

GLOSÁŘ – draft - ORFEUS

ENGLISH	CZ	ČESKÁ DEFINICE	ENGLISH DEFINITION
ACCOMPANYING MEASURES	DOPROVODNÁ OPATŘENÍ	Doprovodná opatření podporují rozmanité aktivity, které, ačkoliv nejsou kvalifikovány do hlavních subprogramů, zřetelně přispějí k dosažení cílů Programu celoživotního vzdělávání.	Accompanying Measures support various activities which, though not eligible under the main sub-programmes, will clearly contribute to achieving the Lifelong Learning Programme's objectives.
ACCOMPANYING TO WORK	DOPLNĚK K ZAMĚSTNÁNÍ	Dohody s místními ekonomickými subjekty pro definici vzdělávacích a profesionálních okruhů, orientovaných na specifické cílové skupiny (ženy, mladé lidi) s cílem jejich zaměstnávání.	Agreements with local economics subjects for the definition of training and Professional paths, oriented to specific target groups (woman, young people ...) with the aim of the employment.
ACTION 1	AKCE 1	Počáteční fáze zamýšlela sjednotit národní a nadnárodní pracovní program DPs. Tato fáze bude ukončena Partnerskou smlouvou o rozvoji (DPA) a Smlouvou o nadnárodní spolupráci (TCA), jež budou předcházet potvrzení selekce pro Akci 2.	Starting phase intended to consolidate the national and transnational work programme of the DPs . This phase will be concluded by a Development Partnership Agreement (DPA) and a Transnational Co-operation Agreement (TCA) which will precede the confirmation of the selection for Action 2 .
ACTION 2	AKCE 2	Fáze trvající 18 až 36 měsíců, během kterých jsou uskutečněny aktivity a pracovní program DPs.	Phase lasting 18 to 36 months, in which the activities and the work programme of the DPs are implemented.
ACTION 3	AKCE 3	Tématické propojování, šíření a zahrnutí aktivit, které jsou organizovány na národní úrovni a spojeny s podobnými aktivitami na Evropské úrovni.	Thematic networking , dissemination and mainstreaming activities which are organised at national level and linked to similar activities at European level.
ACTIVE EMPLOYMENT POLICY	POLITIKA AKTIVNÍ ZAMĚSTNANOSTI	Propagace plného, produktivního a svobodně zvoleného zaměstnání veřejnými úřady přes pozitivní opatření, považujíc jej za prioritu v, a za nedílnou součást hospodářské a sociální politiky a prostředků pro dosažení uskutečnění	The promotion of full, productive and freely chosen employment by public authorities through positive measures, regarded as the priority in, and an integral part of, economic and social policies and the means of achieving in practice the realisation of the right to work.

		práva na práci v praxi.	
ACTIVE LABOUR MARKET POLICY (ALMP)	POLITIKA AKTIVNÍHO TRHU PRÁCE (ALMP)	Strategie a zasahování orientované na kvalifikaci a zvyšování zaměstnanosti, s pozitivním dopadem na pracovní dynamiku.	Strategies and interventions oriented towards qualifications and increasing of employment, to have a positive impact on work dynamics.
ADAPT AND EMPLOYMENT (COMMUNITY INITIATIVES)	ADAPT A EMPLOYMENT (INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ)	<p>Iniciativy Lidských zdrojů, které financovaly více než 10 000 projektů mezi lety 1994 a 1999 a předcházely EQUAL.</p> <p>Iniciativy Společenství ADAPT zaměřené na přeměnu způsobu, jakým společnosti, organizace, které je podporují, a sami pracovníci, reagují na ekonomické a technologické změny.</p> <p>Iniciativy Společenství EMPLOYMENT se zaměřily na skupiny lidí, kteří čelili potížím zpřístupnění pracovního trhu. Toto mělo čtyři prvky: NOW pro rovnost příležitostí mezi ženami a muži; HORIZON pro handicapované osoby; INTEGRA pro společensky vyřazené osoby; YOUTHSTART pro mladé lidi.</p>	<p>The ESF Human Resources Initiatives which funded more than 10 000 projects between 1994 and 1999 and preceded EQUAL.</p> <p>The ADAPT Community Initiative aimed to transform the way in which companies, the organisations which support them, and workers themselves, respond to economical and technological change.</p> <p>The EMPLOYMENT Community Initiative has targeted groups of people who faced difficulties in accessing labour market. It had four strands: NOW for equality of opportunities between women and men; HORIZON for people with disabilities; INTEGRA for socially excluded people; YOUTHSTART for young people.</p>
ADAPTATION TO THE JOB POST	ADAPTACE NA PRACOVNÍ MÍSTO	Stupeň přizpůsobení se pracovnímu místu díky osobní nebo technické podpoře zaměřené na rozvinutí běžné pracovní aktivity.	The degree of adaptation to the work place thanks to personal or technical supports aimed at developing a normal working activity
ADULT EDUCATION	VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	Označuje všechny formy neodborného vzdělávání dospělých, ať formálního, neformálního, anebo neoficiálního charakteru.	This denotes all forms of non-vocational adult learning, whether of a formal, non-formal or informal nature
APTITUDE	ZPŮSOBILOST	Jedná se o specifický faktor pro vykonání úkolů vysokou mírou efektivity, definovaný záležitostmi, které se týkají jednotlivého profilu. Kromě toho se mohou rozvinout pomocí zkušeností, záleží na schopnostech.	It is a specific factor to make tasks with high degree of efficiency, defined by issues related to the individual profile. Besides, they can develop through the experience, turning on capability.

ASSESSMENT	HODNOCENÍ	Ohodnocování je hodnotící proces, zaměřený na “zvážení osobní a profesní situace“ pomocí průzkumu individuálních znalostí a kompetencí vztahující se na technické, základní a průběžné (sociální, organizační, atd.) dovednosti. Mimo to se jedná o proces k zjištění předcházejících vzdělávacích a profesionálních zkušeností, zájmů a budoucích plánů. Posléze, lidé si budou pomocí hodnocení vědomi své způsobilosti, svých slabých a silných stránek, což bude sloužit vymezení jejich budoucího plánu.	Assessment is an evaluation process aimed to “take stock of the personal and professional situation” through a survey into individual knowledge and competencies related to technical, basic and transversal (social, organizational, etc.) skills. Besides, it is a process to know past educational and professional experiences, interests and future projects. Finally, through the assessment, people will be aware of their capability, of their weak and strong points for the definition of their future project.
ASYLUM SEEKERS	ŽADATELÉ O AZYL	Tři kategorie azylantů jsou určeny v EQUAL: 1. Osoby, jejichž žádost o azyl je posuzována členským státem, jehož se to týká; 2. Osoby, které byli přijaty pod humanitárním obnovením klidu, nebo evakuačním programem, nebo kteří získají výhody z dočasného ochranného ujednání;	Three categories of asylum-seekers are identified in EQUAL: 1. Those whose application for asylum is under consideration by the Member State concerned; 2. Those who have been admitted under a humanitarian resettlement or evacuation programme or who benefit from a temporary protection arrangement;
AUDIT	AUDIT	Proces pro určení jak, a zda, výcvikový projekt (ve smyslu vstupu, výstupu a organizačních procedur) vyhovuje předurčeným, strukturálním a procedurálním standardům (např. I.S.O.).	A process to determine how and whether the training project (in terms of input, output and organisational procedures) fits predetermined, structural and procedural standards (e.g. I.S.O.).
AWARD CRITERIA	KRITÉRIA OCENĚNÍ	Kritéria odměňování budou taková, aby umožnila ohodnotit kvalitu návrhů předložených s ohledem na stanovené cíle a priority. Kritéria odměňování jsou pokaždé specifikována v náležitých Výzvách k předkládání návrhů.	The award criteria shall be such as to make it possible to assess the quality of the proposals submitted in the light of the objectives and the priorities set. Award criteria are each time specified within relevant Calls for Proposals
AWARENESS RAISING	ZVYŠOVÁNÍ POVĚDOMÍ	Zvyšování povědomí je užívané v první řadě v kontextu propagování existence programů a iniciativ, jejich směřování,	Awareness-raising is used primarily in the context of publicising the existence of programmes and initiatives, their aims, objectives and activities and the availability of

		cílů a aktivit a dostupnosti financování pro dané účely. Tato definice vylučuje propagování výsledků. Jako takové, propagace a zvyšování uvědomění nastává především před a během skutečného uvedení programů nebo iniciativ do praxe.	funding for given purposes. This definition excludes the publicising of results. As such, promotion and raising awareness occurs primarily before and during the actual implementation of the programmes or initiatives.
BENCHMARKING	POROVNÁNÍ VÝKONNOSTI	Standardizovaná metoda pro shromažďování a ohlašování kritických provozních údajů způsobem, který umožňuje náležité srovnání výkonu práce různých organizací nebo programů, často s cílem ustanovení osvědčené metody.	A standardised method for collecting and reporting critical operational data in a way that enables relevant comparison of the performances of different organisations or programmes, often with a view to establishing good practice.
BENEFICIARY	BENEFICIENT	Ti, kteří těží z výsledků projektu.	Those who benefits from project results
BILATERAL	OBOUSTRANNOST	Zahrnutí partnerů ze dvou členských států.	Involving partners from two Member States
BOLOGNA PROCESS	PROCES BOLOGNA	Boloňský proces je mezivládní iniciativa, která chce vytvořit do roku 2010 Evropskou oblast vyššího vzdělávání (EHEA) založenou na třech cyklech: Stupeň/Bakalář- Magistr- Doktorát. Od roku 2006 má 45 signatářských zemí.	The Bologna Process is an intergovernmental initiative which aims to create by 2010 a European Higher Education Area (EHEA) based on three cycles: Degree/Bachelor – Master – Doctorate. As of 2006, it has 45 signatory countries.
CALL FOR PROPOSALS	VÝZVY K PŘEDKLÁDÁNÍ NÁVRHŮ	Zákonný text vyzývající zájemce, aby předložili návrhy projektů. Tento text definuje nezbytné specifikace k přípravě a předložení návrhu, např. tématické priority, použité prostředky, adresy a další technické prostředky pro předložení, poslední termíny, atd. Žádosti jsou uveřejněny v Official Journal of the EU ve všech jazycích Společenství.	Legal text calling on interested parties to submit proposals for projects. The text defines the necessary specifications to prepare and submit a proposal, ie thematic priorities, instruments used, address and other technical means for submission, deadlines etc.. Calls are published in the Official Journal of the EU in all Community languages.
CAREER GUIDANCE	PORADENSTVÍ KARIÉRY	Poradenství kariéry odkazuje na služby a aktivity určené k tomu, aby napomáhaly jednotlivcům, jakéhokoliv věku a v jakémkoliv bodě jejich života,	Career guidance refers to services and activities intended to assist individuals, of any age and at any point throughout their lives, to make educational, training and occupational choices and to manage their careers.

		<p>zvolit si vzdělávání, školení a zaměstnání a zařídit si svou kariéru. Takovéto služby mohou být k dispozici ve školách, univerzitách a akademiích, ve vzdělávacích institucích, na veřejných pracovních úřadech, na pracovišti, v dobrovolném nebo veřejném sektoru a v soukromém sektoru. Tyto aktivity se mohou konat individuálně, nebo mít skupinový základ, a mohou probíhat osobně, nebo na dálku (včetně linek pomoci nebo internetových služeb).</p>	<p>Such services may be found in schools, universities and colleges, in training institutions, in public employment services, in the workplace, in the voluntary or community sector and in the private sector. The activities may take place on an individual or group basis, and may be face-to-face or at a distance (including help lines and web-based services).</p>
<p>CEDEFOP (EUROPEAN CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING)</p>	<p>CEDEFOP (EVROPSKÉ CENTRUM PRO ROZVOJ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ)</p>	<p>Účelem centra je poskytnout podporu Komisi a, přes jeho vědecké a technické aktivity, pomoci prosazovat odborný a celoživotní výcvik na úrovni Společenství. Neziskové Centrum sídlí v Soluni (Řecko).</p>	<p>The purpose of the Centre is to provide assistance to the Commission and, through its scientific and technical activities, to help promote vocational and continuing training at Community level. The non-profit-making Centre is based in Thessaloniki (Greece).</p>
<p>CERTIFICATE</p>	<p>CERTIFIKÁT</p>	<p>Úřední dokument, vydaný přidělujícím orgánem, který zaznamenává dosažené úspěchy jednotlivce, následujíc standardní hodnotící proceduru.</p>	<p>An official document, issued by an awarding body, which records the achievements of an individual following a standard assessment procedure.</p>
<p>CERTIFICATION</p>	<p>CERTIFIKACE</p>	<p>Proces formálně potvrzující znalosti, know-how a/nebo způsobilosti získané jednotlivcem. Certifikace potvrzuje výsledek buď formálního vzdělávání (vzdělávací činnosti) či neoficiálního/ neformálního učení.</p>	<p>The process of formally validating knowledge, know-how and/or competences acquired by an individual. Certification validates the outcome of either formal learning (training actions) or informal/non formal learning.</p>

COMMUNITY INITIATIVE PROGRAMME (CIP) EQUAL	INICIATIVNÍ PROGRAM SPOLEČENSTVÍ (CIP) EQUAL	<p>Programovací dokument, který popisuje hlavní závazky členského státu s ohledem na CI EQUAL, např. strategii, hlavní činnosti, opatření a finanční plán. Před schválením Komisí podstupuje dokument vyjednávací proces. V období 2000-04 bylo 17 EQUAL CIPs, pokud vezmeme v úvahu, že Belgie a UK představují každý 2 CIPs. Celkový počet od druhého kola je 27, s připojením 10ti nových členských států.</p>	<p>Programming document which describes the principal commitments of a Member State regarding the CI EQUAL, e.g. strategy, main actions, measures and financial plan. Before adoption by the Commission the document undergoes a negotiation process. There were 17 EQUAL CIPs for the period 2000-04, given that Belgium and the UK present each 2 CIPs. The total number as from the second round is 27 with the addition of the 10 new Member States.</p>
COMPARABILITY	SROVNATELNOST	-rozsah, ve kterém je možné ustanovit rovnocennost mezi úrovní a obsahem formální kvalifikace na sektorálních, regionálních, národních a mezinárodních úrovních.	the extent to which is possible to establish equivalence between the level and content of formal qualifications at sectoral, regional, national or international levels.
COMPETENCE	KOMPETENCE	Schopnost použít znalosti, know-how a dovednosti v navyklé a/nebo měnící se pracovní situaci.	Ability to apply knowledge, know-how and skills in an habitual and/or changing work situation.
CONSORTIUM	SPOLEČENSTVÍ (KONSORCIUM)	Skupina partnerů účastnících se projektu.	A group of partners participating in a project.
CONTACT SEMINAR	KONTAKTNÍ ŠKOLENÍ	Kontaktní semináře jsou organizované národními agenturami po celý rok. Tyto semináře spojují zainteresované instituce zemí účastnících se v LLP. Pracovní semináře poskytují zúčastněným možnost prodebatovat vybrané téma, poznat kolegy z Evropy a diskutovat o novém projektu spolupráce. Národní agentury jsou zastoupeny a podávají informace a rady ohledně formování projektového návrhu. Efekt	Contact seminars are organised by national agencies throughout the year. These seminars bring together interested institutions from those countries participating in LLP. Workshops give participants the opportunity to discuss the chosen topic, to get to know colleagues in Europe and brainstorm on a new cooperation project. The national agencies are represented and give information and advice on shaping the project proposal. The 'pressure cooker' effect of these seminars often gives rise to any number of new projects and learning partnerships.

