

His Master's Voice



2005

Národní vzdělávací fond
National Training Fund

výroční zpráva

annual report



DEADLINE



Contents

An Introductory Word by the Director of the NTF	06
An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors of the NTF	08
1. Human Resources Development	12
2. EDIS	18
3. The NTF Information Centre	18
4. National Observatory of Employment and Training	22
5. European Social Fund	26
6. Social Protection Programmes Section	32
7. Phare Programme	36
8. National Support Structure EQUAL	42
9. Leonardo da Vinci Programme	46
10. National Resource Centre for Vocational Guidance	54
11. Public Relations	58
Publications – Studies – Bulletins	61
Auditor's Final Statement	62
Financial Report	66
Organisational Structure of NTF	69

Obsah

Úvodní slovo ředitelky NVF	07
Úvodní slovo předsedy správní rady NVF	09
1. Rozvoj lidských zdrojů	11
2. EDIS	19
3. Informační středisko NVF	19
4. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)	21
5. Evropský sociální fond	27
6. Sekce sociálních programů	31
7. Program Phare	37
8. Národní kancelář EQUAL	41
9. Program Leonardo da Vinci	47
10. Národní informační středisko pro poradenství	53
11. Aktivity public relations	59
Publikace – studie – bulletiny	61
Výroky auditora k výroční zprávě	63
Finanční zpráva	66
Organizační struktura NVF	69

An Introductory Word by the Director of the National Training Fund



What in your opinion was the NTF's greatest success in 2005?

The activities of the National Training Fund are so diverse that it would be difficult to compare the results of the work of its individual teams. The NTF's operations are to a large degree linked to the financial period of the European Union, and the year 2005 therefore was not any milestone in our work. Most projects and tasks are of a longer-term nature.

The NTF together with ISEA (Institute for Social and Economic Analyses and the Czech Technical University organised an international conference as part of the Central European Initiative entitled "Competitiveness, Innovation and Human Resources". The conference was attended by outstanding experts from Europe, the USA and the Czech Republic.

I very much appreciate the efforts whereby the Human Resources Development Strategy for the Czech Republic is being implemented. In co-operation with partners we are gradually fulfilling the main objectives we have set for ourselves.

In particular, the co-operation with regions via regional HRD councils, which is based on their voluntary involvement, has become an important and stable platform for a number of joint activities.

There are expert networks contributing to the work of our analytical section, the National Observatory of Employment and Training. Via the Observatory the NTF plays the role of a co-ordinator of the National Consortium for ReferNet, i.e. a CEDEFOP partner. The Research Centre for Competitiveness of Czech Economy established together with Masaryk University and University of Economics and Management has provided a major contribution to our expert work.

Another good example of broad co-operative efforts where the NTF has a major position is the programmes concerned with support for social work, particularly CEKAS. In this area we have also managed to involve a number of outstanding organisations and to prepare and implement major projects.

Traditionally, the Leonardo da Vinci programme was a great success, also at the European level.

Support for the Ministry of Labour and Social Affairs in the implementation of Phare programmes and the European Social Fund is part of our long-term activities, and the NTF is a credible partner for a number of Czech and foreign institutions.

I therefore see the most important point in that we manage to retain good quality staff and high standards of work. It is a great achievement that we continue to rank at the top for HRD strategies and policies, as well as expertise in European funding.

What do you wish the NTF in the next year?

This is very simple: peace for work and qualified partners. And if I do not want to be so brief I can add that the National Training Fund is a strong institution capable of performing various functions. I only wish that we would continue contributing to the implementation of tasks that promote, to a large degree, the economic and social development of our country.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "M. Kopicová".

PhDr. Miroslava Kopicová

Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu



Co považujete za největší úspěch NVF v roce 2005?

Činnost Národního vzdělávacího fondu je tak rozmanitá, že bych těžko porovnávala výsledky práce jednotlivých týmů. Aktivity NVF jsou výrazně spojeny s finančním obdobím Evropské unie, a proto rok 2005 nebyl zlomovým milníkem v naší práci. Většina projektů a úkolů je dlouhodobějšího rázu.

NVF spolu s ISEA a ČVUT uspořádal mezinárodní konferenci jako součást naší práce v rámci Středoevropské iniciativy – Konkurenceschopnost, inovace a lidské zdroje. Na konferenci přijali pozvání vynikající odborníci z Evropy, Spojených států i České republiky.

Mimořádně si cením prací, kterými se naplňuje Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Ve spolupráci s partnery postupně realizujeme hlavní cíle, které jsme si stanovili. Zejména spolupráce s kraji prostřednictvím krajských rad RLZ, založená na jejich dobrovolném zapojení, se již stala významnou a stabilizovanou platformou pro řadu společných aktivit.

Sítě odborníků existují kolem našeho analytického centra – Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání. Jejím prostřednictvím působil NVF jako koordinátor Národního konsorcia sítě ReferNet, a tedy partner pro CEDEFOP. Pro naši odbornou práci je skutečným přínosem založení Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky spolu s Masarykovou univerzitou a Vysokou školou ekonomie a managementu.

Dalším úspěšným příkladem široce pojeté spolupráce, v níž má NVF významné postavení, jsou programy podpory v oblasti sociální práce, zejména CEKAS. I tady se podařilo získat okruh vynikajících institucí ke společné práci, připravit a realizovat významné projekty.

Velkým úspěchem byl tradičně program Leonardo da Vinci, a to i na evropské úrovni.

Podpora ministerstva práce a sociálních věcí při implementaci programů Phare a Evropského sociálního fondu patří k naší dlouhodobé činnosti a NVF je důvěryhodným partnerem pro řadu českých zahraničních institucí.

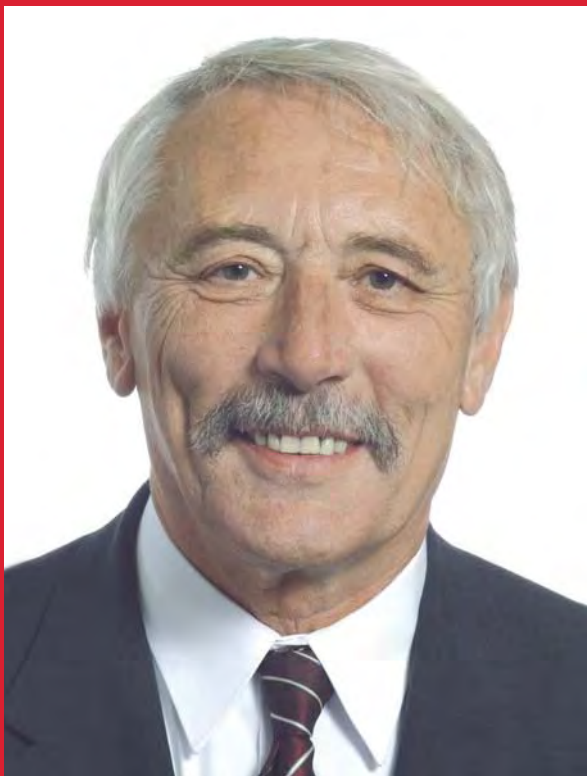
Za nejdůležitější tedy považuji to, že se v NVF daří udržet kvalitní pracovníky a vysokou úroveň odváděné práce. Je úspěchem, že zůstáváme na špičce, pokud jde o strategickou a koncepční práci v oblasti lidských zdrojů, i uznávaným znalcem evropského financování.

Co přejete NVF do dalšího roku?

To je velmi prosté: klid na práci a kvalifikované partnery. Ale pokud nebudu tak stručná, mohu dodat, že Národní vzdělávací fond je silnou institucí, schopnou působit v různých rolích. Přeji si jen, aby se nám i nadále dařilo podílet se na úkolech, kde můžeme významně přispět k ekonomickému i sociálnímu rozvoji naší země.

PhDr. Miroslava Kopicová

An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors of the National Training Fund



Where do you see the strength and significance of NTF?

The National Training Fund was created as an institution of the European type, based on a joint decision of the EU Commission and the Government of the Czech Republic. This brings along a great obligation and responsibility. Over more than ten years of its existence, NTF has not diverged from its professional quality and has been able to maintain high quality and ethics of its work, qualified experts, as well as its position within

the Czech and the European environment. Its independent position also results in the necessity of competing for commissions with a number of companies and organisations already. Despite this, NTF has defended its strong position, and participates in key tasks of the society in the field of human resources development. In this realm, it remains the key institution, which has prepared drafts of important reforms, strategic and analytical documents, has implemented important tools of human resources development, employment policy as well as social work, out of the initiative of NTF, not only the Government Council for Human Resources Development, but also regional councils and others were created.

The strength of the National Training Fund lies, no doubt, in the quality of its workers. The long-term foundation of the NTF team has been a stable group of experience workers, who lead the projects that are being carried out, and beside whom young people are growing up. NTF has carried out the key tasks financed by the EU, for development of human resources. Its workers have thereby acquainted themselves with the systems and models of the labour market, qualification of workers, as well as with the varied approaches to social policy not only in Europe, but also in other countries. The expertise of NTF workers has, naturally, developed through work on such projects. The individual NTF bodies have formed a circle of foreign partners among respected experts and institutions, which enables their further inclusion in activities with international significance.

The National Training Fund has implemented projects of strategic and analytical nature, the importance of which has exceeded the scope of a non-government institution. For this reason, representatives of state authorities, as well as social partners and other important persons engage in its governing bodies. I believe that we will be able to fulfil the tasks, on which the National Training Fund is preparing to work in the upcoming years, in a high quality.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Richard Falbr', written in a cursive style.

Richard Falbr

Úvodní slovo předsedy správní rady Národního vzdělávacího fondu



V čem vidíte sílu a význam NVF?

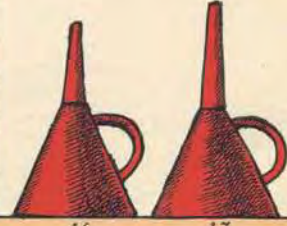
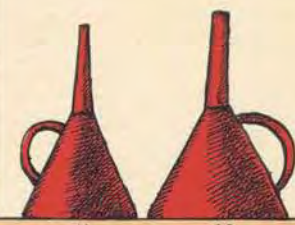
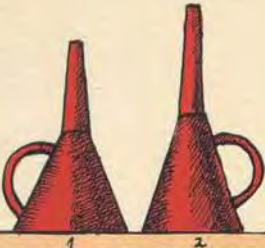
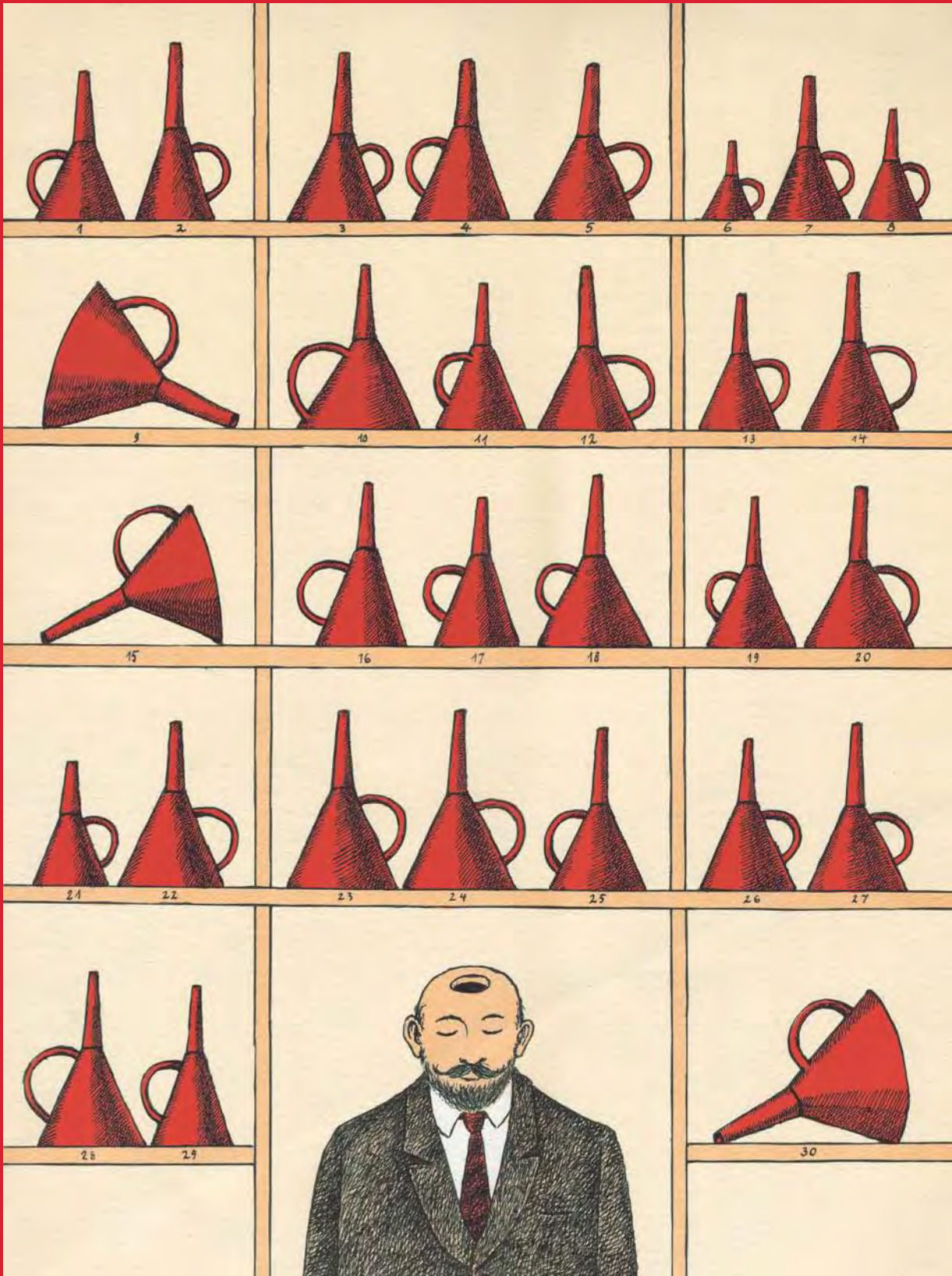
Národní vzdělávací fond vznikl jako instituce evropského typu, ze společného rozhodnutí Komise EU a vlády ČR. To s sebou přináší velký závazek a zodpovědnost. Za více než deset let své existence se NVF neodchýlil od profesionality, dokázal si udržet vysokou kvalitu a etiku své práce, kvalifikované odborníky i pozici v rámci českého a evropského prostoru. Jeho nezávislé postavení znamená dnes i nutnost soutěžit o zakázky již s řadou firem a organizací. Přesto si NVF obhájil svou silnou pozici, podílí se na rozhodujících úkolech společnosti v oblasti rozvoje lidských zdrojů. V této oblasti zůstává klíčovou institucí, která připravila návrhy významných reforem, strategické a analytické dokumenty, realizovala významné nástroje rozvoje lidských zdrojů, politiky zaměstnanosti i sociální práce. Z iniciativy NVF vznikla nejen Rada vlády RLZ, ale i krajské rady a další instituce.

Síla Národního vzdělávacího fondu je bezesporu v kvalitě jeho pracovníků. Základem týmu NVF je dlouhodobě stabilní sku-

pina zkušených odborníků, kteří vedou realizované projekty a vedle kterých vyrůstají mladí lidé. NVF zabezpečoval rozhodující úkoly financované EU pro rozvoj lidských zdrojů. Tím se jeho pracovníci seznámili se systémy a modely trhu práce, kvalifikace pracovníků i s různými přístupy k sociální politice nejen v Evropě, ale i v dalších zemích. Pochopitelně prací na takovýchto projektech se odbornost pracovníků NVF rozvinula. Jednotlivé útvary NVF si vytvořily okruh zahraničních partnerů z uznávaných odborníků i institucí, což jim umožňuje další zapojení do významných mezinárodních aktivit.

Národní vzdělávací fond realizoval projekty strategické a analytické povahy, které svým významem překročily rámec působení nevládní instituce. Proto se v jeho řídicích orgánech angažují jak představitelé státních orgánů, tak sociální partneři a další významné osobnosti. Věřím, že úkoly, na kterých se Národní vzdělávací fond chystá pracovat v dalších letech, dokážeme kvalitně naplnit.

Richard Falbr



I. Rozvoj lidských zdrojů



Koncepční pracoviště pro rozvoj lidských zdrojů NVF bylo založeno v roce 2002 s cílem vytvořit stálé odborné zázemí pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni. Posláním tohoto koncepčního útvaru je iniciovat a navrhovat systémové změny, přinášet a uplatňovat inovační přístupy a metody v oblasti rozvoje lidských zdrojů (RLZ) a dalšího profesního vzdělávání a facilitovat zavádění změn a nových postupů do praxe. Klíčovými činnostmi jsou tvorba koncepcí v oblasti rozvoje lidských zdrojů a dalšího profesního vzdělávání, tvorba informačních a metodických nástrojů pro strategické řízení RLZ, spolupráce s národními a krajskými partnery při přípravě a realizaci koncepčních záměrů, poskytování poradenských služeb v oblasti RLZ a dalšího profesního vzdělávání, propagace a šíření know-how v oblasti RLZ a celoživotního učení.

Ve vazbě na vládní dokument Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR útvar rozvoje lidských zdrojů založil systém koncepční spolupráce s partnery ze všech krajů ČR. Již čtyři roky zajišťuje stálou metodickou pomoc krajům při zavádění a rozvíjení systému strategického řízení RLZ v regionální praxi. K tomuto účelu také vyvinul a průběžně inovuje komplexní informační a metodický nástroj pro tvorbu a realizaci strategií rozvoje lidských zdrojů – Inspirační databanku TOPREGION.CZ.

■ 1.1 Zvyšování povědomí o evropské strategii zaměstnanosti

V roce 2005 realizoval tým rozvoje lidských zdrojů rozsáhlý projekt Evropské komise Awareness Raising for the European Employment Strategy (Zvyšování povědomí o evropské strategii zaměstnanosti), který byl vyhlášen v roce 2004 DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. V otevřeném výběrovém řízení získal grant na realizaci aktivit pro odbornou osvětu, propagaci, šíření informací a zvyšování znalostí a povědomí o poslání a cílech evropské strategie zaměstnanosti, zaměřených na veřejný sektor, podnikatelskou sféru i jednotlivce. Projekt byl finančně podpořen rovněž Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

V rámci projektu byly realizovány následující aktivity:

1. Příprava a organizace celonárodní soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO
2. Správa a rozvoj internetového portálu TOPREGION.CZ – Inspirační databanka pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů
3. Příprava, organizace a vedení tří pracovních setkání s klí-

čovými partnery ze všech regionů k problematice rozvoje lidských zdrojů

4. Příprava a organizace tematické mezinárodní konference „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“
5. Příprava a vydání publikace „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“

■ 1.1.1 Příprava a organizace celonárodní soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO

Soutěž s názvem DOBRÁ RADA NAD ZLATO vznikla s cílem zviditelnit existenci a činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů, které postupně vznikaly od roku 2002 a které sehrávají stále významnější roli při koncepčním řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzděláváním a všestranným působením na rozvoj lidského potenciálu v kraji. Záštitu nad soutěží převzal Mgr. Tomáš Zatloukal, poslanec Evropského parlamentu a člen Výboru pro kulturu, vzdělávání, mládež, média a sport. Do soutěže měl každý kraj prostřednictvím své krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů možnost přihlásit jeden až pět realizovaných nebo alespoň zahájených projektů, které považuje za zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity, nebo i jednorázové akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Jednotlivé nominace byly zveřejněny na: <http://www.topregion.cz/>, kde od 1. května do 31. srpna 2005 hlasovala veřejnost. Cílem veřejného hlasování bylo vzbudit zájem co nejširší veřejnosti o aktivity spojené s rozvojem lidských zdrojů, tedy se vším, co vytváří šance, poskytuje možnosti a příležitosti ke zvyšování znalostí a dovedností a pomáhá tak člověku učit se neustále novým věcem a udržovat svou zaměstnatelnost na dobré úrovni v každé životní etapě.

V průběhu měsíce září hodnotící komise, jejímž předsedou byl Tomáš Zatloukal, vybrala na základě výsledků hlasování veřejnosti a hodnocení členů komise tři nejlepší projekty. Jako první se umístil projekt občanského sdružení Pomoc Týn nad Vltavou s názvem Domov sv. Anežky, nominovaný jihočeskou krajskou radou pro RLZ. Jedná se o centrum sociálních služeb pro lidi s tělesným, mentálním či kombinovaným postižením, jehož posláním je pomoci těmto lidem začlenit se do běžného života a umožnit jim podílet se na pracovních i mimopracovních činnostech. Na druhém místě byl oceněn projekt Krajského úřadu kraje Vysočina Partnerství pro Vysočinu, jehož cílem je vybudovat v kraji partnerský dialog se všemi, kdo mohou přispět k rozhodování o budoucnosti regionu. Jako třetí nejúspěšnější byl vyhodnocen projekt Tříneckých železáren a.s. s názvem Program spolupráce se školami všech stupňů, který

1. Human Resources Development

The NTF's section for human resources development policies was set up in 2002 with the aim of developing a permanent base for strategic management of human resources development at national and regional levels. The objective of this section is to initiate and propose systemic changes, to develop and apply innovative approaches and methods in human resources development (HRD) and continuing vocational education and training, and to facilitate the putting of changes and new approaches into practice. The key activities include the development of policies related to HRD and continuing vocational education and training, the development of information and methodological instruments for strategic management of HRD, co-operation with national and regional partners in the preparation and implementation of policies, the provision of counselling services concerned with HRD and continuing vocational education and training, and the promotion and dissemination of know-how in HRD and lifelong learning. In further reference to the government paper Human Resources Development Strategy for the CR, the HRD section has set up a system for coherent co-operation with partners in all regions in the Czech Republic. For the last four years it has provided methodological support to regions as regards the implementation and development of the system for strategic management of HRD at regional level. For this purpose it has also designed and continuously reworked a comprehensive information and methodological instrument for the development and implementation of HRD strategies—the Inspirational Databank TOPREGION.CZ.

■ 1.1 Awareness Raising for the European Employment Strategy

In 2005 the HRD team implemented an extensive project entitled "Awareness Raising for the European Employment Strategy" which was initiated in 2004 by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. In an open bidding process the HRD section obtained a grant to implement activities related to the provision, promotion and dissemination of specialist information about, and raising awareness of, the mission and objectives of the European employment strategy. The activities were focused on the public sector, business sector and individuals. The project also received financial backing from the Ministry of Labour and Social Affairs.

The following activities were implemented as part of the project:

1. Preparation and organisation of the national competition "DOBŘÁ RADA NAD ZLATO" ("Good Advice is Worth its Weight in Gold")
2. Administration and development of the Internet portal TOPREGION.CZ – Inspirational Databank for Strategic Management of Human Resources Development
3. Preparation, organisation and running of three working meetings with key partners from all regions concerned with HRD issues
4. Preparation and organisation of a thematic international conference entitled "Are We in Europe Employable?"
5. Development and issue of a publication entitled "Are We in Europe Employable?"

■ 1.1.1 Preparation and organisation of the national competition "DOBŘÁ RADA NAD ZLATO" ("Good Advice is Worth its Weight in Gold")

The competition "Good Advice is Worth its Weight in Gold" came into being with the objective of raising awareness of the existence and activities of regional councils for human resources development which had been gradually set up since 2002 and which are playing an increasingly important role in policy solutions to problems related to unemployment, employability, training and general development of human potential in regions. The competition was held under the auspices of Mr Tomáš Zatloukal, European Parliament Member and member of the Culture, Education, Youth, Media and Sports Committee. Each region, through its council for human resources development, could sign in for the competition one to five running or at least initiated projects which it considered to be interesting in terms of good practice and experience. The nominations were placed on <http://www.topregion.cz/>, and the general public could cast their votes from 1 May to 31 August 2005. The object of public voting was to raise interest among the general public in activities related to HRD—i.e. everything that creates and provides opportunities for enhancing knowledge and skills and, in this way, helps individuals learn new things and retain their employability at a high level at all stages throughout their lives.

In the course of September the evaluation panel chaired by Tomáš Zatloukal selected the three best projects on the basis of public voting and evaluators' opinions. The best rated project was "Domov sv. Anežky" (St. Agnes's Home) of the civic association Pomoc Týn nad Vltavou. It was nominated by the South Bohemian HRD council. It concerns a centre for social services for people with physical, mental and multiple disabilities and its aim is to help these people integrate into ordinary life and participate in work and out-of-work activities. The second best project was that of the Vysočina Regional Authority entitled "Partnerství pro Vysočinu" (Partnership for the Vysočina region) which aims to establish a dialogue among all partners who can contribute to decision-making about the region's future. The third place went to the project of Třinecké železářny a.s. entitled "Programme of Co-operation with Schools at All Levels" and was nominated by the Moravia-Silesia HRD council. The project contains a comprehensive scheme to promote motivation on the part of pupils and students in the region to study technology fields with the prospect of employment in Třinecké železářny a.s. or other major industrial companies in Northern Moravia.

nominovala moravskoslezská krajská rada pro RLZ. Obsahem tohoto projektu je komplexní program motivace žáků a studentů v regionu ke studiu technických oborů s následnou možností uplatnit se v TŽ a.s. či v dalších významných průmyslových firmách na severní Moravě.

Vyhlášení výsledků soutěže proběhlo na konferenci s názvem „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“, konané dne 3. října 2005 v prostorách Středočeského krajského úřadu. Oceněny byly krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů, které vítězné projekty do soutěže nominovaly, a řešitelé projektů. Cenou pro vítěze byl certifikát, který vytvořila výtvarnice portálu TOPREGION.CZ Šarlota Filčíková, a školení k tématu: Inovace a tvořivost – podmínka kontinuálního rozvoje lidských zdrojů v regionech.

■ 1.1.2 Správa a rozvoj internetového portálu TOPREGION.CZ – Inspirační databanka pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů

Do inspirační databanky TOPREGION.CZ byly průběžně doplňovány texty, dobré zkušenosti, aktuality a informace o pořádaných akcích na základě monitoringu zpráv ČTK, NROS a spolupráce s koordinátory v krajích. Výrazně byla rozšířena sekce „řízení projektů“ o nové texty a podstatně se rozšířily dobré zkušenosti.

Kromě prezentace soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO byl další novinkou i zahájení rozesílání HTML bulletinu s nejzajímavějšími aktualitami portálu TOPREGION.CZ.

■ 1.1.3 Příprava, organizace a vedení tří pracovních setkání s klíčovými partnery ze všech regionů k problematice rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti

V pořadí sedmé setkání zástupců krajů k problematice rozvoje lidských zdrojů v krajích ČR proběhlo 30.–31. března 2005 v berounském hotelu Na Ostrově. Tohoto setkání se kromě již pravidelných účastníků – členů krajských rad rozvoje lidských zdrojů – zúčastnili i někteří zástupci měst a obcí, které přizvali krajské kolegové. Základním tématem setkání byla spolupráce krajů se zaměstnavateli. Jako hosté vystoupili představitelé Svazu průmyslu a dopravy ČR s představením strategických priorit SP ČR na období 2005–2007.

Osmé setkání zástupců krajů v krajích ČR se konalo 22. června 2005 ve Velkém Meziříčí v hotelu Amerika. Nejprve se v souvislosti se soutěží DOBRÁ RADA NAD ZLATO diskutovalo o možných způsobech propagace činnosti krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a poté se účastníci zamýšleli nad otázkami legislativy v dalším vzdělávání a nad potenciálem poskytovatelů dalšího vzdělávání. Na setkání navazovala Závěrečná konference projektu mobilit „Zvyšování kompetencí manažerů RLZ v krajích ČR“.

K podzimnímu, v pořadí devátému setkání se účastníci z krajů sešli 3. a 4. listopadu 2005 v příjemném prostředí jihomoravského hotelu Zámek Čejkovice na Hodonínsku. Zde byla mimo jiné představena činnost některých moravských krajských rad pro RLZ a projekt „Pilotní centra dalšího profesního vzdělávání“.

