2006

Národní vzdělávací fond
National Training Fund

výroční zpráva

annual report

[Education spoiled my youth and it's still spoiling it, Eliška.]

2006

Národní
vzdělávací
fond

NEJSEM NA SVĚTĚ SÁM! JE SE MNOU MŮJ POČÍTAČ!

[I'm not alone in the world! My PC is with me!]

contents

Introductory Words by National Training Fund Directors	6
Introductory Words by the Chairperson of the National Training Fund Supervisory Board	8
1. Human Resources Development	12
2. The European Social Fund	18
3. The Employment Section	24
4. The Centre for Quality and Standards in Social Services – CEKAS	28
5. National Observatory of Employment and Training	34
6. Phare Programme	38
7. Leonardo da Vinci Programme	44
8. Guidance Services Support Unit	48
9. The NTF Information Centre	52
10. Public Relations	52
11. ISO Certification	54
Publikace – Studie – Bulletiny	57
Auditor's Final Statement	58
Financial Report	64
Organisational Structure of NTF	67

obsah

Úvodní slovo ředitelek Národního vzdělávacího fondu	7
Úvodní slovo předsedy správní rady Národního vzdělávacího fondu	9
1. Rozvoj lidských zdrojů	11
2. Evropský sociální fond	19
3. Úsek Zaměstnanost	23
4. Sekce Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS	29
5. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)	33
6. Program Phare	39
7. Program Leonardo da Vinci	43
8. Středisko podpory poradenských služeb	49
9. Informační středisko NVF	53
10. Public relations	53
11. Certifikace ISO	54
Publikace – studie – bulletiny	57
Výroky auditora k výroční zprávě	59
Finanční zpráva	64
Organizační struktura NVF	67

An Introductory Word by the Directors of the National Training Fund

This heading does not mean an increase of personnel in the top positions.

The reality is more interesting than that and meant an increase of prestige for the NTF. In September 2006, Czech Prime Minister Mirek Topolánek chose Miroslava Kopicová, until then Director of the NTF, to join his government team, as the new Minister of Education, Youth and Sports. During the time that PhDr. Kopicová directed the Ministry of Education, NTF supervisory board appointed Ing. Ludmila Křišťanová, Director of NTF financial section, to be her successor. In keeping with the chronological order, Director Miroslava Kopicová is the first to say a few words.

Development of human resources is becoming an increasingly more significant priority. Competitive ability of economies based on technologically demanding fields, research and scientific development depends on the availability of qualified personnel.

The National Training Fund strives to keep and raise its competence in issues of human resource development. For this reason, it engages in key topics, cooperating with the leading experts in our country and abroad. This also entails high demands on the quality of our work. For this reason, in 2006 we decided to raise this quality by implementing the international ISO standards. With high professionalism, my successor Lída Křišťanová took charge of the task.

The year 2006 was for the NTF a period of the beginning of system changes.

We created a new section for Employment, with the intention of expanding the professional background in this field and opening broader cooperation with our main partner – the Ministry of Labour and Social Affairs. The main task of the Employment section was to prepare and begin working on the project of the Institute of the Labour Market. A new Guidance Services Support Unit has been created by transforming the National Resources Centre for Vocational Guidance.

The section of Human Resources Development, focused mainly on intensifying its cooperation with its regional partners. At the same time, it continuously innovated its Inspirational Database TOPREGION.CZ. There is no need to emphasize the importance of the team of the European Social Fund. This key section focused on helping the Employment Services Administration in the implementation of a number of projects and grant schemes, and carried out other activities for the benefit of labour offices commissioned to coordinate employment policy on the regional level. Keeping the Centre for Quality and Standards of Social Services has paid off extraordinarily for us, and its activities yielded many beneficial projects focusing mainly on raising the quality of life of the users of social services and on implementing quality standards for these services. The National Training Fund continued to implement the European educational programme Leonardo da Vinci until the end of May 2006 and during that time it kept its extraordinary successfulness. The National Observatory of Employment and Training is the main solver of the important project entitled The Society of Knowledge – demands on qualification of human resources and education as part of the programme "Modern Society and Its Transformation". There was demanding work in the Phare section, which guaranteed tens of projects in a situation, when the interest of our partners focused on the structural funds already.

I left the NTF for a while at the time when it was going through considerable alterations. I knew, however that its activities were in the good hands of the new director, supported by the strong NTF team. This proved to be true.

PhDr. Miroslava Kopicová

And now the words of Director Ludmila Křišťanová:

At the beginning of August 2006, we embarked on putting into effect a principal system measure, which we expect to increase in the quality of our services and to raise the standards of our institution to the level of the most developed companies and organisations – implementation of the international ISO norms. We will probably complete the entire demanding process in the year 2007. All other projects and activities continued to run and I was pleased to find my colleagues all "pulling at the same end of the rope" with me, while I operated as head of the NTF. A continuity could thus be maintained and we entered the year 2007 with well-prepared programmes and projects.

Ing. Ludmila Křišťanová

Úvodní slovo ředitelek Národního vzdělávacího fondu

Toto záhlaví neznamená, že by došlo k personálnímu posílení na nejvyšší pozici v NVF. Skutečnost je zajímavější a pro NVF znamenala zvýšení jeho prestiže. V září 2006 si předseda české vlády Mirek Topolánek vybral do svého vládního týmu dosavadní ředitelku Fondu Miroslavu Kopicovou, která se ujala funkce ministryně školství, mládeže a tělovýchovy. Po dobu, kdy PhDr. Kopicová řídila resort školství, jmenovala správní rada její nástupkyní Ing. Ludmilu Křišťanovou, vedoucí finanční sekce Národního vzdělávacího fondu.

Dejme tedy nejprve slovo ředitelce Miroslavě Kopicové:

Vážení čtenáři,

rozvoj lidských zdrojů – dlouhodobý směr činnosti NVF – je stále významnější prioritou. Konkurenceschopnost ekonomik postavená na technologicky náročných odvětvích, výzkumu a vývoji, rozvoji vědy závisí na dostupnosti kvalifikovaných lidí pro tyto oblasti.

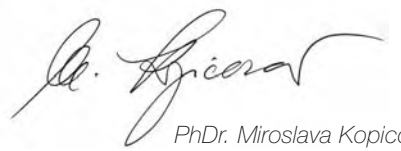
Národní vzdělávací fond usiluje o udržení a zvýšení své kompetence v otázkách rozvoje lidských zdrojů. Proto se odborně angažuje v klíčových tématech a spolupracuje s předními odborníky u nás i v zahraničí. Znamená to i vysoké nároky na úroveň práce jednotlivých pracovníků NVF. Proto jsme se v roce 2006 rozhodli zvyšovat kvalitu své práce prostřednictvím zavedení mezinárodních standardů ISO. Tohoto úkolu se s vysokou profesionalitou ujala má nástupkyně Lída Křišťanová.

Rok 2006 byl pro Národní vzdělávací fond obdobím nastartování systémových změn, které souvisí také s ukončováním evropských programů období 2004–2006 a přípravou na nové finanční a programové období Evropské unie 2007–2013.

Vytvořili jsme nový úsek Zaměstnanost se záměrem rozšířit odborné zázemí v této oblasti a otevřít možnosti širší spolupráce s naším největším partnerem – Ministerstvem práce a sociálních věcí. Nejvýznamnějším úkolem úseku Zaměstnanost byla příprava a zahájení prací na projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti. Vzniklo nové Středisko podpory poradenských služeb transformací Národního informačního střediska pro poradenství.

Kvalitní výstupy vykazovaly jednotlivé úseky NVF: Úsek Rozvoje lidských zdrojů, který podporuje strategické řízení v tomto odvětví, se orientoval zejména na prohlubování spolupráce se svými regionálními partnery. Současně inovoval Inspirační databanku TOPREGION.CZ. Zdůrazňovat význam týmu Evropský sociální fond není třeba. Tento klíčový úsek se zaměřil na pomoc Správě služeb zaměstnanosti při implementaci řady projektů a grantových schémat a realizoval další aktivity ve prospěch úřadů práce pověřených koordinací politiky zaměstnanosti. Udržení Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách se mimořádně vyplatilo, jeho aktivity se přetavily do mnoha velmi přínosných projektů, zaměřených převážně na zvýšení kvality života uživatelů sociálních služeb a na zavádění standardů kvality těchto služeb. Evropský vzdělávací program Leonardo da Vinci zůstal v gesci NVF do konce května 2006 a udržel si i po tuto dobu mimořádnou úspěšnost. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání je hlavním řešitelem významného projektu Společnost vědění – nároky na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání v rámci programu „Moderní společnost a její proměny“. Náročnou práci odvedl úsek Phare, který zabezpečoval desítky projektů v situaci, kdy zájem partnerů se již soustřeďoval na strukturální fondy.

Odešla jsem na čas z NVF v době, kdy procházel značnými změnami. Věděla jsem ale, že jeho činnosti jsou v dobrých rukou nové ředitelky podporované silným týmem NVF. To se potvrdilo.



PhDr. Miroslava Kopicová

A nyní slovo ředitelky Ludmily Křišťanové:

Počátkem srpna 2006 jsme se pustili do uskutečňování zásadního systémového kroku, od kterého očekáváme zvyšování kvality našich služeb a povýšení standardu naší instituce na úroveň nejvyspělejších společností a organizací – zavádění mezinárodních norem ISO. Celý tento náročný proces bychom měli ukončit v roce 2007. Všechny další započaté projekty a aktivity dále běžely a potěšilo mne, že v průběhu mého působení v čele NVF kolegyně a kolegové se mnou „táhli za jeden provaz“. Podařilo se tak zachovat kontinuitu a vkročit do roku 2007 s dobře připravenými programy a projekty.

Ing. Ludmila Křišťanová

An Introductory Word by the Chairperson of the National Training Fund Supervisory Board

Upon having read the pages of this Annual Report, you will reach the conclusion that in the year 2006, too, the National Training Fund managed to fulfil the long-term tasks it had set for itself. The consolidated teams of experts, which form the National Training Fund, have been intensely cooperating with their partners on various projects, leading to an increase in the ability of Czech people to compete on the labour market not only in the Czech Republic, but also within a common Europe. In the past year, specialists of the National Training Fund also participated on the creation of important analytical tools for education levels, trends of the labour market and a strategy for further education of the adult population. All this is with the aim of having quality tools at our disposal for mapping future needs of the labour market and thus contributing to maintaining the rate of employment and improving the employability of citizens.

Long-term programmes, which are being implemented by the NTF, also included the well-known European programme for support of vocational education, Leonardo da Vinci, which the NTF successfully managed since the year 1997. It suffices to say that for two consecutive years, projects presented within this programme managed to use more resources from EU funds than the national contribution reached. A number of other EU member states did not succeed in achieving the same. I would, therefore, like to use my introductory words to thank the Leonardo da Vinci team for the good work it had been doing throughout the implementation of the programme. Although the programme was unfortunately transferred to the Ministry of Education, Youth and Sports shortly before its completion, it has maintained the reputation of a successful and meaningful EU programme thanks to experts from the NTF.

Other activities, which the National Training Fund carried out in the year 2006, have also served as good preparation for the new programme period of the European Union, beginning with the year 2007, which is very satisfying.

I have always accentuated the high professional level and work ethics of experts at the National Training Fund. This fact was also confirmed by Prime Minister of the Czech government Mirek Topolánek, when he offered to NTF director Miroslava Kopicová to take up the management of the Ministry of Education, Youth and Sports in his new Cabinet in September 2006. It was no surprise to me that during her period in office as head of this ministry, PhDr. Kopicová acted most ably and competently.

The system measures, which the National Training Fund has been continuously implementing, such as for example the decision to implement the ISO international quality standards, justify my conviction that together, we will be able to fulfil the tasks, which the future will place before us, and to maintain the position of NTF as the key institution in the field of human resources development in the Czech Republic.

Richard Falbr

Úvodní slovo předsedy správní rady Národního vzdělávacího fondu

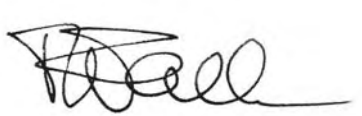
Po přečtení stránek této Výroční zprávy dojdete k závěru, že i v roce 2006 dokázal Národní vzdělávací fond úspěšně naplňovat dlouhodobé úkoly, které si před sebe vytyčil. Konsolidované týmy odborníků, které tvoří Národní vzdělávací fond, intenzivně pracovaly společně se svými partnery na rozličných projektech, vedoucích k posílení schopnosti českých lidí konkurovat na pracovním trhu nejen České republiky, ale i v rámci společné Evropy. Specialisté Národního vzdělávacího fondu se v uplynulém roce podíleli také na tvorbě významných analytických nástrojů úrovně vzdělání, trendů na trhu práce a strategií pro další vzdělávání dospělé populace. To vše s cílem disponovat kvalitními nástroji k mapování budoucích potřeb na pracovním trhu a tím přispět k udržení zaměstnanost a ke zlepšení zaměstnatelnosti občanů.

Mezi dlouhodobé vzdělávací programy v gesci NVF patřil také známý evropský program na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci, který NVF mimořádně úspěšně vedl od roku 1997. Stačí připomenout, že dva roky po sobě dokázaly projekty předložené v rámci tohoto programu čerpat více prostředků z fondů EU, než kolik činil národní příspěvek. To se nepodařilo celé řadě dalších členských zemí EU. Rád bych proto využil svého úvodního slova k tomu, abych poděkoval týmu programu Leonardo da Vinci za dobrou práci, kterou po celou dobu realizace programu odváděl. I když byl program krátce před jeho ukončením nešťastně převeden na MŠMT, zachoval si díky odborníkům z NVF pověst úspěšného a smysluplného programu EU.

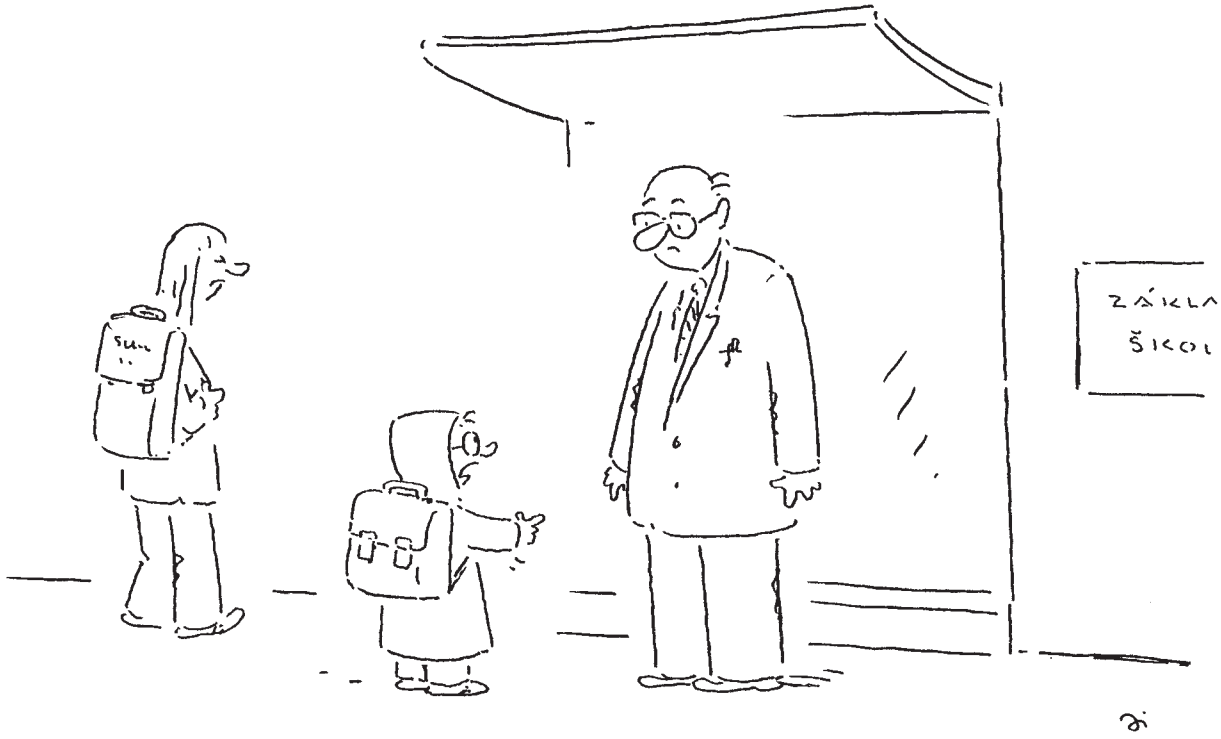
I další činnosti, které Národní vzdělávací fond v roce 2006 realizoval, mu posloužily jako velmi dobrá příprava na nové programové období Evropské unie počínaje rokem 2007, což je velmi potěšující.

Vždy jsem zdůrazňoval vysokou profesionální úroveň a etiku práce odborníků Národního vzdělávacího fondu. Tento fakt potvrdil i předseda české vlády Mirek Topolánek, když v září 2006 nabídl ředitelce NVF Miroslavě Kopicové, aby se v jeho novém kabinetu ujala řízení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Nepřekvapilo mě, že po dobu jejího působení v čele resortu si ministryně Kopicová počínala nanejvýš zdatně a kvalifikovaně.

Systémová opatření, která Národní vzdělávací fond průběžně realizuje, jako například rozhodnutí o zavedení mezinárodních standardů kvality ISO, mne opravňují k přesvědčení, že se nám společně podaří naplnit úkoly, které budoucnost před námi postaví, a udržet pozici NVF jako klíčové instituce v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice.



Richard Falbr



PŘEDPOKLÁDÁM, ŽE SE NEBUDEME ZDRŽOVAT FORMALITAMI, PANE ŘEDITELI. UKAŽTE MI NEJKRATŠÍ CESTU K MÉMU OSOBNÍMU POČÍTAČI.

[I take it that we won't have to deal with any formalities. Just show me the shortest way to my personal computer.]

1. Rozvoj lidských zdrojů

Úsek pro rozvoj lidských zdrojů (RLZ) Národního vzdělávacího fondu byl založen v roce 2002 jako koncepční útvar s cílem vytvořit stálé odborné zázemí pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni. Posláním tohoto koncepčního úseku je iniciovat a navrhovat systémové změny, přinášet a uplatňovat inovační přístupy a metody v oblasti rozvoje lidských zdrojů (RLZ) a dalšího profesního vzdělávání a usnadňovat 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. Neméně významná je spolupráce s národními a krajskými partnery při přípravě a realizaci koncepčních záměrů, při poskytování poradenských služeb v oblasti RLZ a dalšího profesního vzdělávání, propagace a šíření know-how v oblasti RLZ a celoživotního učení.

V roce 2006 úsek RLZ prohluboval spolupráci s partnery z krajů ČR s cílem motivovat kraje a krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů k účinnému uplatňování systémových nástrojů politiky rozvoje lidských zdrojů a dalšího profesního vzdělávání podle jejich specifických potřeb. Současně úsek RLZ aktivně podporoval předávání zkušeností a šíření příkladů dobré praxe v oblasti RLZ a dalšího profesního vzdělávání. K tomuto účelu vyvinul komplexní informační a metodický nástroj pro tvorbu a realizaci strategií rozvoje lidských zdrojů – Inspirační databanku TOPREGION.CZ, kterou také průběžně inovuje. V návaznosti na tyto aktivity byla činnost úseku rozvoje lidských zdrojů postupně rozšiřována na oblast zaměstnanosti a trhu práce, především pak na rozvoj vzájemné spolupráce klíčových partnerů na trhu práce.

■ 1.1 Podpora strategického řízení rozvoje lidských zdrojů a dalšího profesního vzdělávání v krajích

Úsek RLZ v rámci projektu „Podpora strategického řízení rozvoje lidských zdrojů a dalšího profesního vzdělávání v krajích“ realizoval následující aktivity:

— Příprava, organizace a vedení tří pracovních setkání s klíčovými partnery ze všech regionů (zejména se zástupci krajských rad pro RLZ), zaměřených na výměnu zkušeností, představení příkladů dobré praxe a uplatňování nástrojů a metod strategického řízení RLZ a dalšího profesního vzdělávání v kontextu doporučení a politik EU, jejichž součástí bylo:

— vzdělávání regionálních partnerů v základních disciplínách strategického řízení RLZ;

— rozpracování metodiky strategického řízení rozvoje lidských zdrojů vzhledem k potřebám trhu práce na krajské a místní úrovni;

— poskytování průběžných informačních a poradenských služeb v oblasti RLZ a dalšího profesního vzdělávání.

— Správa a rozvoj internetového portálu Topregion.cz – Inspirační databanka pro strategické řízení RLZ, kam lze zařadit následující činnosti:

— příprava textů pro databanku;

— průběžná editace a aktualizace informací zveřejněných v databance;

— technická správa databanky;

— spolupráce s experty a regionálními koordinátory databanky ze všech krajů;

— monitoring potřeb klíčových partnerů v oblasti RLZ.

— Propagace, odborná osvěta a benchmarking v oblasti rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím soutěže o nejlepší projekt RLZ v ČR, s čímž souvisejí následující činnosti:

— příprava a organizace 2. ročníku národní soutěže o nejlepší projekt RLZ, nominovaný Krajskými radami pro RLZ – „DOBRÁ RADA NAD ZLATO“;

— organizace a vedení seminářů k prezentaci výsledků soutěže;

— mediální informační kampaň k národní soutěži;

— zpracování podkladů pro popularizaci příkladů dobré praxe z oblasti RLZ.

■ 1.1.1 Příprava, organizace a vedení tří pracovních setkání s klíčovými partnery ze všech regionů

Jedenácté setkání zástupců krajů k problematice rozvoje lidských zdrojů v krajích ČR proběhlo ve dnech 23. a 24. května 2006 v Konviktu svatých andělů v Telči, kde sídlí vzdělávací a konferenční centrum MŠMT. Cílem tohoto setkání byla výměna zkušeností, představení příkladů dobré praxe a poradenství při uplatňování metod strategického řízení RLZ.

K hlavním tématům setkání patřila diskuse k publikaci „Jsme v Evropě zaměstnatelní?“, dále představení koncepce pardubického kraje pro oblast rozvoje lidských zdrojů, celoživotního vzdělávání a zaměstnanosti, vystoupení Zdeňka Palána k celoživotnímu vzdělávání v konceptu vývoje společnosti a rovněž podrobnější představení dvou akcí: Týdne vzdělávání dospělých 2006 a soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2006.

Dvanácté setkání zástupců krajů k problematice rozvoje lidských zdrojů proběhlo 10. a 11. října 2006 v hotelu Vítkova hora na Karlovarsku. Hlavním tématem akce byla problematika partnerství při rozvoji lidských zdrojů, dále se hovořilo o týdnech vzdělávání dospělých, budoucím směřování portálu Topregion.cz a také o rozporech ve vzdělávání dospělých. Závěr setkání patřil výsledkům druhého ročníku soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO.

1. Human Resources Development

The NTF's section for human resources development policies (HRD) 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 education and training, and the development of information and methodological instruments for strategic management of HRD. Important also is co-operation with national and regional partners in the preparation and implementation of policies, the provision of guidance services concerned with HRD and continuing vocational education and training, and the promotion and dissemination of know-how in HRD and lifelong learning.

In 2006 the HRD section sought enhanced co-operation with regional partners with the aim of motivating regions and regional councils for human resources development to ensure efficient application of the systemic instruments concerned with HRD and continuing vocational education and training in line with their specific needs. Moreover, the HRD section provided active support as regards exchange of experience and dissemination of good practice in the areas of HRD and continuing vocational education and training. For this purpose it had developed a comprehensive information and methodological instrument for the development and implementation of HRD strategies – the TOPREGION.CZ inspirational databank, which was being updated on a continuous basis. In relation to this activity the work of the HRD section was gradually expanded to cover employment and labour market issues, particularly the development of co-operation between key partners in the labour market.

■ 1.1 Support for Strategic Management of Human Resources Development and Continuing Education and Training in Regions

As part of the project "Support for Strategic Management of Human Resources Development and Continuing Vocational Education in Regions" the HRD implemented the following activities:

Preparation, organisation and running of three working meetings with key partners from all regions (particularly representative of regional HRD councils). The meetings were focused on exchange of experience, presentation of good practices and the use of instruments and methods for strategic management of HRD and continuing vocational education and training in the context of EU recommendations and policies. They included:

— the training of regional partners in principle disciplines of strategic management of HRD;

— work on a methodology for strategic management of HRD in a view of labour market needs at regional and local levels;

— provision, on a continuous basis, of information and guidance services related to HRD and continuing vocational education and training.

Administration and development of the Topregion.cz portal – inspirational databank for strategic management of HRD – which included the following:

— preparation of texts for the databank;

— continuous editing and updating of the information placed in the databank;

— technical administration of the databank;

— co-operation with experts and regional co-ordinators of the databank in all regions;

— monitoring of the needs of key partners in HRD.

Promotion, awareness raising and benchmarking in the area of human resources development by means of a competition for the best HRD project in the CR. The following activities were related to this:

— preparation and organisation of the 2nd national competition for the best HRD project selected by regional HRD – DOBRÁ RADA NAD ZLATO ("GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD");

— organisation and running of seminars presenting the competition results;

— a media campaign about the national competition;

— development of materials to publicise good practices in the HRD area.

■ 1.1.1 Preparation, organisation and running of three working meetings with key partners from all regions

The eleventh meeting *of regional representatives concerned with HRD issues in the regions of the CR was held on 23-24 May 2006 in St Angels' Convict in Telč which houses the MoEYS's training and conference centre. The objective of this meeting was to exchange experience and present examples of good practice and guidance in implementation of methods for strategic HRD management.*

The main topics discussed included the publication "Are We in Europe Employable?", the presentation of the Pardubický region's policy for HRD, lifelong learning and employment, and the speech by Zdeněk Palán on lifelong learning in the context of the development of society. Moreover, two events were introduced in detail: the Adult Education Week 2006 and the competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD 2006.