		“tlakového hrnce“ daných seminářů často zvyšuje počty nových projektů a poznávacích partnerství.	
CONTENT AND LANGUAGE INTEGRATED LEARNING (CLIL)	INTEGRACE JAZYKOVÉHO A OBSAHOVÉHO VZDĚLÁVÁNÍ (CLIL)	CLIL odkazuje na kterýkoliv duálně zaměřený edukační kontext, ve kterém je doplňkový jazyk, např. obvykle jiný než mateřský jazyk zapojených studentů, užíván jako výukové médium pro učení se nejazykovému obsahu.	CLIL refers to any dual-focused educational context in which an additional language, i.e. usually not the first language of the learners involved, is used as a medium in the teaching and learning of non-language content.
CONTINUING TRAINING	CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	Další vzdělávání po počátečním vzdělání nebo vstupu do pracovního života, zaměřené na pomoc jednotlivcům, aby zdokonalili či obnovili své znalosti a/nebo způsobilosti, aby si osvojili novou kvalifikaci za účelem kariérního postupu nebo rekvalifikace, a aby pokračovali ve svém osobním nebo profesním rozvoji.	Training after initial education or entry into working life, aimed at helping individuals to improve or update their knowledge and/or competences, to acquire new competences for a career move or retraining, to continue their personal or professional development.
COPENHAGEN PROCESS	COPENHAGENSKÝ PROCES	Bruges-Copenhagen proces usiluje o zlepšení spolupráce v odborném vzdělávání a výcviku (VET) v Evropě. Ministři vzdělávání ze 31 evropských zemí a Evropská komise podepsali v Kodani v roce 2002 prohlášení, které bude směřovat úsilí k vytvoření evropské báze znalostí a k ujištění se, že evropský pracovní trh je otevřen každému. Tomuto předcházelo bruselské setkání generálních ředitelů pro vzdělání v roce 2001, které položilo politické základy pro průhlednost a spolupráci ve VET. Proces usiluje pomoci evropským občanům splnit požadavky evropského trhu pracovních sil tím, že jim umožňuje věnovat se jejich potřebám dalšího vzdělávání, mezi různými úrovněmi vzdělání a různými profesemi, sektory a zeměmi. Sehraje také klíčovou roli v dosažení cíle Lisabonské strategie učiněním ekonomiky EU založené na	<p>The Bruges-Copenhagen Process aims to enhance cooperation in vocational education and training (VET) in Europe. Education Ministers from 31 European countries and the European Commission signed a declaration in Copenhagen in 2002 which will work towards creating a knowledge-based Europe and ensuring that the European labour market is open to everyone. This was preceded in 2001 by the Bruges meeting of Directors General for Education which laid the political foundations for transparency and cooperation in VET.</p> <p>The Process seeks to help European citizens meet the demands of the European labour market by allowing them to pursue their training needs between different levels of education, and different occupations, sectors and countries. It will also play a key role in achieving the Lisbon Strategy goal of making the EU the world's most dynamic, knowledge-based economy by 2010.</p> <p>The work of the Bruges-Copenhagen Process is currently focusing on areas relating to quality assurance</p>

		<p>znalostech tou světově nejdynamičtější, a to do roku 2010. Činnost Bruges-Copenhagen procesu se aktuálně soustředí na oblasti vztahující se k zajištění jakosti a k transparentci a uznávání kvalifikace. Započala se spolupráce na řadě praktických projektů:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vývoj jednotného rámce pro zprůhlednění odborné způsobilosti a kvalifikace -Europass. ▪ Systém kreditního převodu pro odborné vzdělání a výcvik, podobný Evropskému systému kreditního převodu (ECTS) ve vyšším vzdělávání. ▪ Běžná kritéria a principy pro kvalitu ve VET sloužící jako základ pro iniciativy na evropské úrovni v zajišťování jakosti. ▪ Běžné principy pro ověření platnosti neformálního a neoficiálního učení za účelem zajištění větší kompatibility mezi přístupy v jednotlivých zemích. ▪ Poskytování celoživotního poradenství evropského rozměru. 	<p>and the transparency and recognition of qualifications. Cooperation has begun on a number of practical projects:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The development of a single framework for transparency of competences and qualifications - Europass • A system of credit transfer for vocational education and training, similar to the European Credit Transfer System (ECTS) in higher education. • Common criteria and principles for quality in VET to serve as a basis for European-level initiatives in quality assurance. • Common principles for the validation of non-formal and informal learning to ensure greater compatibility between approaches in different countries. • Providing lifelong guidance with a European dimension.
COUNSELLING	PORADENSKÁ SLUŽBA	<p>Interaktivní proces, který se snaží pomoci při rozhodování, s ohledem na vlastní osobní situaci/ elaboraci osobních a profesních zkušeností, obvykle během krizické fáze.</p>	<p>interactive process that aims to help in taking decisions with regard to the own personal situation/ elaboration of the personal and professional experiences usually during a critical phase</p>
CURRICULUM	ŠKOLNÍ OSNOVY	<p>Rozsah předmětů, které byly oficiálně zvoleny pro výuku ve škole nebo ve všech školách v jedné zemi.</p>	<p>the range of subjects that has been officially chosen to be taught at a school or at all schools in a country</p>
CURRICULUM DEVELOPMENT	ROZVOJ OSNOV	<p>Účelem CD (-RO) činnosti je posílit kvalitu a evropský rozměr.</p>	<p>The purpose of CD activity is to reinforce the quality and the European dimension.</p>

<p>DEVELOPMENT OF INNOVATION</p>	<p>VÝVOJ INOVACE</p>	<p>Vývoj inovace směřuje k produkování inovativních výsledků. Takové výsledky jsou ty, které představují nějaké nové a zvláštní aspekty, které se odlišují od těch již existujících s podobnou charakteristikou, a které zvyšují hodnotu ve srovnání s konvenčními řešeními. Jinými slovy, vyvíjení nového řešení, za účelem vypořádání se se společnou výzvou několika zemí v oblasti vzdělávání.</p>	<p>Development of Innovation aims at producing innovative results. These results are those which represent some new and distinctive features, distinguishing them from others existing ones with similar characteristic, and adding value in comparison to conventional solutions. In other words developing a new solution to cope with a common challenge of several countries in the educational area.</p>
<p>DEVELOPMENT PARTNERSHIP (DP)</p>	<p>ROZVOJ PARTNERSTVÍ (DP)</p>	<p>Operační entita iniciativy EQUAL. DP (geografická nebo sektorální) shromažďuje více veřejných, poloveřejných nebo soukromých organizací, nazývaných národními partnery, se zaměřením realizovat experimentální aktivity na základě společného projektu spojeného s tématickou oblastí EQUAL. Tito partneři se účastní procesu rozhodování na stejné úrovni. Jeden z partnerů zajišťuje administrativní a finanční uspořádání.</p>	<p>Operational entity of the EQUAL initiative. The DP (geographical or sectoral) gathers several public, semi-public or private organisations, called national partners, with a view to implement experimental activities on the basis of a common project linked to a thematic field of EQUAL. The partners participate at the decision making process on an equal footing. One of the partners ensures the administrative and financial co-ordination.</p>
<p>DEVELOPMENT PARTNERSHIP AGREEMENT (DPA)</p>	<p>SMLOUVA O ROZVOJI PARTNERSTVÍ (DPA)</p>	<p>Formování společné strategie (kontextu, cílů, pracovního programu, atd.), které je přijato všemi národními partnery v DP. Tato smlouva je ustanovena na konci Akce 1.</p>	<p>Formalisation of the common strategy (context, objectives, work programme, etc.) which is adopted by all national partners within a DP. The agreement is established at the end of Action 1.</p>
<p>DIPLOMA SUPPLEMENT (D.S.)</p>	<p>DODATEK DIPLOMU (D.S.)</p>	<p>Dodatek diplomu (DS) je dokument připojený k diplomu vyššího vzdělání, zaměřený na zdokonalení mezinárodní 'průhlednosti' a na usnadnění akademického a profesionálního uznávání kvalifikace (diplomů, titulů, certifikátů, atd.). Je navržen k tomu, aby poskytl popis povahy, úrovně, kontextu, obsahu a statutu studií, která byla úspěšně dokončena jednotlivcem</p>	<p>The Diploma Supplement (DS) is a document attached to a higher education diploma aimed at improving international 'transparency' and at facilitating the academic and professional recognition of qualifications (diplomas, degrees, certificates etc.). It is designed to provide a description of the nature, level, context, content and status of the studies that have been successfully completed by the individual named on the original qualification to which this supplement is appended. It should be free from any value-judgements,</p>

		<p>jmenovitě uvedeným na originální kvalifikaci, ke které je tento dodatek připojen. Měl by být bez jakýchkoliv hodnotících posudků, srovnávacích výroků, nebo návrhů na uznání. Je flexibilním, nepředepisujícím nástrojem, který je konstruován proto, aby ušetřil čas, peníze a pracovní zatížení. Je schopný se přizpůsobit místním potřebám. DS je vytvářený národními institucemi dle šablony, která byla vyvinuta Spojenou evropskou komisí- Evropskou radou- UNESCO pracovní skupinou, která jej testovala a zdokonalila.</p> <p>DS se skládá z 8 sekcí (informace identifikující držitele kvalifikace, informace identifikující kvalifikaci, informace o úrovni kvalifikace, informace o obsahu a obdržení výsledcích, informace o fungování kvalifikace, doplňkové informace, osvědčení o Dodatku, informace o národním systému vyššího vzdělávání). Měly by být k dispozici informace o všech osmi sekcích. Kde není k dispozici daná informace, měl by být vysvětlením podán důvod. Popis národního systému vyššího vzdělávání, ve kterém promoval jednotlivce uvedený na původní kvalifikaci, musí být připojen k DS. Popis je poskytován národními akademickými informačními centry pro nostrifikaci a je k dispozici na www.enic-naric.net.</p>	<p>equivalence statements or suggestions about recognition. It is a flexible non-prescriptive tool which is designed to save time, money and workload. It is capable of adaptation to local needs.</p> <p>The DS is produced by national institutions according to a template that has been developed by a Joint European Commission - Council of Europe - UNESCO working party that tested and refined it.</p> <p>The DS is composed of eight sections (information identifying the holder of the qualification, information identifying the qualification, information on the level of the qualification, information on the contents and results gained, information on the function of the qualification, additional information, certification of the Supplement, information on the national higher education system). Information in all eight sections should be provided. Where information is not provided, an explanation should give the reason why.</p> <p>A description of the national higher education system within which the individual named on the original qualification graduated has to be attached to the DS. This description is provided by the National Academic Recognition Information Centres (NARICs) and is available on the website: www.enic-naric.net.</p>
<p>DISABLED WORKER</p>	<p>TĚLESNĚ POSTIŽENÝ PRACOVNÍK</p>	<p>-představuje jakoukoliv osobu buď:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uznanou za tělesně postiženou vnitrostátními zákony; nebo 2. mající uznané, vážné, fyzické, duševní nebo psychické poškození 	<p>means any person either:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. recognised as disabled under national law; or 2. having a recognised, serious, physical, mental or psychological impairment

<p>DISADVANTAGED GROUP</p>	<p>ZNEVÝHODNĚNÁ SKUPINA</p>	<p>Skupina osob, definovaná společným rysem jako je rasa, pohlaví, věk, atd., které je odepřeno plné podílení se na hospodářském a společenském životě a/nebo přístup ke klíčovým zdrojům a službám.</p>	<p>A group of people, defined through a common feature such as race, sex, age, etc., who are denied full participation into economic and social life and/or access to key resources and services.</p>
<p>DISADVANTAGED WORKER</p>	<p>ZNEVÝHODNĚNÝ PRACOVNÍK</p>	<p>Představuje jakoukoliv osobu, která spadá do kategorie osob majících potíže při vstupování na trh pracovních sil bez pomoci, tj. osoba splňující nejméně jedno z následujících kritérií:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jakákoliv osoba pod 25 let věku či která v průběhu dvou let od dokončení školního vzdělání doposud nezískala své první pravidelné placené zaměstnání; • jakýkoliv migrující pracovník, který se pohybuje nebo se přesunul uvnitř Společenství nebo se stal residentem ve Společenství, kde nastoupí do zaměstnání • jakákoliv osoba, která je členem etnické menšiny v členském státě a u které je žádoucí rozvinout její lingvistický, odborný nebo pracovní profil, aby se zlepšily vyhlídky na získání přístupu ke stabilnímu zaměstnání; • jakákoliv osoba, která si přeje zahájit či opětovně vstoupit do pracovního života a která se neúčastnila ani zaměstnání, ani vzdělávání nejméně dva roky, a zejména jakákoliv osoba, která se vzdala zaměstnání kvůli potížím se sloučením svého pracovního a rodinného života; 	<p>means any person who belongs to a category which has difficulty entering the labour market without assistance, namely a person meeting at least one of the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ any person who is under 25 or is within two years after completing full-time education and who has not previously obtained his or her first regular paid employment; ○ any migrant worker who moves or has moved within the Community or becomes resident in the Community to take upwork; ○ any person who is a member of an ethnic minority within a Member State and who requires development of his or her linguistic, vocational training or work experience profile to enhance prospects of gaining access to stable employment; ○ any person who wishes to enter or to re-enter working life and who has been absent both from work and from education for at least two years, and particularly any person who gave up work on account of the difficulty of reconciling his or her working life and family life; ○ any person living as a single adult looking after a child or children; ○ any person who has not attained an upper secondary educational qualification or its equivalent, who does not have a job or who is losing his or her

		<ul style="list-style-type: none"> • jakákoliv osoba žijící jako svobodný rodič pečující o dítě či děti; • jakákoliv osoba, která nedosáhla středoškolského vzdělání nebo jeho ekvivalentu, která je bez zaměstnání, nebo svou práci ztrácí; • jakákoliv osoba nad 50 let věku, která je bez zaměstnání, nebo svou práci ztrácí; • jakákoliv dlouhodobě nezaměstnaná osoba, tj. která je nezaměstnaná po 12 z uplynulých 16 měsíců, nebo 6 z předchozích 8 měsíců v případě osoby pod 25 let věku; • jakákoliv osoba, která je nebo byla uznána za narkomana v souladu s vnitrostátními zákony; • jakákoliv osoba, která ne získala své první pravidelné placené zaměstnání od doby zahájení trestu odnětí svobody nebo jiného trestního opatření; • jakákoliv žena v geografické oblasti NUTS II, kde průměrná nezaměstnanost překonává 100% průměru Společenství po nejméně dva kalendářní roky a kde nezaměstnanost žen překročila 150% míry nezaměstnanosti mužů v této oblasti během nejméně dvou let v minulých třech kalendářních letech. 	<ul style="list-style-type: none"> job; ○ any person older than 50, who does not have a job or who is losing his or her job; ○ any long-term unemployed person, i.e. any person who has been unemployed for 12 of the previous 16 months, or six of the previous eight months in the case of persons under 25; ○ any person recognised to be or to have been an addict in accordance with national law; ○ any person who has not obtained his or her first regular paid employment since beginning a period of imprisonment or other penal measure; • (xi) any woman in a NUTS II geographical area where average unemployment has exceeded 100 % of the Community average for at least two calendar years and where female unemployment has exceeded 150 % of the male unemployment rate in the area concerned for at least two of the past three calendar years;
DISSEMINATION	DISEMINACE	Strukturované způsoby, jak pozvednout uvědomění dalších hráčů, ve výsledcích	Structured ways to raise awareness of other players, in the outcomes and lessons learnt.

		a naučených lekcích.	
DISSEMINATION AND EXPLOITATION OF RESULTS	DISEMINACE A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ	<p>Činnosti navržené k tomu, aby zajistily, že výsledky LLP a jeho předchůdců jsou přiměřeně uznány, demonstrovány a realizovány v širokém rozsahu. V souvislosti s LLP, by měly být sledovány následující rozdíly:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propagace a zvyšování povědomí je užívané v první řadě v kontextu propagování existence programů a iniciativ, jejich směřování, cílů a aktivit a dostupnosti financování pro dané účely. Tato definice vylučuje propagování výsledků. Jako takové, propagace a zvyšování uvědomění nastává především před a během skutečného uvedení programů nebo iniciativ do praxe. • Diseminace je definována jako plánovaný proces poskytování informací o kvalitě, významnosti a efektivitě výsledků programů a iniciativ klíčovým aktérům. Což nastává, když jsou k dispozici výsledky programů a iniciativ. • Využití se skládá z 'Mainstreaming' a z 'násobení'. Mainstreaming je plánovaný proces převedení úspěšných výsledků programů a iniciativ k příslušným subjektům řízení v regulovaných místních, regionálních, národních a evropských systémech. Znásobení je plánovaný proces přesvědčování individuálních konečných uživatelů, aby si osvojili a/nebo využívali výsledky programů a iniciativ. 	<p>Activities designed to ensure that the results of the LLP and its predecessors are appropriately recognised, demonstrated and implemented on a wide scale. Within the context of the LLP, the following distinctions should be observed:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion and awareness-raising is used primarily in the context of publicising the existence of programmes and initiatives, their aims, objectives and activities and the availability of funding for given purposes. This definition excludes the publicising of results. As such, promotion and raising awareness occurs primarily before and during the actual implementation of the programmes or initiatives • Dissemination is defined as a planned process of providing information on the quality, relevance and effectiveness of the results of programmes and initiatives to key actors. It occurs as and when the results of programmes and initiatives become available • Exploitation consists of 'mainstreaming' and 'multiplication'. Mainstreaming is the planned process of transferring the successful results of programmes and initiatives to appropriate decision-makers in regulated local, regional, national and European systems. Multiplication is the planned process of convincing individual end-users to adopt and/or apply the results of programmes and initiatives. <p>Dissemination and exploitation are therefore distinct but closely related to one another. The keys to a successful exploitation of results are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • producing relevant results from projects and

