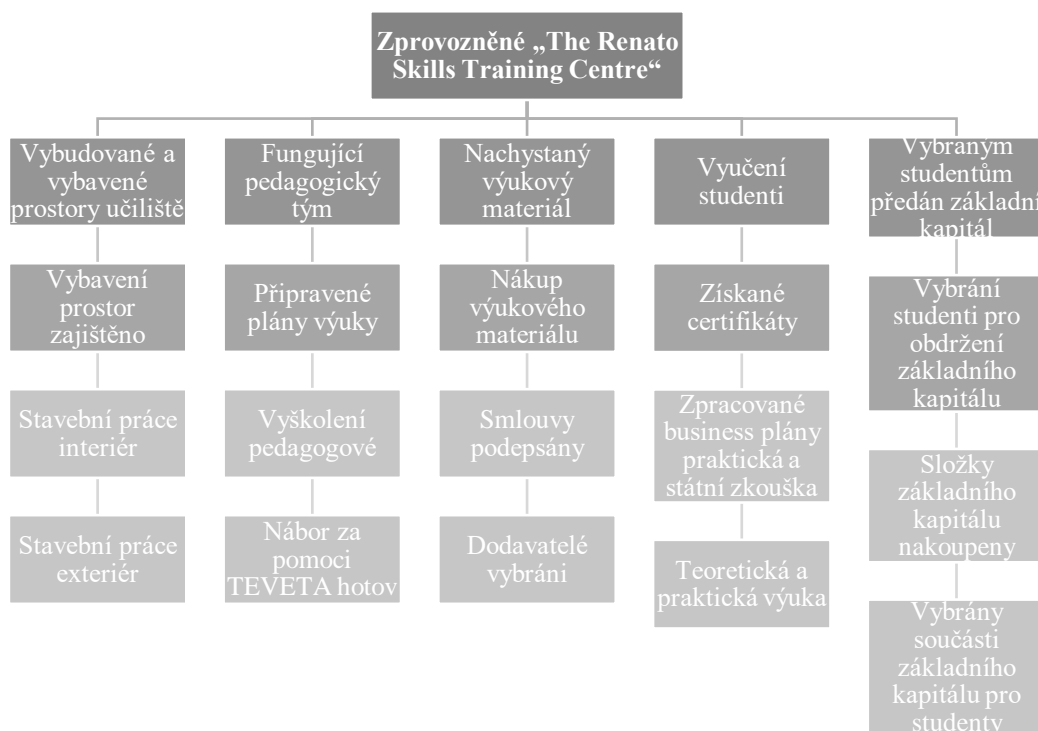
## Kompetence projektového týmu

Tab. 9 Kompetence a odpovědnosti členů projektového týmu

Týmová role	Jméno	Kompetence a zodpovědnosti
Koordinátor Přátelé New Renato v ČR 1) <i>Manažer projektu</i> 2) <i>Finanční manažer</i>	Monika	1.1 dodržování hlavních milníků projektu a jeho principů, řízení a plánování projektu, zodpovědnost za obsah projektu 2.1 zodpovědnost za obsah a rozpočet projektu, finanční plánování, kontrola čerpání rozpočtu, účetnictví, fakturace, fundraising
Koordinátor projektu v Zambii 3) <i>Administrátor projektu</i> 4) <i>Manažer činnosti</i> 5) <i>Krizový manažer</i>	Bude upřesněno	3.1 zastoupení projektu v Zambii, jednání s místními institucemi, vedení administrace projektu, korespondence, reporting, spolupráce s partnery, fundraising v Zambii, organizační řízení projektu, přerozdělování prostředků, registrace centra a kurzů 4.1 kontrola fází projektu, dodržování časového harmonogramu, naplnění obsahu činností v daném čase a kvalitě, dohled nad chodem provozů, kontrola dodávek a nákupů, dohled nad osnovami a vybavením centra, koordinace výběrových řízení, náborů a zkoušek 5.1 identifikace rizik, řízení rizik, prevence rizik,
Koordinátor NRCS v Zambii/Asistent projektu 6) <i>Marketingový manažer</i> 7) <i>Asistent manažera činnosti</i>	Bornface	6.1 komunikace s komunitou, správa webových stránek, propagace, výběr dodavatelů, spolupráce s partnery, komunikace s místními orgány a úřady, koordinace projektu s dalšími projekty NRCS 7.1 sestavení učebních osnov, kompletace výukových materiálů, vybavení centra
Asistent koordinátora projektu v Zambii 8) <i>Personální manažer</i> 9) <i>Asistent administrátora</i>	Joseph	8.1 vedení výběrového řízení učitelů, výběr studentů, komunikace s rodinami žáků, organizace doučování, dohled nad chodem obchodů, poradenství pro studenty, koordinace poradenství pro veřejnost 9.1 zastoupení hlavního administrátora v jeho nepřítomnosti, administrativní podpora, fyzický dohled nad chodem centra

Zdroj: vlastní návrh

### 7.4.11 HIERARCHICKÁ STRUKTURA PRACÍ



Obr. 9 WBS

Zdroj: vlastní zpracování

## 7.4.12 ARCHITEKTONICKÝ NÁVRH CENTRA

Jednotlivé přízemní pavilony byly navrženy pro příčné větrání a dobrou úroveň světla. Budovy budou postaveny na vyvýšené úrovni, aby se předešlo přílišné prašnosti ve třídách a zatopení v období dešťů. Z téhož důvodu budou všechny budovy propojeny zastřešenými cestičkami. Bude zde také ponechán venkovní prostor pro trávení volného času. Cihly použité na výstavbu budou tradičně připraveny komunitou. Robustní a reflexní pozinkované kovové střechy mají dostatečné střešní převisy s okapovými žlábkami pro sběr dešťové vody. Kromě toho mají na vrcholu mezeru, pro dobrou ventilaci v horkých dnech. Zdi a patky mají být postaveny se stabilizovanými půdními bloky. Okna budou vyplněna skleněnými sklápějícími tabulemi pro dobrou regulaci světla, teploty a vzduchu. Ze stejného důvodu bude boční strana nechána tradičně s větracími otvory. Okna i dveře budou opatřeny mřížemi. Místnost pro dílnu truhlářů a tesařů se bude dát z jedné strany celá otevřít, aby se zvětšil a provzdušnil prostor. Náskres budovy tříd v příloze 15.

## 7.4.13 ANALÝZA RIZIK

Tab. 10 Řízení rizik

ID	Popis rizika	Dopad rizika	Typ	Pst	Dopad PdD	Vlastník	Strategie	Plán pro strategii	Spouštěč rizika	Plán když nastane	
1	Nefunkční projektový tým	Zánik projektu	Lidé	1	6	6	Koordinátor projektu	Vyhnout se	Projektový tým se dobře zná a sdílí společné hodnoty, přenesl vymezení funkce	Opakované bezdůvodné neshody po zahájení projektu	Teambuilding, možnost odvolání z fce
2	Proudlení doby výstavby	Zpoždění zahájení výuky	Organizace	2	3	6	Koordinátor projektu	Vyhnout se	Spolupráce s kvalitními dodavateli, plánovat s časovou rezervou	Zpoždění projektu o více než 2 týdny	Přijmout více lidí na stavbu
3	Opoždění dodávek materiálů	Opoždění výuky	Organizace	2	3	6	Koordinátor projektu	Vyhnout se	Spolupráce s kvalitními dodavateli, plánovat s časovou rezervou, mít zásobu	Posun výuky o více než 2 týdny	Kontaktovat náhradní dodavatele
4	Nízká disciplína studentů	Snížení kvality výuky	Lidé	2	4	8	Asistent koordinátora/učitelé	Snížit	Zodpovědný výběr studentů, motivace, individuální přístup, kvalitní učitelé	Opakování bezdůvodná absence, neplnění úkolů	Nahrazení stávajícího studenta novým, který má na výuce zájem
5	Nedostatek učitelů	Snížení kvality výuky	Lidé	3	4	12	Koordinátor projektu	Vyhnout se	Spolupráce s TEVETA, hledat od zahájení, nabídnout zajímavé obodnocení	Nemít všech 6 vyučujících 2 měsíce před začátkem výuky	Reorganizace výuky, zaměstnat lidi z oboru na praktickou výuku
6	Nízká gramotnost studentů	Opoždění výuky	Lidé	4	4	8	Asistent koordinátora	Snížit	Zodpovědný výběr studentů, nabídka doučování, konzultace, kvalitní učitelé	Více než třetina studentů nestihá látku	Nabídnout více doučování, individuální přístup
7	Nízká poptávka po produktech a službách nabízených studenty (centrem)	Snížení příjmů centra	Zákazník	3	6	18	Koordinátor projektu/Asistent projektu	Snížit	Průzkum trhu, Studie přičetlosti, výroba kvalitních produktů za přijatelné ceny	Snížení příjmů o 1/3	Kooperace s obchodem ve městě, zvýšit propagaci
8	Zdražení základního materiálu pro výuku a výrobu	Zdražení projektu	Organizace	3	6	18	Koordinátor projektu/Asistent projektu	Vyhnout se	Průzkum trhu dodavatelů, smlouvy s dodavateli, mít alternativní dodavatele	Zvýšení výdajů na nákup materiálu o více než 5 %	Kontaktovat náhradní dodavatele, mít vlastní finanční rezervy, kontaktovat ČRA
9	Propad studentů u státní zkoušky	Nespěšný výstup projektu	Organizace	2	6	12	Koordinátor projektu/Asistent koordinátora/Učitelé	Snížit	Rádná příprava, důraz na kvalitu výuky, výběr kvalitních učitelů, individuální přístup	Úspěšnost ukončení učnovského kurzu klesne pod 90 %	Zjistit příčinu skrze rozhovory se studenty a učitelé.
10	Změna politických podmínek, zákonů	Ohrožení působení projektu	Organizace	1	4	4	Koordinátor projektu/Asistent projektu	Snížit	Informovanost, komunikace s institucemi, flexibilita, hledání alternativ řešení		Vlastník centra je Renato school a později bude předáno NRCS. Centrum bude zaregistrované jako

**Zdroj:** vlastní návrh

Dle tabulky výše vidíme, že mezi kritická rizika patří číslo 6 a 7. Obě rizika souvisí s finanční stránkou projektu. Dalším závažným rizikem je i riziko 5, které se vztahuje k lidským zdrojům. Naštěstí se dá těmto rizikům předcházet a při jejich vyskytnutí se dají zpracovat.

## **8. FAKTORY KVALITY A UDRŽITELNOSTI PROJEKTU**

Do budoucna se počítá s rozšířením učiliště. NRCS plánuje výstavbu kolejí, aby mohla učiliště navštěvovat i mládež ze vzdálenějších částí oblasti. Výstavba kolejí zajistí také udržitelnost v podobě rozšíření spádové oblasti až na celý okres Kapiri Mposhi. Ve spolupráci s projektem zemědělství by také měla vzniknout malá farma, která by měla jednak sloužit jako tréninkové místo pro mladé zemědělce a jednak přispívat k výživovému programu ve školách a učilišti v oblasti.

Projekt také počítá s tím, že pokud o nabízené kurzy projeví nedostatečný zájem jedinci z cílové skupiny, tak budou moci kurzy navštěvovat i mládež ze sociálně stabilního zázemí. Na tyto studenty by se vztahovalo školné a neměli by počtem převažovat nad cílovou skupinou. V neposlední řadě se při nenaplnění kurzů cílovou skupinou může posunout věková hranice, která je nyní stanovena na 15-25 let.

### **8.1 EKONOMICKÁ A POLITICKÁ UDRŽITELNOST**

Zambie je politicky stabilní zemí. Neočekává se tedy žádný náhlý zvrat v průběhu projektu ani po jeho dokončení. Jedná se demokratický režim s fungujícím právním systémem. Pro životaschopnost projektu je důležitá spolupráce s místní neziskovou organizací, která projekt v budoucnosti převezme.

Finanční nezávislost je podpořena vlastními zdroji Přátel New Renato, a dále podporou ze strany Ministerstva školství, vědy, technologií a odborného vzdělání. S institucemi bude navázána spolupráce již po zahájení projektu. Tyto finanční zdroje budou využívány i po skončení dotačního období ZRS ČR. Dlouhodobým cílem bude akreditovat centrum jako samostatnou vzdělávací instituci, aby mohla získat podporu ze strany ministerstva, které chystá zavést „Skills Development Fund“. K vyšší soběstačnosti centra má přispět i vybudovaný obchod, kde si budou moci místní lidé koupit a objednat výrobky daných kurzů. V budoucnosti se počítá s rozšířením obchodní sítě do města i v oblasti.

Rovněž se počítá s rozšířením kapacit centra. V první řadě s nabíráním většího množství studentů a následně s rozšířením nabízených kurzů, které budou reagovat na místní poptávku. V případě nedostatečné ekonomické soběstačnosti je další možností nábor mládeže, která nespadá do skupiny sociálně ohrožených dětí a která bude platit školné. V tomto případě by bylo nutné zavést školné pro všechny studenty, avšak sociálně slabší by získali stipendium.

Chod vzdělávacích institucí v Zambii podporuje například i USAID, ZDA, World Vision, Concern, Henwood Foundation a další. Zástupci NRCS budou vyhledávat partnery pro budoucí provoz centra. Zároveň budou vypracovány fundraisingové plány. V tomto ohledu se počítá i s podporou Ministerstva školství v převzetí nákladů na platy učitelů, stejně jako to dělá v komunitních školách, a v rámci výstavby domů pro ně. Půda již byla odkoupena do rukou NRCS. V rámci předání centra NRCS bude vytvořena smlouva, která by měla předejít finančnímu zneužívání centra.

## **8.2 KULTURNÍ A SOCIÁLNÍ FAKTORY**

Venkov Zambie je stále silně ovlivněn tradicemi. Obvyklým jevem je zde přetrvávající stigma proti PLWHA<sup>30</sup>. Tito lidé jsou velmi znevýhodněni a někdy vyhnáni až na okraj společnosti. Kvůli vysoké prevalenci HIV/AIDS mezi místními obyvateli se zde nachází velké množství sirotků. Jelikož více než 2/3 obyvatel venkova žije pod hranicí chudoby, je pro ně důležitější zajistit obživu a základní péči, než posílat děti do škol. Se zdravotním stavem obyvatel souvisí také vysoká úmrtnost a nemocnost. Tradiční pohřby trvají několik dní, to snižuje docházku do škol a do práce. Další aspekt ovlivňující docházku je neexistující infrastruktura, kdy některé cesty jsou v období dešťů těžko průchozí. Neméně důležitý je vliv chudoby. Mladí lidé se již od dětství podílí na chodu domácnosti a farmy. V oblasti je také běžné, že dívky se vdávají již kolem 15 roku. To silně ovlivňuje jejich možnosti na vzdělání.