Inspiračním příspěvkem byla rovněž prezentace Strategie hospodářského rozvoje města Plzně.

■ 1.1.4 Příprava a organizace tematické mezinárodní konference „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“

Konference byla uspořádána v prostorách Krajského úřadu Středočeského kraje dne 3. října 2005. Motto konference znělo: **Od informací ke znalostem – Jak můžeme implementovat evropskou strategii zaměstnanosti v regionální a lokální praxi?** Hlavním smyslem konání konference bylo posílení významu lokální a regionální dimenze v evropské strategii zaměstnanosti, podpora zapojení různých regionálních a lokálních partnerů do implementace Evropské strategie zaměstnanosti, prezentace a ocenění úspěšných příkladů dobré praxe z regionů a lokalit a sdílení zkušeností v oblasti implementace evropské strategie zaměstnanosti s ostatními novými členskými zeměmi. Mezi účastníky konference patřili zejména zástupci krajských rad RLZ, partneři ze Svazu měst a obcí ČR, zástupci úřadů práce, zaměstnavatelé, regionální politici a zahraniční hosté. Vystupujícími zahraničními hosty konference byl ředitel soukromé slovenské vzdělávací instituce a zástupkyně německé rozvojové agentury. V programu nechyběla ani panelová diskuse k otázkám zaměstnatelnosti v EU. V závěru konference byly prezentovány výsledky soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO, proběhlo slavnostní předání cen vítězným radám pro RLZ a zástupcům projektových týmů.

■ 1.1.5 Příprava a vydání publikace „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“

Cílem publikace Jsme v Evropě zaměstnatelní? bylo představit krajské Rady rozvoje lidských zdrojů, jejich činnost a přehled výsledků dosažených při implementaci Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Publikace je určena pracovníkům státní a veřejné správy a samosprávy, ale i odborné veřejnosti.

První část publikace obsahuje přehled údajů, které lze považovat za klíčové pro sledování stavu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v krajích. Každý kraj je zde charakterizován jak hodnotovými ukazateli, tak i textem shrnujícím obsah strategie rozvoje lidských zdrojů kraje nebo komentářem k tomuto tématu. Textové a datové podklady připravili zástupci krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů.

Hlavním smyslem shromáždění informací nebylo předložit vyčerpávající komparativní krajské statistiky, ale poskytnout rámcový přehled parametrů, které mohou sloužit jako podklad pro prvotní srovnání stavu lidských zdrojů a jejich rozvoje v jednotlivých krajích.

Druhá část publikace je věnována zprávě o implementaci Evropské strategie zaměstnanosti v České republice. Zpráva analyzuje vliv Evropské strategie zaměstnanosti na politiku zaměstnanosti v České republice. Zaměřuje se zejména na vertikální koordinaci agendy zaměstnanosti, tedy na roli veřejných aktérů v jednotlivých úrovních vládnutí – místní, krajské, národní a evropské.

The results were presented at the conference "Are We in Europe Employable?" held on 3 October 2005 at the Central Bohemian Regional Authority. Awards were given to the regional HRD councils which had nominated the projects and to the winning projects' implementers. The prize consisted in a certificate by designer of the TOPREGION.CZ portal Šarlota Filčíková, and a training course on the topic of "Innovation and creativity—a prerequisite for ongoing development of human resources in regions."

■ 1.1.2 Administration and Development of the TOPREGION.CZ portal – Inspirational Databank for Strategic Management of Human Resources Development

Texts, examples of good practice, information on topical issues and events held were continuously being fed to the TOPREGION.CZ inspirational databank, based on monitoring of the data provided by the Czech Press Agency and the Foundation for the Development of Civic Society and based on co-operation with regional co-ordinators. The "Project Management" section was expanded considerably to include new texts, and the scope of new experience was also enlarged.

In addition to presentation of the "DOBRÁ RADA NAD ZLATO" – "Good Advice is Worth its Weight in Gold" – competition an HTML bulletin was launched and sent out containing the most interesting topical info in the TOPREGION.CZ portal.

■ 1.1.3 Preparation, organisation and running of three working meetings with key partners from all regions concerned with HRD and employment issues

The seventh meeting of regional representatives concerned with HRD issues in the regions of the Czech Republic was held on 30-31 March 2005 in the Na Ostrově hotel in Beřoun. In addition to the regular participants—members of regional HRD councils – the meeting was attended by some representatives of towns and municipalities who had been invited by their regional colleagues. The main topic of the meeting was co-operation between regions and employers. Representatives of the Czech Confederation of Industry spoke as guests and presented strategic priorities of the Confederation for 2005-2007.

The eighth meeting of regional representatives took place on 22 June 2005 in the Hotel Amerika in Velké Meziříčí. First the participants discussed, in connection with the "Good Advice is Worth its Weight in Gold" competition, the possible ways of promoting the activities of regional HRD councils, and then they reflected on the issues of legislation on continuing education and training and the potential of CVET providers. The meeting was followed by a final conference of the mobility project "Increasing the Skills of HRD Managers in Regions of the CR".

The autumn and ninth meeting took place on 3 and 4 November 2005 on the comfortable premises of the South Moravian hotel Zámek Čejkovice in the Hodonín area. In addition to other points, the activities of some Moravian regional HRD councils were presented, and so was the project "Pilot Centres for Continuing Professional Education". The presentation on the strategy for economic development of the city of Plzeň was also inspirational.

■ 1.1.4 Preparation and Organisation of a Thematic International Conference entitled "Are We in Europe Employable?"

The conference was held in the building of the Central Bohemian Regional Authority on 3 October 2005. The motto of the conference was: **From information towards knowledge – How can we implement the European employment strategy in regional and local practice?** The main objective of the conference was to reinforce the importance of local and regional dimensions within the European employment strategy, to support the involvement of various regional and local partners in its implementation, to present and acknowledge good practices in regions and local communities and to promote the sharing of experiences related to the implementation of the European employment strategy with other new EU members. The conference participants included, above all, members of regional HRD councils, partners in the Union of Towns and Municipalities of the CR, representatives of labour offices, employers, regional politicians and foreign guests. The foreign speakers were the director of a Slovak educational institution and a representative of a German development agency. The agenda included a panel discussion on employability in the EU. The conference concluded with a presentation of the results of the "PRICE" competition and prizes were awarded to the winning regional HRD councils and project team representatives.

■ 1.1.5 Development and Issue of a Publication Entitled "Are We in Europe Employable?"

The objective of the publication "Are We in Europe Employable?" was to introduce regional HRD councils and their operations, and to provide an overview of the results achieved during implementation of the Human Resources Development Strategy for the CR. The publication is designed for the officers in state and public administration and self-administration, and also for the professional public.

The first part of the publication contains an overview of data that are of key importance in terms of monitoring the situation as regards HRD development in regions. Each region is characterised by means of indicators and a text summarising the regional human resources development strategy (or comments on this topic). Background materials and data were prepared by representatives of regional HRD councils.

The rationale behind the collection of this information was not to provide exhaustive comparative regional statistics, but to offer an overview of parameters which may serve as a basis for initial comparison of the situation as regards the state of human resources and their development in various regions.

The second part of the publication is concerned with implementation of the European employment strategy in the Czech Republic. The report provides an analysis of the impact of the European employment strategy on employment policy in the CR. It focuses, above all, on vertical co-ordination of the employment agenda—i.e. the role of public actors at various levels of governance—local, regional, national and European.

■ 1.2 Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010

In September 2005 the human resources development team joined, as a partner representing the Czech Republic, a five-year international research project focused on adult education within the system of lifelong learning. The project is entitled "Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010". It is funded as part of the

■ 1.2 Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010

Od září 2005 se tým rozvoje lidských zdrojů intenzivně zapojil jako partner, zastupující Českou republiku, do řešení pětiletého mezinárodního výzkumného projektu zaměřeného na problematiku vzdělávání dospělých v systému celoživotního vzdělávání Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010. Projekt je financován v rámci 6. rámcového programu EU pod prioritou 7 – Občané a vládnutí ve společnosti založené na znalostech. Je zaměřen na analýzu stávajících politik, přístupů a tenzí v celoživotním vzdělávání dospělých v jednotlivých zemích Evropy. Výstupem projektu bude strategie celoživotního vzdělávání dospělých pro Evropu, posílení spolupráce a infrastruktury pro mezinárodní a interdisciplinární výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání a vytvoření mezinárodních statistických zdrojů, resp. rozšíření a zlepšení stávajících statistik o dospělých v celoživotním vzdělávání, o vzdělavatelích a zaměstnavatelích.

V projektu je zapojeno 13 partnerů, reprezentujících univerzity, neziskové organizace a komerční firmy zaměřené na výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání z Estonska, Litvy, Bulharska,

Maďarska, Slovinska, Rakouska, Belgie, Velké Británie, Skotska, Irsko, Norsko a České republiky. Projekt řídí estonský Institut mezinárodních a sociálních studií z univerzity v Tallinu. Projekt je rozložen na 5 podprojektů, tým RLZ je zapojen do 3 podprojektů a dále se podílí na diseminaci výstupů z celého projektu.

V roce 2005 vypracoval tým RLZ odpovědi na rozsáhlý dotazník o situaci v celoživotním vzdělávání dospělých v České republice, zahrnující přehled klíčových dokumentů o vzdělávání dospělých, charakteristiku rolí hlavních aktérů participujících ve vzdělávání dospělých, popis politik, mechanismů a iniciativ rozhodujících subjektů s dopadem na celoživotní vzdělávání dospělých z pohledu rozvoje zaměstnatelnosti jednotlivců, komunitního vzdělávání, předcházení sociálnímu vyloučení, vzdělávání skupin osob se specifickými vzdělávacími potřebami, rovných příležitostí a uplatňování konceptů podporujících rozvoj znalostní společnosti. Dotazník slouží jako podklad pro přípravu národní zprávy o celoživotním vzdělávání dospělých v ČR, která bude zpracována podle jednotné metodiky projektu v roce 2006 a jejíž výstupy budou zapracovány do mezinárodní komparativní zprávy.

Středoevropská iniciativa

Středoevropská iniciativa (Central European Initiative – CEI/SEI), založená v roce 1989, je regionální sdružení 17 zemí, které se zaměřuje na rozvoj spolupráce členských zemí a podporuje ty členské země, které nejsou členy EU, při jejich začleňování do procesu evropské integrace a zlepšení jejich přístupu k EU. Napomáhá procesu jejich transformace, jakož i rozvoji regionální spolupráce v řadě oblastí. Středoevropská iniciativa pracuje v podmínkách vzájemného pochopení a konsenzu. Přípravuje, zajišťuje a hodnotí národní i mezinárodní projekty. Je zaměřena na posilování soudržnosti a solidarity v Evropě a na úsilí vyhnout se vzniku nových dělicích čar na kontinentě.

V rámci CEI působí 18 pracovních skupin, z nichž jedna je zaměřena na rozvoj lidských zdrojů a odborné vzdělávání. Její předsedkyní je ředitelka NVF. V rámci aktivit pracovní skupiny se každoročně pořádají akce financované Ministerstvem zahraničních věcí ČR a sekretariátem CEI. V dubnu 2005 to byla významná mezinárodní konference s názvem „**Konkurenceschopnost – inovace – lidské zdroje: Střední Evropa v globální perspektivě**“. Konference se konala pod záštitou Výboru pro vědu, vzdělání, kulturu, mládež a tělovýchovu Poslanecké sněmovny ČR a hlavním organizátorem akce byl NVF.

Na konferenci vystoupili významní evropští, američtí a kanadští řečníci, kteří reprezentovali jak svět univerzit, tak podnikatelského sektoru a mezinárodních organizací. Účastníky konference byli kromě českých odborníků též zástupci členských zemí CEI.

Hlavním tématem konference bylo postavení střední Evropy a celé EU v kontextu globální konkurenceschopnosti. Konference se zaměřila na existující rozdíly v konkurenceschopnosti evropských zemí (a obzvláště vybraných zemí SEI) ve srovnání s USA a dalšími rozvinutými zeměmi. Jednání konference se pokusila nejen o identifikaci důvodů evropského zaostávání, ale také se zaměřila na přístupy a specifikaci nutných kroků vedoucích k pozitivní změně celkového prostředí pro růst konkurenceschopnosti. Velmi zajímavá diskuse v jednotlivých workshopech byla věnována těmto specifickým otázkám: institucionální zakotvení a financování vědy a výzkumu, systém vývoje a rozšiřování inovací a dynamika rozvoje lidských zdrojů. Nemenší pozornost byla věnována nebezpečí zvětšování rozdílů mezi Evropou a USA a rozdílnému chápání konkurenceschopnosti z hlediska ekonomiky a kvality života.

6th EU Framework Programme under priority 7 – Citizens and Governance in a Knowledge-Based Society and aims to analyse the existing policies, approaches and tensions in the lifelong learning of adults in various European countries. The output of the project will be a strategy for the lifelong learning of adults in Europe, enhanced co-operation and infrastructure for international and inter-disciplinary research into lifelong learning, and the development of international statistical resources (i.e. expanding and improving the existing statistical data on adults in lifelong learning, and on educators and employers).

There are 13 partners taking part in the project representing universities, non-profit organisations and commercial firms dealing with research on lifelong learning in Estonia, Lithuania, Bulgaria, Hungary, Slovenia, Austria, Belgium, Great Britain, Scotland, Ireland, Norway and the Czech Republic. The project is being managed by the Estonian Institute for International and Social Studies at Tallin University. The project is divided into 5 sub-projects. The HRD team is involved in 3 sub-projects and also contributes to the dissemination of the outputs of the project as a whole.

In 2005 the HRD team prepared answers to questions within an extensive questionnaire on the situation in lifelong learning of adults in the Czech Republic. It covered key documents concerned with adult education and a description of the roles of the main actors participating in adult education. Moreover, it concerned a description of policies, mechanisms and initiatives of the major entities impacting upon the lifelong learning of adults from the perspective of the development of employability on the part of individuals, community learning, prevention of social exclusion, the education of people with special learning needs, equal opportunities and the application of concepts supporting the development of a knowledge-based society. The questionnaire will serve as background material for the development, in 2006, of a national report on the lifelong learning of adults in the CR in line with a uniform project methodology. The outputs of the report will be incorporated into an international comparative report.

Central European Initiative

The Central European Initiative (CEI), founded in 1989, is a regional forum of 17 countries which focuses on the development of co-operation among its member countries and supports those which are not EU members in the process of European integration and efforts aimed at joining the EU. The forum promotes transformation processes in these countries and the development of regional co-operation in a number of areas. The Central European Initiative operates on the principle of mutual understanding and consensus. It prepares, implements and evaluates national and international projects. It is focused on strengthening cohesion and solidarity in Europe and on efforts to avoid the creation of new dividing lines on the Continent.

There are currently 18 working groups within the CEI, one of which is focused on human resources development and vocational education and training. The group is chaired by the NTF director. As part of its activities there are various events held every year with financial support from the Ministry of Foreign Affairs of the CR and the CEI Secretariat. In April 2005 an important international conference entitled **“Competitiveness – Innovation – Human Resources: CEI Countries in a Global Perspective”** was organised. The conference was held under the aegis of the Committee for Science, Education, Culture, Youth and Sports of the Chamber of Deputies of Czech Parliament. The NTF was the main organiser.

The conference saw the presentations of major European, American and Canadian speakers who represented the world of universities, the business sector and international organisations. In addition to Czech experts, the conference was attended by representatives of the CEI member countries.

The main topic of the conference was the position of Central Europe and the EU in the context of global competitiveness. The conference was focused on the existing differences in competitiveness between European countries (in particular selected CEI countries) and the USA and other developed countries. The conference sessions attempted not only to identify the reasons for Europe's lagging behind, but also to specify the approaches and steps needed to bring about a positive change in the overall environment in order to enhance competitiveness. There was a very interesting discussion during the conference workshops which was focused on the following issues: the institutional position and funding of research and development, a system for the development and promotion of innovations, and the dynamics of human resources development. No less attention was devoted to the danger of growing disparities between Europe and the USA and the different perceptions of competitiveness in terms of the economy and quality of life.

Café de la Luna



2. EDIS

EDIS – Extended Decentralised Implementation System.

In 2004 the Czech Republic was awarded EDIS accreditation for the implementation of the Phare pre-accession instrument. As a result the NTF has become an accredited implementation agency for Phare programmes.

In 2005 the NTF maintained and updated, in line with this accreditation, the entire operating documentation developed

for the management of Phare programmes. After expansion of the implementation team for Phare 2003 grant schemes new project and financial managers were trained for the use of EDIS.

The updating of the documents and compliance with the rules set out in them are monitored by the NTF internal audit and the MoLSA audit department.

3. The NTF Information Centre

In the course of 2005 the Information Centre carried out its regular activities. In addition to the provision of information services to NTF staff, administration of the internal library, administration of the NTF websites and answering queries on the part of the users, there was a larger amount of work for the international expert network ReferNet. Apart from sending bibliographical data to the VET-Bib database the Centre was involved in a more detailed administration of the VET-Instit database and the website of the national network ReferNet. At the first stage the website was developed in the Czech language. Its English

version will be prepared at the next stage. As part of ReferNet the NTF library has become a depository of Cedefop publications. This means that it receives and keeps all publications issued by Cedefop as part of the activities of the international network ReferNet, and makes them available for all members of the National Consortium of ReferNet. At the end of 2005 the NTF internal library moved to a more suitable space in the NTF headquarters, as there are better conditions for the library stock to be used not only by NTF staff, but also by the general public (mostly university students).

2. EDIS



EDIS – systém rozšířené decentralizace implementace (Extended Decentralised Implementation System).

V roce 2004 byla České republice udělena akreditace EDIS pro implementaci předvstupního nástroje Phare. V jejím rámci se NVF stal akreditovanou implementační agenturou pro realizaci programů Phare.

V souladu s touto akreditací v roce 2005 NVF udržoval a ak-

tualizoval veškerou provozní dokumentaci, vypracovanou pro řízení Phare programů. Po rozšíření implementačního týmu grantových schémat Phare 2003 byli pro využívání EDIS vyškoleni noví projektoví i finanční manažeři.

Aktualizace a dodržování dokumentů jsou sledovány interním auditem i auditem MPSV.

3. Informační středisko NVF



V roce 2005 se informační středisko věnovalo svým pravidelným činnostem. Kromě interních informačních služeb pro pracovníky NVF, správy interní odborné knihovny, správy internetové stránky NVF a zodpovídání dotazů uživatelů se rozšířil objem práce pro mezinárodní expertní síť ReferNet. Vedle zasílání bibliografických záznamů do databáze VET-Bib přibyla také detailnější správa databáze VET-Instit a správa webových stránek národní sítě ReferNet. V první fázi byla tato stránka vytvořena v českém jazyce, její anglická verze bude připravena v dalším období. V rámci sítě ReferNet se knihovna NVF stala

také depozitní knihovnou publikací Cedefopu. To znamená, že dostává a uchovává všechny publikace vydané Cedefopem v rámci aktivit mezinárodní sítě ReferNet, a ty jsou zde k dispozici všem členům národního konsorcia sítě. Koncem roku 2005 se interní knihovna NVF přestěhovala v rámci sídla NVF do nových prostor, které poskytují lepší podmínky pro využívání fondu knihovny nejen pracovníkům NVF, ale na prezenční bázi také zájemcům z řad veřejnosti, jimiž jsou převážně studenti vysokých škol.

Conceptual Café



4. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)



Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV) působí jako analytická sekce NVF. Observatoř vznikla z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF) v Turíně jako součást sítě obdobných institucí v zemích střední a východní Evropy a úzce spolupracuje s Evropskou komisí, OECD, významnými výzkumnými pracovišti, univerzitami a dalšími partnerskými institucemi. Od roku 2004 je Observatoř koordinátorem Národního konsorcia sítě ReferNet, které vzniklo pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop. Je také zařčleněna do mezinárodní sítě SkillsNet pro spolupráci v oblasti předvídání kvalifikačních potřeb.

Observatoř poskytuje informace o rozvoji lidských zdrojů, provádí výzkum, shromažďuje data a analyzuje tendence na trhu práce a ve vzdělávání v souvislosti s probíhajícími sociálně-ekonomickými změnami. Má zkušenosti s hodnocením programů zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů kofinancovaných z Evropského sociálního fondu včetně rozvoje metodických nástrojů a monitorovacích indikátorů.

V průběhu roku 2005 byla činnost Observatoře zaměřena na následující projekty:

■ 4.1 Společnost vědění – nároky na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání

Observatoř je hlavním řešitelem tohoto projektu, který byl v rámci programu „Moderní společnost a její proměny“ vyhlášen MPSV. Projekt je rozdělen do tří komponent:

- První komponenta se zaměřuje na zkoumání vztahu vzdělávacích a inovačních aktivit na národní, odvětvové a podnikové úrovni.
- Druhá komponenta si klade za cíl vyhodnotit, zda a jakými mechanismy přispívá systém dalšího vzdělávání k přípravě lidských zdrojů pro kvalifikačně náročné činnosti a profese.
- Třetí komponenta se soustřeďuje na vyhodnocování střednědobé potřeby kvalifikací v závislosti na budoucích vývojových tendencích v ekonomice s cílem přispět k optimalizaci nabídky a poptávky po kvalifikacích.

V roce 2005 bylo provedeno rozsáhlé šetření v inovativních podnicích týkající se vztahu mezi produkcí inovací a přístupem podniků k rozvoji lidských zdrojů. V rámci jednotlivých komponent byly provedeny analýzy, jejichž výsledkem je vydání tří publikací (working paper – WP) ISSN 1801-5476 (plné znění ke stažení na adrese: www.nvf.cz/observatory/2005.htm). WP č. 2/2005 **Kvalitativní náročnost české ekonomiky v meziná-**

rodním srovnání“, WP č. 3/2005 **Účast v dalším vzdělávání pracovníků kvalifikačně náročných profesí v ČR a EU**, WP č. 4/2005 **Projekce zaměstnanosti v ČR na období 2005–2010.**

■ 4.2 Nerovnosti v šancích na vzdělání: jejich rozsah, zdroje, sociální a ekonomické důsledky, strategie řešení

Druhý pětiletý projekt v rámci programu „Moderní společnost a její proměny“ byl zahájen v červenci 2004. Hlavním řešitelem je SÚ AV. Observatoř zde vystupuje v roli spoluřešitele. Projekt se zaměřuje na identifikaci zdrojů nerovností v přístupu ke vzdělání v ČR a na vysvětlení principů a mechanismů jejich reprodukce. V roce 2005 bylo připraveno dotazníkové šetření jednotlivců, které zahrnuje 3 000 osob a jehož účelem bylo poskytnout širší pohled na podmínky a přístup k dalšímu vzdělávání v ČR.

Byla zpracována analytická komparativní studie **Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání**, která byla publikována jako WP č. 1/2005 (plné znění ke stažení na adrese: www.nvf.cz/observatory/2005.htm). Studie odpovídá na otázky, zda je míra zapojení dospělých osob v České republice dostatečná ve srovnání s trendy v EU, jaké jsou rozdíly v přístupu mužů a žen k dalšímu vzdělávání a jakou roli zde hraje věk, jak je účast na dalším vzdělávání ovlivněna výchozí úrovní vzdělání, v jaké míře je další vzdělávání využíváno jako cesta ke zlepšení postavení na trhu práce atd.

■ 4.3 Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky

Observatoř je spoluautorem projektu Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky (CVKS), v rámci něhož je odborným garantem a zpracovatelem problematiky lidských zdrojů. Lidské zdroje jsou pojímány nejen jako jeden z rozhodujících předpokladů konkurenceschopnosti, ale také jako její produkt. Komponenta lidské zdroje je zpracovávána v úzké vazbě na další tři výzkumné oblasti (na makroekonomickou výkonnost a stabilitu; konkurenční výhodu a inovační výkonnost; institucionální kvalitu), jejichž odbornými guaranty a zpracovateli jsou ostatní dvě pracoviště CVKS (CES VŠEM a ESF MU).

V roce 2005 Observatoř navrhla a zpracovala soubor indikátorů charakterizujících kvalitu lidských zdrojů. Soubor zahrnuje čtyři okruhy: kvalifikace a dovednosti, účast na vzdělávání, výdaje na vzdělávání, lidské zdroje pro rozvoj technologií. Popis

4. National Observatory of Employment and Training

The National Observatory of Employment and Training is an analytical section of the National Training Fund. It was set up on the initiative of the European Training Foundation (ETF) in Turin as part of a network of similar institutions in Central and Eastern European countries. It co-operates closely with the European Commission, the OECD, the Cedefop and other partner institutions. From 2004 the National Observatory has been playing the role of co-ordinator of the National Consortium of the ReferNet network, which was set up under the auspices of the European Centre for the Development of Vocational Training – Cedefop. It is also part of the SkillsNet international network for co-operation in the area of forecasting skills needs.

The Observatory provides information about human resources development, carries out research, collects data and analyses development trends in the labour market and education in connection with on-going socio-economic changes. Moreover, it is experienced in evaluation of programmes concerned with employment and human resources development and co-funded from the European Social Fund, including the development of methodological instruments and monitoring indicators.

In 2005 the activities of the National Observatory were focused on the following projects:

■ 4.1 The Knowledge Society – Requirements for the Skills and Education of Human Resources

The Observatory is the main implementer of this project which was initiated by the Ministry of Labour and Social Affairs (MPSV) as part of the programme “Modern Society and its Changes”. It is divided into three components:

— The first component is focused on exploration of the relationship between educational and innovative activities at national, sectoral and company levels.

— The second component aims to evaluate whether and by which mechanisms the system of continuing education contributes to the training of human resources for skills-intensive activities and professions.

— The third component concentrates on evaluation of the medium-term need for qualifications in relation to future development trends in the economy – the objective is to contribute to optimisation of the supply of and demand for qualifications.

In 2005 an extensive survey was carried out in innovative businesses. It explored the link between the pursuit of innovations and the approach of companies to human resources development. Analyses were conducted as part of the individual components based on which three publications were issued (working paper – WP) ISSN 1801-5476 (a full wording is available for downloading at www.nvf.cz/observatory/2005.htm). WP no. 2/2005 “Qualitative Demands of the Czech Economy in terms of International Comparison”, WP no. 3/2005 Partici-

pation in Continuing Training of Workers in Skills-Intensive Professions in the CR and the EU”, WP no. 4/2005 Projection of Employment in the CR for 2005-2010.

■ 4.2 Inequalities in Educational Opportunities: Their Scope, Causes, Social and Economic Implications, strategies for Solution

A second five-year project within the programme “Modern Society and Its Changes” was launched in July 2004. The main implementer is the Institute of Sociology of the Academy of Sciences. The Observatory is a co-implementer. The project aims to identify the causes of inequalities in access to education in the CR and to explain the principles and mechanisms of their reproduction.

In 2005 a survey via questionnaires was carried out which covered 3,000 people and which aimed to provide a broader picture of the conditions related to access to continuing education and training in the CR.

An analytical comparative study entitled *Inequalities in Participation of Adults in Continuing Education and Training* was carried out and published as WP no. 1/2005 (a full wording to be downloaded at www.nvf.cz/observatory/2005.htm). The study answers the questions of whether the rate of participation of adults in CVET in the Czech Republic is comparable with EU trends, what are the differences between men and women in access to continuing education, what is the role of age, how participation in CVET is influenced by the initial level of education, to what extent CVET is used as a means of improving one's situation in the labour market, etc.

■ 4.3 Research Centre for Competitiveness of the Czech Economy

The Observatory is a co-author of the project of the Research Centre for Competitiveness of the Czech Economy. As an expert organisation it has overall responsibility for human resources development issues. Human resources are viewed not only as one of the decisive preconditions for competitiveness, but also as one of its products. The human resources component is being implemented in close association with the other three research areas (macroeconomic performance and stability, competitive advantage and innovative performance, and institutional quality) which fall within the purview of the other two partner institutions (Centre for Economic Studies – CES VSEM, and Faculty of Economics and Administration of Masaryk University in Brno – ESF MU).