		<p>Diseminace a využívání jsou tedy rozdílné, ale úzce navzájem související. Klíčem k úspěšnému využití výsledků je:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vytváření náležitých výsledků v projektech a programech/iniciativách k uspokojení požadavků poskytovatelů, tvůrců politiky, a hlavně obecnější společnosti, a • zajištění, pomocí efektivní diseminace a využívání, že takové výsledky dosáhnou tu pravou cílovou veřejnost, ve formátu a čase, které jim umožní z nich těžit. 	<p>programmes/initiatives to satisfy the demands of providers, policy-makers and ultimately society more generally, and</p> <ul style="list-style-type: none"> • ensuring, through the use of effective dissemination and exploitation, that such results reach the right target audiences in a format and at a time which enables them to benefit from them
DISSEMINATION AND EXPLOITATION PLAN	PLÁN DISEMINACE A VYUŽÍVÁNÍ	<p>Plán pro diseminaci a využívání označuje ty aktivity, které budou vykonány během existence projektu. Tento plán musí být koncipován na samém počátku projektu (často již ve stádiu návrhu) a musí obsahovat aktivity, které se vykonají nepřerušovaně, až do doby ukončení projektu (a pokud možno i poté).</p>	<p>A plan for dissemination and exploitation indicates those activities that are going to be carried out during a project's lifetime. The plan has to be drafted at the very beginning of a project (often at proposal stage) and must contain activities to be carried out continuously until the project's end (and possibly afterwards).</p>
DISTANCE LEARNING	DÁLKOVÉ STUDIUM (DS)	<p>- systém učení, který umožňuje studentům učit se bez ohledu na geografický region jejich bydliště. Mohou např. žít daleko od vzdělávacího centra či od dalších studentů. Důsledkem čehož může nastat konfrontace mezi lidmi odlišných kultur a národností. DS je založené na moderních technologiích (Internet, počítače, CD-ROMy). Materiály mohou být distribuovány např. v elektronické podobě a mohou být kopírovány a zpřístupněny za nízkou cenu. Stejně jako u zdrojově založeného učení, může být role učitele omezena vzhledem k nedostatku přímého kontaktu mezi učitelem a studentem a také vzhledem k formě distribuovaných</p>	<p>a system of learning which allows the students to learn regardless of geographical region of their residence. They can, e.g., live far from the education centre or from other students. As a result, a confrontation among people of various cultures and nationalities may occur. DL is based on modern technologies (Internet, computers, CD-ROMs). The materials may e.g. be distributed in electronic form and they can be copied and made available at a low cost. Like in the resource-based learning, the role of the teacher may be restricted due to lack of direct contact between the teacher and a student and due to the form of the materials distributed. The materials are designed for independent work of the students.</p>

		materiálů. Tyto materiály jsou určeny pro samostatnou práci studentů.	
DISTANCE WORK (TELEWORKING)	PRÁCE NA DÁLKU	Práce využívající telematiku, vykonávaná doma či mimo hlavní podnik.	Work using telematics carried out at home or away from the main undertaking
ECDB (EQUAL COMMON DATABASE)	ECDB (SPOLEČNÁ EVROPSKÁ DATABÁZE)	Evropská databáze obsahující informace o všech EQUAL DP's (princip, cíle, činnosti, atd.), jejich národních a nadnárodních partnerů (kontaktní adresy, atd.), které mohou být konzultovány přes Web. ECDB data jsou obstarávána jak národními databázemi, tak jiným ETCIM modulem.	European database containing information on all EQUAL DPs (rationale, objectives, activities etc.), their national and transnational partners (contact addresses etc.) which can be consulted via the Web. The ECDB data is supplied both by the national databases and the other ETCIM module.
EDUCATION & TRAINING 2010	VZDĚLÁVÁNÍ & VÝCVIK 2010	V posledních pěti letech byl Vzdělávací a výcvikový pracovní program 2010 vybudován jako zásadní příspěvek k dosažení Lisabonského cíle pro vytvoření evropské ekonomiky, založené na znalostech, jež se stane tou nejkonkurenceschopnější na světě. Rada pro vzdělání se dohodla poprvé v roce 2001 na konkrétních společných budoucích cílech, které mají být splněny v roce 2010, týkající se zpřístupnění a otevření vzdělávacích a výcvikových systémů. V červnu 2002 také schválila rezoluci zavazující členské státy a Společenství k rozvoji národních strategií pro celoživotní vzdělávání. Kodaňský proces byl spuštěn v listopadu 2002 ministry zodpovědnými za odborné vzdělávání a výcvik ve spolupráci se sociálními partnery a Komisí za účelem posílení evropské spolupráce v odborném vzdělávání a výcviku. Vzdělávací a výcvikový pracovní program 2010 sjednocuje tyto odlišné politické větve, zakládajíc spolupráci	Over the last five years the Education and Training 2010 work programme has been established as a crucial contribution towards achieving the Lisbon goal to make Europe the most competitive and "knowledge-based" economy in the world. The Education Council agreed for the first time in 2001 on common concrete future objectives to be achieved by 2010 for quality, access and opening up of the education and training systems. In June 2002 it also passed a resolution committing Member States and the Community to developing national strategies for lifelong learning. The Copenhagen process was launched in November 2002 by the Ministers responsible for vocational education and training in cooperation with the social partners and the Commission in order to enhance European cooperation in vocational education and training. The Education and Training 2010 work programme integrates these different policy strands, setting up cooperation between 32 countries and involving different

		mezi 32 zeměmi a zahrnujíc rozdílné investory, včetně civilní společnosti, sociálních partnerů a mezinárodních organizací. Pokrývá všechny systémy (formální i neformální) a úrovně vzdělání (předškolního, základního, středního, terciálního, vzdělávání dospělých a celoživotního) a odborného výcviku v kontextu celoživotního vzdělávání.	stakeholders including civil society, social partners and international organisations. It covers all systems (formal, non-formal) and levels of education (pre-school, primary, secondary, tertiary, adult, continuing) and training in the context of lifelong learning.
ELIGIBILITY CRITERIA	KRITÉRIA PRO VÝBĚR	Kritéria pro výběr jsou formální podmínky, které musí návrh respektovat. Pouze návrhy, které splňují všechna formální kritéria pro výběr, pokračují dále pro ohodnocení. Kritéria pro výběr jsou vždy specifikována v náležitých Výzvách k předkládání návrhů.	Eligibility criteria are formal conditions a proposal must respect. Only proposals which meet all the formal eligibility criteria go forward for evaluation. Eligibility criteria are each time specified within relevant Calls for Proposals.
EMPLOYABILITY	ZAMĚSTNATELNOST	Stupeň přizpůsobení, jež vykáže jedinec při hledání a udržení si zaměstnání, a při aktualizování odborných způsobilostí týkajících se zaměstnání.	The degree of adaptability an individual demonstrates in finding and keeping a job, and updating occupational competences.
EMPLOYMENT SYSTEM	SYSTÉM ZAMĚSTNÁVÁNÍ	Systém zaměstnávání se skládá ze soustavy institucí a postupů ovlivňujících úroveň produkce, zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Tyto instituce zahrnují legislativu zaměstnání, daňovou politiku a vzdělávací a výcvikové programy.	The employment system consists of the set of institutions, and policies affecting institutions, which together moderate the level of production, employment and unemployment. These institutions include employment legislation, taxation policy and the education and training systems.
EMPOWERMENT	SPOLEČNÉ ROZHODOVÁNÍ	Zvyšování politické, sociální nebo ekonomické síly jednotlivců. Často zahrnuje posílenou rozvíjející se důvěru v jejich vlastní schopnosti. Společné rozhodování často oslovuje členy skupin, které sociální diskriminační procesy vyloučily z rozhodování kvůli- např.- rasové, etnické, náboženské diskriminaci, nebo diskriminaci podle pohlaví. Zaznamenejte především	increasing the political, social or economic strength of individuals. It often involves the empowered developing confidence in their own capacities. Empowerment often addresses members of groups that social discrimination processes have excluded from decision-making processes through - for example - discrimination based on race, ethnicity, religion, gender. Note in particular the empowerment-technique often associated with feminism.

		techniku nabývání svéprávnosti často spojovanou s feminismem.	
EMPOWERMENT	SPOLEČNÉ ROZHODOVÁNÍ	V oblasti sociálního zařazení: proces mobilizace zdrojů a rozvoje dovedností se zaměřením účastnit se aktivně na vlastní budoucnosti. V EQUAL se tento pojem vztahuje na všechny účastníky DP podporováním vyváženého podílu síly a účastnictví mezi všemi. Společné rozhodování je jedním z klíčových principů EQUAL.	<i>In the field of social inclusion : process of mobilising resources and developing skills with a view to partake actively in one's own future. In EQUAL this notion applies to all actors of the DP by encouraging a balanced share of the power and participation between all. Empowerment is one of the key principles of EQUAL.</i>
ENTERPRISE	PODNIK	Veškeré podniky zabývající se ekonomickou činností ve veřejném nebo soukromém sektoru, neohledně na jejich velikost, právní postavení nebo hospodářský sektor, ve kterém působí, včetně sociální ekonomiky.	All undertakings engaged in economic activity in the public or private sector whatever their size, legal status or the economic sector in which they operate, including the social economy.
EQUAL OPPORTUNITIES	ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	Všeobecný princip rovných příležitostí se skládá ze dvou klíčových prvků: jedním je zákaz diskriminace z důvodu národnosti, a dalším je rovnost pro muže a ženy. Je určen pro aplikaci ve všech oblastech, zvláště ekonomickém, sociálním, kulturním a rodinném životě.	The general principle of equal opportunities contains two key elements: one is the ban on discrimination on grounds of nationality, and the other is equality for men and women. It is intended to apply to all fields, particularly economic, social, cultural and family life.
ESF	ESF (EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND)	Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze čtyř strukturálních fondů. Je finančním nástrojem Evropské Unie pro investování do lidských zdrojů. Převádí přes rozličné programy podstatné částky členskými státy, aby podpořil vytvoření většího počtu lepších pracovních míst.	The European Social Fund (ESF) is one of the four structural Funds. It is the financial instrument of the European Union to invest in human resources. It transfers substantial sums to the Member States through several programmes to support the creation of more and better jobs.
ETCIM (EQUAL TRANSNATIONAL CO-OPERATION INTERNET MODULE)	ETCIM (INTERNETOVÝ MODUL MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE)	Webové informace vztahující se k partnerstvím mezinárodní spolupráce (TCP) a smlouvám o mezinárodní spolupráci (TCA). Přístup je omezen na zúčastněné DP a řídicí orgány.	Web based information regarding the transnational co-operation partnerships (TCP) and the transnational cooperation agreements (TCA) . The access is restricted to the DPs concerned and the managing authorities .

<p>EUROGUIDANCE</p>	<p>EUROPORADENSTVÍ</p>	<p>Europoradenství je pracovní název pro Síť LEONARDO Národních středisek informačních zdrojů pro poradenství pro volbu povolání (NRCVG). Založená Evropskou komisí, NRCVG jsou sítí středisek informačních zdrojů, propagujících volný pohyb v Evropě. NRCVG, která existují ve všech členských státech EU a EEA a v mnoha zemích střední a východní Evropy, zprostředkovávají spojení mezi poradenskými středisky jednotlivých zemí, výměnou informací o práci, studiu a příležitostech dalšího vzdělávání v celé Evropě. Jednotlivá NRCVG reprezentují různá ministerstva školství, výchovy, práce a mládeže v příslušných zemích.</p>	<p>Euroguidance is the working title for the Network of LEONARDO National Resource Centres for Vocational Guidance (NRCVG). Established by the European Commission, the NRCVG are a network of resource and information centres, promoting mobility throughout Europe.</p> <p>The NRCVG, which exist in all EU and EEA Member States and many Central and Eastern European Countries, act as a link between the guidance services of each country, exchanging information about work, study and training opportunities throughout Europe.</p> <p>Individual NRCVG represent the various Ministries of Education, Training, Labour and Youth across their respective countries</p>
<p>EUROPASS</p>	<p>EUROPASS</p>	<p>Europass je portfolio jedné osoby umožňující občanům poskytovat doklad o jejich kvalifikaci a dovednostech, zřetelně a snadno kdekoliv v Evropě. Zahrnuje pět dokumentů navržených na evropské úrovni za účelem zlepšení průhlednosti kvalifikací. Jeho cílem je usnadnit volný pohyb všech těch, kteří si přejí pracovat či získat vzdělání kdekoliv v Evropě.</p>	<p>The Europass is a single portfolio enabling citizens to provide proof of their qualifications and skills clearly and easily anywhere in Europe. It comprises five documents designed at European level to improve the transparency of qualifications. Its aim is to facilitate mobility for all those wishing to work or receive training anywhere in Europe.</p>
<p>EUROPEAN ADDED VALUE</p>	<p>EVROPSKÁ PŘIDANÁ HODNOTA</p>	<p>Evropskou přidanou hodnotu lze nalézt v činnostech, které nemohou být dostatečně prováděny na úrovni členského státu, a proto, z důvodů rozsahu účinků, jsou lépe vykonávány Společenstvím. Výsledek této součinnosti vyplývá z evropské spolupráce a utváří výrazný evropský rozměr dodatečně s akcemi a postupy na úrovni členského státu.</p>	<p>European added value is to be found in actions that cannot be sufficiently undertaken at Member State level, and therefore, for reasons of scale or effects, are better undertaken by the Community. It is the results of this synergy which emerge from European cooperation and which constitute a distinctive European dimension in addition to actions and policies at Member State level.</p>

<p>EUROPEAN CREDIT TRANSFER SYSTEM (ECTS)</p>	<p>EVROPSKÝ SYSTÉM KREDITNÍHO PŘEVODU (ECTS)</p>	<p>Evropský systém kreditního převodu a akumulace je systém soustředěný na studenty, založený na pracovním zatížení studentů požadovaným k tomu, aby se dosáhlo cílů programu, s cíly specifikovanými přednostně v rámci studijních výsledků a kompetencí, o jejichž získání jde. ECTS byl představen v roce 1989, v rámci ERASMU, nyní části programu Socrates. ECTS je jediný kreditní systém, který byl úspěšně testován a používán v celé Evropě. Byl původně založen pro kreditní převod. Tento systém usnadňoval uznání dob studia v zahraničí a tudíž zlepšil kvalitu a rozsah volného pohybu studentů v Evropě. Nověji se ECTS vyvíjí v akumulační systém, který se realizuje na instituční, regionální, národní a evropské úrovni. Což je jedním z klíčových cílů Boloňské deklarace z června 1999. ECTS vytváří studijní programy, které jsou záživné a srovnatelné pro všechny studenty, ať místní či cizí. ECTS usnadňuje mobilitu a akademické uznávání. ECTS pomáhá univerzitám organizovat a korigovat jejich studijní programy. ECTS může být používán napříč širokým výběrem programů a režimů doručení. ECTS činí evropské vyšší vzdělávání atraktivnější pro studenty ze zahraničí.</p>	<p>The European Credit Transfer and Accumulation System is a student-centred system based on the student workload required to achieve the objectives of a programme, which objectives preferably specified in terms of learning outcomes and the competences to be acquired. ECTS was introduced in 1989, within the framework of Erasmus, now part of the Socrates programme. ECTS is the only credit system which has been successfully tested and used across Europe. It was set up initially for credit transfer. The system facilitated the recognition of periods of study abroad and thus enhanced the quality and volume of student mobility in Europe. More recently ECTS has been developing into an accumulation system to be implemented at institutional, regional, national and European level. This is one of the key objectives of the Bologna Declaration of June 1999. ECTS makes study programmes that are easy for all students, local and foreign to read and compare. ECTS facilitates mobility and academic recognition. ECTS helps universities to organise and revise their study programmes. ECTS can be used across a variety of programmes and modes of delivery. ECTS makes European higher education more attractive for students from abroad.</p>
<p>EUROPEAN DIMENSION</p>	<p>EVROPSKÝ ROZMĚR</p>	<p>Popisuje posun od národního do širšího výchozího bodu přes výměnu, spolupráci a mobilitu mezi vzdělávacími a výchovnými institucemi a jejich personálem a studenty.</p>	<p>This describes moving from a national to a wider reference point through exchange, cooperation and mobility between educational and training institutions and their staff and learners.</p>

<p>EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY (EES)</p>	<p>EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI (ESZ)</p>	<p>Společná evropská reakce na problémy zaměstnanosti, které podněcuje členské státy k tomu, aby zkoordinovaly svou politiku. Je postavena na třech překlenujících cílech (plná zaměstnanost, zlepšování kvality a produktivity v práci, posilování sociální soudržnosti a vyloučení), podporovaných deseti prioritami akce. Tato strategie zahrnuje každoroční přijetí směrnic a přípravu Plánů akcí pro národní zaměstnanost (NAP Employment) pro každý členský stát.</p>	<p>Common European response to employment problems that spurs member States to co-ordinate their policies. It is built on three overarching objectives (full employment, improving quality and productivity at work, strengthening social cohesion and exclusion), supported by ten priorities for action. This strategy involves the annual adoption of guidelines and the preparation of National employment Action Plans (NAP Employment) for each Member State.</p>
<p>EUROPEAN HIGHER EDUCATION AREA</p>	<p>EVROPSKÁ OBLAST VYŠŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ</p>	<p>Evropská oblast vyššího vzdělávání bude ustanovena do roku 2010, s cílem usnadnění volného pohybu studentů a odborníků, průhlednosti a uznání kvalifikace, kvality a evropského rozměru ve vyšším vzdělávání, rovněž jako zvyšování přitažlivosti evropských institucí pro studenty zemí třetího světa (Boloňský proces).</p>	<p>European Higher Education area is to be established by 2010, with the aim of facilitating mobility of students and scholars, transparency and recognition of qualifications, quality and a European dimension in higher education, as well as increasing the attractiveness of European institutions for third country students (Bologna Process).</p>
<p>EUROPEAN INTEGRATION STUDIES</p>	<p>EVROPSKÁ INTEGROVANÁ STUDIA</p>	<p>Evropská integrovaná studia zahrnují studium původu a evoluce evropského společenství a Evropské Unie ve všech aspektech. Evropská integrovaná studia pokrývají rozbor obou- vnitřního a vnějšího- rozměrů evropské integrace, včetně role Evropské Unie v dialogu národů a kultur. Srovnávací studia týkající se národních směrnic nejsou považována za Evropská integrovaná studia.</p>	<p>European integration studies involves the study of the origins and evolution of the European Communities and the European Union in all its aspects. European integration studies cover the analysis of both the internal and external dimension of European integration, including the European Union's role in the dialogue between peoples and cultures. Comparative studies concerning national practices are not regarded as European integration studies.</p>
<p>EUROPEAN OFFICIAL LANGUAGES</p>	<p>EVROPSKÉ ÚŘEDNÍ JAZYKY</p>	<p>Čeština (CZ), dánština (DA), holandština (NL), angličtina (EN), estonština (ET), finština (FI), francouzština (FR), němčina (DE), řečtina (EL), maďarština (HU), italština (IT), lotyština (LV), litevština (LT), maltština (MT), polština (PL),</p>	<p>Czech (CZ), Danish (DA), Dutch (NL), English (EN), Estonian (ET), Finnish (FI), French (FR), German (DE), Greek (EL), Hungarian (HU), Italian (IT), Latvian (LV), Lithuanian (LT), Maltese (MT), Polish (PL), Portuguese (PT), Slovak (SK), Slovene (SI), Spanish (SP), Swedish (SV), and as of 2007 Irish (IR)</p>