V rámci výběru studentů do kurzů se projekt bude snažit udržovat poměr přijatých dívek a chlapců. Ovšem důraz bude kladen i na sociální kritéria, může tedy nastat odchylka od genderového vyrovnání cca 10 %. S úmyslem genderové rovnosti byly také vybrány vyučované kurzy. Předpokládá se, že do kurzu krejčích bude tradičně docházet

---

<sup>30</sup> Lidé žijící s HIV a AIDS (People living with HIV/AIDS)

více dívek a v oboru truhlář/tesař naopak budou převládat chlapci. To však nebrání ženám nastoupit do kurzu truhláře a chlapcům do oboru krejčí. Kurz zemědělství je vhodný pro obě pohlaví.

### **8.3 ENVIRONMENTÁLNÍ ASPEKTY**

Centrum nebude představovat hrozbu pro životní prostředí. Kurz krejčí a truhlář/tesař budou mít negativní dopad zanedbatelný. Materiál se bude nakupovat zejména v Kapiri Mposhi a Ndole odkud bude dovážen jednou za měsíc, aby minimalizovala produkce škodlivin z výfuků.

V rámci kurzu zemědělství se studenti budou učit, jak se o půdu starat tak, aby nedocházelo k její degradaci a aby se zamezilo další desertifikaci. Důraz bude kladen i na řádné používání hnojiv, které bývají někdy užívány až nepřiměřeně mnoho a mohou kontaminovat i spodní vodu. B

Během produkce a výuky nebude docházet ke znečištění vody ani ovzduší. V rámci výstavby budov bude brán ohled na sběr vody skrze systém „water harvesting“, který bude používán zejména v období dešťů. V období sucha bude k zavlažování zemědělské půdy voda ze studen, které jsou vybudovány u základní školy.

Používáním speciálních postupů a prostředků bude zamezeno kontaminaci půdy a vody stejně jako roznosu bakterií při užívání sanitárních zařízení. Hlavní bude, aby všechny postupy byly ekologicky citlivé a zároveň učily místní obyvatele novým postupům. Při výstavbě budov budou vybrány plochy, které jsou méně vhodné pro zemědělství. Dále bude brán zřetel na zábranu úniku látek ze strojů při výrobě i stavbě.

### **8.4 TECHNICKÉ A TECHNOLOGICKÉ ASPEKTY**

Pro výuku kurzů byly vybrány technologie, které jsou běžně dostupné a které budou zejména dostupné pro absolventy. Důraz byl kladen i na jejich minimální dopad na životní prostředí. Důležitá byla jejich funkčnost, možnost pořídit náhradní součástky, obtížnost opravy a jejich využitelnost v praxi. Například u oboru krejčí se budou používat jak elektrické, tak mechanické šicí stroje, protože ne všichni mají možnost využívat elektřinu.

## 8.5 INSTITUCIONÁLNÍ ASPEKTY

Jedná se hlavně o „demokratické vlastnictví výsledků“ (ČRA, 2016). Pro projekt je zásadní podpora a participace místních obyvatel. V této oblasti se jedná zejména o:

- a) **obecně prospěšnou organizaci NRCS** – nejenže se jejich vedoucí stanou asistentem projektu a asistentem koordinátora projektu, ale projekt budou v budoucnosti vlastnit a sami jej povedou. Členové NRCS hrají stěžejní roli pro přežití a pokračování projektu, stejně jako pro jeho vznik. Zástupci organizace identifikovaly potřeby, na jejichž základech projekt vznikl, pomáhaly s přizpůsobením projektu místním podmínkám a obeznámily s ním komunitu.
- b) **partnerskou školu** – komunitní škola Renato jednak poskytuje přímou cílovou skupinu projektu, ale zároveň bude držitelem registrace TEVETA. Zambijské zákony totiž vyžadují, aby učňovské kurzy vznikaly pouze na registrované vzdělávací instituci. I proto bude mezi školou a Přáteli New Renato uzavřena smlouva upravující spolupráci, práva a pravomoci. Při nenadálém ukončení projektu bude moci škola a NRCS dále kurzy provozovat.
- c) **učitelé** – tvoří kvalitu projektu. Jelikož centrum leží v odlehlé části venkova, není možné v okolí nalézt potřebně vyškolené učitele. Akreditovaní učitelé budou tedy v distriktu vyhledání skrze TEVETA, která vlastní jejich seznam. Učitelé budou mít možnost se do projektu aktivně zapojit tak, aby převzaly projekt za svůj vlastní, a tak měli zájem na jeho chodu.
- d) **studenty** – i jim bude dán prostor pro vyjádření a zapojení se do projektu. Zejména skrze diskuze a setkání nebo dotazníky na konci studia. Studenti budou spolupracovat i se sociálním pracovníkem, aby se dosáhlo, co nejlepších výsledků. Hrubé porušování kázně nebo neplnění studijních povinností může vyústit ve vyloučení studenta.
- e) **místní komunitu** – pochopení projektu je zásadní pro úspěšný vývoj projektu. Nejdůležitější skupinu zde tvoří opatrovníci a příbuzní studentů, kteří musí studenta ve studiu podporovat. Proto budou pořádány třídní schůzky.

## 8.6 STRATEGIE „ODCHODU“

Projekt se již od zahájení připravuje na odchod hlavního donora, a tedy na období soběstačnosti. Proto bude vybudován obchod, ve kterém se budou prodávat výrobky studentů a přijímat zakázky místních obyvatel. Do budoucna hodlá NRCS pořídit malý mlýn, který by se měl napojit na fungování farmy centra. Mlýn pak bude prodávat vlastní mouku z produkce farmy. Výtěžek z aktivit bude používán na financování nákupu materiálu a obnovu zařízení.

Centrum bude spolupracovat s obchodem v Kapiri Mposhi, který bude nabízet výrobky vyrobené studenty. Další variantou je spolupráce s obchody v ostatních oblastech Kashitu, aby se podpořila ekonomická samostatnost projektu a studenti si zároveň mohli vytvářet budoucí klientelu.

Skrze spolupráci se zaměstnavateli bude projekt hledat zaměstnání pro absolventy. Zároveň bude podpořen vznik „družstev“ tzv. cooperatives<sup>31</sup>. Tento typ uspořádání je v komunitě již zavedený a úspěšný. Družstvo jako celek má často větší možnosti než jednotlivec v podnikání, získávání podpory, jde o efektivní nástroj hospodaření. Družstvo může snadněji dosáhnout na pomoc skrze Farmer Input Support Programme (FISP), která sídlí v Mpongwe, která umožňuje zdarma získat hnojiva a osiva.

Pozice asistenta projektu z řad NRCS (koordinátor a vedoucí NRCS v Zambii) a asistenta koordinátora projektu v Zambii byla vytvořena s cílem, že v průběhu projektu dojde k jejich zaškolení tak, aby na konci mohli projekt sami převzít a dál vést. Důvodem pro vyškolení hned dvou zástupců NRCS bylo hned několik – zejména jejich angažovanost v ostatních projektech NRCS, pro případ nenadálé události, která by některému z nich znemožnilo projekt dále vést, náročnost a komplexita projektu.

---

<sup>31</sup> „Autonomní sdružení osob, které se dobrovolně spojily, aby naplnily své společné hospodářské, sociální a kulturní potřeby a přání prostřednictvím společně vlastněného a demokraticky kontrolovaného podniku“ (ILO, 2002)

## 9. MONITORING A ZVIDITELNĚNÍ ZRS ČR

Jako každý donor, tak i ČRA požaduje zasílání monitorovacích zpráv. „Příjemce dotace je povinen předložit poskytovateli a zastupitelskému úřadu ČR v zemi příjemce průběžnou zprávu za 1. etapu/období realizace projektu (tj. od 1. 1. do 30. 6. daného roku) do 31. 7. daného roku dle rozhodnutí o poskytnutí dotace.“

Průběžná zpráva o činnosti na projektu ZRS obsahuje dvě části:

- a) „detailní písemný popis činností a výstupů, které byly v dané etapě vykonány
- b) vyplněné tabulky:
  - Průběžná zpráva o činnosti projektu zahraniční rozvojové spolupráce
  - Etapový plán činnosti projektu zahraniční rozvojové spolupráce pro následující období“ (ČRA, 2016).

Pokud je projekt víceletý, odesílá se každý rok i roční zpráva o realizaci projektu (na konci projektu poté závěrečná zpráva). „Příjemce dotace je povinen předložit poskytovateli a zastupitelskému úřadu ČR v zemi příjemce (u projektů realizovaných v zahraničí) roční (závěrečnou) zprávu nejpozději do 15. 2. příslušného roku dle rozhodnutí o poskytnutí dotace. Součástí zprávy je finanční zpráva, formulář roční (závěrečné) zprávy a narativní část dle osnovy roční (závěrečné) zprávy“ (ČRA, 2016). ČRA a MZV ČR na základě těchto zpráv hodnotí úspěšnost projektů a připravují dotační cykly na další roky.

V případě zviditelnění ZRS ČR se musíme používat Grafický manuál ČRA stejně jako připravená loga. Publicita se dělí na:

- a) prezentaci ZRS ČR v České republice – na veškerých propagačních materiálech; na tiskovinách; na pravidelných aktivitách žadatele; na internetové prezentaci (webové stránky i sociální sítě); ve vydaných tiskových zprávách, na kulturních a osvětových akcích žadatele, při jednání s partnery.



- b) prezentaci ZRS ČR v Zambii – na budovách postavených v rámci projektu; v místnostech, ve kterých budou probíhat projektové aktivity; na internetové prezentaci v Zambii; při propagačních aktivitách žadatele v místě realizace; při jednání s úřady a institucemi; na všech tiskovinách (hlavičkový papír, reporty...); v rámci kulturních a informačních kampaní v oblasti; při významných událostech.

## **10. HODNOCENÍ MODELU A NÁVRH ALTERNATIV**

Na základě dostupných informací lze projekt hodnotit jako realizovatelný, účelný, efektivní a v lokalitě velmi potřebný. Financování projektu je zabezpečeno.

Žádoucím dopadem projektu je zvýšení zaměstnanosti mladých lidí v Kashitu skrze podporu vzdělání a získání dovedností. To by mělo vyústit v rozvoj příjem generujících aktivit v oblasti a zlepšení životní úrovně rodin absolventů a komunity.

Projekt navazuje na rozvojové aktivity NRCS, které v oblasti úspěšně fungují, a zároveň představuje podpůrný bod pro vznik dalších aktivit a rozvoj oblasti. Velkou výhodou je i podpora a zájem o téma ze strany zambijské vlády.

Česká rozvojová agentura hodnotí projekty na základě relevance, kterou je míra hodnoty projektu pro společnosti. Projekt musí být soudržný s potřebami cílových skupin, stejně jako projekt musí dbát na rozvojové strategie země příjemce i donora. Dále je hodnocena efektivnost a dopady projektu, jaká je logika naplňování rozvojových záměrů. ČRA posuzuje efektivitu využití vložených zdrojů. Důraz je kladen na udržitelnost projektu a jeho dopadů po ukončení financování. Část se orientuje i na složení projektového týmu a jeho odbornosti či praxe a nejmenší díl hodnocení tvoří zviditelnění ZRS ČR. Celkový počet bodů, kterých může projekt dosáhnout, činí 100 (ČRA, 2016).

K hodnocení projektu je možné využít projektového nástroje – analýzy SWOT.

**Tab. 11 SWOT analýza**

Silné stránky (strengths)	Slabé stránky (weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ojedinelý projekt v okolí</li> <li>• Spolupráce s místní NGO, která zná prostředí</li> <li>• Zkušenosti získané ze současných programů</li> <li>• Identifikace potřeb cílovou skupinou</li> <li>• Pomoc poskytována účelně potřebným</li> <li>• Stabilní motivovaný tým NRCS</li> <li>• Podpora projektu komunitou</li> <li>• Napojení na existující projekty NRCS (zahrnující práci s mladými lidmi)</li> <li>• Podpora alternativního příjmu lidí</li> <li>• Návaznost na rozvojové strategie země</li> <li>• Dlouhodobý dopad projektu</li> <li>• Zájem donorů a partnerů o projekt</li> <li>• Zájem potenciálních studentů</li> <li>• Podpora místního potenciálu</li> <li>• Zvýšení uplatnění na trhu práce</li> <li>• Individuální přístup, který přispěje ke kvalitě výuky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanční udržitelnost projektu</li> <li>• Nedostatek financí NRCS</li> <li>• Nízká gramotnost studentů</li> <li>• Náročnost na zdroje</li> <li>• Absence celkové infrastruktury</li> <li>• Omezení na rádius 5 km</li> </ul>

Příležitosti (opportunities)	Hrozby (threats)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Možnost postupného rozvoje centra</li> <li>• Rozšíření spolupráce s dalšími aktéry</li> <li>• Existence velké přímé cílové skupiny</li> <li>• Rozšíření centrem nabízených služeb a produktů</li> <li>• Aktivní zapojení absolventů</li> <li>• Rozvoj místní ekonomické aktivity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nízká disciplína studentů</li> <li>• Nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů</li> <li>• Málo motivovaný učitelský tým</li> <li>• Nedostatečný zájem o produkty a služby studentů</li> <li>• Nedostatečná podpora ze strany vlády</li> <li>• Možný nedostatek finančních prostředků v budoucnu</li> <li>• Neudržení kvality vzdělávání na odpovídající úrovni</li> <li>• Nedostatek pracovních příležitostí pro absolventy</li> </ul>

**Tab. 12 Strategie maxi-maxi**

	Silná stránka	Příležitost
a	Zkušenosti získané ze současných programů, spolupráce s místní NGO, napojení na existující projektu NRCS,	Možnost postupného rozvoje centra
b	Podpora místního potenciálu, dlouhodobý dopad projektu	Rozvoj místní ekonomické aktivity
c	Identifikace potřeb cílovou skupinou	Rozšíření centrem nabízených služeb a produktů
d	Podpora projektu komunitou	Aktivní zapojení absolventů
e	Zájem donorů a partnerů o projekt	Rozšíření spolupráce s dalšími aktéry, možnost postupného rozvoje centra
f	Pomoc poskytována účelně potřebným	Existence velké přímé cílové skupiny

**Tab. 13 Strategie maxi-mini**

	Silná stránka	Hrozba
a	Individuální přístup, který přispěje ke kvalitě výuky	Nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů
b	Zvýšení uplatnění na trhu práce	Nedostatečný zájem o produkty a služby studentů
c	Podpora alternativního příjmu lidí	Nedostatek pracovních příležitostí pro absolventy
d	Zájem potenciálních studentů	Nízká disciplína studentů
e	Zájem donorů a partnerů o projekt	Nedostatečná podpora ze strany vlády
f	Zvýšení uplatnění na trhu práce	Neudržení kvality vzdělávání na odpovídající úrovni

