



**NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND
NATIONAL TRAINING FUND**



**VÝROČNÍ ZPRÁVA
ANNUAL REPORT**

2

0

0

4



NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND

NATIONAL TRAINING FUND



2004

VÝROČNÍ ZPRÁVA ANNUAL REPORT



Eva Hašková
Nezapomeňte na Kuks
(lept s akvatintou)

Obsah

A) Obsah	3
B) Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu	4
C) Úvodní slovo předsedy správní rady	6
1. Rozvoj lidských zdrojů	9
1.1. Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů	9
1.2. Koncepce rozvoje lidských zdrojů ve vyšších územně správních celcích ČR	11
1.3. Inspirační databanka TOPREGION.CZ	12
2. EDIS	13
3. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání	15
3.1. Společnost vědění – nároky na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání	15
3.2. Nerovnosti v šancích na vzdělání	15
3.3. Achieving the Lisbon goals: The contribution of VET	16
3.4. Spolupráce s Evropskou vzdělávací nadací v rámci sítě Národních observatoří	16
3.5. ReferNet	16
3.6. Tematická síť EURONE&T	17
3.7. EVABCOM	17
3.8. TrainSME	18
3.9. Sekretariát pracovní skupiny pro hodnocení	18
4. Evropský sociální fond	19
4.1. Úsek technické asistence OP RLZ a JPD 3	19
4.2. Realizace programů ESF a postavení NVF	20
4.3. Implementace OP RLZ	20
4.4. Semináře a školení	21
4.5. Implementace JPD 3	22
4.6. Informační a propagační aktivity	22
5. Informační středisko NVF	23
6. Sekce sociálních programů	25
6.1. Projekty realizované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR	25
6.2. Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách - CEKAS	25
6.3. Technická pomoc při realizaci programů Phare a Transition Facility pro MPSV a MZ	26
7. Program Phare	29
7.1. Phare 2000 Fond rozvoje lidských zdrojů	29
7.2. Phare 2003 Rozvoj lidských zdrojů	30
7.3. Příklad projektu	31
8. Národní kancelář EQUAL	32
8.1. Realizace projektů I. kola	32
8.2. Poradenská činnost - Akce 3	33
8.3. Činnost národních tematických sítí	33
8.4. Realizace projektů II. kola	34
8.5. Příklad projektu	35
9. Program Leonardo da Vinci	37
9.1. Projekty mobility	37
9.2. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2004	37
9.3. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2005	38
9.4. Aktivity v rámci tematického monitorování	38
9.5. Informační aktivity	39
9.6. Seminář „Agriculture – Training – Europe“	40
9.7. Oceňování kvality projektů mobility	40
9.8. Příklady projektů	40
10. Národní informační středisko pro poradenství (NISP)	41
10.1. Evropský portál vzdělávacích příležitostí Ploteus	41
10.2. Publikační činnost	41
10.3. Akce - projekty	42
11. Aktivity Public Relations	45
D) Publikace - studie - bulletiny	47
E) Zpráva auditora	49
F) Finanční zpráva 2004	53
G) Organizační struktura NVF, o.p.s.	55

Summary

A) Summary	3
B) An Introductory Word by the Director of the NTF	4
C) An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors	6
1. Human Resources Development	9
1.1. Programme for Implementation of the HRD	9
1.2. HRD Policy in the Regions	11
1.3. Inspirational Databank TOPREGION.CZ	12
2. EDIS	13
3. National Observatory of Employment and Training	15
3.1. The Knowledge Society	15
3.2. Inequalities in Educational Opportunities	15
3.3. Achieving the Lisbon Goals: The Contribution of VET	16
3.4. Co-operation with the European Training Foundation	16
3.5. ReferNet	16
3.6. The EURONE&T Thematic Network	17
3.7. EVABCOM	17
3.8. TrainSME	18
3.9. The Secretariat of the Working Group for Evaluation	18
4. European Social Fund	19
4.1. The Technical Assistance Section for OP HRD and SPD 3	19
4.2. Implementation of ESF Programmes	20
4.3. The OP HRD Implementation	20
4.4. Seminars and Training	21
4.5. Implementation of SPD 3	22
4.6. Information and Promotional Activities	22
5. NTF Information Centre	23
6. Social Protection Programmes Section	25
6.1. Projects Implemented for the Ministry of Labour and Social Affairs	25
6.2. The Centre for Quality and Standards in Social Services - CEKAS	25
6.3. Technical Assistance in the Implementation of Phare Programmes and the Transition Facility for the MoLSA	27
7. Phare Programme	29
7.1. Phare 2000 Human Resources Development Fund	29
7.2. Phare 2003 HRD	30
7.3. Example of project	31
8. National Support Structure EQUAL	32
8.1. Implementation of Projects in Round I	32
8.2. Counselling in relation to Action 3	33
8.3. National Thematic Networks (NTNs)	33
8.4. Implementation of CI EQUAL Round II Projects	34
8.5. Example of project	35
9. Leonardo da Vinci Programme	37
9.1. Mobility Projects	37
9.2. The Pilot Projects and Language Competencies Projects of the 2004 Round	37
9.3. The Pilot Projects and Language Competencies projects of the 2005 Round	38
9.4. Thematic Monitoring Activities	38
9.5. Information Activities	39
9.6. The Seminar „Agriculture – Training – Europe“	39
9.7. Quality Award for Mobility Projects	40
9.8. Examples of 2004 Projects	40
10. National Resource Centre for Vocational Guidance	41
10.1. The European Portal of Learning Opportunities - PLOTEUS	41
10.2. Publication Activities	41
10.3. Events and Projects Events	42
11. Public Relations	45
D) Publications - Studies - Bulletins	47
E) Auditor's Report	51
F) Financial Report	53
G) Organisational Structure of NTF	55