		portugalština (PT), slovenština (SK), slovinština (SI), španělština (SP), švédština (SV) a od roku 2007 irština (IR).	
EURYDICE	INFORMAČNÍ SÍŤ O VZDĚLÁVÁNÍ V EVROPĚ	Se zaměřením na zvýšení a zdokonalení spolupráce mezi členskými státy na poli vzdělávání, a na usnadnění navržení iniciativ na národních úrovních a na úrovni Společenství, je síť EURYDICE hlavním nástrojem pro informace o národních strukturách a strukturách Společenství, systémech a vývojových trendech na poli vzdělávání. EURYDICE tudíž slouží k zdůraznění jak rozmanitosti vzdělávacích systémů, tak jejich společných trendů.	With a view to increasing and improving cooperation between Member States in the field of education, and to making it easier to draft initiatives at national and Community levels, the EURYDICE network is the main instrument for information on national and Community structures, systems and developments in the field of education. EURYDICE thus serves to highlight both the diversity of education systems and their common trends.
EVALUATION	OHODNOCENÍ	Hodnocení vzdělávacího projektu v rámci konzistence mezi prostředky a cíly. Ohodnocení je vedeno přes použití souboru postupů a ukazatelů, zaměřené na kontrolu míry dosažení specifických účelových funkcí určených hodnotícím investorem. Dělí se na: (a) Ohodnocení , tj. kritická expertiza projektu podle popisu, obecně, v počáteční zprávě identifikace. Během této etapy investor vybírá a hodnotí alternativní řešení z hlediska :i) proveditelnosti (technické, ekonomické a instituční) a ii) ukazatelů výdajů-výhod. Ohodnocení přímo předchází schválení financujícími orgány; (b) probíhajícího hodnocení , tj. hodnocení běžícího projektu, za účelem vykreslení údajů pro úspěšné zakončení projektu; (c) finální vyhodnocení , tj. vyhodnocení projektu po jeho dokončení, za účelem ověření zda, a jak projekt docílil své přednastavené cíle (v rámci účinnosti a	Assessment of the training project in terms of consistency between means and objectives. Evaluation is conducted via the application of a set of procedures and indicators, aimed at checking the degree of attainment of specific objective functions determined by the evaluating stakeholder. To be divided into: (a) Appraisal , i.e. the critical examination of a project as described, generally, in an initial identification report. During this stage the stakeholder selects and grades alternative solutions from the standpoint of i) feasibility (technical, economical and institutional) and ii) costs-benefits ratio. Appraisal immediately precedes approval by funding authorities; (b) On-Going Evaluation , i.e. the evaluation of a project carried out when it is under way, with the purpose of drawing indications for the successful conclusion of the project; (c) Final evaluation , i.e. the evaluation carried out when the project has been completed, with the purpose of verifying whether, and how, the project attained its pre-set objectives (in terms of effectiveness and efficiency) as well as to imagine possible adjustments for similar future operations; (d) Impact evaluation is the assessment of the effects of the project on the

		efektivitu), a zároveň zvážit možné úpravy pro podobné budoucí operace; (d) hodnocení dopadu je posouzení efektů projektu na zúčastněné investory v určeném čase po dokončení aktivit.	concerned stakeholders at a designated time after the completion of the activities.
EVALUATION	OHODNOCENÍ	Ohodnocení (na projektové úrovni) je rozhodující fáze pro projekty, vzhledem k tomu, že umožňuje revizi a jakostní a kvantitativní hodnocení: 1) výsledků dosažených oproti cílům (pokud se týče aktivit/produktů), s důsledky pro celý grant, jestliže jsou výsledky nepřijatelné a tam, kde jsou výsledky velmi slabé; 2) prostředků použitých k dosažení těchto výsledků ve vztahu ke smluvně schválenému rozpočtu. Ohodnocení (na projektové úrovni): v Komisi je ohodnocení definováno jako posudek zásahů, podle jejich výsledků, dopadu a potřeb, o jejichž dosažení se snaží.	Evaluation (at project level) is a crucial phase for projects since it allows a review and qualitative and quantitative assessment of: 1) the results achieved against the aims (as regards activities/products), with implications for the whole of the grant if results are unacceptable and where results are very poor; 2) the means used to achieve these results in relation to the contractually agreed budget. Evaluation (at program level): evaluation in the Commission is defined as a judgement of interventions according to their results, impacts and the needs they seek to satisfy.
EXCLUSION CRITERIA	KRITÉRIA PRO ZAMÍTNUTÍ	Účelem kritérií pro zamítnutí je ověřit, že uchazeči nejsou, v době postupu přidělování grantu, v situaci, kdy nemohou obdržet grant, dle podmínek finančních předpisů aplikovatelných na celkový rozpočet Evropského společenství. Kritéria vyloučení jsou specifikována v každé příslušné Výzvě k předkládání návrhů.	The purpose of exclusion criteria is to verify that applicants are not, at the time of the grant award procedure, in a situation where they cannot receive a grant, under the terms of the Financial Regulation applicable to the general budget of the European Community. Exclusion criteria are specified in each relevant Calls for Proposals.
EXECUTIVE AGENCY	VÝKONNÝ ORGÁN	Výkonné orgány jsou organizace zřízené v souladu s Předpisem Rady (EC) No 58/2003 (OJ L 11, 16.1.2003) se zaměřením být pověřené určitými úkoly vztahujícími se k managementu jednoho nebo více programů Společenství. Tyto agentury jsou zřízeny na určitou dobu. Výkonná agentura pro vzdělávání,	Executive agencies are organisations established in accordance with Council Regulation (EC) No 58/2003 (OJ L 11, 16.1.2003) with a view to being entrusted with certain tasks relating to the management of one or more Community programmes. These agencies are set up for a fixed period. The Education, Audiovisual and Culture Executive

		kulturu a audiovizuální oblast (EACEA) je zodpovědná za řízení určitých částí LLP.	Agency (EACEA) is the one responsible for the management of certain parts of the LLP.
FEED BACK	ZPĚTNÁ VAZBA	Odkazuje na dvě hlediska projektového ocenění: i) použití dat nashromážděných během monitorování a probíhajícího a/nebo konečného vyhodnocení jako vodítka ke zdokonalení současných a budoucích projektů; ii) adaptace protopatření pro překonání slabých stránek a nedostatků zpozorovaných během provádění projektu.	Refers to two aspects of project assessment: i) using the data collected during monitoring and on-going and/or final evaluation as a guide to improve the current and future projects; ii) the adapting of counter measures to overcome the weaknesses and shortcomings observed during the project implementation.
FINAL BENEFICIARIES	KONEČNÍ PŘÍJEMCI	Termín, kterým předpisy odkazující na strukturální fondy definují veřejné nebo soukromé entity a podniky, které jsou zodpovědné za provádění operací. V případě EQUAL to je DP. Nezaměňovat s těmi, kteří mají prospěch z akcí, často zmíněných jako koneční beneficianti.	Term by which the regulations referring to the structural funds define the public or private entities and enterprises that are responsible for implementation of the operations. In the case of EQUAL it is the DP . Not to be mistaken with those benefiting from the actions often referred to as ultimate beneficiaries.
FINAL BENEFICIARY (END USER)	KONEČNÝ BENEFICIENT (KONCOVÝ UŽIVATEL)	Konečný beneficiant je jednotlivec nebo organizace přímo pozitivně ovlivněna projektovým výsledkem. Nemusí nutně přijímat finanční grant a dokonce ani být přímo zahrnuta do projektu, tento beneficiant může využívat projektové výsledky pro své vlastní účely.	A final beneficiary is an individual or an organisation directly positively influenced by the project outcome. Not necessarily receiving a financial grant and even not being directly involved in the project, the beneficiary may exploit project outcomes for its own purposes.
FLEXIBILITY OF WORKING TIME/WORKING HOURS	FLEXIBILITA PRACOVNÍHO ČASU/ HODIN	Sestavení rozvrhu hodin s řešením rotací, střídání, organizací práce na denním, měsíčním, týdenním nebo ročním základě.	formulas of timetable with spin solutions, turns, organization of the job on daily, monthly, weekly or annual basis.
FLEXIBLE LEARNING	FLEXIBILNÍ STUDIUM	Flexibilní studium znamená přístup k odbornému vzdělávání a výcviku, který počítá s přijetím řady učebních strategií v různých druzích vzdělávacích prostředích, aby se ošetřili rozdíly ve stylech výuky, vzdělávacích zájmech a potřebách a výkyvech v příležitostech pro vzdělávání (včetně on-line).	Flexible Learning means an approach to Vocational Education and Training which allows for the adoption of a range of learning strategies in a variety of learning environments to cater for differences in learning styles, learning interests and needs, and variations in learning opportunities (including on-line).

FOLLOW UP ACTIVITIES	NÁSLEDNÉ AKTIVITY	Obecně se následné aktivity konají, když je projekt ukončen administrativně. Jejich cílem je udržet, podporovat a aktualizovat projektové výsledky, a propagovat jejich pokračující využití, a kde tak lze, jejich přenos do širších souvislostí, a tím maximalizovat jejich působení.	In general the follow-up activities take place when the project is finished in administrative terms. Their aim is to maintain, sustain and update project results, and to promote their continuing application and where possible their transfer to wider contexts, thereby maximising their impact.
FORMAL LEARNING	FORMÁLNÍ STUDIUM	Učení, které se děje v organizovaném a strukturovaném kontextu a je výslovně označeno za učení. Formální učení je z žákova hlediska účelové a jeho typickým následkem je certifikace.	learning that occurs in an organised and structured context and is explicitly designated as learning. Formal learning is intentional from the learner's point of view, and it typically leads to certification.
FORMAL, NON-FORMAL AND INFORMAL ADULT EDUCATION	FORMÁLNÍ, NEFORMÁLNÍ A NEORGANIZOVANÉ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	Formální vzdělávání se obvykle koná ve školách, univerzitách a vzdělávacích zařízeních a vede k diplomu nebo k certifikátu. Neformální vzdělávání zahrnuje bezplatné vzdělávání v rámci studijních skupin, projektů nebo diskuzních skupin rozvíjejících se v jejich vlastních prostorách, bez jakékoliv examinační závěru. Neorganizované vzdělávání se může vyskytovat všude, např. v rodinách, na pracovišti, v NGO, v divadelních skupinách, anebo také může odkazovat na individuální aktivity prováděné doma, jako např. čtení knihy.	Formal learning usually takes place in schools, universities or training institutions and leads to a diploma or certificate. Non-formal learning includes free adult education within study circles, projects or discussion groups advancing at their own place, with no examination at the end. Informal learning can be found everywhere, e.g. in families, in the workplace, in NGOs, in theatre groups, or can also refer to individual activities at home, like reading a book.
GENDER ANALYSIS	GENDER ANALYSIS	Studie rozdílů podmínek, potřeb, podílu účastnictví, přístupu k zdrojům a k vývojovým trendům, řízení dědictví, sil rozhodování, obrazu žen a mužů.	study of the differences of the conditions, needs, rates participation, access to the resources and the development, management of the patrimony, decisional powers, image between women and men
GENDER MAINSTREAMING	GENDER MAINSTREAMING	Systematický přístup věnování se podmínkám, prioritám a potřebám mužů a žen, ve všech politikách a praxi za účelem propagování aktivit založených na rovnosti mezi ženami a muži.	Systematic approach to address the conditions, priorities and needs of men and women in all policies and practice in order to promote activities based on equality between women and men.

GENDER MAINSTREAMING	GENDER MAINSTREAMING	Systematický přístup věnování se podmínkám, prioritám a potřebám mužů a žen, ve všech politikách a praxi za účelem propagování aktivit založených na rovnosti mezi ženami a muži.	Systematic approach to address the conditions, priorities and needs of men and women in all policies and practice in order to promote activities based on equality between women and men.
GENDER PAY GAP	ROZDÍL V PLATU PODLE POHLAVÍ	Rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen jako důsledek oddělování povinností a přímé diskriminace.	the difference between the medium wage of men and women as a result of segregation of the duties and direct discrimination
GEOGRAPHICAL DP	GEOGRAFICKÉ DP	DP, který se zabývá problémy, které jsou určeny specifickými teritoriálními rysy. Řešený problém stanovuje geografické hranice DP (město, venkovská oblast, oblast cestování do práce, region, atd.)	A DP that addresses problems which are determined by specific territorial features. The problem tackled sets down the geographical limits of the DP (city, rural area, travel-to work area, region etc.).
GEOGRAPHICAL DP	GEOGRAFICKÝ RP	DP, který se zabývá problémy, které jsou určeny specifickými teritoriálními rysy. Řešený problém stanovuje geografické hranice DP (město, venkovská oblast, oblast cestování do práce, region, atd.)	A DP that addresses problems which are determined by specific territorial features. The problem tackled sets down the geographical limits of the DP (city, rural area, travel-to work area, region etc.).
GOOD PRACTICE	OSVĚDČENÁ METODA	Osvědčená metodou je příkladný projekt (včetně výsledků nebo postupů), který svými aktivitami a výsledky pozitivně ovlivnil systémy a směrnice. Následkem čehož jsou tyto osvědčené metody hodny přenesení a využívání novými uživateli nebo entitami v různých souvislostech a prostředích.	A good practice is an exemplary project (including results or processes) which has positively influenced systems and practices through its activities and results. Consequently, these good practices are worth transferring and exploiting in different contexts and environments by new users or entities.
GUIDANCE & COUNSELLING	VEDENÍ & PORADENSTVÍ	Rozsah aktivit jako je informování, ohodnocení, usměrňování a poskytování rad pro podporování studentů, lektorů a dalšího personálu, aby učinili rozhodnutí vztahující se ke vzdělání a školcím programům nebo pracovním příležitostem.	A range of activities such as information, assessment, orientation and advice to assist learners, trainers and other staff to make choices relating to education and training programmes or employment opportunities.
GUIDANCE AND COUNSELLING	VEDENÍ A PORADENSTVÍ	Rozsah aktivit určených pro pomoc jednotlivcům v rozhodování a k uskutečnění těchto rozhodnutí před a po tom, co vstoupí na pracovní trh.	A range of activities designed to help individuals take decisions and to carry them out before and after they enter the labour market.

HIGHER EDUCATION INSTITUTION	INSTITUCE PRO VYŠŠÍ VZDĚLÁNÍ	Jakýkoliv typ vyšších vzdělávacích institucí, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo směrnicemi, které nabízí uznávané akademické tituly nebo jiné uznávané kvalifikace terciální úrovně, jakkoliv se tyto instituce v členských státech nazývají. Jakákoliv instituce, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo směrnicemi, která nabízí odborné vzdělávání nebo výcvik na terciální úrovni.	Any type of higher education institution, in accordance with national legislation or practice, which offers recognised degrees or other recognised tertiary level qualifications, whatever such establishments may be called in the Member States Any institution, in accordance with national legislation or practice, which offers vocational education or training at tertiary level.
HORIZONTAL MAINSTREAMING	HORIZONTÁLNÍ MAINSTREAMING	Přenos naučených lekcí podobným organizacím. Přenos může být specifikovaný (např.konkrétním nástrojem) nebo široký (např.příspěním ke změně postupů).	Transferring lessons learnt to similar organisations. The transfer can be specific (e.g. a particular tool) or broad (e.g. contributing to a change of practice).
HUMAN CAPITAL	LIDSKÝ KAPITÁL	Termín používaný ekonomy, odkazující na investice do schopností. Což se může vztahovat ke vzdělávání nebo zkušenostem. Předpokládá se, že mzdy reflektují takovou investici.	A term used by economists to refer to investment in skills. This may refer to training or experience. It is assumed that wages reflect this investment.
IMPACT	DOPAD	Dopad je účinek, který projekt a jeho výsledky mají na rozmanité systémy a postupy. Projekt se silným vlivem přispívá k cílům programů a k vývoji různých politik v Evropské Unii.	Impact is the effect that the project and its results have on various systems and practices. A project with impact contributes to the objectives of programmes and to the development of different European Union policies.
INFORMAL LEARNING	NEORGANIZOVANÉ UČENÍ	Učení vyplývající z denní práce, rodinných nebo zájmových činností. Není organizované nebo strukturované.Neorganizované učení je ve většině případů z pohledu žáka neúmyslné. Tedy jeho typickým důsledkem není certifikace.	Learning resulting from daily work-related, family or leisure activities. It is not organised or structured. Informal learning is in most cases unintentional from the learner's perspective. It typically does not lead to certification.
INFORMATION TECHNOLOGIES (IT)	INFORMAČNÍ TECHNOLOGIE (IT)	Všechny formy technologie používané k vytvoření, skladování, výměně a užívání informací ve všech jejich rozličných formách (obchodní data, hlasové konverzace, multimediální prezentace,	All forms of technology used to create, store, exchange, and use information in its various forms (business data, voice conversations, multimedia presentations, etc.).