**Tab. 14 Strategie mini-maxi**

	Slabá stránka	Příležitost
a	Finanční udržitelnost projektu	Spolupráce s dalšími aktéry
b	Omezení na rádius 5 km	Existence velké přímé cílové skupiny, možnost postupného rozvoje centra
c	Absence celkové infrastruktury	Rozvoj místní ekonomické aktivity
d	Náročnost na zdroje	Aktivní zapojení absolventů
e	Nedostatek financí NRCS	Rozšíření centrem nabízených služeb a produktů, spolupráce s dalšími aktéry

**Tab. 15 Strategie mini-mini**

	Slabá stránka	Hrozba
a	Finanční udržitelnost projektu	Nedostatečná podpora ze strany vlády
b	Omezení na rádius 5 km	Nedostatek pracovních příležitostí pro absolventy
c	Absence celkové infrastruktury	Nedostatečný zájem o produkty a služby studentů
d	Náročnost na zdroje	Nedostatek kvalifikovaných lidských zdrojů
e	Nedostatek financí NRCS	Neudržení kvality vzdělávání na odpovídající úrovni
f	Nízká gramotnost studentů	Málo motivovaný učitelský tým

## ALTERNATIVY PROJEKTU

### a) Budova učeben 1x3

Pokud by z jakéhokoli důvodu nebylo možné vystavět tento blok učeben, bylo by pro teoretickou výuku kurzů možné využívat učebny partnerské školy Renato a učebny mateřské školy Christine, které se nachází v blízkosti centra. I při této variantě je však nutné počítat s nutností třídy základních škol vybavit, jelikož stávající vybavení je nedostačující. Hodiny teoretické a praktické výuky nemohou z praktických ani hygienických důvodů probíhat ve stejných učebnách. I když by zrušení výstavby bloku učeben snížilo náklady projektu, jednalo by se o zásah do organizačních a strukturálních částí projektu. Je však třeba počítat s rekonstrukcí stávající budovy základní školy. Pro další a funkčnost projektu je nezbytné disponovat oběma budovami. Tzn., že v budoucnu bude nutné druhou budovu přistavět.

Alternativa by ovlivnila rozpočet v položkách 3.2.1 a 5.1.1. Zároveň by došlo ke zkrácení doby potřebné k aktivitě 5, a to cca o 2 měsíce, to by se prokázalo pouze zvolněním tempa výstavby, jelikož výuka může začít až od ledna dalšího roku. Tato varianta bude použita v případě, že ČRA by k této části projektu měla výhrady.

### b) Alternativní zdroje financování:

- **dotace zambijské vlády a místní samosprávy** – oproti roku 2016 se v roce 2017 počítá s navýšením rozpočtu pro vzdělání, a to až o 1,5 mld. ZMW. Zároveň vznikne nový *Skills Development Fund*, který bude mít rozpočet až 233,5 mil. ZMW, jehož cílem je dlouhodobé řešení financování odborného vzdělávání a přípravy (TVET). Zároveň se v rozpočtu počítá s navýšením *Farmer Input Support Programme* o 1,8 mld. ZMW, což by mohlo usnadnit absolventům agrobyznysu a dalším stakeholderům přístup k tomuto typu dotace (National Assembly of Zambia, 2016).
- **soukromí investoři** – Přátelé New Renato by museli oslovit několik soukromých subjektů. Investoři by byli vybráni z řad podniků a podnikatelů jak v České republice, tak v Zambii.

- **EuropeAid** – fond Evropské unie – Národní orientační program pro Zambii<sup>32</sup> v období 2014-2020 v rámci 11. Evropského rozvojového fondu činí částku ve výši 484 milionů €. Program je implementován skrze akční plány, které se zaměřují zejména na inkluzivní ekonomický růst s důrazem na zemědělství a snížení chudoby na venkově (European Commission, 2015). Zájemci o dotace se zaregistrují v on-line registraci pro potenciální žadatele o grant PADOR, kde jsou vypsány výzvy EuropeAid (European Commission, 2016).

## 11. ZÁVĚR

Diplomová práce se tematicky věnuje vazbě mezi vzdělanostní strukturou a potřebami pracovního trhu v Zambii, zejména z pohledu mladých lidí. Na tomto základě navrhuje modelové řešení v podobě rozvojového projektu, jehož účelem je zlepšit danou situaci v rurální oblasti Kashitu v Zambii.

V úvodní části práce se jednalo zejména o představení vzdělání jako složky lidského kapitálu a o základní představení socioekonomického rozvoje vybrané země. Obě vstupní kapitoly slouží k uchopení problematiky a přiblížení výchozí situace. Důležité bylo ukázat vliv vzdělání na lidský kapitál a rozvoj jedince i společnosti. Bylo zjištěno, že vzdělání je jednou z nejdůležitějších investic do lidského kapitálu. Vzdělané obyvatelstvo má vliv na hospodářský rozvoj země, na její konkurenceschopnost a zejména na kvalitu života samotných obyvatel, jelikož, jak ukazují mnohé studie, vzdělání je silným determinantem zdraví.

---

<sup>32</sup> The National Indicative Programme for Zambia

Prvním dílčím cílem bylo popsat stav vzdělání a pracovního trhu v Zambii. Pracovní trh v Zambii má charakteristiky typické pro rozvojové země. Přes 70 % lidí zaměstnává na HDP ne tak významné zemědělství. Z většiny se jedná o subsistenční zemědělství. V zemi převažuje neformální sektor (89 % zaměstnaných), který se vyznačuje vysokou podzaměstnaností nabízející tzv. zranitelná zaměstnání. Oproti dalším státům SSA má Zambie nízkou míru ekonomické aktivity – nedostatečné množství oficiálních pracovních míst, nízká úroveň podnikatelského prostředí, vyšší počet osob, které nejsou k dispozici pro pracovní trh. Do poslední skupiny řadíme i dobrovolně nezaměstnané, v Zambii se jedná z větší části o mladé lidi, kteří již hledání zaměstnání vzdali. Z celkového počtu zaměstnaných je přes 40 % osobami samostatně výdělečně činnými. Naopak nejmenší podíl zastupovali lidé v placeném zaměstnání, což odráží nedostatek oficiálních pracovních míst nabízených soukromými firmami nebo státní správou. Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazuje provincie Copperbelt, Lusaka a Centrální provincie, kde je zároveň největší koncentrace obyvatelstva. Zásadním problémem v Zambii není tedy nezaměstnanost samotná, ale prevalence chudoby mezi zaměstnanými odrážející kvalitativní aspekty pracovního trhu.

Mladí lidé jsou budoucností a pro země mohou představovat příležitost pro další růst a rozvoj. To platí zejména pro rozvojové země, kdy v Zambii meziroční přírůstek obyvatelstva dosahuje téměř 3 %. Do rostoucí skupiny mladých lidí, je však třeba investovat. Kolem 25 % mladých lidí je nezaměstnaných, což je dvojnásob národního průměru, a pouze 14 % má pravidelné zaměstnání. Mladí lidé zůstávají déle nezaměstnaní, a to až 3,6 roku. V neformálním sektoru našlo útočiště až 95 % zaměstnaných, nacházeli se tedy v riskantní části pracovního trhu bez jistot a s mnoha proměnnými, které ovlivňují jejich každodenní příjem. Převážná část pracovala jako OSVČ v sektoru služeb (prodej). Většina podnikatelských aktivit v SSA je však poháněna nutností spíše než příležitostmi, cílem je se uživit. Pozitivním zjištěním bylo, že až dvě třetiny neaktivních mladých lidí, bylo neaktivních jako studenti.



Jak poukazují teorie o lidském kapitálu, úroveň vzdělání ovlivňuje status zaměstnanosti, a dle toho výši výdělku a kvalitu života. Vzdělanější jedinec je schopný zastávat kvalifikovanější práci. Zároveň se zvyšuje jeho produktivita i produktivita ekonomiky. Výraznější je dopad vzdělání u odborných dovedností než u vzdělání obecného.

Bohužel vzdělávací systém v Zambii stále čelí mnoha výzvám. Mezi hlavní témata rozvoje vzdělávání patří dostupnost, kvalita a přizpůsobení potřebám. Vzdělání není v zemi povinné, a i přes to, že je nabízeno do sedmého stupně bezplatně, není přístupné pro všechny děti, zejména pro ty žijící na venkově a OVC. Hrubá míra zápisu prudce klesá s jednotlivými ročníky a míra přestupu mezi základní a střední školou je v SSA podprůměrná. Pouze třetina ekonomiky aktivního obyvatelstva Zambie získalo vzdělání na úrovni střední školy. Necelých 7 % populace starší 15 let získalo odborné vzdělání. Největší podíl na lidech, kteří získali placené zaměstnání, tvořili ti, kteří dosáhli A-level vzdělání, certifikátu nebo diplomu. Zatímco neplacenou domácí pracovní sílu tvořili téměř z poloviny lidé bez vzdělání.

V Zambii existuje do určité míry nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. I když v zemi roste počet lidí s vyšším vzděláním, než je základní, přetrvává dojem, že vzdělávací systém neuspokojuje potřeby měnící se ekonomiky, a tedy ani pracovního trhu. Způsoby, kterými vzdělání ovlivňuje výsledky jednotlivců na trhu práce jsou různorodé: délka školní docházky; dosažená úroveň vzdělání; vzdělávací systém; investice do vzdělávání; kvalita vzdělávání; vzdělání rodičů a odvětví činnosti. Mezi výsledky pracovního trhu, které mohou být ovlivněny vzděláním počítáme: mzdy a příjmy; doba do získání prvního stabilního zaměstnání; zaměstnanost/nezaměstnanost; produktivita pracovníků; odpracované hodiny; zdraví zaměstnance; a kvalita zaměstnání. Z výzkumů vyplývá, že vyšší vzdělání značně zvyšuje šanci mladých lidí získat práci, a to práci lépe placenou. Z pohledu zaměstnavatelů mladým lidem nejvíce chybí technické i obecné dovednosti, zkušenosti a soft skills. Tyto nedostatky si uvědomují i sami mladí lidé, kdy jako hlavní překážku pro získání zaměstnání uvádějí neodpovídající vzdělání.

Vzhledem k nedostatku pracovních míst je důležité podnikání, aby se z těch, co pracovní místa hledají („job seekers“) stali ti, co pracovní místa vytvářejí („job creators“). V oblasti podnikání se mladí lidé potýkají s nedostatečným přístupem ke kapitálu, nepříznivým podnikatelským prostředím, byrokracií, korupcí, nedostatkem kvalitní pracovní síly a zdrojů, neadekvátním a nedostatečným vzděláním a zkušenostmi, vysokou konkurencí na domácím trhu, chybějící podporou.

Vzdělání je nutnou, avšak samostatně ne postačující podmínkou pro úspěšnost jedince na trhu práce. Může však výrazně celou situaci ovlivnit. Při hledání příčin a později řešení pro nezaměstnanost mladých lidí je třeba zohlednit celou makroekonomickou politiku země. Vláda Zambie si problém uvědomuje, a kromě samotné podpory odborného vzdělání skrze TEVET zavádí pro další rok „Skills Development Fund“. Ministerstvo školství se snaží zvyšovat kvalitu a dostupnost vzdělání na venkově a kvalifikaci akademických pracovníků. Nedostatečná statistická základna země vytváří problém pro zacílení potřebných politik. To naopak dává prostor pro neziskové organizace, které prostředí detailně znají a jsou tedy schopné vhodně reagovat. V zemi také neexistuje informační systém pracovního trhu. Důležitost podpory zaměstnanosti a tvorby pracovních míst se odráží i v R-SNDP a Vision 2030, ve kterých mladí lidé a problematika pracovního trhu tvoří zásadní body.

Diplomová práce se zabývá tvorbou rozvojového projektu jako reakce na výše uvedené poznatky. Praktická část se věnuje charakteristice místa implementace, oblasti Kashitu v Zambii. Na základě literární rešerše, vlastního terénního výzkumu a komunikace s místní neziskovou organizací byl vytvořen kompletní koncept rozvojového projektu. Prezentovaný modelový projekt je sestaven dle požadavků ČRA za použití nástrojů projektového managementu a skládá se z jednotlivých na sebe navazujících částí, jež byly logicky seřazeny od analýzy současného stavu, přes identifikaci problému, představení konkrétního způsobu řešení až po finální vyhodnocení.

Projekt je navržen pro komunitu Kashitu, jež se nachází na pomezí Centrální provincie a Copperbeltu. Kashitu je rurální oblastí, pro které statisticky platí, že je zde zaměstnáno až 61,7 % lidí v produktivním věku. Přes 90 % však v subsistenčním zemědělství. Prevalence chudoby je zde vysoká a možnosti na získání alternativního příjmu malé. Mladí lidé tak buď zůstávají v neproduktivním zemědělství jako neplacená domácí síla a OSVČ nebo odcházejí hledat práci do měst. V městech mají konkurenční nevýhodu – nižší úroveň vzdělání, chybějící konexe, technologická zaostalost. Jelikož jejich rodina nežije ve městě, musí si najít a platit ubytování, které mladí lidé z města mají u rodin. Většinou tedy bydlí ve slumech. Jen málokterí získají stabilní zaměstnání, většinou se jedná o příležitostné práce. Někteří jsou nuceni se vrátit zpět na venkov.

Modelový projekt je navržen tak, aby odpovídal místním potřebám a možnostem. Záměrem projektu je zlepšit životní podmínky mladých lidí skrze zvýšení kvalifikace, která přispěje k rozšíření ekonomických aktivit, snížení nezaměstnanosti, zvýšení soběstačnosti a posléze k vytrhnutí mladých lidí z kruhu chudoby. Projekt tedy apeluje na rozvoj venkova. Toho bude docíleno poskytnutím bezplatného odborného vzdělání v kombinaci s podnikatelským vzděláním. Polovina studentů pak obdrží základní vybavení pro počátek podnikání. To vše by mělo mladým lidem dopomoci k získání alternativního příjmu z podnikání tak, aby nemuseli odcházet do měst a zároveň získali dodatečný příjem. Kurzy byly vybrány ve spolupráci s neziskovou organizací NRCS. Výběr odráží poptávku po těchto službách, dostupnost zdrojů, schopnosti a možnosti místních lidí, kupní sílu obyvatel a v rámci agrobyznysu i potřebu místních. Centrum splňuje legislativní nařízení Zambie a sleduje současný směr rozvoje vlády. V budoucnosti se očekává další růst centra a rozšíření nabízených kurzů. Vizí autorky je, aby se učňovské centrum stalo novým středem komunity Kashitu. Po vyhodnocení projektu lze prohlásit, že projekt je přes určitá rizika realizovatelný. Téma vzdělání, mladých lidí a pracovního trhu je klíčovými tématy rozvoje mnoha subsaharských států a mezinárodních institucí. To se odráží v akčních plánech, iniciativách a programech států i organizací. Navrhovaný projekt v sobě spojuje všechny výše uvedená témata a má tak obrovský potenciál v podobě komplexního řešení problému rozvoje. Nezisková organizace Přátelé New Renata i NRCS nyní jednájí o postupu implementace projektu. Všechny zainteresované strany věří v přínos navrhovaného projektu.