An Introductory Word by the Director of the National Training Fund

The 2004 annual report of the National Training Fund is a comprehensive document providing an insight into the professional life of this organisation. It reflects a wide spectrum of programmes, projects and activities in which we are involved. Co-operation with many institutions is based on a responsible approach to meeting high demands as regards the quality of our services. The NTF is an organisation with no guaranteed funding, and we bid for resources in open competition. Our success is based on the quality of our work.

In 2004, the year following the approval of the Human Resources Strategy for the CR, the first half of the year was devoted, among other tasks, to support for the Government Council for Human Resources Development in identification and formulation of priorities as regards the implementation of the Strategy. The proposal was put forward to the MoLSA and the Office of the Government. At the same time we launched specific activities and projects to support the implementation of strategic goals related to the development of human capital. We focus primarily on co-operation with regions and their HRD Councils – we have set up for them the TOP REGION methodology-information portal. We held a number of working meetings with colleagues at higher education institutions, research institutes, companies and other organisations which play an important role in innovations. Their purpose was to clarify the opportunities of funding these activities from Structural Funds, and we have set up a discussion forum for seeking, identifying and initiating major projects in this area.

For over ten years the National Training Fund has been analysing the human potential of the Czech Republic, proposing strategic changes and implementing specific projects. In 2004, as in other years, we drew, apart from other resources, upon our professional experience in previous policy-related work – particularly that concerned with the Human Resources Development Strategy, and on a model for continuing education, designed by the NTF, the implementation of which we support consistently in all our strategic actions.

Through the National Observatory of Employment and Training the NTF was involved in important analytical work at European level concerned with the Lisbon process. However, the most important projects for us are those which contribute to the development of our economy. These are, for example, projects assessing medium-term qualification needs, identifying inequalities in access to education and using other methods to support progress in transition to a knowledge-based society.

The fundamental pillars of our organisational structure have not been affected by the CR's accession to the EU. Pre-accession programmes within the EU Phare programme are still being finalised – they are complicated. We seek to provide maximum assistance to promoters in handling complex bureaucratic procedures. However, it is also interesting work as it gives us an idea as to the development of the quality of educational provision, we learn about reliable partners, the availability of various

Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu



Výroční zpráva NVF za rok 2004 jako okénko do pracovního života naší společnosti je poměrně obsáhlý dokument. Odráží široké spektrum programů, projektů a činností, kterými se zabýváme. Spolupráce s mnoha institucemi je založena na zodpovědném naplňování vysokých nároků na kvalitu našich služeb.

Jsme organizací, která nemá automatické financování, o své zdroje se ucházíme v otevřené soutěži. Úspěch stavíme na kvalitě své práce.

V roce 2004, následujícím roce po schválení Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, jsme se v první polovině roku jako jednomu z řady úkolů věnovali podpoře Rady vlády pro rozvoj lidských zdrojů při výběru a formulování priorit k realizaci Strategie. Návrh byl jako podklad předán MPSV a Úřadu vlády. Zároveň jsme započali vlastní konkrétní činnosti a projekty na podporu realizace strategických cílů k rozvoji lidského kapitálu. Orientujeme se zejména na spolupráci s kraji a jejich radami RLZ, vytvořili jsme pro ně metodicko - informační portál Topregion. Uskutečnili jsme řadu pracovních setkání, na nichž jsme si ujasnili s kolegy z vysokých škol, výzkumných ústavů, podniků a dalších pracovišť, která mají důležitou roli v inovačním rozvoji, jaké možnosti jsou obsaženy pro tuto tematiku ve strukturálních fondech. Vytvořili jsme také diskusní platformu pro hledání a iniciování významných projektů v této oblasti.