The twelfth meeting *of regional representatives took place on 10-11 October in the Vítkova hora hotel near Karlovy Vary. The main topic of the event was partnership in the development of human resources. Other topics included "adult education weeks", the future of the Topregion.cz portal, and also various discrepancies related to adult education. The meeting was concluded by the presentation of the results of the 2nd competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD.*

The thirteenth meeting *of regional representatives dealing with HRD issues was held in AMBER of the Černigov hotel in Hra-*

Třináctá setkání zástupců krajů k problematice rozvoje lidských zdrojů bylo uspořádáno v AMBER hotelu Černigov v Hradci Králové ve dnech 6. a 7. prosince 2006 s podtitulem: Lifelong Learning a jeho podoby – transfer zahraničních zkušeností. Prezentován byl nejen evropský projekt Lifelong Learning 2010, ale i výstupy projektu Regional Key Competencies. Na tomto výzkumném projektu Evropské komise spolupracovalo devět zemí EU (za ČR zástupci úseku RLZ NVF a kraje Vysočina). Jedním z výstupů tohoto projektu byl popis metody Scenario Planning (strategické plánování podle scénářů). Podrobný manuál Scenario Planning, ale i mnohé další metodiky využitelné pro strategické řízení regionů prostřednictvím lidských zdrojů jsou k dispozici na webových stránkách projektu http://www.regionalkeycompetencies.eu. Část programu setkání byla věnována i Strategii RLZ Jihomoravského kraje a Metodice Strategie RLZ Ústeckého kraje, dále přípravě krajských podportálů na portálu Topregion.cz a nově zřízenému Centru dalšího profesního vzdělávání ERUDIC, které vzniklo v rámci projektu Phare při Úřadu práce v Jihlavě. Diskutovalo se i o trendech v dalším vzdělávání a současně byl zhodnocen průběh týdnů vzdělávání dospělých v roce 2006.

Vzdělávání regionálních partnerů

V rámci průběžného vzdělávání regionálních partnerů, zejména členů krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů, byla na základě zpětné vazby identifikována potřeba zaměřit vzdělávání této cílové skupiny na oblast strategií a politik celoživotního učení ve vazbě na současné trendy v rámci EU. V této souvislosti byl připraven souhrnný analytický materiál s názvem „Strategie a politika celoživotního vzdělávání v ČR – kritický benchmarking“. Dokument byl zpracován jako podpůrný studijní text pro vzdělávání manažerů pro rozvoj lidských zdrojů z krajských úřadů a jejich partnerů z krajských rad pro RLZ. Dokument byl také zveřejněn na portálu Topregion.cz v listopadu 2006.

■ 1.1.2 Správa a rozvoj internetového portálu Topregion.cz – Inspirační databanka pro strategické řízení RLZ

Technická správa databanky

Od ledna do března probíhal audit celého redakčního systému inspirační databanky, byla zhodnocena funkčnost a uživatelská přívětivost jednotlivých složek redakčního systému. To především s ohledem na plánovaný další rozvoj databanky, který směřuje k tvorbě krajských podportálů a zesílené podpoře krajských administrátorů a lokálních přispěvatelů do databanky. Na základě tohoto auditu vznikl seznam požadavků na změny v portálu a na vytvoření nových součástí a funkcí. Byly realizovány následující úpravy:

— portál je zajištěn proti vícenásobnému hlasování;

— jsou vytvořeny RSS kanály – přes standardní RSS odkazy tyto kanály umožňují automatický sběr obsahu definovaných částí portálů, kterými jsou: aktuality, texty, dobré zkušenosti, komentované odkazy a kalendář událostí;

— byl zaveden strom klíčových slov – každý vložený text je nyní možné indexovat pomocí přednastavených klíčových slov, což umožňuje jejich lepší vyhledávání a orientaci v tématech portálu; soubor klíčových slov je libovolně měnitelný;

— je spuštěna rubrika „Doporučujeme“ – místo původně zamýšlené rubriky „Nejčtenější“ jsme na základě výše uvedeného auditu zvolili tuto vhodnější rubriku;

— bylo přidáno pokročilé vyhledávání – plnotextové vyhledávání pomocí zvláštního formuláře,;

— byly zrychleny internetové stránky portálu.

Systém krajských podportálů

Systém podportálů pro regiony byl připravován v druhé polovině roku. Tento systém pracuje jako síť zdánlivě samostaných webů s doménami 3. úrovně a je propojen prostřednictvím centrální úrovně. Regiony, které se do spolupráce zapojí, si budou samy obhospodařovat obsah svého podportálu, a to včetně některých prvků grafického designu. Vybrané příspěvky publikované na podportálech se budou objevovat i na centrálním portálu.

■ 1.1.3 Propagace, odborná osvěta a benchmarking v oblasti rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím soutěže o nejlepší projekt RLZ v ČR

Příprava a organizace 2. ročníku národní soutěže o nejlepší projekt RLZ – DOBRÁ RADA NAD ZLATO

Druhý ročník soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO úspěšně navázal na první ročník této akce, která je organizována především jako mediální podpora a propagace kvalitních a inspirativních projektů z oblasti rozvoje lidských zdrojů i jednotlivých krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů. Soutěž rovněž umožňuje řešitelům porovnat své projekty s dalšími obdobnými nejen ve svém kraji, ale i v dalších regionech ČR.

Základní informace o soutěži byly zpracovány čtivou a atraktivní formou a uveřejněny na portálu Topregion.cz.

Do soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO bylo ke dni 15. září 2006 nominováno celkem 49 projektů ze 13 krajů ČR. Na webových stránkách http://soutez.topregion.cz, kde jsou projekty i nadále vystaveny, pro ně hlasovalo celkem 2 518 návštěvníků portálu.

Výsledné pořadí nejlépe hodnocených projektů soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2006 bylo následující:

1. Beskydy pro všechny – Moravskoslezský kraj
2. Spirála – kraj Vysočina
3. Získej práci – program podpory mobility pracovních sil – Moravskoslezský kraj

dec Králové on 6-7 December 2006. It was entitled "Lifelong Learning and Its Forms – Transfer of Foreign Experience". The European project Lifelong Learning 2010 was presented at the meeting and so were the outcomes of the project Regional Key Competencies. Nine EU countries were involved in this major project of the European Commission (the CR was represented by the NTF's HRD section and the Vysočina region). One of the outputs of this project was description of the Scenario Planning method (strategic planning based on scenarios). The detailed Scenario Planning manual and other methodologies for strategic management of regions via human resources are available at http://www.regionalkeycompetencies.eu. The agenda also included the HRD Strategy of the South-Moravia region and the Methodology for HRD Strategy of the Ústecký region, the preparation of regional sub-portals of the Topregion.cz portal, and the new Centre for Vocational Education ERUDIC which had been established as part of a Phare project at the labour office in Jihlava. The trends in continuing education and training were also discussed, and the "adult education weeks" held in 2006 were evaluated.

The training of regional partners

As part of the continuous training of regional partners, particularly the members of HRD councils, a need was identified based on feedback to focus the training of this target group on lifelong learning strategies and policies in relation to the current trends within the EU. In this context a comprehensive analytical material entitled "The Lifelong Learning Strategy and Policy in the CR – Critical Benchmarking" was prepared. The document was developed to serve as a support text for the training of HRD managers at regional authorities and their partners – members of regional HRD councils. It was also placed on the Topregion.cz portal in November 2006.

■ 1.1.2 Administration and development of the Topregion.cz portal – Inspirational databank for strategic management of HRD

Technical administration of the databank

From January until March 2006 the editorial system of the databank was audited. Its functionality and the user friendliness of its components were assessed. This was done particularly in view of the planned development of the databank. It is envisaged that regional sub-portals should be developed and support for regional administrators and local contributors should be reinforced. Based on this audit a list of required changes to the portal was compiled, including the requirements for new components and facilities. The following changes were made:

— ***the portal is safeguarded against multiple voting;***

— ***RSS channels were developed*** – *via standard RSS links these channels facilitate an automatic collection of the content of the defined parts of the portal. These are: news, texts, good experience, commented references and a calendar of events;*

— ***a keywords tree was introduced*** – *each text that is included can be indexed via default keywords, which facilitates a better search and renders the structure of the topics more comprehensible; the set of keywords can be changed;*

— ***a section "We Recommend" was launched*** – *based on the audit mentioned above we opted for this section instead of the planned "Most Viewed" section;*

— ***an advanced search facility was added*** – *a full-text search facility using a special form;*

— *the speed of the portal website was increased.*

The system of regional sub-portals

The system of sub-portals for regions was prepared in the 2nd half of the year. It works as a network of seemingly independent websites with 3rd level domains, and it is linked via central level. The regions that take part in the co-operation will administer the content of their sub-portals including some elements of graphic design. Selected contributions placed on the sub-portals will also appear on the central portal.

■ 1.1.3 Promotion, awareness raising and benchmarking in the area of human resources development by means of a competition for the best HRD project in the CR

Preparation and organisation of the 2nd national competition for the best HRD project – "GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD"

The 2nd national competition "GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD" successfully followed upon the 1st national competition. It is organised, above all, to support and promote, via the media, good and inspirational projects related to HRD and HRD councils. The competition also makes it possible for the participants to compare their projects not only within their region, but also with those promoted by other regions of the CR.

Basic information about the competition was placed, in a user-friendly and attractive form, on the Topregion.cz portal.

A total of 49 projects of 13 regions were nominated as at 15 September 2006. They were placed on http://soutez.topregion.cz and a total of 2,518 portal visitors cast their votes.

The ranking of the best projects within the competition GOOD ADVICE IS WORTH OF ITS WEIGHT IN GOLD:

1. *Beskydy pro všechny (Beskydy for All) – Moravia-Silesia region*
2. *Spirála (The Spirale) – Vysočina region*
3. *Získej práci (Find Work) – a scheme to support workforce mobility – Moravia-Silesia region*

The evaluation panel awarded a special prize for a project entitled Inspirace pro inovace ve vzdělávání dospělých (Inspiration for Innovation in Adult Education) of the city of Prague.

The competition came to a head at an ***award ceremony as part of the AEDUCA Festival in Olomouc on 23-24 November 2006 where the results were presented and certificates awarded.***

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

The HRD team is involved, as a partner representing the Czech Republic, in 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 was launched in September 2005 and its completion is planned for 2010. It is funded as part of the 6th EU Framework Programme under priority 7 – Citizens and Governance in a Knowledge-Based Society. It aims to analyse the existing policies, approaches and tensions in the lifelong learning of adults in various European

Mimořádné ocenění hodnotící komise získal projekt Inspirace pro inovace ve vzdělávání dospělých (hl. m. Praha).

Vyvrcholením aktivit soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2006 se stalo slavnostní vyhlášení výsledků a předání certifikátů na Festivalu AEDUCA v Olomouci 23. a 24. 11. 2006.

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

Úsek rozvoje lidských zdrojů se podílí jako partner zastupující Českou republiku na 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 byl zahájen v září 2005 a bude ukončen v roce 2010. 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 napětí 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. V některých případech jde přitom o vytvoření nových mezinárodních statistických zdrojů, jinde se jedná o 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, Irska, Norska, Ruské federace 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 rozšíření výstupů z celého projektu.

Úsek RLZ připravil v roce 2006 národní zprávu, zahrnující přehled klíčových dokumentů o vzdělávání dospělých. Zpráva charakterizuje dále roli hlavních aktérů participujících ve vzdělávání dospělých a popisuje politiky, mechanismy a iniciativy rozhodujících subjektů s dopadem na celoživotní vzdělávání dospělých. Činí tak 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. Zpráva byla zapracována do mezinárodní komparativní zprávy, jejíž zveřejnění je plánováno na rok 2007. Stručná verze národní zprávy „Strategie a politika celoživotního vzdělávání v ČR – kritický benchmarking“ byla publikována na portálu www.topregion.cz v prosinci 2006.

V roce 2006 se úsek RLZ v rámci dalšího podprojektu zapojil do rozsáhlého průzkumu zaměřeného na postoje dospělých, jejich motivaci a bariéry ve vztahu k jejich účasti na dalším vzdělávání ve formálním systému. Ve spolupráci s experty partnerů byla připravena metodika sběru dat a proběhlo pilotní ověření dotazníků určených dospělým, kteří vstoupili do formálního vzdělávání minimálně po dvou letech od ukončení počátečního vzdělávání. Vlastní průzkum bude zahájen na jaře 2007 a bude v ČR zahrnovat soubor 1 000 respondentů na úrovni ISCED 3 a ISCED 5. V České republice proběhne sběr dat na úrovni NUTS 2 celkem ve 25 školách poskytujících vyšší sekundární vzdělání a ve stejném počtu škol poskytujících terciární vzdělání. Výsledky průzkumu z jednotlivých partnerských zemí budou zpracovány do podoby mezinárodní komparativní zprávy.

■ 1.3 Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji

Úsek RLZ je partnerem v grantovém projektu financovaném z prostředků Evropského sociálního fondu pod opatřením 3.3 Operační program rozvoje lidských zdrojů spolu s Univerzitou Hradec Králové a Regionální hospodářskou komorou severovýchodních Čech. Projekt byl zahájen v září 2006 a poběží do června 2008. V projektu bude vytvořena metodika pro analýzu nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání, bude zjišťován aktuální stav nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji a vytvořen návrh informační podpory pro další vzdělávání v kraji a podpořena činnost Krajské rady pro RLZ.

■ 1.4 Vzdělávání pro rozvoj spolupráce pracovníků vědy a výzkumu s průmyslovými podniky

NVF je partnerem v grantovém projektu podpory rozvoje lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje, a to spolu se soukromou ekonomicko-manažerskou vzdělávací institucí Brno International Business School a Vysokou školou báňskou – Technickou univerzitou v Ostravě (VŠB-TUO). Jeho realizace byla zahájena v červenci 2006 a skončí v červnu 2008. Projekt by měl přispět ke zlepšení spolupráce mezi vysokými školami a podnikatelskou sférou v oblasti výzkumu a vývoje a transferu technologií do praxe, především v Moravskoslezském kraji. Hlavní náplní projektu je příprava komplexně pojatého dalšího vzdělávání pracovníků a manažerů výzkumu a vývoje vysokých škol a jeho pilotní ověření, především ve vazbě na činnost Centra pokročilých inovačních technologií a Regionálního centra transferu technologií, jež jsou součástí VŠB-TUO.

countries. The output of the project will be a strategy for the lifelong learning of adults in Europe and enhanced co-operation and infrastructure for international and inter-disciplinary research into lifelong learning. In some cases it concerns the development of new international statistical resources, in others it deals with 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. They represent universities, non-profit organisations and commercial firms dealing with research and lifelong learning in Estonia, Lithuania, Bulgaria, Hungary, Slovenia, Austria, Belgium, Great Britain, Scotland, Ireland, Norway, the Russian Federation and the Czech Republic. The project is being managed by the Estonian Institute for International and Social Studies at Tallin University. It 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 2006 the HRD section prepared a national report providing an overview of key documents on adult education. The report also describes the roles of the main players participating in adult education, and the policies, mechanisms and initiatives of major organisations which have an impact on the lifelong learning of adults. This is done from the perspectives of the employability of individuals, community education, prevention of social exclusion, the education of people with special learning needs, equal opportunities and application of concepts supporting the development of a knowledge society. The report was incorporated into an international comparative report which should be published in 2007. A concise version of the national report ***The Lifelong Learning Strategy and Policy in the CR*** *– Critical Benchmarking was placed on www.topregion.cz in December 2006.*

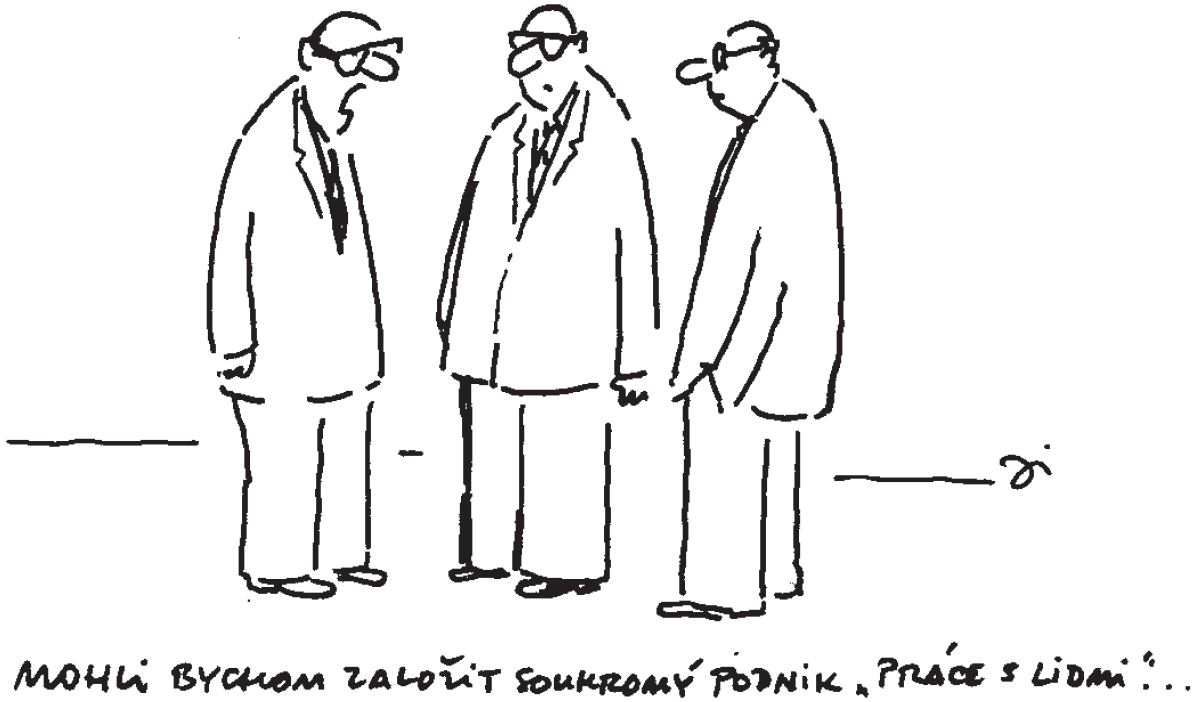
In 2006 the HRD section joined, as part of another sub-project, extensive research into the attitudes of adults, their motivation for and barriers to their participation in continuing education within the formal system. Based on co-operation with experts of the partners a methodology for the collection of data was developed. Moreover, a pilot testing was run of questionnaires designed for adults who entered formal education within at least two years of completion of initial education. The actual research will start in spring 2007. In the CR a set of 1,000 respondents at ISCED 3 and ISCED 5 levels will be involved. Data at NUTS 2 level will be collected in 25 Czech schools providing upper secondary education and in the same number of institutions providing tertiary education. The results of the survey in individual partner countries will be compiled in an international comparative report.

■ 1.3 Analysis of Supply of and Demand for Continuing Education and Training in the Královehradecký Region

The HRD section is a partner in a project funded from the European Social Fund as part of measure 3.3 of the Operational Programme for Human Resources Development. Other partners are the Hradec Králové university and the Regional Economic Chamber of North-East Bohemia. The project was launched in September 2006 and will run until June 2008. A methodology for analysing the supply of and demand for continuing vocational education and training will be developed as part of the project. Moreover, the existing supply of and demand for continuing education in the Královehradecký region will be mapped and a proposal will be made for establishing information support for continuing education in the region. Also, the operations of the regional HRD council will be supported.

■ 1.4 Education for Developing Co-operation Between Researchers and Industrial Companies

The NTF is a partner in a grant-funded project concerned with HRD in the area of research and development. The other partners are the Brno International Business School (a private educational institution focused on business and management), and the Mining University – Technical University in Ostrava (VŠB-TUO). Its implementation was launched in July 2006 and will end in June 2008. The project should enhance co-operation between universities and the business sector in the area of research and development, and the transfer of technologies into practice – particularly in the Moravia-Silesia region. The main aim of the project is to prepare comprehensive continuing education for researchers and R&D managers at universities, as well as its pilot testing. This work should be linked, above all, to the activities of the Centre for Advanced Innovative Technologies and the Regional Centre for Transfer of Technologies that are parts of VŠB-TUO.



[We could set up a private business and call it "Working with People"…]

2. The European Social Fund

The European Social Fund (ESF) section at the NTF was set up as a consequence of the expanding agenda related to the preparations for and implementation of the European Social Fund in the Czech Republic.

The ESF section provides the following services in the area of preparation and implementation of programmes and projects funded from public resources, particularly the ESF:

— guidance and consultation related to EU cohesion policy and structural funds with a particular focus on human resources development policies and the ESF legal and administrative framework;

— guidance and consultation related to the preparation of programming and implementation documents for HRD[1] programmes funded from the ESF in particular;

— advice and consultation on preparation, management and implementation of programmes and projects funded from public resources (mainly from the EU, the Czech national budget, the European Economic Area and others);

— administration[2] of grant schemes and similar schemes of support from public resources;

— education and publicity (training, workshops, seminars, conferences, etc.) in the area of preparation, management and implementation of projects and programmes funded from public resources, particularly the ESF;

— expert services in the form of participation in projects focused on selected HRD areas.

The ESF section comprises two teams:

— the "Employment" team supports, above all, ESF implementation as part of the Employment Services Administration at the Ministry of Labour and Social Affairs (ESA MoLSA) and administers four so-called supra-regional grant schemes (SGS)[3];

— the "Adaptability" team supports the SPD 3 Managing Authority (MA) – department 72 at the MoLSA – in managing ESF assistance, and it administers three grant schemes initiated directly by MA SPD 3.

■ 2.1 Implementation of the Operational Programme Human Resources Development (OP HRD)

In 2006 the ESF section implemented a contract on ***"Technical Assistance for the Intermediary Body – ESA MoLSA".*** *The main clients were ESA MoLSA departments and also labour offices authorised to co-ordinate employment policy at regional level (ALO), regions and, last but not least, project implementers within OP HRD. In the 2nd half of 2006 the activities were focused on assistance to ESA in administering four supra-regional grant schemes designed to support active employment policy, on inclusion of groups at risk of social exclusion, support for equal opportunities of men and women in the labour market, and on adaptability and support for competitiveness of businesses and organisations.*

The services provided were targeted to support implementation and management of SGS and grant-funded projects, and to support beneficiaries in developing interim monitoring reports and requests for payments. Our services were also focused on assistance in project selection, methodological support to users of the information system for management and monitoring of the programme and projects, participation in on-site checks and other activities required by the clients.

When carrying out these activities the NTF made us of extensive experience gained, for example, during implementation of the Phare and EQUAL programmes. We were therefore able to resolve or contribute to resolving a number of methodological issues concerned, for example, with cost eligibility and reporting, tenders, state aid, the requisites of accounting, tax and equivalent documents, value added tax, etc.

The ESF section prepared a bid for the public tender "Expert Assistance for ESA and SGS Administration". The bid was successful and a contract was signed in December that will ensure continuity of activities carried out by the ESF section to support employment services. A considerable delay in the procurement proceedings and an insufficient capacity to administer SGS on the part of the MoLSA have, unfortunately, resulted in a situation where the NTF begins the contract implementation with a large delay in assistance to beneficiaries, particularly as regards the checking of monitoring reports and execution of payments. In spite of this we believe that the experienced ESF team will handle this situation successfully and ensure the clients' satisfaction.

■ 2.2 Implementation of the SPD 3 Programming Document

In 2006 the ESF section continued implementation of the public contract ***"Administration of GS Initiated by the MA SPD 3 and Provision of Technical Assistance".*** *The main recipients of the services provided were the Managing Authority – department 72 of the MoLSA – and implementers of SPD 3 projects. The activities were focused mainly on the following:*

— 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 three grant schemes focused on striking the right balance between family and professional lives, increasing the adaptability of employers and employees, changing the economic and technological conditions as part of support for competitiveness, co-operation of R&D organisations with the business sector, and on support for innovation.

The ESF team arranged for the meeting of the last selection commission (a grant scheme focused on research, development and innovation). It provided the services of a secretariat, reported on the results of project evaluation, and prepared a resolution and minutes.

2. Evropský sociální fond

Úsek Evropský sociální fond (ESF) vznikl v rámci NVF v souvislosti s nárůstem agendy spojené s přípravou a využíváním Evropského sociálního fondu v České republice.

Úsek ESF poskytuje následující služby v oblasti přípravy a realizace programů a projektů financovaných z veřejných zdrojů, zejména z ESF:

— poradenství a konzultace v oblasti politiky soudržnosti a strukturálních fondů EU se zaměřením zejména na politiku rozvoje lidských zdrojů a na právní a administrativní rámec ESF;

— poradenství a konzultace při přípravě programových dokumentů a prováděcích dokumentů k programům v oblasti RLZ[1], financovaných zejména z ESF;

— poradenství a konzultace v oblasti přípravy, řízení a realizace programů a projektů financovaných z veřejných prostředků (zejména z EU, ze státního rozpočtu ČR, Evropského hospodářského prostoru, případně dalších);

— administrace[2] grantových schémat a obdobných schémat podpory z veřejných prostředků;

— vzdělávání a publicitu (školení, workshopy, semináře a konference aj.) v oblasti přípravy, řízení a realizace projektů a programů financovaných z veřejných prostředků, zejména z ESF;

— expertní služby formou účasti v projektech orientovaných na vybrané oblasti RLZ.

Úsek je členěn na dva týmy:

— tým „Zaměstnanost" podporuje zejména implementaci programů ESF prováděnou Správou služeb zaměstnanosti MPSV (SSZ) a spravuje čtyři tzv. nadregionální grantová schémata (NGS)[3];

— tým „Adaptabilita" podporuje Řídící orgán (ŘO) JPD 3 – odbor 72 MPSV při řízení pomoci z ESF a spravuje tři grantová schémata vyhlášená přímo ŘO JPD 3.