		atd.).	
INITIAL VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING	POČÁTEČNÍ ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A VÝCVIK	Viz Odborné vzdělávání	cfr Vocational training
INNOVATION	INOVATIVNOST	EQUAL je "laboratoř" k prozkoumání a testování inovativních přístupů týkajících se zaměstnání, vzdělávacích postupů a cílů, metod a systémů implementace. Inovace je relativní (co je novátorské ve specifickém kontextu nebo kraji, nemusí být tak chápáno jinde). Investování do inovace bude zvláště odůvodněné, pokud je možné replikovat a ovlivňovat stávající systémy (mainstreaming). Inovace je jedním z klíčových principů EQUAL.	EQUAL is a laboratory to explore and test innovative approaches regarding employment, training policies and aims, methods and systems of implementation. Innovation is relative (what is innovative in a specific context or territory might not be in another). Investing in innovation will be particularly justified when it is possible to replicate and impact on the existing systems (mainstreaming). Innovation is one of the key principles of EQUAL.
INNOVATIVE RESULTS	INOVATIVNÍ VÝSLEDKY	Inovativní výsledky jsou ty, které představují nějaké nové a zvláštní aspekty, které se odlišují od těch již existujících s podobnou charakteristikou, a které zvyšují hodnotu ve srovnání s konvenčními řešeními.	Innovative results are those which represent some new and distinctive features, distinguishing them from others with similar characteristic, and adding value in relation to conventional solutions
INTERVENTION WORKS	INTERVENČNÍ PRÁCE	Práce vykonané nezaměstnaným, jehož zaměstnání vyplývá z dohody uzavřené mezi členem správní rady a zaměstnavatelem.	works done by the unemployed whose employment results from an agreement concluded between a district governor and the employer
JOB ANALYSIS	ROZBOR PRÁCE	Ohodnocení a analýza úkolů, schopností a činností. Tyto jsou zkoumány se zřetelem k jejich funkcím, které jsou spatřovány v souvislosti s trváním, předpisovými vztahy a výdaji.	Assessment and analysis of tasks, skills and activities. These are investigated with respect to their functions which are seen in terms of duration, interactions with regulations, and costs.
JOB DESEGREGATION	PRACOVNÍ DESEGREGACE	Politika a postupy proti koncentraci mužů a žen v jistých typech a úrovních prací. Horizontální segregace se váže k určitým druhům prací nebo profesí, ve kterých dominuje jedno z pohlaví.	Policy and practice to counter the concentration of men and women in certain types and levels of jobs. Horizontal segregation relates to certain types of work or professions being dominated by one sex. Vertical segregation refers to (usually) women being unable to

		Vertikální segregace se obvykle váže k ženám, kterým není umožněno získat vedoucí/ vyšší pozice.	access management / senior positions.
JOB SHARING	DĚLBA PRÁCE	Když je práce (a s ní spojená mzda a podmínky) sdílána dvěma nebo více osobami, které pracují na základě systému rotace nebo na dohodnutém plánu.	when a job (and related wage and conditions) is shared by two or more persons who work in base to a system of spin or an agreed plan
JOBSEEKER	UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ	Uchazeč o zaměstnání není zaměstnán a hledá práci, anebo je zaměstnán, ale je připraven a zamýšlí přijmout zaměstnání vyžadující více pracovních hodin, nebo jakoukoliv vedlejší práci, nebo jinou, než je práce, kterou v daném okamžiku vykonává.	a jobseeker is not employed and looks for a job or is employed but is ready and intends to take on a job requiring more working hours or any additional one or different from the job done at a given moment. Jobseekers are registered in a district employment agency
JOINT MASTERS	JOINT MASTERS	To znamená magisterské kurzy ve vyšším vzdělávání, které: <ul style="list-style-type: none"> • zahrnují minimálně tři instituce vyššího vzdělávání ze tří různých členských států • realizují studijní program, který zahrnuje období studia v přinejmenším dvou z těchto tří institucí • mají zabudované mechanismy pro uznávání dob studia podniknutých v partnerských institucích, založené na, anebo kompatibilní s, Evropským kreditním systémem • jsou ukončeny přidělením sdruženého, dvojitého nebo vícenásobného titulu, uznávaného nebo akreditovaného členskými státy, od účastnících se institucí. 	This means master courses in higher education that: <ul style="list-style-type: none"> • Involve a minimum of three higher education institutions from three different Member States • Implement a study programme which involves a period of study in at least two of those three institutions • Have built-in mechanisms for the recognition of periods of study undertaken in partner institutions based on, or compatible with, the European credit transfer system • Result in the awarding of joint, double or multiple degree, recognised or accredited by the Member States, from the participating institutions
KEY PRINCIPLES OF EQUAL	KLÍČOVÉ PRINCIPY EQUAL	Iniciativy EQUAL jsou založeny na šesti vedoucích principech. <ul style="list-style-type: none"> • Tématický přístup • Partnerství 	The EQUAL Initiative is based on six guiding principles. <ul style="list-style-type: none"> • Thematic approach • Partnership • Empowerment

		<ul style="list-style-type: none"> • Společné rozhodování • Mezinárodní spolupráce • Inovace • Mainstreaming a diseminace 	<ul style="list-style-type: none"> • Transnational co-operation • Innovation • Mainstreaming and dissemination
LABOUR MARKET	TRH PRACOVNÍCH SIL	Trh pracovních sil je mechanismem, ve kterém se poptávka a nabídka vzájemně ovlivňují. Nabídka na pracovním trhu zahrnuje všechny ty, kteří se podílí na pracovní síle, tj. buď pracují, anebo hledají práci. Poptávka po pracovních silách je určena faktory jako jsou poptávka po zboží, vývozní poptávka, vládní politika, atd.	The labour market is the mechanism where the demand and supply of labour interact. The supply of labour includes all those who are participating in the labour force so, those either working or looking for work. Demand for labour is determined by factors such as demand for products, export demand, government policy and so on.
LEARNING	STUDIUM	Proces, který má za následek relativně stálou změnu ve znalostech a/nebo postojích a/nebo schopnostech investora.	Process which results in a relatively steady change in the stakeholder's knowledge, and/or attitudes and/or skills.
LESS WIDELY TAUGHT AND LESS USED LANGUAGES (LWULT)	JAZYKY MÉNĚ VYUČOVANÉ A MÉNĚ POUŽÍVANÉ (LWULT)	Toto odkazuje na jazyky, které nejsou běžně vyučovány, bez ohledu na to, zda jsou úředními jazyky zemí účastnicích se LLP, jazyky regionálních menšin nebo přistěhovaleckými jazyky, a kde projekty mohou pomoci zlepšit kvalitu vyučování těchto jazyků, přístup k příležitostem vzdělávání v těchto jazycích, a podpořit produkci, adaptaci a výměnu učebních materiálů a podnítit výměnu informací a nejlepších postupů v této oblasti.	This refers to languages that are not commonly taught, regardless whether they are official languages of the LLP participating countries, 'regional' 'minority' or migrant languages, where projects can help to improve the quality of the teaching of these languages, access to learning opportunities in them, encourage the production, adaptation and exchange of learning materials and to encourage the exchange of information and best practice in this field.
LIFELONG LEARNING (LLL)	CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ (LLL)	Odkazuje na všeobecné vzdělávání, odborné vzdělávání a výcvik, neformální a neorganizované vzdělávání podniknuté během života, vedoucí ke zlepšení znalostí, schopností a kompetencí v osobní, občanské, společenské a/nebo zaměstnanecké perspektivě. Zahrnuje poskytování služeb poradenství a vedení.	This refers to all general education, vocational education and training, non-formal education and informal learning undertaken throughout life, resulting in an improvement in knowledge, skills and competences within a personal, civic, social and/or employment-related perspective. It includes the provision of counselling and guidance services.

LIFELONG LEARNING COMMITTEE	VÝBOR PRO CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ	LLP Výbor napomáhá Komisi v realizování programu. Je složen ze zástupců členských států a posuzuje nebo je konzultován ohledně opatření, které implementují LLP.	The LLP Committee assists the Commission in the implementation of the programme. It is composed by representatives of Member States and gives opinions or is consulted on measures that implement the LLP
LINGUISTIC PREPARATION	LINGVISTICKÁ PŘÍPRAVA	Lingvistická příprava by se měla konat před či během pobytu v zahraničí a mohla by se skládat z dalších lekcí v dotyčném jazyce a/nebo pořízení materiálu pro autonomní učení (CD-ROMS, knihy, atd.).	Linguistic preparation should take place before or during a stay abroad and could consist of extra lessons in the language concerned and/or purchase of material for autonomous learning (CD-ROMS, books, etc.)
LISBON STRATEGY	LISABONSKÁ STRATEGIE	<p>Během setkání Evropské Rady v Lisabonu (březen 2000), hlavy států či vlády uvedli "Lisabonskou strategii" zaměřenou na učinění Evropské Unie (EU) tou nejvíce konkurenci schopnou ekonomikou na světě a na dosažení plné zaměstnanosti do roku 2010. Tato strategie, rozvinutá na následujících schůzích Evropské Rady, spočívá na třech pilířích:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ekonomický pilíř připravující půdu pro přechod ke konkurenční, dynamické, na znalostech založené ekonomiky. Důraz je umístěn na potřebě stále se přizpůsobovat změnám v informační společnosti a podporovat výzkum a vývoj. • Sociální pilíř navržený k tomu, aby modernizoval evropský sociální model investováním do lidských zdrojů a bojoval proti sociální exluzi. Od členských států se očekává investování do vzdělání a výchovy a provádění aktivní politiky zaměstnanosti, čímž se usnadní přesun ke znalostní ekonomice. • Environmentální pilíř, který byl připojen na schůzi Evropské Rady v 	<p>During the meeting of the European Council in Lisbon (March 2000), the Heads of State or Government launched a "Lisbon Strategy" aimed at making the European Union (EU) the most competitive economy in the world and achieving full employment by 2010. This strategy, developed at subsequent meetings of the European Council, rests on three pillars:</p> <ul style="list-style-type: none"> • An economic pillar preparing the ground for the transition to a competitive, dynamic, knowledge-based economy. Emphasis is placed on the need to adapt constantly to changes in the information society and to boost research and development. • A social pillar designed to modernise the European social model by investing in human resources and combating social exclusion. The Member States are expected to invest in education and training, and to conduct an active policy for employment, making it easier to move to a knowledge economy. • An environmental pillar, which was added at the Göteborg European Council meeting in June 2001, draws attention to the fact that economic growth must be decoupled from the use of natural resources. <p>A list of targets has been drawn up with a view to</p>

		<p>Göteborgu v červnu 2001, upozorňuje na skutečnost, že ekonomický růst musí být uvolněn z použití přírodních zdrojů.</p> <p>Seznam cílů byl koncipován se zaměřením dosažení záměrů formulovaných v roce 2000. Jestliže zmíněné politiky spadají téměř výhradně do pole působnosti členských států, byla představena otevřená metoda spolupráce (OMC) vyžadující vývoj národních akčních plánů. Kromě širokých směrnic hospodářské politiky, upravuje Lisabonská strategie adaptaci a zesilování stávajících mechanismů spolupráce: Lucemburský proces pro zaměstnanost, Kardifský proces pro fungování trhů (zboží, služby a kapitál) a Kolínský proces pro makroekonomický dialog.</p> <p>Střednědobá revize uspořádaná v roce 2005, pro kterou byl připraven report pod vedením Wima Koka, bývalého ministerského předsedy Nizozemí, dokázala, že ukazatele používané v OMC způsobily, že cíle se staly zmatenými a že dosažené výsledky byly nepřesvědčivé.</p> <p>Za účelem nového podnětu Lisabonské strategie, navrhuje Komise zjednodušený proces spolupráce v tandemu s konzultací chystaných opatření pod národními akčními plány. Tato revidovaná strategie již není založena na všech cílech stanovených v roce 2000, a pouze počet 3 % GDP pro výzkum a vývoj je zachován. Integrované směrnice pro růst a zaměstnanost budou od nynějška</p>	<p>attaining the goals set in 2000. Given that the policies in question fall almost exclusively within the sphere of competence of the Member States, an open method of coordination (OMC) entailing the development of national action plans has been introduced. Besides the broad economic policy guidelines, the Lisbon Strategy provides for the adaptation and strengthening of existing coordination mechanisms: the Luxembourg process for employment, the Cardiff process for the functioning of markets (goods, services and capital) and the Cologne process for macroeconomic dialogue.</p> <p>The mid-term review held in 2005, for which a report was prepared under the guidance of Wim Kok, former Prime Minister of the Netherlands, showed that the indicators used in the OMC had caused the objectives to become muddled and that the results achieved had been unconvincing.</p> <p>In order to give new impetus to the Lisbon Strategy, the Commission is proposing a simplified process of coordination in tandem with consultation on the measures to be taken under the national action plans.</p> <p>This revised strategy is no longer based on all the targets set in 2000, and only the figure of 3 % of GDP for research and development is being retained. The integrated guidelines for growth and employment will henceforth be presented jointly with the guidelines for macroeconomic and microeconomic policies, over a three-year period.</p> <p>http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm</p>
--	--	--	---

		<p>předkládány společně se směrnicemi pro makroekonomickou a mikroekonomickou politikou, v průběhu tří let.</p> <p>http://ec.europa.eu/growthandjobs/index_en.htm</p>	
LITERACY	GRAMOTNOST	Schopnost číst a psát	ability to read and write
LONG-TERM UNEMPLOYED	DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÝ	Osoba, která je bez zaměstnání 12 a více měsíců (OECD definice).	A person who has been out of work for 12 months or more (OECD definition).
MAINSTREAMING	MAINSTREAMING	<p>Proces, který umožňuje, aby činnosti působily na politiku a postupy. Tento proces zahrnuje identifikaci lekcí, objasnění inovačního prvku a přístupu, který přinesl dané výsledky, jejich šíření, potvrzení a přenos. Přesněji řečeno, mainstreaming také definuje fázi přenosu a způsob, jakým další účastníci přihlížejí k výsledkům, přístupům a klíčovým prvkům vypracovaným jedním nebo více DPs. Mainstreaming může být horizontální nebo vertikální. Mainstreaming je jedním z klíčových principů EQUAL.</p>	<p>A process which enables activities to impact on policy and practice. This process includes identifying lessons, clarifying the innovative element and approach that produced the results, their dissemination, validation and transfer. More specifically, mainstreaming also defines the phase of transfer and the way in which other actors take account of the results, approaches and key elements elaborated by one or more DPs. Mainstreaming can be horizontal or vertical. Mainstreaming is one of the key principles of EQUAL.</p>
MANAGING AUTHORITIES	ŘÍDÍCÍ ORGÁN (ŘO)	Veřejný orgán (obvykle Ministerstvo práce a sociálních věcí) pověřený managementem EQUAL CIP.	Public authority (generally the Department of Employment) entrusted with the management of the EQUAL CIP.
MEASURE	OPATŘENÍ	Pod-kategorie uvnitř priority umožňující financování aktivit. To jsou převážně tématické oblasti.	Sub-category within a priority enabling activities to be financed. These are mainly the thematic fields .
MENTORING	POSKYTOVÁNÍ RAD-ŠKOLENÍ	Školení se děje, když model role, nebo učitel, nabízí podporu jiné osobě. Učitel-rádce má znalosti a zkušenosti v dané oblasti a o ně se podělí s osobou, kterou školí. Např. zkušený učitel by mohl školit studenta-učitele nebo učitele začínajícího v této profesi.	Mentoring is when a role model, or mentor, offers support to another person. A mentor has knowledge and experience in an area and shares it with the person being mentored. For example, an experienced teacher might mentor a student teacher or a teacher starting in the profession.

MOBILITY	MOBILITA	Strávení časového úseku v jiném členském státě za účelem podniknout studium, pracovní zkušenost, jinou vzdělávací nebo pedagogickou činnost nebo související administrativní činnost, přiměřeně podporovanou přípravnými nebo osvěžujícími kurzy v hostitelském jazyce nebo v pracovním jazyce.	Spending a period of time in another Member State in order to undertake study, work experience, other learning or teaching activity or related administrative activity, supported as appropriate by preparatory or refresher courses in the host language or working language.
MONITORING	MONITORING	Monitorování je pravidelné pozorování a zaznamenávání aktivit konaných v projektu nebo programu. Je to proces rutinního shromažďování informací o všech aspektech projektu. Monitorovat znamená kontrolovat, jak se vyvíjí aktivity projektu. Je to sledování, systematické a účelové. Monitorování také zahrnuje poskytnutí zpětné vazby o pokračujícím vývoji projektu dárcům, realizátorům a beneficiářům projektu. Reporting umožňuje, aby se shromážděné informace použily při rozhodování ohledně zdokonalování plnění projektu.	Monitoring is the regular observation and recording of activities taking place in a project or programme. It is a process of routinely gathering information on all aspects of the project. To monitor is to check on how project activities are progressing. It is observation; systematic and purposeful observation. Monitoring also involves giving feedback about the progress of the project to the donors, implementors and beneficiaries of the project. Reporting enables the gathered information to be used in making decisions for improving project performance.
MONITORING COMMITTEE	MONITOROVACÍ VÝBOR	Výbor řídící realizaci CIP. Je ustanoven členským státem a vytvořen řadou klíčových hráčů.	Committee managing the implementation of the CIP . It is established by the Member State and made up of a range of key players.
MULTILATERAL	VÍCESTRANNOST	Zapojení partnerů alespoň tří členských států. Komise může nahlížet na asociace nebo jiné orgány s členstvím tří či více členských států, jako na vícestranné.	Involving partners from at least three Member States. The Commission may regard associations or other bodies with membership from three Member States or more as multilateral.
NARIC	CENTRUM PRO UZNÁVÁNÍ ODBORNÝCH KVALIFIKACÍ	Síť Center pro uznávání odborných kvalifikací (NARICs), vytvořená iniciativou Komise v roce 1984, pokrývá všechny státy EU a členské státy Evropské hospodářské oblasti a všechny přidružené státy ve střední a východní Evropě, Kypr a Maltu. Tato centra poskytují zaručené rady a informace o akademickém uznávání diplomů a	The network of National Academic Recognition Information Centres (NARICs), created at the Commission's initiative in 1984, covers all EU and European Economic Area Member States and all the associated countries in Central and Eastern Europe, Cyprus and Malta. These centres provide authoritative advice and information on the academic recognition of diplomas and periods of study undertaken abroad.

		období studia podniknutého v zahraničí.	
NATIONAL AGENCY	NÁRODNÍ AGENTURA	Národní agentury jsou struktury založené na národní úrovni pro koordinovaný management realizace programu celoživotního vzdělávání na úrovni členského státu. Sahrávají klíčovou roli v managementu decentralizovaných částí programu, kde jsou zodpovědné za ohodnocení, výběr a management projektů.	National Agencies are structures set up at national level for the coordinated management of the implementation of the Lifelong Learning programme at Member State level. They play a key role in the management of the decentralised parts of the programme, where they are responsible for the evaluation, selection and management of projects.
NEEDS ANALYSIS	ROZBOR POTŘEB	V ideálním případě, se děje ve stádiu plánování, před zahájením projektu (ex ante analýza potřeb). Cílem je definovat potřeby cílové skupiny (budoucích příjemců a uživatelů výsledků projektu) a lépe orientovat aktivity projektu, se zaměřením efektivně reagovat na tyto potřeby. Rozbory potřeb by měly být zhodnoceny a aktualizovány v průběhu projektu, aby se zajistilo, že konečné výsledky zůstanou pro potřeby zamýšlených uživatelů významné .	Ideally, this takes place at the planning stage, before starting a project (ex ante needs analysis). The aim is to define the needs of a target group (future beneficiaries and users of the project results) and to better orientate the project's activities, with the aim of effectively responding to these needs. Needs analyses should be reviewed and updated during the course of the project, to ensure the end results remain relevant to the intended users' needs
NETWORK	SÍŤ	Formální či neformální seskupování orgánů činných v konkrétní oblasti, oboru nebo sektoru celoživotního vzdělávání.	A formal or informal grouping of bodies active in a particular field, discipline or sector of lifelong learning
NETWORKING	VYTVÁŘENÍ SÍTÍ	Kolektivní práce, která spojuje DPs, stejně jako další klíčové účastníky. Přispívá k identifikaci a ověření výsledků a osvědčených metod se zaměřením na disseminaci a mainstreaming.	Collective work that brings together DPs as well as other key actors. It contributes to the identification and validation of outcomes and good practices with a view to dissemination and mainstreaming .
NON-FORMAL LEARNING	NEFORMÁLNÍ STUDIUM	Učení, které je vloženo do plánovaných aktivit, výslovně neurčených jako učení, ale které obsahují důležitý vzdělávací prvek. Neformální učení je z žákova hlediska účelové. Jeho typickým následkem není certifikace.	learning which is embedded in planned activities non explicitly designated as learning, but which contain an important learning element. Non-formal learning is intentional from the learner's point of view. It typically does not lead to certification.