Národní vzdělávací fond více než deset let analyzuje lidský potenciál České republiky, navrhuje strategické změny a realizuje konkrétní projekty. I v roce 2004 jsme vycházeli mimo jiné ve své odborné činnosti z vlastní předchozí koncepční práce, zejména Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, a z námi definovaného modelu systému dalšího vzdělávání, jehož vybudování konzistentně podporujeme ve všech svých strategických krocích.

Podíleli jsme se na významných analytických pracích na evropské úrovni týkajících se lisabonského procesu prostřednictvím Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání NVF. Za zvláště významné projekty považujeme ovšem ty, které přispívají k rozvoji naší ekonomiky. Jde například o projekty, které vyhodnocují střednědobé potřeby kvalifikací, identifikují nerovnosti v přístupu ke vzdělání a i jinými způsoby podporují pokrok při přechodu ke společnosti založené na znalostech.

Základní pilíře naší struktury neovlivnil bezprostředně ani vstup do Evropské unie. Předvstupní programy pomoci EU Phare se ještě

dokončují, jsou velmi pracné. Snažíme se být maximálně nápomocni předkladatelům projektů při zvládnání složitých byrokratických procedur. Jde však také o zajímavou práci, která nám dává přehled o tom, jaké projekty se skutečně realizují v oblasti rozvoje lidských zdrojů, jak se vyvíjí kvalita vzdělávací nabídky, kdo jsou solidní partneři, jaká je vybavenost vzdělávacími programy a dostupnost kvalitního know-how.

Změna způsobená vstupem do Evropské unie ovšem znamená možnost čerpání ze strukturálních fondů. NVF se angažuje v dílčích oblastech technické pomoci pro čerpání z Evropského sociálního fondu. I když k čerpání z ESF v roce 2004 ještě nedošlo, odborníci NVF zajišťovali zejména školení pracovníků jednotlivých subjektů implementační struktury včetně hodnotitelů projektů. Pořádali jsme semináře pro předkladatele, připravovali brožury a další materiály a podklady.

Mimořádně náročný byl rok 2004 pro Národní kancelář EQUAL. V tomto roce se prolínalo I. kolo výzvy na léta 2001-2005 a II. kolo, které skončí v roce 2008. To jsme zajišťovali prakticky bez navýšení počtu pracovníků. Tým EQUAL přesto udělal všechno pro to, aby byl program dobře připraven a implementován.

Standardně kvalitně běží program Leonardo da Vinci, pilotní projekty, projekty mobility – jejich finanční prostředky se počínaje rokem 2005 zdvojnásobují, a také projekty jazykových dovedností. Tým programu se podílí na celé řadě mezinárodních aktivit, jako je zapojení v tematických skupinách ustavených Evropskou komisí, pořádání mezinárodních akcí a mnoho dalšího.

Evropskou dimenzi má i Národní informační středisko pro poradenství. Jeho rozmanitá a velmi zajímavá činnost je v poradenské praxi dobře známá.

Národní vzdělávací fond se zabývá činnostmi, které jsou důležité, ale také velmi náročné. Věřím, že při prolistování výroční zprávy stejně jako já oceníte výsledky naší práce.



PhDr. Miroslava Kopicová
ředitelka Národního vzdělávacího fondu

educational programmes and accessibility of quality know-how.

One change resulting from EU accession is the possibility of drawing on Structural Funds. The NTF is involved in some components of technical assistance for the use of the European Social Fund. Although no resources were disbursed from the ESF in 2004, the NTF expert staff organised training courses for members of various units of the implementation structure, including project evaluators, held seminars for project promoters, prepared booklets and other materials.

The year 2004 was extraordinarily demanding for the National Support Structure EQUAL. The call for proposals within the 1st round for 2001-2005 coincided with the 2nd round to be finalised in 2008. Round II was implemented virtually with no additional staff. Despite this the EQUAL team did their best to arrange for and implement the programme properly.