■ 2.1 Implementace Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů

V roce 2006 realizoval úsek ESF zakázku **„Technická pomoc pro zprostředkující subjekt SSZ MPSV".** Hlavními klienty poskytovaných služeb byly útvary SSZ MPSV, ale také úřady práce pověřené koordinací politiky zaměstnanosti na krajské úrovni (PÚP), kraje a v neposlední řadě realizátoři projektů v OP RLZ. Ve 2. pololetí 2006 se činnosti zaměřily na pomoc SSZ při administraci čtyř nadregionálních grantových schémat určených na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, dále na začlenění skupin ohrožených sociálním vyloučením, na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a na adaptabilitu a podporu konkurenceschopnosti podniků a organizací.

Poskytované služby byly cíleně zaměřeny na podporu implementace a řízení NGS a grantových projektů, na podporu příjemců při zpracovávání průběžných monitorovacích zpráv a žádostí o platby. Naše služby jsme dále zaměřili na pomoc při výběru projektů, metodickou podporu uživatelům informačního systému pro řízení a monitorování programu a projektů, spoluúčast při kontrolách na místě a na další činnosti požadované klienty.

NVF při těchto činnostech využil bohaté zkušenosti získané například z realizace programů Phare a EQUAL. Byli jsme proto schopni řešit nebo přispět k řešení množství metodických otázek například z oblasti způsobilosti a vykazování výdajů, výběrových řízení, veřejné podpory, náležitostí účetních a daňových dokladů a dokladů ekvivalentní hodnoty, daně z přidané hodnoty aj.

Úsek ESF zpracoval nabídku do zadávacího řízení na veřejnou zakázku „Odborná pomoc pro SSZ a administrace NGS". Tato nabídka byla úspěšná a v prosinci 2006 byla podepsána smlouva, která zajistí kontinuitu činností prováděných úsekem ESF v oblasti podpory služeb zaměstnanosti. Značné zpoždění v zadávacím řízení a nedostatečná kapacita na straně MPSV na administraci NGS vedly bohužel k situaci, kdy NVF přebírá tuto zakázku s velkým skluzem činností vůči příjemcům pomoci, zejména při kontrole monitorovacích zpráv a provádění plateb. Přesto věříme, že zkušený tým pracovníků úseku ESF dokáže tuto situaci adekvátně vyřešit ke spokojenosti klientů.

■ 2.2 Implementace Programového dokumentu JPD 3

V roce 2006 úsek ESF pokračoval v realizaci veřejné zakázky na **„Administraci GS vyhlašovaných ŘO JPD 3 a poskytování technické pomoci".** Hlavními klienty poskytovaných služeb byl útvar řídící orgán, odbor 72 MPSV a realizátoři projektů v JPD 3. Činnosti se zaměřily zejména na:

— připomínkování a návrhy úprav vybraných příloh Operačního manuálu ŘO JPD 3;

— administraci grantových schémat vyhlašovaných ŘO JPD 3;

— operativní technickou podporu řídícího orgánu JPD 3.

NVF podporoval ŘO JPD 3 při implementaci tří grantových schémat cílených na sladění rodinného a pracovního života, na zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců, na změny ekonomických a technologických podmínek jako podporu konkurenceschopnosti a na spolupráci výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou a podporu inovací.

Tým úseku ESF zabezpečil zasedání poslední výběrové komise (Grantové schéma zaměřené na výzkum, vývoj a inovace), při kterém zajišťoval služby sekretariátu, podával zprávy o výsledcích hodnocení jednotlivých projektů a připravil usnesení a zápisy.

Na toto zasedání (a na předchozí, uskutečněná na sklonku roku 2005) navazovala příprava Rozhodnutí o poskytnutí dotace pro vybrané realizátory projektů. V roce 2006 tak byly definitivně uzavřeny výzvy k předkládání žádostí u všech tří grantových schémat. Pro příjemce byla postupně pořádána řada seminářů,

This meeting (and the previous ones held at the end of 2005) was followed upon by preparation of the Decision on the provision of funding for selected project implementers. This means that in 2006 the calls for proposals for all three grant schemes were finalized. A number of seminars were organised for the beneficiaries where they were acquainted with the rules governing the use of the funding and the ways of reporting on project implementation and accounting for the costs in relation to payment requests.

The work of the "Adaptability" team became gradually focused on administrative checking of the monitoring reports and payment requests filed by the beneficiaries in regular three-month intervals.

Towards the end of 2006 the final certification of SPD 3 expenditure took place. It concerned the 2004 ESF allocation[4]. By means of special procedures the financial resources available for SPD 3 were used up[5]. The three grant schemes administered by the NTF contributed to this to a large extent.

The grant scheme to support equal opportunities achieved the best result within the SPD 3 programme, and the other two grant schemes were among the most successful ones. This is evidence of good co-operation between the team and the beneficiaries.

■ 2.3 Information and Promotional Activities

The NTF operated websites on the grant schemes mentioned above which contained basic information for beneficiaries of the funds, answers to most frequent questions and other relevant up-to-date information.

■ 2.4 Seminars and Training Courses

There was a special activity involving the training of implementers of OP HRD and SPD 3 projects – mostly in the form of seminars. In the 1st half of 2006 seminars were still running for ESF applicants. These were mostly organised by MoLSA departments, labour offices and regions. The NTF arranged for the content and lecturers. Moreover, in the 1st half of 2006 training courses for project evaluators were finalized. Gradually, seminars for beneficiaries of funding within SPD 3 and SGS gained dominance. The ESF section was responsible for both their content and organisation. The content focused on a methodological interpretation of the Manual for Beneficiaries with an emphasis on monitoring reports, payment requests and requirements for bidding procedures. A total of 17 seminars were implemented by the ESF team.

In 2006 the team for SPD 3 launched a series of thematic expert panels where the implementers presented their projects and a facilitated discussion was held on "Problems Related to SPD 3 Implementation".

In the course of 2006 the ESF section organised or contributed to, in terms of content and lecturing, 58 training events. The average number of attendees – applicants or beneficiaries of ESF funding – was 50. A total of 43 seminars and courses concerned those parts of the OP HRD that are within the purview of the Employment Services Administration. They were held in regions in co-operation with labour offices and regional authorities. Three seminars were prepared and implemented for the staff of final beneficiaries at MoLSA level, labour offices and regions. Their topic was a methodological interpretation of OP HRD implementation rules. In 2006 15 events were focused on SPD 3 implementation. All the seminars were attended to full capacity and the feedback provided by the attendees via evaluation questionnaires was largely very positive.

■ 2.5 Support for the MA – Department 72 of the MoLSA – in Programming for 2007-2013

As part of this project the ESF section followed upon the activities carried out for the MoLSA in relation to preparation of programmes co-funded from the ESF during the 2004-2006 programming period. In doing this the ESF section drew on their experience and specific outputs obtained during this programming period. We used this experience to propose methods for describing priority axes of the Operational Programme Human Resources & Employment (OP HRE) and for developing the OP HRE Implementation Document.

The support on the part of the NTF was based, above all, on methodological and consultation activities for policy makers and the bodies responsible for the relevant priority axes. Consultation was primarily focused on the level of individual Areas for Interventions within the OP HRE Implementation Document (ID OP HRE), and, particularly, on the description of and links between individual areas in terms of target groups, setting an appropriate ways of implementation, identification of beneficiaries, etc.

In 2006 the NTF's work as regards programming concentrated mainly on the following areas:

— completion of OP HRE and a proposal for incorporating external comments on OP HRE;

— updating the ID OP HRE and incorporating changes related to modification of the approved wording of OP HRE;

— consultation with bodies responsible on the proposed description of Areas for Interventions and ways of their implementation;

— a comprehensive description of individual Areas for Interventions within with the ID OP HRE;

— assistance to department 72 of the MoLSA – continuous consultation, support during meetings with partners and preparation for working meetings on ID OP HRE.

The main outputs of these activities in 2006 included a proposal for incorporation of external comments into OP HRE, and, particularly, the updated and modified draft version of the OP HRE Implementation Document.

We are happy to say that, during negotiations with the European Commission in the 1st half of 2007, the draft OP HRE was ranked among the best-prepared programmes.

---

[1] *HRD – Human Resources Development*

[2] *Administration – a comprehensive running of all activities related to GS implementation (publicity, calls for proposals, consultation and assistance to applicants, collection, evaluation and selection of projects, preparation and conclusion of contracts, monitoring of projects and GS, payments to beneficiaries, consultation and assistance to beneficiaries, project control and evaluation)*

[3] *Grant scheme – an administrative and financial framework for allocation of ESF resources in the form of open calls for proposals. SGS covers the entire territory of the CR except Prague.*

[4] *The so-called N+2 rule: resources within ESF allocation can be used in the same year and during the following two years (this rule applies in the shortened programming period 2004-2006).*

[5] *51,7 % of the 2004 allocation was used, which was sufficient if we add the 49 % advance.*

při kterých byli seznamováni s pravidly využívání poskytnutých dotací a se způsoby podávání zpráv o postupu projektů a vykazování výdajů spojených se žádostí o platby.

Práce týmu Adaptabilita se postupně soustřeďovala na administrativní kontrolu monitorovacích zpráv a žádostí o platby podávaných příjemci dotací v pravidelných tříměsíčních intervalech.

Koncem roku 2006 proběhla závěrečná certifikace výdajů programu JPD 3 uplatnitelná k tzv. alokaci prostředků ESF z roku 2004[4]. Mimořádnými postupy se podařilo vyčerpat finanční prostředky, které byly pro JPD 3 k dispozici[5]. Tři grantová schémata administrovaná NVF k tomu přispěla nemalým podílem.

Grantové schéma na podporu rovných příležitostí dosáhlo nejlepšího výsledku v rámci programu JPD 3 a další dvě grantová schémata byla mezi nejlepšími. To svědčí o dobré spolupráci týmu s příjemci dotací.

■ 2.3 Informační a propagační aktivity

NVF provozoval webové stránky k těmto grantovým schématům, kde byly umístěny základní informace pro příjemce dotací, odpovědi na nejčastější dotazy a další relevantní aktuality.

■ 2.4 Semináře a školení

Specifickou aktivitou bylo vzdělávání aktérů implementace OP RLZ a JPD 3 vesměs formou seminářů. V první polovině roku 2006 ještě probíhaly semináře pro žadatele o finanční podporu z ESF, které většinou organizovaly útvary MPSV, úřady práce a kraje, kde NVF zajišťoval obsahovou přípravu a lektorování. V první polovině 2006 rovněž dobíhala školení pro hodnotitele projektů. Dominantní činností ale již byly semináře pro příjemce pomoci v JPD 3 a NGS, které úsek ESF zajišťoval komplexně po věcné i organizační stránce. Obsahově byly tyto semináře zaměřeny na metodický výklad Příručky pro příjemce s důrazem na monitorovací zprávy, žádosti o platbu a požadavky na realizaci zadávacích řízení v projektech. Celkem v roce 2006 uskutečnil úsek ESF 17 těchto seminářů.

Tým pro JPD 3 v roce 2006 zahájil cyklus tematických expertních panelů, kde realizátoři představili své projekty a probíhala řízená diskuse na téma „Problémy při implementaci JPD 3".

V průběhu roku 2006 úsek ESF samostatně uskutečnil nebo se podílel po obsahové a lektorské stránce na realizaci celkem 58 vzdělávacích akcí. Průměrně se těchto akcí účastnilo 50 osob z řad žadatelů nebo příjemců pomoci z ESF. Celkem 43 seminářů a školení se týkalo části Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů v gesci Správy služeb zaměstnanosti. Konaly se vesměs přímo v regionech, v součinnosti s úřady práce a krajskými úřady. Celkem tři semináře byly připraveny a provedeny pro pracovníky konečných příjemců z úrovně MPSV, úřadů práce a krajů, a to na téma metodického výkladu prováděcích pravidel OP RLZ. Na implementaci JPD 3 bylo v roce 2006 zaměřeno 15 akcí. Všechny semináře byly plně obsazeny a zpětná vazba účastníků formou hodnotících dotazníků byla vesměs velmi příznivá.

■ 2.5 Podpora ŘO – odboru 72 MPSV při programování na období 2007-2013

V rámci tohoto projektu úsek ESF navázal na činnosti, které pro MPSV vykonával při přípravě programů spolufinancovaných z ESF v programovém období 2004–2006. Úsek ESF přitom vycházel ze zkušeností a konkrétních výstupů získaných v průběhu tohoto programového období. Tyto zkušenosti jsme využili při zpracování návrhů metodických postupů pro vypracování popisu prioritních os Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a pro vypracování Prováděcího dokumentu k OP LZZ.

Podpora ze strany NVF byla založena zejména na metodické a konzultační činnosti pro zpracovatele a gestory jednotlivých prioritních os. Konzultace se zaměřily především na úroveň jednotlivých oblastí podpory Prováděcího dokumentu k OP LZZ (PD OP LZZ), zejména na popis a provázanost jednotlivých aktivit pro cílové skupiny, stanovení vhodného způsobu implementace, definování příjemců podpory aj.

V roce 2006 se činnosti NVF v oblasti programování soustředily zejména na následující oblasti:

— dopracování OP LZZ a návrh zapracování připomínek z vnějšího připomínkového řízení k OP LZZ;

— aktualizace PD OP LZZ a zapracování úprav souvisejících s úpravou znění schválené verze OP LZZ;

— konzultace s gestory k návrhu popisu jednotlivých oblastí podpory a způsobu jejich implementace;

— souhrnné zpracování popisu jednotlivých oblastí podpory PD OP LZZ;

— podpora odboru 72 MPSV – průběžné konzultace, podpora při jednáních s partnery a při přípravě na pracovní jednání k PD OP LZZ.

Hlavními výstupy těchto činností v roce 2006 byly návrh na zpracování připomínek z vnějšího připomínkového řízení do OP LZZ a zejména aktualizovaný a doplněný návrh programového dokumentu OP LZZ.

Můžeme s uspokojením konstatovat, že návrh OP LZZ byl při negociacích s Evropskou komisí v první polovině roku 2007 hodnocen jako jeden z nejlépe připravených programů.

[1] RLZ – rozvoj lidských zdrojů
[2] Administrace – komplexní zajištění všech činností při implementaci GS (publicita; výzvy k podávání žádostí; konzultace a podpora žadatelů; sběr, hodnocení a výběr projektů; příprava a uzavírání smluv; monitorování projektů a GS, platby příjemcům; konzultace a podpora příjemců; kontrola a evaluace projektů)
[3] Grantové schéma – administrativní a finanční rámec pro přidělování prostředků ESF formou otevřených výzev k předkládání žádostí – NGS pokrývá celé území ČR vyjma Prahy,
[4] Tzv. pravidlo N+2 – prostředky finanční alokace Evropského sociálního fondu lze využít v průběhu téhož roku a dvou následujících let (toto pravidlo platí ve zkráceném programovém období 2004–06).
[5] Bylo vyčerpáno 51,7 % alokace 2004, což při započtení zálohy ve výši 49 % bylo dostatečné.

JESTLI VÁM MŮŽU RADIT, MAMINKO, ZAPIŠTE HO HNED NA PRACÁK...

[If you take my advice, mother, register him for unemployment benefit immediately.]

3. Úsek Zaměstnanost

Tento úsek vznikl v průběhu roku 2006 na základě záměru rozšířit odborné zázemí v této oblasti v rámci Národního vzdělávacího fondu a možnosti širší odborné spolupráce s největším partnerem – Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Mezi hlavní úkoly úseku Zaměstnanost patří zpracovávání aktuálních analýz situace na trhu práce v České republice, návrhy strategických a koncepčních materiálů vycházejících z přijatých záměrů v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a závěrů politiky Evropské komise v této oblasti. Průběžným úkolem týmu je rovněž sledování a vyhodnocování situace na trhu práce v jednotlivých členských zemích Evropské unie. Nemalou část odborné kapacity tohoto úseku věnujeme problematice modernizace veřejných služeb zaměstnanosti a rozvoje spolupráce soukromého sektoru v těchto službách. Další činnost je směrována k přípravě projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů na trhu práce a jejich následné realizaci. Tyto projekty jsou financovány zejména z prostředků Evropského sociálního fondu. Průřezovými činnostmi pak jsou v neposlední řadě vzdělávací a školicí aktivity realizované úsekem Zaměstnanost se zaměřením na výše uvedené oblasti.

3.1 Institut trhu práce

Nejvýznamnějším úkolem úseku Zaměstnanost NVF v roce 2006 byla příprava a zahájení prací na projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti (ITP). Národní vzdělávací fond je v tomto projektu partnerem MPSV, se kterým spolupracoval již ve fázi přípravy projektu a poté i při jeho implementaci. Toto partnerství vyžadovalo přijetí celé řady technicko-organizačních opatření ze strany NVF včetně řešení personálních změn a přesunů pracovníků z některých dalších týmů, jejichž činnost postupně zanikala v důsledku ukončení programů nebo jejich převedení pod jiné gestory mimo NVF.

Institut trhu práce (ITP) je systémový projekt realizovaný v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ) opatření 1.2 „Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti“, jehož konečným příjemcem je odbor Trhu práce Správy služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Hlavním cílem tohoto projektu je dosáhnout zkvalitnění a zefektivnění veřejných služeb zaměstnanosti tak, aby modernizované služby zaměstnanosti dosáhly evropské úrovně a byly schopny zajistit plnění lisabonských cílů v Evropské strategii zaměstnanosti. Jedná se historicky o největší a nejrozsáhlejší projekt NVF, zahrnující řadu specifických činností. Celkový objem finančních prostředků určených pro tento projekt ve výši 618 milionů korun nebyl dosud v programech podporujících lidské zdroje v ČR překonán. Projekt bude ukončen v srpnu 2008, nicméně pokračování jeho hlavních činností a aktivit se plánuje i v dalším programovacím období 2007–2013.

NVF se jako partner projektu podílel v přípravné fázi na jeho zpracování, především v částech a klíčových aktivitách dotýkajících se celkové koncepce a strategie veřejných služeb zaměstnanosti včetně analýzy jejich současného stavu, a to jak ve vztahu k občanům hledajícím i měnícím zaměstnání, tak v úzké vazbě na zaměstnavatelskou sféru a její potřeby. Základní součástí projektu je vybudování Institutu trhu práce jako výkonného nástroje pro tvorbu a realizaci politiky zaměstnanosti orientované na posílení veřejných služeb zaměstnanosti v České republice. Zároveň předpokládáme rozšíření odborného vzdělávání pracovníků ITP i další rozvoj informačního systému jako potřebné doplnění systému veřejných služeb zaměstnanosti. Vznikající síť pracovišť Institutu práce bude odpovídat územní struktuře úřadů práce i obdobné regionální struktuře hospodářských komor, které plní funkci pilotního ověřování možné spolupráce s dalšími organizacemi tvořícími síť veřejných služeb zaměstnanosti v budoucím období.

Vybudování zmíněné sítě pracovišť a jejich smysluplné a účinné využívání umožní potřebné rozšíření činností zajišťovaných službami zaměstnanosti a zároveň uvolní potřebné kapacity Správy služeb zaměstnanosti na centrální úrovni a zároveň i úřadů práce na regionální úrovni. Projekt bude realizován v pěti pilotních krajích: Ústeckém, Pardubickém, Vysočina, Moravskoslezském a Zlínském (s celkem 26 okresy).

Projekt ITP se skládá ze čtrnácti klíčových aktivit, jejichž naplňování řídí pracovníci konečného příjemce a partnerů, tj. NVF a Hospodářské komory ČR, na základě uzavřených partnerských smluv. Projekt byl zahájen 1. července 2006 a NVF uzavřel partnerskou smlouvu v prosinci 2006. Již v době před jejím uzavřením probíhala aktivní příprava a metodické řízení útvarů NVF na tomto projektu. Polovina klíčových aktivit (sedm ze čtrnácti) je garantována a řízena ze strany NVF. Největší rozsah a počet aktivit zabezpečuje jako partner úsek Zaměstnanost. Jde o následující činnosti:

— Klíčová aktivita (KA) č. 1. „Analýza současné struktury Služeb zaměstnanosti a jejich subjektů podílejících se na těchto službách“;

— KA č. 3. „Vyhodnocení účinnosti využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a možnosti jejich propojování s národními programy aktivní politiky zaměstnanosti s programy OP RLZ“;

— KA č. 4. „Návrh optimálního modelu fungování služeb zaměstnanosti fungujícího na základě rozdělení činností a účinné spolupráce mezi sítí úřadů práce a spolupracujících organizací“;

— KA č. 11. „Zajištění odborného školení pro pracovníky ITP na všech úrovních;

— KA č. 12. „Administrace a organizace projektu za část partnerství NVF“.

3. The Employment Section

This section was set up in 2006 in line with a plan to expand the expert background of the National Training Fund in this area, and to facilitate a wider expert co-operation with the largest partner – the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR (MoLSA). The main tasks of the Employment section include the development to up-to-date analyses of the situation in the labour market in the Czech Republic, and proposals for strategic and policy documents based on approved plans within the European Employment Strategy and the outcomes of the EC policies in this area. One on-going task is to monitor and evaluate the situation in labour markets in EU member countries. A considerable expert capacity of this section is concerned with modernisation of public employment services and development of co-operation with the private sector in this area. Moreover, work is also focused on preparation and implementation of projects related to HRD in the labour market. These projects are funded predominantly from the European Social Fund. Last but not least, the Employment section carries out educational and training activities focusing on the aforementioned areas.

■ 3.1 The Labour Market Institute (LMI)

In 2006 the most important task of the NTF's Employment section was preparation and launch of the project "Labour Market Institute – Support System for Employment Services" (ITP). In this project the NTF has been a partner of the MoLSA since the project preparation stage. This partnership has required adoption of a number of technical and organisational measures on the part of the NTF, including personnel changes and redeployment of staff from other teams whose work was gradually finalised as a consequence of termination of programmes or their transfer within the purview of other bodies outside the NTF.

The Labour Market Institute is a systemic project implemented as part of the Operational Programme Human Resources Development (OP HRD), measure 1.2 "Modernisation of Public Employment Services". The final beneficiary is the labour market department of the Employment Services Administration at the MoLSA. The main objective of the project is to improve the quality and efficiency of public employment services so as to bring them into line with European standards, and ensure that they are able to fulfil the Lisbon objectives within the European Employment Strategy. The project involves a number of specific activities and, for the NTF, it is the largest and most extensive project so far. The funding earmarked for this project totalling 618 million CZK has not yet been exceeded in HRD programmes in the CR. The project will be terminated in August 2008. However, its main activities are planned to continue in the next programming period 2007-2013.

The NTF as a project partner was involved in project preparation, particularly as regards the key activities concerned with the overall policy and strategy of public employment services. This included an analysis of the current state of affairs both in relation to citizens seeking and changing jobs, and in relation to employers and their needs. The principal part of the project consists in building a Labour Market Institute as an executive instrument for the development and implementation of employment policy that is focused on reinforcing public employment services in the Czech Republic. Moreover, it is envisaged that the vocational training of LMI staff should be expanded and the information system should be further developed to improve the system of public employment services. The emerging network of Labour Market Institute units will correspond to the geographical structure of labour offices and to the similar structure of economic chambers. The function of the chambers is to pilot possible future co-operation with other organisations that make up the public employment services network.

The building of this network and a meaningful and effective use of its components will facilitate the necessary expansion of the scope of activities carried out by employment services. Consequently, the Employment Services Administration will have a necessary free capacity available at central level, and so will labour offices at regional level. The project will be implemented in five pilot regions: Ústí nad Labem, Pardubice, Vysočina, Moravia-Silesia and Zlín (a total of 26 districts).

The LMI project consists of fourteen key activities the implementation of which is managed by the staff of the final beneficiary and partners – i.e. the NTF and the Economic Chamber of the CR, based on partnership contracts. The project was launched on 1 July 2006 and the NTF concluded the partner contract in December 2006. Before signing the contract the NTF sections were involved in preparatory and methodological work in relation to the project. A half of the key activities (seven out of fourteen) are guaranteed and managed by the NTF. The Employment section as a partner is responsible for the largest portion. The following activities are concerned:

— Key Activity (KA) 1 – "Analysis of the Existing Structure of Employment Services and Their Organisations Involved in These Services";

— KA 3 – "Evaluation of the Effectiveness of the Use of Various Instruments of Active Employment Policy and Possibilities for Linking National Active Employment Policy Programmes with OP HRD Programmes";

— KA 4 – "Proposal for an Optimal Model of Employment Services Working on the Basis of Division of Activities and Effective Co-operation Between Labour Offices and Co-operating Organisations";

— KA 11 – "Providing for Vocational Training of LMI Staff at all Levels";

— KA 12 – "Administration and Organisation of the Project on Behalf of the NTF as a Partner".

The work within the last activity largely falls within the purview of the Employment section. Other NTF sections are also involved in the project. The National Observatory of Employment and Training is responsible for KA 5 – "Proposing a System for Regular Analyses and Projections of Labour Market Skills Needs". The Guidance Services Support Unit is responsible for KA 6 – "Analysis and Proposal for Optimisation of Guidance within Public Employment Services", and the responsibility for KA 7 – "Developing a System for Formalised Co-operation with Regional and Local Partners" – rests with the HRD section.

Činnosti v rámci poslední uvedené aktivity spadají zejména do působnosti úseku Zaměstnanost. Na realizaci tohoto projektu se podílejí i další útvary NVF. Pro KA č. 5 „Navržení systému pravidelných analýz a prognóz kvalifikačních potřeb trhu práce" je gestorem Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, pro KA č. 6 „Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti" je gestorem Středisko poradenských služeb, pro KA č. 7 „Vytvoření systému formalizované spolupráce s krajskými a místními partnery" je gestorem úsek rozvoje lidských zdrojů NVF.