In 2005 the Observatory proposed and developed a set of indicators characterising the quality of human resources. The set covers three areas: qualifications and skills, participation in education, and expenditure on education and human resources for the development of technologies. There is a descrip-

u každého ukazatele obsahuje metodologické vymezení, vy-
povídací schopnost, krátké vyhodnocení úrovně a vývoje ČR
vůči EU a odkazy na související informační zdroje. Soubor in-
dikátorů kvality lidských zdrojů je publikován jako součást **Ro-
čanky konkurenceschopnosti ČR** ([www.konkurenceschop-
nost.cz](http://www.konkurenceschop-
nost.cz)).

Na soubor indikátorů navazuje podrobná analytická studie
Kvalita lidských zdrojů ([www.nvf.cz/observatory/2005.
htm](http://www.nvf.cz/observatory/2005.
htm)). Studie zahrnuje tři oblasti. První vyhodnocuje úroveň
znalostí a dovedností mladé i dospělé populace a různé formy
její flexibility. Druhá je zaměřena na účast na dalším vzdělávání
a na faktory, které ji ovlivňují. Třetí zkoumá vybavenost techno-
logicky náročných odvětví lidskými zdroji, jejich kvalifikační úro-
veň a příliv absolventů terciárního vzdělávání, zejména tech-
nických a přírodovědných oborů. Studie tvoří samostatnou
kapitulu v publikaci **Ročenka konkurenceschopnosti – ana-
lýza**, kterou vydaly společně CES-VŠEM a NOZV-NVF.

■ 4.4 Podpora zaměstnávání starších osob

Observatoř je partnerem ve dvouletém projektu (2005–2006),
jehož cílem je navrhnout cesty ke zvýšení zaměstnanosti pra-
covníků nad 50 let. Dalšími řešiteli projektu je VUPSV a Mar-
kent. Observatoř je garantem analýz zaměřených na kvalifikač-
ní úroveň a vzdělávání starších osob. Na základě hodnocení
současného stavu odborné připravenosti a podmínek přístupu
starších osob ke vzdělávání budou navrženy směry řešení (ná-
vrhy opatření v oblasti dalšího vzdělávání) vedoucí k vyššímu
uplatnění těchto osob na trhu práce.

■ 4.5 ReferNet

V červnu 2004 se ČR zapojila do Evropské referenční a expert-
ní sítě ReferNet, která byla založena Evropským střediskem pro
rozvoj odborné přípravy – Cedefop. Cílem sítě je shromažďo-
vání, výměna a šíření informací z oblasti odborného vzdělávání,
rozvoje lidských zdrojů a navazujících oblastí v rámci členských
států EU. Síť ReferNet je založena na bázi národních konsorcií
vytvořených ve všech členských zemích EU a skládajících se
z institucí aktivních v oblasti odborného vzdělávání v dané zemi.
Národním koordinátorem českého národního konsorcia je Ná-
rodní observatoř při NVF.

■ Základní činnosti ReferNet:

- Dokumentační a diseminační aktivity: naplňování databází,
zejména bibliograficky zaměřených
- Sběr a analýza informací o systému odborného vzdělávání
a jeho rozvoji – souhrnná přehledová zpráva o stavu odbor-
ného vzdělávání v ČR a detailní zprávy týkající se jednotlivých
oblastí odborného vzdělávání
- Zpracovávání přehledů o probíhajícím výzkumu v oblas-
ti odborného vzdělávání: spolupráce v rámci European Re-
search Overview.
- Observatoř zřídila a spravuje pro členy Národního konsorcia
i širokou veřejnost webovou stránku www.refernet.cz.

■ Instituce tvořící Národní konsorcium:

NVF, NÚOV, MŠMT, MPSV, MPO, Úřad místopředsedy vlá-
dy pro ekonomiku, ÚIV, CSVŠ, Sdružení škol vyššího studia,
AVOŠ, VÚP, VÚPSV, MU Brno, SÚ AV, AVD, Svaz průmyslu
a dopravy, ČMKOS, CZESHA a ATKM.

Kromě pravidelných aktivit byla hlavním výstupem v roce 2005
podrobná zpráva „**Počáteční odborné vzdělávání v ČR**“
v češtině a angličtině (www.refernet.cz/publikace.htm).

■ 4.6 EVABCOM

V roce 2005 byl zakončen dvouletý projekt EVABCOM (Eva-
luation of vocational competence development through devel-
opment tasks based on the work process), který byl realizo-
ván v rámci programu Leonardo da Vinci. Tento pilotní projekt
měl za cíl ověřit a rozvinout metodické přístupy zaměřené na
definování pracovních úkolů v moderních, rychle se rozvíjejí-
cích profesích a na vyhodnocování stupně získávání profes-
ních kompetencí v rámci přípravy studentů. Projekt koordino-
val institut ITB University of Bremen (další partneri: Škoda auto,
a.s., VW Slovakia, MotorPolska, VW Bildungsinstitut Zwickau,
L'Oréal France, Cereq – Francie, University of Stirling – Velká
Británie). Observatoř se v projektu zaměřovala na hodnoce-
ní kompetencí v rámci profese mechatronik. Zajišťovala adap-
taci metody hodnocení na podmínky českého a slovenského
prostředí a ve spolupráci s podniky realizovala semináře s děl-
níky a uční. Výsledkem projektu jsou metodiky vedení semi-
nářů, popis stěžejních pracovních úkolů profese mechatronik
(www.nvf.cz/observatory/trhprace.htm#evabcom). Závěrečná
konference k výsledkům projektu se uskutečnila v Praze v srp-
nu 2005.

■ 4.7 TrainSME

V roce 2005 pokračoval dvouapůlletý pilotní projekt TrainSME
(Innovative Vocational Training Approaches in Small and Mic-
ro Enterprises), který byl zahájen v r. 2004 v rámci programu
Leonardo da Vinci a jehož koordinátorem je Multidisciplinary
European Research Institute z rakouského Grazu. Projekt se
zaměřuje na zkvalitnění systémů odborného vzdělávání v mi-
kropodnicích a malých podnicích poskytnutím inovativních
a jednoduchých nástrojů určených k identifikaci vzdělávacích
potřeb. Observatoř je zodpovědná za aktivity prováděné v rám-
ci projektu v ČR. Úkolem je vyhodnotit vzdělávací potřeby ma-
lých podniků a mikropodniků prostřednictvím podnikového či
expertního šetření, připravit doporučení pro rozvoj elektroníc-
kého nástroje na zjišťování vzdělávacích potřeb, dohlížet na
realizaci pilotních školení v ČR a vyhodnotit jejich výsledky. Na
závěr projektu provede Observatoř diseminaci výstupů projek-
tu na národní a regionální úrovni. Více informací lze získat na
adrese: www.train sme.net.

tion with each indicator containing a methodological definition, relevance, a short evaluation of the level and development in the CR as compared to the EU, and links to related information sources. The set of indicators of human resources quality is also part of the publication **Yearbook of Czech Republic Competitiveness** (www.konkurenceschopnost.cz).

Following on from the set of indicators is a detailed analytical study entitled **Human Resources Quality** www.nvf.cz/observatory/2005.htm). The study covers three areas. The first part evaluates the level of knowledge and skills on the part of the young and adult population and various forms of their flexibility. The second area concerns participation in continuing education and training and factors that affect it. The third part explores the availability of human resources in technology-intensive industries, their skills level and inflow of graduates of tertiary education—particularly those with science and technology degrees. The study forms a separate chapter in the publication **Competitiveness Yearbook – Analysis** issued jointly by CES-VSEM and the Observatory.

■ 4.4 Support for Employment of Elderly Citizens

The Observatory is a partner in a two-year project (2005-2006) which aims to propose ways of increasing the employment of people aged 50 and more. The other project partners are the Research Institute for Labour and Social Affairs (VUPSV) and Markent. The Observatory is responsible for analyses focused on the skills levels and education of elderly citizens. Based on evaluation of the existing competencies on the part of elderly people and the conditions related to their access to education various solutions will be proposed (measures in the area of continuing education and training) leading to better employability of these people.

■ 4.5 ReferNet

In June 2004 the CR joined the European Reference and Expert Network ReferNet which was set up by the European Centre for the Development of Vocational Training – Cedefop. The objective of the network is to collect, exchange and disseminate information in the area of vocational education and training, human resources development and related areas within the EU member states. The ReferNet network operates on the basis of national consortia set up in all member countries of the EU and composed of institutions active in the area of vocational education and training in the given country. The national co-ordinator for the Czech National Consortium is the National Observatory.

■ Principal activities of the National Consortium include:

- Documentary and dissemination activities: supplying info to databases—particularly those with a bibliographical focus
- Collection and analysis of information about the system of vocational education and training (VET) and its development—an comprehensive report providing an overview of the situation in VET in the CR and detailed reports concerning various areas of VET
- Elaboration of an overview of current research into VET: co-operation as part of the European Research Overview
- The Czech National Consortium has set up and administers the www.refernet.cz website for its members and the general public

■ Institutions which make up the National Consortium:

National Training Fund, National Institute of Technical and Vocational Education, Ministry of Education, Youth and Sports, Ministry of Labour and Social Affairs, Ministry of Industry and Trade, The Office of Deputy Prime Minister for Economics, Institute for Information on Education, Centre for Higher Educational Studies, Czech Association of Schools of Higher Professional Education, Association of Higher Professional Schools, Research Institute of Education in Prague, Research Institute for Labour and Social Affairs, Masaryk University Brno, The Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Association of Adult Education Institutions in the Czech Republic, Confederation of Industry, Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, Union of Educational Associations in the Czech Republic and Association of Management Trainers and Consultants.

Apart from the regular activities a comprehensive report was prepared in 2004 entitled “**Initial Vocational Education in the CR**” both in Czech and English (www.refernet.cz/publikace.htm).

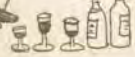
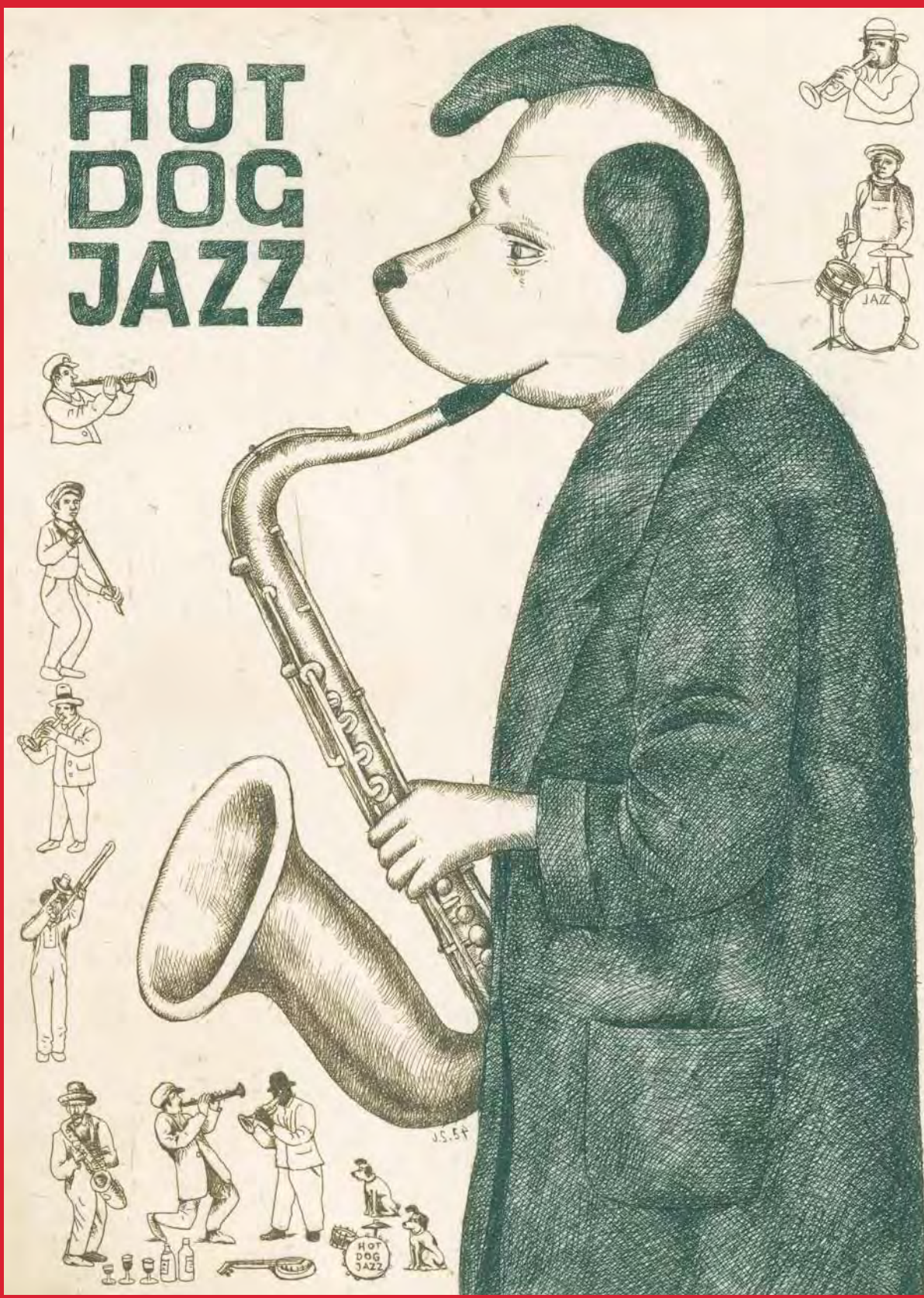
■ 4.6 EVABCOM

In 2005 the two-year project EVABCOM (Evaluation of vocational competence development through development tasks based on the work process), which was part of the Leonardo da Vinci programme, was completed. The objective of this pilot project was to test and develop methodological instruments for identification of professional tasks in rapidly developing professions and to evaluate the level of acquisition of professional competencies on the part of students who are trained for these professions. The project was co-ordinated by the ITB Institute at Bremen University (other partners: Škoda auto, a.s., VW Slovakia, MotorPolska, VW Bildungsinstitut Zwickau, L'Oréal France, Cereq – France, University of Stirling – Great Britain). The Observatory focused on evaluation of the competencies of the “mechatronic” profession. It was concerned with adjusting the evaluation methods for the Czech Republic and Slovakia and, in co-operation with the companies, organised seminars with workers and trainees. The results of the project include methodologies for the running of the seminars and a description of the typical professional tasks of the “mechatronic” profession www.nvf.cz/observatory/trhprace.htm#evabcom). The final conference on the project outcomes was held in August 2005 in Prague.

■ 4.7 TrainSME

In 2005 the two-and-half-year pilot project TrainSME (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises) continued. It was launched in 2004 within the Leonardo da Vinci programme and it is being co-ordinated by the Multidisciplinary European Research Institute in Graz, Austria. The project aims to improve the quality of systems for vocational training in small and micro-enterprises by providing them innovative and simple instruments for identification of training needs. The Observatory is responsible for activities carried out as part of the project in the CR. Its task is to assess the training needs in small and micro-enterprises via company or expert surveys, to formulate recommendations for the development of the relevant electronic toolkit for training needs assessment, to supervise the implementation of pilot training courses in the CR and to evaluate their results. At the end of the project the Observatory will disseminate the project outcomes at national and regional levels. More information may be found at www.trainme.net.

HOT DOG JAZZ



J.S. 54

5. European Social Fund

The European Social Fund (ESF) is a financial instrument of the European Union designed to support the development of human resources which includes, in particular, national policies in the area of employment, education and training, social inclusion, equal opportunities and the creation of favourable conditions for entrepreneurship. The ESF is specific in that it focuses primarily on the support for individuals disadvantaged in the labour market.

Support from the ESF is implemented in the Czech Republic primarily via two programmes within the purview of the Ministry of Labour and Social Affairs.

— The most extensive one is the **Operational Programme Human Resources Development (OP HRD)**, which covers the entire territory of the Czech Republic except the area of the country's capital—Prague, and within which up to 422.4 million EUR may be allocated. The financial proportion of ESF in most of the priorities is set as 75%, in Priority 2 it can be up to 80%.

— **The Single Programming Document – Objective 3 for the NUTS II Prague Region (SPD 3)** covers the target groups of beneficiaries residing, working or studying within the boundaries of the capital and its budget can reach 117.6 million EUR with the ESF contribution of 50%.

■ The ESF Section of NTF

This section was set up in 2003 as the Technical Assistance Section for OP HRD and SPD 3 as a consequence of the expanding agenda related to the preparations for ESF implementation. It is into two teams according to the main clients:

— The “Employment” team supports ESF implementation as part of the MoLSA's Employment Services Administration and regional labour offices

— The “Adaptability” team supports the SPD 3 Managing Authority in administering three grant schemes and in managing the programme.

The section is run by staff with considerable experience in the preparation and implementation of programmes and projects in the area of human resources that have been funded from EU resources.

■ 5.1 The OP HRD Implementation

In 2005 activities were carried out to support the Intermediary Body (Employment Services Administration of the MoLSA) and final beneficiaries—labour offices authorised to co-ordinate employment policy at regional level (ALOs) and regional authorities.

The NTF provided technical assistance in relation to OP HRD implementation primarily in the form of consultations and methodical support for the aforementioned implementation structures in the following areas:

— Expert and methodical support for the Intermediary Body

— Support for the Intermediary Body and final beneficiaries in the finalisation of grant schemes and in initiation of calls for proposals

— Support for the final beneficiary in the management of the supra-regional grant scheme 4.1

— Support for applicants in the preparation of supra-regional grant projects

— Continuing support in the development of national projects related to the employment of disadvantaged groups and to social inclusion

— Training courses and information seminars.

■ Support in the initiation of calls for proposals was focused primarily on:

— ALOs and regional authorities—preparation of additional calls as part of regional grant schemes

— Expert units of the Employment Services Administration (ESA) as final beneficiaries—initiators of additional calls within supra-regional grant schemes of ESA

— In factual terms, consultations were primarily focused on the formulation of specific evaluation sub-criteria for grant schemes – basically on support programmes which would better reflect regional programmes and differences in implementation of various OP HRD measures and which could be used in the evaluation and selection of applications (projects) submitted

— Another practical topic of consultations was the establishment of conditions for meeting the monitored indicators which, as the implementation of the 1st call suggested, would not be met

Considerable attention was paid to shortcomings and problem areas which emerged during the first calls for the grant schemes, and also to ways of addressing them in the course of other calls (e.g. an insufficient analysis of the target groups in many applications, etc.).

In the course of the entire period consultations and guidance were provided to potential applicants for support who would turn to the NTF with demands for detailed information necessary to fill in their application.

Based on negotiations the NTF to over, in October 2005, the agenda of the Secretariat for the Selection Commission for Supra-Regional Projects within measure 4.1 of OP HRD and the related obligations. The documentation, which related to all projects that succeeded in factual evaluation, was checked for completeness. The completeness and correctness of data about projects and their evaluation in the MONIT information system were also monitored. Finally, the NTF organised a meeting of the Selection Commission for this grant scheme.

5. Evropský sociální fond



Evropský sociální fond (ESF) je finančním nástrojem Evropské unie na podporu rozvoje lidských zdrojů, zahrnujícím zejména národní politiky zaměstnanosti, vzdělávání, sociálního začleňování, rovných příležitostí a vytváření příznivého prostředí pro podnikání. ESF je specifický tím, že se zaměřuje především na podporu jednotlivců, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce.

Podpora z ESF je u nás realizována zejména prostřednictvím dvou programů v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

— Nejrozsáhlejším programem je **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**, který pokrývá území celé ČR mimo území hl. m. Prahy a může rozdělit až 422,4 mil. EUR.

— **Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II Praha (JPD 3)** pokrývá pouze cílové skupiny příjemců sídlících na území hlavního města a má rozpočet ve výši 117,6 mil. EUR.

■ Úsek ESF

Tento úsek vznikl jako úsek Technické asistence OP RLZ a JPD 3 v roce 2003 v souvislosti s nárůstem agendy spojené s přípravou na využívání ESF a je členěn podle hlavních klientů na dva týmy:

- tým podporuje implementaci ESF prováděnou Správou služeb zaměstnanosti MPSV a úřady práce
- tým „Adaptabilita“ podporuje Řídící orgán JPD 3 při administraci tří grantových schémat a při řízení programu

Úsek vedou pracovníci s dlouholetými zkušenostmi s přípravou a realizací programů a projektů v oblasti lidských zdrojů financovaných ze zdrojů EU.

■ 5.1 Implementace OP RLZ

V roce 2005 byly prováděny činnosti na podporu zprostředkujícího subjektu Správy služeb zaměstnanosti MPSV a konečných příjemců – úřadů práce pověřených koordinací politiky zaměstnanosti na krajské úrovni (PÚP) a krajských samospráv.

NVF poskytoval technickou pomoc při implementaci OP RLZ především formou konzultační a metodické podpory výše uvedených implementačních struktur v následujících oblastech:

- odborná a metodická podpora zprostředkujícího subjektu
- podpora zprostředkujícího subjektu a konečných příjemců při dopracování grantových schémat a podpora při vyhlásování výzev

— podpora konečného příjemce při řízení nadregionálního schématu 4.1

— podpora žadatelům při přípravě nadregionálních grantových projektů

— pokračující podpora přípravy národních projektů v oblasti zaměstnanosti pro znevýhodněné skupiny a sociálního začleňování

— školení a informační semináře

■ Podpora při vyhlásování výzev byla orientována především na:

— PÚP a krajské úřady pro přípravu dalších výzev v rámci regionálních grantových schémat

— odborné útvary SSZ jako konečné příjemce – vyhlášovatele dalších výzev nadregionálních grantových schémat

— po věcné stránce se konzultace zaměřovaly především na formulace specifických hodnotících subkritérií pro grantová schémata, resp. programy podpory, jež by lépe vyjadřovaly regionální problémy a odlišnosti při realizaci jednotlivých opatření OP RLZ a byly prakticky využitelné při hodnocení a výběru předložených žádostí (projektů)

— dalším věcným tématem konzultací bylo vytvoření podmínek pro naplnění monitorovacích indikátorů, které by podle průběhu 1. výzvy zřejmě naplněny nebyly

Významná pozornost byla věnována nedostatkům a problémovým oblastem, které se projevily v průběhu prvních výzev jednotlivých grantových schémat, a možnostem, jak tyto problémové oblasti ošetřit v průběhu dalších výzev (např. nedostatečná analýza cílových skupin ve velkém počtu předložených žádostí atd.)

V průběhu celého období byla poskytována konzultační a poradenská podpora individuálním zájemcům (potenciálním žadatelům o podporu), kteří se na NVF průběžně obraceli s požadavky o podrobnější informace, potřebné k předložení žádosti.

Na základě jednání převzal NVF v říjnu 2005 agendu Sekretariátu výběrové komise nadregionálních projektů v opatření OP RLZ 4.1 a s tím související povinnosti. Byla provedena kontrola úplnosti dokumentace všech projektů, které prošly úspěšně věcným hodnocením, a v databázi Monit byla zkontrolována i úplnost a správnost zanesených údajů o projektech a jejich hodnocení. NVF zajistil zasedání výběrové komise tohoto grantového schématu.

■ 5.2 Implementation of SPD 3

The project of technical assistance followed up the activities of previous years, which were concerned with ESF implementation as regards programming, establishment of administrative procedures, formation of implementation structures and support for the Managing Authority (MA)—the MoLSA, in the part of the programme which remained within its direct purview.

■ In 2005 the ESF section focused primarily on:

- Comments and proposals for amendments to selected annexes to the Operating Manual for MA SPD 3
- Administration of grant schemes initiated by MA SPD 3
- Operational technical support for the SPD 3 Managing Authority

The NTF supported the MA SPD 3 in implementation of those SPD 3 measures or their designated parts where there is neither an intermediary body established, nor a final beneficiary identified (par of measure 2.2 "Reconcile Family and Working Life", part of measure 4.1 "Improve Adaptability of Employers and Employees to the Changes in Economic and Technological Conditions and thus Enhance their Competitiveness", and the entire measure 4.2 "Co-operation of Research and Development Organisations with the Business Sector, Support for Innovations").

The Managing Authority approved grant schemes prepared by the NTF, calls for proposals were initiated, an information campaign in the media was run repeatedly, and the ESF section carried out a formal evaluation and an evaluation of the acceptability of recommended applications for project funding.

The administrative team provided for contacts with individual evaluators and organised meetings of the selection commissions. During the meetings the team provided the services of a commission's secretariat, presented reports about individual projects and prepared the resolutions and minutes of the meetings.

The NTF then negotiated with selected project implementers preparation of the Decision on the provision of funding issued by the MoLSA.

In 2005 the bidding for the 2.2.02 grant scheme was con-

cluded and 14 projects received, according to the plan, almost 2.2 million EUR. Moreover, the bidding for grant scheme 4.2.01 was finalised and 38 projects obtained more than 13.9 million EUR.

As regards grant scheme 4.1.02, in 2005 all applications for project funding were submitted (evaluation of the applications within the 3rd call continued until early 2006).

■ 5.3 Seminars and Training Courses

■ Seminars for applicants

In the course of 2005 the NTF organised a total of 113 training events in line with the plan of activities set out in annexes to the contract with the Managing Authority. 84 seminars and courses concerned the part of the Operational Programme Human Resources Development within the purview of the Employment Services Administration, and they were held in regions in co-operation with labour offices and regional authorities. SPD 3 implementation was the subject of 29 seminars in 2005. The training events were linked to the calls for project proposals (within the OP HRD the NTF organised training events mostly as part of the 1st and 2nd call, within SPD 3 it was as part of the 1st, 2nd and 3rd call). There were seminars for potential project promoters, evaluators of grant projects and courses for members of selection commissions in association with each call.

■ The training of evaluators

The NTF followed up on compulsory courses for evaluators of national, system and grant projects within the OP HRD prepared in 2004, and organised a number of courses for evaluators.

Those who completed a course obtained a certificate authorising them to carry out factual evaluation of OP HRD and SPD 3 projects.

■ 5.4 Information and Promotional Activities

The NTF operated websites on the grant schemes mentioned above which contained basic information for prospective applicants, and, later, for beneficiaries of the funds. Consultations were held with potential applicants about their project ideas.

¹ A grant scheme—an administrative and financial framework for the allocation of ESF resources via open calls for applications

² Intermediary body—is responsible for implementation of programme parts within the remit delegated to it by the Programme Managing Authority (body with overall responsibility for programme implementation)

³ Final beneficiary—a body responsible for implementation of grant schemes of large national or systemic projects

■ 5.2 Implementace JPD 3

Projekt technické pomoci JPD 3 navazoval na činnosti z předchozích let při implementaci ESF v ČR v oblasti programování, nastavení administrativních postupů, vytváření implementačních struktur a v podpoře řídicího orgánu v části programu, která zůstala v gesci řídicího orgánu (ŘO) MPSV.

■ V roce 2005 se úsek ESF zaměřil zejména na:

- připomínkování a návrhy úprav vybraných příloh Operačního manuálu ŘO JPD 3
- administraci grantových schémat vyhlášených ŘO JPD 3
- operativní technickou podporu řídicího orgánu JPD 3

NVF podporoval ŘO JPD 3 při implementaci těch opatření JPD 3 nebo jejich vymezených částí, kde není stanoven zprostředkující subjekt ani přímo určen konečný příjemce (část opatření 2.2 „Sladění rodinného a pracovního života“, část opatření 4.1 „Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti“ a celé opatření 4.2 „Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací“).

Řídicím orgánem byly schváleny návrhy GS zpracované NVF, byly vyhlášeny výzvy k předkládání žádostí, opakovaně proběhla informační kampaň v tisku a NVF, úsek ESF provedl formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti doručených žádostí o podporu projektů.