## SEZNAM CITOVANÉ LITERATURY A POUŽITÝCH ZDROJŮ

- AFDB, OECD, UNDP, & UNECA, 2012. African Economic Outlook 2012: Promoting Youth Employment [online]. ISBN 9789264176096 [cit. 2016-09-26]. Dostupné z: [www.africaneconomicoutlook.org/sites/default/files/content-pdf/AEO2012\\_EN.pdf](http://www.africaneconomicoutlook.org/sites/default/files/content-pdf/AEO2012_EN.pdf)
- AFDB, 2016. COUNTRY PROFILE: REPUBLIC OF ZAMBIA [online]. s. 1–6 [cit. 2016-08-25]. Dostupné z: [http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/Zambia\\_Country\\_Profile.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Generic-Documents/Zambia_Country_Profile.pdf)
- AFDB, OECD a UNDP, 2016. African Economic Outlook 2016: Sustainable Cities, [online] [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/countries/namibia/1826046.pdf>
- AGGARWAL, Aradhna, Ricardo FREGUGLIA, Geraint JOHNES a Gisele SPRICIGO, 2010. Education And Labour Market Outcomes: Evidence From India [online]. č. 69 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1744058](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1744058)
- ALI, Syed a Urooj Afshan JABEEN, 2016. DETERMINANTS OF YOUTH UNEMPLOYMENT – A SUPPLY SIDE ANALYSIS. European Journal of Business, Economics and Accountancy [online]. roč. 4, č. 1, s. 97–105 [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: <http://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2016/01/Full-Paper-DETERMINANTS-OF-YOUTH-UNEMPLOYMENT-%E2%80%93-A-SUPPLY-SIDE-ANALYSIS.pdf>
- AL-SAMARRAI, Samer a Paul BENNELL, 2007. Where has All the Education Gone in Sub-Saharan Africa? Employment and Other Outcomes among Secondary School and University Leavers. Journal of Development Studies [online]. 43 (7): 1270–1300 [cit. 2016-09-16]. Dostupné z: doi:10.1080/00220380701526592
- BAJAJ, M. 2010. “Intergenerational perspectives on education and employment in the Zambian Copperbelt.” Comparative Education Review 54: 175-197 [cit. 2016-09-18].
- BECKER, Gary S., 1993. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3. vydání, s. 390. Chicago: The University of Chicago Press. ISBN 0-226-04120-4.

- BLAAK, M. et al., 2013. Non-formal vocational education in Uganda: Practical empowerment through a workable alternative. *International Journal of Educational Development* [online]. B.m.: Elsevier Ltd, roč. 33, č. 1, s. 88–97. ISSN 07380593 [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: doi: 10.1016/j.ijedudev.2012.02.002
- BOAHINA, P. a Hofman, W.H. A., 2014. Perceived effects of competency-based training on the acquisition of professional skills. *International Journal of Educational Development* [online]. roč. 36, s. 81–89 [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059313001016>
- BRIXIOVA Z. et al., 2015. Skills and Youth Entrepreneurship in Africa: Analysis with Evidence from Swaziland. *World Development* [online]. roč. 67, s. 11–26 [cit. 2016-11-14]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X14002927#>
- BRIXIOVA, Z., 2010. Unlocking Productive Entrepreneurship in Africa's Least Developed Countries. *African Development Review* [online]. roč. 22, č. 3, s. 440–451 [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: [http://www.heart-resources.org/wp-content/uploads/2015/09/16\\_Brixiova-2010-African\\_Development\\_Review.pdf](http://www.heart-resources.org/wp-content/uploads/2015/09/16_Brixiova-2010-African_Development_Review.pdf)
- CENTRAL STATISTICAL OFFICE (CSO) ZAMBIA, 2010. 2010 Census of Population and Housing Key Findings [online]. s. 0–1 [cit. 2016-08-22]. Dostupné z: [http://www.zamstats.gov.zm/report/Census/2010/National/2010 Census of Population Brochure -Key findings.pdf](http://www.zamstats.gov.zm/report/Census/2010/National/2010%20Census%20of%20Population%20Brochure%20-Key%20findings.pdf)
- CSO, 2013. Zambia labour force survey report [online] [cit. 2016-11-11]. Dostupné z: <http://www.zamstats.gov.zm/nada/index.php/catalog/62/download/1168>
- ČRA, 2016. Dotace [online] [cit. 2016-10-28]. Dostupné z: <http://czechaid.cz/jak-se-zapojit/dotace/>
- CINGL, Ondřej, 2009. Zainteresované strany [online]. Dostupné z: <http://www.projektmanazer.cz/kurz/soubory/modul-c/c4.pdf>
- DEDOUCHOVÁ, Marcela. Strategie podniku. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, xiv, 256 s. ISBN 80-7179-603-4.
- DISMAN, Miroslav. Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele. 3.vyd. Praha: Karolinum, 2002, s. 374. ISBN 80-246-0139-7.

- DOLEŽAL, J. MÁČHAL, P. LACKO, B. Projektový management podle IPMA. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2848-3.
- ELECTORAL COMMISSION OF ZAMBIA, 2016. General Election 2016 [online]. [cit. 2016-12-02]. Dostupné z: [https://www.elections.org.zm/general\\_election\\_2016.php](https://www.elections.org.zm/general_election_2016.php)
- ENGEL, J., 2012. Review of policies to strengthen skills-employment linkages for marginalised young people [online], doi:217878 [cit. 2016-10-14]. Dostupné z: [http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=217878&set=00550F1190\\_1\\_349&gp=0&lin=1&ll=1](http://www.unesco.org/ulis/cgi-bin/ulis.pl?catno=217878&set=00550F1190_1_349&gp=0&lin=1&ll=1)
- EUROPEAN COMMISSION, 2015. National Indicative Programme for Zambia 2014-2020 [online] [cit. 2016-11-08]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/nip-zambia-edf11-2014\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/nip-zambia-edf11-2014_en.pdf)
- EUROPEAN COMMISSION, 2016. ECAS Registration [online] [cit. 2016-09-29]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/europeaid/node/1100>
- FAO, 2005. NATURAL RESOURCES MANAGEMENT AND ENVIRONMENT DEPARTMENT - WATER HARVESTING. Corporate Document Repository [online] [cit. 9. 8 2016]. Dostupné z: <http://www.fao.org/docrep/u3160e/u3160e03.htm>
- FASIH, Tazeen, 2008. Linking Education Policy to Labor Market Outcomes [online]. e- ISBN: 978-0-8213-7510-5 [cit. 2016-10-19]. Dostupné z: doi:10.1596/978-0-8213-7509-9
- FEINSTEIN, Leon, Ricardo SABATES, Tashweka M ANDERSON, Annik SORHAINDO a Cathie HAMMOND, 2006. What are the effects of education on health? Dostupné v: Measuring the Effects of Education on Health and Civic Engagement: Proceedings of The Copenhagen Symposium [online]. London: Institute of Education, s. 171–354 [cit. 2016-09-10]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/15/18/37425753.pdf>
- FIELDS, Gary S, 2010. Labor Market Analysis for Developing Countries [online] [cit. 2016-11-01]. Dostupné z: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1156&context=workingpapers>

- FOTR, J. a kol. Tvorba strategie a strategické plánování: teorie a praxe. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3985-4.
- FURNÉE, Carina A., Wim GROOT a Henriëtte Maassen VAN DEN BRINK, 2008. The health effects of education: A meta-analysis. *European Journal of Public Health* [online]. roč. 18, č. 4, s. 417–421 [cit. 2016-11-16]. ISSN 11011262. Dostupné z: doi:10.1093/eurpub/ckn028
- GARCIA, M. a Farès, J. Youth in Africa's labor market. Washington, D.C.: World Bank, c2008, s. 293. ISBN 978-082-1368-848.
- GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF ZAMBIA (GRZ), 2006. V I S I O N 2 0 3 0 [online] [cit. 2016-10-23]. Dostupné z: <http://www.unpan1.un.org/intrados/groups/public/documents/.../unpan040333.pdf>
- GUMBO, D. a Mwaanga, B., 2011. Charcoal production, poverty alleviation and woodland change in Kapiri Mposhi District of Zambia [online] [cit. 2016-08-12]. Dostupné z: [http://www.charcoalproject.org/wp-content/uploads/2011/08/8\\_Gumbo\\_Mwaanga\\_Zambia\\_Kapiri\\_poverty\\_LUC.pdf](http://www.charcoalproject.org/wp-content/uploads/2011/08/8_Gumbo_Mwaanga_Zambia_Kapiri_poverty_LUC.pdf)
- HECKMAN, James J., Lance J LOCHNER a Petra E TODD, 2013. Fifty Years of Mincer Earnings Regressions. National Bureau Of Economic Research [online]. roč. 53, č. 9, s. 1689–1699 [cit. 2016-09-17]. ISSN 1098-6596. Dostupné z: doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- HOLACKÁ, L. ŠLAJCHOVÁ, L. SKALICKÝ, J. Projektový manažer. Rozpočet a finanční plán projektu [online]. © 2010 [cit. 2016-11-13]. Dostupné z: <<http://www.projektmanazer.cz/sites/default/files/dokumenty/2-3rozpocetafinancniplan.pdf>>
- HOWITT, Peter, 2004. Endogenous Growth, Productivity and Economic Policy: A Progress Report [online]. s. 3–15 [cit. 2016-08-10]. Dostupné z: <http://www.csls.ca/ipm/8/howitt-e.pdf>
- HRAZDILOVÁ BOČKOVÁ, K. Projektové řízení: učebnice. Martin Koláček - E-knihy jedou: 2016, EAN: 9788075124319 [cit. 2016-08-17].
- CHESTER, A. et al., 2011. Background on Zambia's Labor Market with Cross -National Comparisons [online]. s. 1–46 [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: [http://bush.tamu.edu/inta/capstones/Mu\\_Spring2011.pdf](http://bush.tamu.edu/inta/capstones/Mu_Spring2011.pdf)

- CHIGUNTA, Francis, Ngosa CHISUP a Sara ELDER, 2013. Labour market transitions of young women and men in sub-Saharan Africa. Work4Youth Publication Series, ILO [online]. č. 6, s. 90 [cit. 2016-09-13]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/regional-reports/WCMS\\_235754/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/publications/regional-reports/WCMS_235754/lang--en/index.htm)
- ILO, 2002. Promotion of Cooperatives Recommendation [online]. 2002. Switzerland: 90th ILC session (20 Jun 2002) [cit. 2016-09-06]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_code:R193](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_code:R193)
- INFORMAČNÍ CENTRUM OSN, 2016. 4. Zajistit rovný přístup k inkluzivnímu a kvalitnímu vzdělání a podporovat celoživotní vzdělávání pro všechny [online] [cit. 2016-10-14]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-4-zajistit-rovny-pristup-k-inkluzivnimu-a-kvalitnimu-vzdelani-a-podporovat-celozivotni-vzdelavani-pro-vsechny/>
- INTERNATIONAL YOUTH FOUNDATION, 2014. A Cross-Sector Analysis of Youth in Zambia [online] [cit. 2016-11-17]. Dostupné z: [http://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/YouthMap-Zambia\\_Analysis.pdf](http://www.iyfnet.org/sites/default/files/library/YouthMap-Zambia_Analysis.pdf)
- IONESCU, Alina Mariuca a Alexandru IOAN, 2012. How does education affect labour market outcomes? Review of applied Socio-Economic research [online]. roč. 4, č. 2, s. 130–144 [cit. 2016-08-26]. Dostupné z: [http://reaser.eu/RePec/rse/wpaper/17\\_Ionescu\\_Reaser4\\_130-144.pdf](http://reaser.eu/RePec/rse/wpaper/17_Ionescu_Reaser4_130-144.pdf)
- JAKUBÍKOVÁ, D. Strategický marketing – Strategie a trendy. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2690-8.
- JONES, K., 2014. The Role of Agricultural Technical and Vocational Education and Training in Developing Countries: A Review of Literature, Issues and Recommendations for Action. USAID [online]. s. 1–26 [cit. 2016-08-12]. Dostupné z: <http://www.oired.vt.edu/innovate/wp-content/uploads/2015/08/ATVET-CCS-Kristal-Jones-11-12-2014.pdf>
- KAUNDA, Danstan, 2016. As drought hits Zambian harvests, food prices are on the rise. Thomson Reuters Foundation [online] [cit. 2016-09-15]. Dostupné z: <http://www.reuters.com/article/us-zambia-drought-food-idUSKCN11E0SC>



- KEATING, J. 2008. Current vocational education and training strategies and responsiveness to emerging skills shortages and surpluses., a Well-Skilled Future – Tailoring VET to the Emerging Labour Market. NCVER [online]. s. 1–40 [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: <https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/current-vocational-education-and-training-strategies-and-responsiveness-to-emerging-skills-shortages-and-surpluses>
- KERZNER, H. 2009. Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling and Controlling (10th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons. ISBN-13: 9780470278703
- KOYI, Grayson, Gibson MASUMBU a Albert HALWAMPA, 2012. Understanding youth labour demand constraints in Zambia [online]. Zambia Institute for Policy Analysis and Research, Lusaka, Zambia [cit. 2016-09-21] Dostupné z: <http://dspace.africaportal.org/jspui/bitstream/123456789/35725/1/understanding-youth-labour-demand-constraints-in-zambia.pdf?1>
- LEWIN, K.M., Akyeampong, K., 2009. Education in sub-Saharan Africa: researching access, transitions and equity. *Comparative Education* 45 (2), 143–174 [cit. 2016-09-16].
- LEWIN, K.M. a Ricardo SABATES. 2012. Who gets what? Is improved access to basic education pro-poor in Sub-Saharan Africa? *International Journal of Educational Development*. vol. 32, no. 4, pp. 517–528 [cit. 2016-08-21].
- LITTLE, Angela W. a Andy GREEN, 2009. Successful globalisation, education and sustainable development. *International Journal of Educational Development* [online]. roč. 29, č. 2, s. 166–174. ISSN 07380593 [cit. 2016-09-24]. Dostupné z: doi: 10.1016/j.ijedudev.2008.09.011
- MÁCHAL, P. KOPEČKOVÁ, M. PRESOVÁ, R. Světové standardy projektového řízení: pro malé a střední firmy. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5321-8.
- MARTIN, Bruce C., Jeffrey J. MCNALLY a Michael J. KAY, 2013. Examining the formation of human capital in entrepreneurship: A meta-analysis of entrepreneurship education outcomes. *Journal of Business Venturing* [online]. roč. 28, č. 2, s. 211–224. ISSN 08839026 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: doi: 10.1016/j.jbusvent.2012.03.002