V roce 2006 byla činnost jednotlivých úseků zaměřena zejména na rozčlenění jednotlivých aktivit do dílčích etap a zpracování podrobných časových harmonogramů.

Věcně šlo zejména o následující okruhy činností:

a) sběr podkladů pro analýzy současné struktury služeb zaměstnanosti včetně studií o činnostech úřadů práce a Správy služeb zaměstnanosti a dalších spolupracujících organizací;

b) zahájení prací na analýze účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejich charakteristice, mezinárodním srovnání, vztahu k programu OP RLZ se zaměřením na priority k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti;

c) přípravné práce pro návrh optimálního modelu fungování služeb zaměstnanosti na základě účinné spolupráce se sítí úřadů práce a spolupracujících organizací;

d) příprava analýzy právního rámce poradenských služeb a expertního šetření v této oblasti;

e) přípravné práce pro zpracování sekundárních analýz kvalifikačních potřeb trhu práce včetně jejich mezinárodního srovnání;

f) vyhodnocení a vytypování institucí zainteresovaných na rozvoji zaměstnanosti ve vybraných regionech;

g) příprava odborného školení včetně věcné náplně a organizačního školení pracovníků Institutu trhu práce při úřadech práce a při Hospodářské komoře ČR v jednotlivých regionech;

h) příprava podkladové dokumentace pro vytvoření partnerství a administrace projektu ITP jako celku.

Národní vzdělávací fond byl po přípravném období v průběhu roku 2006 oficiálně ustanoven partnerem projektu podpisem již zmíněné smlouvy s konečným příjemcem, odborem Trhu práce Správy služeb zaměstnanosti MPSV ČR. Zároveň se NVF velmi aktivně podílel na zásadních úpravách a změnách projektu, které byly odsouhlaseny s platností od ledna 2007. V rámci těchto změn byl mimo jiné rozšířen počet partnerů tohoto projektu o 26 úřadů práce v pilotních regionech, čímž se rozsah spolupráce v klíčových aktivitách v gesci NVF podstatně rozšířil.

3.2 Projekty podporované ESF

Úsek Zaměstnanost zahájil od září 2006 realizaci tří projektů podporovaných Evropským sociálním fondem, jejichž návrhy vypracoval a které byly již v polovině roku 2006 schváleny. Cílem těchto projektů je vyškolit pracovníky odborných škol, popř. dalších institucí ovlivňujících odborné vzdělávání ve využívání evropských vzdělávacích programů, a přispět tak ke zvýšení absorpční kapacity krajů pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů ke zvyšování kvality a rozsahu odborného vzdělávání. Projekty se uskutečnily v Pardubickém, Jihočeském a Zlínském kraji.

V období od září do prosince 2006 informovali řešitelé projektu všechny odborné školy ve zmíněných krajích o možnosti vyslat své pracovníky do třídílného vzdělávacího cyklu. Oproti plánovaným 450 účastníkům (150 z každého kraje) se jich přihlásilo 480. Svědčí to o velkém zájmu o tento vzdělávací cyklus ze strany pracovníků odborného školství. Dále bylo zajištěno vypracování vzdělávacích materiálů, které byly zaměřeny na odborné vzdělávání v Evropské unii, na přípravu projektů podporovaných evropským programem na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci a na přípravu projektů v rámci nově koncipovaných operačních programů Evropského sociálního fondu. Ve spolupráci s příslušnými orgány v krajích byla také vypracována organizace vzdělávacího cyklu v každém kraji. Vzdělávací cykly byly naplánovány v souladu s harmonogramy projektů na první polovinu roku 2007.

V rámci programu Leonardo da Vinci byl připraven a v polovině roku 2006 i schválen projekt Moderní systémy služeb zaměstnanosti.

Cílem tohoto projektu je umožnit 83 českým odborníkům z oblasti služeb zaměstnanosti (pracovníci SSZ MPSV, pracovníci krajských úřadů a úřadů práce, pracovníci NVF) výměnu zkušeností s kolegy z pěti zemí EU – Španělska, Portugalska, Velké Británie, Irska a Itálie. Projekt jsme zahájili 1. října 2006 a měl by být ukončen k 31. lednu 2008.

V průběhu projektu plánujeme celkem sedm výměn, v jejichž rámci účastníci získají poznatky z oblasti politiky zaměstnanosti a jejích nástrojů, stejně jako o systému služeb zaměstnanosti v hostitelských zemích, o spolupráci se zaměstnavateli při vytváření nových pracovních míst, o součinnosti všech typů spolupracujících subjektů.

Vzhledem k tomu, že první výměny jsou plánovány až na březen 2007, koordinátorky projektu se věnovaly v druhé polovině roku 2006 zejména organizačnímu zabezpečení projektu. To obnášelo především uzavření smlouvy s Národní agenturou pro evropské vzdělávací programy, přípravu programů výměn se zahraničními partnery a následné podepsání smluv s nimi, výběr účastníků a jejich informování o projektu, přípravu dotazníků pro účastníky a finanční rozplánování realizace projektu.

In 2006 the sections sought, above all, to divide the activities into stages and to work out detailed time schedules.

The following work was concerned:

a) collection of data for analysing the existing structure of employment services including studies on the operations of labour offices, the Employment Services Administration and other organisations involved;

b) starting work on analysing the effectiveness of active employment policy instruments, describing their characteristics, providing for international comparison and identifying their links to OP HRD while focusing on the priorities of active employment policy support;

c) preparatory work on the proposal for an optimal model of employment services based on effective co-operation with labour offices and co-operating organisations;

d) preparing an analysis of the legal framework for guidance services and expert solutions in this area;

e) preparatory work on secondary analyses of labour market skills needs including an international comparison;

f) evaluation and identification of institutions involved in the development of employment in selected regions;

g) preparing vocational training, including the content and organisational aspects, for the staff of the Labour Market Institute at labour offices and at regional economic chambers;

h) preparing background documentation for the development of partnership and administration of the LMI project as a whole.

Following the preparatory period in 2006 the National Training Fund was officially designated a project partner by signing the aforementioned contract with the final beneficiary – the labour market department of ESA MoLSA. The NTF was also actively involved in basic modifications and changes to the project which were approved to take effect from January 2007. One of the changes concerned an increase in the number of project partners by adding 26 labour offices in pilot regions. This meant that the scope of work on key activities within the NTF's purview was expanded considerably.

■ 3.2 Projects Supported from the ESF

In September 2006 the Employment section launched implementation of three projects supported from the European Social Fund. The section developed the project proposals and they were approved in the mid-2006. Their objective is to train the staff of vocational schools and other institutions active in vocational training in the use of European education programmes. In this way they should increase the absorption capacity of regions using structural funds to improve the quality and scope of vocational education and training. The projects were implemented in the Pardubice, South-Bohemia and Zlín regions.

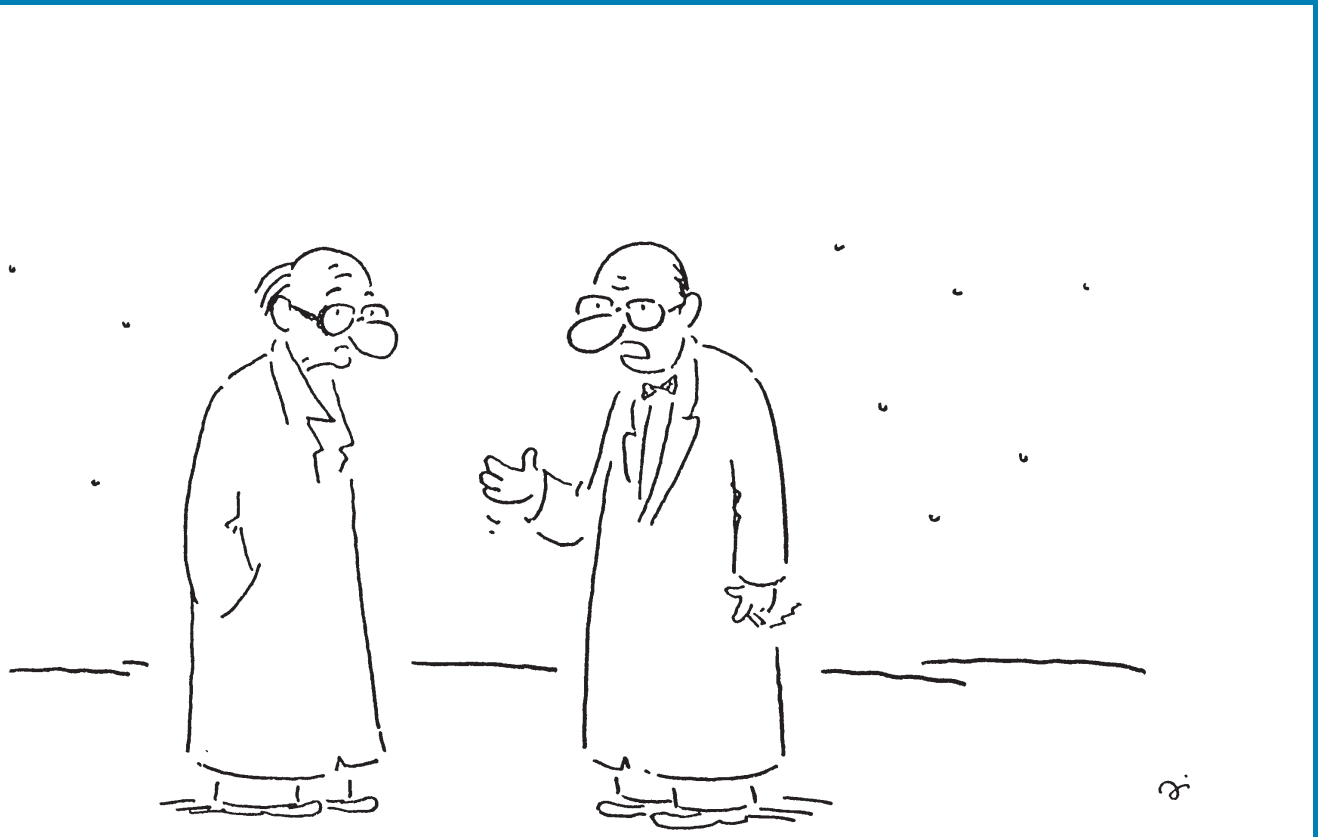
Between September and December 2006 the project implementers informed all vocational schools in the regions concerned about the possibility of their staff undergoing a training course consisting of three parts. A total of 480 applicants signed in instead of the planned 450 (150 from each region). This is evidence of considerable interest that this course raised among people dealing with vocational training. Furthermore, training materials were developed focusing on vocational training in the European Union, preparation of projects within the Leonardo da Vinci programme, which supports innovation in vocational training, and on preparation of projects within the new operational programmes of the European Social Fund. In co-operation with the relevant bodies the training was arranged for in terms of organisation in each region. The courses are planned to take place in line with project schedules in the 1st half of 2007.

In the mid-2006 the project "Modern Systems of Employment Services" was prepared and approved as part of the Leonardo da Vinci programme.

The objective of this project is to make it possible for 83 Czech experts in employment services (staff of ESA MoLSA, regional authorities, labour offices and the NTF) to exchange experience with their colleagues in five EU countries – Spain, Portugal, Great Britain, Ireland and Italy. We launched the project on 1 October 2006 and it should be completed as at 31 January 2008.

A total of seven exchanges are planned for the participants to acquire knowledge about employment policy and its instruments, as well as about employment services systems in the host countries, co-operation with employers in job creation, and synergy between various bodies involved.

As the first exchanges are planned for March 2007, in the 2nd half of 2006 the project co-ordinators were concerned, above all, with project organisation. This involved, most importantly, conclusion of a contract with the National Agency for European Education Programmes, preparation of the agenda of the visits together with foreign partners and signing the relevant contracts, selection of participants and providing them with info about the project, preparation of questionnaires for the participants and project finance planning.



[Treasure those precious moments when you can still think. There won't be many more.]

4. The Centre for Quality and Standards in Social Services – CEKAS

The CEKAS section of the National Training Fund 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 interests 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 focusing on the introduction of quality standards – mainly in co-operation with regional authorities. As regards education, CEKAS is also involved in projects aiming to innovate study programmes at higher education institutions and universities.

■ 4.2 CEKAS Project Activities

■ 4.2.1 Ongoing projects in co-operation with partner organisations

— ***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 implemented together with the Central Bohemian Regional Authority and 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 to:*

(i) launch the preparation of 48 providers of social services (36 homes for the elderly, 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 the social services they provide.

The project is running from October 2005 until September 2007. Managers of the relevant facilities undergo a two-year courses where they learn about quality standards in social services and their implementation. CEKAS trainers assist them in the form of seminars, workshops and practical training support in their facilities. Another group, that of selected talented workers, undergo a one-year course to perform the role of "quality guides". The intention is that the management of their facilities have larger support in the introduction of standards at middle and lower management levels all the way down to the direct care providers.

— ***Education of providers and submitters in the field of standards of quality of social services in residential services in the Vysočina region*** *– a project 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 services in 19 homes for the elderly and 9 social care institutions 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. Managers of all facilities undergo a two-year training course during which they learn about quality standards in social services and receive intensive support from CEKAS trainers and consultants in relation to their implementation. A special course is focused on the training of "quality guides" who will gradually constitute the main support in the process of further 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* ***SPD3, 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 project will end in August 2007.*

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 were being developed and 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 quality evaluators at the relevant CAS facilities providing social services.

— ***Professional training of staff and experts in low-threshold community centres for children and young people (NZDM) and streetwork (SW) associated in CAS*** *– a project within* ***Measure 2.1. – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion of the Operational Programme Human Resources Development.*** *It is being implemented by CEKAS in co-operation with the Czech Streetwork Association from October 2005 until September 2007.*

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 are held for the staff and experts in the facilities associated in CAS all over the CR. The system also includes a training programme for supervisors and quality evaluators, and quality evaluation of individual social services providers within the CAS outside of Prague.

— ***A joint and specialised system for vocational training of staff and trainers in counselling services in the social area for NGOs in the city of Prague*** *– a two-year project within* ***SPD3, Measure 2.1. – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion.***

4. Sekce Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS

CEKAS je projektově orientovaným útvarem Národního vzdělávacího fondu, který nabízí partnerství při zpracování, předkládání a realizaci projektů organizacím, které nemají personální a další potřebné kapacity k tomu, aby samy formulovaly, připravovaly a hlavně realizovaly, monitorovaly a vyhodnocovaly vlastní velké projekty. Na základě podnětů a potřeb asociací chránících zájmy určitých skupin uživatelů sociálních služeb poskytuje CEKAS podporu jejich aktivitám a dále nabízí a poskytuje organizační a odborně personální zajištění projektů směřujících ke zvýšení kvality života uživatelů sociálních služeb. CEKAS realizuje vlastní vzdělávací projekty zejména ve spolupráci s krajskými úřady, které směřují převážně do oblasti zavádění standardů kvality. V oblasti vzdělávání se CEKAS angažuje také v projektech zaměřených na inovaci studijních programů na vysokých školách a univerzitách.

■ 4.2 Projektové aktivity CEKAS

■ 4.2.1 Probíhající projekty ve spolupráci s partnerskými organizacemi

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

(i) zahájit přípravu 48 poskytovatelů sociálních služeb (36 domovů důchodců, 3 azylová 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 seznamují se standardy kvality sociálních služeb a jsou lektory CEKAS provázeni v jejich zavádění prostřednictvím seminářů, workshopů a praktické vzdělávací podpory přímo v jednotlivých zařízeních. Další skupina vybraných talentovaných pracovníků se školí 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.

— **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 Vysočina a dále obcemi a neziskovými organizacemi v souladu se standardy kvality. Projekt byl zahájen v listopadu 2005 a skončí v říjnu 2007. Ředitelé všech zařízení se školí ve dvouletém kurzu, během kterého se seznamují se standardy kvality sociálních služeb a přímo ve svých zařízeních využívají intenzivní podporu lektorů a konzultantů CEKAS při jejich postupném zavádění do praxe. Ve zvláštním kurzu se školí „průvodci kvalitou“, kteří se postupně stávají 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 **JPD3, Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí,** zahájený v září 2005 ve spolupráci CEKAS a České asociace streetwork (ČAS), který skončí v srpnu 2007.

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. Vytvářejí se a uskutečňují se vzdělávací kurzy pro pracovníky a odborníky pražských zařízení sdružených v ČAS. Systém zahrnuje také vzdělávací program pro školitele, supervizory a pro hodnotitele kvality 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** – projekt v rámci **Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů,** který uskutečňuje CEKAS od října 2005 do září 2007 ve spolupráci s Českou asociací streetwork.

Hlavním cílem projektu je zavedení uceleného systému kontinuálního profesního vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb typu streetwork a nízkoprahových zařízení pro děti a mládež do běžné praxe. Účelem je posílení schopností a dovedností sociálních pracovníků 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. Realizují se vzdělávací kurzy pro pracovníky a odborníky mimopražských zařízení sdružených v ČAS po celé ČR. Systém zahrnuje také realizaci vzdělávacího programu pro supervizory a hodnotitele kvality a následné hodnocení kvality u jednotlivých mimopražských poskytovatelů sociálních služeb sdružených v ČAS.

The objective of the project is to develop and implement a specialised system for the vocational training of staff and experts concerned with guidance in the social area. The system consists of a common core and specialisations for all types of guidance. The project is implemented by CEKAS in co-operation with four partners: the Association of Civic Guidance Centres, Association of Marital and Family Counsellors, Association of Guidance Centres for the Disabled and VIDA, o.s. The project was launched in August 2006 and will run until July 2008. In the course of 2006 a basic outline for the training system was drafted and research into the training needs of the staff of the various organisations was conducted. Based on this research requirements for the course content were identified. The project implementers also worked on the relevant terminology and definitions of basic and professional social guidance.

*— **Education of providers of direct care in the field of standards of quality of social services in Central-Bohemia region** – a two-year project launched on 1 July 2006. It is funded from the **Operational Programme Human Resources development, Measure 2.1. – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion.***

The main objective is to expand the aforementioned project dealing with the training of managers of homes for the elderly in the Central-Bohemia region to cover training for middle and lower management, staff in direct care and volunteers (approx. 1,400 people in total) in individual facilities. The following activities will be concerned:

— strengthening the competencies and team leadership skills of middle and lower management;

— training of so-called "key workers" who will plan services with a client on an individual basis;

— expert support in the form of one-off lectures on topical issues related to the quality of social services, the rights of clients, working skills and personal suitability for work in homes for the elderly;

— support for the process of introducing volunteering and work with volunteers in the relevant facilities.

*— **Innovation of a study programme of the Department of Social Work at the Philosophical Faculty of Charles University in Prague** – a two-year project launched on 1 September 2006. It is funded as part of the **Single Programming Document, Objective 3, NUTS 2 for Prague, Measure 3.1. – Development of Initial Education.***

The main objective of the project is to innovate and enliven the existing study programme at the Department of Social Work by covering new areas. The core of the project is to introduce to the programme optional lectures and seminars delivered predominantly by experts with practical experience. These will promote the current trends, such as the introduction of quality standards of social services, and develop direct care methods. The project involves meetings and conferences with experts where topical issues are discussed and elaborated upon. Students are also involved in this process. Furthermore, courses in psychosocial skills are available for students as well as an innovate system of work placements which includes the training of placement tutors at the workplace. The project also supports students' publishing activities and the professional development of teaching staff. Revision of the university curriculum for social work is an integral part of the project.

*— **Introduction of standards of quality of social services in homes for the elderly established by the city of Prague.** This systemic project was launched on 1 December 2006 and will end in August 2008. It is funded as part of the **Single Programming Document, Objective 3, NUTS 2 for Prague, Measure 2.1 – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion.***

The main objective of the project is to contribute to the provision of high-quality social services in 12 homes for the elderly in Prague in line with quality standards. The project concerns approximately 210 workers. It pursues the following specific objectives: to support preparation of various providers of social services for the process of registration and inspection; to ensure that providers gradually adopt specific measures to meet national quality standards in social services; to train lecturers /quality guides for the needs of Prague City Hall.

■ 4.2.2 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. By October 2006 CEKAS carried out 171 one-day local audits. Apart from local audits the Certification Agency focused 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.

■ 4.2.3 Other activities of CEKAS

CEKAS arranged for several audits of quality (lasting more than one day) which were carried out by trained inspectors for the quality of social services. In this CEKAS worked in line with the requirements set out in the updated MoLSA methodology for the preparation of social care providers for inspections.

More detailed information on CEKAS activities is available at www.cekas.cz.

— **Společný a specializovaný systém profesního vzdělávání pracovníků a školitelů v poradenských službách v sociální oblasti pro NNO na území hl. m. Prahy –** dvouletý projekt **JPD3, Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.**

Hlavním cílem projektu je vypracování a zavedení specializovaného systému profesního vzdělávání pracovníků a odborníků poradenských služeb v sociální oblasti do praxe. Systém je v základu společný a v nástavbové části specializovaný pro jednotlivé typy poradenství. Projekt realizuje CEKAS ve spolupráci se čtyřmi partnery: Asociací občanských poraden, Asociací manželských a rodinných poradců, Asociací poraden pro zdravotně postižené a VIDA, o.s. Projekt byl zahájen v srpnu 2006 a potrvá do července roku 2008. V průběhu roku 2006 byla zpracována základní koncepce vzdělávacího systému projektu a byla provedena sonda do vzdělávacích potřeb pracovníků jednotlivých organizací. Na základě výsledku této sondy proběhlo definování požadavků na obsah jednotlivých kurzů. Realizátoři projektu také pracovali na pojmosloví a definicích základního a odborného sociálního poradenství.

— **Vzdělávání poskytovatelů – pracovníků přímé péče v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji** – projekt je dvouletý, byl zahájen k 1. červenci 2006 a je financován z **Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.**

Hlavním cílem je rozšířit výše uvedený projekt vzdělávání ředitelů domovů pro seniory ve Středočeském kraji na vzdělávací aktivity pro střední a nižší management, pracovníky v přímé péči a dobrovolníky (celkem cca 1400 pracovníků) v jednotlivých zařízeních prostřednictvím:

— posílení kompetencí a podpory dovedností vedení týmu u středního a nižšího managementu;

— vyškolení tzv. klíčových pracovníků, kteří budou individuálně plánovat službu s klientem;

— odborné podpory formou nabídky jednorázových přednášek na aktuální témata z oblasti problematiky kvality sociálních služeb, práv klientů, pracovních dovedností i osobnostních předpokladů pro práci v domovech pro seniory;

— podpory procesu zavádění dobrovolnictví a práce s dobrovolníky do zařízení.

— **Inovace studijního programu Katedry sociální práce při FF UK v Praze** – projekt je dvouletý a byl zahájen 1. září 2006. Je financovaný v rámci **Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha, Opatření 3.1 – Rozvoj počátečního vzdělávání.**

Hlavním cílem projektu je inovovat stávající studijní program Katedry sociální práce při FF UK v Praze o aktivity, které ho doplní, oživí a rozvinou. Těžištěm projektu je rozšíření výuky o výběrové přednášky a semináře, které jsou personálně obsazeny především odborníky z praxe. Ti jsou nositeli aktuálních trendů, jako je například proces zavádění standardů kvality sociálních služeb, a rozvíjejí metody přímé péče. V rámci projektu se uskutečňují diskusní setkání a konference, na které jsou přizváni odborníci z oboru, aby pracovali na aktuálních tématech, diskutovali a ovlivňovali se navzájem, a do tohoto procesu jsou zapojováni i studenti. Dále jsou pro studenty připraveny kurzy psychosociálních dovedností a také inovovaný systém praxí, který zahrnuje i výcvik tutorů praxí na pracovištích. Projekt rovněž podporuje studentskou publikační činnost a odborný rozvoj pedagogického týmu. Nedílnou součástí projektu je revize univerzitního kurikula sociální práce.

— **Zavádění standardů kvality sociálních služeb v domovech důchodců zřízených hlavním městem Prahou** – tento systémový projekt byl zahájen 1. prosince 2006, skončí v srpnu 2008 a je financovaný v rámci **Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha, Opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.**

Hlavním cílem projektu je přispět k zajištění kvalitních sociálních služeb uživatelům ve 12 pražských domovech pro seniory v souladu se standardy kvality. Projekt se týká přibližně 210 pracovníků. Projekt sleduje následující specifické cíle: podpořit přípravu jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb na proces registrací a inspekcí; dosáhnout toho, aby poskytovatelé postupně přijali konkrétní opatření pro naplňování národních standardů kvality v sociálních službách; vyškolit lektory-průvodce kvalitou pro potřeby Magistrátu hl. m. Prahy.