Administrativní tým zabezpečoval kontakt s individuálními věcnými hodnotiteli a připravil zasedání jednotlivých výběrových komisí. Při vlastním jednání komisí zajišťoval tento tým služby sekretariátu, podával zprávy o jednotlivých projektech a připravil usnesení a zápisy.

NVF posléze jednal s vybranými realizátory projektů o přípravě Rozhodnutí o poskytnutí dotace, která vydávalo MPSV.

V roce 2005 se podařilo uzavřít výběrové řízení v grantovém schématu 2.2.02, ve kterém bylo 14 projektům přiděleno podle plánu 65 614 741 Kč, a v 4.2.01, v němž bylo 38 projektům přiděleno 431 579 676 Kč.

U grantového schématu 4.1.02 byly v roce 2005 předloženy všechny žádosti o podporu projektům (vyhodnocení žádostí 3. výzvy probíhalo ještě začátkem roku 2006).

■ 5.3 Semináře a školení

■ Semináře pro žadatele

V průběhu roku 2005 realizoval NVF celkem 113 vzdělávacích akcí, které vycházely z plánu činností obsažených v dodatcích ke smlouvě s ŘO. 84 seminářů a školení se týkalo části Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů v gesci Správy služeb zaměstnanosti a bylo realizováno přímo v regionech, v součinnosti s úřady práce a krajskými úřady. Na implementaci JPD 3 bylo v roce 2005 zaměřeno 29 seminářů. Jednotlivé vzdělávací akce byly vázány na vyhlášení výzev k předkládání grantových projektů (v OP RLZ byly vzdělávací akce NVF realizovány většinou v rámci 1. a 2. výzvy, v JPD 3 v rámci 1., 2. a 3. výzvy). Ke každé z výzev k předkládání projektů probíhaly semináře pro potenciální žadatele, pro hodnotitele grantových projektů a rovněž školení výběrových komisí.

■ Školení hodnotitelů

NVF navázal na povinné školení pro hodnotitele národních, systémových a grantových projektů OP RLZ připravené v roce 2004 a uspořádal řadu školení hodnotitelů.

Absolventi školení získali osvědčení, které je opravňuje k provádění věcného hodnocení projektů v OP RLZ a JPD 3.

■ 5.4 Informační a propagační aktivity

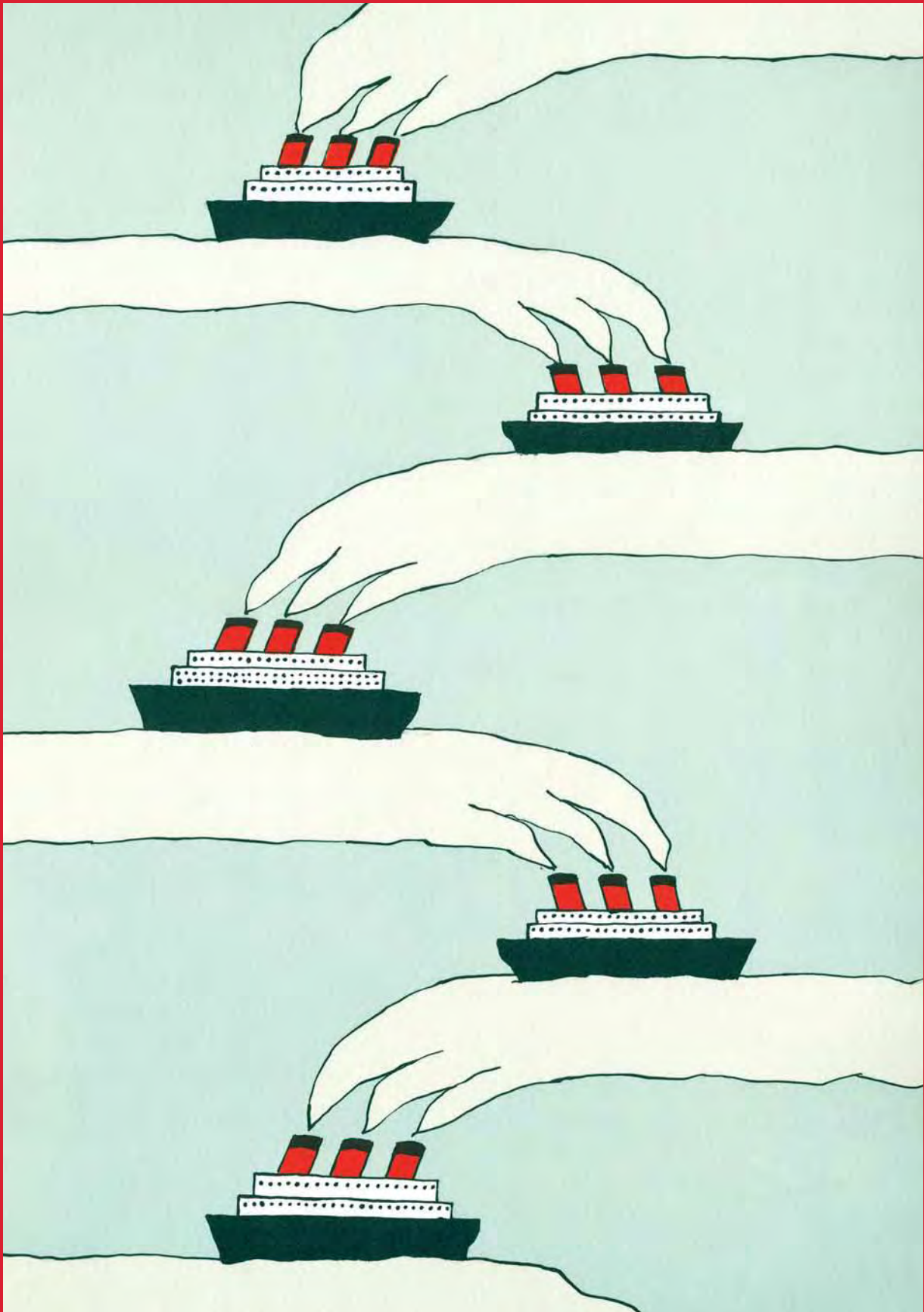
NVF provozoval webové stránky k těmto grantovým schématům, kde byly umístěny základní informace pro potenciální žadatele a později i pro příjemce dotací.

S přihlášenými potenciálními žadateli se konzultovaly náměty jejich projektů.

¹ Grantové schéma – administrativní a finanční rámec pro přidělování prostředků ESF formou otevřených výzev k předkládání žádostí

² Zprostředkující subjekt – zodpovídá za implementaci části programu v rozsahu působnosti delegované od Řídicího orgánu programu (subjekt celkově odpovědný za realizaci programu)

³ Konečný příjemce – subjekt odpovědný za realizaci grantových schémat nebo velkých národních či systémových projektů



G. Sekce sociálních programů



Sekce sociálních programů pokračovala v realizaci projektů pro MPSV, poskytovala technickou pomoc MPSV a MZ při realizaci programů EU Phare a Přechodový nástroj (Transition Facility).

V průběhu roku 2005 také úspěšně rozvíjelo svoji činnost Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS), založené v roce 2004 na základě iniciativy pracovníků NVF a odborníků z oblasti sociálních služeb jako součást Národního vzdělávacího fondu.

■ 6.1 Sekce Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS

CEKAS je projektově orientovaný subjekt, který nabízí partnerství pro psaní, předkládání a realizaci projektů organizacím, které nemají personální a jiné kapacity k tomu, aby samy formulovaly, připravily a hlavně realizovaly, monitorovaly a hodnotily vlastní velké projekty. Na základě podnětů a potřeb asociací chránících zájmy určitých skupin uživatelů sociálních služeb podporuje CEKAS jejich aktivity a dále nabízí a poskytuje organizační a odborně personální zajištění projektů směřujících ke zvýšení kvality života uživatelů sociálních služeb. CEKAS realizuje také vlastní vzdělávací projekty, které směřují převážně do oblasti zavádění standardů kvality, zejména ve spolupráci s krajskými úřady.

■ Projektové aktivity CEKAS

■ 6.1.1 Probíhající projekty

CEKAS spolu s partnerskými organizacemi připravil a realizuje následující projekty:

— **Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji** – projekt financovaný z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí. Cílem projektu ve spolupráci s Krajským úřadem Středočeského kraje je:

(i) zahájit přípravu 50 poskytovatelů sociálních služeb (38 domovů důchodců, 3 azylových zařízení a 9 rodinných poraden) na systém registrace a inspekcí kvality sociálních služeb;

(ii) napomoci poskytovatelům postupně přijmout opatření, která garantují naplňování národních standardů kvality sociálních služeb v jejich vlastní praxi.

Projekt probíhá od října 2005 do září 2007. Ředitelé jednotlivých zařízení absolvují dvouletý kurz, ve kterém se seznámí se standardy kvality sociálních služeb a budou lektory CEKAS provázení v jejich zavádění prostřednictvím seminářů, workshopů a praktické vzdělávací podpory přímo v jednotlivých zařízeních. Druhá skupina vybraných talentovaných pracovníků bude vyškolená do role „průvodce kvalitou“ v ročním kurzu tak, aby vedení zařízení mělo větší podporu při zavádění standardů mezi střední a nižší management a směrem k pracovníkům v přímé péči. Projektu předcházela v březnu až červenci 2005 úvodní vzdělávací etapa „Koncepce zavádění standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“ financovaná krajským úřadem, která celý proces pomohla v zařízeních nastartovat.

— **Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb v rezidenčních službách v kraji Vysočina** – projekt, který realizuje kraj Vysočina v partnerství s CEKAS v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.

Hlavním cílem projektu je zajistit v kraji Vysočina poskytování kvalitních sociálních služeb uživatelům v 19 domovech důchodců a v 9 ústavech sociální péče, zřizovaných převážně Krajským úřadem kraje Vysočina a dále obcemi a neziskovými organizacemi v souladu se standardy kvality. Projekt byl zahájen v listopadu 2005 a skončí v říjnu 2007. Během této doby projdou ředitelé všech zařízení dvouletým kurzem, během kterého se seznámí se standardy kvality sociálních služeb a získají intenzivní podporu lektorů a konzultantů CEKAS při jejich postupném zavádění do praxe. Spolu s řediteli budou ve druhém roce projektu vyškoleni pro každé zařízení „průvodci kvalitou“, kteří se stanou oporou vedení při dalším zavádění standardů v jednotlivých zařízeních.

— **Systém vzdělávání pro pracovníky a odborníky v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) v hl. m. Praze** – dvouletý projekt v rámci JPD 3, Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí, zahájený 1. září 2005 ve spolupráci CEKAS a České asociace streetwork.

Hlavním cílem projektu je podpora vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb typu NZDM a SW v pražském regionu za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů do běžného života ve společnosti, a tím následně zvyšují šance na jejich umístění na trhu práce. Budou realizovány vzdělávací kurzy pro

6. Social Protection Programmes Section

The Social Protection Programmes Section continued the implementation of projects for the MoLSA, and provided technical assistance to the MoLSA and the Ministry of Healthcare in relation to the implementation of EU Phare programmes and the Transition Facility.

In the course of 2005 the Centre for Quality and Standards in Social Services (CEKAS) also continued its operations with success. The Centre was founded as a section of the NTF in 2004 on the initiative of NTF staff and experts in the social services sector.

■ 6.1 The Centre for Quality and Standards in Social Services – CEKAS

The CEKAS section is focused on projects and offers partnership in the development, submission and implementation of projects for organisations which do not have human and other resources to be able to formulate, design and, most importantly, implement, monitor and evaluate their own large projects. Based on suggestions and needs of associations protecting the interest of certain groups of users of social services, CEKAS provides organisational and expert support for their activities and projects designed to increase the quality of the users' lives. CEKAS also implements its own projects primarily focusing on the introduction of quality standards—mainly in co-operation with regional authorities.

■ CEKAS Project Activities

■ 6.1.1 Ongoing Projects

CEKAS together with partner organisations has prepared and is implementing the following projects:

— Education of the submitter and providers in the field of standards of quality of social services in residential services in the Central Bohemia Region – a project funded from the Operational Programme Human Resources Development, Measure 2.1.—Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion. The project aims, in co-operation with the Central Bohemian Regional Authority, to achieve the following:

(i) launch the preparation of 50 providers of social services (38 old-age homes, 3 asylum facilities and 9 family counselling centres) for the system of registration and inspection of the quality of social services;

(ii) help providers gradually to adopt measures guaranteeing the fulfilment of national quality standards in social services, and put them into practice.

The project is running from October 2005 until September 2007. Managers of the relevant facilities will undergo a two-year course where they will learn about quality standards in social services. As regards their implementation, they will receive assistance from CEKAS trainers in the form of seminars,

workshops and practical training support in their facilities. Another group, that of selected talented workers, will undergo a one-year course to perform the role of “quality guides”. They will then make sure that the management have larger support in the introduction of standards at middle and lower management levels all the way down to the direct care providers. The project was preceded by an initial training period from March to July 2005 which was entitled “The Conception of introduction of quality standards in the Central Bohemia Region”. It was funded by the regional authority which had helped kick off the process in the relevant facilities.

— Education of providers and submitters in the field standards of quality of social services in residential services in the region of Vysočina—a project which is being implemented by the Vysočina region in partnership with CEKAS within the Operational Programme Human Resources Development, Measure 2.1.—Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion.

The main objective of the project is to ensure, in the Vysočina region, the provision of high-quality social services in 19 old-age homes and 9 institutes of social care in line with quality standards. Most of the facilities are administered by the Vysočina Regional Authority, and some fall within the purview of municipalities and non-profit organisations. The project was launched in November 2005 and will be finalised in October 2007. In the course of this period managers of all facilities will undergo a two-year course during which they will learn about quality standards in social services and receive intensive support from CEKAS trainers and consultants in relation to their gradual implementation. In the second year “quality guides” for each facility will be trained along with the managers. They will constitute the main support for the management in the process of standard implementation in the relevant facilities.

— System for the Training of Staff and Experts in Low-Threshold Community Centres for Children and Young People (NZDM) and Streetwork (SW) in the City of Prague—a two-year project as part of SPD 3, Measure 2.1.—Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion launched on 1 September 2005 in co-operation with CEKAS and the Czech Streetwork Association (CAS). The main objective of the project is to support the training of providers of social services of the NZDM and SW types in the Prague region in order to strengthen their competencies and skills in the area of integrating users into an ordinary life of society and, in this way, increasing their chances in the labour market. Training courses will be held for the staff and experts in the facilities associated in CAS in the Prague region. The scheme also includes a training programme for trainers, supervisors and good practice guarantors at the relevant CAS facilities providing social services.

— Professional Training of Staff and Experts in Low-Threshold Community Centres for Children and Young

pracovníky a odborníky pražských zařízení sdružených v ČAS pro celou Prahu. Systém zahrnuje také vzdělávací program pro školitele, supervizory a pro garanty dobré praxe u jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb sdružených v ČAS.

— **Profesní vzdělávání pracovníků a odborníků v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) sdružených v ČAS** – dvouletý projekt zahájený 1. října 2005 ve spolupráci CEKAS a Českou asociací streetwork v rámci Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Hlavním cílem projektu je zavedení do běžné praxe uceleného systému kontinuálního profesního vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb typu streetwork a nízkoprahových zařízení pro děti a mládež za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů těchto služeb do běžného života ve společnosti, a tím následně zvyšují šance na jejich umístění na trhu práce. Budou realizovány vzdělávací kurzy pro pracovníky a odborníky mimo-pražských zařízení sdružených v ČAS po celé ČR. Systém zahrnuje také vzdělávací program pro školitele, supervizory a pro garanty dobré praxe u jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb sdružených v ČAS.

■ 6.1.2 Certifikační agentura

Certifikační agentura je subjekt zodpovědný za organizaci místních šetření v rámci procesu certifikací odborné způsobilosti služeb pro uživatele drog v souladu s usnesením vlády č. 300/2005 z března 2005. Hlavním cílem certifikace odborné způsobilosti služby je posouzení a formální uznání, že daná služba odpovídá kritériím kvality, odbornosti a komplexnosti.

Certifikační agentura zahájila činnost v červnu 2005 a do konce roku 2005 zorganizovala 69 místních šetření. Kromě organizace místních šetření se Certifikační agentura zaměřuje na zkvalitňování certifikačního procesu formou „Supervizí protokolů a závěrečných zpráv“, „Dotazníků pro vedení organizace“, „Tematicky zaměřených setkání certifikátorů“, „Poradenství pro žadatele o certifikaci a certifikátory“.

■ 6.1.3 Další aktivity CEKAS

CEKAS zprostředkoval a s využitím vyškolených inspektorů kvality sociálních služeb zajistil několik auditů kvality hlavně pro NNO na Vsetínsku a v případě zájmu i následnou rozvojovou supervizi v jednotlivých zařízeních.

■ 6.2 Technická pomoc při realizaci programů Phare, Přejchodový nástroj (Transition Facility) a komunitárních programů pro MPSV a MZ

V rámci technické pomoci pro MPSV a MZ se NVF účastní celého cyklu programů/projektů, tj. od programování, přípravy projektových záměrů, výběru partnerů, přípravy projektové dokumentace a smluv, realizace až po monitorování a hodnocení.

V roce 2005 pokračovala realizace projektů Phare 2003 a projektů Transition Facility 2004 a také programování projektů Transition Facility 2005 a 2006.

Cílem programu Přejchodový nástroj (Transition Facility) je poskytnout novým členským státům EU dočasnou pomoc při rozvoji a posílení těch institucí veřejné správy, které jsou zodpovědné za zavádění legislativy EU do jejich právních systémů. Dalším záměrem je podnítit výměnu zkušeností na tomto poli mezi původními a novými členskými státy.

Národní vzdělávací fond je koordinátorem investičních částí (dodávek vybavení) všech projektů. V roce 2005 pokračovala technická pomoc NVF při přípravě dodávek vybavení pro projekty Phare 2003 a projekty Transition Facility 2004 a 2005.

Pro komponenty technická asistence (nákup služeb) se NVF podílel na zpracování zadávacích dokumentací a pro komponentu twinning (spolupráce s administrativou jiného členského státu EU, kdy experti dlouhodobě působí přímo v ČR) na přípravě smlouvy se zahraničním partnerem.

Zároveň bylo připravováno několik projektů pro realizaci formou twinning light (kratší a jednodušší forma twinningu).

Národní vzdělávací fond připravoval spolu s MPSV metodiku širšího zapojení resortu do komunitárních programů EU. Jeden projekt v rámci komunitárního programu v oblasti diskriminace s názvem Právní aspekty různých druhů diskriminace v EU a ČR Národní vzdělávací fond sám úspěšně realizoval.

People (NZDM) and Streetwork (SW) Associated in CAS—a two-year project launched on 1 October in co-operation with CEKAS and the Czech Streetwork Association within Measure 2.1.—Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion of the Operational Programme Human Resources Development.

The main objective of the project is to put into practice a coherent system for the continuing vocational training of providers of social services of the NZDM and SW types in order to strengthen their competencies and skills in the area of integrating users into an ordinary life of society and, in this way, increasing their chances in the labour market. Training courses will be held for the staff and experts in the facilities associated in CAS all over the CR. The system also includes a training programme for trainers, supervisors and good practice guarantors at individual social services providers within the CAS.

■ 6.1.2 The Certification Agency

The Certification Agency is a body responsible for the organisation of local audits as part of the process of certification of the competencies of providers of services for drug users in line with Government Resolution no. 300/2005 of March 2005. The main objective of the certification is to assess the relevant service and formally recognise that it complies with the criteria of quality, expertise and comprehensiveness.

The Certification Agency started its operations in June 2005 and carried out 69 local audits by the end of 2005. Apart from local audits the Certification Agency focuses on improving the quality of the certification process by means of “supervision of protocols and final reports”, “questionnaires for organisation’s management”, “thematic meetings of certification officers” and “guidance for applicants for certification and certification officers”.

■ 6.1.3 Other Activities of CEKAS

CEKAS arranged for several audits of quality which were carried out by trained inspectors for the quality of social services in non-profit, non-government organisations in the Vsetin area. Where interest was expressed, the audits were followed by supervision of development in the relevant facilities.

■ 6.2 Technical Assistance in the Implementation of Phare Programmes and the Transition Facility for the MoLSA and the Ministry of Healthcare (MoH)

As part of technical assistance for the MoLSA and the MoH the NTF takes part in the overall programme/project cycle—i.e. from programming, preparation of project fiches, selection of partners, development of project documentation and contracts, to implementation, monitoring and evaluation.

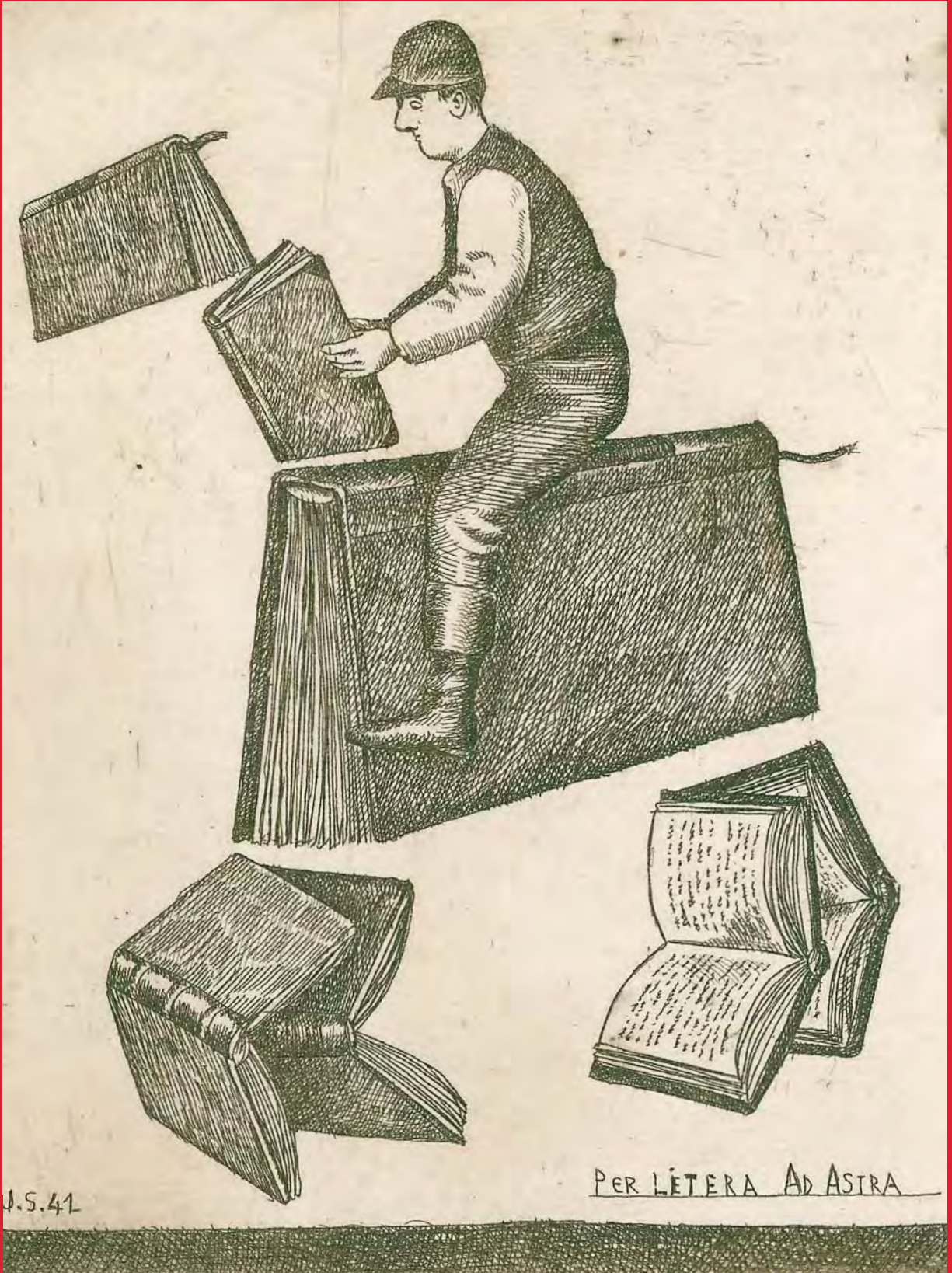
In 2005 implementation of Phare 2003 and the Transition Facility 2004 projects continued, and so did the programming of the Transition Facility 2005 and 2006 projects.

The objective of the Transition Facility programme is to provide new EU member states with temporary assistance to develop and strengthen those institutions of public administration which are responsible for the transposition of EU legislation into their legal systems. Another objective is to support the exchange of experience in this area between the original and new member states.

The National Training Fund is a co-ordinator of the investment components (supply of equipment for all projects). In 2005 the NTF’s technical assistance continued as regards the supply of equipment for Phare 2003 projects and the Transition Facility 2004 and 2005 projects.

For the components dealing with technical assistance (purchase of services) the NTF was involved in the development of the terms of reference, and where the twinning component is concerned (co-operation with the administration of an EU member involving long-term work of experts in the CR) the NTF contributed to the formulation of the contract with the foreign partner. At the same time several projects were prepared for implementation in the form of twinning light (shorter and simpler form of twinning).

The National Training Fund prepared, together with the MoLSA, a methodology for a broader involvement of the Ministry in EU Community programmes. The NTF implemented with success one of the projects within a Community programme concerned with discrimination—Legal Aspects of Various Forms of Discrimination in the EU and the CR.



U.S.41

PER LETERA AD ASTRA

7. Phare Programme

In 2005 the implementation of the Phare 2003 Sectoral Operational Programme—Human Resources Development continued. The programme is part of the final portion of pre-accession assistance in the section “Economic and Social Cohesion”.

The programme is focused on strengthening active employment policy and integration of population groups at risk of social exclusion, and it covers all regions except Prague. It is run by the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR and consists of three projects. Two of them are grant schemes and the third one supports the creation of two pilot centres for continuing vocational training in Jihlava and Havířov. These projects will run until November 2006.

■ 7.1 Grant Schemes Phare 2003 HRD – Human Resources Development

Two measures have been selected from the Operational Programme Human Resources Development to receive support through grant schemes:

- 1.1 Strengthening of active employment policy
- 2.1 Integration of population groups in danger of social exclusion

■ The financial support for the Phare 2003 HRD grant schemes is focused on:

- Increasing the employment rate in regions
- Finalisation and testing of the relevant structures to ensure the appropriate absorption and implementing capacity of OP HRD measures implementation at national and regional levels

Target regions for grant schemes include all Objective 1 regions in the CR, which cover the entire territory of the CR except Prague.

■ Overall, 21.5 million EUR were earmarked for both grant schemes as follows:

	Measure 1.1	Measure 2.1
Total amount – Phare 2003 RLZ	11.887 mil. EUR	9.613 mil. EUR
Phare contribution	8.805 mil. EUR	7.195 mil. EUR
National budget contribution (MoLSA)	3.082 mil. EUR	2.418 mil. EUR*

* 0.5 mil. EUR – MoEYS co-financing

■ 7.1.1 Strengthening of active policy

192 applications in total were submitted in the 1st round of the call for proposals for measure 1.1. 115 projects were recommended for funding. In the case of 5 projects either the beneficiary or the MoLSA withdrew from the contract. At present 110 projects are being implemented in the amount of 11.88 million EUR.

■ The running projects are focused, above all, on the following activities:

- Training, motivation and counselling programmes to assist individuals in starting up self-employment
- Provision of services for early school leavers
- Preventive services for persons who are at risk of dropping out of schooling
- Development of training programmes and methodologies for women returning to the labour market, including arrangements for child care

The projects are being implemented mainly by the following beneficiaries: training institutions, labour offices, professional associations, private enterprises, regional authorities.

The target groups of the projects within measure 1.1 include: the unemployed, individuals with low qualifications, ethnic minorities, early school leavers, graduates, people over 50.

■ 7.1.2 Integration of population groups in danger of social exclusion

In the 1st round of the call for measure 2.1 a total of 132 applications were submitted. 78 projects were recommended for funding and in the case of 3 projects either the beneficiary or the MoLSA backed out of the contract. At present there are 75 projects running worth 5.98 million EUR.