The Leonardo da Vinci programme runs at a standard level of quality. The financial resources for pilot and mobility projects will double from 2005. This is also true of language competencies projects. The programme team takes part in a number of international activities such as the work of thematic groups set up by the European Commission, organisation of international events and many others.

The National Resource Centre for Vocational Guidance also has a European dimension. Its work is very diverse and interesting, and it is well known in the counselling community.

The National Training Fund carries out activities which are important, but also very demanding. I am convinced that, having leafed through this annual report, you will appreciate the quality of our staff as much as I do.



PhDr. Miroslava Kopicová
Director of the National Training Fund

An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors

In history books the year 2004 will always be associated with the Czech Republic becoming a member of the European Union.

We have been given a chance to be a full member of the EU and to share Europe's values and wealth. We also share the responsibility for its further development. Our citizens of course want to know what benefits they will get from European citizenship and how their personal and professional lives will change. We take democracy and the market economy for granted. However, people wish to know whether there will be jobs and ask where and what they will be like, and whether their children will be able to study and lead a full and respectable life.

Business conditions have no doubt toughened as companies are facing growing price pressures and stiffer competition. On the other hand, companies appreciate abolition of custom duties and trade barriers, reduced transactional costs, more powerful legal guarantees and other factors associated with EU accession. Czech products are competitive and the Czech economy is doing fine.

There is no doubt that if the Czech Republic is to succeed in the European Union and to ensure prosperity, employment and social security for its citizens over the long term, it must invest in people. Macroeconomic performance increasingly reflects knowledge-based activities, and skilled individuals are the decisive factor boosting the development of society. The existing challenges must be taken seriously and in a responsible manner. It is unfortunate, for example, that after fifteen years of transformation companies still tackle the problem of inappropriate language skills.

The ageing of the Czech and European populations means that new generations of school leavers will not be able to supply the new knowledge and skills required by the labour market as was the case in the past. Their numbers are decreasing and the pace of technological advancement is accelerating. It is therefore important to motivate older generations to learn and to update and expand their knowledge. New learning opportunities must be created. Suitable educational programmes must be made accessible for adults so that even elderly people may meet higher professional demands and continue leading happy and productive lives.

The National Training Fund has been dealing with these issues for a number of years. The issue of adult education is a very broad one. In previous years the NTF was concerned with the training of employees in companies and state administration, co-operated with industrial companies, hospitals, higher education institutions and tourism organisations, and carried out analytical, strategic, implementation and managerial tasks. The NTF's operations at present, which are described in this annual report, focus on co-operation with educators, schools, human resources managers, other specialists and project promoters for whom the NTF provides counselling and training courses, organises seminars, conferences and study visits, and develops methodologies, expert judgments, project proposals, etc.

Úvodní slovo předsedy správní rady NVF



V učebnicích dějepisu bude u roku 2004 už vždy uvedeno: Česká republika se stala členskou zemí Evropské unie.

Dostali jsme šanci být jejím platným členem, podílet se na hodnotách a bohatství Evropy. Jsme spoludpovědní za její další vývoj. Naše občany pochopitelně zajímá, co jim evropské občanství přinese, jak změní jejich osobní i pracovní život. S jistotou samozřejmostí přijímáme demokracii, tržní hospodářství, ale lidé chtějí také vědět, zda budou mít práci, kde a jakou, jestli jejich děti budou mít

možnost vystudovat a jestli povedou plný a důstojný život.

Podmínky pro firmy se bezesporu přiostrily, jsou vystaveny rostoucímu cenovému a konkurenčnímu tlaku. Firmy samy však zároveň pozitivně hodnotí odbourání cel a překážek v obchodu, snížení transakčních nákladů, vyšší právní jistotu a další faktory, které jsou se vstupem do EU spojené. České výrobky jsou konkurenceschopné a česká ekonomika si po vstupu do EU vede dobře.

Není sporu o tom, že má-li Česká republika v Evropské unii obstát, má-li zajistit dlouhodobou prosperitu firem, zaměstnanost a sociální jistoty občanů, musí investovat do vzdělání lidí. Makroekonomická výkonnost je ve stále větší míře odrazem znalostně založených aktivit, kvalifikovaní lidé představují rozhodující faktor rozvoje společnosti. Je nutné brát budoucí výzvy vážně a připravit se na ně. Je například chybou, že po patnácti letech transformace se firmy stále potýkají s chybějící znalostí cizích jazyků.