4.2.2 Certifikační agentura

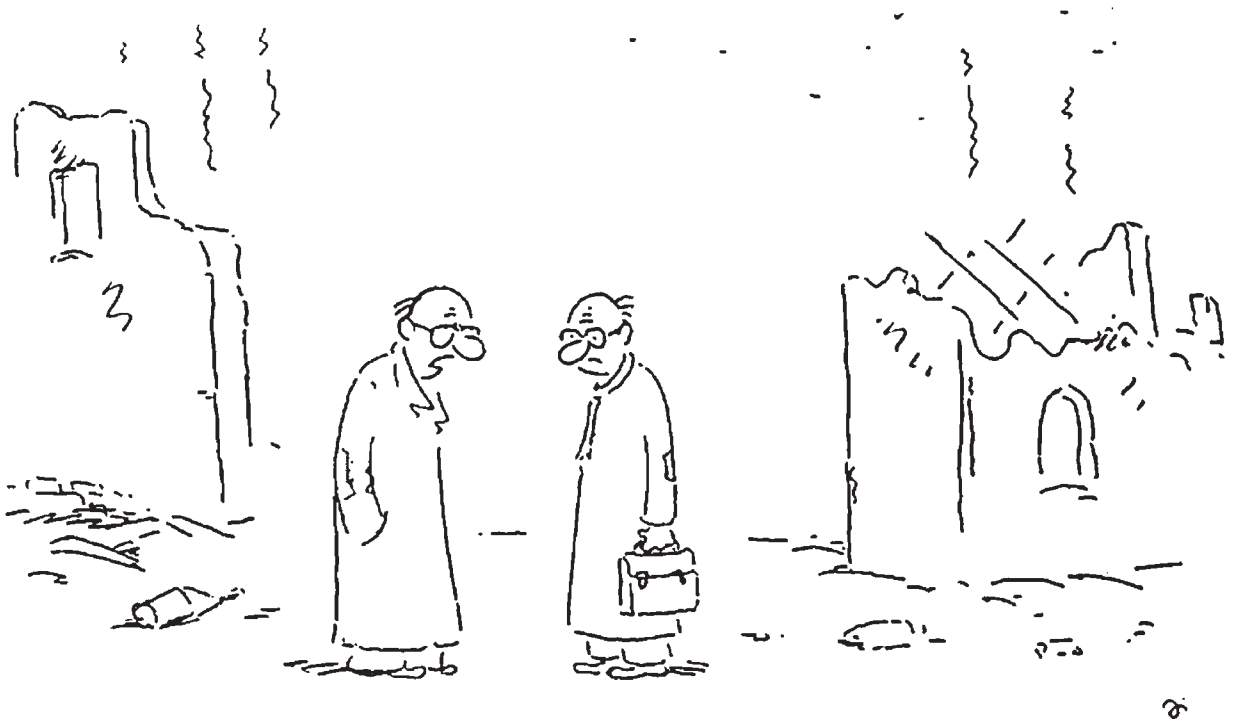
Certifikační agentura je subjekt zodpovědný za organizaci místních šetření v rámci procesu certifikací odborné způsobilosti služeb pro uživatele drog v souladu s usnesením vlády č. 300/2005 z března 2005. Hlavním cílem certifikace odborné způsobilosti služby je posouzení a formální uznání, že daná služba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

Certifikační agentura zahájila činnost v červnu 2005. Do října 2006 realizoval CEKAS 171 jednodenních místních šetření. Kromě organizace místních šetření se Certifikační agentura zaměřovala na zkvalitňování certifikačního procesu formou supervizí protokolů a závěrečných zpráv, dotazníků pro vedení organizace, tematicky zaměřených setkání certifikátorů a poradenství pro žadatele o certifikaci a certifikátory.

4.2.3 Další aktivity CEKAS

CEKAS zprostředkoval a zajistil několik vícedenních auditů kvality s využitím vyškolených inspektorů kvality sociálních služeb. CEKAS přitom postupoval podle požadavků aktualizované metodiky MPSV jako přípravy poskytovatelů sociálních služeb na inspekce.

Bližší informace o aktivitách CEKAS jsou k dispozici na internetové adrese www.cekas.cz.



[Our projections of the development of modern society have been decisively affected by the human factor…]

5. 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 Observatoř koordinuje spolu s Národním ústavem odborného vzdělávání Národní konsorcium sítě ReferNet, které vzniklo pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop. Je také začleněna 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 spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu včetně rozvoje metodických nástrojů a monitorovacích indikátorů.

V průběhu roku 2006 byla činnost Národní observatoře zaměřena na následující projekty:

■ 5.1 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 Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. V projektu se prolínají tři vzájemně související složky:

— **První složka** se zaměřuje na zkoumání vztahu vzdělávacích a inovačních aktivit na národní, odvětvové a podnikové úrovni.

— **Druhá složka** vyhodnocuje, zda a jakými mechanismy přispívá systém dalšího vzdělávání k přípravě lidských zdrojů pro kvalifikačně náročné činnosti a profese.

— **Třetí složka** 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 2006 byly prováděny analýzy vycházející z podnikového šetření realizovaného v předešlém roce týkající se vztahu mezi produkcí inovací a přístupem podniků k rozvoji lidských zdrojů. V rámci předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce byla uskutečněna pilotní sektorová studie v oboru energetiky (OKEČ 40, 41).

Hlavní výsledky projektu v tomto roce byly publikovány v řadě Working Papers ISSN 1801-5476. WP č. 1/2006 **„Přístupy inovačních podniků k získávání a rozvoji lidských zdrojů“**, WP č. 6/2006 **„Další vzdělávání v ČR – celoživotní učení“,** WP č. 8/2006 **„Analýza a výhled potřeb kvalifikované práce v sektoru energetika“,** WP č. 9/2006 **„Strukturální charakteristiky konkurenceschopnosti české ekonomiky“** – plné znění dokumentů ke stažení na adrese http://www.nvf.cz/observatory/2006.htm.

■ 5.2 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 Sociologický ústav Akademie věd. Národní observatoř zde vystupuje v roli spoluřešitele a zaměřuje se na identifikaci zdrojů nerovností v přístupu dospělé populace k dalšímu vzdělání v ČR a na vysvětlení principů a mechanismů jejich reprodukce.

Analýzy přístupu k dalšímu vzdělávání byly v roce 2006 prohlubovány zejména ve dvou směrech. Prvním směrem bylo zpracování výsledků výběrového šetření jednotlivců, kde důležitým aspektem bylo vyhodnocení příčin neúčasti na dalším vzdělávání u jednotlivých skupin obyvatelstva. Tyto poznatky přispívají k identifikaci některých bariér přístupu dospělých k dalšímu vzdělávání, které jsme shrnuli ve studii **„Vybrané faktory rozdílů v účasti na dalším vzdělávání: výsledky dotazníkového šetření“,** WP 4/2006. Druhým směrem výzkumu bylo rozšíření analytického záběru na oblast přístupu k informačním a komunikačním technologiím, která souvisí a podmiňuje účast na dalším vzdělávání. Výsledkem je analytická studie **„Vliv informačních a komunikačních technologií na další vzdělávání“,** WP 3/2006 (www.nvf.cz/observatory/2006).

■ 5.3 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. Složka lidské zdroje je zpracovávaná v úzké vazbě na další tři výzkumné oblasti, tj. na makroekonomickou výkonnost a stabilitu, konkurenční výhodu a inovační výkonnost, institucionální kvalitu, jejichž odbornými garanty a zpracovateli jsou ostatní dvě pracoviště Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky – Centrum ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu (CES VŠEM) a Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity (ESF MU).

V roce 2006 Observatoř zpracovala soubor ukazatelů charakterizujících kvalitu lidských zdrojů. Soubor zahrnuje čtyři okruhy:

5. National Observatory of Employment and Training

The National Observatory of Employment and Training is an analytical section of the NTF. 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, major research organisations, universities and other partner institutions. Since 2004 the Observatory has been co-ordinating, together with the National Institute for Technical and Vocational Education, 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 ESF co-funded programmes concerned with employment and human resources development including the development of methodological instruments and monitoring indicators.

In 2006 the activities of the National Observatory were focused on the following projects:

■ 5.1 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 (MoLSA) as part of the programme "Modern Society and its Changes". It is divided into three inter-linking 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 2006 analyses were carried out based on a company survey conducted in the previous year which concerned the link between the pursuit of innovations and the approach of companies to human resources development. A pilot sectoral study in the energy sector (NACE 40, 41) was implemented as part of forecasting labour market skills needs.

The main outcomes of this project were published in a number of Working Papers ISSN 1801-5476. WP no. 1/2006 ***"Approached of Innovative Companies to Recruitment and Development of Human Resources",*** *WP no. 6/2006* ***"Continuing Education and Training in the CR – Lifelong Learning",*** *WP no. 8/2006* ***"Analysis of and Outlook for the Need for Skilled Labour in the Energy Sector",*** *WP no. 9/2006* ***"Structural Characteristics of the Competitiveness of the Czech Economy"*** *– a full wording of the documents is available for downloading at http://www.nvf.cz/observatory/2006.htm.*

■ 5.2 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 continuing training on the part of the adult population in the CR, and to explain the principles and mechanisms of their transmission.

In 2006 analyses of access to continuing education continued, particularly in two areas. The first concerned processing of the results of a questionnaire survey which aimed to evaluate the reasons for non-participation in continuing education on the part of various population groups. These findings helped identify some barriers in access of adults to continuing education. They were summarised in a study entitled ***"Selected Factors related to Differences in Participation in Continuing Education: Results of a Survey via Questionnaires",*** *WP 4/2006. The second area of the research aimed to expand the scope of analyses to cover access to information and communication technologies to which participation in continuing education is related (an upon which it is conditional). The result is an analytical study entitled* ***"The Influence of Information and Communication Technologies on Continuing Education",*** *WP 3/2006 (www.nvf.cz/observatory/2006).*

■ 5.3 Research Centre for Competitiveness of the Czech Economy

The Observatory is one of the institutions working together as 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 at the College of Economics and Management (CES VŠEM) and Faculty of Economics and Administration of Masaryk University in Brno (ESF MU).

In 2006 the Observatory developed a set of indicators denoting the quality of human resources. The set covers four areas: qua-

kvalifikace a dovednosti, účast na vzdělávání, výdaje na vzdělávání, lidské zdroje pro rozvoj technologií. Popis u každého ukazatele obsahuje metodologické vymezení, vypovídací schopnost, krátké vyhodnocení úrovně a vývoje ČR vůči EU a odkazy na související informační zdroje. Soubor ukazatelů kvality lidských zdrojů je publikován jako součást **Ročenky konkurenceschopnosti ČR** (www.konkurenceschopnost.cz).

Na soubor ukazatelů navazuje podrobná analytická studie „Kvalita lidských zdrojů" (www.nvf.cz/observatory/2006). 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 technologicky náročných odvětví lidskými zdroji, jejich kvalifikační úroveň a příliv absolventů terciárního vzdělávání, zejména technických a přírodovědných oborů. Studie tvoří samostatnou kapitolu v publikaci **Ročenka konkurenceschopnosti – analýza,** kterou vydaly společně CES-VŠEM a NOZV-NVF .

■ 5.4 Podpora zaměstnávání starších osob

Observatoř je partnerem ve dvouletém projektu (2005–2006), jehož cílem je navrhnout cesty ke zvýšení zaměstnanosti pracovníků nad 50 let. Dalšími řešiteli projektu jsou Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) a firma Markent. Observatoř je garantem analýz zaměřených na kvalifikační úroveň a vzdělávání starších osob. Na základě hodnocení současného stavu odborné připravenosti a podmínek přístupu starších osob ke vzdělávání byly naznačeny směry řešení a navržena opatření v oblasti dalšího vzdělávání vedoucí k vyššímu uplatnění těchto osob na trhu práce. Výsledky projektu byly zpracovány do publikací **„Účast a bariéry vzdělávání starších osob"** (WP 2 /2006) a **„Podpora vzdělávání starších osob"** (WP 7/2006).

■ 5.5 ReferNet

V červnu 2004 se ČR zapojila do Evropské referenční a expertní sítě ReferNet, která byla založena Evropským střediskem pro rozvoj odborné přípravy - Cedefop. Cílem činnosti sítě je shromažďování, 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.

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 odborného vzdělávání v ČR a detailní zprávy týkající se jednotlivých oblastí odborného vzdělávání;

— zpracovávání přehledů o probíhajícím výzkumu v oblasti odborného vzdělávání: spolupráce v rámci European Research Overview;

— Observatoř zřídila a spravuje pro členy Národního konsorcia i širokou veřejnost webovou stránku www.refernet.cz.

Národní konsorcium je tvořeno institucemi, které ovlivňují vývoj v oblasti odborného vzdělávání, jako jsou ministerstva, výzkumné ústavy, sdružení škol a instituce sociálních partnerů.

Kromě pravidelných aktivit sítě ReferNet byla hlavním výstupem v roce 2006 podrobná zpráva **„Další odborné vzdělávání v ČR"** vydaná v angličtině, která je k dispozici na internetové adrese http://www.refernet.cz/publikace.htm.

■ 5.6 TrainSME

V roce 2006 byl zakončen dvouapůlletý projekt TrainSME (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises), který byl zahájen v r. 2004 v rámci programu Leonardo da Vinci a jehož koordinátorem je Multidisciplinary European Research Institute z rakouského Štýrského Hradce.

Projekt se zaměřoval na zkvalitnění systémů odborného vzdělávání v malých podnicích a mikropodnicích poskytnutím inovativních a jednoduchých nástrojů určených k identifikaci vzdělávacích potřeb. Národní observatoř byla zodpovědná za aktivity prováděné v rámci projektu v ČR, tj. vyhodnocení vzdělávacích potřeb malých podniků a mikropodniků prostřednictvím podnikového a expertního šetření, formulace doporučení pro rozvoj modelu a metodik, řízení realizace pilotních školení v ČR a vyhodnocení jejich výsledků. Hlavním výstupem projektu je soubor elektronických nástrojů, které mohou podniky využít pro testování svých vzdělávacích potřeb. S jeho pomocí mohou vedoucí pracovníci malých firem celkem snadno a objektivně posoudit celkovou situaci v odborném vzdělávání svých zaměstnanců a hodnotit jejich individuální profil pomocí interaktivních dotazníků. Soubor nástrojů je dostupný na internetové adrese www.trainsme.net a je určen k volnému použití. Má více jazykových verzí včetně české.

lifications and skills, participation in education, expenditure on education and human resources for the development of technologies. There is a description 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 ***"Human Resources Quality"*** *(www.nvf.cz/observatory/2006). 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 the 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-VŠEM and the Observatory.*

■ 5.4 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 and the company 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 and measures were proposed in the area of continuing education leading to better employability of these people. The project results are presented in the publications ***"Participation in and Barriers to the Education of Elderly People"*** *(WP 2/2006) and* ***"Support for the Education of Elderly People"*** *(WP 7/2006).*

■ 5.5 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.

Principal activities of ReferNet:

— 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 – a comprehensive report providing an overview of the situation in VET in the CR and detailed reports concerning various areas of VET;

— development of an overview of current research into VET: co-operation as part of the European Research Overview;

— the Observatory has set up and administers the www.refernet.cz website for the members of the National Consortium and the general public.

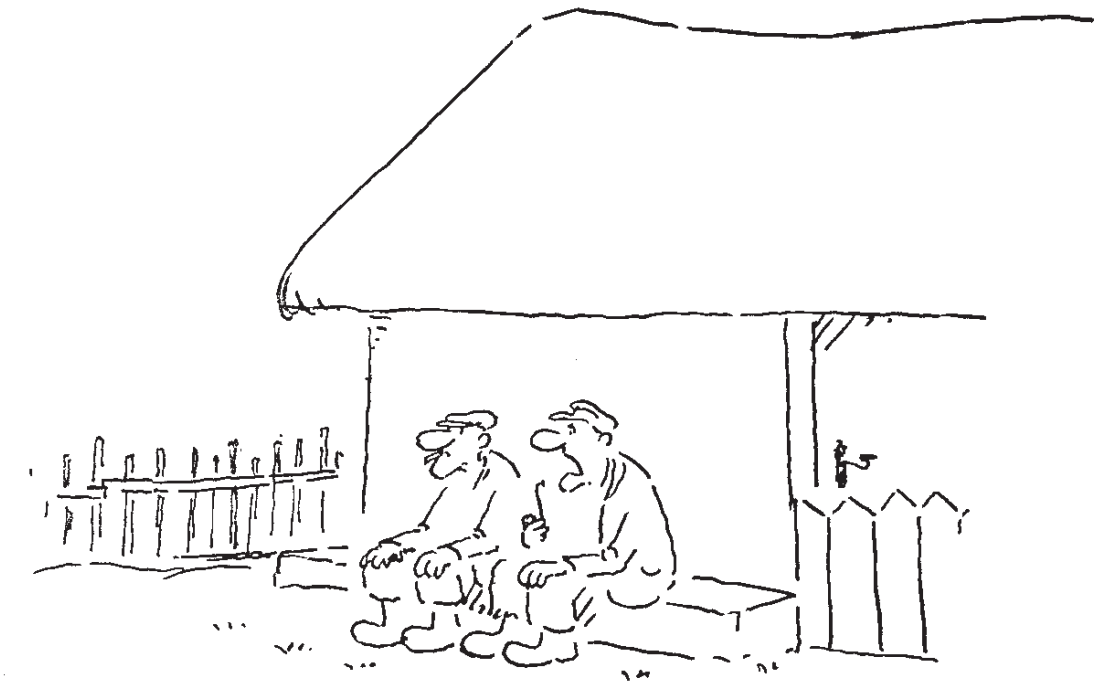
The National Consortium *consists of institutions that influence the development of vocational education and training such as ministries, research institutes, associations of schools and institutions of social partners.*

Apart from regular activities of the ReferNet network the main output for 2006 was a detailed report entitled ***"Continuing Vocational Education and Training in the CR".*** *It was published in English and can be found at http://www.refernet.cz/publikace.htm.*

■ 5.6 TrainSME

In 2006 the two-and-half-year project TrainSME (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises) was completed. It was launched in 2004 within the Leonardo da Vinci programme and co-ordinated by the Multidisciplinary European Research Institute in Graz, Austria.

The project aimed 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 was responsible for activities carried out as part of the project in the CR – i.e. assessing the training needs in small and micro-enterprises via company or expert surveys, formulating recommendations for the development of the relevant model and methodologies, supervising implementation of pilot training courses in the CR and evaluating their results. The main output of the project is an electronic toolkit to be used by companies to asses their training needs. With the help of the toolkit managers of small enterprises can relatively easily and objectively assess the overall situation as regards the vocational training of their employees, and evaluate their individual profiles using interactive questionnaires. The toolkit is available www.trainsme.net and can be used for free. It comes in several language versions including Czech.



[Our Walter's gone to the city to be a designer. May Jove strike me with one of his thunderbolts if I could tell you what that means.]

6. Phare Programme

In 2006 the implementation of all 257 projects of the Phare 2003 Sector Operational Programme Human Resources Development was finalised. The programme was part of the final portion of pre-accession assistance in the section "Economic and Social Cohesion". Technical assistance provided to the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) continued during implementation of Phare programmes, the Transition Facility programme and Community programmes.

The Phare 2003 programme was focused on strengthening active employment policy and integration of population groups at risk of social exclusion, and it covered all regions except Prague. It was run by the MoLSA and consisted of three projects. Two of them were grant schemes and the third one supported the creation of two pilot centres for continuing vocational training in Jihlava and Havířov. Contracts concluded within the programme covered over 99 % of the overall financial allocation, and 87 % of this amount was used.

■ 6.1 Grant Schemes Phare 2003 – Human Resources Development (HRD)

Two measures were selected from the Operational Programme Human Resources Development (OP HRD) which was then under preparation to receive support through grant schemes.

Measure 1.1 Strengthening of active employment policy

Measure 2.1 Integration of population groups at risk of social exclusion.

The financial support for the Phare 2003 HRD grant schemes was 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 at national and regional levels.

Target regions for grant schemes include all Objective 1 regions in the CR – i.e. the entire territory of the Czech Republic except Prague.

*As part of **measure 1.1** a total of 110 projects worth 11.88 million EUR were implemented.*

The projects were focused particularly on the following:

— provision of services for early school leavers;

— preventive services for persons at risk of dropping out of school;

— development of training programmes and methodologies for women returning to the labour market, including arrangements for child care.

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

The target groups of the projects within measure 1.1 included, above all, unemployed individuals, people with low qualifications, women returning to employment after maternity leave, ethnic minorities, early school leavers, graduates and people over 50.

*As part of **measure 2.1** a total of 147 projects worth 9.58 million EUR were implemented.*

The projects were focused mainly on the following:

— development and provision of special counselling and training programmes for selected target groups;

— development of training programmes for ethnic minorities and socially disadvantaged individuals;

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

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

The target groups included, in particular, individuals and organisations providing social services, employees of organisations concerned with integration of socially excluded individuals, schools and other institutions. Other target groups were 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.

■ 6.2 Project OP HRD – Measure 3.4 – Development of Further Education

As part of this project two centres for continuing vocational training in Jihlava and Havířov were built and equipped. The project was launched in 2005 and its total value was 2.55 million EUR of which 0.6 million was designed for technical assistance, 1.45 million for the equipment of both pilot centres and 0.5 million EUR was the national contribution for office refurbishment (part of co-financing).

6. Program Phare

V roce 2006 skončila realizace všech 258 projektů programu Phare 2003, Sektorového operačního programu – Rozvoj lidských zdrojů, který byl součástí poslední předvstupní pomoci v oblasti „Hospodářské a sociální soudržnosti“. Dále pokračovala i technická pomoc při realizaci programů Phare a programu Transition Facility (Přechodový nástroj) a komunitárních programů pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

Program Phare 2003 byl zaměřen na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a integraci skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením a byl určen všem regionům vyjma Prahy. Program probíhal v gesci MPSV a tvořily jej tři projekty. Dva z nich byla grantová schémata, třetí podpořil vznik dvou pilotních center dalšího vzdělávání v Jihlavě a v Havířově. V rámci programu byly uzavřeny kontrakty ve výši přes 99 % celkové finanční alokace a vyčerpáno bylo 87 % tohoto objemu.

■ 6.1 Grantová schémata Phare 2003 – Rozvoj lidských zdrojů (RLZ)

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

Opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti

Opatření 2.1 Integrace skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením.

Finanční podpora grantových schémat Phare 2003 RLZ se zaměřila na:

— zlepšení 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 republiky vyjma hl. m. Prahy.

V rámci **opatření 1.1** bylo realizováno celkem 110 projektů, nasmlouvaných v celkové hodnotě 11,88 mil. eur.

Uskutečněné projekty byly zaměřeny zejména na tyto aktivity:

— 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 realizovali zejména příjemci z řad vzdělávacích institucí, úřadů práce, profesních asociací a společností, soukromých podniků a krajských úřadů.

Cílovými skupinami projektů opatření 1.1 byli zejména nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací, ženy vracející se do zaměstnání po mateřské dovolené, etnické menšiny, osoby předčasně končící školní docházku, absolventi škol, lidé nad 50 let a osoby s nízkou kvalifikací.

V rámci **opatření 2.1** se uskutečnilo celkem 147 projektů, nasmlouvaných v celkové hodnotě 9,58 mil. eur.

Realizované projekty se zaměřily hlavně na následující činnosti:

— rozvoj a poskytování speciálních poradenských a vzdělávacích programů pro vybrané cílové skupiny;

— rozvoj vzdělávacích programů pro etnické menšiny a sociálně znevýhodněné osoby;

— rozvoj programů (projektů) zaměřených na prevenci předčasného ukončení školní docházky – poradenství, vedení, koučování.

Projekty realizovaly zejména tyto subjekty: vzdělávací instituce, církevní právnické osoby, školy, profesní asociace a společnosti.

Cílovými skupinami projektů byli především jednotlivci a organizace poskytující sociální služby, zaměstnanci organizací, které se zabývají začleňováním sociálně vyloučených osob, školy a další instituce. Dále to byli lidé sociálně vyloučení nebo ohrožení sociálním vyloučením, jako jsou skupiny žáků a studentů ohrožených předčasným ukončením školní docházky, dlouhodobě nezaměstnaní, bezdomovci, osoby po výkonu trestu a lidé se zdravotním postižením.

■ 6.2 Projekt OP RLZ – opatření 3.4 Rozvoj dalšího vzdělávání

V rámci tohoto projektu byla vybudována a vybavena dvě střediska dalšího vzdělávání v Jihlavě a v Havířově. Projekt byl zahájen v roce 2005 a jeho celková hodnota činila 2,55 mil. eur, z toho 0,6 mil. eur bylo vyčleněno pro technickou pomoc, 1,45 mil. eur bylo určeno na vybavení obou pilotních center a 0,5 mil. eur tvořilo národní spolufinancování určené na stavební úpravy center dalšího vzdělávání.

■ 6.3 Technical Assistance for MoLSA during Implementation of Phare, Transition Facility and Community Programmes

As part of technical assistance for the MoLSA the National Training Fund is involved in a number of programmes and projects concerned with activities ranging from programming, preparation of project fiches, and selection of partners, through preparation of project documentation and contracts, to project implementation, monitoring and evaluation.

In 2006 implementation of Transition Facility 2004-2006 projects continued, and so did programming of further projects within Transition Facility 2006.

The objective of the Transition Facility programme is to provide new EU member countries temporary assistance in developing and strengthening those public administration bodies that are responsible for incorporation of EU legislation into their legal systems. Another objective is to encourage exchange of experience in this field between the old and new member states.

The National Training Fund co-ordinates the investment components (supplies of equipment) of all projects. In 2006 the NTF continued providing technical assistance related to preparation of equipment supplies for Transition Facility 2004 and 2005 projects.

As regards the technical assistance component (purchase of services) the NTF was involved in the development of the terms of reference. As for the twinning component (co-operation with administration of another EU member state where foreign experts operate in the CR on a long-term basis), the NTF was involved in preparation of the contract with the foreign partner.

At the same time, several projects were prepared for implementation via "twinning light" (a shorter and more simple form of twinning).

The National Training Fund, together with the MoLSA, prepared methodology for a wider involvement of the Ministry in European Community programmes. At present the National Training Fund is implementing a project entitled "Budgeting from the Perspective of Equality of Men and Women in Practice" as part of a Community programme concerned with equal treatment for men and women. In this project the NTF is one of six partners of the Ministry of Labour and Social Affairs.

■ 6.3 Technická pomoc při realizaci programů Phare, Transition Facility (Přechodový nástroj) a komunitárních programů pro MPSV

V rámci technické pomoci pro MPSV se Národní vzdělávací fond účastní celého cyklu programů a projektů, tj. od programování, přípravy projektových fiší přes výběr partnerů, přípravu projektové dokumentace a smluv, vlastní realizaci až po monitorování a hodnocení.