After the applications within both grant schemes were evaluated it turned out that it would not be possible to absorb all the resources. The Phare HRD Monitoring Committee therefore decided that another call for proposals—round II for measure 2.1—would be launched which would combine the finances left from both measures. The call for proposals was launched in April 2005 and the deadline for the submission of applications was 10 June 2005. Information seminars for potential applicants within round II were held in May 2005. A total of 134 applications were submitted in round II of the call for proposals for measure 2.1. 76 projects were recommended for funding and in the case of 3 projects either the beneficiary or the MoLSA withdrew from the contract. There are currently 73 projects running worth 3.59 million EUR. Based on requests of the responsible body, the department of social services at the MoLSA, changes have been made to the content definition. As compared to round I the activities within measure 2.1 have been expanded (support for providers of social services in eliminating means of physical restriction (protective net enclosures, cages, bed fastening), and the long-term unemployed were included as another target group.

■ The projects being implemented within rounds I and II are focused, above all, on the following activities:

- Development and provision of special counselling and training programmes for the target groups

7. Program Phare



V roce 2005 pokračovala realizace programu Phare 2003 Sektorového operačního programu – Rozvoj lidských zdrojů, který je součástí poslední předvstupní pomoci v oblasti „Hospodářské a sociální soudržnosti“.

Program je zaměřen na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a integraci skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením a určen všem regionům vyjma Prahy. Program je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a tvoří jej tři projekty. Dva z nich jsou grantová schémata, třetí podporuje vznik dvou pilotních center dalšího vzdělávání v Jihlavě a Havířově. Tyto projekty budou realizovány až do léta 2006.

■ 7.1 Grantová schémata Phare 2003 RLZ – Rozvoj lidských zdrojů

Pro podporu prostřednictvím grantových schémat byla vybrána 2 opatření z tehdy připravovaného operačního programu – Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ):

- 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti
- 2.1 Integrace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením

Finanční podpora grantových schémat Phare 2003 RLZ se zaměřuje na:

- zlepšení míry zaměstnanosti v regionech
- dokončení a testování příslušných struktur tak, aby měly odpovídající absorpční a implementační kapacitu pro realizaci opatření OP RLZ na národní a regionální úrovni
- cílovými regiony grantových schémat jsou všechny regiony ČR Cíle 1 – tedy celé území ČR vyjma hl. m. Prahy

■ Celkově bylo na obě grantová schémata vyčleněno 21,5 mil. EUR v následující struktuře:

	Opatření 1.1	Opatření 2.1
Celková částka Phare 2003 RLZ	11,887 mil. EUR	9,613 mil. EUR
Příspěvek Phare	8,805 mil. EUR	7,195 mil. EUR
Příspěvek státního rozpočtu (MPSV)	3,082 mil. EUR	2,418 mil. EUR*

* 0,5 mil. EUR spolufinancování ze strany MŠMT

■ 7.1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti

V rámci I. kola výzvy k předkládání projektů, které proběhlo v roce 2004, bylo pro opatření 1.1 podáno 192 žádostí.

K financování bylo navrženo 115 projektů, u 5 projektů došlo k odstoupení od smlouvy jednak ze strany příjemce, jednak ze strany MPSV. Nyní je realizováno celkem 110 projektů, kontrahovaných v celkové hodnotě 11,88 mil. EUR.

■ Realizované projekty jsou zaměřeny zejména na tyto aktivity:

- vzdělávací, motivační a poradenské programy na podporu zahájení samostatné výdělečné činnosti
- poskytování služeb pro osoby předčasně končící školní docházku
- preventivní služby pro osoby, které by mohly být ohroženy předčasným ukončením školní docházky
- vývoj vzdělávacích programů a metodik pro ženy vracející se na trh práce včetně zajištění péče o děti

Projekty jsou realizovány zejména těmito příjemci: vzdělávací instituce, úřady práce, profesní asociace a společnosti, soukromé podniky, krajské úřady.

Cílovými skupinami projektů opatření 1.1. jsou zejména: nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací, ženy vracející se na trh práce, etnické menšiny, osoby předčasně končící školní docházku, absolventi škol, lidé nad 50 let, osoby s nízkou kvalifikací.

■ 7.1.2 Integrace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením

Pro opatření 2.1 bylo v I. kole výzvy podáno 132 žádostí, k financování bylo navrženo 78 projektů, u 3 projektů došlo k odstoupení od smlouvy jednak ze strany příjemce, jednak ze strany MPSV. Nyní je realizováno celkem 75 projektů, kontrahovaných v celkové hodnotě 5,98 mil. EUR.

Po vyhodnocení žádostí z obou grantových schémat bylo zřejmé, že veškeré prostředky nebudou vyčerpány.

Monitorovací výbor Phare RLZ proto rozhodl o přípravě II. kola výzvy pro opatření 2.1, na které budou sloučeny zbývající prostředky z obou opatření. Výzva k předkládání projektů byla zveřejněna v dubnu 2005 s tím, že žádosti musí být předloženy nejpozději do 10. 6. 2005. Informační semináře pro potenciální žadatele II. kola výzvy se konaly v květnu 2005. V rámci II. kola výzvy k předkládání projektů bylo pro opatření 2.1 podáno 134 žádostí o grant, ve výběrovém procesu bylo doporučeno k financování 76 projektů, u 3 projektů došlo k odstoupení od smlouvy jednak ze strany příjemce, jednak ze strany MPSV.

— Development of training programmes for ethnic minorities/ socially disadvantaged individuals

— Development of programmes (projects) focused on prevention of early school leaving—counselling, guidance, coaching

The projects are mainly being implemented by the following entities: training institutions, church legal entities, schools, professional associations and societies.

The target groups include in particular: individuals and organisations providing social services, employees of organisations concerned with the social inclusion of socially excluded individuals, schools and other institutions, and people who are socially excluded or at risk of exclusion such as pupils/students at risk of dropping out of schooling, the long-term unemployed, the homeless, ex-offenders, and the disabled.

■ 7.2 The Project “OP HRD – Measure 3.4 Development of Continuing Education”

This project, which aims to set up a system for vocational training and its pilot testing in two regions, was also authorised in

the Financing Memorandum of 15 October 2003. Its total value is 2.55 million EUR—of which 0.6 million is designed for technical assistance, 1.45 million EUR for the equipment of both pilot centres, and 0.5 million EUR is the national contribution for office refurbishment (part of co-financing).

As part of technical assistance, which was launched in May 2005 and will last until November 2006, development studies will be drafted based on which multi-purpose centres for vocational training will be built. This will include the model of organisation and management, the financing plan, the training of the centres’ staff, trainers and other stakeholders (regional representatives, social partners, etc.).

The supply of equipment includes classroom facilities for theoretical learning, computers and the equipment for workshops for practical training.

In 2005 the National Training Fund organised a tender for equipment supplies. Despite difficulties in terms of obtaining financial resources for refurbishment of the two buildings where the vocational training centres should be located, construction work has been launched and will be completed in 2006.

Nyní je realizováno celkem 73 projektů v kontrahované hodnotě celkem 3,59 mil. EUR. Na základě požadavků Odboru sociálních služeb MPSV jako věcně příslušného odboru byly provedeny obsahové změny oproti I. kolu výzvy – byly rozšířeny aktivity opatření 2.1 (podpora poskytovatelů sociálních služeb a služeb sociální péče v odstraňování prostředků omezujících pohyb osob) a byly rozšířeny cílové skupiny (dlouhodobě nezaměstnaní).

■ **Realizované projekty I. a II. kola výzvy jsou zaměřeny zejména na následující aktivity:**

- rozvoj a poskytování speciálních poradenských a vzdělávacích programů pro cílové skupiny
- rozvoj vzdělávacích programů pro etnické menšiny/sociálně znevýhodněné
- rozvoj programů (projektů) zaměřených na prevenci předčasného ukončení školní docházky – poradenství, vedení, koučování

Projekty jsou realizovány zejména těmito subjekty: vzdělávací instituce, církevní právnické osoby, školy, profesní asociace a společnosti.

Cílovými skupinami projektů jsou zejména: jednotlivci a organizace poskytující sociální služby, zaměstnanci organizací, které se zabývají sociálním začleňováním sociálně vyloučených osob, školy a další instituce a dále lidé sociálně vyloučení nebo ohrožení sociálním vyloučením jako jsou skupiny žáků/studentů ohrožených předčasným ukončením školní docház-

ky, dlouhodobě nezaměstnaní, bezdomovci, osoby po výkonu trestu, lidé se zdravotním postižením.

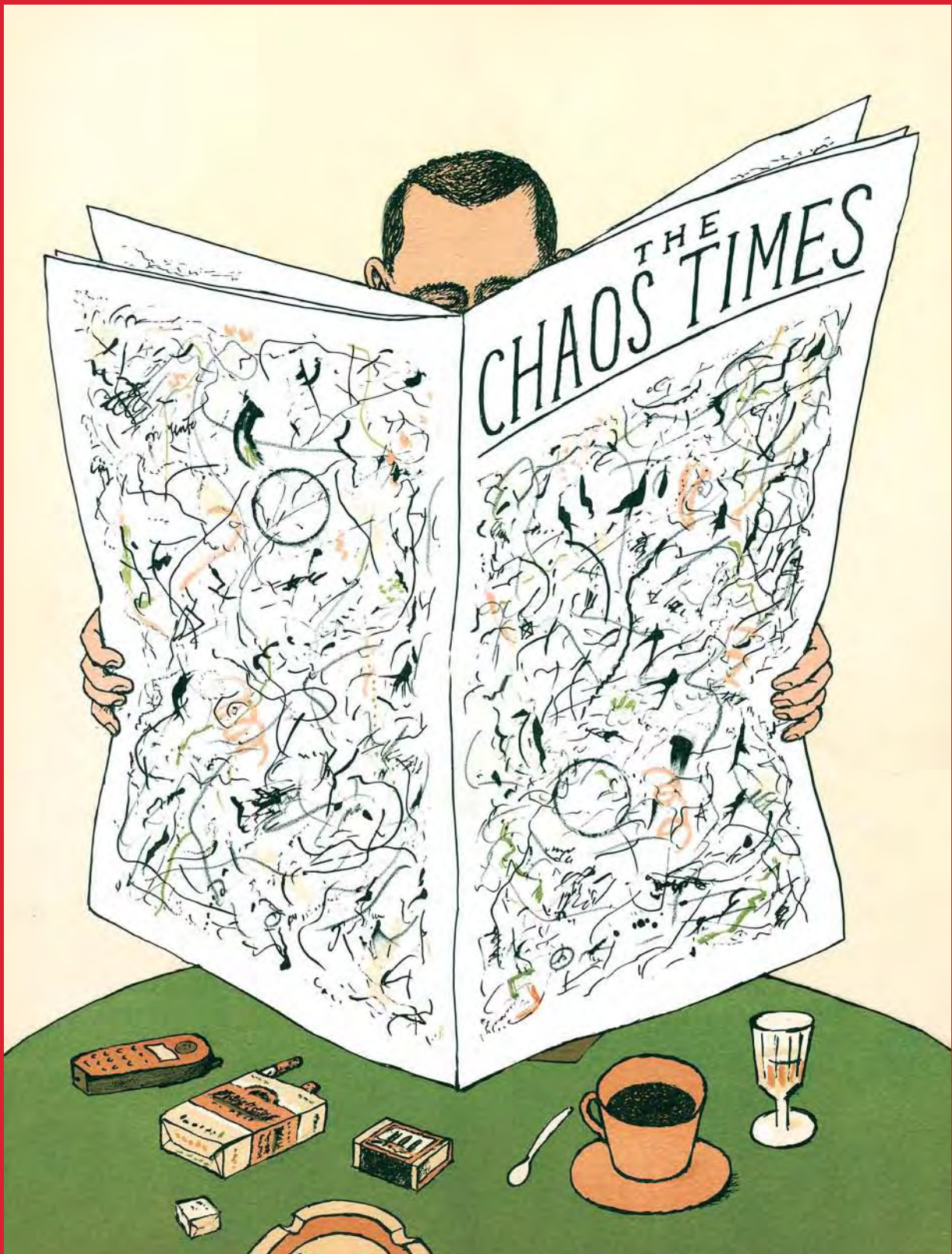
■ **7.2 Projekt „OP RLZ – opatření 3.4 Rozvoj dalšího vzdělávání“**

Tento projekt, jehož cílem je vytvoření systému dalšího vzdělávání a pilotní ověření ve dvou regionech, byl také zakotven ve Finančním memorandu ze dne 15. října 2003. Jeho celková hodnota je 2,55 mil. EUR – z toho 0,6 mil. EUR je určeno na technickou pomoc, 1,45 mil. EUR na vybavení obou pilotních center a 0,5 mil. EUR tvoří národní spolufinancování určené na stavební úpravy center dalšího vzdělávání.

V rámci technické pomoci, která byla zahájena v květnu 2005 a potrvá do listopadu 2006, vzniknou rozvojové studie, podle nichž budou budována víceúčelová centra dalšího vzdělávání včetně organizačního a řídicího modelu, plánu financování, školení personálu center, školitelů a dalších zúčastněných (zástupců krajů, sociálních partnerů apod.).

Dodávka vybavení zahrnuje zařízení učeben pro teoretické vzdělávání, počítačových učeben a dílen pro praktickou část vzdělávání.

V roce 2005 organizoval Národní vzdělávací fond výběrové řízení na dodávku vybavení. Přes potíže se zajištěním finančních prostředků na rekonstrukci objektů určených pro střediska dalšího vzdělávání byly zahájeny stavební práce, které budou dokončeny v roce 2006.



8. Národní kancelář EQUAL



Iniciativa Společenství EQUAL v České republice

Tato Iniciativa je součástí Evropské strategie zaměstnanosti a je zaměřena na podporu nových přístupů k řešení nerovností a diskriminace na trhu práce a v přístupu k zaměstnání. Iniciativa je založena na principu podpory konkrétních projektů realizovaných skupinou, organizací, tzv. rozvojovým partnerstvím (RP), které spolupracuje s dalšími rozvojovými partnerstvími ze zemí EU. Společně pak usilují o to, aby byla nalezena a do praxe zavedena zajímavá a inovativní řešení v oblasti devíti vyhlášených tematických opatření EQUAL ve vazbě na čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti, a to zaměstnatelnost, podporu podnikání, adaptabilitu a rovné příležitosti. Tato opatření doplňuje opatření zaměřené na pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce.

■ Hlavní úkoly Národní kanceláře EQUAL

Řídicím orgánem Iniciativy Společenství EQUAL v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Technickou asistenci řídicímu orgánu a realizovaným projektům v rámci této iniciativy zajišťovala od roku 2001 do 31. října 2005 Národní kancelář EQUAL, která byla součástí NVF. Jednalo se zejména o metodickou a odbornou podporu projektů, jejich monitoring, administraci podpory ve vztahu k Řídicímu orgánu EQUAL a práci národních tematických sítí.

V roce 2005 se prolínaly práce pro I. kolo výzvy Iniciativy Společenství EQUAL započaté v roce 2001 a končící v roce 2005, a II. kolo CIP EQUAL, které bude končit v roce 2008. I. kolo bylo realizováno na základě grantového schématu v rámci Národního programu Phare 2002, II. kolo prostřednictvím Evropského sociálního fondu.

■ 8.1 Realizace projektů I. kola

V roce 2005 pokračovalo zajišťování činností technické asistence pro závěrečnou fázi realizace deseti projektů v rámci tzv. Akce 2 a pěti projektů v rámci tzv. Akce 3. Projekty v rámci Akce 2, jejichž realizace byla tříletá, byly vybrány na podzim 2002 ze sedmi tematických priorit EQUAL – čtyři projekty v rámci tematické priority „Zlepšování přístupu a návratu na otevřený trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“, jeden projekt k problematice „Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce“, dva projekty v oblasti „Otevírání procesu vytváření podniků vůči všem, a to poskytováním nástrojů pro zakládání podniků“. Dvě rozvojová partnerství realizovala projekty v tematické oblasti „Podporování adaptability podniků a zaměstnanců vůči strukturálním ekonomickým změnám

a informačním a dalším novým technologiím“ a jedno rozvojové partnerství pracovalo v oblasti tematické priority „Podmínky pro sladování profesního a rodinného života“.

Pět realizovaných projektů v rámci Akce 3, vybraných z 10 projektů Akce 2 na začátku roku 2004, zahrnovalo činnost šesti rozvojových partnerství, neboť dvě rozvojová partnerství v oblasti podpory podnikání měla společný projekt. Akce 3, která zahrnovala především šíření výstupů práce rozvojových partnerství a jejich využívání v národní politice i na mezinárodní úrovni, byla doprovázena dílčími aktivitami národních tematických sítí, které byly v ČR ustaveny pro oblasti ve vazbě na jednotlivé pilíře Evropské strategie zaměstnanosti.

Všechny aktivity projektů I. kola Iniciativy Společenství EQUAL v rámci Akce 2 i Akce 3 končily v dubnu až květnu 2005, takže práce Národní kanceláře EQUAL vůči rozvojovým partnerstvím zahrnovala především závěrečný technický a finanční monitoring, metodické a organizační řešení všech činností souvisejících s ukončením projektů, kontrolu žádostí o platby a žádostí o vrácení DPH, zajištění závěrečných auditorských zpráv. Tento rok byl také obdobím mainstreamingových aktivit a závěrečných seminářů a konferencí s prezentací výstupů projektů. Hodnocení výstupů a doporučení pro jejich promítnutí do praxe na národní úrovni bylo také v rámci národních tematických sítí.

■ Činnost národních tematických sítí – NTS

— Pro potřeby I. kola Iniciativy Společenství EQUAL pracovaly čtyři NTS a tři pracovní skupiny, a to NTS zaměstnatelnost s pracovními skupinami pro integraci ZPS, integraci mladých lidí a pracovní skupina pro multikulturalitu. Dále NTS podnikání, NTS adaptabilita a NTS pro rovné příležitosti žen a mužů. Během prvního a druhého čtvrtletí roku 2005 byla realizována setkání jednotlivých NTS především k hodnocení výstupů projektů a jejich aplikace v praxi.

— NK EQUAL také zajišťovala provázanost NTS na Evropské tematické skupiny. V rámci působení ETS se podílela řada expertů z rozvojových partnerství a z NTS na jejich práci a akcích evropských pracovních skupin, a to především při identifikování a prezentování EQUAL produktů, přístupů a výstupů v ČR, které by mohly ovlivnit aktivity a strategii na evropské úrovni.

■ Činnosti NK EQUAL při realizaci I. kola vůči Řídicímu orgánu

Činnost NK EQUAL v roce 2005 byla zaměřena na kontrolu implementace projektů rozvojových partnerství v rámci Akce 2 a Akce 3 a na přípravu a uzavření projektů a programu

8. National Support Structure EQUAL

■ The Community Initiative EQUAL in the Czech Republic

This Initiative, which is part of the EU employment strategy, aims to support new approaches to addressing inequalities and discrimination in the labour market and access to employment. The Initiative is based on the principle of support for specific projects implemented by a group of organisations, the so-called Development Partnership (DP), which co-operates with other Development Partnerships from the EU. They jointly pursue the identification and implementation of interesting and innovative solutions within nine thematic measures related to the four pillars of the European employment strategy: employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities. These measures are complemented by a measure focused on providing assistance to asylum seekers in entering the labour market.

■ The Main Tasks of the National Support Structure EQUAL

The managing authority of the Community Initiative EQUAL in the CR is the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR. From 2001 until 31 October 2005 technical assistance for the managing authority and for projects within the Initiative was provided by the National Support Structure EQUAL which was part of the NTF. The activities included, above all, methodological and expert support for projects, their monitoring, administration of assistance provided to the EQUAL managing authority, and work as part of national thematic networks.

In 2005 work was underway as part of the 1st round of the Community Initiative EQUAL launched in 2001 and planned to be finished in 2005, as well as activities within the 2nd round of CI EQUAL which should be completed in 2008. Round I was implemented based on a grant scheme as part of the Phare 2002 National Programme, Round II uses the European Social Fund.

■ 8.1 Implementation of Projects in Round I

In 2005 the provision of technical assistance continued in relation to the final stage of implementation of ten projects as part of the so-called Action 2, and five projects as part of Action 3. Action 2 projects, which lasted three years, were selected in autumn 2002 from seven thematic priorities—four projects concerned the priority “Facilitating Access and Return to the Labour Market for Those Who Have Difficulty in Being Integrated or Re-integrated”, and one project concerned the theme of “Combating Racism and Xenophobia in Relation to the Labour Market”. Moreover, there were two projects related to “Opening up the Business Creation Process to All by Providing the Tools Required for Setting up in Business”. Two DPs implemented projects in the thematic area of “Supporting Adaptability of Firms and Employees to Structural Economic Change and the Use of Information Technology and Other New Tech-

nologies”. One partnership was focused on the thematic priority “Reconciling Family and Professional Life”.

Five projects implemented as part of Action 3, which were selected from 10 projects within Action 2 at the beginning of 2004, involved the activities of six DPs, as two DPs had a joint project concerned with entrepreneurship. Action 3 which included, above all, dissemination of the results of the work of Development Partnerships and their application to policies at national and international levels, was accompanied by some activities of national thematic networks which had been set up in the CR for the relevant areas in relation to the pillars of the European employment strategy.

All activities within Round I of the Community Initiative EQUAL as part of Action 2 and Action 3 were finalised in April and May 2005. This means that the work of the National Support Structure EQUAL consisted, above all, in final technical and financial monitoring, methodological and organisational solutions related to project completion, checking on applications for payments and VAT refunds, and arranging for final audit reports. This year was also a year of mainstreaming activities and final seminars and conferences where the outcomes were presented. Evaluation of the outcomes and recommendations for their practical application at national level were also carried out within the national thematic networks.

■ National Thematic Networks – NTN

— For the needs of Round I of the Community Initiative EQUAL there were four NTNs and three working groups: NTN employability with working groups for the integration of people with disabilities, for the integration of young people and for multiculturalism; NTN entrepreneurship, NTN adaptability and NTN equal opportunities for men and women. During the first and second quarters of 2005 meetings of NTNs were organised with a primary objective of evaluating the outputs of projects and their application in practice.

— The NSS EQUAL also arranged for links between the NTNs and European thematic groups (ETGs). Many experts from development partnerships and NTNs were involved in the workings of ETGs and events organised by them, primarily as regards the identification and presentation of EQUAL products, approaches and outputs in the CR which could affect the activities and strategies at European level.

■ Activities of NSS EQUAL in Support of the Managing Authority During Implementation of Round I

In 2005 the activities of NSS EQUAL were focused on supervision over the implementation of the projects of development partnerships as part of Action 2 and Action 3, and on preparation and finalisation of projects and the programme within Round I of EQUAL. As a follow up on these activities final reports about Round I programme were developed in line with evaluation requirements for programmes funded from Phare. In 2005 the activity of the NSS EQUAL was subject to an au-

I. kola EQUAL. V návaznosti na tyto činnosti byly zpracovány závěrečné zprávy programu I. kola EQUAL podle požadavků k vyhodnocení programů financovaných Phare. Činnost NK EQUAL byla v tomto roce auditovaná odborem interního auditu MPSV v oblasti naplňování požadavků na systém finanční kontroly a řízení rizik procesů a činností spojených s administrací a čerpáním předvstupní pomoci. K 31. 10. 2005 byl program I. kola Iniciativy Společenství EQUAL uzavřen a NK EQUAL ukončila svoji činnost.

■ 8.2 Realizace projektů II. kola CIP EQUAL

Pro II. kolo CIP EQUAL, financované z Evropského sociálního fondu, vyhlášené v srpnu 2004, bylo v závěru roku 2004 vybráno k realizaci v Akci 1 celkem 59 projektů rozvojových partnerství, a to:

— v rámci priority Zaměstnatelnost pro opatření „Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“ 12 projektů, pro opatření „Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce“ 3 projekty,

— v prioritě Podnikání uspělo v opatření „Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin“ 10 projektů a v opatření „Posilování sociální ekonomiky, zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst“, 9 projektů,

— v prioritě Adaptabilita bylo zařazeno v opatření „Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce“ 9 projektů a v opatření „Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií“ 4 projekty,

— v prioritě Rovné příležitosti mužů a žen v opatření „Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších, účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb“ uspě-

ly 4 projekty a v opatření „Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce“ to byly také 4 projekty,

— v prioritě Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v rámci opatření „Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce“ prošly úspěšně hodnotícím procesem 4 projekty.

NK EQUAL v roce 2005 zajišťovala v rámci přípravy a realizace Akce 1 a přípravy na Akci 2 řadu činností jak ve vztahu k rozvojovým partnerstvím, tak pro Řídící orgán EQUAL. V návaznosti na Oznámení o poskytnutí dotace byly připravovány podklady pro přípravu Rozhodnutí o poskytnutí dotace a návazně pak poskytovali pracovníci NK EQUAL příjemcům dotace konzultace k realizaci Akce 1 a přípravě výstupů pro Akci 2. Byly zpracovány metodické pomůcky a realizovány semináře pro rozvojová partnerství pro řízení a monitorování projektů, zajištění mezinárodní spolupráce, přípravu projektu do Akce 2 k vypracování Smlouvy o národní spolupráci a Smlouvy o mezinárodní spolupráci. Pro zajištění mezinárodní spolupráce českých rozvojových partnerství s partnerstvími ze zemí Evropské unie, jež je povinnou součástí realizace projektů EQUAL, bylo připraveno mnoho cest tak, aby každé české partnerství našlo takové partnery, kteří významně obohatí jejich práci a výstupy projektu. Ve vazbě na dobré zkušenosti s partnery z České republiky v rámci projektů I. kola Iniciativy Společenství EQUAL byl velký zájem o spolupráci s českými rozvojovými partnerstvími v tomto II. kole.

■ Činnosti NK EQUAL při realizaci II. kola vůči Řídícímu orgánu

NK EQUAL v roce 2005 byla zaměřena na přípravu, realizaci a monitoring 59 projektů různě velkých rozvojových partnerství v rámci Akce 1 a na přípravu výstupů těchto projektů pro Akci 2. NK EQUAL ukončila svoji činnost při zajišťování technické asistence pro II. kolo k 31. 10. 2005 shodně s ukončením programu realizace I. kola Iniciativy Společenství EQUAL.

dit by the internal audit department of the MoLSA, which was focused on the fulfilment of requirements for financial control and risk management of processes and activities related to the administration and use of pre-accession assistance. As at 31 October 2005 the Round I programme of Community Initiative EQUAL was completed and the NSS EQUAL terminated its operations.