<p>NON-GOVERNMENTAL ORGANISATIONS (NGOS)</p>	<p>NEVLÁDNÍ ORGANIZACE (NGOS)</p>	<p>V jeho nejširším smyslu, je nevládní organizace tou, která není přímo částí vládní struktury. Mnoho NGOS jsou také neziskové organizace. NGOS mohou být financovány soukromými dotacemi, mezinárodními organizacemi, vládou samotnou či jakoukoliv kombinací těchto zdrojů. Některé NGOS zůstávají striktně nepolitické, zatímco další existují výhradně k tomu, aby lobbovali pro vládu, v zájmu jejich vlastních členů.</p>	<p>In its broadest sense, a non-governmental organization is one that is not directly part of the structure of government. Many NGOs are also not-for-profit organisation. NGOs may be funded by private donations, by international organisations, by government itself or by any combination of these. Some NGOs remain strictly apolitical, while others exist solely in order to lobby government in the interests of their own members.</p>
<p>OPEN AND DISTANCE LEARNING</p>	<p>OTEVŘENÉ A DISTANČNÍ STUDIUM</p>	<p>Typ vzdělání, typicky univerzitní úrovně, kde studenti pracují sami doma, nebo v kanceláři a komunikují s fakultou a dalšími studenty přes email, elektronicky, videokonferenci, diskusní místnosti, vývěsky-nástěnky, rychlého zpracování zpráv a další formy počítačové komunikace. Většina programů dálkového studia obsahuje školící počítačový systém a komunikační nástroje pro vytvoření virtuální posluchárny. Protože jsou Internet a Síť sítí přístupné z prakticky všech počítačových bází, slouží jako základ pro mnoho systémů dálkového studia.</p>	<p>A type of education, typically college-level, where students work on their own at home or at the office and communicate with the faculty and other students via e-mail, electronic for a, videoconferencing, chat rooms, bulletin boards, instant messaging and other forms of computer-based communication. Most distance learning programmes include a computer-based training system and communications tools to produce a virtual classroom. Because the Internet and World Wide Web are accessible from virtually all computer platforms, they serve as the foundation for many distance learning systems.</p>
<p>OPEN EDUCATIONAL RESOURCES (OER)</p>	<p>OTEVŘENÉ VZDĚLÁVACÍ ZDROJE (OER)</p>	<p>OER jsou digitalizované materiály nabízené zdarma a veřejně pedagogům, studentům a samostudentům, aby je používaly pro výuku, studium a výzkum. OER zahrnují:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Učební obsah: obsahové moduly řádných kurzů, studijní cíle, fondy a odborné časopisy. • Nástroje: software k podpoře vývoje, používání a opětovného využití a doručení učebního obsahu, včetně prozkoumávání a organizace obsahu, systémy učebního a 	<p>OER are digitized materials offered freely and openly for educators, students and self-learners to use and re-use for teaching, learning and research. OER include:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Learning Content: full courses content modules, learning objects, collections and journals. ▪ Tools: software to support the development, use, re-use and delivery of learning content including searching and organization of content, content and learning managements systems, content development tools, and on-line learning communities. <p>Implementation resources: intellectual property licenses</p>

		<p>obsahového managementu, prostředky obsahového vývoje, a společnosti on-line učení.</p> <p>Zdroje implementace: licence duševního vlastnictví k propagování veřejného publikování materiálů, navržení principů nejlepších metod, a lokalizace obsahu.</p>	<p>to promote open publishing of materials, design principles of best practices, and localisation of content.</p>
OPEN LEARNING	OTEVŘENÉ STUDIUM	<p>Typ flexibilního studia, ve kterém jsou intelektuální potenciál, množství času, dostupnost zdrojů a bydliště daného studenta nejdůležitějšími faktory. Otevřený učební systém umožňuje studentům, aby si přizpůsobili učební čas individuálním potřebám, např. tak, aby nekolidoval s jejich prací. Mohou se vzdělávat svým vlastním tempem, v závislosti na jejich intelektuálním potenciálu a času, který mohou studiu věnovat. Nejsou zde žádné předem definované semestry nebo podmínky a důsledkem čehož se mohou žáci sami rozhodnout, kdy složí zkoušky. Mohou začít se vzděláváním kdykoliv, nebo mohou prokázat jejich znalosti před zahájením kurzu, aby se neučili věcem, které dobře znají.</p>	<p>type of flexible learning in which intellectual potential, amount of time, availability of the resources and place of residence of a given learner are the most important factors. The open learning system allows the learners to adapt education time to individual needs, e.g. so that it could not collide with work. They can learn at their own pace, depending on their intellectual potential and time that they devote to learning. There are no pre-defined semesters or terms and, as a result, the pupils can decide themselves when to sit for examinations. They can start education at any moment or they can demonstrate their knowledge before starting the course in order not to learn things that are well-known to them.</p>
OPEN METHOD OF COORDINATION (OMC)	OTEVŘENÁ METODA SPOLUPRÁCE (OMC)	<p>Otevřená metoda spolupráce (OMC), vytvořená jako část politiky zaměstnanosti a Lucemburského procesu, byla definována jako nástroj Lisabonské strategie (2000). OMC poskytuje nový rámec pro spolupráci mezi členskými státy, jejichž národní politiky tak mohou být směřovány k určitým společným cílům. Pod touto mezivládní metodou jsou členské státy ohodnocovány navzájem (-tlak okolí), kdy je role Komise omezena na stálý dohled. Evropský parlament a</p>	<p>The open method of coordination (OMC), created as part of employment policy and the Luxembourg process, has been defined as an instrument of the Lisbon strategy (2000).</p> <p>The OMC provides a new framework for cooperation between the Member States, whose national policies can thus be directed towards certain common objectives. Under this intergovernmental method, the Member States are evaluated by one another (peer pressure), with the Commission's role being limited to surveillance. The European Parliament and the Court of Justice play</p>

		<p>Soudní dvůr prakticky nehrají v OMC procesu žádnou roli.</p> <p>K otevřené metodě spolupráce dochází v oblastech, které spadají do působnosti členských států, jako je zaměstnanost, sociální ochrana, sociální začlenění, vzdělání, mládež a výchova.</p> <p>Je založená hlavně na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • společném identifikování a určení cílů, kterých má být dosaženo (schválených Radou); • společně ustanovené měřicí nástroje (statistiky, ukazatele, směrnice); • srovnávací testy, tj. srovnání plnění členských států a výměna nejlepších praktik (monitorováno Komisí). <p>V závislosti na dotyčných oblastech, zahrnuje OMC takzvaná opatření "měkkého práva", které jsou závazné pro členské státy v proměnlivých stupních, ale které nikdy nezískají formu direktiv, předpisů nebo rozhodnutí. Tímto, v souvislosti s Lisabonskou strategií, požaduje OMC od členských států, aby sestavili plány národní reformy a dodaly je Komisi. Avšak politika vůči mladým lidem neukládá sestavení cílů, a je na členských státech, aby přijali rozhodnutí ohledně cílů, bez nutnosti jakékoliv koordinace-na evropské úrovni-národních akčních plánů.</p>	<p>virtually no part in the OMC process.</p> <p>The open method of coordination takes place in areas which fall within the competence of the Member States, such as employment, social protection, social inclusion, education, youth and training.</p> <p>It is based principally on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jointly identifying and defining objectives to be achieved (adopted by the Council); • jointly established measuring instruments (statistics, indicators, guidelines); • benchmarking, i.e. comparison of the Member States' performance and exchange of best practices (monitored by the Commission). <p>Depending on the areas concerned, the OMC involves so-called "soft law" measures which are binding on the Member States in varying degrees but which never take the form of directives, regulations or decisions. Thus, in the context of the Lisbon strategy, the OMC requires the Member States to draw up national reform plans and to forward them to the Commission. However, youth policy does not entail the setting of targets, and it is up to the Member States to decide on objectives without the need for any European-level coordination of national action plans.</p>
PARTNERSHIP	PARTNERSTVÍ	Jeden z klíčových principů (a hmatatelný výsledek prvního kola EQUAL), svádí dohromady různé partnery za účelem vyvinutí společné strategie v DP.	One of the key principles (and tangible result from the first round of EQUAL), brings together different partners in order to develop a common strategy within a DP .
PARTNERSHIP (BILATERAL AND MULTILATERAL)	PARTNERSTVÍ (DVOUSTRANNÉ A VÍCESTRANNÉ)	Bilaterální nebo vícestranná dohoda mezi skupinou institucí nebo organizací v různých členských státech k vykonání	A bilateral or multilateral agreement between a group of institutions or organisations in different Member States to carry out European activities in lifelong learning.

		evropských aktivit v celoživotním vzdělávání.	
PEER LEARNING	PARTNERSKÉ STUDIUM	<p>Partnerské učení je proces spolupráce na evropské úrovni, pomocí něhož se tvůrci politiky a odborníci z jedné země učí, během přímého kontaktu a praktické kooperace, ze zkušeností jejich protějšků jinde v Evropě v uskutečňování reformy v oblastech sdíleného zájmu a účasti.</p> <p>Aktivita partnerského učení by se měly odehrávat na dvou všeobecných rovinách: na úrovni politické, oslovujíc kritické faktory politické změny; a na praktičtější úrovni, oslovujíc příležitosti a omezení v implementaci politiky.</p> <p>Aktivita partnerského učení by měly posílit vzájemné učení a prohloubit výměnu osvědčených metod mezi zeměmi sdílejícími podobné zájmy za účelem rozvinutí společného pochopení úspěšných faktorů pro uskutečnění tvorby politiky a pro realizaci reformy.</p> <p>Aktivita partnerského učení by měly také přispět k tvorbě politiky na evropské úrovni prostřednictvím zdokonalené, praktické spolupráce, a podporováním tvůrců politiky v zúčastněných zemích, aby plně vzali na vědomí stávající nástroje EU ve vývoji politiky národních vzdělávacích a výukových systémů.</p>	<p>Peer learning is a process of cooperation at European level whereby policy makers and practitioners from one country learn, through direct contact and practical cooperation, from the experiences of their counterparts elsewhere in Europe in implementing reforms in areas of shared interest and concern.</p> <p>Peer learning activities should take place at two broad levels: at a policy level, addressing the critical factors for policy change; and at a more practical level, addressing the opportunities and constraints for policy implementation.</p> <p>Peer learning activities should strengthen mutual learning and deepen the exchange of good practice between countries sharing similar concerns in order to develop a common understanding of success factors for the improvement of policy-making and the implementation of reform.</p> <p>Peer learning activities should also contribute to policy-making at European level through enhanced, practical cooperation, and by encouraging policy makers in participating countries to take full account of existing EU instruments in the development of national education and training policies and systems.</p>
PEOPLE IN THE LABOUR MARKET	LIDÉ NA PRACOVNÍM TRHU	Pracovníci, absolventi, zaměstnaní a nezaměstnaní, podnikatelé, tj. lidé práce schopní.	Workers, graduates, employed and unemployed, self-employed i.e. people available for employment
PLACEMENT	PRACOVNÍ UMÍSTĚNÍ	Strávení časového úseku v podniku nebo organizaci v jiném členském státě, přiměřeně podporované přípravnými nebo osvěžujícími kurzy v hostitelském	Spending a period of time in an enterprise or organisation in another Member State, supported as appropriate by preparatory or refresher courses in the host language or working language, with a view to

		jazyce nebo v pracovním jazyce, se zaměřením pomoci jednotlivcům přizpůsobit se požadavkům pracovního trhu Společenství, nabýt specifické dovednosti a zlepšit porozumění hospodářské a sociální kultury dotyčné země, v souvislosti se získáním pracovní zkušenosti.	helping individuals to adapt to the requirements of the Community-wide labour market, to acquiring a specific skill and to improving understanding of the economic and social culture of the country concerned in the context of acquiring work experience.
POSITIVE ACTION	POZITIVNÍ AKCE	Opatření určená skupině za účelem eliminace a prevence diskriminace nebo vyrovnání nevýhod pocházejících z postojů a chování.	measures addressed to a group in order to eliminate and to prevent the discrimination or to compensate the disadvantages deriving from the attitudes and from the behaviours
PRE-ACCESSION STRATEGY	PŘEDVSTUPNÍ STRATEGIE	Předvstupní strategie nabízí "strukturovaný dialog" mezi kandidátskými zeměmi a institucemi Unie po celou dobu procesu přistoupení, poskytujíc všem stranám rámec a nezbytné nástroje. Je stanovena individuálně pro každou kandidátskou zemi. Předvstupní strategie vyhovuje charakteristikám specifikovaným na Evropské radě v Lucemburku v prosinci 1997, na které byla uvedena rozšířená strategie pro deset středo- a východoevropských kandidátských zemí. Byla v podstatě založena na: <ul style="list-style-type: none"> - bilaterálních smlouvách - přístupových partnerství a národních programech pro přijetí znalostí - účasti v programech, agenturách a výborech Společenství Mimo tyto hlavní nástroje může předvstupní strategie obsahovat ještě jiné, pro jednotlivé kandidáty, v závislosti na jejich konkrétních podmínkách.	The pre-accession strategy offers a "structured dialogue" between the candidate countries and the Union institutions throughout the accession process, providing all the parties with a framework and the necessary instruments. It is laid down for each candidate country individually. The pre-accession strategy conforms to the characteristics specified at the Luxembourg European Council of December 1997, at which an enhanced strategy was launched for the ten Central and Eastern European candidate countries. It was essentially based on: bilateral agreements; the accession partnerships and national programmes for adoption of the acquis; participation in Community programmes, agencies and committees. In addition to these main instruments, the pre-accession strategy may include others for individual candidates, depending on their particular circumstances.
PRIOR LEARNING	PŘEDCHOZÍ UČENÍ	Znalosti, know-how a/nebo kompetence získané z dříve nepoznané výcvikové zkušenosti.	The knowledge, know-how and/or competences acquired through previously unrecognised training experience.