- MABAYA, Edward, Christy D. RALPH a Maureen BANDAMA, 2010. The Current State of Agribusiness Education and Training in Africa. *Agricultural Economics* [online] [cit. 2016-10-13]. Dostupné z: <http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/96433/2/178Afric.pdf>
- MCGRATH, S., 2012. Vocational education and training for development: A policy in need of a theory? *International Journal of Educational Development* [online]. roč. 32 (5), s. 623–631 [cit. 2016-09-14]. Dostupné z: doi: 10.1016/j.ijedudev.2011.12.001
- MINISTRY OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK, 2013. Zambia National Agriculture Investment Plan (NAIP) 2014-2018 - Final Draft [online]. s. 1–102 [cit. 2016-11-24]. Dostupné z: [http://www.gafspfund.org/sites/gafspfund.org/files/Documents/6.Zambia investment plan.pdf](http://www.gafspfund.org/sites/gafspfund.org/files/Documents/6.Zambia%20investment%20plan.pdf)
- MINISTRY OF EDUCATION. 2005. Educational Statistical Bulletin 2004 [cit. 2016-10-17]. Dostupné z: <http://www.equip123.net/equip2/docs/Zambia-EdStatBulletin.pdf>
- MINISTRY OF EDUCATION, 2007. Support to The Education Sector in Zambia [online]. roč. I, č. 104 [cit. 2016-10-06]. Dostupné z: <http://zambia.um.dk/en/~media/Zambia/Documents/DANIDA/ESPS%20III%20-%20Prodoc.ashx>
- MINISTRY OF EDUCATION, 2010. The Revised Standard 1 X 3 Classroom Block.
- MINISTRY OF FINANCE, 2014. Revised Sixth National Development Plan 2013 - 2016 [on-line]. roč. I [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: [http://www.gwp.org/Global/Activities/Impact Stories/Supporting documents/Revised Sixth National Development Plan.pdf](http://www.gwp.org/Global/Activities/Impact%20Stories/Supporting%20documents/Revised%20Sixth%20National%20Development%20Plan.pdf)
- MINISTRY OF HEALTH (MOH), CENTRAL STATISTICAL OFFICE (CSO) a ICF INTERNATIONAL, 2014. Zambia Demographic and Health Survey 2013-14 [online]. s. 518 [cit. 2016-10-24]. Dostupné z: <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR304/FR304.pdf>
- MINISTRY OF SCIENCE, TECHNOLOGY AND VOCATIONAL TRAINING, Zambia, 1998. Technical Education, Vocational and Entrepreneurship Training Act, 1998 (No. 13 of 1998). [online]. ISBN ZMB-1998-L-82354 [cit. 2016-10-18]. Dostupné z: [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=82354](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=82354)

- MINISTRY OF SCIENCE, TECHNOLOGY AND VOCATIONAL TRAINING, 2010. Statement by the Minister of Science, Technology and Vocational Training, Hon. Briggen, Dr Brian Chituwo (Rtd), GCDS , MP on the Fees Charged by TEVETA [online] [cit. 2016-09-20]. Dostupné z: [http://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/images/publication\\_docs/Ministerial Statement-STVT.pdf](http://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/images/publication_docs/Ministerial Statement-STVT.pdf)
- MINISTRY OF YOUTH AND SPORT, 2015. An Action Plan For Youth Empowerment And Employment [online]. s. 56 [cit. 2016-08-24]. Dostupné z: <http://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/documents/articles/Action Plan for Youth Empowerment and Employment.pdf>
- MO IBRAHIM FOUNDATION, 2016. IIAG Data Portal - Zambia [online]. [cit. 2016-09-23]. Dostupné z: <http://mo.ibrahim.foundation/iiag/data-portal/>
- MOONO, Herryman a Neil RANKIN, 2013. Education and Employment in Zambia [online] [cit. 2016-08-14]. Dostupné z: <http://www.theigc.org/wp-content/uploads/2014/09/Moono-Rankin-2013-Working-Paper.pdf>
- MOURSHED, Mona, Jigar PATEL a Katrin SUDER, 2014. Education to Employment: Getting Europe's Youth into Work [online]. s. 118. ISSN 1098-6596 [cit. 2016-11-20]. Dostupné z: doi:10.1017/CBO9781107415324.004
- MUPIMPILA, Christopher, 2009. The role of vocational education and technical training in economic growth: a case of Botswana. International Journal of education economics and development [online]. roč. 1, č. 1, s. 3–13. ISSN 1759-5673 [cit. 2016-10-04]. Dostupné z: doi:10.1504/IJEED.2009.028935
- NATIONAL ASSEMBLY OF ZAMBIA, 2016. 2017 Budget Address by Honourable Felix C. Mutati, MP Minister of Finance [online]. Lusaka [cit. 2016-10-11]. Dostupné z: [http://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/images/publication\\_docs/2017 Budget Speech.pdf](http://www.parliament.gov.zm/sites/default/files/images/publication_docs/2017 Budget Speech.pdf)
- NILSSON, Anders, 2010. Vocational education and training – an engine for economic growth and a vehicle for social inclusion. International Journal of Training and Development [online]. roč. 1č, č. 4, s. 785–799 [cit. 2016-10-16]. Dostupné z: doi:1360-3736

- OLANIYANI, D. A a OKEMAKINDE, T., 2008. Human capital theory: Implication for educational development. *Pakistan Journal of Social Sciences* [online]. roč. 5, č. 5, s. 479–483 [cit. 2016-10-27]. Dostupné z: doi:1683-8831
- OPENJURU, G.L., 2010. Government education policies and the problem of early school leaving: the case of Uganda. *The Burden of Educational Exclusion: Understanding and Challenging Early School Leaving in Africa*. Sense Publishers [online]., Rotterdam/Boston/ Taipei, s. 22–47 [cit. 2016-08-21]. Dostupné z: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84865367634&origin=inward&txGid=0>
- PALMER, R., 2014. Technical and vocational skills and post-2015: Avoiding another vague skills goal? *International Journal of Educational Development* [online]. roč. 39, s. 32–39 [cit. 2016-10-05]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S073805931400087X>
- POWELL, L., 2012. Reimagining the purpose of VET – expanding the capability to aspire in South African Further Education and Training students. *Int. J. Educ. Dev.* 32 (5) 643-653 [cit. 2016-08-15]. Dostupné z: 10.1016/j.ijedudev.2012.01.008
- PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE: What is project management? [online]. Campus Blvd.: 2015 [cit. 2016-10-05]. Dostupné z: < <http://www.pmi.org/About-Us/About-Us-What-is-Project-Management.aspx>>
- PSACHAROPOULOS, George a Harry Anthony PATRINOS. Returns to Investment in Education: A Further Update. World Bank [online]. 2004a, s. 36. DOI: 10.1596/1813-9450-2881 [cit. 2016-08-13]. Dostupné z: <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/1813-9450-2881>

- PSACHAROPOULOS, George a Harry Anthony PATRINOS, 2004b. Human capital and rates of return. In: Geraint JOHNES a Jill JOHNES, ed. *International Handbook on the Economics of Education*. B.m.: Edward Elgar Publishing, s. 870. ISBN 1 84376 119 X [cit. 2016-09-18]. Dostupné z: [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46367429/The\\_International\\_Handbook\\_on\\_the\\_Econom20160609-11939-1r8gjo2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1477152728&Signature=sCmOxHoCKm3IA49FcQqmf/G+Utw=&response-content-disposition=in](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46367429/The_International_Handbook_on_the_Econom20160609-11939-1r8gjo2.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1477152728&Signature=sCmOxHoCKm3IA49FcQqmf/G+Utw=&response-content-disposition=in)
- ROMER, Paul M., 1994. The Origins of Endogenous Growth. *The Journal of Economic Perspectives* [online]. roč. 8, č. 1, s. 3–22 [cit. 2016-09-18]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/pdf/2138148.pdf>
- SEDLÁČKOVÁ, H. BUCHTA, K. *Strategická analýza, 2. přepracované a rozšířené vydání*. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-367-1.
- SENDER, J., CRAMER, C., & OYA, C. (2005) Unequal prospects: Disparities in the quantity and quality of labour supply in Sub-Saharan Africa, World Bank, Social Protection Discussion paper series no. 0525 [cit. 2016-09-01]. Dostupné z: [https://eprints.soas.ac.uk/5791/1/WB\\_SenderCramerOya\\_2005.pdf](https://eprints.soas.ac.uk/5791/1/WB_SenderCramerOya_2005.pdf)
- SHAMENDA, Fackson, 2012. Employment Creation Policies and Strategies in Zambia, Prospects, Challenges and Future Outlook. *Economic Growth Strategy for Employment, Decent Work and Development in Zambia* [online]. s. 1–14 [cit. 2016-09-18]. Dostupné z: <https://www.imf.org/external/np/seminars/eng/2012/zambia/pdf/sha.pdf>
- SPENCE, Michael, 1973. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* [online]. roč. 87, č. 3, s. 355–374. ISSN 0033-5533 [cit. 2016-09-27]. Dostupné z: [doi:10.2307/1882010](https://doi.org/10.2307/1882010)
- SPOLEČNOST PRO PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ, 2013. *Doporučená praxe Společnosti pro projektové řízení oblast Řízení rizik* [online]. s. 1–31. Dostupné z: [http://cspr.cz/wp-content/uploads/2014/09/Dobra\\_praxe\\_Rizeni\\_rizik\\_v1.pdf](http://cspr.cz/wp-content/uploads/2014/09/Dobra_praxe_Rizeni_rizik_v1.pdf)
- SPOLEK PŘÁTELÉ NEW RENATO, 2015 [online] [cit. 2016-08-01]. Dostupné z: [http://pratele.newrenato.org/?page\\_id=14](http://pratele.newrenato.org/?page_id=14)

- THE WORLD BANK, 2015. World Development Indicators. World DataBank [online] [cit. 2016-08-17]. Dostupné z: <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source=2&country=ZWE&series=&period=#>
- THE WORLD BANK, 2016. Ease of Doing Business in Zambia [online] [cit. 2016-09-14]. Dostupné z: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/zambia/>
- SVOZILOVÁ, Alena. Projektový management. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011, 380 s. ISBN 978-80-247-3611-2.
- TODARO, Michael P. a Stephen C. SMITH, 2011. Economic Development. 11. vyd. ISBN 978-1-4082-8447-6.
- TUKUNDANEA, C. et al., 2015. Building vocational skills for marginalised youth in Uganda: A SWOT analysis of four training programmes. International Journal of Educational Development [online]. roč. 40, s. 134–144 [cit. 2016-07-16]. Dostupné z: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0738059314001047#>
- ULANDSSEKRETARIATET, 2014. Zambia - Labour Market Profile 2014 [online]. s. 1–22 [cit. 2016-11-01]. Dostupné z: [http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/lmp\\_zambia\\_2014\\_final\\_version\\_revised.pdf](http://www.ulandssekretariatet.dk/sites/default/files/uploads/public/PDF/LMP/lmp_zambia_2014_final_version_revised.pdf)
- UNDP, 2014. Table 1: Human Development Index and its components. Human Development Reports [online] [cit. 2016-08-01]. Dostupné z: <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi>
- UNESCO, 2012. Youth and skills: Putting education to work. The EFA Global Monitoring Report 2012 UNESCO Publishing, Paris [online] [cit. 2016-09-13]. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218003e.pdf>
- UNICEF, 2013. Statistics [online] [cit. 2016-07-19]. Dostupné z: [https://www.unicef.org/infobycountry/zambia\\_statistics.html](https://www.unicef.org/infobycountry/zambia_statistics.html)
- UNGER, Jens M., Andreas RAUCH, Michael FRESE a Nina ROSENBUSCH, 2011. Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. Journal of Business Venturing [online]. roč. 26, č. 3, s. 341–358 [cit. 2016-09-16]. Dostupné z: doi: 10.1016/j.jbusvent.2009.09.004

- VALLE, Francesca Della, 2012. Exploring opportunities and constraints for young agro entrepreneurs in Africa [online]. s. 27 [cit. 2016-11-02]. Dostupné z: [http://www.fao.org/fsnforum/west-africa/sites/west-africa/files/files/ResourcesWA/Exploring\\_opportunities\\_constraints\\_young\\_agro.pdf](http://www.fao.org/fsnforum/west-africa/sites/west-africa/files/files/ResourcesWA/Exploring_opportunities_constraints_young_agro.pdf)
- WALLACE, Ian a Esse NILSSON, 1997. The Role Of Agricultural Education And Training In Impro-Ving The Performance Of Support Services For The Renewable Natural Resources. Sector Poor response of formal AET institutions [online]. č. 24 [cit. 2016-10-03]. Dostupné z: <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/2919.pdf>
- WALTHER, R., 2012. Building skills in the informal sector [online] [cit. 2016-08-16]. Dostupné z: doi:217864

## SEZNAM TABULEK

Tab. 1	Základní makroekonomické ukazatele Zambie za období 2005-2015.....	18
Tab. 2	Vzdělávací systém v Zambii.....	22
Tab. 3	Procentuální distribuce zaměstnané populace (15 let +) dle dovedností, pohlaví 2012.....	28
Tab. 4	Procentuální rozložení zaměstnaných dle provincie a statusu zaměstnanosti.....	33
Tab. 5	Rozdělení nezaměstnaných (15+ let) dle pohlaví, oblasti a provincie.....	35
Tab. 6	Distribuce zaměstnané populace (15+ let) dle sektoru, oblasti a provincie.....	36
Tab. 7	Indikátory základního vzdělání v distriktu Kapiri Mposhi.....	54
Tab. 8	Analýza vlivu zainteresovaných stran.....	66
Tab. 9	Kompetence a odpovědnosti členů projektového týmu.....	81
Tab. 10	Řízení rizik.....	82
Tab. 11	SWOT analýza.....	90
Tab. 12	Strategie maxi-maxi.....	92
Tab. 13	Strategie maxi-mini.....	92
Tab. 14	Strategie mini-maxi.....	93
Tab. 15	Strategie mini-mini.....	93