■ 8.2 Implementation of Projects in Round II of CI EQUAL

For Round II of CI EQUAL funded from the European Social Fund and initiated in August 2004 a total of 59 projects of development partnerships were selected for implementation within Action 1 at the end of 2004:

- as part of the priority *Employability for the measure "Facilitating Access and Return to the Labour Market for Those Who Have Difficulty in Being Integrated or Re-integrated"*—12 projects, for the measure *"Combating Racism and Xenophobia in Relation to the Labour Market"*—3 projects;
- the priority *Entrepreneurship, the measure "Improve Conditions and Tools for the Development of Business Run by Persons from Disadvantaged Groups"*—10 projects, and the measure *"Strengthening the Social Economy, in Particular the Services of Interest to the Community, with a Focus on Improving the Quality of Jobs"*—9 projects;
- the priority *Adaptability for the measure "Promoting Lifelong Learning and Inclusive Work Practices Encouraging the Recruitment and Retention of Those Suffering Discrimination and Inequality in the Labour Market"*—9 projects, and the measure *"Supporting the Adaptability of Firms and Employees to Structural Economic Change and the Use of Information Technology and Other New Technologies"*—4 projects;
- the priority *Equal Opportunities for Men and Women, for the measure "Reconciling Family and Professional Life, Developing More Flexible and Effective Forms of Work Organisation and Support Services"*—4 projects, and the measure *"Reduc-*

ing Gender Gaps and Supporting Job Desegregation"—also 4 projects;

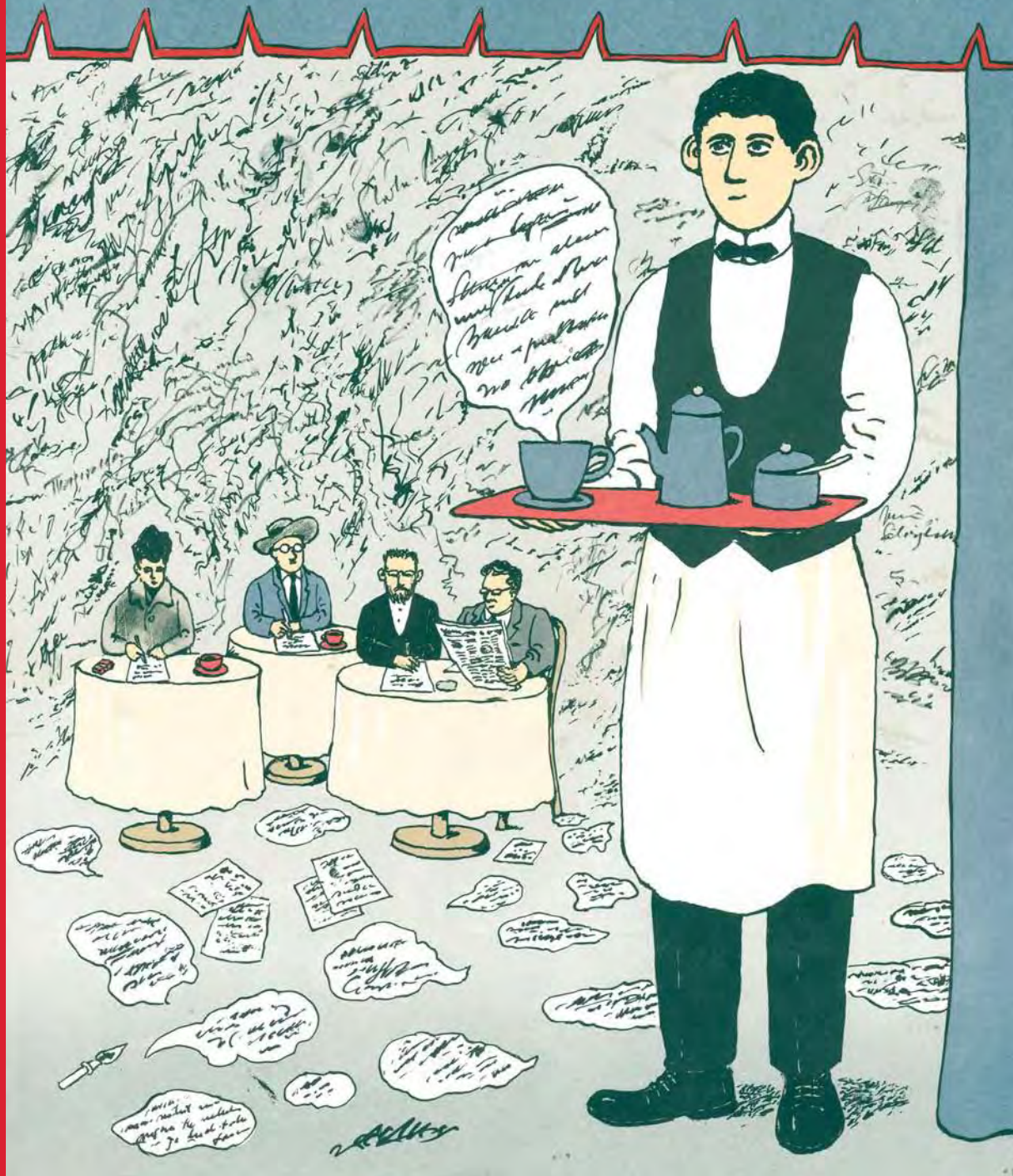
- as part of the priority *Assisting Asylum Seekers in Their Integration to the Labour Market for the measure of the same title*—4 projects were successful in the evaluation process.

In 2005 the NSS EQUAL was responsible, as part of the preparation and implementation of Action 1 and preparation of Action 2, for a number of activities both in relation to development partnerships and for the Managing Authority EQUAL. Following a Notification of the provision of the subsidy, background material was compiled to prepare a Decision on the provision of the subsidy. Consequently, the NSS EQUAL staff provided consultations on the implementation of Action 1 and the preparation of outputs for Action 2. Methodological aids were developed and seminars were organised for DPs on project management and monitoring, international co-operation, preparation of projects for Action 2, and on development of the Contract on National Co-operation and the Contract on International Co-operation. In order to ensure co-operation between Czech DPs and those in the European Union, which is an obligatory component of implementation of EQUAL projects, many routes were identified so that each Czech DP could find partners who can make a major positive contribution to its work and results. In view of good experience in terms of co-operation with partners from the Czech Republic within Round I of the CI EQUAL, there was a considerable interest in co-operation with Czech DPs in Round II as well.

■ Activities of NSS EQUAL in Support of the Managing Authority During Implementation of Round I

In 2005 the NSS EQUAL was focused on the preparation, implementation and monitoring of 59 projects of DPs of varying sizes as part of Action 1, and on the preparation of outputs of these projects for Action 2. The NSS EQUAL terminated its activities related to the provision of technical assistance for Round II as at 31 October 2005. The date coincided with the termination of implementation of Round I programme of the Community Initiative EQUAL.

CAFÉ Litteraire



9. Leonardo da Vinci Programme

The National Agency of the Leonardo da Vinci programme, which is part of the National Training Fund, continued the successful implementation of the second phase (2000-2006) of the Community Vocational Training Action Programme Leonardo da Vinci. The main achievements of the National Agency of the programme include a considerable increase in the number of young people in the CR who have undergone placements in an EU country, the development of a range of innovative training materials prepared as part of completed pilot projects, new publications and a successful national conference on the programme outcomes at national level.

■ 9.1 Mobility Projects

These projects make it possible for students at technical and vocational schools, young school leavers, employees and unemployed individuals to undergo work placements in EU countries and other countries involved in the programme. In this way they enhance their professional knowledge and language competencies, and expand their general awareness. Mobility projects also facilitate an exchange of experience between Czech and foreign teachers, trainers, human resources managers and career counsellors. The demand for mobility projects is therefore constantly growing.

At the February deadline for submission of mobility projects, the National Agency had received 163 project proposals—almost 20% more than the previous year. Following evaluation the Project Selection Committee approved 136 mobility projects of which 105 were placement projects (78 for students at secondary technical and vocational schools and tertiary professional schools, 14 for university students and 13 for school leavers and young employees). The remaining 31 were exchange projects for educators. The number of participants in the projects approved amounted to 2,325. The global grant for these projects reached 2.9 million EUR.

After informing the project promoters about the outcomes of the selection procedure, the National Agency arranged for the signing of contracts for the approved projects and monitored the initial stages of their implementation. Apart from this it also administered 2003-2004 projects, evaluated project reports submitted and executed the relevant payments and managed supervision. In 2005 the National Agency developed a final report about the implementation of mobility projects of 2003 for the European Commission. The report was accepted.

The National Agency also prepared a draft of the operational plan for mobility 2006 where a global grant for the Czech Republic is 3.5 million EUR.

■ 9.2 The Pilot Projects and Language Competencies Projects of the 2004 Round

In February 2004 the National Agency of the Leonardo da Vinci

programme received 20 full proposals for these projects which last several years and as part of which Czech organisations, in co-operation with their foreign partners, develop innovative training materials for the vocational education and training of specific target groups in a specific area. Of these 14 were pilot projects, 6 language competencies projects.

After evaluation of these projects at both national and European levels the European Commission selected 8 projects to be supported—4 pilot projects and 4 language competencies projects. They are the as follows:

— **School of Clothing—a Multi-media, Internet-based Manual for International Trade in Textiles**—a language competencies project of the Association of Textile, Clothing and Leather Industry in Prague

— **Training of Young Entrepreneurs: a Personal Portfolio System for the Development of Entrepreneurial and Projects Skills**—a pilot project of the Czech Agriculture University in Prague

— **Health and Languages for Europe**—a language competencies project of the Technical University in Ostrava

— **EUROSIGNS 2—European Sign Languages for Professionals**—a language competencies project of the Czech-Moravian Association of the Deaf in Brno

— **E-learning pro CNC Machine Operators**—a pilot project of Inorga Consulting in Ostrava

— **Professional Competencies and Certification of Agriculture Consultants in the Competitive Market of Services**—a pilot project of the Institute of Agriculture and Food Information in Prague

— **E-learning Instruments in Destination Management**—a pilot project of DC Vision in Opava

— **Development of Language Skills of Teachers at Technical and Vocational Schools**—a language skills project of the Palacký University in Olomouc

Additional Czech institutions began co-operation, in 2005, on similar projects managed by foreign organisations in the role of partners.

During the summer months the National Agency arranged for the signing of contracts with the project promoters and in October 2005 implementation of the projects was launched. Representatives of the National Agency participated in the kick-off meetings of project promoters and partner organisations.

■ 9.3 The Pilot Projects and Language Competencies Projects of the 2006 Round

As at 30 September 2005 25 pre-proposals for 2006 Round projects were submitted to the National Agency of the Leonardo da Vinci programme following an information campaign. Of these 22 were pilot projects and 3 language competen-

9. Program Leonardo da Vinci



Národní agentura programu Leonardo da Vinci, která je součástí Národního vzdělávacího fondu, pokračovala v roce 2005 v úspěšné implementaci druhého období (2000–2006) evropského programu na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci. K hlavním výsledkům práce Národní agentury tohoto programu patří výrazné zvýšení počtu mladých lidí z ČR, kteří absolvovali odbornou praxi v některé zemi EU, vznik mnoha inovativních vzdělávacích materiálů vypracovaných v rámci ukončených pilotních projektů, nové publikace a úspěšná celostátní konference o výsledcích programu na národní úrovni.

■ 9.1 Projekty mobility

Tyto projekty umožňují studentům odborných škol, mladým absolventům, pracovníkům a nezaměstnaným absolvovat formou stáží odbornou praxi v zemích EU a dalších členských zemích programu. Ty zlepšují jejich odborné znalosti, cizojazyčné dovednosti a rozšíří obecný rozhled. Projekty výměny umožňují také učitelům, lektorům, personalistům a kariérovým poradcům předávat si zkušenosti se zahraničními kolegy. Zájem organizací o projekty mobility stále narůstá.

K únorovému termínu pro předložení návrhů projektů mobility obdržela Národní agentura programu 163 návrhů projektů – téměř o pětinu více než vloni. Po hodnocení návrhů projektů schválil Výbor pro výběr projektů 136 projektů mobility, z nichž bylo 105 projektů stáží (78 projektů pro studenty odborných středních a vyšších škol, 14 pro studenty vysokých škol a 13 pro absolventy a mladé pracovníky) a 31 projektů výměn zkušeností vzdělavatelů. Počty účastníků schválených projektů dosáhly výše 2 325. Částka globálního grantu pro tyto projekty činila 2,9 mil. EUR.

Po informování předkladatelů o výsledcích procedury výběru projektů zajistila Národní agentura uzavření kontraktů o implementaci projektů a sledovala počáteční fáze jejich realizace. Vedle toho zajišťovala také administraci projektů z let 2003 až 2004, hodnotila předložené zprávy o projektech a prováděla příslušné platby a kontroly. V roce 2005 vypracovala Národní agentura závěrečnou zprávu o implementaci projektů mobility roku 2003 pro Evropskou komisi, která byla úspěšně přijata.

Národní agentura připravila rovněž návrh operačního plánu pro mobility 2006 s globálním grantem pro Českou republiku ve výši 3,5 mil. EUR.

■ 9.2 Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2005

V únoru 2005 obdržela Národní agentura programu Leonardo da Vinci 20 konečných návrhů těchto víceletých projektů, v nichž české organizace ve spolupráci se svými zahraničními partnery vypracovávají inovativní vzdělávací materiály pro odborné vzdělávání určitých cílových skupin ve specifikovaném oboru. Z toho bylo 14 pilotních projektů a 6 projektů jazykových dovedností.

Po ukončení procedury hodnocení těchto projektů na národní i evropské úrovni vybrala Evropská komise k podpoře 8 projektů – z toho 4 pilotní projekty a 4 projekty jazykových dovedností. Jsou to tyto projekty:

- **Škola odívání – multimediální a internetová příručka pro mezinárodní obchod s textilem** – projekt jazykových dovedností Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu v Praze
 - **Vzdělávání mladých podnikatelů: systém osobního portfolia pro rozvoj podnikatelských a projektových dovedností** – pilotní projekt České zemědělské univerzity v Praze
 - **Zdraví a jazyky pro Evropu** – projekt jazykových dovedností Vysoké školy báňské – Technické univerzity v Ostravě
 - **EUROSIGNS 2 – Evropské znakové řeči pro profesionály** – projekt jazykových dovedností Českomoravské jednoty neslyšících v Brně
 - **E-learning pro operátory CNC strojů** – pilotní projekt In-orgy Consulting v Ostravě
 - **Odborné kompetence a certifikace zemědělských poradců ve světě konkurenčního trhu služeb** – pilotní projekt Ústavu zemědělských a potravinářských informací v Praze
 - **E-learningové nástroje v destinačním managementu** – pilotní projekt DC Vision v Opavě
 - **Rozvoj jazykových dovedností učitelů odborných škol** – projekt jazykových dovedností Univerzity Palackého v Olomouci
- Další české instituce začaly v roce 2005 spolupracovat na podobných projektech řízených zahraničními organizacemi v roli partnerů.
- V letních měsících připravila Národní agentura uzavření kontraktů s předkladateli o implementaci těchto projektů a od října 2005 se začaly projekty realizovat. Zástupci Národní agentury se zúčastnili porad předkladatelských a partnerských organizací u příležitosti zahájení práce na projektech.

cies projects. After evaluation the Selection Committee recommended to invite promoters of 20 projects to submit a full proposal. These included 18 pilot projects and 2 language competencies projects. Full proposals were submitted in February 2006.

■ 9.4 Thematic Monitoring Activities

The National Agency of the Leonardo da Vinci programme contributes to the work of 3 European thematic working groups set up by the European Commission. They are designed to identify and disseminate the outcomes of the Leonardo projects in five thematic categories.

■ The National Agency representatives played an active role in the work of the following thematic working groups:

— Group 1 – Integration into the labour market managed by the Austrian National Agency

— Group 2 – The development of skills in companies, particularly SMEs managed by the Dutch National Agency

— Group 3 – Adaptation of the training supply and new training methods–quality of training managed by the British National Agency

By means of the work in thematic groups the National Agency provides information to Czech organisations about successful Leonardo da Vinci projects in Europe, encourages their participation in thematic seminars and, in turn, enhances the awareness of European actors about the activities and outcomes of Czech organisations within the programme.

As part of the 3rd working group the Czech National Agency was involved in the preparation and implementation of the European seminar Quality in Training: An Insight into Self-Assessment–Linking Policy to Practice which was held on 25 November 2005 in Rome.

■ 9.5 Information Activities

— In the course of 2005 the staff of the National Agency of the Leonardo da Vinci programme provided information about opportunities within the programme at 18 seminars held in Prague, Zlín, Jihlava, Liberec, Ostrava, Pardubice, Hejnice, Karlovy Vary and Humpolec. They also attended the exhibition "Education and Craft" in České Budějovice, Nisa Schola in Liberec, Expolingua in Prague, Invex and Digitex in Brno, and the valorisation conference in Jihlava for the same purpose.

— At a working seminar in May 2005 the National Agency informed successful promoters within Call 2005 on the contractual terms and the management and funding of mobility projects, and presented the Leopass on-line system.

— The National Agency was involved in the preparation and implementation of a national seminar entitled **Lifelong Learning – Kroměříž 2005, Vocational Training – A Key to the Future** which was held on 12-13 May 2005 in Kroměříž. An award ceremony was part of the seminar where certificates of quality were conferred on the promoters of the 10 best mobility projects of the year 2002. The ceremony took place in the Congress Hall at the Kroměříž castle.

— In December 2005 the National Agency of the Leonardo da Vinci programme organised four training courses for users of the Leopass on-line system which is being implemented. The instructions provided were designed for promoters of mobility projects for 2005.

— On 19 December 2005 the National Agency organised a national conference entitled "**The Benefits of the Leonardo da Vinci Programme for the Czech Republic**". It was attended by over 200 participants from all regions across the CR. The attendees obtained comprehensive information about the projects supported within the programme and run by Czech organisations over the entire second period of the programme (from 2000). They also learned about specific mobility and pilot projects. The conference included an exhibition of selected projects and two workshops for potential promoters of mobility and pilot projects.

— Up-to-date information about the programme and the results of successful projects were provided in the periodical newsletter Leonardo INFO. In 2005 the National Agency prepared and published 5 issues (No. 13-17). Issue no. 15 was focused on pilot projects, No. 16 on mobility projects and No. 17 on language competencies projects.

— A total of 156 articles in national and regional dailies, weeklies and professional journals were published about the Leonardo da Vinci programme.

— An overview of publications prepared and published by the National Agency during 2005 is in the Publication – Studies – Bulletins section of this report.

— The staff of the National Agency of the Leonardo da Vinci programme delivered information about implementation of the programme in the Czech Republic at international seminars in Vienna, Rome, Helsinki and Visegrad. They also arranged for participation of representatives of Czech organisations involved in the programme and co-organised some of the seminars.

■ 9.6 The European Seminar "Agriculture – Training – Europe"

On 28 and 29 January 2005 the National Agency of the Leonardo da Vinci programme organised in Prague, with the support of the European Commission, the European seminar Agriculture – Training – Europe. It was attended by 120 experts from 21 countries who manage or provide vocational training in agriculture, forestry and food industry, including representatives of the European Commission (Directorate-General for Education and Culture and Directorate-General for Agriculture and Rural Development) and the European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). The seminar saw the presentation of the outcomes of a study on the current situation and trends in the development of vocational training in agriculture in the EU countries, and examples of projects. Six workshops were held during the seminar. Three were focused on various methods for valorisation of project outcomes and the other three were concerned with possible ways of achieving the objectives of the Copenhagen Declaration. Two panel discussions were also on the agenda. An exhibition was organised on this occasion where the relevant organisations and projects dealing with vocational training in agriculture were presented. The seminar contributed to dissemination of information about useful educational projects in various countries and to the development of several new projects.

■ 9.7 Quality Award for Mobility Projects

■ The Quality Label National Competition

In 2005 the National Agency continued the evaluation of mobility projects as part of the third Quality Label Award. It devel-

■ 9.3 Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2006

K 30. září 2005 bylo v návaznosti na informační kampaň Národní agentury programu Leonardo da Vinci předloženo 25 předběžných návrhů projektů generace 2006. Z toho bylo 22 pilotních projektů a 3 projekty jazykových dovedností. Po ukončení procedury hodnocení rozhodl Výbor pro výběr projektů, aby předkladatelé 20 předběžných návrhů projektů byli vyzváni k vypracování a předložení konečného návrhu. Šlo o 18 pilotních projektů a 2 projekty jazykových dovedností. Konečné návrhy projektů pak byly předkládány v únoru 2006.

■ 9.4 Aktivity v rámci tematického monitorování

Národní agentura programu Leonardo da Vinci se podílí na práci tří evropských pracovních skupin ustavených Evropskou komisí. Ty jsou určeny k výběru a šíření nejlepších výsledků projektů programu, a to v pěti tematických skupinách.

■ Zástupci Národní agentury aktivně pracovali v těchto tematických skupinách:

— skupina 1 – Integrace do trhu práce řízená – rakouskou Národní agenturou

— skupina 2 – Rozvoj dovedností v podnicích, zejména malých a středních řízená – nizozemskou Národní agenturou

— skupina 3 – Kvalita vzdělávání – adaptace nabídky vzdělávání a nové metody vzdělávání – řízená britskou Národní agenturou

Prostřednictvím práce v tematických skupinách informuje Národní agentura české organizace o úspěšných projektech programu Leonardo da Vinci v Evropě, podněcuje jejich účast na tematických seminářích a zároveň podporuje informovanost evropských aktérů o činnosti a výsledcích českých organizací v programu. V rámci 3. pracovní skupiny se česká Národní agentura programu Leonardo da Vinci podílela na přípravách a realizaci evropského semináře Quality in Training: An Insight into Self-Assessment – Linking Policy to Practice, který se konal 25. listopadu 2005 v Římě.

■ 9.5 Informační aktivity

— V průběhu roku 2005 informovali pracovníci Národní agentury programu Leonardo da Vinci o možnostech využívání programu na 18 seminářích, které se konaly v Praze, Zlíně, Jihlavě, Liberci, Ostravě, Pardubicích, Hejnicích, Karlových Varech a Humpolci. O programu Leonardo da Vinci také informovali na výstavách Vzdělání a řemeslo v Českých Budějovicích, Gaudemus v Praze, Nisa Schola v Liberci, Expolingua v Praze, In-vox a Digitex v Brně a na Valorizační konferenci v Jihlavě.

— Na pracovním semináři v květnu 2005 informovala Národní agentura programu Leonardo da Vinci úspěšné předkladatele Výzvy 2005 o smluvních podmínkách, řízení a financování projektů mobility a prezentovala on-line systém Leopass.

— Národní agentura programu Leonardo da Vinci spolupracovala na přípravě a realizaci celostátního semináře **Celoživotní učení – Kroměříž 2005, Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti**, který se konal ve dnech 12.–13. května 2005 v Kroměříži. Součástí semináře bylo slavnostní předání certifi-

kátů kvality předkladatelům 10 projektů mobility z roku 2002, které byly vyhodnoceny jako nejkvalitnější. Slavnostní předání certifikátů se uskutečnilo ve Sněmovním sále kroměřížského zámku.

— V prosinci 2005 uspořádala Národní agentura programu Leonardo da Vinci čtyři školení pro uživatele zaváděného informačního on-line systému Leopass. Instruktaž byla určena pro předkladatele projektů mobility 2005.

— Dne 19. prosince 2005 uspořádala Národní agentura programu Leonardo da Vinci v Praze celostátní konferenci **Přínosy programu Leonardo da Vinci v České republice**. Zúčastnilo se jí přes 200 účastníků ze všech krajů České republiky. Účastníci konference získali souhrnné informace o projektech podporovaných programem a řízených českými organizacemi za celé druhé období programu (od roku 2000). Seznámili se také s příklady konkrétních projektů mobility i pilotních projektů. Součástí konference byla jednak výstava vybraných projektů a jednak dva workshopy pro potenciální předkladatele projektů mobility a pilotních projektů.

— Aktuální informace o programu, jakož i o výsledcích úspěšných projektů, poskytoval periodický zpravodaj Leonardo INFO. Během roku 2005 Národní agentura programu Leonardo da Vinci připravila a vydala 5 čísel zpravodaje (čísla 13–17). Číslo 15 bylo zaměřeno na pilotní projekty, číslo 16 na projekty mobility a číslo 17 na projekty jazykových dovedností.

— O programu Leonardo da Vinci bylo během roku 2005 publikováno 156 článků v celostátních i regionálních denících, týdenících a odborných časopisech.

— Přehled publikací, které Národní agentura programu Leonardo da Vinci během roku 2005 připravila a vydala, je uveden v oddíle Publikace – studie – bulletiny.

— Pracovníci Národní agentury programu Leonardo da Vinci informovali o implementaci tohoto programu v České republice na mezinárodních seminářích ve Vídni, Římě, Helsinkách a Vísegrádu. Zajistili na nich také účast zástupců českých organizací začleněných do programu a u některých seminářů byli také spoluorganizátoři.

■ 9.6 Evropský seminář „Agriculture – Training – Europe“

Ve dnech 28. a 29. ledna 2005 uspořádala Národní agentura programu Leonardo da Vinci v Praze s podporou Evropské komise evropský seminář Agriculture – Training – Europe. Zúčastnilo se jej 120 odborníků z 21 zemí, kteří řídí nebo poskytují odborné vzdělávání v sektorech zemědělství, lesnictví a potravinářství, včetně zástupců Evropské komise (generálních direktorátů Vzdělávání a kultura a Zemědělství a rozvoj venkova) a Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání (CEDEFOP). Na semináři byly prezentovány výsledky studie o současném stavu a trendech ve vývoji odborného vzdělávání v zemědělství v zemích EU a příklady projektů. Součástí semináře bylo šest workshopů. Tři byly zaměřeny na různé způsoby valorizace výsledků projektů a tři workshopy se zabývaly možnými postupy pro dosahování cílů Kodaňské deklarace. Na programu byly také dvě panelové diskuse. U příležitosti se-

oped a methodology for evaluation of the 2002 Round mobility projects and organised project evaluation by a group of independent external experts. The promoters of the 10 best projects received certificates of quality signed by the Minister of Education, Youth and Sports, the Minister of Labour and Social Affairs and the Director of the National Training Fund. The certificates were conferred on the promoters by the Deputy Minister of Education on 12 May 2005 at the national seminar "Lifelong Learning – Kroměříž 2005, Vocational Training – A Key to the Future". The Quality Label was awarded to the following projects:

- **Agro-gastroteam II Towards Europe** – Secondary Vocational School and Training Centre, Horky nad Jizerou
- **Information Graphics Systems 2002** – Secondary Technical and Secondary Vocational School of Technology, Třebíč
- **Czech-Dutch Food-Agriculture Specialization 2002** – Secondary Technical School and Secondary Vocational School, Jihlava
- **HOORN Placement 2003**—Secondary and Tertiary Professional Medical School, Příbram
- **Student Placements INCO Czech 2002-2004** – West-Bohemian University in Plzeň
- **Placements for Young French-Speaking Managers** – University of Economics in Prague, French-Czech Management Institute
- **TEMPO—Placements for Graduates** – Labour Pool Ostrava
- **Bringing Labour Force Quality Closer to EU Standards** – Labour Office in Semily
- **Exchanges of Teachers in Nursing** – Tertiary Professional Medical school, Prague 5
- **Project Teaching in Electrical Engineering** – Integrated Secondary School of Energy Sector, Chomutov

At the end of 2005 the National Agency launched, for the fourth time, evaluation of another round of mobility projects—those of 2003. It adjusted the evaluation methodology and arranged for the projects to be evaluated by independent external experts.

■ The European Quality Award

In January 2005 the first European Quality Award competition, which was the initiative of seven national agencies of the Leonardo da Vinci programme including the Czech one, came to a head at an international conference on mobility in Oslo where the best projects were awarded prizes. The National Agency contributed to the evaluation methodology, it was represented on the international jury and co-operated in the preparation and implementation of the conference. Each country nominated four projects for the competition. Of the total number the best 20 were selected and nominated for the European Award.

The Czech Republic scored a great success. It had two projects among the twenty nominations: the placement project of the secondary vocational school and training centre in Horky nad Jizerou, and the exchange project of the integrated secondary school specialising in energy in Chomutov. Four projects received the European Quality Award—one in each category. In the placement category the prize was awarded to the former project.

In the second half of 2005 work was launched on the second European quality competition supported by the European Commission. The National Agency, along with another thirteen agencies, to part in all preparatory work and in the preparation of methodology and evaluation. It nominated five mobility projects for the award (the fifth project was in the new category of small and medium-sized enterprises). A new feature of the competition was the nomination of one placement for each country as a so-called "mobility delegate". The Czech Republic will be represented by young worker in a car service company in Dušníky, Petr Novotný, who underwent a placement in France. There were 24 nominated projects and in the category of initial vocational education the award was conferred on the Czech placement project of the Tertiary Professional Medical School in Prague 5.

■ 9.8 Examples of 2005 Projects

The Secondary Polytechnic School in Olomouc implemented, with support from the Leonardo da Vinci programme, a three-week placement of its students in the auto-mechanic and auto-electrician programmes in Swedish car servicing companies. Another ten students in follow-up courses specialising in trading and technical service underwent placements in German companies where they worked under supervision of German trainers. The placement was focused on the development of professional skills and on the relevant standards in place in Sweden and in Germany.