PRIORITY	PRIORITA	Jedna z priorit strategie přijaté v CIP, které jsou přiděleny cíle a finanční zdroje. Jsou jimi Zaměstnatelnost, Podnikání, Adaptabilita, Rovné příležitosti pro ženy a muže, žadatelé o azyl a technická pomoc.	One of the priorities of the strategy adopted in a CIP to which objectives and financial resources are assigned. These are Employability, Entrepreneurship, Adaptability, Equal opportunities for women and men, asylum seekers and technical assistance .
PROGRAMMING COMPLEMENT	PROGRAMOVÝ DODATEK	Dokument, doplňkový k CIP, obsahující podrobné informace k jeho realizaci.	Document, complementary to the CIP , containing detailed information on its implementation.
PROJECT	PROJEKT	Aktivita kooperace s definovaným výsledkem vyvinutým společně, formálním nebo neformálním seskupením organizací nebo institucí.	A cooperation activity with a defined outcome developed jointly by a formal or informal grouping of organisations or institutions
PROJECT COORDINATOR	KOORDINÁTOR PROJEKTU	Organizace nebo instituce pověřená realizací projektu vícestranným seskupením.	The organisation or institution in charge of the implementation of the project by the multilateral grouping.
PROJECT CYCLE MANAGEMENT (PCM)	PROJEKTOVÝ CYKLUS MANAGEMENT (PCM)	Šest etap PROJEKTU: (1) návrhové a směrové plánování; (2) identifikace (před-proveditelnost); (3) formulace (proveditelnost); (4) financování; (5) implementace a monitorování; (6) vyhodnocení. (viz Komise Evropských společností, <i>Manual - Project Cycle Management - Integrated Approach and Logical Framework</i> , Brussels, únor 1993).	The six stages of a PROJECT: (1) design and indicative planning; (2) identification (pre-feasibility); (3) Formulation (feasibility); (4) funding; (5) implementation and monitoring; (6) evaluation. (see, Commission of the European Communities, <i>Manual - Project Cycle Management - Integrated Approach and Logical Framework</i> , Brussels, February 1993).
PSYCHOLOGICAL CONTRACT	PSYCHOLOGICKÁ SMLOUVA	Chápání vzájemných závazků dvou stran, zaměstnance a zaměstnavatele. Tyto závazky jsou často neformální a nepřesné: mohou být odvozeny z činností nebo z toho, co se odehrálo v minulosti, stejně jako ze sdělení zaměstnavatele, např. během přijímání zaměstnanců nebo v hodnocení výkonu. Některé závazky mohou být chápány jako 'sliby' a jiné jako 'očekávání'. Důležitou věcí je, že zaměstnanec je považuje za část vztahu se zaměstnavatelem.	the perceptions of the two parties, employee and employer, of what their mutual obligations are towards each other. These obligations will often be informal and imprecise: they may be inferred from actions or from what has happened in the past, as well as from statements made by the employer, for example during the recruitment process or in performance appraisals. Some obligations may be seen as 'promises' and others as 'expectations'. The important thing is that they are believed by the employee to be part of the relationship with the employer.

PUBLIC WORKS	VEŘEJNÉ PRÁCE	Práce vykonané nezaměstnaným, který je zaměstnán na období ne více než 12 měsíců. Tato práce je organizována orgány místní správy, institucemi veřejných služeb a institucemi, jejichž zákonem nařizené úkoly pokrývají následující oblasti: ochrana životního prostředí, kultura, vzdělání, sport, turistický ruch, zdravotní péče a sociální pomoc.	works done by the unemployed who are employed for the period of no more than 12 months. The work is organized by local governments, public utility institutions and the institutions whose statutory tasks cover the following areas: environmental protection, culture, education, sports, tourism, health care and social assistance
PULL MECHANISM	PŘITAHOVACÍ MECHANISMUS	V souvislosti s mainstreamingem definuje mechanismus, kterým političtí činitelé, řídicí pracovníci nebo další klíčoví účastníci identifikují priority v rámci experimentálních aktivit a následují jejich pokroky s cílem využít výsledky.	In the context of mainstreaming , it defines a mechanism in which policy and decision-makers or other key actors identify priorities within the experimental activities and follow their progress with a view to use the results.
PUPIL	ŽÁK	Osoba zapsaná do studijní kapacity ve škole.	A person enrolled in a learning capacity at a school.
PUSH MECHANISM	ODTLAČOVACÍ MECHANISMUS	V souvislosti s mainstreamingem definuje mechanismus, kterým DPs usiluje o zvýšení viditelnosti svých výsledků s cílem přenést je k dalším účastníkům.	In the context of mainstreaming , it defines a mechanism by which DPs seek to increase the visibility of their results with a view to transfer the latter to other actors.
QUALIFICATION	KVALIFIKACE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Úřední záznam (certifikát, diplom, titul, atd.) dosaženého výsledku, který uznává úspěšné dokončení vzdělání nebo výcviku, nebo uspokojivý výkon v testu nebo zkoušce; 2. Požadavky na jednotlivce pro jeho vstup, nebo postup v zaměstnání. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. An official record (certificate, diploma, degree, etc.) of achievement which recognises successful completion of education or training, or satisfactory performance in a test or examination; 2. The requirements for an individual to enter, or progress within an occupation.
QUALITY	KVALITA	Dle I.S.O. požadavků, je kvalita kombinovaným souborem pravidel a charakteristik dobré služby, který určuje její schopnost uspokojit zřejmé nebo skryté požadavky nebo potřeby	According to I.S.O. requirements, quality is the combined set of rules and characteristics of a good or service that determine its capacity to satisfy explicit or implied requirements or needs of concerned stakeholders. In the evaluation of vocational training

		dotyčných investorů. Ve vyhodnocování projektů odborného vzdělávání je kvalita souhrnný ukazatel. Vysokojakostní vzdělávací vstupy a výstupy zahrnují zároveň vysokou úroveň efektivity, účinnosti, souladu a také vysoký multiplikační efekt.	projects quality is the overall indicator. High quality training inputs and output involve at the same time, a high level of efficiency, effectiveness, correspondence, as well as a high multiplier effect.
QUALITY ASSURANCE	ZAJIŠTĚNÍ KVALITY	Zajištění vysokých standardů v poskytování vzdělání.	Ensuring high standards in the provision of education
RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE	SLADĚNÍ PRÁCE A RODINNÉHO /DOMÁCIHO ŽIVOTA	Zavedení systémů, které oceňují nároky rodin, mateřských dovolených, řešení léčby dětí a starých lidí, vyrovnání pracovních a rodinných povinností mezi muži a ženami.	introduction of systems that value the requirements of the family, parental leaves, solution for the cure of the children and the old ones, the conciliation of the working and familiar responsibilities between men and women
RESOURCE-BASED LEARNING	UČENÍ ZDROJOVĚ ZALOŽENÉ	Učení založené na kombinaci zdrojů a jejich snadnějšího zpřístupnění pro studenty. Studenti si sami vybírají materiály, s kterými, dle jejich mínění, není příliš problémů spojených s přístupností a studiem. Týká se jak obsahu materiálů (tato kniha mi vyhovuje a tato ne), tak forem, ve kterých jsou k dispozici (Internet, knihy, CD-ROMy). Studenti mají volný přístup ke zdrojům znalostí a nemusí vystát frontu v knihovně, aby obdrželi jedinou kopii knihy a prostudovali ji v čítárně. Studenti se sami rozhodují, jak systematicky se budou učit. To je nazýváno autoregulovaným učením. Materiály obsahují nejpodstatnější informace týkající se daného předmětu. Skrypty je polský termín popisující takové materiály. Učitel, nebo spíše leader, pomáhá studentům jen do určité míry a nemusí vědět vše o daném předmětu. Veškeré poznatky mohou být nalezeny v materiálech či, jinými slovy, ve zdrojích.	learning based on matching resources and making them more accessible to the students. The students select themselves the materials which, in their opinion, do not pose too many problems associated with accessibility and learning. It concerns both the contents of the materials (this book suits me and that one does not) and the form in which it is available (the Internet, books, CD-ROM). The students have free access to the sources of knowledge and do not have to queue in a library to get the only copy of a book and study it in a reading room. The students decide themselves how systematically they will learn. This is called self-managed learning. The materials contain the most essential information concerning a given subject. Skrypty is the Polish term describing such materials. A teacher, or rather leader, helps the students only to some extent and does not have to know everything about a given subject. All knowledge can be found in the materials or, in other words, resources.

RISK OF SOCIAL EXCLUSION	RIZIKO SOCIÁLNÍHO VYLOUČENÍ	Situace, ve které jeden nebo více faktorů podstatně zvýší riziko sociálního vyloučení jednotlivců nebo skupin.	A situation where one or more factors substantially increase the danger for individuals and groups of being socially excluded.
SCHOOL	ŠKOLA	Všechny typy institucí poskytující obecné (předškolní, základní nebo střední), odborné a technické vzdělání a, výjimečně, v případě opatření propagovat jazyková studia, neškolní instituce poskytující výuku učňům.	All types of institutions providing general (pre-school, primary or secondary), vocational and technical education and, exceptionally, in the case of measures to promote language learning, non school institutions providing apprenticeship training.
SCHOOL EDUCATION	ŠKOLNÍ VZDĚLÁNÍ	S ohledem na Program celoživotního vzdělávání termín "školní vzdělání" odkazuje na formální vzdělávání předškolní až vyšší střední úrovně (ISCED úrovně 0 až 3).	With regard to the Lifelong Learning Programme the term "school education" refers to formal education from pre-primary up to upper secondary level (ISCED levels 0 to 3).
SECTORAL DP	SEKTOROVÝ DP	DP zaměřený na oslovení specifických problémů spojených s konkrétním hospodářským nebo průmyslovým sektorem nebo příčinou diskriminace.	A DP aimed at addressing specific problems related to a particular economic or industrial sector or cause of discrimination.
SELECTION CRITERIA	KRITÉRIA PRO VÝBĚR	Kritéria výběru umožňují hodnotit finanční a provozní kapacity uchazeče provést pracovní program, a ujistit se, že uchazeč má dostatek stabilních finančních zdrojů, aby pokračoval v aktivitách po celý projekt a zajistil jeho spolufinancování. Kritéria výběru jsou specifikována v každé náležitě Výzvě k předkládání návrhů.	The selection criteria make it possible to assess the applicant's financial and operational capacity to carry out the work programme, and to make sure that the applicant has sufficient and stable financial sources to continue the activities throughout the project and to ensure its co-financing. Selection criteria are specified within each relevant Call for Proposals.
SHELTERED EMPLOYMENT	CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍŠTĚ	Znamená zaměstnání v zařízeních, kde nejméně 50 % zaměstnanců jsou tělesně postižení pracovníci, kteří jsou neschopni nastoupit do zaměstnání na otevřeném pracovním trhu.	means employment in an establishment where at least 50 % of the employees are disabled workers who are unable to take up work in the open labour market
SKILL	DOVEDNOST	Strukturovaný soubor znalostí, dovedností a postojů umožňující realizaci určitých úkolů. <i>Skill Audit</i> je přehled schopností, kterými disponuje pracovní síla.	Structured set of knowledge, crafts and attitudes enabling the realisation of specific tasks. <i>Skill Audit</i> is the survey of skills held by the workforce.

SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES (SME)	MALÉ A STŘEDNÍ PODNIKY (SME)	Na úrovni Společenství jsou malé a střední podniky (SMEs) definovány souborem kritérií vztahujících se k pracovní síle, obratu a nezávislosti obchodu. Vyjádřeno v pracovní síle, mikropodnik má méně než 10 zaměstnanců, malý podnik méně než 50 a středně velký podnik méně než 250.	At Community level, small and medium-sized enterprises (SMEs) are defined by a set of criteria concerning the workforce, turnover and independence of the business. In terms of the workforce alone, a micro-enterprise has fewer than 10 employees, a small enterprise fewer than 50 and a medium-sized enterprise fewer than 250.
SOCIAL DIALOGUE	SOCIÁLNÍ DIALOG	Proces výměny mezi sociální partnery za účelem prosazování konzultace, dialogu a kolektivního vyjednávání.	A process of exchange between social partners to promote consultation, dialogue and collective bargaining.
SOCIAL DISADVANTAGE	SOCIÁLNÍ NEVÝHODA	Osoby se slabostmi (nízká úroveň vzdělání, imigranti, postižení, ženy, atd...), které je následkem různých příčin činí snadněji náchylnými k diskriminaci na pracovním trhu.	persons with weaknesses (low level education, immigrants, handicapped, women, etc.), that due to different reasons, make them more easily subject to discriminations in the labour market
SOCIAL ECONOMY	SOCIÁLNÍ EKONOMIKA	Termín 'sociální ekonomika' označuje zejména organizace (kooperativy, asociace, nadace, atd.), které jsou orientovány na principy tržního hospodářství, a zároveň sledují sociální cíle (boj proti sociálnímu vyloučení, atd.).	The term 'social economy' stands mainly for organisations (co-operatives, associations, foundations etc) that are oriented toward principles of the market economy while pursuing social aims (combat exclusion etc.).
SOCIAL INCLUSION (STRATEGIC CO-OPERATION ON)	SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ (JEHO SYSTEMATICKÁ STRATEGICKÁ PODPORA)	Proces uvedený na Evropské Radě v Lisabonu v roce 2000 pro posílení boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Přes něj každý členský stát stanoví svůj národní akční plán definující priority a cíle pro zvýšení sociálního zařazení (NAP začlenění).	Process launched at the Lisbon European Council in 2000 to strengthen the fight against poverty and exclusion. Through this each Member State sets out its National Action Plan defining priorities and objectives to enhance social inclusion (NAP inclusion).
SOCIAL NETWORK	SOCIÁLNÍ SÍŤ	Sociální struktura vytvořená z uzlů (což jsou obecně jednotlivci nebo organizace), které jsou svázány jedním nebo více specifickými druhy vztahů.	A social structure made of nodes (which are generally individuals or organizations) that are tied by one or more specific types of relations.
SOCIAL PARTNERS	SOCIÁLNÍ PARTNEŘI	Na národní úrovni to jsou organizace zaměstnavatelů nebo pracovníků, které vyhovují národním zákonům a/nebo praktikám a, na úrovni Společenství, to jsou organizace zaměstnavatelů nebo pracovníků, účastníci se sociálního	At national level, these are employers' and workers' organisations in conformity with national laws and/or practices and, at Community level, they are employers' and workers' organisations taking part in the social dialogue at Community level.

		dialogu na úrovni Společenství.	
SOCIAL RECOGNITION	SPOLEČENSKÉ UZNÁNÍ	Proces udělení oficiálního statutu kompetencím, přes potvrzení hodnoty kompetencí ekonomickými a sociálními investory.	The process of granting official status to competences, through acknowledgement of the value of competences by economic and social stakeholders.
SPECIAL EDUCATION NEEDS	SPECIÁLNÍ POTŘEBY VE VZDĚLÁNÍ	Vzdělávací alternativa, která se zaměřuje na vzdělávání studentů s akademickými, behaviorálními (-týkající se chování), zdravotními nebo fyzickými potřebami, které nemohou být dostatečně uspokojeny použitím tradičních vzdělávacích technik.	An educational alternative that focuses on the teaching of students with academic, behavioural, health or physical needs that cannot sufficiently be met using traditional educational techniques.
STAKEHOLDER	INVESTOR	Osoba nebo instituce začleněna nějakým způsobem do vzdělávacího projektu. Investoři mohou být seskupeni do následujících kategorií: (i) Řídící pracovník nebo tvůrce politiky , investor zodpovědný za zahájení specifického vzdělávacího projektu. Řídícími subjekty mohou být Finační instituce , tj. veřejné nebo soukromé entity (společnosti, mezinárodní organizace, vlády) financující vzdělávací projekty (případ vzdělávání realizovaného s národními a/nebo EU fondy) nebo provozovatel vzdělávání, tj. jednotlivec nebo společnost nabízející na trhu školící služby účastníkům školení, kteří si tuto službu platí; (ii) Školící manager , nebo osoba zodpovědná za provádění školících aktivit a starající se o organizační (manager) a didaktické (lektor-školitel) záležitosti; (iii) Individuální uživatel , tj. osoba, která se uchází o účast v odborném vzdělávacím projektu za účelem zvýšení jeho/jejího lidského	A person or institution involved in some way in the training project. Stakeholders may be grouped in the following categories (i) Decision -maker or Policy maker , the stakeholder responsible for initiating a specific training project. Decision-makers may be Financing Institutions , i.e. public or private entities (companies, international organisations, governments) financing training projects.(this is the case of training implemented with national and/or EU funds) or training entrepreneur , i.e. an individual or company offering a training service on the market to trainees who pay for it; (ii) Training-Manager , or the person responsible for carrying out training activities and taking care of the organisational (manager) and didactic (trainer) matters; (iii) Individual User , i.e. a person who applies to participate in a vocational training project in order to increase his/her human capital and obtain relevant training and qualifications; (iv) Institutional User , i.e. the agency, organisation or company interested in selecting a training activity aimed at achieving objectives.

		kapitálu a obdržení příslušného vzdělání a kvalifikace; (iv) Instituční uživatel , tj. agentura, organizace nebo společnost zabývající se o selekci vzdělávací aktivity zaměřené na dosažení cílů.	
STUDENT	STUDENT	Osoba registrovaná v instituci vyššího vzdělání, nezávisle na jejím oboru studia, za účelem věnování se studiu vyššího vzdělání, vedoucím k uznávanému titulu nebo jiné uznávané kvalifikaci terciární úrovně, až po a včetně úrovně doktorátu.	A person registered in a higher education institution, whatever their field of study, in order to follow higher education studies leading to a recognised degree or other recognised tertiary level qualification, up to and including the level of doctorate.
STUDY VISIT	STUDIJNÍ NÁVŠTĚVA	Krátkodobá návštěva, podniknutá za studiem konkrétního aspektu celoživotního vzdělávání v jiném členském státě.	A short-term visit, made to study a particular aspect of lifelong learning in another Member State.
SUBSIDIARITY	PODŘÍZENOST	Princip subsidiarity má za cíl zajistit, že rozhodnutí jsou přijímána co nejbližší občanovi, a že jsou konány stálé kontroly, které zjišťují, zda je akce na úrovni Společenství opodstatněná, s přihlédnutím k možnostem dostupným na národní, regionální nebo místní úrovni. Zvláště, je principem, jímž Unie nepřijímá opatření (kromě oblastí, které spadají do její výhradní působnosti), vyjma je-li takové opatření efektivnější než opatření přijaté na národní, regionální nebo místní úrovni. Je úzce spjat s principy proporcionality a nevyhnutelnosti, které vyžadují, že žádná akce Unie by neměla přesáhnout hranice toho, co je nezbytné, aby se dosáhlo cílů Smlouvy.	The subsidiarity principle is intended to ensure that decisions are taken as closely as possible to the citizen and that constant checks are made to ascertain whether action at Community level is justified in the light of the possibilities available at national, regional or local level. Specifically, it is the principle whereby the Union does not take action (except in the areas which fall within its exclusive competence) unless such action is more effective than action taken at national, regional or local level. It is closely bound up with the principles of proportionality and necessity, which require that any action by the Union should not go beyond what is necessary to achieve the objectives of the Treaty.
SUSTAINABILITY	UDRŽITELNOST	Udržitelnost je schopnost projektu pokračovat v existenci a fungování i po ukončení smlouvy. Výsledky projektu jsou používány a zužitkovávány nepřetržitě. Udržitelnost výsledků znamená užívání a využívání výsledků	Sustainability is the capacity of the project to continue to exist and function beyond the end of the contract. The project results are used and exploited continuously. Sustainability of results means use and exploitation of results in the long term.