V roce 2006 pokračovala realizace projektů Transition Facility 2004–2006 a také programování dalších projektů v rámci programu Transition Facility 2006.

Cílem programu Transition Facility je poskytnout novým členským státům Evropské unie 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 2006 pokračovala technická pomoc NVF při přípravě dodávek vybavení pro projekty Transition Facility 2004 a 2005.

Pro část týkající se technické asistence (nákup služeb) se NVF podílel na zpracování zadávací dokumentace. Pro část twinning (spolupráce s administrativou jiného členského státu EU, kdy experti dlouhodobě působí přímo v ČR) se NVF podílel 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. V současné době uskutečňuje Národní vzdělávací fond projekt s názvem Rozpočtování z pohledu rovnosti mužů a žen v praxi v rámci komunitárního programu v oblasti rovnosti mužů a žen. V tomto projektu vystupuje NVF jako jeden ze šesti partnerů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

KOMENSKÝ ŠEL UČIT NÁRODY A NÁS TADY NECHAL...

[Comenius has gone to teach the rest of the world and left us with this…]

7. Program Leonardo da Vinci

Národní vzdělávací fond plnil funkci Národní agentury evropského programu na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci jen do 31. května 2006. Dělo se tak v návaznosti na rozhodnutí tehdejší ministryně školství, mládeže a tělovýchovy P. Buzkové, aby národní agentura tohoto programu byla v posledním ze sedmi let trvání druhého období programu (2000–2006) převedena do národní agentury programu Sokrates, součásti Centra pro studium vysokého školství, přímo podřízené organizace ministerstva.

■ 7.1 Projekty mobility

Projekty mobility umožňují mladým lidem, kteří získávají nebo právě získali odborné vzdělání, aby absolvovali několikatýdenní nebo několikaměsíční odbornou stáž v zahraničních podnicích svého oboru v zemích EU. Učitelům, lektorům a dalším pracovníkům působícím v odborném vzdělávání také umožňují výměnu informací a zkušeností se zahraničními kolegy. Tyto projekty zároveň přispívají ke zvýšení kvality odborného vzdělávání a ke zlepšení zaměstnatelnosti mladých lidí.

V únorovém termínu pro předložení návrhů projektů mobility obdržela Národní agentura programu Leonardo da Vinci celkem 221 projektů. Z nich 5 nesplnilo formální kritéria, takže 216 projektů postoupilo do fáze hodnocení. Každý návrh hodnotili dva nezávislí experti. Na základě výsledků hodnocení schválil Projektový řídící výbor programu Leonardo da Vinci (složený ze zástupců 6 ministerstev a zástupců sociálních partnerů) 187 projektů. Z nich bylo 140 projektů stáží (117 pro žáky středních odborných učilišť, středních odborných škol a vyšších odborných škol, 10 pro studenty vysokých škol a 13 pro čerstvé absolventy odborných škol a mladé pracovníky) a 47 projektů výměn pro učitele, lektory a další pracovníky zabývající se odborným vzděláváním. Počet účastníků ve schválených projektech mobility dosáhl počtu 3 570 osob, což bylo o 53 % více než v předcházejícím roce! Celková částka grantů na podporu schválených projektů mobility se vyšplhala na 3 520 000 eur.

Po ukončení schvalovací procedury informovala Národní agentura předkladatele projektů o jejích výsledcích a uzavřela 187 kontraktů o realizaci schválených projektů. Kromě toho zajišťovala administraci dalších projektů mobility schválených v předcházejících letech, hodnotila závěrečné zprávy o ukončovaných projektech, vyplácela příslušné platby a vykonávala požadované kontroly.

■ 7.2 Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností

Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností jsou v programu Leonardo da Vinci rozsáhlejší víceleté projekty, zaměřené na vypracování inovativních vzdělávacích materiálů pro určitou cílovou skupinu v určitém sektoru odborného vzdělávání. Projekty vždy realizuje partnerství různých organizací z několika (nejméně ze tří) členských zemí programu. V únoru 2006 obdržela Národní agentura 18 návrhů těchto projektů, z nichž bylo 16 pilotních projektů a 2 projekty jazykových dovedností.

Na základě hodnocení každého návrhu dvěma nezávislými experty doporučil Projektový řídící výbor programu, aby generální ředitelství Vzdělávání a kultura Evropské komise podpořilo pět projektů udělením grantu. Evropská komise tento návrh akceptovala. Grant z programu Leonardo da Vinci tak obdržely tyto projekty:

— **informační technologie jako cesta k přírodovědnému vzdělávání nevidomých a osob se zrakovým postižením** – organizace Brailcom;

— **komunikační technologie a osvojování akademických a odborných komunikačních dovedností – interaktivní učební infrastruktura a nová metodika** – Masarykova univerzita v Brně;

— **distanční interaktivní praktické vzdělávání založené na e-learningu** – Vysoké učení technické v Brně;

— **vícejazyčný on-line slovník pro hotelový a turistický průmysl** – projekt jazykových dovedností Institutu pro trénink pohostinnosti;

— **vzdělávací materiály pro navrhování a zkoušení dřevěných konstrukcí** - Vysoká škola báňská – Technická univerzita v Ostravě.

Vedle toho zajišťovala Národní agentura programu Leonardo da Vinci monitoring a hodnocení průběžných a závěrečných zpráv o realizaci pilotních projektů a projektů jazykových dovedností, které se začaly realizovat v předcházejících letech.

■ 7.3 Informační aktivity

Pracovníci Národní agentury programu Leonardo da Vinci poskytovali do konce května 2006 konzultace předkladatelům a realizátorům projektů. Informovali o programu také na relevantních seminářích, například na celostátním semináři **Celoživotní učení – Kroměříž 2006,** který se konal v květnu 2006 a jehož se zúčastnilo asi 200 pracovníků odborných škol, úřadů práce a podniků. Pracovní tým národní agentury připravil k vydání publikace, které jsou uvedeny v samostatné části této výroční zprávy. Členové týmu publikovali několik článků o programu Leonardo da Vinci například v odborných časopisech HR Forum, v bulletinu NVF Pro futuro, Zemědělská škola apod. Spolupracovali na přípravě mezinárodních seminářů o programu Leonardo da Vinci, mezi kterými lze zmínit mezinárodní konferenci o projektech zaměřených na zlepšení práce učitelů a lektorů v odborném vzdělávání, která se konala v dubnu 2006 v Helsinkách a na které vedli jeden z workshopů.

7. Leonardo da Vinci Programme

The National Training Fund performed the function of the National Agency of the Leonardo da Vinci programme, which supports innovations in vocational training, only until 31 May 2006. This was in line with a decision of the then Minister of education, Petra Buzková, to transfer the National Agency, in the final year of the seven-year second stage of the programme (2000-2006), within the remit of the Socrates National Agency, which is part of the Centre for Higher Education Studies (an organisation directly subordinated to the Ministry).

■ 7.1 Mobility Projects

Mobility projects make it possible for students at technical and vocational schools and young school leavers to undergo work placements, that may last several weeks or months, in companies operating in the relevant fields in EU countries. The programme also facilitates the exchange of information and experience between Czech and foreign teachers, trainers and other staff involved in vocational training. These projects also contribute to enhancing the quality of vocational training and the employability of young people.

At the February deadline for submission of mobility project proposals the National Agency had received a total of 221 proposals. 5 of these did not meet formal criteria – i.e. 216 proceeded to the evaluation stage. Each proposal was evaluated by two independent experts. Based on the evaluation results the Leonardo da Vinci Project Steering Committee (consisting of 6 representatives of ministries and social partners) approved 187 projects. Of these 140 were placement projects (117 for students at secondary technical and vocational schools and higher professional schools, 10 for university students and 13 for recent school leavers and young employees), and 46 were exchange projects for teachers, trainers and other employees active in vocational training. The number of participants in the projects approved amounted to 3,570, which was 53 % more than in the previous year! The global grant to support approved mobility projects reached 3,520,000 EUR.

After the selection procedure the National Agency informed project promoters about its results and concluded 187 contracts for the projects approved. Apart from this it also administered other mobility projects approved in previous years, evaluated final project reports, executed the relevant payments and managed supervision.

■ 7.2 Pilot Projects and Language Competencies Projects

Pilot projects and language competencies projects within the Leonardo da Vinci programme are extensive projects lasting several years. They are focused on development of innovative training materials for specific target groups within a specific area of vocational training. The projects are always implemented by partnerships consisting of various (at least three) member countries. In February 2006 the National Agency received 18 project proposals of which 16 were pilot projects and 2 language competencies projects.

Following evaluation of each proposal by two independent experts the Project Steering Committee recommended that the Directorate-General for Education and Culture of the European Commission approve a grant for five projects. The European Commission agreed and the following projects received a grant from the Leonardo da Vinci programme:

— ***Information Technologies as a Gateway to Scientific Education of Blind People and People with Visual Disabilities*** *– Brailcom;*

— ***Communication Technologies and Acquiring Academic and Professional Communication Skills – Interactive Learning Infrastructure and a New Methodology*** *– Masaryk University in Brno;*

— ***Distance E-learning Based Interactive Practical Education*** *– Brno University of Technology;*

— ***Comprehensive Multi-lingual On-line Vocabulary for Hotel and Tourism Industry*** *– Institute for Hospitality Training;*

— ***Educational Materials for Designing and Testing of Timber Structures*** *– Technical University in Ostrava.*

In addition to this, the National Agency monitoring of interim and final reports on implementation of pilot projects and language competencies projects that had started in previous years.

■ 7.3 Information Activities

Until the end of May 2006 the staff of the National Agency of the Leonardo da Vinci programme provided consultations to project promoters. They also provided information at various seminars – for example at a national seminar entitled ***Lifelong Learning*** *– Kroměříž 2006 which was held in May 2006 and attended by some 200 representatives of technical and vocational schools, labour offices and enterprises. The National Agency staff prepared publications the titles of which are listed in a separate chapter of this report. Members of the team published several articles about the Leonardo da Vinci programme in professional journals – e.g. HR Forum, in the NTF's bulletin Pro Futuro, Zemědělská škola, and others. They were also involved in preparation of international events about the Leonardo da Vinci programme. One of them was an international conference on projects designed to improve the work of teachers and trainers in vocational education. It was held in April 2006 in Helsinki, and the NA representative chaired one of the conference workshops.*

■ 7.4 Quality Award for Mobility Projects

In 2006 the National Agency of the Leonardo da Vinci programme continued evaluation of mobility projects as part of the fourth Quality Award. This year 90 mobility projects approved in 2003 participated in the competition. All the projects were evaluated by independent experts in line with an innovated methodology and criteria. As in the previous years the National Agency selected 10 mobility projects based on evaluation. The following projects received the Quality Award:

■ 7.4 Oceňování kvality projektů mobility

Národní agentura programu Leonardo da Vinci v roce 2006 pokračovala v realizaci již čtvrtého ročníku hodnocení kvality projektů mobility a udělování ceny Pečeť kvality. Do tohoto ročníku bylo zařazeno 90 projektů mobility, schválených v roce 2003. Všechny projekty byly hodnoceny nezávislými experty podle inovované metodiky a kritérií. Podobně jako v dřívějších letech vybrala Národní agentura na základě hodnocení 10 projektů mobility. Pečetí kvality byly oceněny tyto projekty:

— **Stáž automechaniků v Německu** – Vyšší odborná škola a Střední odborná škola automobilní v Zábřehu na Moravě;

— **Síť praxí pro studenty VOŠ** – místo praxe: Evropa – Vyšší odborná škola informačních služeb v Praze 4;

— **Polož své srdce na talíř a ochutnej svět během stáže** – Střední škola společného stravování v Ostravě-Hrabůvce;

— **Učíme se navzájem** – Integrovaná střední škola v Údlici;

— **Odborná stáž studentů JU v nemocnicích v Saint-Ave v Bretani** – Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích;

— **Stáže ve frankofonních podnicích pro studenty oboru účetnictví a finanční řízení podniku** – Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích;

— **Stáže pro absolventy – INCO 2003–2005** – Západočeská univerzita v Plzni;

— **Výroba, zpracování a využití elektrické energie vzhledem k aspektu možných úspor energie v zemích EU** – Centrum odborné přípravy technickohospodářské v Praze 9;

— **Další vzdělávání ve speciálních technologiích** – Integrovaná střední škola stavebních a řemeslných oborů v Liberci;

— **Kvalitní zkušenosti – kvalitní management – kvalitní odborné školství** – Česká manažerská asociace.

Zástupcům uvedených organizací předala Národní agentura certifikát **Pečeť kvality** na slavnostním shromáždění na Vyšší zdravotnické škole v Praze 5.

Vedle oceňování kvality projektů mobility na národní úrovni se Národní agentura v roce 2006 podílela i na oceňování kvality projektů v Evropě za účasti 31 zemí. Do soutěže kvality na evropské úrovni vybrala Národní agentura pět českých projektů mobility (vždy jeden v každé z pěti kategorií soutěže) a jednoho stážistu do kategorie „vyslanec Leonardo da Vinci 2006“. V evropské soutěži Česká republika obstála velmi dobře: v kategorii projektů stáží v počátečním odborném vzdělávání zvítězil projekt Vyšší zdravotnické školy v Praze 5 **Klinické zkušenosti v transkulturálním ošetřovatelství.** Slavnostního předávání cen, které se uskutečnilo 10. května 2006 v rakouském Štýrském Hradci, se zúčastnili zástupci vítězného projektu a české Národní agentury programu Leonardo da Vinci.

— ***Placement of Car Mechanics in Germany*** *– Hugher Professional School (TPS) and Secondary Technical School – Car Industry, Zábřeh na Moravě;*

— ***A Network of Placements of HPS Students – place: Europe*** *– Higher Professional School of Information Services, Prague 4;*

— ***Put Your Heart on a Plate and Taste the World During Your Placement*** *– Secondary School of Catering in Ostrava-Hrabůvka;*

— ***Reciprocal Learning*** *– Integrated Secondary School in Údlice;*

— ***Work Placement of USB Students in Saint-Ave Hospital in Bretagne*** *– University of South Bohemia (USB) in České Budějovice;*

— ***Work Placements in French-speaking Companies for Students of Accountancy and Business Finance Management*** *– University of South Bohemia in České Budějovice;*

— ***Work Placements for Graduates – INCO 2003-2005*** *– University of West Bohemia in Plzeň;*

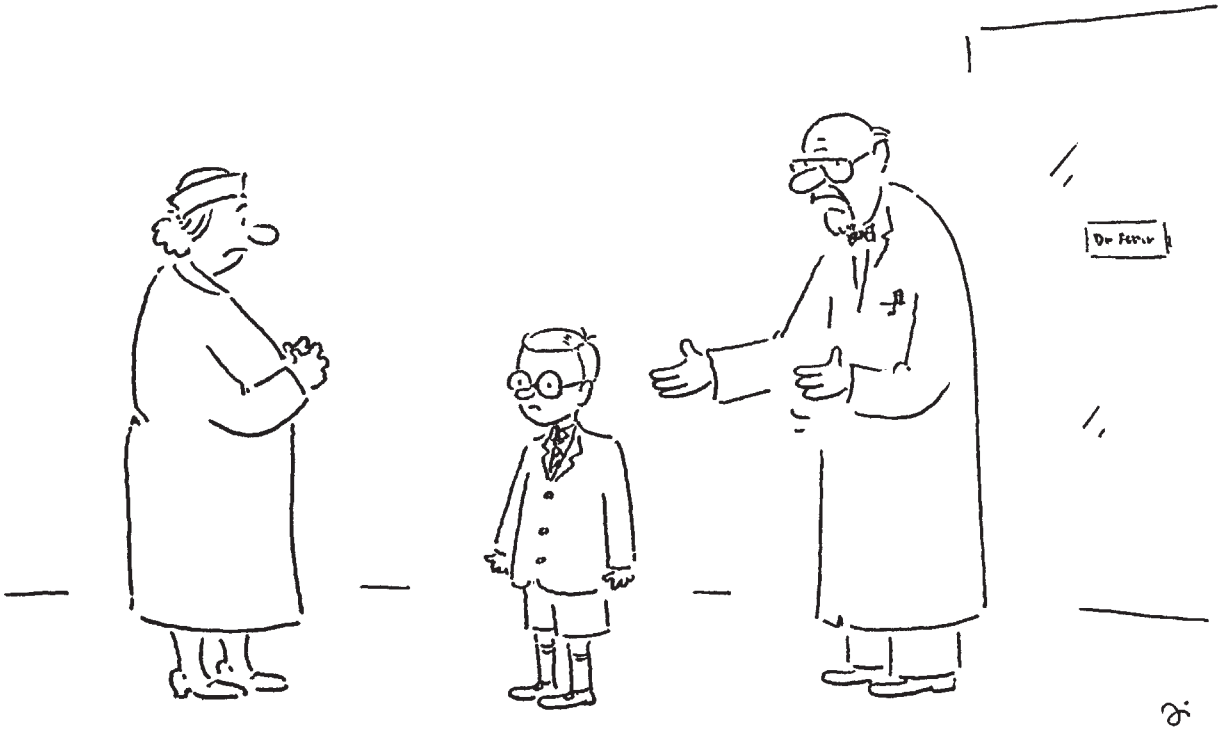
— ***Generation, Processing and Use of Electricity in View of Possible Energy Savings in EU Countries*** *– Centre for Vocational Training in Technical/Business Fields, Prague 9;*

— ***Continuing Education in Special Technologies*** *– Integrated Secondary School of Construction and Crafts in Liberec;*

— ***Quality Experience – Quality Management – Quality Vocational Education*** *– Czech Association of Managers.*

The National Agency handed over ***Quality Award*** *to representatives of the aforementioned organisations at a ceremony at Higher Professional School of Health Care in Prague 5.*

In addition to quality awards for mobility projects at national level the National Agency was involved in awarding prizes to projects at European level (31 participating countries). The National Agency nominated five Czech mobility projects (one in each of five categories of the competition) for the European Quality Award, and one placement participant in the category "Leonardo da Vinci Ambassador 2006". The Czech Republic did very well in the European competition: in the category of placement projects the award was conferred on the project of the Higher Professional School of Health Care in Prague 5 ***"Clinical Experience in Trans-cultural Nursing".*** *The award ceremony, which was held on 10 May in Graz, Austria, was attended by representatives of the winning project and the Czech National Agency of the Leonardo da Vinci programme.*



BOHUŽEL, PANÍ, MUSÍM VÁS ZKLAMAT: JE TU ZÁSOBA GENIALITY JEŠTĚ NA NĚKOLIK GENERACÍ . . .

[Sorry, Madam, to disappoint you: There's still enough in the family genes for another two generations of Einsteins….]

8. Guidance Services Support Unit

The Guidance Services Support Unit (GSSU) was set up on 1 June 2006 as a result of transformation of the National Resource Centre for Vocational Guidance. The main objective of the GSSU is to support the development of guidance services within public employment services, in schools at all levels and in the area of continuing vocational education. It is also involved in activities that facilitate access to information about education and guidance systems and pursue co-operation between providers of guidance services. The Unit closely co-operates with the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA), associations of guidance counsellors in the schools sector and other institutions operating in the area of guidance at national and international levels.

■ 8.1 Publication Activities

— In co-operation with the Association of School Counsellors and the University and School Publishing, s.r.o., a proceedings from the Congress on Educational Guidance was published. It is entitled ***Educational Counsellor*** *and contains contributions on issues such as pupil evaluation, career education at a basic school, career guidance at labour offices, the testing of children and co-operation between family, basic school and a pedagogical-psychological guidance centre.*

— An updated version of the leaflet ***The Education System of the Czech Republic*** *was published. It provides an overview of the Czech education system covering pre-school education, a detailed description of primary, secondary and tertiary education and a brief description of the ways in which the education system is administered and funded. A well-arranged chart of the education system is included.*

— In view of an increased interest in the publication ***Career Guidance at Labour Offices in the Czech Republic*** *on the part of Employment Services Administration at the MoLSA, the publication was updated and reprinted. It provides a well-structured description of the system of career guidance services provided by labour offices. The introductory chapter briefly deals with the issue of career choice and its importance. Another chapter defines the position and role of labour offices and school in the career choice process. Moreover, there is a description of specific services labour offices offer. The following chapter contains characteristics of information resources available at Information and Guidance Centres at labour offices, and a list of multi-media aids related to specific occupations.*

— Publishing of the bulletin ***EuroKompas*** *(together with Eurodesk, Czech Republic) continued. The bulletin provides up-to-date information in support of education and mobility in Europe. It is a valuable source of useful information not only for students and young people, but also for practitioners providing guidance and information services at labour offices, in schools and various resource centres.*

The publications and materials issued (also in previous years) are distributed for free and they are also available in an electronic form at the Unit's website at ***www.nvf.cz/spps.*** *In this way the GSSU facilitates access to information for the professional as well as lay public.*

■ 8.2 Events and Projects

■ 8.2.1 Events

— As part of the ***Academia*** *project, which has a long tradition, a one-week placement for 15 guidance practitioners from 9 EU countries was organised in the Czech Republic at the end of March 2006. The specialists were acquainted with the Czech education and guidance systems and visited institutions concerned with various types of guidance – e.g. a pedagogical-psychological guidance centre, a tertiary professional school, an information and career guidance centre at a labour office, the Institute for Pedagogical-Psychological Counselling, a guidance centre at a higher education institution, etc. The programme received a very good rating from the participants. Apart from learning about the Czech guidance system they also appreciated mutual exchange of experience, knowledge and opinions.*

— In co-operation with the magazine StudentIn, the Association of School Counsellors and Dr. Raabe publishing house, a ***Congress on Educational Guidance*** *was held on 25-26 April 2006 in Pardubice. It was attended by over 100 guidance practitioners from basic and secondary schools, labour offices and other guidance providers. The presentations delivered by experts concerned guidance both in the education and the labour market sectors. This event was an opportunity for networking and laying foundations for further co-operation.*

■ 8.2.2 Projects

— In 2006 the three-year Leonardo da Vinci project ***Fit for Europe Enlargement*** *was successfully completed. It was co-ordinated by Universum Verlagsanstalt, Germany. The objective of the project was to develop an information portal on the Internet from which it would be possible to obtain up-to-date, structured and comprehensible information about studies, vocational education and employment opportunities in 31 European countries. When building the portal emphasis was placed on accessibility for all, including those who do not speak English, French or German (the most frequent languages used by portals). Therefore the relevant information is offered in nine language versions: English, French, German, Italian, Spanish, Czech, Polish, Romanian and Hungarian. Users can also test their knowledge of foreign languages. Apart from English and German, tests of the Polish, Romanian or Danish languages are available. The portal can be used not only by individuals seeking study and work opportunities in European countries, but also teachers and guidance practitioners for whom it is an instrument for the provision of information. More information can be found at www.fitforeurope.info.*

— In 2006 the GSSU completed co-operation on the two-year project ***European Guidance Forum*** *which was co-ordinated*

8. Středisko podpory poradenských služeb

Středisko podpory poradenských služeb (SPPS) vzniklo 1. června 2006 transformací Národního informačního střediska pro poradenství. Základním cílem činnosti střediska je podpora rozvoje poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti, na školách různých úrovní a v dalším profesním vzdělávání. Zapojuje se také do aktivit, které usnadňují přístup k informacím o vzdělávacích a poradenských systémech, a rozvíjí spolupráci mezi aktéry při poskytování poradenských služeb. Středisko úzce spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV), školskými poradenskými asociacemi a dalšími institucemi působícími v oblasti poradenství na národní i mezinárodní úrovni.

■ 8.1 Publikační činnost

— Ve spolupráci s Asociací školských poradců a University and School Publishing, s.r.o., byl vydán sborník z Kongresu výchovného poradenství s názvem Výchovný poradce. Sborník obsahuje mimo jiné příspěvky s tématy hodnocení žáků, výchova k volbě povolání na základní škole, poradenství k volbě povolání na úřadu práce, testování dětí nebo spolupráce mezi rodinou, základní školou a pedagogicko-psychologickou poradnou.

— Byla vydána aktualizovaná verze letáku **Vzdělávací systém České republiky,** který poskytuje souhrnný přehled českého vzdělávacího systému. Leták zahrnuje předškolní výchovu, podrobnější popis věnuje primárnímu, sekundárnímu a terciárnímu vzdělávání a obsahuje také stručný popis správy vzdělávací soustavy a financování školství. Systém českého vzdělávání je přehledně znázorněn v grafické podobě.

— Vzhledem ke zvýšenému zájmu o publikaci **Poradenství pro volbu povolání a změnu zaměstnání na úřadech práce v České republice** ze strany Správy služeb zaměstnanosti MPSV byla provedena její aktualizace a dotisk. V publikaci je přehledně popsán systém služeb poradenství pro volbu povolání poskytovaných úřady práce. V úvodní části je ve stručnosti charakterizována problematika a význam volby povolání. Další část definuje postavení a úlohu úřadu práce a školy v procesu podpory volby povolání. Dále jsou popsány konkrétní služby, které úřady práce nabízejí. Následující kapitola uvádí charakteristiku informačních zdrojů dostupných v Informačních a poradenských střediscích úřadů práce a seznam multimediálních pomůcek k jednotlivým povoláním.

— Také v tomto roce pokračovalo vydávání bulletinu **EuroKompas** (spolu s Eurodeskem Česká republika). Bulletin přináší aktuální informace na podporu mobility a vzdělávání v Evropě a je užitečným zdrojem nejen pro samotné studenty či mladé lidi, ale i pro pracovníky poskytující poradenské a informační služby na úřadech práce, ve školách a informačních centrech.