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1	Soukromé a společenské náklady a výnosy.....	15
Obr. 2	Věková pyramida Zambie.....	19
Obr. 3	Diagram rozdělení pracovních sil v Zambii.....	31
Obr. 4	Indikátory měřící kvalitu zaměstnanosti mladých lidí.....	41
Obr. 5	Poměr zaměstnaných mladých lidí k populaci dle dokončeného vzdělání %.....	43
Obr. 6	Trojimperativ projektu.....	50
Obr. 7	Schéma organizační struktury projektu.....	80
Obr. 8	WBS.....	81

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1	Status zaměstnanosti v posledních 12 měsících před ZDHS.....	33
Graf 2	Distribuce mladé populace dle SWTS rámce.....	38



## PŘÍLOHY

**Příloha 1** Indikátory vzdělání a zdraví ve vybraných zemích, 2014

	HDI	Míra čistého zápisu, zákl. školy, obě pohlaví	Míra čistého zápisu, střední školy, obě pohlaví	Naděje dožití při narození, obě pohlaví (roky)	Kojenecká míra úmrtnosti (na 1 000 živě narozených)	Míra úmrtnosti dětí do 5 let věku (na 1 000 živě)
Argentina	0,836	99,02	88,16	75,99	11,90	13,30
Belgie	0,890	98,88	94,91	80,59	3,40	4,30
Botswana	0,698	91,02	62,83	64,36	36,40	46,60
Kamerun	0,512	91,64	43,14	55,49	58,60	90,60
Chorvatsko	0,818	88,70	92,67	77,33	3,80	4,50
Dánsko	0,923	98,07	89,82	80,55	3,00	3,60
Finsko	0,883	99,43	94,00	81,13	2,00	2,40
Ghana	0,579	86,83	51,43	61,14	45,50	66,50
Guinea	0,411	75,66	31,79	58,73	62,80	97,00
Chile	0,832	93,04	88,30	81,50	7,20	8,30
Indonésie	0,684	89,72	75,02	68,89	23,60	28,20
Israel	0,894	96,87	97,81	82,06	3,30	4,20
Japonsko	0,891	99,95	99,20	83,33	2,10	2,90
Mali	0,419	59,38	34,62	57,99	75,90	118,30
Myanmar	0,536	94,53	48,26	65,86	40,70	51,70
Niger	0,514	61,02	15,67	61,46	58,40	99,60
Pakistan	0,538	72,98	41,18	66,18	67,40	83,30
Portugalsko	0,830	98,61	93,04	80,72	3,00	3,70
Španělsko	0,876	98,94	96,46	83,08	3,60	4,20
Zambie	0,586	87,40	56,00	59,24	46,50	70,20

**Zdroj:** Vlastní zpracování, data z The World Bank, 2015; UNDP, 2014

## Příloha 2 Návratnost investic do vzdělávání podle úrovně a regionu (%)

Region	Social			Private		
	Primary	Secondary	Higher	Primary	Secondary	Higher
Asia*	16.2	11.1	11.0	20.0	15.8	18.2
Europe/Middle East/North Africa*	15.6	9.7	9.9	13.8	13.6	18.8
Latin America/Caribbean	17.4	12.9	12.3	26.6	17.0	19.5
OECD	8.5	9.4	8.5	13.4	11.3	11.6
Sub-Saharan Africa	25.4	18.4	11.3	37.6	24.6	27.8
World	18.9	13.1	10.8	26.6	17.0	19.0

\*mimo OECD

Zdroj: Psacharopoulos, Patrinos, 2004b: s. 27

## Příloha 3 Přehled pracovního trhu v Zambii, 2012

General Overview of the Population in Relation to the Labour Force by Sex, 2012			
Main Indicator	Total	Male	Female
Total Population	14,375,601	7,087,171	7,288,430
Working Age Population	7,861,259	4,038,087	3,823,172
Economically Active Population (Labour Force)	5,966,199	2,885,146	3,081,053
Unemployed Population	466,526	182,736	283,790
Employed Population	5,499,673	2,702,410	2,797,263
Employed Population in Agriculture Activities	2,872,331	1,377,628	1,494,703
Employed Population in Non-agriculture Activities	3,093,868	1,507,518	1,586,350
Employed Population in the Public Sector	237,846	144,306	93,540
Employed Population in the Private Sector	5,261,827	2,558,104	2,703,723
Economically Inactive Population	1,895,060	938,027	957,033
Population Under 15 years of age	6,512,147	2,670,742	3,841,405
Population aged 15 -24 years	3,076,379	1,239,781	1,836,598
Population aged 25-54 years	3,982,041	1,575,796	2,406,246
Population aged 55 years and older	805,034	307,048	497,985

Source: CSO, Labour Force Survey

Zdroj: CSO, Zambia labour force survey report, 2013

## Příloha 4 Rozdělení zaměstnaných 15+ dle povolání a provincie, 2012

Occupation	Total Employed population	Province										
		Total	Central	Copperbelt	Eastern	Luapula	Lusaka	Muchinga	Northern	North Western	Southern	Western
Total	5,499,673	100	9.1	13.6	12.3	8.4	18.6	5.7	8.5	5.2	11.7	6.8
Managers	52,194	100	10.9	22.6	2.3	1.2	46.9	0.9	1.0	5.4	6.5	2.1
Professionals	218,034	100	9.2	25.5	5.8	4.8	26.0	3.3	4.6	7.0	9.9	3.8
Technicians and Associate Professionals	74,332	100	5.7	31.5	3.6	1.0	37.4	4.6	3.5	3.0	8.8	1.0
Clerical Support Workers	36,854	100	2.5	14.4	8.2	1.4	44.6	3.2	3.7	3.4	10.7	7.9
Service and Sales Workers	769,737	100	7.4	22.4	5.0	2.0	35.5	3.6	7.6	2.5	10.4	3.7
Skilled Agricultural, Forestry and Fisheries Workers	2,676,600	100	9.1	5.7	21.1	12.2	1.9	8.8	12.0	6.6	12.0	10.5
Craft and Related Trades Workers	378,840	100	8.4	20.7	4.1	5.7	29.3	3.6	7.3	2.3	14.0	4.7
Plant and Machine Operators and Assemblers	147,171	100	13.4	32.2	4.4	1.8	35.0	1.5	0.7	2.8	5.5	2.5
Elementary Occupations	1,136,605	100	10.4	17.5	2.9	7.2	35.6	2.1	3.9	4.9	13.1	2.5
Other	8,754	100	5.9	14.4	1.6	19.3	46.2	0.0	0.8	4.8	1.0	6.0
Not Stated	553	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.7	0.0	79.3	0.0

Zdroj: CSO, Zambia labour force survey report, 2013: s. 39

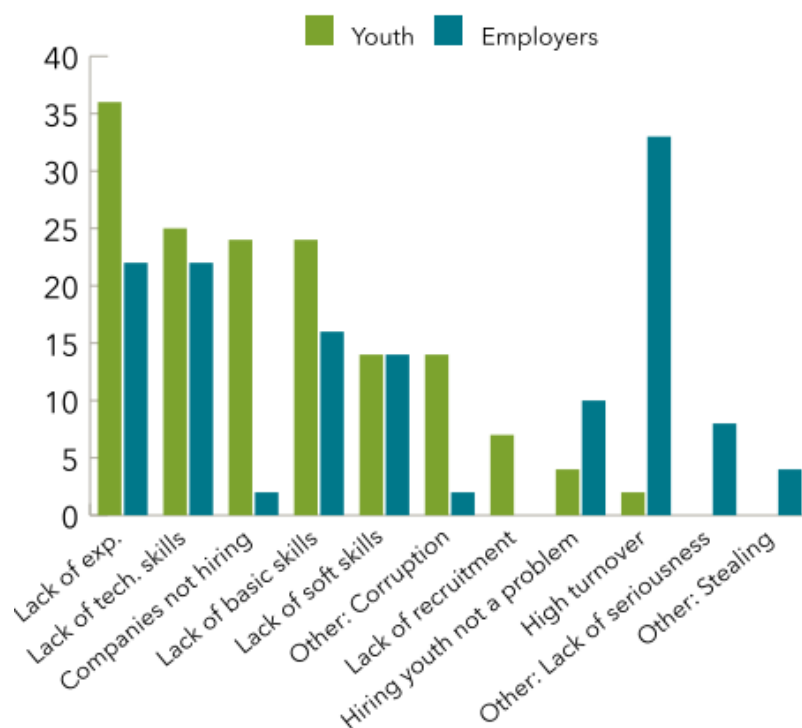
## Příloha 5 Zaměstnanost mladých lidí dle statusu a pohlaví

Employment status	Total	Male	Female
Wage & salaried workers (employees)	39.0	42.2	35.2
Self-employed with employees (employers)	6.1	7.8	3.9
Self-employed without employees (own-account worker)	24.7	22.6	27.3
Contributing family workers	26.8	24.3	29.8
Not classifiable by status	3.4	3.0	3.8
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Source: SWTS-Zambia, 2012.

Zdroj Chigunta et al., 2013: s. 42

## Příloha 6 Názor mladých lidí a zaměstnavatelů na hlavní překážky získání práce



Zdroj: International Youth Foundation, 2014: s. 10

**Příloha 7** Rozdělení mladých lidí dle dosaženého vzdělání a aktivity (%), 2012

Educational attainment	Employed	Unemployed	Inactive
None	0.8	0.2	0.9
Elementary level (primary)	24.3	12.1	26.9
Vocational school (secondary)	16.6	16.4	23.4
Secondary level	45.8	57.5	42.1
Vocational school (post-secondary)	10.3	11.7	5.7
University	1.8	2.1	1.0
Post-graduate/post-doctoral	0.4	0.0	0.1
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Zdroj: Chigunta et al., 2013: s. 35

**Příloha 8** Ekonomicky aktivní populace 15+ dle dosaženého vzdělání, 2012

Educational Attainment	Total Employed Population		Status in Employment					
	Number	Percent share	Total	Paid employees	Apprentices/ Interns	Employers	Self employed	Unpaid family workers
<b>Total</b>	<b>5,499,673</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>20.4</b>	<b>0.3</b>	<b>0.3</b>	<b>44.2</b>	<b>34.8</b>
Nursery	12,979	0.2	100.0	8.6	0.0	0.0	49.7	41.8
Grade 1-7	2,401,956	43.7	100.0	9.7	0.2	0.1	49.1	40.9
Grade 8-12	2,024,760	36.8	100.0	31.7	0.5	0.4	41	26.4
A Levels	34,448	0.6	100.0	68.5	2.3	1.2	19.2	8.8
Certificate/Diploma	201,439	3.7	100.0	77.4	0.3	0.6	16.3	5.4
Degree	30,389	0.6	100.0	80.8	1.0	3.1	7.2	7.9
None	793,703	14.4	100.0	5.2	0.1	0.1	47.2	47.3

Zdroj: CSO, Zambia labour force survey report, 2013: s. 37

**Příloha 9** Procentuální distribuce zaměstnaných (15+) dle povolání a dosaženého vzdělání, 2012

Occupation	Total Employed Population	Educational Level						
		Nursery	Grade 1 - 7	Grade 8 - 12	A Levels	Certificate	Degree	None
<b>Total</b>	<b>5,499,673</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Managers	52,194	0.0	0.2	1.3	3.1	6.6	23.3	0.0
Professionals	218,034	0.6	0.1	4.4	39.9	46.1	59.1	0.1
Technicians and Associate Professionals	74,332	1.4	0.2	2.1	10.3	10.4	2.4	0.1
Clerical Support Workers	36,854	0.0	0.1	1.2	5.4	4.3	0.7	0.0
Service and Sales Workers	769,737	5.1	10.8	21.2	9.1	14.9	0.2	6.1
Skilled Agricultural, Forestry and Fisheries Workers	2,676,600	74.8	61.2	28.7	2.4	4.1	4.4	76.1
Craft and Related Trades Workers	378,840	3.5	5.2	10.8	16.2	4.2	1.0	2.7
Plant and Machine Operators and Assemblers	147,171	0.0	1.0	5.5	5.4	3.2	0.3	0.4
Elementary Occupations	1,136,605	14.6	21.1	24.6	5.6	6.0	8.6	14.4
Other	8,754	0.0	0.1	0.3	2.6	0.2	0.0	0.0
Not Stated	553	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1

Zdroj: CSO, Zambia labour force survey report, 2013: s. 38

**Příloha 10** Preferované kritéria pro nábor pracovníků

Characteristic	Managers/professionals		Production workers/Elementary occupations	
	Number	%	Number	%
<b>Age</b>				
Workers < 18 years of age	6	1.2	26	5.4
Workers between 18 & 29 years of age	54	11.1	197	40.6
Workers > 29 years of age	186	38.4	25	5.2
No preference	239	49.3	237	48.9
<b>Sex</b>				
Female workers	20	4.1	26	5.4
Male workers	73	15.1	114	23.5
No preference	392	80.8	345	71.1
<b>Marital status</b>				
Unmarried workers	15	3.1	25	5.2
Married workers	68	14.0	25	5.2
No preference	402	82.9	435	89.7
<b>Education</b>				
Completed elementary education	4	0.8	21	4.3
Completed vocational training (secondary)	25	5.2	69	14.2
Completed secondary education	54	11.1	170	35.1
Completed vocational training (post-secondary)	185	38.1	162	33.4
Completed university	161	33.2	17	3.5
Completed post-graduate studies	26	5.4	4	0.8
No preference	30	6.2	42	8.7

Source: LDES-Zambia, 2012.