		dlouhodobě.	
TEACHERS/ EDUCATIONAL STAFF	UČITELE/ VZDĚLÁVACÍ PERSONÁL	Osoby, které jsou svými povinnostmi přímo začleněny do vzdělávacího procesu v členských státech.	Persons who, through their duties, are involved directly in the education process in the Member States
TECHNICAL ASSISTANCE	TECHNICKÁ ASISTENCE	Týká se na jedné straně struktur (poskytovatelů služby) a na straně druhé zdrojů zaměřených na podporu realizace CIP (podpora DP, založení sítí a mezinárodní spolupráce, atd.).	It regards on the one hand the structures (service providers) and, on the other hand, the resources aimed at supporting the implementation of the CIP (support for the DP , setting up of networks and transnational co-operation , etc).
THEMATIC APPROACH	TÉMATICKÝ PŘÍSTUP	EQUAL národní programy jsou soustředěny kolem devíti tématických oblastí. Cílem tohoto přístupu je objevit nové způsoby vypořádání se s problémy, které jsou společné pro různé druhy diskriminace a nerovnosti, spíše než zaměřování se na specifické cílené skupiny.	The EQUAL national programmes are centred around nine thematic fields . The aim of this approach is to explore new ways of tackling problems that are common to different types of discrimination and inequality, rather than focusing on specific target groups.
THEMATIC FIELDS	TÉMATICKÉ OBLASTI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Přístup a návrat na trh pracovních sil 2. Boj proti rasismu 3. Zakládání podniků 4. Sociální ekonomie 5. Adaptabilita 6. Celoživotní vzdělávání 7. Adaptace na strukturální a ekonomické změny, zvláště ICT 8. Sladění rodinného a profesního života 9. Redukování rozdílů mezi pohlavími a podporování pracovní desegregace 10. Sociálně-ekonomická integrace azylantů 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Access and return to the labour market 2. Combating racism 3. Setting up businesses 4. Social economy 5. Adaptability 6. Life long learning 7. Adaptation to structural and economic change, especially ICT 8. Reconcile family and professional life 9. Reducing the gender gaps and supporting job desegregation 10. Socio-economic integration of asylum seekers
THEMATIC FIELDS	TÉMATICKÉ OBLASTI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Přístup a návrat na trh pracovních sil 2. Boj proti rasismu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Access and return to the labour market 2. Combating racism 3. Setting up businesses

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Zakládání podniků 4. Sociální ekonomie 5. Adaptabilita 6. Celoživotní vzdělávání 7. Adaptace na strukturální a ekonomické změny, zvláště ICT 8. Sladění rodinného a profesního života 9. Redukování rozdílů mezi pohlavími a podporování pracovní desegregace 10. Sociálně-ekonomická integrace azylantů 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Social economy 5. Adaptability 6. Life long learning 7. Adaptation to structural and economic change, especially ICT 8. Reconcile family and professional life 9. Reducing the gender gaps and supporting job desegregation 10. Socio-economic integration of asylum seekers
THEMATIC MONITORING	TÉMATICKÉ MONITOROVÁNÍ	<p>Tématické monitorování je kvalitativní proces umístěný pro zvýšení dopadu LLP programu. Hlavními prvky jsou:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seskupování projektů do tématických skupin za účelem získání přehledu specifických obsahů a výsledků • Usnadnění výměny zkušeností mezi účastníky projektu s cílem zlepšení kvality a vlivu na úrovni jednotlivého projektu • Usnadnění propojování projektů, vykonavatelů a řídicích subjektů s cílem -kromě jiného- budoucího zaměření politické priority a strategie. 	<p>Thematic Monitoring is a qualitative process put in place to increase the impact of the LLP programme. The main elements are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clustering of projects into thematic groups to gain overview on specific contents and outcomes • Facilitating exchange of experience between project actors with a view to improving quality and impact at individual project level • Facilitating the networking of projects, practitioners and decision makers with a view inter alia to the future orientation of political priority and strategy
TOOL	NÁSTROJ	Věc používaná pro uskutečnění úkolu.	An item used to accomplish a task
TRAINEE	ÚČASTNÍK VÝCVIKU	Osoba procházející odborným výcvikem, buď ve vzdělávací instituci nebo vzdělávacím zařízení, nebo na pracovišti.	A person undergoing vocational training, either within a training institution or training organisation or at the workplace.
TRAINERS	ŠKOLITELÉ	Osoby, které se svými povinnostmi přímo účastní na odborném vzdělávání a výchovném procesu v členských státech.	Persons who, through their duties, are involved directly in the vocational education and training process in the Member States

TRAINING NEEDS	POTŘEBY VZDĚLÁVÁNÍ	Tento termín je užíván k oslovení potřeb, které bude mít specifická cílová skupina ve vzdělávání/výcviku a zvyšování svých kvalifikací. Mapování vzdělávacích potřeb specifické cílové skupiny je často jedním z kroků v plánování projektu a jeho realizace.	This term is used to address the needs which a specific target group will have for education/training and upgrading their qualifications. Mapping of training needs for a specific target group will often be one of the steps in project planning and implementation.
TRAINING ON THE JOB	VÝCVIK PŘI ZAMĚSTNÁNÍ	Výcviková aktivita charakterizována výcvikovými situacemi realizovanými přímo na pracovištích. Účastníkům (výcviku, školení) asistují lektoři a/nebo jsou podporováni experty se specifickými dovednostmi.	Training activity characterised by training situations directly implemented in work places. Trainees are assisted by tutors and/or supported by experts with specific skills.
TRANSFER OF INNOVATION	PŘENOS INOVACE	Zahrnuje přijetí inovativních výsledků projektu, jejich přenos, navedení a integrace do veřejnosti a/nebo soukromých systémů a praxe na úrovni místní, regionální, sektorové, národní a/nebo úrovni Společenství v rámci reakce na potřeby nových cílových skupin a uživatelů. Proces pro přenos inovativního obsahu ideálně zahrnuje identifikaci a analýzu nároků cílového uživatele; selekci a analýzu inovativního obsahu pro splnění těchto nároků; přizpůsobení se kultuře, potřebám a požadavkům potenciálních nových uživatelů (aktualizováním produktu, překlady, atd.); přenos a navedení v nových souvislostech (cílové skupiny, sektory, atd.); a integrace (nebo certifikace) do regionálních, národních, evropských a/nebo sektorových systémů a praxí.	This involves the adaptation of innovative project results, their transfer, piloting and integration into public and/or private systems and practices at local, regional, sectoral, national and/or Community level in response to the needs of new target groups and users. The process for transferring innovative content ideally includes the identification and analysis of targeted user requirements; selection and analysis of innovative content to meet these requirements; adaptation to the culture, needs and requirements of potential new users (updating the product, translations etc); transfer and piloting in new contexts (target groups, sectors, etc.); and integration (or certification) in regional, national, European and/or sectoral systems and practices.
TRANSFERABILITY	POSTUPITELNOST-PŘENOSNOST	Přenositelnost je relativní schopností výsledků projektu jejich přijetí a užití v nových souvislostech. Faktory podporující přenosnost projektových výsledků zahrnují dostupnost v několika	Transferability is the relative capacity of a project's results to be adapted and used in new contexts. Factors supporting the transferability of project results include availability in several languages; use of generic terminology; clear descriptions and indexing of content;

		jazyčích; použití generické (širší) terminologie; jasné popisy a indexování obsahu; dobré aktivity šíření; užití akceptovaných 'průmyslových' standardů, srovnávacích testů, atd; modulové formátování; volný přístup atd.	good dissemination activities; use of accepted 'industry' standards, benchmarks etc; modular formatting; free access and so on.
TRANSNATIONAL CO-OPERATION	MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	Zdroj inspirace a politické inovace. Mezinárodní spolupráce se vztahuje k jednotlivým DP, od kterých se žádá založení partnerství mezinárodní spolupráce, stejně jako ke kolektivní práci na tematických sítích na evropské úrovni. Vztahuje se také na sdílení osvědčené metody mezi členskými státy a klíčovými partnery, jako jsou sociální partneři a Evropská komise. Mezinárodní spolupráce je jedním z klíčových principů EQUAL.	Source of inspiration and of policy innovation. Transnational co-operation relates to individual DPs that are requested to set up a transnational co-operation partnership as well as to collective work through thematic networks at European level. It relates also to sharing of good practice between Member States and key partners such as the social partners and the European Commission. Transnational co-operation is one of the key principles of EQUAL.
TRANSNATIONAL CO-OPERATION AGREEMENT (TCA)	SMLOUVA O MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCI (TCA)	Formování Partnerství mezinárodní spolupráce (TCP), ustanovené na konci Akce 1 mezi několika DPs z různých členských států. Popisuje mezinárodní pracovní program, směrný rozpočet, roli každého nadnárodního partnera, atd.	Formalisation of the Transnational co-operation Partnership (TCP) , established at the end of Action 1 between several DPs from different Member States. It describes the transnational work programme, the indicative budget, the role of each transnational partner etc.
TRANSNATIONAL CO-OPERATION PARTNERSHIP (TCP)	MEZINÁRODNÍ PARTNERSTVÍ (TCP)	Seskupení nejméně dvou DPs z různých členských států za účelem rozvinutí společných nadnárodních aktivit jako jsou: výcvik, studia, produkty, metodiky, výměna žáků nebo lektorů, atd.	Grouping of at least two DPs from different Member States to develop joint transnational activities such as: training, studies, products, methods, exchange of trainees or trainers etc.
TUTOR	LEKTOR	V rámci projektu odborného vzdělávání investor, který (i) podporuje, usnadňuje, aktivuje a podněcuje učební proces a (ii) asistuje školiteli a koordinuje činnosti ve třídě.	Within a vocational training project, the stakeholder who (i) supports, facilitates, activates and fosters the learning process and (ii) assists the trainer and co-ordinates classroom activities.
TUTORING	VYUČOVÁNÍ	Jakákoliv činnost nasměrování, poradenství a dohledu zkušeného a kompetentního profesionála nad studentem. Lektor podporuje studenta během učebního procesu.	Any activity of guidance, counselling or supervision of a learner by an experienced and competent professional. The tutor will support the learner during the learning process.

UNEMPLOYED	NEZAMĚSTNANÝ	V Polsku jsou nezaměstnanými ti, kteří nejsou zaměstnání a nevykonávají žádnou jinou placenou práci. Jsou schopni a připraveni vykonávat práci na plný úvazek v dané profesi. Postižení musí být dostatečně zdraví, aby mohli vykonávat práci alespoň na částečný úvazek v dané profesi. Nezaměstnaní nedocházejí denně do školy a jsou registrováni na okresním úřadu práce v oblasti jejich trvalého nebo přechodného bydliště. Musí být ve věku mezi 18-60 (ženy) a 18-65 (muži), vyjma nezletilých absolventů. Měsíční příjmy nezaměstnané osoby nesmí přesáhnout 50% nejnižšího platu, vyjma příjmů bankovního účtu.	in Poland, the unemployed are those who are not employed and do not do any other paid jobs. They are capable of doing full time work in a given profession and ready to do so. The disabled must be healthy enough to be able to do at least part time job in a given profession. The unemployed do not attend day schools and are registered in a district employment agency in the area of their permanent or temporary residence. They have to be at the age of 18-60 (women) or 18-65 (men) except for juvenile graduates. Monthly incomes of an unemployed person cannot exceed 50% of the lowest salary except for bank account incomes.
UNILATERAL	JEDNOSTRANNOST	Zahrnutí jediné instituce	Involving a single institution
VALIDATION	OVĚŘENÍ PLATNOSTI	Proces ohodnocování a uznávání širokého okruhu znalostí, know-how, dovedností a kompetencí, které lidé rozvíjejí během svého života v různých kontextech, např. prostřednictvím vzdělání, práci a zájmové činnosti.	The process of assessing and recognising a wide range of knowledge, know-how, skills and competences which people develop throughout their lives in different contexts, for example through education, work and leisure activities.
VALIDATION OF COMPETENCES	OVĚŘENÍ PLATNOSTI KOMPETENCÍ	Proces ohodnocování a uznávání vzdělávací a výcvikové náplně, znalostí, dovedností a kompetencí získaných během specifické učební a/nebo výcvikové zkušenosti.	The process of assessing and recognising educational and training content, knowledge, skills and competences acquired during a specific learning and/or training experience.
VALORISATION	ZHODNOCENÍ	'Valorizace' je francouzský termín pro diseminaci a využívání výsledků.	'Valorisation' is the French term for dissemination and exploitation of results.
VERTICAL MAINSTREAMING	VERTIKÁLNÍ NEDIFERENCOVANÉ VYUČOVÁNÍ	Převod nastudovaných lekcí a integrace všech, anebo části výsledků, do politiky a praxe na instituční, politické, řídicí nebo administrativní úrovni.	Transfer of lessons learnt and integration of all or part of results into policy and practice at the institutional, political, regulatory or administrative level.

<p>VIRTUAL CAMPUSES</p>	<p>VIRTUÁLNÍ UNIVERZITNÍ PROSTORY-KAMPUSY</p>	<p>Spolupráce mezi institucemi vyššího vzdělávání na poli e-learning (učení), týkající se: návrhu tvorby společných učebních osnov ve spolupráci několika univerzit, včetně dohod vyhodnocení, ověření platnosti a uznávání získaných kompetencí, podléhajících národním postupům; provozní zkoušky virtuální a fyzické mobility ve velkém měřítku, spolu s vývojem inovativních učebních osnov dvojitého režimu, založených jak na tradičních, tak on-line učebních metod. Tato široká definice zahrnuje mnoho témat z partnerství mezi tradičními a/nebo dálkovými univerzitami a HEI s cílem nabídnout společné certifikace (pro vysokoškolské a/nebo postgraduální úroveň) a spolupráce s podpůrnými službami pro studium. To také může zahrnovat kolektivní aktivity ve strategických oblastech vzdělávání nebo výzkumu pomocí spolupráce zahrnující výzkumníky, akademiky, studenty, management, administrativní a technický personál. 'Virtuální kampusy' by neměly být zaměňovány za e-learning platformy.</p>	<p>Cooperation between higher education institutions in the field of e-learning, regarding: design of joint curricula development by several universities, including agreements for the evaluation, validation and recognition of acquired competences, subject to national procedures; large-scale experiments of virtual mobility in addition to physical mobility and development of innovative dual mode curricula, based on both traditional and on-line learning methods. This broad definition involves many issues from partnerships between traditional and/or distance universities and HEI with a view to offering joint certifications (for undergraduate and/or postgraduate levels) and cooperation with learning support services. This might also include collaborative activities in strategic areas of education or research through cooperation involving researchers, academics, students, management, administrative and technical personnel. 'Virtual campuses' should not be confused with e-learning platforms.</p>
<p>VIRTUAL MOBILITY</p>	<p>VIRTUÁLNÍ MOBILITA</p>	<p>Doplňěk; nebo jako náhrada fyzické mobility (Erasmus či podobné) mimo typ nezávislé mobility, která staví na specifických potenciálech on-line učení a síti komunikace. Může připravovat a rozšířit fyzickou mobilitu, a/nebo nabídnout nové příležitosti pro studenty/akademický personál, kteří jsou neochotni nebo neschopni využít fyzické mobility. Zahrnuje rozvoj virtuální mobility pro akademický personál. Což znamená, že je studentům pro studia a kurzy založené na dohodách</p>	<p>A complement ; or as a substitute to physical mobility (Erasmus or similar) in addition to a type of independent mobility which builds on the specific potentials of on-line learning and network communication. It may prepare and extend physical mobility, and/or offer new opportunities for students/academic staff who are unwilling or unable to take advantage of physical mobility. It involves the development of virtual mobility for academic staff. It means that full academic recognition is given to the students for studies and courses based on agreements for the evaluation, validation and recognition of acquired competences via virtual mobility. In this context, cooperation agreements</p>

		vyhodnocení, ověření platnosti a uznávání získaných kompetencí přes virtuální mobilitu poskytnuto plné akademické uznání. V této souvislosti jsou dohody o spolupráci klíčem k zajištění schémat dlouhodobě udržitelné mobility.	are key to ensuring sustainable mobility schemes.
VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (VET)	ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ A VÝCVIK	Vzdělávání a výcvik, který směřuje k tomu, aby vybavil lidi schopnostmi a kompetencemi, které mohou být využity na pracovním trhu.	Education and training which aim to equip people with skills and competences that can be used on the labour market.
VOCATIONAL TRAINING	ODBORNÉ VZDĚLÁVÁNÍ	Jakákoliv činnost vedení, poradenství nebo dohledu nad studentem zkušeným a kompetentním profesionálem. Učitel podporuje studenta během učebního procesu.	Any activity of guidance, counselling or supervision of a learner by an experienced and competent professional. The tutor will support the learner during the learning process.