Publikace a materiály vydané i v předchozích letech jsou poskytovány do vyčerpání zásob všem zájemcům zdarma a jsou také dostupné v elektronické verzi na webových stránkách střediska **www.nvf.cz/spps.** Tímto způsobem zajišťuje SPPS jednoduchý přístup k informacím pro laickou i odbornou veřejnost.

■ 8.2 Akce a projekty

■ 8.2.1 Akce

— V rámci **projektu Academia,** který má již dlouholetou tradici, byla na konci března 2006 zorganizována týdenní studijní návštěva v České republice pro patnáct poradenských pracovníků z oblasti vzdělávaní i trhu práce z devíti zemí Evropské unie. Během pobytu se tito specialisté seznámili s naším vzdělávacím a poradenským systémem a navštívili instituce a zařízení poskytující tyto služby, např. pedagogicko-psychologickou poradnu, vyšší odbornou školu, Informační a poradenské středisko pro volbu povolání úřadu práce, Institut pedagogicko-psychologického poradenství, vysokoškolskou poradnu atd. Program byl hodnocen velmi pozitivně a vedle možnosti poznat poradenství v naší zemi účastníci také ocenili vzájemnou výměnu zkušeností, názorů a poznatků.

— Ve spolupráci s časopisem Studentin, Asociací školských poradců a nakladatelství Dr. Raabe se ve dnech 25.–26. dubna 2006 konal v Pardubicích **Kongres výchovného poradenství.** Kongresu se zúčastnilo přes sto poradenských pracovníků ze základních i středních škol, úřadů práce a dalších poradenských institucí. Příspěvky přednesli odborníci, kteří se zabývají poradenstvím jak ve sféře školství, tak na trhu práce. Kongres se stal příležitostí k navázání kontaktů mezi jednotlivými poradci a vytvořil základy pro další spolupráci.

■ 8.2.2 Projekty

— V roce 2006 byl úspěšně ukončen mezinárodní tříletý projekt programu Leonardo da Vinci **Fit for Europe Enlargement,** koordinovaný německou institucí Universum Verlagsanstalt. Cílem projektu bylo vytvoření informačního internetového portálu, na němž je možno získat aktuální a snadno srozumitelné informace o studiu, odborném vzdělávání a práci, a to ve stejné struktuře pro 31 zemí Evropy. Při vytváření portálu byl kladen důraz na dostupnost informací pro všechny včetně těch, kteří neovládají angličtinu, němčinu nebo francouzštinu – nejčastější jazyky různých informačních portálů. Nabídka informací je tak k dispozici v devíti jazykových verzích: v angličtině, francouzštině, němčině, italštině, španělštině, češtině, polštině, rumunštině a maďarštině. Mimo jiné je tu také možnost ověřit si znalost cizích jazyků pomocí testů – vedle angličtiny a němčiny

by Steirische Volkswirtschafliche Gesellschaft, Austria. Institutions from Germany, Finland, France and Poland were also partners in the project. The aim was to support the development of national platforms for lifelong guidance – so-called National Guidance Forums, and one common platform – the European Guidance Forum. The countries involved varied in terms of the starting conditions, and so each country adopted a different approach.

Poland had the best starting position with a national forum already in place. Finland received the most robust support from its ministry of education which invested a large amount from the national budget to support regional forums that are envisaged to compose a national forum. In Austria a working group for the national forum was set up within the purview of the ministry of education, and, in Germany, the national forum was set up as an association. The Czech Republic does not lag behind its neighbours. The project implementers can be credited for establishing the Association of Educational Counsellors in 2005. Moreover, there are plans to set up an association that would bring together guidance specialists in the higher education sector. The GSSU staff are involved in work related to both these associations with a view to ensuring that, after consolidation, the two associations initiate the birth of a Czech National Forum. Half-way into the project France withdrew due to personnel changes at its ministry of education.

— The GSSU has become a co-ordinator of a two-year project entitled ***Barriers in Adult Education*** *implemented as part of the Socrates/Grundtvig programme. It started in 2006 and will run until 2008. Other partners are institutions from Finland and Austria. The project aims to define barriers that adults, particularly those living in geographically and socially disadvantaged areas, face in access to various types of continuing education (barriers related to the education system, the guidance system, the labour market, social and cultural standards and personal problems). The project research team will identify these barriers and attempt to design appropriate guidance services to address them. For this purpose the existing guidance services in various countries will be analysed and good practices in guidance and marketing strategy will be identified. In order to obtain sufficient information a qualitative survey will be conducted in the form of semi-structured interviews, and adults who might be interested in continuing education will also join the project. The result of the project will be published in a comprehensive study entitled "Barriers in Adult Education" with possible uses for planning guidance services.*

— At the end of 2006 the GSSU joined the systemic project ***Labour Market Institute – Support System for Employment Services*** *which is funded from the European Social Fund and the Czech national budget. In this project the GSSU implements Key Activity no. 6 – "Analysis and Proposal for Optimisation of Guidance within Public Employment Services". This activity is divided into three stages. The first stage deals with an analysis and evaluation of the current state of affairs in guidance provided by public employment services in the CR. The second stage focuses on a comparative study of the development trends in guidance within public employment services in selected EU countries. As part of the third stage a proposal for optimisation of guidance services as part of the public employment services sector in the CR will be developed based on the analyses and knowledge acquired. In implementing these stages the GSSU co-operates with the guidance and job brokering department of the Employment Services Administration at the MoLSA and selected staff of labour offices.*

je to např. polština, rumunština nebo dánština. Portál mohou využít nejen zájemci o studium a práci v evropských zemích, ale i učitelé či poradenští pracovníci, pro které je jedním z nástrojů při poskytování informací. Více informací lze nalézt na www.fit-foreurope.info.

— SPPS završilo v roce 2006 spolupráci na dvouletém projektu **Evropské poradenské fórum,** který koordinovala rakouská instituce Steirische Volkswirtschafliche Gesellschaft. Dále se projektu účastnili partneři z Německa, Finska, Francie a Polska. Cílem projektu bylo podpořit vytvoření národních platforem pro rozvoj celoživotního poradenství, tzv. Národních poradenských fór, a jedné společné – Evropského poradenského fóra. V každé ze zapojených zemí byla jiná výchozí situace, a tak každá země přistoupila k zadání odlišným způsobem.
Nejlepší startovací pozici mělo Polsko, kde již národní fórum existovalo. Největší podporu ze strany ministerstva školství získalo Finsko, které ze státního rozpočtu investovalo nemalou sumu na podporu regionálních fór, která se mají posléze propojit do národního fóra. V Rakousku byla ministerstvem školství zaštítěna pracovní skupina pro ustanovení národního fóra a v Německu bylo národní fórum založeno formou asociace. Česká republika v tomto směru nijak nezaostává za svými sousedy. Nemalou zásluhou řešitelů je ustavení Asociace výchovných poradců v roce 2005 a je plánováno založení asociace, která bude sdružovat poradenské pracovníky vysokých škol. V obou asociacích se angažují pracovníci SPPS a jejich snahou je, aby tyto asociace iniciovaly po své konsolidaci vytvoření českého národního fóra. Francie z důvodu personálních změn na ministerstvu školství od projektu v polovině jeho řešení odstoupila.

— SPPS se stalo koordinátorem dvouletého projektu **Bariéry ve vzdělávání dospělých** v rámci programu Socrates/Grundtvig, který začal v roce 2006 a potrvá do roku 2008. Dalšími partnery jsou instituce z Finska a Rakouska. Projekt si klade za cíl definovat bariéry, které znesnadňují dospělým, zvláště těm, kteří žijí v geograficky a sociálně znevýhodněných oblastech, další vzdělávání různého zaměření a forem. (Jde o bariéry dané vzdělávacím systémem, poradenským systémem, trhem práce, sociálními a kulturními normami a vnitřními problémy jedince). Výzkumný tým tyto bariéry identifikuje a vyhodnotí a pokusí se pro jednotlivé typy vyprojektovat odpovídající poradenské služby. Za tímto účelem proběhnou analýzy dostupných poradenských služeb v jednotlivých zemích a budou identifikovány příklady dobré poradenské praxe a marketingové strategie. Pro získání dostatečné šíře informací bude provedeno kvalitativní šetření pomocí polostrukturovaných rozhovorů a do projektu se také zapojí potenciální zájemci o studium z řad dospělých. Výsledek projektu bude publikován formou souhrnné studie „Bariéry ve vzdělávání dospělých“, která bude využitelná pro plánování poradenských služeb.

— V závěru roku se SPPS zapojilo do systémového projektu **Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti,** financovaného Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. V rámci tohoto projektu SPPS realizuje klíčovou aktivitu č. 6 „Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti“. Tato aktivita je rozdělena do tří etap. První se zabývá analýzou a vyhodnocením současného stavu poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti v ČR. Druhá etapa se zaměřuje na srovnávací studii současných vývojových trendů poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti ve vybraných zemích EU. V rámci třetí etapy bude na základě předchozích analýz a získaných poznatků vypracován návrh optimalizace poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti v ČR. Při realizaci jednotlivých etap SPPS spolupracuje s Odborem poradenství a zprostředkování Správy služeb zaměstnanosti MPSV a s vybranými pracovníky úřadů práce.

9. The NTF Information Centre

In the course of 2006 the Information Centre continued work started in the previous year. An English version of the website of the Czech ReferNet network was developed. On the occasion of a conference held as part of the activities of the CEI working group for human resources development, the Information Centre was involved in launching a new web presentation of this conference.

As the NTF's activities developed – changes in terms of responsibility for some programmes, the development of new programmes or the NTF joining various projects – the content of the NTF's website was adjusted and updated. Apart from this the Information Centre carried out its regular tasks such as administration of the internal library, co-operation with the Czech Press Agency in publishing news on the NTF's website, supplying bibliographical and factual data in international databases built within ReferNet, co-operation with the PR section in publishing and distributing the Pro Futuro bulletin, and provision of information services to NTF staff.

10. Public Relations

In 2006, as in all other years, the work of the PR section was focused, above all, on raising awareness of the National Training Fund's activities on the part of the general public. The main objective was to ensure user-friendliness and comprehensibility of information about NTF's operations, which are often difficult to understand for an ordinary citizen.

In 2006 the NTF implemented a number of new, important projects, for example those under the responsibility of the Centre for Quality and Standards in Social Services (CEKAS). The PR section published information about them on a continuous basis, and also arranged for the production of promotional items for the implementation team.

Important also was the campaign related to the competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD. Various media, including the radio and TV, informed about this event.

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 from the portal. The PR section uses the media and other promotional activities to remind the users of where the data can be found.

The PR section was involved in organisation of an international conference of the Central European Initiative (CEI) under the aegis of the Ministry of Foreign Affairs, which was held in November 2006. Its main topic concerned effective funding of continuing vocational education as a prerequisite for the competitiveness of employees, companies, sectors and countries.

The NTF continued co-operation with the Czech Press Agency (ČTK) which provides, on a daily basis, information to the www.nvf.cz portal based on selective monitoring of the relevant news – both information needed by NTF staff and various legislative and other news that is important and interesting for the public. The ČTK news service is also used by the HRD team for the Topregion.cz portal and by the Social Programme Section for the CEKAS portal – Centre for Quality and Standards in Social Services.

In 2006 the PR section continued co-operation with Newton Information Technology, s.r.o., concerning the monitoring of information about NTF activities in the media.

Again, the Pro-Futuro bulletin was regularly published in co-operation with the Personál magazine – a total of five issues were released in 2006.

9. Informační středisko NVF

V průběhu roku 2006 pokračovala práce informačního střediska úkoly započatými v předchozím roce. Webová stránka české sítě ReferNet byla doplněna o anglickou verzi. U příležitosti konání konference v rámci pracovní skupiny CEI pro rozvoj lidských zdrojů se informační středisko podílelo na zveřejnění nové webové prezentace této konference.

V souvislosti s vývojem aktivit NVF, v jehož rámci dochází ke změnám v působnosti některých programů a ke vzniku nových, popř. se NVF nově zapojuje do některých projektů, byl průběžně vyvíjen a doplňován také obsah internetové stránky NVF. Kromě těchto aktivit plnilo informační středisko další průběžně vykonávané úkoly, jako jsou správa interní knihovny, spolupráce s Českou tiskovou kanceláří při zveřejňování zpráv na webu NVF, dodávání bibliografických i faktografických dat do mezinárodních databází budovaných v rámci sítě ReferNet, spolupráce s úsekem public relations při vydávání a distribuci bulletinu Pro Futuro a zajišťovalo další informační služby pro pracovníky NVF.

10. Public relations

Aktivity úseku PR byly i v roce 2006 zaměřené zejména na podporu povědomí o aktivitách Národního vzdělávacího fondu u co nejširší veřejnosti. Hlavním cílem byla především přehlednost a přístupnost informací o činnosti NVF, které často nejsou pro běžného příjemce příliš srozumitelné.

V roce 2006 NVF realizoval řadu nových, významných projektů, například v rámci aktivit Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS), o kterých úsek PR průběžně zveřejňoval informace a zajišťoval pro realizační tým i výrobu propagačních předmětů.

Významná byla kampaň pro soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO, o které informovala řada médií včetně rozhlasu a televize.

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. Úsek PR připomíná pomocí médií a dalších aktivit všem uživatelům možnost, kde lze tyto údaje aktuálně nacházet.

Úsek PR spolupracoval při pořádání mezinárodní konference Středoevropské iniciativy (CEI) pod záštitou Ministerstva zahraničních věcí ČR, která se konala v listopadu 2006. Jejím hlavním tématem bylo efektivní financování dalšího profesního vzdělávání jako základního předpokladu konkurenceschopnosti pracovníků, firem, odvětví a celých států.

NVF pokračoval ve spolupráci s Českou tiskovou kanceláří, která denně předává na portálu www.nvf.cz selektivní monitoring relevantních tiskových zpráv, potřebných jak pro pracovníky fondu, tak obsahujících legislativní či jiné novinky důležité a 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 – intenzivně využívá servis zpráv ČTK.

Úsek PR i v roce 2006 spolupracoval 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, v roce 2006 bylo vydáno celkem pět čísel.

11. ISO Certification – A Systemic Step Towards Improved Quality of Services

Since its establishment the National Training Fund rests on several major principles: work of high quality, open co-operation with partners, responsible and friendly dealing with clients and high ethical standards of all staff. These principles are in line with the NTF's strategic position in the Czech Republic in the area of human resources development, employment, continuing education and training, social integration and competitiveness. These areas can rightly be denoted as contributing, in a decisive manner, to the future prosperity of society. At the same time, the scope and intensity of tasks within these areas are constantly growing.

The need and determination to do justice to these tasks, to further improve our services and to maintain the NTF's highly prestigious position have resulted in a decision to introduce a quality management system in line with internationally recognised standards. On 10 August 2006 the NTF management approved launch of the process of implementation of a quality management system that conforms to international standards ISO 9001:2000 – Quality management systems – Requirements and ISO 10006:2003 – Quality management systems – Guidelines for Quality Management in Projects. In September 2006 a contract was signed with FORWARD Line a.s. on the provision of advice and consultancy concerned with implementation of the quality management system and the system for quality management in projects in line with the aforementioned standards. This company had been selected based on its portfolio of references. Then an initial analysis was carried out and evaluated, and an implementation plan was presented. A management representative for quality was appointed as well as staff members to be responsible for individual NTF internal guidelines.

We plan that in 2007 we will successfully complete the entire certification audit process. We expect that implementation of these standards will result in an increased effectiveness of the management system as a whole, better transparency of powers and responsibilities, simplification of internal regulations, enhanced internal communication, encouragement for further education and better motivation on the part of our staff.

According to our proposal the following areas will be subject to certification: implementation, administration and evaluation of projects and contracts, policy-related and analytical work, guidance, lecturing and publication activities in areas where co-operation with the EU is pursued, the labour market, social services, education, qualifications of the workforce, support for science and research and HRD. In this context we should mention that, from the outset, NTF staff identified themselves with the objective of introducing an international quality management system and did an enormous portion of highly qualified work on fulfilling ISO requirements. They deserve credit for this.

The quality policy we have decided to implement within the NTF, and the quality objectives we have set, are the way towards meeting the vision of and plans for highly successful performance.

Central European Initiative

As part of the Central European Initiative (CEI) – a platform of 18 European countries designed to support their mutual co-operation – the NTF organised an international conference entitled Funding of Continuing Vocational Education and Training. It was held on 9-10 November 2006 in Prague as one of the activities of the CEI international working group Human Resources Development and Training, which is co-chaired by an NTF representative. It was possible to organise the conference thanks to a financial contribution from the Central European Initiative and from the Ministry of Foreign Affairs of the Czech Republic.

On the eve of the conference a meeting of the CEI working group Human Resources Development and Training was chaired by an NTF representative. The meeting evaluated the work done so far, and discussed suggestions concerned with organisation of the next international conference.

The conference was attended by experts from 18 countries, mostly members of the Central European Initiative. The opening addresses were delivered by PhDr. Miroslava Kopicová who, at that time, held the post of Minister of education, youth and sports of the Czech Republic, and by CEI representative Slavena Radovanović. The papers presented by European experts provided an overview of various ways of funding of continuing vocational education and financial instruments available to support this education. The speakers who addressed these topics were, for example, Dieter Dohmen of the Institute for Education and Socio-Economic Research in Berlin, and Director of the Institute of Educational Sciences at the Innsbruck University, Lynne Chisholm. Representative of various countries spoke about examples of and experience in using various financial instruments and incentives for the development of continuing vocational training: J.-P. Jyrkänne of the Finnish Central Trade Unions Organisation, J. R. Nikolčić of Slovenian Training Funds, D. Greer of the UK Learning and Skills Council, G. Dente of G. Brodolini Foundation in Italy, J. Jakab of one of regional training centres in Hungary, and F. Groenewald of South African Banking Sector Education and Training Authority. They mentioned, for example, tax allowances, education loans, savings accounts, personal learning accounts, vouchers for education or training funds.

A press conference was also held as part of the international conference, and the participants could enjoy various cultural events. Their rating of the conference was very high and they expressed interest in attending a similar event in 2007. The prestige premises of the Ministry of Foreign Affairs, where the conference was took place, also contributed to its success.

11. Certifikace ISO – systémový krok k dalšímu zkvalitnění našich služeb

Národní vzdělávací fond stojí od svého založení na několika základních principech: vysoké kvalitě práce, otevřené spolupráci s partnery, zodpovědném a přátelském jednání s klienty a vysoké etice chování všech zaměstnanců. Tyto principy jsou v souladu se strategickým postavením NVF v České republice v oblasti rozvoje lidských zdrojů, zaměstnanosti, dalšího vzdělávání, sociální integrace a konkurenceschopnosti. Jde o oblasti, které můžeme právem označit za rozhodující faktor budoucí prosperity společnosti. A jsou to zároveň pole působnosti, kde objem i náročnost úkolů stále narůstají.

Potřeba a vůle dostát těmto úkolům, dále zkvalitnit naše služby a zachovat vysokou prestiž NVF vyústila v rozhodnutí zavést systém řízení jakosti podle uznávaných mezinárodních standardů. Stalo se tak 10. srpna 2006, kdy vedení NVF schválilo zahájení procesu zavedení managementu jakosti podle mezinárodních norem ISO 9001:2000 – Systém managementu jakosti a ISO 10006:2003 – Směrnice pro management jakosti projektů. V září 2006 pak byla podepsána smlouva o poskytování odborné poradenské a konzultační činnosti v oblasti zavádění systému managementu jakosti a systému managementu jakosti v projektech dle zmíněných norem se společností FORWARD Line a.s., která byla vybrána na základě jejího portfolia referencí. Následně byla provedena vstupní analýza, její vyhodnocení a prezentace zaváděcího plánu. Byl jmenován představitel managementu pro jakost a garanti za jednotlivé vnitřní předpisy NVF.

Plánujeme, že v roce 2007 úspěšně zakončíme celý proces udělení certifikačního auditu. Od zavedení těchto norem očekáváme zefektivnění celého systému řízení, zprůhlednění odpovědností a pravomocí, zpřehlednění a zjednodušení interních předpisů, zlepšení systému vnitřní komunikace, podnícení dalšího vzdělávání a zvyšování motivace našich zaměstnanců.

Předmět certifikace podle našeho návrhu zahrne realizaci, administraci a vyhodnocování projektů a zakázek, koncepční a analytickou činnost, poradenství, lektorskou a publikační činnost v oblastech spolupráce s Evropskou unií, trh práce, sociální služby, vzdělávání, kvalifikaci pracovní síly, podporu vědy a výzkumu a rozvoj lidských zdrojů. V této souvislosti je třeba konstatovat, že zaměstnanci NVF se od počátku ztotožnili s cílem zavedení mezinárodního systému managementu jakosti a odvedli při naplňování požadavků ISO norem obrovský kus vysoce kvalifikované práce, za což si zaslouží uznání.

Politika jakosti, kterou jsme se rozhodli v NVF uplatňovat, a cíle jakosti, které jsme si stanovili, jsou cestou k naplnění vize a záměrů jeho úspěšného fungování.

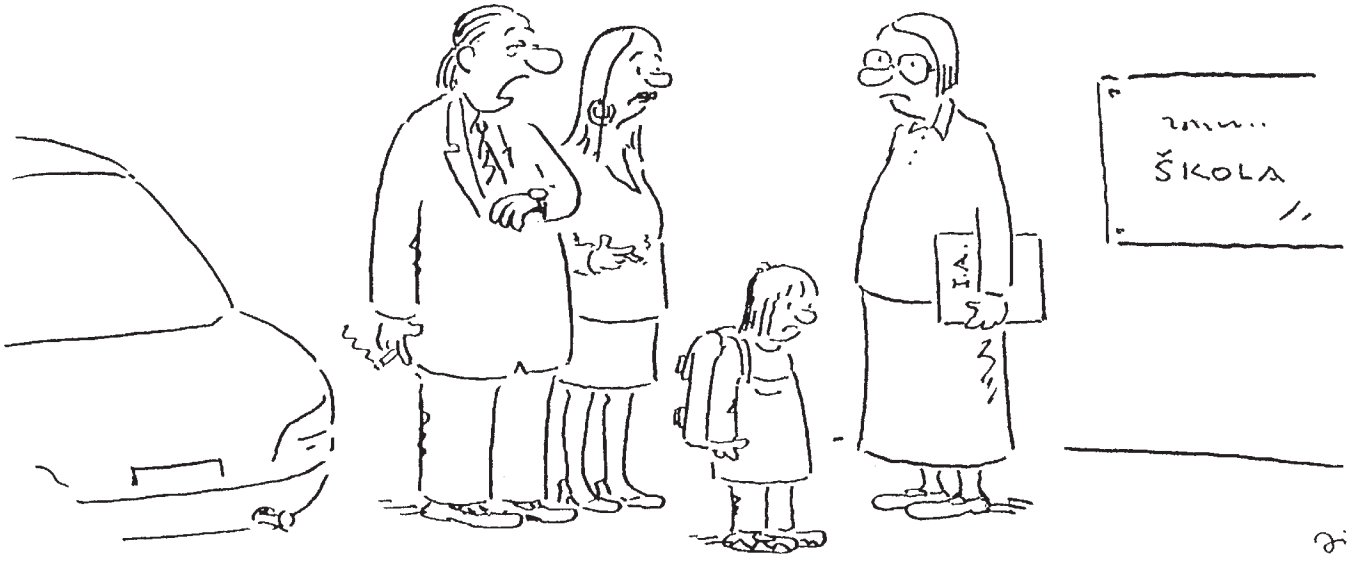
Středoevropská iniciativa

V rámci Středoevropské iniciativy (SEI) – platformy 18 evropských zemí na podporu vzájemné spolupráce – uspořádal NVF ve dnech 9. a 10. listopadu 2006 v Praze mezinárodní konferenci na téma **Financování dalšího profesního vzdělávání.** Konference byla uspořádána jako jedna z aktivit mezinárodní pracovní skupiny SEI **Rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání,** jejímž spolupředsedou je zástupce NVF. Pořádání konference umožnil jednak finanční příspěvek Středoevropské iniciativy a jednak příspěvek Ministerstva zahraničních věcí ČR.

V předvečer konference se konala schůzka pracovní skupiny **Rozvoj lidských zdrojů a vzdělávání SEI,** kterou řídil zástupce NVF. Na schůzce byla zhodnocena dosavadní činnost pracovní skupiny a projednány náměty na uspořádání příští mezinárodní konference.

Konference se zúčastnili odborníci z 18 zemí, většinou z členských zemí Středoevropské iniciativy. Konferenci zahájila PhDr. Miroslava Kopicová, která v tu dobu zastávala funkci ministryně školství, mládeže a tělovýchovy, a zástupkyně SEI Slavena Radovanovićová. Referáty, které na konferenci přednesli evropští experti, účastníkům poskytly přehled o různých způsobech financování dalšího profesního vzdělávání a o finančních nástrojích na podporu rozvoje tohoto vzdělávání. Zabývali se jimi například Dieter Dohmen z berlínského Institutu socioekonomického výzkumu vzdělávání nebo ředitelka Ústavu věd o vzdělávání univerzity v Innsbrucku Lynne Chisholmová. S příklady a zkušenostmi s používáním různých finančních nástrojů a pobídek pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání ve svých zemích seznámili účastníky konference J.-P. Jyrkänne z finské ústřední organizace finských odborů, J. R. Nikolčić ze slovinských vzdělávacích fondů, D. Greer z britské Rady pro učení a dovednosti, G. Dente z italské nadace G. Brodolini, J. Jakab z jednoho z maďarských regionálních vzdělávacích středisek a F. Groenewald z jihoafrického Úřadu pro vzdělávání v bankovním sektoru. Hovořili například o daňových úlevách, půjčkách na vzdělávání, spořicích účtech, osobních vzdělávacích účtech, poukázkách na vzdělávání nebo o vzdělávacích fondech.