**Zdroj:** Chigunta et al., 2013: s. 66

**Příloha 11** Matice logického rámce

	<b>Popis projektu (intervenční logika)</b>	<b>Objektivně ověřitelné ukazatele (indikátory)</b>	<b>Zdroje ověření ukazatelů</b>	<b>Předpoklady a rizika (klíčové externí faktory ovlivňující průběh a úspěšnost projektu)</b>
<b>Záměr</b>	Zlepšit životní podmínky mladých lidí skrze získání praktických a podnikatelských dovedností, které budou schopni využít při svých ekonomických aktivitách či na místním trhu práce, čímž projekt přispěje ke snížení nezaměstnanosti, zvýšení soběstačnosti a posléze k vytrhnutí mladých lidí z kruhu chudoby.	Zvýšené příjmy domácností Podnikatelské aktivity absolventů Nově vzniklé dílny či obchody Nové produkty a služby na místním trhu Zlepšení zdravotního stavu cílových skupin Zvýšení zaměstnanosti v oblasti	Výzkum mezi absolventy kurzů Oficiální statistiky sociálních ukazatelů Statistiky NRCS	
<b>Cíle</b>	Vybudovat a provozovat učňovské centrum poskytující řemeslné kurzy a odbornou praxi v oborech krejčí, truhlář/tesař a zemědělství (spojené se zpracováním a konzervací potravin) spolu s výukou základů podnikání a podporující absolventy v počátcích jejich businessu	Vybudované centrum učňovských kurzů s příslušenstvím Počet učebních oborů: 3 Zvýšené procento cílové skupiny s dokončeným vyšším vzděláním 1 koordinátor projektu 3 učitelé a 3 mistři Počet studentů studujících učební obor: 120 Počet studentů absolvujících odbornou praxi: 120 Počet absolventů: 108 Počet podpořených studentů v začátcích podnikání: 60 90 % ze 120 studentů úspěšně ukončí učňovské vzdělání 75 % absolventů započne podnikání či získá zaměstnání do roka po ukončení studia	Projektová dokumentace Fotodokumentace – budov, vybavení, materiálů, výrobků Smlouva s místní samosprávou a chiefs  ohledně využívání pozemku Registrační formulář instituce u TEVETA Registrační certifikát pro kurzy u TEVETA Pracovní smlouvy s učiteli Pracovní smlouva s koordinátorem Zápisová listina studentů Monitorovací zprávy ČRA	<b>Předpoklady</b> Schopnost studentů využít teoretické znalosti v praxi a zvýšit úroveň svých životních podmínek Úspěšné dokončení kurzů Získání základního kapitálu pro podnikání Získání zaměstnání Stabilita trhu ve smyslu zachování poptávky po produktech a službách nabízených oborů

<b>Výstupy</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Vybudovaná vzdělávací instituce nabízející tři výuční obory</li> <li>2) Vybudovaná malá farma se zpracovatelským provozem</li> <li>3) Vybudovaný obchůdek pro obory krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a agrobiznys pro praxi podnikatelských znalostí, nabízející produkty vyrobené studenty</li> <li>4) Vybudované 2 profesionální dílny a zpracovatelský provoz pro odborné praxe studentů</li> <li>5) 120 studentů z cílové skupiny studujících v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a agrobiznys</li> <li>6) Vyučených min. 108 studentů z cílové skupiny v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a zemědělství, úspěšně složenou státní zkouškou a oficiálním certifikátem</li> <li>7) 120 studentů zařazených do odborné praxe v oborech krejčí, truhlář/tesař (carpentary/joinery) a zemědělství</li> <li>8) Min. 108 studentů s oficiálně ukončenou odbornou praxí v oborech kuchař/pekař, krejčí a elektrikář</li> <li>9) Min. 108 studentů se základními podnikatelskými znalostmi a vypracovaným business plánem</li> <li>10) 60 studentů podpořených počátečním kapitálem v podobě vybavení pro začátek vlastního podnikání (10 z oboru ročně)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Počet studentů přijatých do odborných kurzů: 60 ročně/ 120 za projektové období</li> <li>o Počet odučených hodin: 1320 hodin ročně/ 2640 za projektové období</li> <li>o 1.2</li> <li>o Počet studentů, kteří dokončili kurzy: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet studentů účastníci se státní zkoušky: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet studentů s úspěšně složenou státní zkouškou: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet studentů, kteří se zúčastnili kurzu podnikání: 60 ročně/ 120 za projektové období</li> <li>o Počet studentů s vypracovaným business plánem: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet studentů se složenou zkouškou z kurzu podnikání: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet hostů z praxe přednášejících v rámci kurzu podnikání: 6 ročně/ 12 za projektové období</li> <li>o Fungující dílna: 1, rozdělená do 3 částí</li> <li>o Počet studentů zařazených do praxe: 60 ročně/ 120 za projektové období</li> <li>o Počet studentů, kteří úspěšně absolvují praxi v provozu: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet studentů s podnikatelskými znalostmi a business plánem: 54 ročně/ 108 za projektové období</li> <li>o Počet hodin poradenství pro studenty na 1 studenta: 96 hodin ročně/ 192 hodin za projektové období</li> <li>o Fungující obchůdek: 1</li> <li>o Počet studentů, kteří získali vybavení: 30 ročně/60 za projektové období</li> </ul>	<p>Zdroje ověření budou pocházet od skupiny přímo zapojené do projektu: pracovníků NRCS, Přátelů New Renata, učitelů, studentů či instituce TEVETA.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Propagační a informační materiály</li> <li>• Seznamy pohovorů se studenty</li> <li>• Záznamy pohovorů se studenty</li> <li>• Výsledky výběrového řízení studentů</li> <li>• Fotodokumentace</li> <li>• Syllaby oborů,</li> <li>• Prezenční listiny</li> <li>• Účetní doklady za nákup materiálů a vybavení, poplatky</li> <li>• Přihlašovací listiny studentů ke zkoušce</li> <li>• Záznamy komunikace s TEVETA</li> <li>• Oficiální pokyny TEVETA</li> <li>• Oficiální výsledky TEVETA</li> <li>• Certifikáty pro studenty</li> <li>• Žádosti o registraci</li> <li>• Oficiální certifikáty registrace TEVETA</li> <li>• Seznam přednášejících hostů</li> <li>• Záznamy komunikace s hosty</li> <li>• Business plány studentů</li> <li>• Testové archy studentů</li> <li>• Stavební plány</li> <li>• Stavební rozpočet</li> <li>• Smlouva s dodavatelem stavebních prací</li> <li>• Inventář nábytku a vybavení</li> <li>• Plány výroby a prodeje</li> <li>• Seznamy vyrobených a nabízených produktů</li> <li>• Účetnictví provozu</li> <li>• Seznam zakázek a prodaných produktů</li> <li>• Pravidelné reporty o pokroku jednotlivců</li> </ul>	<p><b>Předpoklady</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dobré nasazení a motivace studentů</li> <li>- Úspěšná výroba v projektových dílnách</li> <li>- Kvalitní učitelský tým</li> <li>- Spolupráce s TEVETA a dalšími partnery</li> <li>- Podpora komunity a její pochopení projektu</li> <li>- Dostupnost materiálu</li> <li>- Existující poptávka po výrobcích a službách oborů</li> <li>- Získání dotace</li> </ul>
----------------	---	---	---	--

Aktivity	Zahájení projektu	Prostředky	Rozpočet	Předpoklady
	1) Spolupráce s partnery projektu 2) Získání povolení od místní samosprávy 3) Výstavba budov učiliště 4) Identifikace a spolupráce s potencionálními zaměstnavateli 5) Vybavení budov učiliště 6) Nábor učitelů a jejich zaškolení 7) Kolaudace 8) Nákup materiálu 9) Podpis pracovních smluv 10) Zřízení webové prezentace 11) Spolupráce s TEVETA, NRCS, zaměstnavateli a učiteli na sylabech 12) Registrace centra a kurzů 13) Otevření centra 14) Nábor studentů 15) Výuka (teoretická a praktická) /prodej výrobků/individuální výuka (poradenství) 16) Business classes a business plány (EET) 17) Provoz obchůdku 18) Příprava studentů ke zkouškám 19) Závěrečná zkouška z podnikání 20) Praktická zkouška z odborné praxe 21) Registrace studentů ke st. zkoušce 22) Závěrečná státní zkouška 23) Monitoring a evaluace 24) Předání certifikátů 25) Prodloužení registrace u TEVETA 26) Kapitálová podpora absolventů pro začátek vlastního podnikání	<ul style="list-style-type: none"> <li>o projektová dokumentace</li> <li>o finanční dotace a spoluúčast</li> <li>o pozemek v pronájmu s postupným odkupem</li> <li>o vybavené centrum</li> <li>o vybavené provozy</li> <li>o materiál pro výuku</li> <li>o registrace u TEVETA</li> <li>o existující cílová skupina v oblasti</li> <li>o souhlas a spolupráce komunity</li> <li>o učitelský tým</li> <li>o personální zajištění administrace projektu</li> </ul>	<b>Rozpočet</b> Celkový rozpočet na projektové období: 6 208 070,00 Kč Z toho: Dotace ZRS ČR: 5 897 666,50Kč Spoluúčast žadatele: 310 403,50 Kč (5%)  Rozpočet na rok 2018: 2 616 680,00 Kč  Rozpočet na rok 2019: 1 818 290,00 Kč  Rozpočet na rok 2020 1 773 100,00 Kč	<b>Předpoklady</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vhodně vybraná cílová skupina</li> <li>- Zájem cílové skupiny</li> <li>- Udržení registrace u TEVETA</li> <li>- Zajištění učitelského týmu</li> <li>- Motivace studentů</li> <li>- Dobrá morálka studentů</li> <li>- Udržení standardů</li> <li>- Výstavba budovy dle plánů a harmonogramu</li> <li>- Dostupnost (cenová a fyzická) potřebného vybavení a materiálu</li> <li>- Schopnost učitelů vést výuku, dílny a obchod</li> <li>- Kvalita vyrobených výrobků</li> <li>- Poptávka po nabízených výrobcích</li> <li>- Připravenost studentů na zkoušku</li> <li>- Schopnost studentů využít podnikatelské myšlení</li> <li>- Životaschopné podnikatelské plány studentů</li> <li>- Kvalita studentů pro získání vstupního kapitálu</li> </ul> <b>Rizika</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- špatná koordinace aktivit</li> <li>- špatná kooperace projektového týmu</li> <li>- nezodpovědní studenti</li> <li>- administrativní a byrokratické překážky</li> <li>- nevýhodný pronájem pozemku</li> <li>- opoždění harmonogramu</li> </ul>



	27) Průběžná publicita, reporting a administrace projektu 28) Měsíční poradenství pro veřejnost v oblasti podnikání a výučních oborech			
			<b>Výchozí podmínky</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vysoká nezaměstnanost a neexistence zaměstnavatelů</li> <li>- Neexistence alternativních zdrojů obživy pro mládež a mladé lidi</li> <li>- Zájem o další vzdělávání v případě jeho dostupnosti</li> <li>- Podpora rozvojových aktivit státními aktéry a místní komunitou</li> <li>- Nerozvinutý venkov</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zambie patří mezi chudé země subsaharského regionu</li> <li>- Existence fungující NRCS, jež má zkušenosti a dlouhodobě v oblasti působí</li> <li>- Vysoký výskyt chudoby</li> <li>- Omezený přístup mladých lidí k vyššímu vzdělání</li> <li>- Neexistence instituce nabízející učňovské vzdělání</li> </ul>

**Zdroj:** vlastní návrh



Předpokládaný kalendářní měsíc / rok	11/ 2019	12/ 2019	1/ 2020	2/ 2020	3/ 2020	4/ 2020	5/ 2020	6/ 2020	7/ 2020	8/ 2020	9/ 2020	10/ 2020	11/ 2020	12/ 2020	1/ 2021	2/ 2021	3/ 2021	4/ 2021
Aktivity/měsíce od zahájení projektu (dle tabulky výstupů a finančního rámce)	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	35	35	36
<b>Rízení projektu</b>																		
Aktivita 1 Spolupráce s partnery projektu	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Aktivita 2 Získání povolení od místní samosprávy																		
Aktivita 3 Výstavba budov učiliště																		
Aktivita 4 Identifikace a spolupráce s potencionálními zaměstnavateli	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				
Aktivita 5 Vybavení budov učiliště																		
Aktivita 6 Nábor učitelů a jejich zaškolení																		
Aktivita 7 Kolaudace																		
Aktivita 8 Nákup materiálu	✓		✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	
Aktivita 9 Podpis pracovních smluv													✓					
Aktivita 10 Zřízení webové prezentace	✓	✓																
Aktivita 11 Spolupráce s TEVETA, NRCS, učitelů a partnery na sylabech	✓	✓											✓	✓				
Aktivita 12 Registrace centra a kurzů		✓												✓				
Aktivita 13 Otevření centra																		
Aktivita 14 Nábor studentů	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aktivita 15 Výuka (teoretická a praktická) / prodej výrobků/individuální výuka			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Aktivita 16 Business classes a business plány									✓	✓	✓	✓						
Aktivita 17 Provoz obchůdku	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Aktivita 18 Příprava studentů ke zkouškám	✓											✓	✓					
Aktivita 19 Závěrečná zkouška z podnikání												✓						
Aktivita 20 Praktická zkouška z odborné praxe	✓												✓					
Aktivita 21 Registrace studentů ke st. zkoušce											✓							
Aktivita 22 Závěrečná státní zkouška	✓	✓											✓	✓				
Aktivita 23 Monitoring a evaluace		✓						✓						✓				✓
Aktivita 24 Předání certifikátů				✓	✓											✓	✓	
Aktivita 25 Prodloužení registrace u TEVETA		✓												✓				
Aktivita 26 Kapitálová podpora absolventů pro začátek vlastního podnikání		✓												✓				
Aktivita 27 Průběžná publicita, reporting a administrace projektu		✓			✓			✓			✓			✓				✓
Aktivita 28 Měsíční poradenství pro veřejnost v oblasti podnikání a výučních oborech	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Zdroj: vlastní návrh

# Příloha 13 Rozpočet

Rozpočet projektu: Podpora sociálně ohrožené mládeže v Kashiho prostřednictvím vybudování střediska učňovských kurzů „The Renato Skills Training Centre“		Náklady projektu:										Celkové náklady projektu (v CZK)						
		2018					2019					2020		Z prostředků ZNS ČR	Z dalších zdrojů			
		Jednotka	Počet jednotek - rok 2018	Jednotková cena (v CZK)	Celkem náklady	Počet jednotek - rok 2019	Jednotková cena (v CZK)	Celkem náklady	Počet jednotek - rok 2020	Jednotková cena (v CZK)	Celkem náklady							
<b>1. Osobní náklady</b> (mzdové náklady včetně zákonných odvodů na zdravotní a sociální pojištění nebo náklady na experty; každá osoba vlastní řádek, management a experti CV v příloze)																		
	měsíc	8,00	25 000,00	200 000,00		12,00	25 000,00	300 000,00	12,00	25 000,00	300 000,00	800 000,00	800 000,00	0,00				
1.1	měsíc	8,00	3 000,00	24 000,00		12,00	3 000,00	36 000,00	12,00	3 000,00	36 000,00	96 000,00	96 000,00	0,00				
1.2	měsíc	8,00	3 000,00	24 000,00		12,00	3 000,00	36 000,00	12,00	3 000,00	36 000,00	96 000,00	96 000,00	0,00				
5.2.2	měsíc	2,00	6 000,00	12 000,00		12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	156 000,00	156 000,00	0,00				
5.2.3	měsíc	2,00	6 000,00	12 000,00		12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	156 000,00	156 000,00	0,00				
5.2.4	měsíc	2,00	6 000,00	12 000,00		12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	156 000,00	156 000,00	0,00				
5.2.5	měsíc	2,00	6 000,00	12 000,00		12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	156 000,00	156 000,00	0,00				
5.2.6	měsíc	2,00	6 000,00	12 000,00		12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	156 000,00	156 000,00	0,00				
5.2.7	měsíc	2,00	6 000,00	12 000,00		12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	156 000,00	156 000,00	0,00				
Osobní náklady - mezisoučet												804 000,00	1 928 000,00	1 928 000,00	0,00			
<b>2. Cestovní náklady</b>																		
2.1	ks (letenka)	1,00	25 000,00	25 000,00		1,00	25 000,00	25 000,00				75 000,00	75 000,00	0,00				
2.2	Místní doprava																	
2.2.1	Mězíměstská doprava	měsíc	8,00	1 500,00	12 000,00		12,00	1 000,00	12 000,00		12 000,00	36 000,00	36 000,00	0,00				
2.2.2	Doprava v místě projektu	měsíc	8,00	2 000,00	16 000,00		12,00	1 000,00	12 000,00		12 000,00	40 000,00	40 000,00	0,00				
2.3	Ubytování	měsíc	8,00	2 000,00	16 000,00		12,00	2 000,00	24 000,00		24 000,00	64 000,00	64 000,00	0,00				
2.4	Pracovní povolení	ks	1,00	8 000,00	8 000,00		0,00	0,00	0,00		8 000,00	16 000,00	16 000,00	0,00				
2.5	Cestovní pojištění	rok	1,00	10 000,00	10 000,00		1,00	10 000,00	10 000,00		10 000,00	30 000,00	30 000,00	0,00				
Cestovní náklady - mezisoučet												87 000,00	83 000,00	83 000,00	91 000,00	261 000,00	261 000,00	46 000,00