The pilot and similar projects completed in 2005 included, for example, a project entitled Risk Prevention and Health Protection in Adult Education which was managed by the Research Institute for Work Safety in Prague. In co-operation with partner organisations in the Czech Republic, Austria, Germany, France, Greece, Poland and Slovakia it developed a set of training modules for workers responsible for health and safety at work in companies, including managers and experts in risk prevention. Five training modules were developed as part of the project: Occupational Safety and Health Management in an Enterprise, Safety of Technical Equipment, Health Protection and Work Hygiene, System of Safety Management nad Emergency Planning, Emergency Preparedness. The training modules and the entire course are available in an electronic form on CD-ROM in English, French, German, Polish, Greek, Slovak and Czech. More detailed information is available at <http://edforsa.vubp.cz>.

mináře byla uspořádána výstava, na níž se prezentovaly relevantní organizace a vzdělávací projekty týkající se odborného vzdělávání v zemědělství. Seminář přispěl jednak k rozšíření informací o užitečných vzdělávacích projektech z různých zemí a jednak ke vzniku několika nových vzdělávacích projektů.

■ 9.7 Oceňování kvality projektů mobility

■ Národní soutěž o Pečeť kvality

V roce 2005 pokračovala Národní agentura v oceňování kvality projektů mobility třetím ročníkem Pečetě kvality. Vypracovala metodiku hodnocení pro generaci projektů mobility z roku 2002 a zajistila hodnocení projektů skupinou nezávislých externích expertů. Předkladatelé 10 nejlepších projektů obdrželi certifikáty kvality podepsané ministryní školství, mládeže a tělovýchovy, ministrem práce a sociálních věcí a ředitelkou Národního vzdělávacího fondu. Převzali je od náměstkyně ministryně školství, mládeže a tělovýchovy 12. května 2005 na celostátním semináři Celoživotní učení – Kroměříž 2005, Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti. Pečeť kvality obdržely tyto projekty:

— **Agro-gastroteam II do Evropy** – Střední odborné učiliště a Učiliště, Horky nad Jizerou

— **Informační grafické systémy 2002** – Střední průmyslová škola technická a Střední odborné učiliště technické, Třebíč

— **Česko-nizozemská potravinářsko-zemědělská specializace 2002** – Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Jihlava

— **Odborná pracovní stáž HOORN 2003** – Střední zdravotnická škola a Vyšší zdravotnická škola, Příbram

— **Stáže studentů INCO Czech 2002–2004** – Západočeská univerzita v Plzni

— **Stáže pro mladé frankofonní manažery** – Vysoká škola ekonomická v Praze, Francouzsko-český institut řízení

— **TEMPO – stáže absolventů** – Labour Pool Ostrava

— **Přiblížení kvality pracovní síly standardům EU** – Úřad práce v Semilech

— **Výměnné pobyty učitelů v oblasti ošetřovatelství** – Vyšší zdravotnická škola, Praha 5

— **Projektové vyučování elektrotechnických oborů** – Integrovaná střední škola energetická, Chomutov

Koncem roku 2005 zahájila Národní agentura čtvrtý ročník hodnocení kvality další generace projektů mobility – projektů z roku 2003. Upravila metodiku hodnocení a zorganizovala hodnocení projektů nezávislými externími experty.

■ Evropská cena kvality

V lednu 2005 vyvrcholil první ročník evropské soutěže kvality, který byl iniciativou sedmi národních agentur Leonardo včetně české agentury mezinárodní konferencí o mobilitě v Oslu vyhlášením nejlepších projektů a předáním cen. Národní

agentura se podílela na metodice hodnocení, byla zastoupena v mezinárodní jury a spolupracovala na přípravě a realizaci konference. Každá země přihlásila do soutěže čtyři projekty mobility, z nichž bylo vybráno 20 nejlepších projektů nominovaných na evropskou cenu.

Česká republika byla v soutěži velmi úspěšná. Mezi dvaceti nominovanými projekty byly dva české: projekt stáží Středního odborného učiliště a Učiliště, Horky nad Jizerou a projekt výměn Integrované střední školy energetické, Chomutov. Čtyři z těchto projektů obdržely Evropskou cenu kvality, vždy jeden projekt za každou kategorii. V kategorii stáží v počátečním odborném vzdělávání obdržel cenu projekt Středního odborného učiliště a Učiliště z Horek nad Jizerou.

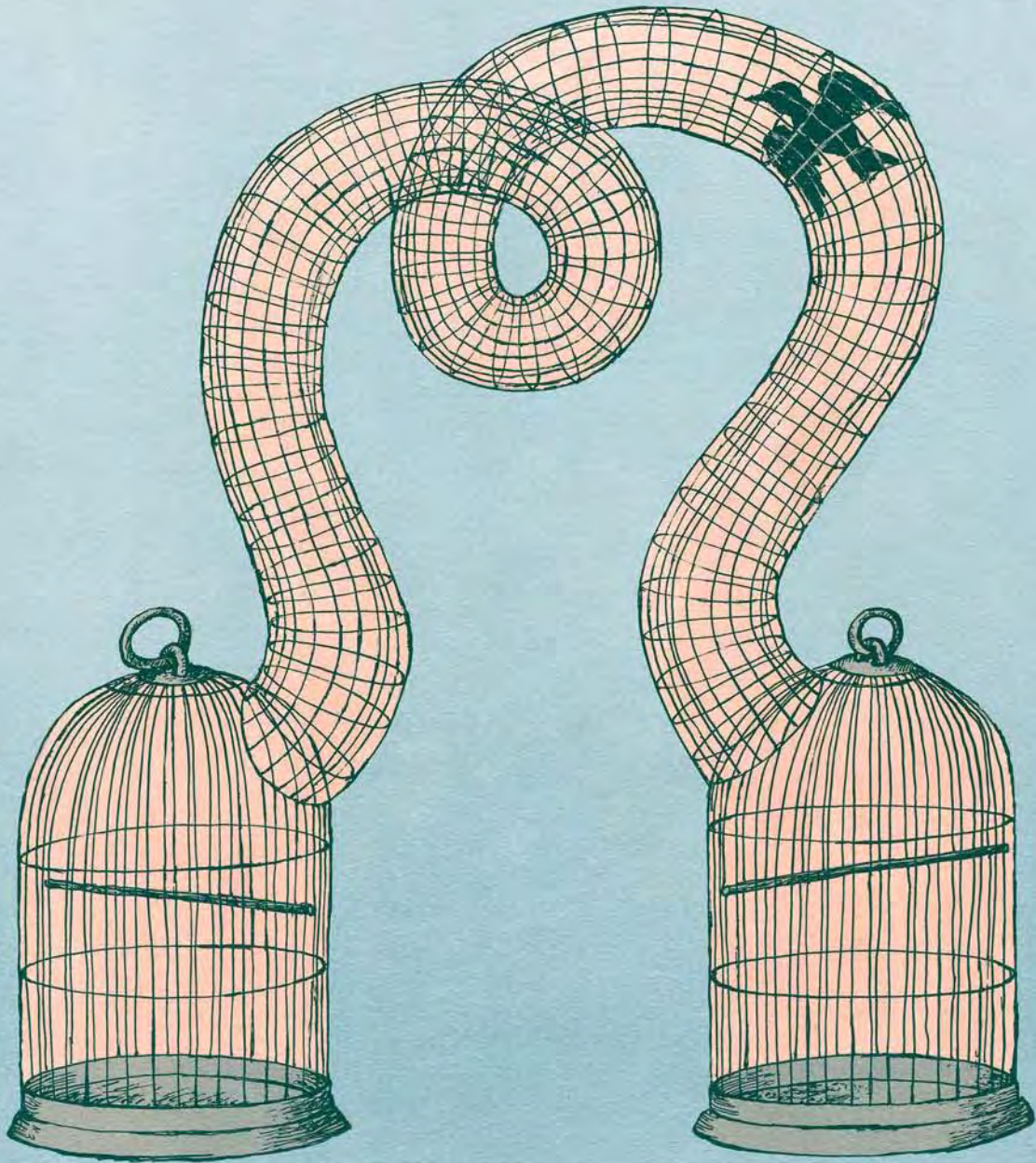
Ve druhé polovině roku 2005 byly zahájeny práce na druhém ročníku evropské soutěže kvality, podporovaném Evropskou komisí. Národní agentura se spolu s dalšími třinácti agenturami účastnila všech přípravných prací, práce na metodice i hodnocení. Přihlásila do soutěže pět projektů mobility (pátý projekt v nové kategorii mobility malých a středních podniků). Novinkou v soutěži byla nominace jedné stáže za každou zemi jako tzv. vyslanec mobility. Českou republiku bude reprezentovat mladý pracovník autoservisu v Dušňkách Petr Novotný, který absolvoval stáž ve Francii. Mezi nominovanými 24 projekty zvíťazil v kategorii počátečního odborného vzdělávání český projekt stáží studentů Vyšší zdravotnické školy z Prahy 5.

■ 9.8 Příklady projektů z roku 2005

Střední škola polytechnická v Olomouci realizovala s podporou programu Leonardo da Vinci třítydenní stáž devíti žáků v oborech automechanik, autoelektrikář ve švédských autoservisech a deseti studentů nástavbového studia oboru obchodník-technický zástupce v německých firmách, kde pracovali pod vedením německých instruktorů. Stáž byla zaměřena na rozvoj odborných dovedností a příslušných standardů používaných ve Švédsku a v Německu.

Z pilotních a podobných projektů byl v roce 2005 ukončen například projekt Prevence rizik a ochrana zdraví ve vzdělávání dospělých, který řídil Výzkumný ústav bezpečnosti práce v Praze. Ve spolupráci s partnerskými organizacemi z České republiky, Rakouska, Německa, Francie, Řecka, Polska a Slovenska vypracoval soubor vzdělávacích modulů pro pracovníky odpovědné za bezpečnost a ochranu zdraví při práci v podnicích včetně řídicích pracovníků a odborníků zabývajících se prevencí rizik. V rámci projektu bylo vypracováno pět vzdělávacích modulů s tématy Řízení bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci v podnicích, Technická bezpečnost, Ochrana zdraví a hygiena práce, Systém řízení bezpečnosti a havarijní plánování, Příprava na mimořádné situace. Vzdělávací moduly a celý kurz v elektronické formě jsou k dispozici na CD-ROM, a to anglicky, francouzsky, německy, polsky, řecky, slovensky a česky. Blíže informace lze získat na adrese <http://edforsa.vubp.cz>.

Liberté



10. Národní informační středisko pro poradenství



Národní informační středisko pro poradenství (NISP) je součástí evropské sítě Euroguidance, která sdružuje tato střediska ve členských zemích EU, Evropského hospodářského prostoru a také ve Švýcarsku, Bulharsku, Rumunsku a Turecku. Základním cílem činnosti sítě je podporovat evropskou dimenzi ve vzdělávání a zvláště pak v poradenství, usnadňovat přístup k informacím o vzdělávacích a poradenských systémech a rozvíjet vzájemnou spolupráci a mobilitu. Středisko NISP úzce spolupracuje s MPSV, MŠMT a dalšími institucemi působícími v oblasti poradenství na národní i mezinárodní úrovni.

■ 10.1 Publikační činnost

— Ve spolupráci s informační sítí Eurodesk pokračoval NISP ve vydávání čtvrtletníku **EuroKompas**, který přináší aktuální informace na podporu vzdělávání a mobility v Evropě. Pro skupinu poradců a odborníků ze sféry vzdělávání a práce je cenným zdrojem užitečných informací. V roce 2005 se změnila grafická podoba EuroKompasu a zvětšil se rozsah.

— Na základě spolupráce s nakladatelstvím P.F. art a Správou služeb zaměstnanosti MPSV se NISP popáté podílel na vydávání **Atlasů školství** shrnujících vzdělávací nabídku pro následující školní rok v jednotlivých krajích. Reprezentativně upravené publikace obsahují informace o školách a dalších zařízeních v určitém regionu. Zahrnují mateřské, základní a střední školy, gymnázia, základní umělecké školy, školy speciální, školy v přírodě, domovy mládeže, výchovná zařízení, školská účelová zařízení a také domy dětí a mládeže, sportovní a kulturní zařízení. Zvláštní publikace je věnována studiu na vyšších odborných, vysokých a jazykových školách.

— Ve spolupráci s nakladatelstvím P.F. art a Správou služeb zaměstnanosti MPSV byl již po šesté vydán kalendář **Cesta za povoláním 2006**, který je určen žákům 8. tříd základních škol. Kalendář slouží jako pomůcka při jejich rozhodování o budoucí studijní a profesní dráze.

— Ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti MPSV připravil a vydal NISP publikaci **Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice**, ve které je popsán systém poradenských služeb úřadů práce v oblasti volby povolání. Publikace byla distribuována výchovným poradcům základních a středních škol.

— Ve spolupráci s Evropskými službami zaměstnanosti MPSV vznikla informační brožura **Studium a práce v České republice**.

Podrobně přibližuje všechny stupně vzdělávacího systému v České republice, situaci na trhu práce a možnosti hledání práce. Tiskem vyšla v anglickém a německém jazyce, česká verze je k dispozici ve formátu pdf.

— Z mezinárodního semináře, který Euroguidance centra z České republiky, Slovenska a Rakouska uspořádala v Brně, vznikl Sborník příspěvků ze semináře **„Psychologické metody ve výchovném a profesním poradenství, Brno 2005“**. Akce přibližovala možnosti zlepšení propojení a návaznosti poradenských služeb poskytovaných v resortu práce a resortu školství a představila trendy specifické pro jednotlivé země.

— NISP vydalo několik informačních letáků zaměřených na různá témata z oblasti vzdělávání v České republice. Ve francouzštině vyšel **Système éducatif en République tchèque**, který poskytuje souhrnný přehled českého vzdělávacího systému. Vznikly také německé letáky o studiu medicíny v ČR a kurzech češtiny.

Veškeré publikace a tištěné materiály jsou distribuovány zájemcům zdarma a jsou také dostupné na webových stránkách. NISP se tak snaží zajistit snadný přístup k informacím odborné i laické veřejnosti.

■ 10.2 Akce a projekty

■ Akce

— V rámci projektu **Academia** zorganizoval NISP v březnu týdenní stáž pro 15 poradců z devíti evropských zemí. Stážisté se při ní seznámili s poradenskými službami ve sféře školství a zaměstnanosti, navštívili některé instituce a zařízení poskytující tyto služby, např. úřad práce, vysokoškolskou poradnu, střední odbornou školu, Informační centrum pro mládež a Národní ústav odborného vzdělávání. Program byl účastníky velmi pozitivně hodnocen. První den stáže byli pozváni čeští zájemci o poradenství, aby jim zahraniční účastníci představili svoje instituce a vzdělávací systémy.

— NISP se podílel na organizaci celostátních **Kongresových dnů školního poradenství**, které proběhly v březnu 2005. Akce se zúčastnilo přes 400 poradců ze základních a středních škol i úřadů práce. Příspěvky přednesli odborníci, kteří se zabývají poradenstvím, a nastíněn byl také další vývoj poradenských služeb. Kongresové dny byly příležitostí k navázání kontaktů mezi jednotlivými poradci a vytvoření základů pro další spolupráci.

— NISP se ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti

10. National Resource Centre for Vocational Guidance

The National Resource Centre for Vocational Guidance (NRCVG) is part of the Europe-wide network "Euroguidance" which brings together similar centres in the member states of the EU, the European Economic Area and also Switzerland, Bulgaria, Romania and Turkey. The Centre's main objective is to promote the European dimension in education and particularly in guidance, to facilitate access to information about education and guidance systems and to support their mutual co-operation and mobility. The NRCVG also works in close synergy with the MoLSA, MoEYS and other institutions active in the area of guidance at national and international levels.

■ 10.1 Publication Activities

— The NRCVG continued, in co-operation with the Eurodesk, publishing the quarterly bulletin **EuroKompas** which provides up-to-date information in support of education and mobility in Europe. It is a valuable source of useful information for guidance practitioners and experts in the area of education and work. In 2005 the graphic design of EuroKompas was changed and the content was expanded.

— The NRCVG in co-operation with the P.F. art publishing house and the Employment Services Administration of the MoLSA published, for the fifth year in a row, Atlases of Education which provide a comprehensive overview of educational programmes offered for the following year in various regions. The well-illustrated publications contain information about schools and other educational facilities in regions. They include kindergartens, basic and secondary schools, gymnázia (secondary grammar schools), basic art schools, special schools, institutions offering short periods of teaching to children in the countryside, boarding facilities for secondary school students, institutional care facilities, school dining facilities and out-of-school centres, and last but not least, centres for children and young people, and sports and cultural establishments. A special publication is devoted to studies at tertiary professional schools, higher education institutions and language schools.

— Co-operation with the P.F. art publishing house and the Employment Services Administration of the MoLSA made it possible to publish a sixth edition of the **Cesta za povoláním 2006** (Towards a Career) calendar designed for pupils in the 8th year of basic school. The calendar helps the pupils decide on their future educational path and career.

— In co-operation with the Employment Services Administration of the MoLSA the NRCVG issued a publication entitled **Career Guidance at Labour Offices in the Czech Republic**. It describes the system of career-related guidance services at labour offices. The publication was distributed to educational counsellors at basic and secondary schools.

— Based on co-operation with European Employment Services at the MoLSA a booklet entitled **Education and Work**

in the Czech Republic was published. It describes in detail all levels of the education system in the Czech Republic, the situation in the labour market and ways of job seeking. A hard copy was published in English and German. The Czech version is available in pdf format.

— The output of the international seminar organised in Brno by Euroguidance centres in the Czech Republic, Slovakia and Austria was a collection of papers entitled **Psychological Methods in Educational and Career Guidance, Brno 2005**. The event outlined the ways of improving links between guidance services provided in the labour and social affairs administrative area and in education. It also presented specific trends in various countries.

— The NRCVG issued a number of information leaflets concerned with various topics related to education in the Czech Republic. The leaflet **Système éducatif en République tchèque** was published in French and provides a comprehensive overview of the Czech education system. Moreover, leaflets in German about medical studies and courses of the Czech language in the CR were designed.

All publications and printed materials are distributed for free and they are also available on the NRCVG websites. In this way the NRCVG facilitates access to this information for the professional as well as laik.

■ 10.2 Events and Projects

■ Events

— As part of the **Academia** project the NRCVG organised in March a one-week placement for 15 counsellors from 9 European countries. The participants were acquainted with guidance services provided in the education and employment sector, visited several institutions providing these services, e.g. a labour office, a university guidance centre, a secondary technical school, the Youth Information Centre, and the National Institute for Technical and Vocational Education. The programme received a very good rating from the participants. On the first day of the placement Czechs interested in guidance were invited to hear from foreign participants about their institutions and education systems.

— The NRCVG took part in the organisation of so-called **Congress Days of School Guidance** held on a nationwide basis in March 2005. The event was attended by over 400 counsellors operating at basic and secondary schools and at labour offices. Presentations were delivered by experts in guidance issues and the further development of guidance services was outlined. The Congress Days provided an opportunity for counsellors to network and lay foundations for further co-operation.

— The NRCVG in co-operation with the Employment Services Administration at the MoLSA, the Federal Labour Office in

MPSV, Spolkového úřadu práce Sasko a Spolkového úřadu práce Bavorsko podílel na uspořádání pátého **Semináře poradenských pracovníků příhraničních úřadů práce České republiky, Saska a Bavorska**, který se konal v březnu v Míšni. Na programu semináře byla výměna informací o sociálním zabezpečení, o poradenských činnostech na úřadech práce a o situaci na trhu práce, která byla ovlivněna rozšířením EU o nové členské státy.

— U příležitosti návštěvy lotyšských odborníků na vzdělávání poradenských pracovníků a vývoj metodických materiálů uspořádal NISP v září seminář **Poradenství v České republice**. Naším kolegům se představila česká pracoviště, která se touto problematikou zabývají.

— Česko-slovensko-rakouský seminář **Psychologické metody ve výchovném poradenství** se konal v září v Brně a pořádala ho střediska sítě Euroguidance z příslušných zemí. Byl určen především psychologům, kteří se zabývají výchovným a profesním poradenstvím. Z každé země se ho zúčastnilo přibližně 20 odborníků v této oblasti a stejně tak byli mezi přednášejícími zástupci všech tří pořadatelských zemí.

— NISP spravuje agendu spojenou s organizováním odborných stáží **Cedefopu** v České republice. V lednu se mimo jiné spolupodílel na organizování schůzky „Cedefop study visits in agri-food sector“, kde se setkala pracovní skupina organizátorů stáží Cedefopu v oblasti zemědělství a potravinářství.

— Český NISP uspořádal studijní návštěvu „Euroguidance“ pro pět kolegů ze sítě Euroguidance (Norsko, Polsko a Slovensko). Během návštěvy se účastníci seznámili s poradenským a vzdělávacím systémem v České republice a stručně představili fungování systémů ve svých zemích. Navštívili instituce zabývající se poradenstvím a několik škol. Prodiskutovali také problematiku činnosti center v jednotlivých zemích.

— NISP prezentoval své aktivity a informační zdroje o studiu, vzdělávání a práci v Evropě na pracovním setkání vedoucích pracovníků odboru poradenství úřadů práce v červnu a v září v Brně a na čtyřech veletrzích (Schola Nova v březnu v Praze, Gaudeamus v listopadu v Brně, Vzdělávání a řemeslo v září v Českých Budějovicích a na pozvání Spolkového úřadu práce Sasko se spolu s Karlovou univerzitou zúčastnil veletrhu Studieren in Mitteldeutschland v září v Lipsku).

■ Projekty

— NISP pokračoval v účasti na tříletém projektu (2003–2006) **Fit for Europe Enlargement**, jehož koordinátorem je Univerzum Verlagsanstalt, Německo. Cílem projektu je vytvoření informačního internetového portálu, na němž bude možno získat aktuální, snadno srozumitelné informace o studiu, odborném vzdělávání a práci ve stejné struktuře přístupné pro 31 zemí Evropy. Dále portál poskytne 15 jazykových testů – mimo jiné i test z českého jazyka. Přístupný bude v devíti jazykových mo-

difikacích: v angličtině, francouzštině, němčině, italštině, španělštině, češtině, polštině, rumunštině a maďarštině. Za ČR byly zpracovány relevantní informace a přeloženy do anglického jazyka. V příštím roce budou přeloženy informace o partnerských zemích do češtiny. Projekt navazuje na již existující informační portál o původních 15 členských zemích EU. Informace o průběhu projektu a portál naleznete na webové stránce www.fitforeurope.info.

— NISP je partnerem dvouletého (2004–2006) projektu **Evropské poradenské fórum**, jehož koordinátorem je Steyrische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Graz, Rakousko. Projekt má přispět k rozvoji celoživotního poradenství, výměně zkušeností a šíření příkladů dobré praxe na národní a nadnárodní úrovni. Cílem projektu je vytvoření národní platformy celoživotního poradenství a jedné společné – nadnárodní.

— NISP se zapojil do dvouletého (2004–2006) projektu **Embracing E-learning**, který má za cíl zprostředkovat kontakty mezi učiteli a studenty a prověřit potenciál e-learningu a m-learningu (dodávání studijního materiálu prostřednictvím mobilních zařízení) za účelem plného zapojení dospělých jedinců do celoživotního učení.

— NISP se stal úspěšným předkladatelem projektu „**Vzhůru do Evropy!**“ v rámci grantového řízení „Koncepce o informování o EU v ČR“ vypsáno Úřadem vlády ČR. Projekt si klade za cíl zvýšit informovanost středoškolské mládeže i pedagogů o možnostech, které nabízejí komunitární vzdělávací a mobilitní programy a informační zdroje o vzdělávacích příležitostech a možnostech studijní a pracovní mobility. V rámci projektu vznikl nástěnný kalendář „Vzhůru do Evropy!“ na rok 2006, který danou problematiku postupně představuje. Kalendář byl distribuován po celé ČR na všechny typy středních škol, do Informačních center mládeže a Informačních a poradenských středisek úřadů práce.

■ 10.3 Evropský portál vzdělávacích příležitostí PLOTEUS

Stěžejní činností všech středisek sítě Euroguidance, a tudíž i NISP, je vkládání a aktualizace informací a odkazů evropského portálu **vzdělávacích příležitostí PLOTEUS** <http://europa.eu.int/ploteus>. Portál vznikl s podporou Evropské komise a díky péči středisek Euroguidance dnes obsahuje více než 7 500 odkazů na vzdělávací instituce ve 32 evropských zemích. Databáze umožňuje vyhledávání vzdělávacích a studijních příležitostí podle oboru studia, úrovně vzdělání, vyučovacího jazyka a lokality, tj. země i regionu. Kromě toho jsou na stránkách portálu dostupné různé praktické informace o národních vzdělávacích systémech a kvalifikacích, o evropských mobilitních programech, ale i informace potřebné pro studium či pobyt v dané zemi. Uživatelé mají k dispozici také českou verzi.

Saxony and the Federal Labour Office in Bavaria organised the **5th Seminar for Guidance Counsellors of Labour Offices in the Border Areas in the Czech Republic, Saxony and Bavaria**. It was held in March in Meissen. The agenda consisted in the exchange of information about social security and guidance services provided by labour offices and the situation in the labour market in the wake of EU enlargement.

— On the occasion of a visit by Latvian experts in the training of counsellors and the development of methodological materials the NRCVG organised, in September, a seminar entitled **Guidance in the Czech Republic**. The Latvian colleagues were acquainted with Czech organisations operating in this field.

— The Czech-Slovak-Austrian seminar **Psychological Methods in Educational and Career Guidance** was held in September in Brno and it was organised by the Euroguidance centres of the three countries. It was designed mainly for psychologists involved in educational and vocational guidance. Each country sent some 20 experts and the speakers were also representatives of the three countries.

— The NRCVG administers the agenda linked to the organisation of **Cedefop** placements in the Czech Republic. In January the NRCVG was involved in the organisation of a meeting of the organisers of Cedefop placements in the area of agriculture and the food industry "Cedefop Study Visits in Agri-Food Sector".

— The Czech NRCVG organised a Euroguidance **study visit** for five in the Euroguidance network colleagues (Norway, Poland, Slovakia). The participants were acquainted with the guidance and education systems in the Czech Republic and they gave a brief presentation of the systems in their countries. They visited institutions concerned with guidance and several schools. They also discussed the operations of the Euroguidance centres in individual countries.

— The NRCVG presented its activities and information resources concerned with education, training and work in Europe at four fairs (Schola Nova in March in Prague, Gaudeamus in November in Brno, Education and Craft in September in České Budějovice and, Studieren in Mitteldeutschland in September in Leipzig). The last fair was attended, together with Charles University, at the invitation of the Federal Labour Office in Saxony. The NRCVG also attended two working meetings of senior officers at guidance departments in labour offices.

■ Projects

— The NRCVG continued participation in the three-year project **Fit for Europe Enlargement** (2003-2006) which is co-ordinated by Universum Verlagsanstalt, Germany. The objective of the project is to develop an information portal on the Internet from which it will be possible to obtain up-to-date structured and comprehensible information about studies, vocational education and employment opportunities in 31 European countries. The portal will also provide 15 language tests –also a test in the Czech language. It will be available in nine

language versions: English, French, German, Italian, Spanish, Czech, Polish, Romanian and Hungarian. The relevant information for the CR has been compiled and translated into English. In the following year information about partner countries will be translated into Czech. The project follows up on the existing information portal of the original 15 EU member countries. Information about the project and the portal is available at www.fitforeurope.info.

— The NRCVG is a partner in the two-year project **European Guidance Forum** (2004-2006) which is co-ordinated by Steyrische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Graz, Austria. The project's aim is to contribute to the development of lifelong guidance, the exchange of experience and dissemination of good practices at national and trans-national levels. It is envisaged that national platforms for lifelong guidance should be set up as well as one common trans-national platform.