Součástí mezinárodní konference byla i tisková konference a kulturní program pro účastníky. Ti konferenci velmi ocenili a projevili zájem o uspořádání podobné akce v roce 2007. K úspěchu obsahové části konference přispěly i reprezentační prostory Ministerstva zahraničních věcí ČR, v nichž se konference konala.



NO, POMALU PUDEM, PANÍ UČITELKO. ČLOVĚK SI RÁD POSLECHNE SPISOVNOU ČEŠTINU, ALE DESET MINUT STAČÍ.

[All right, teacher, let's move on. I like listening to proper Czech as much as the next person, but ten minutes is enough.]

Publikace – studie – bulletiny

Ambassadors 2006, Leonardo da Vinci. Bez ISBN.

Analýza a výhled potřeb kvalifikované práce v sektoru energetika (OKEČ 40). Working Paper 8/2006. Česká obchodní kancelář, s.r.o. Praha: NOZV-NVF, 2006.

Bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Pro Futura, Praha: NVF, 2006. Dvouměsíčník, www.nvf.cz/publikace/bulletiny.htm.

Continuing Vocational Education and Training – detailed analysis. Czesaná, V., Havlíčková, V., Matoušková, Z., Šímová, Z. NVF, 2006, www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/Thematic/analysis.asp).

Další vzdělávání v ČR – celoživotní učení, Working Paper 6/2006, Czesaná, V., Matoušková, Z., Havlíčková, V. NVF-NOZV, Praha, 2006 (ISSN 1801-5476).

EuroKompas: čtvrtletník na podporu vzdělávání a mobility v Evropě. Praha: NVF – Národní informační středisko pro poradenství, NIDM MŠMT – Eurodesk, 2006. 4x ročně, www.eurodesk.cz.

Kompendium projektů 2005, Program Leonardo da Vinci, Česká republika. ISBN 80-86728-30-7.

Kvalita lidských zdrojů. samostatná IV. část v souhrnné publikaci připravené s CES VŠEM „Ročenka konkurenceschopnosti ČR – analýza“, Czesaná, V., Havlíčková, V., Matoušková, Z., Šímová, Z. – nakladatelství Linde, Praha 2006, ISBN 80-86131-66-1.

Language competences projects, Projekty jazykových dovedností. Leonardo da Vinci Programme. Bez ISBN.

Odborné vzdělávání – klíč k budoucnosti. Lisabon–Kodaň–Maastricht: mobilizace pro rok 2010. Překlad publikace CEDEFOP. ISBN 80-867-26-9, www.nvf.cz.

Pečeť kvality, projekty 2003, Program Leonardo da Vinci, Česká republika. ISBN 80-86728-28-5.

Podpora vzdělávání starších osob, Working Paper 7/2006, Czesaná, V., Havlíčková, V., Šímová, Z. NVF-NOZV, Praha, 2006 (ISSN 1801-5476).

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v ČR. Dotisk. Praha: NVF – NISP a MPSV, 2006. 65 s. ISBN 80-86728-25-0, www.nvf.cz/spps.

Přístup k využívání ICT z hlediska dalšího vzdělávání: nerovnosti v zapojení do informační společnosti, Working Paper 5/2006, Jedličková, P. NVF-NOZV, Praha, 2006 (ISSN 1801-5476).

Přístupy inovačních podniků k získávání a rozvoji lidských zdrojů, Working Paper 1/2006. Matoušková, Z., Kofroňová, O. Praha: NVF-NOZV, 2006 (ISSN 1801-5476).

Quality of Human Resources, samostatná sekce v souhrnné publikaci „The Competitiveness Yearbook – Czech Republic“, Czesaná, V. Havlíčková, V. Matoušková, Z., Šímová, Z., Vymazal, J. CES-UEM, NOET-NTF, Linde, Praha 2006, ISBN 80-86131-69-6.

Strategie a politika celoživotního vzdělávání v ČR – kritický benchmarking. Bez ISBN, www.topregion.cz.

Strukturální charakteristiky konkurenceschopnosti české ekonomiky, Working Paper 9/2006, Kadeřábková, A. NOZV-NVF, Praha, 2006 (ISSN 1801-5476).

Účast a bariéry vzdělávání starších osob, Working Paper 2/2006, Czesaná, V., Matoušková, Z. NVF-NOZV, Praha, 2006 (ISSN 1801-5476).

Vliv informačních a komunikačních technologií na další vzdělávání, Working Paper 3/2006, Matoušková, Z., Vymazal, J. NVF-NOZV, Praha 2006 (ISSN 1801-5476).

Vybrané faktory rozdílů v účasti na dalším vzdělávání – výsledky dotazníkového šetření, Working Paper 4/2006, Czesaná, V., Kofroňová, O., Vymazal, J. NVF-NOZV, Praha, 2006 (ISSN 1801-5476).

Vyslanci mobility 2006, Leonardo da Vinci. Bez ISBN.

Výchovný poradce – sborník z Kongresu výchovného poradenství. 1. vyd. Praha: NVF, Asociace školských poradců, University and School Publishing, 2006. 114 s. ISBN 80-86728-31-5, www.nvf.cz/spps.

Vzdělávací systém České republiky (leták). 2. vyd. Praha : NVF – NISP, 2006. 4 s. ISBN 80-86728-29-3, www.nvf.cz/spps.

Vzdělávání v podnicích. In Kadeřábková, A. a kol.: Růst, stabilita a konkurenceschopnost III. Matoušková, Z. Praha: Linde, 2007. ISBN 80-86131-71-8.

Zpravodaj Leonardo INFO č. 18. Bez ISBN.

Report on verification of the financial statements

Based on the contract between accounting unit National Training Fund, p.b.o. and auditing company PRIMASKA AUDIT, a.s ***we have performed audit of the attached financial statements of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. i.e. balance sheet as of December 31st, 2006, profit and loss account for the period from January 1st, 2006 to December 31st, 2006 and commentary on the financial statements including specification of used significant accounting methods.***

The auditor's report has been elaborated for the management of the accounting unit and the founder and provides information on the reality and the main issues having been the subject of examination performed by the employees of the auditing company.

Accounting unit:	***National Training Fund, p.b.o.***
	Opletalova 25
	110 00 Praha 1
ID no.:	*257 51 417*

Purpose of establishing of the accounting unit: *Providing of welfare services in securing of organisation, administration and evaluation of projects, especially in sphere of cooperation with the European Union, labour market and social services.*

Audit of the accounting unit has been executed by the team consisted of:

Company's responsible auditor:	*Mr. Pavel Adam*
	Licence No. 1267
Auditing company's staff:	*Ms. Zdeňka Vodžáková*
	Mr. Libor Hess

The auditor's report was executed for the accounting period from January 1st, 2006 to December 31st, 2006. The subject of examination was the financial statements of the accounting unit as of December 31st, 2006. The audit was executed in May and June 2007. The continuous audit was performed in November 2006.

Statutory body of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. is responsible for bookkeeping and accounting, for its completeness, transparency and correctness and for compilation of the financial statements in compliance with the Czech accounting principles and for the true picture of figures and data given in it. The part of this liability is to propose, introduce and implement internal audit over compiling the financial statements and true picture of the reality to prevent occurrence of significant inaccuracies caused by imposture or error, to choose and apply proper accounting methods and perform relevant accounting estimates.

Zpráva o účetní závěrce

Na základě smlouvy mezi účetní jednotkou Národní vzdělávací fond, o.p.s. a auditorskou firmou PRIMASKA AUDIT, a.s. ***jsme provedli audit přiložené účetní závěrky společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. tj. rozvahy k 31.12.2006, výkazu zisku a ztráty za období od 1.1.2006 do 31.12.2006 a přílohy této účetní závěrky, včetně popisu použitých významných účetních metod.***

Zpráva je určena pro vedení účetní jednotky a zřizovatele a poskytuje informace o skutečnostech a hlavních problémech, které byly předmětem prověřování pracovníků auditorské společnosti.

Účetní jednotka:	***Národní vzdělávací fond, o.p.s.***
	Opletalova 25
	110 00 Praha 1
IČ:	*257 51 417*

Účel, pro který byla účetní jednotka zřízena: *Poskytování obecně prospěšných služeb spočívajících v zabezpečení organizace, administrace a vyhodnocování projektů zejména v oblasti spolupráce s Evropskou unií, trhu práce a sociálních služeb.*

Audit účetní jednotky zpracovával tým ve složení:

Odpovědný auditor společnosti:	*Ing. Pavel Adam*
	číslo osvědčení KA ČR: 1267
Pracovníci auditorské společnosti:	*Ing. Zdeňka Vodžáková*
	Ing. Libor Hess

Auditorská zpráva byla vyhotovena za účetní období od 1.1.2006 do 31.12.2006. Předmětem ověření byla účetní závěrka účetní jednotky k 31.12.2006. Audit byl zpracován v období měsíců května a června 2007. Průběžný audit byl proveden v období měsíce listopadu 2006.

Za vedení účetnictví, za jeho úplnost, průkaznost a správnost a za sestavení účetní závěrky v souladu s českými účetními předpisy a za věrné zobrazení skutečností v ní odpovídá statutární orgán účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. Součástí této odpovědnosti je navrhnout, zavést a zajistit vnitřní kontroly nad sestavováním účetní závěrky a věrným zobrazením skutečností v ní tak, aby neobsahovala významné nesprávnosti způsobené podvodem nebo chybou, zvolit a uplatňovat vhodné účetní metody a provádět účetní odhady, které jsou s ohledem na danou situaci přiměřené.

Statement on the annual report

We have verified correspondence of the annual report of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. for the accounting period from January 1st, 2006 to December 31st, 2006 with the financial statements as of December 31st, 2006 included in annual report. Statutory body of the accounting unit 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 of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. in all material aspect corresponds with the financial statements mentioned above.

Ústí nad Labem, June 26th, 2007

AUDITOR - Č. OSVĚDČENÍ 209 KA CR PRIMASKA AUDIT, a.s.

……

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

……

received by

Copy no. 3 of 4

Zpráva o výroční zprávě

Ověřili jsme soulad výroční zprávy společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. za účetní období od 1.1.2006 do 31.12.2006 s účetní závěrkou k 31.12.2006, která je v této výroční zprávě obsažena. Za správnost výroční zprávy je zodpovědný statutární orgán společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. 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 přesvědčeni, že provedené ověření poskytuje přiměřený podklad pro vyjádření výroku.

Podle našeho názoru jsou informace uvedené ve výroční zprávě společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. ve všech významných ohledech v souladu s výše uvedenou účetní závěrkou.

V Ústí nad Labem dne 26. června 2007

AUDITOR - Č. OSVĚDČENÍ 209 KA ČR PRIMASKA AUDIT, a.s.

.....

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

.....

zprávu převzal

Výtisk č. 3 z 4

Our task is to issue statement on the financial statements based on performed audit. We have performed audit in accordance with Act no. 254/200 Coll. on Auditors, International Auditing Standards and relevant application amendments of the Chamber of Auditors of CR. In line with these regulations we are obliged to comply with ethical standards and to schedule and perform the audit so that we get an adequate degree of certainty that the financial statements does not contain any significant inaccuracies.

Audit encompasses performing of auditing procedures aiming to get evidence information on figures and data given in the financial statements. Selection of auditing procedures depends on auditor's consideration including assessment of risks in case the financial statements contain significant inaccuracies caused by imposture or error. Assessing these risks, the auditor considers internal audits that are relevant for compilation of the financial statements and true picture of facts given in it. The aim of assessment of internal audit is to propose proper auditing procedures and not to express opinion on efficiency of internal audits. Audit also includes assessment of used accounting methods, adequacy of accounting estimates performed by management and evaluation of overall presentation of the financial statements. We believe that obtained evidence information creates sufficient and proper basis for our statement.

In our opinion, the financial statements present true and fair picture of assets, liabilities and financial position of the accounting National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2006 and expenses, revenues and economic result of the year of 2006 in compliance with the Czech accounting principles.

Auditor of the company PRIMASKA AUDIT, a.s. therefore issues

UNQUALIFIED STATEMENT

on the financial statements of accounting unit National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2006.

Naším úkolem je vydat na základě provedeného auditu výrok k této účetní závěrce. Audit jsme provedli v souladu se zákonem č. 254/2000 Sb., o auditorech, Mezinárodními auditorskými standardy a souvisejícími aplikačními doložkami Komory auditorů České republiky. V souladu s těmito předpisy jsme povinni dodržovat etické normy a naplánovat a provést audit tak, abychom získali přiměřenou jistotu, že účetní závěrka neobsahuje významné nesprávnosti.

Audit zahrnuje provedení auditorských postupů, jejichž cílem je získat důkazní informace o částkách a skutečnostech uvedených v účetní závěrce. Výběr auditorských postupů závisí na úsudku auditora, včetně posouzení rizik, že účetní závěrka obsahuje významné nesprávnosti způsobené podvodem nebo chybou. Při posuzování těchto rizik auditor přihlíží k vnitřním kontrolám, které jsou relevantní pro sestavení účetní závěrky a věrné zobrazení skutečností v ní. Cílem posouzení vnitřních kontrol je navrhnout vhodné auditorské postupy, nikoli vyjádřit se k účinnosti vnitřních kontrol. Audit též zahrnuje posouzení vhodnosti použitých účetních metod, přiměřenosti účetních odhadů provedených vedením i posouzení celkové prezentace účetní závěrky. Domníváme se, že získané důkazní informace tvoří dostatečný a vhodný základ pro vyjádření našeho výroku.

Podle našeho názoru účetní závěrka podává věrný a poctivý obraz aktiv, pasiv a finanční situace účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2006 a nákladů, výnosů a výsledku jejího hospodaření za rok 2006 v souladu s českými účetními předpisy.

Auditor společnosti PRIMASKA AUDIT, a.s. proto dává k účetní závěrce účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2006

VÝROK BEZ VÝHRAD.

ROZVAHA *BALANCE SHEET*	
AKTIVA ***ASSETS***	tis. Kč *thousands CZK*
Dlouhodobý nehmotný majetek *Long-term intangible fixed assets*	3 289
Dlouhodobý hmotný majetek *Tangible fixed assets*	13 481
Oprávky k dlouhodobému majetku *Depreciation of long-term fixed assets*	–14 546
Pohledávky *Receivables*	2 772
Krátkodobý finanční majetek *Short-term financial assets*	61 254
Jiná aktiva celkem *Other assets*	16 757
Úhrn aktiv ***Total assets***	**83 007**
PASIVA ***LIABILITIES***	tis. Kč *thousands CZK*
Jmění *Assets*	21 808
Výsledek hospodaření *Net income*	4 058
Krátkodobé závazky *Short-term liabilities*	55 581
Jiná pasiva *Other liabilities*	1 560
Úhrn pasiv ***Total liabilities***	**83 007**

Finanční zpráva 2006
Financial Report 2006

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY – 2006
PROFIT AND LOSS STATEMENT – 2006

VÝNOSY (tis. Kč) ***REVENUES*** *(thousands CZK)*	**Činnosti/*Activities***			**NÁKLADY** (tis. Kč) ***COSTS*** *(thousands CZK)*	**Činnosti/*Activities***		
	Hlavní *Main*	**Hospodářská *Economic***	**Celkem *Total***		**Hlavní *Main***	**Hospodářská *Economic***	**Celkem *Total***
Tržby z prodeje služeb *Service revenue*	42 696	259	42 955	Spotřebované nákupy *Operating costs*	3 561	27	3 588
Úroky *Interest*	50	0	50	Služby *Services*	22 807	92	22 899
Kurzové zisky *Foreign exchange profit*	1 510	0	1 510	Osobní náklady *Personnel costs*	49 781	89	49 870
Jiné ostatní výnosy *Other income*	7	0	7	Mzdové náklady *(Wages and salaries)*	37 187	66	37 253
Přijaté příspěvky a dotace: *Contributions and grants*	41 730	0	41 730	Zákonné sociální pojištění *(Mandatory social insurance)*	12 156	23	12 179
Příspěvky a dotace ESF – JPD3 *Contributions and grants ESF – JPD3*	4 791	0	4 791	Zákonné sociální náklady *(Mandatory social costs)*	438	0	438
Příspěvky a dotace ESF – OPRLZ *Contributions and grants ESF – OPRLZ*	13 447	0	13 447	Daně a poplatky *Taxes and fees*	40	0	40
Příspěvky a dotace EU *Contributions and grants EU*	17 087	0	17 087	Ostatní náklady *Other costs*	2 924	3	2 927
Příspěvky a dotace ČR *Contributions and grants Czech Republic*	6 405	0	6 405	Odpisy, prodaný majetek, tvorba rezerv a opravných položek *Depreciations, assets sold, generation of reserves and adjustments*	1 666	11	1 677
Výnosy celkem ***Total Revenues***	**85 994**	**259**	**86 252**	**Náklady celkem** ***Total Costs***	**80 779**	**222**	**81 001**
Výsledek hospodaření před zdaněním ***Net Income before taxes***					**5 214**	**37**	**5 251**
Daň z příjmů *Income tax*					1 179	14	1 193
Výsledek hospodaření po zdanění ***Net Income after taxes***					**4 035**	**23**	**4 058**

Stojící zleva/*Standing left to right*

Mgr. Barbora Krutáková ..... informační specialistka – Informační středisko NVF
Information specialist – Information Centre of the NTF

Ing. Ludmila Křišťanová ..... vedoucí finanční sekce
Head of Financial Section

Ing. Petr Chuděj ..... vedoucí úseku ESF
Head of European Social Fund Section

PhDr. Miroslava Kopicová ..... ředitelka Národního vzdělávacího fondu
Director of National Training Fund

Ing. Martin Bambas ..... vedoucí úseku Zaměstnanost
Head of Employment Section

Ing. Alice Kašíková ..... vedoucí úseku interního auditu a představitelka managementu pro jakost
Head of Internal Audit Department and representative of the quality management

PhDr. Miroslava Mandíková ..... vedoucí úseku Rozvoj lidských zdrojů
Head of Human Resources Development Section

Ing. Hugo Roldán ..... manažer pro vztahy s veřejností
Public Relations Manager

Sedící zleva/*Seated left to right*

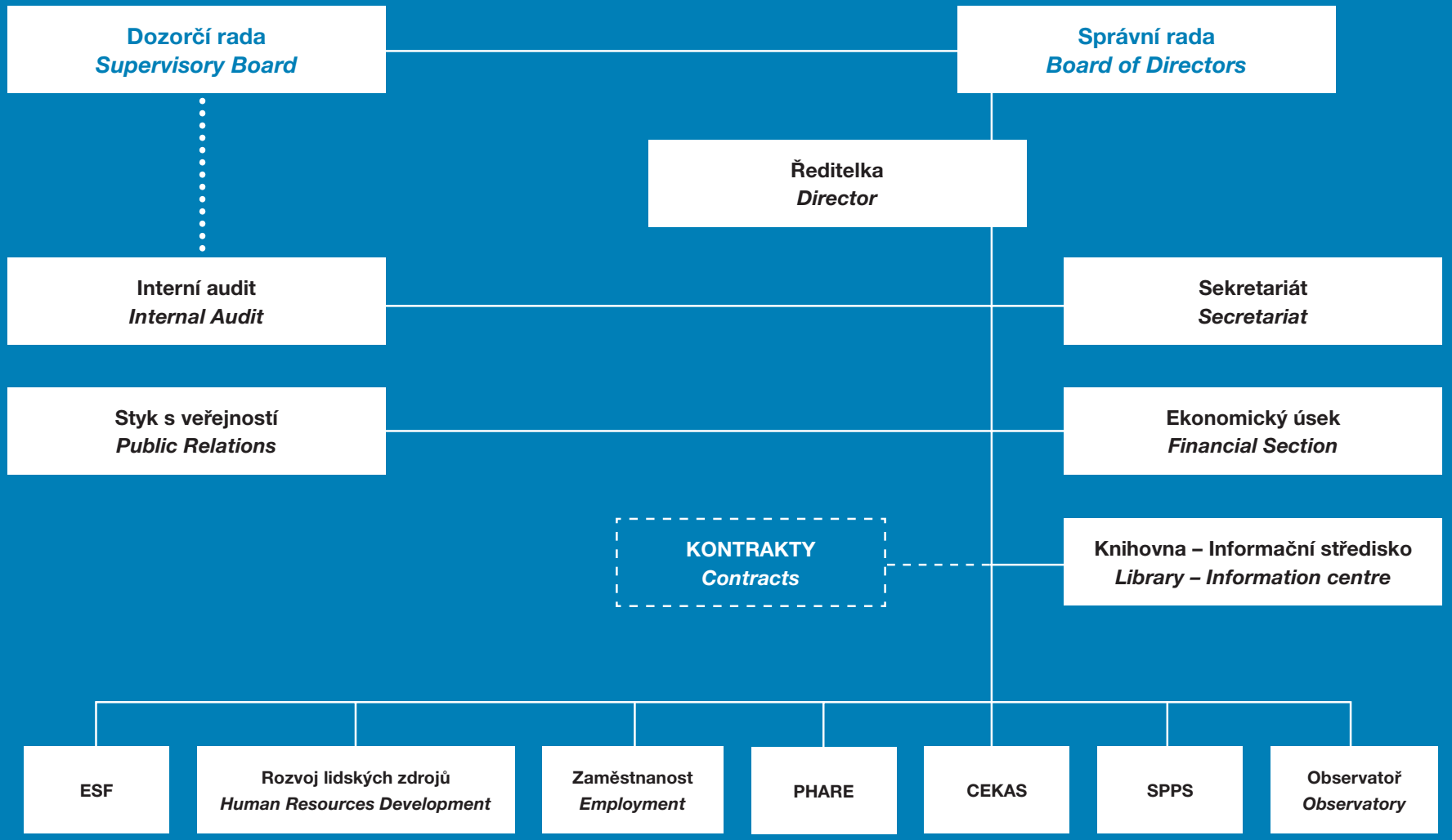
Ing. Vlastimil Outlý ..... projektový manažer úseku Phare, Transition Facility, komunitární programy
Project Manager for Phare, Transition Facility and Communitarian Programmes Section

PhDr. Irena Tomešová ..... vedoucí úseku Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách
Head of the Centre for Quality and Standards of the Social Services

Ing. Věra Czesaná, CSc. ..... vedoucí Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání
Head of National Observatory of Employment and Training

Ing. Zuzana Freibergová ..... vedoucí úseku Středisko podpory poradenských služeb
Head of Guidance Services Support Unit

Organizační struktura NVF, o.p.s. / Organisational Structure of NTF



Vysvětlivky / *Explanatory notes*:

ESF Evropský sociální fond / *European Social Fund*

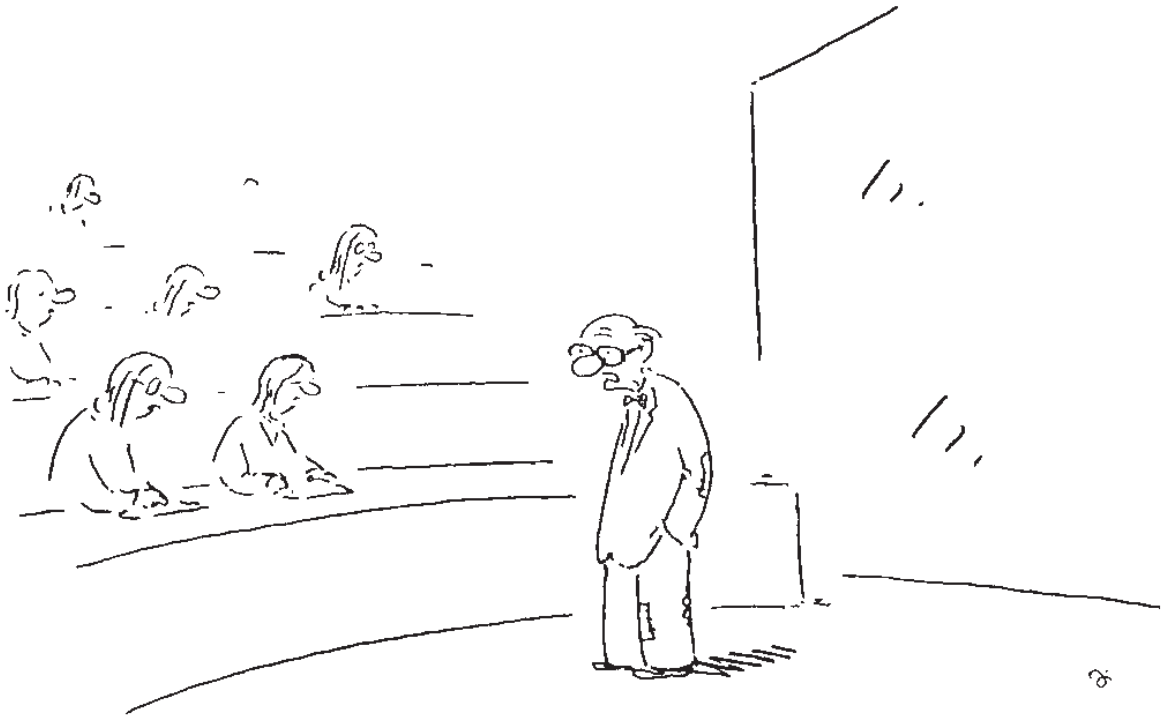
SPPS Středisko podpory poradenských služeb / *Guidance Services Support Unit*

CEKAS Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách / *Centre for Quality and Standards in Social Services*

Výroční zpráva / *Annual Report*
2006
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:* Vladimír Jiránek
Design: Alena Buriánová
Tisk/*Print:* GOFI print s.r.o.



[Education matters more than anything. Today I will tell you about the risk you will run if you think that.]

NV
F
Národní
vzdělávací
fond