3. Vybavení a dodávky zboží (pouze plně pro účely projektu, vše nutno specifikovat)															
3.1. Dlouhodobý nehmotný majetek (software, nehmotné výsledky výzkumu, ocenitelná práva apod.)															
3.1.1	Roční registrace poplatků za akreditaci centra TEVETA	instituce	1,00	3 000,00	3 000,00	1,00	3 000,00	3 000,00	1,00	3 000,00	3 000,00	0,00	9 000,00	9 000,00	0,00
3.1.2	TEVEF akreditace lektorů	osoba	6,00	800,00	800,00	0,00	0,00	0,00	0,00	800,00	800,00	0,00	4 800,00	4 800,00	0,00
3.1.3	TEVEF akreditace koučů/lektorů	osoba	2,00	800,00	1 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	800,00	800,00	0,00	3 200,00	3 200,00	0,00
3.1.4	Roční registrace u Národního registru of Societies	instituce	1,00	400,00	400,00	1,00	400,00	400,00	1,00	400,00	400,00	0,00	1 200,00	1 200,00	0,00
3.1.5	Učební městského úřadu Nďada k činnosti občů	průvoz	1,00	700,00	700,00	1,00	700,00	700,00	1,00	700,00	700,00	0,00	2 100,00	2 100,00	0,00
3.1.6	Průvozní osnovy TEVEF	obor	3,00	1 000,00	3 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 000,00	3 000,00	0,00
3.2. Dlouhodobý hmotný majetek (pozemky, stavby, movité věci (doba použitelnosti > 1 rok), základní stádo, tařná zvířata apod.)															
3.2.1	Stavba 1x3 bloku učeben	budova	1,00	590 000,00	590 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	590 000,00	590 000,00	0,00
3.2.1.1	Vybavení učeben	místnost	3,00	59 950,00	158 850,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	158 850,00	105 900,00	52 950,00
3.2.1.2	Vybavení kanceláře	místnost	1,00	26 280,00	26 280,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26 280,00	26 280,00	0,00
3.2.1.3	Vybavení knihovny	místnost	0,00	0,00	16 960,00	1,00	16 960,00	16 960,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16 960,00	14 306,50	2 653,50
3.2.2	Stavba 1x3 bloku dílen a provozů	budova	1,00	590 000,00	590 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	590 000,00	590 000,00	0,00
3.2.2.1	Vybavení dílny - krejčí	místnost	1,00	66 400,00	66 400,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	66 400,00	66 400,00	0,00
3.2.2.2	Vybavení dílny - truhlář/tesař	místnost	1,00	45 000,00	45 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45 000,00	45 000,00	0,00
3.2.2.3	Vybavení pro agrobiznis	čtůlka	1,00	95 500,00	95 500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	95 500,00	70 000,00	25 500,00
3.2.2.4	Vybavení kanceláře	místnost	0,00	0,00	26 280,00	1,00	26 280,00	26 280,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26 280,00	26 280,00	0,00
3.2.2.5	Vybavení občů	místnost	0,00	0,00	7 000,00	1,00	7 000,00	7 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7 000,00	7 000,00	0,00
3.2.3. Materiálový kapitál pro praktickou výuku a výrobu															
3.2.3.1	Materálový kapitál - krejčí	rok	1,00	0,00	0,00	1,00	20 000,00	20 000,00	1,00	20 000,00	20 000,00	0,00	40 000,00	40 000,00	0,00
3.2.3.2	Materálový kapitál - truhlář/tesař	rok	1,00	0,00	0,00	1,00	20 000,00	20 000,00	1,00	20 000,00	20 000,00	0,00	40 000,00	40 000,00	0,00
3.2.3.3	Materálový kapitál - agrobiznis	rok	1,00	0,00	0,00	1,00	45 000,00	45 000,00	1,00	45 000,00	45 000,00	0,00	90 000,00	70 000,00	20 000,00
3.2.4	Stavba a vybavení sociálních zařízení	budova	1,00	15 000,00	15 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15 000,00	15 000,00	0,00
3.2.5	Stavba ski aróu	budova	0,00	0,00	7 000,00	1,00	7 000,00	7 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7 000,00	7 000,00	0,00
3.2.6	Zřáboby, materiál	rok	0,00	0,00	0,00	1,00	20 000,00	20 000,00	1,00	20 000,00	20 000,00	0,00	40 000,00	40 000,00	0,00
3.2.7	Materiál na ženský - krejčí	rok	0,00	0,00	0,00	1,00	50 000,00	50 000,00	1,00	50 000,00	50 000,00	0,00	100 000,00	100 000,00	0,00
3.2.7.1	Materiál na ženský - truhlář/tesař	rok	0,00	0,00	0,00	1,00	40 000,00	40 000,00	1,00	40 000,00	40 000,00	0,00	80 000,00	80 000,00	0,00
3.2.7.2	Materiál na ženský - agrobiznis	rok	0,00	0,00	0,00	1,00	40 000,00	40 000,00	1,00	40 000,00	40 000,00	0,00	80 000,00	80 000,00	0,00
3.2.7	Obnova vybavení dílen (10% původního vybavení)	dřlna	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	6 900,00	20 700,00	0,00	20 700,00	20 700,00	0,00
3.2.8	Energie	měsíc	8,00	2 500,00	20 000,00	12,00	2 500,00	20 000,00	12,00	2 500,00	20 000,00	0,00	80 000,00	80 000,00	0,00
3.2.10. Ostatní vybavení (nutno specifikovat)															
3.2.10.1	Pracovní oděv krejčí	ks	0,00	0,00	150,00	10,00	150,00	150,00	10,00	150,00	150,00	0,00	3 000,00	3 000,00	0,00
3.2.10.2	Pracovní oděv truhlář/tesař	ks	0,00	0,00	350,00	10,00	350,00	350,00	10,00	350,00	350,00	0,00	7 000,00	7 000,00	0,00
3.2.10.3	Pracovní oděv zemědělců	ks	0,00	0,00	350,00	10,00	350,00	350,00	10,00	350,00	350,00	0,00	7 000,00	7 000,00	0,00
3.2.10.4	Učební materiály	měsíc	0,00	0,00	400,00	12,00	400,00	4 800,00	12,00	400,00	4 800,00	0,00	9 600,00	9 600,00	0,00
3.2.10.5	Hasiči přístroj	ks	3,00	1 000,00	3 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 000,00	6 000,00	0,00
3.2.10.6	Lákárník	ks	3,00	600,00	1 800,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3 600,00	3 600,00	0,00
3.2.10.7	Čistící prostředky	měsíc	8,00	600,00	4 800,00	12,00	1 000,00	12 000,00	12,00	1 000,00	12 000,00	0,00	28 800,00	28 800,00	0,00
3.2.10.8	lapon	ks	0,00	0,00	13 000,00	1,00	13 000,00	13 000,00	1,00	13 000,00	13 000,00	0,00	13 000,00	13 000,00	0,00
3.2.10.9	Tiskárna a tonery	ks	1,00	7 000,00	7 000,00	1,00	1 500,00	1 500,00	1,00	1 500,00	1 500,00	0,00	10 000,00	10 000,00	0,00
3.2.10.10	Banýř na vodu na umývání rukou	ks	3,00	250,00	750,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 500,00	1 500,00	0,00
3.2.10.11	Knihy	ks	0,00	0,00	350,00	10,00	350,00	3 500,00	10,00	350,00	3 500,00	0,00	10 500,00	10 500,00	0,00
Vybavení a dodávky zboží - meřsoučet															
1 637 880,00															
4. Přímé náklady v místě realizace (pouze plně slouží pro účely projektu - nutno prokázat účetními doklady)															
4.1. Služby související s provozem nemovitosti (telefon/internet, voda, drobné opravy)															
4.3	Drobný materiál (př. kancelářské potřeby)	měsíc	8,00	3 500,00	28 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	12,00	6 000,00	72 000,00	0,00	172 000,00	172 000,00	0,00
4.4	Propagační materiály	rok	1,00	5 000,00	5 000,00	1,00	5 000,00	5 000,00	1,00	5 000,00	5 000,00	0,00	15 000,00	15 000,00	0,00
Přímé náklady v místě realizace - meřsoučet															
35 800,00															
81 200,00															
198 200,00															
172 000,00															
11 200,00															
15 000,00															
26 200,00															



ČESKÁ REPUBLIKA



Česká rozvojová agentura

**PROJEKT V RÁMCI DOTAČNÍHO TITULU**

XXX

NA ROK 2018

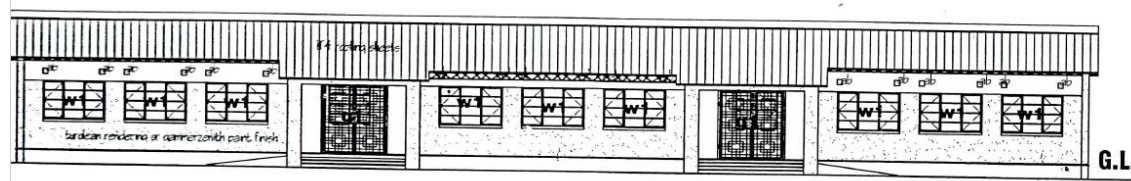
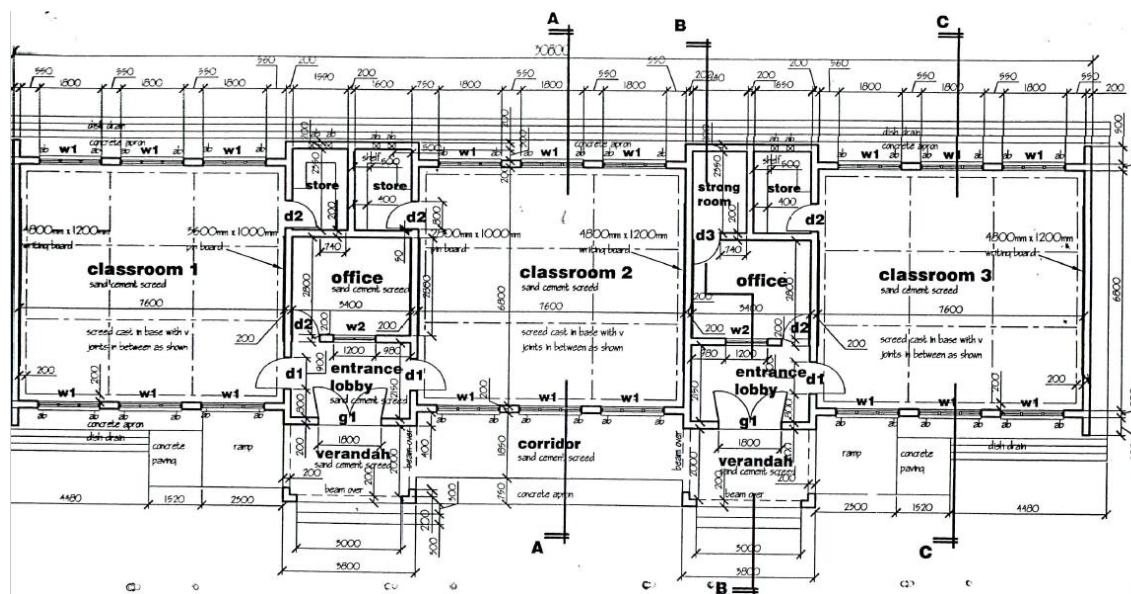
**„THE RENATO SKILLS TRAINING CENTRE“  
„Podpora sociálně ohrožené mládeže v Kashitu  
prostřednictvím vybudování střediska učňovských  
kurzů“**

2018-2020

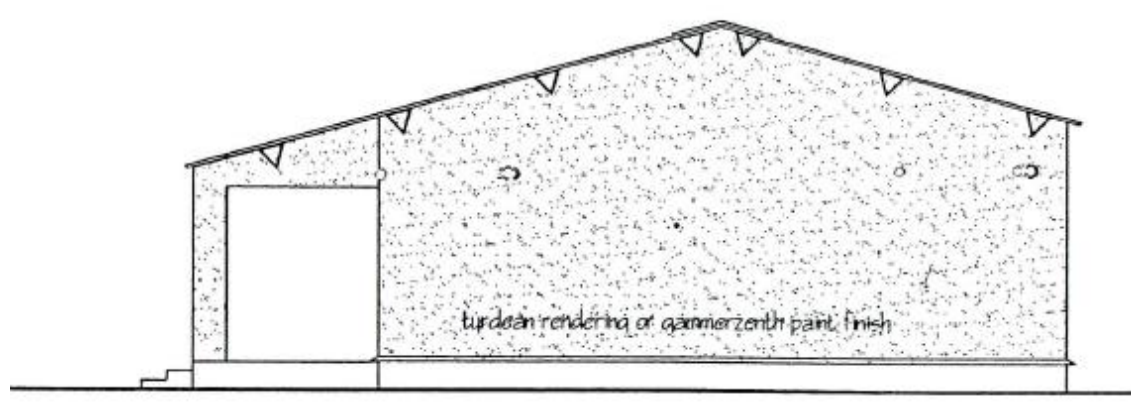
Přátelé New Renata



**Příloha 15** Náčrtes 1x3 bloku tříd učiliště dle Republic Of Zambia Ministry Of Education (BESSIP)



**FRONT VIEW**  
Scale 1:120



**Zdroj:** Ministry of Education, 2016