— The NRCVG was involved in the two-year project **Embracing E-learning** (2004-2006) which aims to facilitate contacts between teachers and students and to test the potential of e-learning and m-learning (the provision of learning materials via mobile devices) with a view to full involvement of adults in lifelong learning.

— The NRCVG was a successful promoter of the project **Vzhůru do Evropy!** (Towards Europe!) as part of the grant scheme "Policy for Provision of Information about the EU in the CR". The project aims at increasing the awareness on the part of secondary school students and teachers of the opportunities offered by the Community educational and mobility programmes and information sources about these opportunities. As part of the project a wall calendar for 2006 entitled *Towards Europe!* was produced which covers in sequence the given topic. The calendar was distributed throughout the CR at all types of secondary schools, Youth Information Centres and Information and Guidance Centres at labour offices.

■ 10.3 The European Portal of Learning Opportunities – PLOTEUS

It has become a major activity for all Euroguidance centres (i.e. also for the NRCVG) to enter and update information and references in the European Portal of Learning Opportunities PLOTEUS <http://europa.eu.int/ploteus>. The portal was established with the support of the European Commission and, thanks to Euroguidance centres, it now contains over 7,500 links to training institutions in 32 European countries. The database makes it possible to search for learning opportunities according to the subject area, level of education, the language of instruction and location (i.e. countries and regions). Apart from this, the PLOTEUS portal provides various kinds of practical information about national education systems, qualifications and European mobility programmes, and information necessary for studying and living in a particular country. A Czech version is also available.



11. Public Relations

As in all other years, the public relations department was primarily concerned with raising awareness of the NTF's activities on the part of the general public. There was very good co-operation with dailies, the radio, the television and professional media which published the results of various programmes and projects. Along with this the department was involved in the development and proof-reading of texts for NTF's internal needs and in consultations for the staff. However, the main objective of all activities of the PR department is to provide comprehensive and accessible information about the operations of the National Training Fund which are not easily understood by an ordinary member of the public.

— The basic vision of the Topregion-cz portal – Inspirational Databank for Human Resources Development was also developing well. Individual users, experts and state administration officers get valuable data for professional purposes. The PR department uses the media and other promotional activities to remind the users of where the data can be found.

— The PR department contributed to the organisation of two international conferences of the NTF – “Competitiveness – Innovation – Human Resources: Central Europe from a Global Per-

spective” in April 2005, and “Are We Employable in Europe?”. The department also organised the related press conferences.

— The NTF continued co-operation with the Czech Press Agency (ČTK) which provides information on a regular basis to the www.nvf.cz portal—both info needed by NTF staff and various legislative and other news interesting for the public. The ČTK news service is also used by the HRD team for the Topregion.cz portal and by the Social Programmes Section for the CEKAS portal—Centre for Quality and Standards in Social Services (set up at the NTF in 2004).

— The NTF has established co-operation with Newton Information Technology, s.r.o. concerning the monitoring of information about NTF activities in the media.

— Again, the Pro-Future bulletin about human resources development was published in co-operation with the Personál magazine—a total of 5 issues were prepared.

— The PR department also arranged for the necessary photographic work.

— Before the end of 2005 a Christmas meeting was held for NTF staff. The PR department was in charge of its organisation.

11. Aktivity public relations



Jako každoročně se úsek public relations zaměřoval zejména na podporu povědomí o aktivitách NVF pro co nejširší veřejnost. Velmi vstřícně probíhala spolupráce s deníky, rozhlasem, televizí i odbornými médii, které zveřejňovaly výsledky jednotlivých programů a projektů. Souběžně probíhala příprava a korektura textů pro interní potřeby NVF a odborná konzultace pro jeho pracovníky. Hlavním cílem všech aktivit úseku PR je však především přehlednost a přístupnost informací o činnosti Národního vzdělávacího fondu, která není pro běžného příjemce zrovna lehce srozumitelná.

— Dobře se rozvíjí také základní vize portálu Topregion.cz – Inspirační databanky pro rozvoj lidských zdrojů. Jednotliví zájemci, odborníci i pracovníci státní správy zde získávají cenné informace pro další práci. Úsek PR připomíná pomocí médií a dalších aktivit všem uživatelům možnost, kde lze tyto údaje aktuálně nacházet.

— Úsek PR spolupracoval při pořádání dvou mezinárodních konferencí NVF – v dubnu 2005 „Konkurenceschopnost – inovace – lidské zdroje: střední Evropa v globální perspektivě“

a v říjnu 2005 „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“ – a zorganizoval tiskové konference k nim.

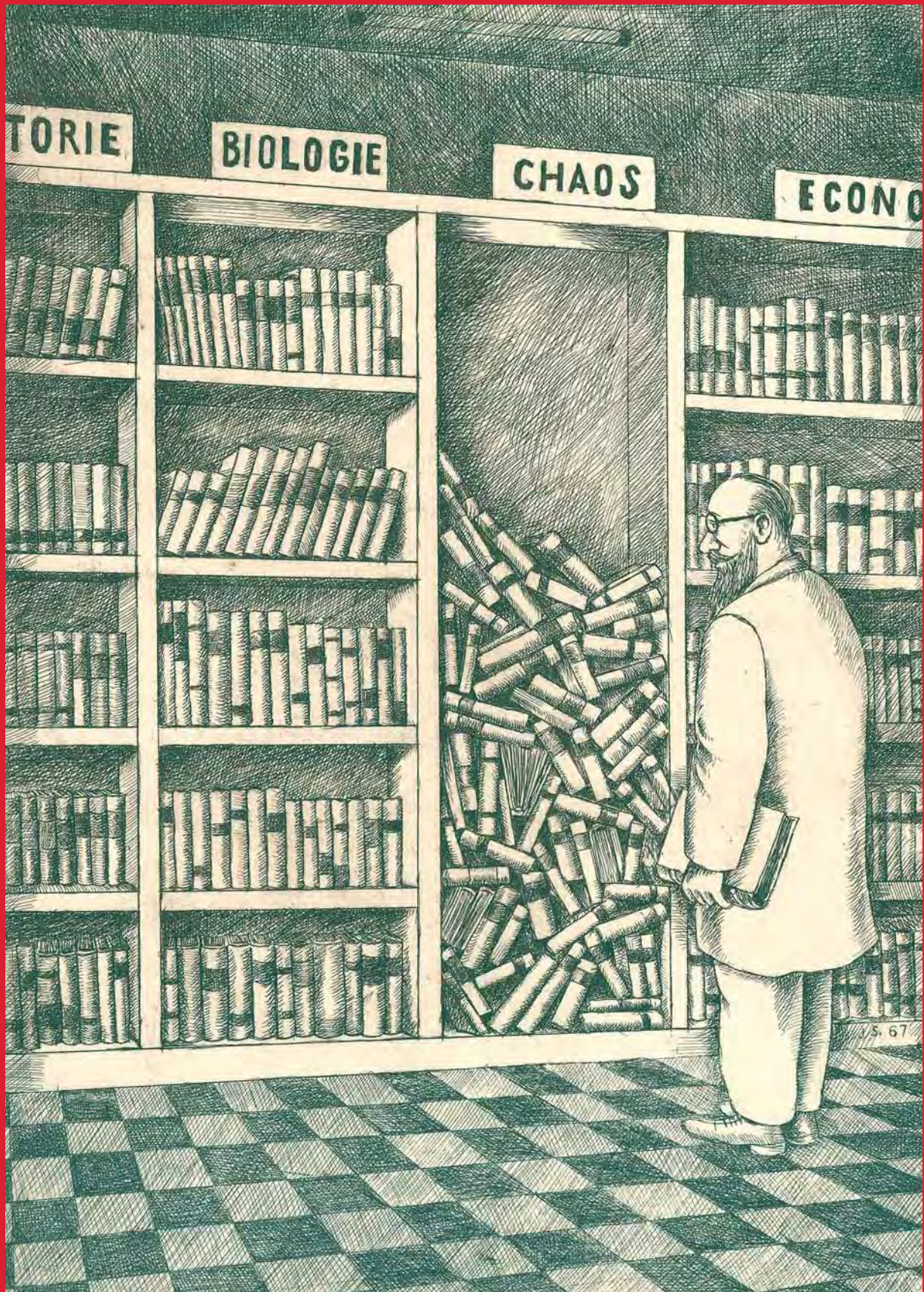
— NVF pokračoval ve spolupráci s Českou tiskovou kancelář, která pravidelně předává na portálu www.nvf.cz informace potřebné jak pracovníkům fondu, tak i legislativní či jiné novinky zajímavé pro veřejnost. Tým Rozvoje lidských zdrojů pro portál Topregion.cz a tým Sekce sociálních programů pro portál CEKAS – Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (vznik při NVF v roce 2004) využívá také servis zpráv ČTK..

— NVF navázal spolupráci s Newton Information Technology, s.r.o., při zajišťování monitoringu médií o všech aktivitách NVF.

— Pravidelně byl opět vydáván bulletin pro rozvoj lidských zdrojů Pro Futuro ve spolupráci s časopisem Personál, bylo připraveno celkem pět čísel.

— Úsek PR dále zajišťoval potřebné fotografické práce.

— Před ukončením roku 2005 proběhlo vánoční setkání pro pracovníky NVF, jehož přípravou byl pověřen úsek PR.



Publikace – studie – bulletin

Bildung und Arbeit in der Tschechischen Republik. Praha: NVF – NISP, MPSV – EURES, 2005. 33 s.

Czesaná, V., Havlíčková, V., Kofroňová, O., Matoušková, Z., Vymazal, J.: Kvalita lidských zdrojů, in **Ročenka konkurenceschopnosti České republiky.** Praha, Linde 2005, www.konkurenceschopnost.cz

Czesaná, V., Matoušková, Z., Vymazal, J.: Working Paper **NOVZ-NVF č.1/2005: Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání.** Praha, 2005. ISBN 1801-5476, www.nvf.cz/observatory/2005.htm

Education and Work in the Czech Republic. Praha: NVF – NISP, MPSV – EURES, 2005. 33 s.

EuroKompas: čtvrtletník na podporu vzdělávání a mobility v Evropě. Praha: NVF – Národní informační středisko pro poradenství, NIDM MŠMT – Eurodesk, 2005. 4x ročně, www.nvf.cz/euroguidance.

European valorisation seminar Agriculture – Training – Europe – Final Report for the Participants. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005. 60 s. ISBN 80-86728-18-8, www.nvf.cz/leonardo.

Havlíčková, V., Šimová, Z., Vymazal, J.: Working Paper **NOVZ-NVF č.4/2005: Projekce zaměstnanosti v ČR na období 2005–2010 v členění dle ekonomických odvětví.** Praha, 2005. ISBN 1801-5476 www.nvf.cz/observatory/2005.htm

Jsme v Evropě zaměstnatelní? NVF – RLZ 2005, 128 s., ISBN 80-86728-27-7
Publikace je výstupem projektu Zvyšování povědomí o evropské strategii zaměstnanosti (Awareness Raising for the European Employment Strategy, No. VS/2004/0697)
Zpracoval kolektiv autorů

Kadeřábková, A.: Working Paper **NOVZ-NVF č. 2/2005: Kvalitativní náročnost české ekonomiky v mezinárodním srovnání.** Praha, 2005. ISBN 1801-5476, www.nvf.cz/observatory/2005.htm

Kofroňová, O., Czesaná, V., Vymazal, J.: Working Paper **NOVZ-NVF č.3/2005: Účast v dalším vzdělávání pracovníků kvalifikačně náročných profesí.** Praha, 2005. ISBN 1801-5476, www.nvf.cz/observatory/2005.htm

Leonardo INFO, čísla 13, 14, 15, 16, 17. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005, www.nvf.cz/leonardo.

Leonardo da Vinci programme – Compendium of Projects for Agriculture. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005. 100 s. ISBN 80-86728-13-7, www.nvf.cz/leonardo.

Leonardo da Vinci programme - Quality Award – Projects 2002. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005. 36 s. ISBN 80-86728-24-2, www.nvf.cz/leonardo.

Mulder, M.: Vocational Education in the Agri-food Complex in the European Union. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005. 24 s. ISBN 80-86728-14-5, www.nvf.cz/leonardo.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v ČR. Praha: NVF – NISP a MPSV, 2005. 65 s. ISBN 80-86728-25-0.

Pro Futura: bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Praha: NVF, 2005. Dvuměsíčník, www.nvf.cz/publikace/bulletiny.htm

Program Leonardo da Vinci – Kompendium projektů 2003–2004. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005. 176 s. ISBN 80-86728-21-8, www.nvf.cz/leonardo.

Program Leonardo da Vinci – Pečeť kvality – Projekty 2002. Praha: NVF – Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2005. 42 s. ISBN 80-86728-22-6, www.nvf.cz/leonardo.

Sborník příspěvků ze semináře „Psychologické metody ve výchovném a profesním poradenství, Brno 2005“. 1. vyd. Bratislava: SAAIC – Euroguidance centrum, NVF – NISP, 2005. 61 s. ISBN 80-969353-2-1.

Système éducatif en République tchèque (leták/leaflet). Praha: NVF – NISP a MPSV, 2005. 4 s.

AUDITOR'S FINAL STATEMENT

We have conducted an audit of the financial statements of the company **National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2005** in accordance with the Act No. 254/2000 Coll. on Auditors, International Auditing Standards and relevant application clauses of the Chamber of Auditors in the Czech Republic. The statutory body of the accounting unit is responsible for maintaining accounting which is complete, supportable and correct, and for the preparation of the financial statements. The auditor's responsibility is to elaborate an audit-based report and express his opinion on the financial statements

The auditor's intention was to obtain all information that he considered necessary for the verification of the financial statements and to provide a reasonable degree of certainty that the financial statements did not contain any significant shortcomings. The audit included examination of completeness and conclusiveness of data given in the financial statements, assessment of correctness and suitability of accounting procedures and significant estimates made by the accounting unit, and an assessment of overall presentation of the financial statements. The examination was carried out on a test basis regarding the significance of presented facts. We are convinced that the audit provides an adequate basis for statement expression.

In our opinion, the financial statements present in all material respects a true and fair view of the state of assets, liabilities and financial position of the accounting unit **National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2005** and costs, revenues and income statement for the accounting period of 2005 in accordance with accounting legislation effective in the Czech Republic.

Therefore the auditor of **PRIMASKA AUDIT, a.s.** issues

STATEMENT WITHOUT QUALIFICATION

to the financial statements of the accounting unit **National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2005**.

VÝROK AUDITORA K ÚČETNÍ ZÁVĚRCE

Provedli jsme audit přiložené účetní závěrky společnosti **Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2005** v souladu se zákonem č. 254/2000 Sb., o auditorech, Mezinárodními auditorskými standardy a souvisejícími aplikačními doložkami Komory auditorů České republiky. Za vedení účetnictví, za jeho úplnost, průkaznost a správnost a za sestavení účetní závěrky odpovídá vedení účetní jednotky. Úlohou auditora je na základě provedeného auditu zpracovat zprávu a vydat výrok k této účetní závěrce.

Auditor naplánoval a provedl audit tak, aby získal všechny informace, které jsou podle jeho nejlepšího vědomí nezbytné pro ověření účetní závěrky a poskytují přiměřenou jistotu, že účetní závěrka neobsahuje významné nesprávnosti. Audit zahrnuje výběrovým způsobem provedené ověření úplnosti a průkaznosti částek a informací uvedených v účetní závěrce. Audit též zahrnuje posouzení použitých účetních metod a významných odhadů provedených vedením a rovněž zhodnocení celkové prezentace účetní závěrky. Jsme přesvědčeni, že provedený audit poskytuje přiměřený podklad pro vyjádření výroku.

Podle našeho názoru účetní závěrka podává ve všech významných ohledech věrný a poctivý obraz aktiv, pasiv a finanční situace účetní jednotky **Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2005** a nákladů, výnosů a výsledku hospodaření za účetní období 2005 v souladu s účetními předpisy platnými v České republice.

Auditor společnosti **PRIMASKA AUDIT, a.s.** proto dává k účetní závěrce účetní jednotky **Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2005**

VÝROK BEZ VÝHRAD.

63

AUDITOR'S STATEMENT ON CORRESPONDENCE OF THE ANNUAL REPORT AND THE FINANCIAL STATEMENTS

We have verified correspondence of the annual report of the company **National Training Fund, p.b.o.** for the accounting period from January 1st, 2005 to December 31st, 2005 with the financial statements as of December 31st, 2005. Management of the company is responsible for correctness of the annual report. Our responsibility is to issue a Statement on correspondence of the annual report and the financial statements on the basis of performed verification.


We have performed verification in accordance with International Auditing Standards and relevant application clauses of the Chamber of Auditors in the Czech Republic. These standards define an obligation for the auditor to plan and execute the verification in such a way to obtain a reasonable degree of certainty that the information given in the annual report having been adopted or borrowed from the financial statements is, in all material aspects, in accordance with these financial statements. We are convinced that performed verification provides an adequate basis for statement expression.

In our opinion, information given in the annual report in all material aspect corresponds with the financial statements mentioned above.

Ústí nad Labem, June 26rd, 2006


.....
Received by




.....
Auditor Mr. Pavel Adam
Licence No.: 1267
The vice-chairman of the board of directors
PRIMASKA AUDIT, a.s.

Copy no. 2 of 3

VÝROK AUDITORA K VÝROČNÍ ZPRÁVĚ

Ověřili jsme soulad výroční zprávy společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. za účetní období od 1.1.2005 do 31.12.2005 s účetní závěrkou k 31.12.2005. Za správnost výroční zprávy je zodpovědné vedení společnosti. Naším úkolem je vydat na základě provedeného ověření výrok o souladu výroční zprávy s účetní závěrkou.

Ověření jsme provedli v souladu s Mezinárodními auditorskými standardy a souvisejícími aplikačními doložkami Komory auditorů České republiky. Tyto standardy vyžadují, aby auditor naplánoval a provedl ověření tak, aby získal přiměřenou jistotu, že informace uvedené ve výroční zprávě, které byly převzaty z účetní závěrky či z ní použity, jsou ve všech významných ohledech v souladu s touto účetní závěrkou. Jsme přesvědčení, že provedené ověření poskytuje přiměřený podklad pro vyjádření výroku.

Podle našeho názoru jsou informace uvedené ve výroční zprávě ve všech významných ohledech v souladu s výše uvedenou účetní závěrkou.

V Ústí nad Labem dne 26.6.2006



Adam

.....
auditor Ing. Pavel Adam
číslo osvědčení KA ČR: 1267
místopředseda představenstva
PRIMASKA AUDIT, a.s.

[Signature]
.....
zprávu převzal

Výtisk č. 3 z 4

Finanční zpráva 2005

Financial report 2005

ROZVAHA BALANCE SHEET	
AKTIVA ASSETS	tis. Kč thousands CZK
Dlouhodobý nehmotný majetek <i>Long-term intangible fixed assets</i>	2 991
Dlouhodobý hmotný majetek <i>Tangible fixed assets</i>	13 508
Oprávký k dlouhodobému majetku <i>Depreciation of long-term fixed assets</i>	-13 178
Pohledávky <i>Receivables</i>	2 055
Krátkodobý finanční majetek <i>Short-term financial assets</i>	115 793
Jiná aktiva celkem <i>Other assets</i>	1 268
Úhrn aktiv Total assets	122 437
<hr/>	
PASIVA LIABILITIES	tis. Kč thousands CZK
Jmění <i>Assets</i>	77 020
Výsledek hospodaření <i>Net income</i>	-55 215
Dlouhodobé závazky <i>Long-term liabilities</i>	82 252
Krátkodobé závazky <i>Short-term liabilities</i>	13 490
Jiná pasiva <i>Other liabilities</i>	4 890
Úhrn pasiv Total liabilities	122 437

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY – 2005
PROFIT AND LOSS STATEMENT – 2005

VÝNOSY (tis. Kč) REVENUES (thousands CZK)	Činnosti/Activities		
	Hlavní Main	Hospodářská Economic	Celkem Total
Tržby z prodeje služeb Service revenue	45 821	1 768	47 589
Úroky Interest	-715	0	-715
Kurzové zisky Foreign exchange profit	3 474	0	3 474
Jiné ostatní výnosy Other income	137	0	137
Tržby z prodeje majetku Assets revenue	25	0	25
Přijaté příspěvky a dotace: EU Funds	30 038	0	30 038
Programy Leonardo da Vinci & NISP	13 974	0	13 974
Program Agriculture	196	0	196
Program NISP – CEDEFOP	57	0	57
Program EEL	199	0	199
Program Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání	1 513	0	1 513
Program REFERNET	176	0	176
Program QCA	172	0	172
Program TrainSme	117	0	117
Programy Moderní společnost	3 490	0	3 490
Program Diskriminace	3 067	0	3 067
Program GAČR	288	0	288
Program VKSC	3 175	0	3 175
Program Kalendář	628	0	628
Program LLL2010 Talin	62	0	62
Program NPF	131	0	131
Program JPD3 čas	287	0	287
Programy OPRLZ	414	0	414
Program Awareness EK	2 092	0	2 092
Výnosy celkem Total Revenues	78 780	1 768	80 548
NÁKLADY (tis. Kč) COSTS (thousands CZK)			
Spotřebované nákupy Operating costs	3 848	17	3 865
Služby Services	24 968	1 305	26 273
Osobní náklady Personnel costs	45 014	270	45 284
Mzdové náklady (Wages and salaries)	33 703	203	33 906
Zákonné sociální pojištění (Mandatory social insurance)	10 862	67	10 929
Zákonné sociální náklady (Mandatory social costs)	449	0	449
Daně a poplatky Taxes and fees	25	0	25
Ostatní náklady Other costs	12 520	38	12 558
Odpisy, prodaný majetek, tvorba rezerv a opravných položek Depreciations, assets sold, generation of reserves and adjustments	2 100	9	2 109
Náklady na realizaci projektů: Project costs	44 940	0	44 940
Programy Pilotní projekty	44 940	0	44 940
Náklady celkem Total Costs	133 415	1 639	135 054
Výsledek hospodaření před zdaněním Net Income before taxes	-54 635	129	-54 506
Daň z příjmů Income tax	683	26	709
Výsledek hospodaření po zdanění Net Income after taxes	-55 318	103	-55 215



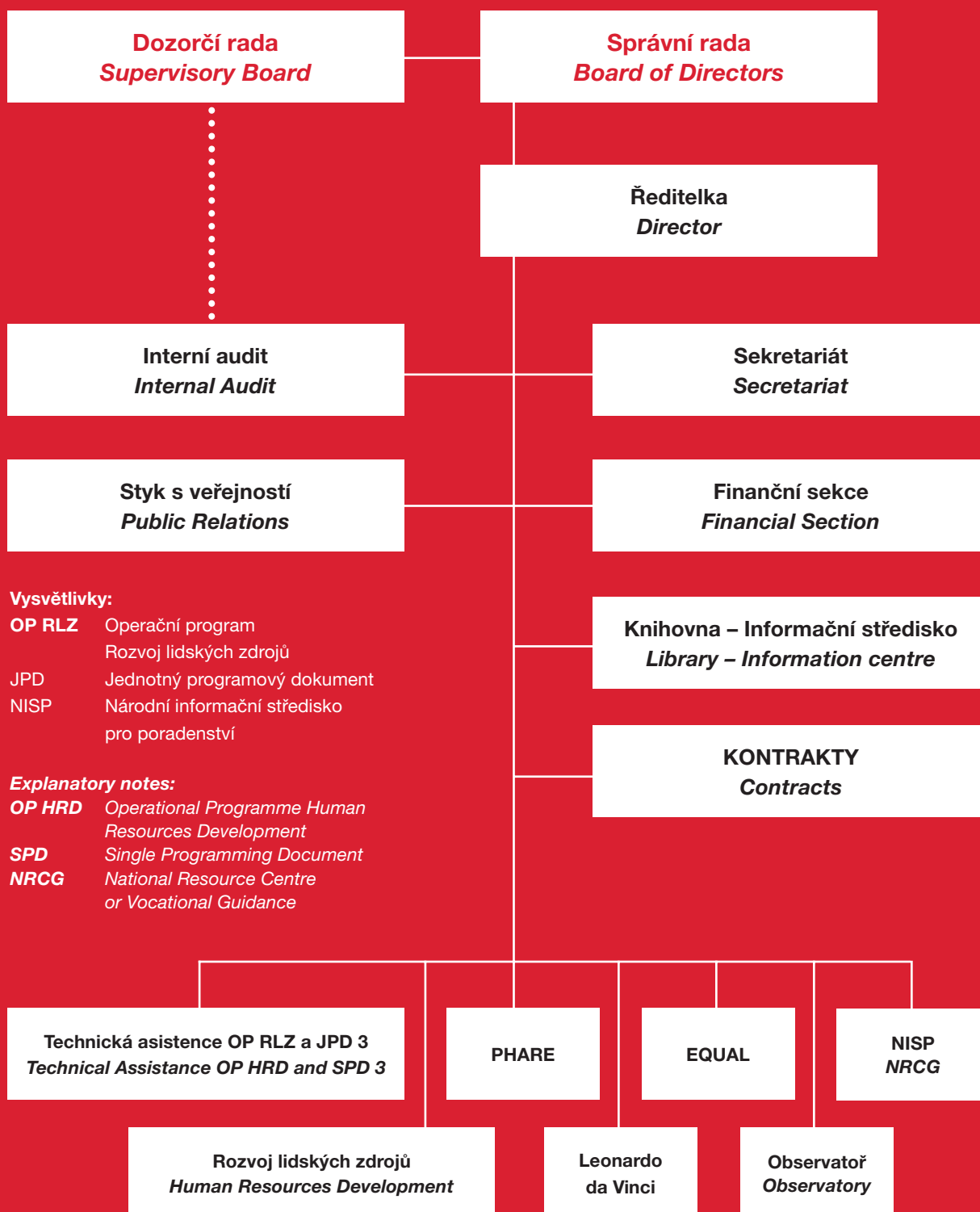
Sedící zleva / Seated left to right

- Ing. Eva Bosáková** vedoucí Národní kanceláře EQUAL
Head of National Support Structure EQUAL
- Ing. Iva Tatarková** vedoucí Národní agentury programu Leonardo da Vinci
Head of the National Agency of the Leonardo da Vinci Programme
- PhDr. Miroslava Kopicová** ředitelka Národního vzdělávacího fondu
Director of National Training Fund
- PhDr. Miroslava Mandíková** vedoucí úseku Rozvoj lidských zdrojů
Head of Human Resources Development Section

Stojící zleva / Standing left to right

- Ing. Zuzana Freibergová** vedoucí Národního informačního střediska pro poradenství
Head of National Resource Centre for Vocational Guidance
- Ing. Václav Brož** vedoucí týmu zaměstnanost/ESF
Manager of Team for Employment
- Ing. Alice Kašíková** interní auditorka
Internal Auditor
- Ing. Jiří Neuberg** vedoucí úseku Phare 2003
Head of Phare 2003 Section
- Ing. Věra Czesaná, CSc.** vedoucí Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání
Head of National Observatory of Employment and Training
- MUDr. Roman Vyhnaněk** vedoucí týmu adaptabilita/ESF
Manager of Team for Adaptability
- Ing. Ludmila Kříšťanová** vedoucí finanční sekce
Head of Financial Section
- Ing. Petr Chuděj** vedoucí úseku ESF
Head of European Social Fund Section

Organizační struktura MVF, o.p.s. / Organisational Structure of MTF



69



**Výroční zpráva / Annual Report
2005**

Vydal Národní vzdělávací fond, o.p.s.
Published by National Training Fund
Opletalova 25, 110 00 Praha 1
Tel.: +420 224 500 500
Fax: +420 224 500 501
E-mail: info@nvf.cz

www.nvf.cz

Ilustrace/*Illustrations*: Jiří Slíva
Design: Alena Buriánová
Tisk/*Print*: GOFI print s.r.o.





Národní
vzdělávací
fond