Stárnutí české i evropské populace znamená, že nové vědomosti a dovednosti pro pracovní trh nestačí zajistit nastupující generace absolventů škol, jak tomu bylo v minulosti. Počty absolventů se snižují a tempo technických změn se zrychluje. Proto je nutné motivovat k učení i starší generaci, aktualizovat a rozšiřovat potřebné znalosti, vytvářet příležitosti k učení. Dostupnost vhodných vzdělávacích programů pro dospělé je podmínkou, aby se mohli i starší lidé vyrovnat s vyššími nároky svého povolání a dále vést kvalitní a produktivní život.

Národní vzdělávací fond se těmto zásadním otázkám věnuje řadu let. Téma vzdělávání dospělých je velmi široké. V minulých letech se NTF zabýval přípravou pracovníků v podnicích, ve státní správě, pracoval s průmyslovými podniky, nemocnicemi, vysokými školami, firmami cestovního ruchu, prováděl činnosti analytické, strategické i implementační a manažerské. Současná činnost NVF, kterou

najdete popsanou ve výroční zprávě, je konkrétní spoluprací jeho odborníků se vzdělavateli, školami, personalisty a dalšími specialisty, s předkladateli projektů, pro něž fond provádí poradenství, školení, organizuje semináře, konference a stáže, zpracovává metodiky, odborné posudky, návrhy projektů aj.

Značnou část své kapacity poskytuje NVF pro podporu využívání Evropského sociálního fondu. Je škoda, že nebyl naplněn původní záměr svěřit NVF roli implementační agentury, což by umožnilo plně využít jeho unikátní zkušenosti s řízením programů Phare a dalších programů EU. Přesto je jeho role významná, neboť podporuje hlavního příjemce pomoci z Evropského sociálního fondu - služby zaměstnanosti, a podílí se také na zajištění té části programu pro Prahu, která je určena k podpoře inovací a konkurenceschopnosti. Národní vzdělávací fond vedle pomoci s formální přípravou projektů usiluje i o to, aby se předkladatelé zaměřovali na rozvojová témata, aby potenciál, který v sobě strukturální fondy obsahují, nebyl promarněn.

Prolistujte si výroční zprávu, kterou držíte v ruce, je v ní mnoho zajímavého a třeba vás bude i inspirovat ve vaší další práci. Obráťte se na odborníky Národního vzdělávacího fondu. Mají bohaté zkušenosti a mohou i vám být kvalitním partnerem.



JUDr. Richard Falbr
poslanec Evropského parlamentu
a předseda správní rady NVF

The NTF devotes part of its resources to support the use of the European Social Fund. It is a pity that the original plan for the NTF to operate as the implementation agency did not materialise and the NTF therefore cannot make full use of its unique experience in managing the Phare programme and other EU programmes. Despite this the NTF's role is important as it supports the main beneficiary of resources from the European Social Fund – the Employment Services – and it is also involved in the part of the programme for Prague which is designed to support innovations and competitiveness. Apart from providing assistance as regards the formal development of projects, the National Training Fund seeks to ensure that the promoters focus on development issues so that the Structural Funds' potential is not wasted.

Leaf through this annual report and you will find a lot of interesting information – perhaps you will be inspired in your further work. Consult specialists at the NTF. They have extensive experience and may make a good partner.



JUDr. Richard Falbr
Member of European Parliament
Chairman of the NTF's Board of Directors





Eva Hašková
Hra
(lept s akvatintou)

1. Rozvoj lidských zdrojů

Koncepční pracoviště pro rozvoj lidských zdrojů NVF bylo založeno v roce 2002 s cílem vytvořit stálé odborné zázemí pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni. Posláním tohoto koncepčního útvaru je iniciovat a navrhovat systémové změny, přinášet a uplatňovat inovační přístupy a metody v oblasti rozvoje lidských zdrojů (RLZ) a dalšího profesního vzdělávání, a facilitovat zavádění změn a nových postupů do praxe. Klíčovými činnostmi jsou tvorba koncepcí v oblasti rozvoje lidských zdrojů a dalšího profesního vzdělávání, tvorba informačních a metodických nástrojů pro strategické řízení RLZ, spolupráce s národními a krajskými partnery při přípravě a realizaci koncepčních záměrů, poskytování poradenských služeb v oblasti RLZ a dalšího profesního vzdělávání, propagace a šíření know-how v oblasti RLZ a celoživotního učení. Ve vazbě na vládní dokument Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR tým Rozvoje lidských zdrojů založil systém koncepční spolupráce s partnery ze všech krajů ČR. Již tři roky zajišťuje stálou metodickou pomoc krajům při zavádění a rozvíjení systému strategického řízení RLZ v regionální praxi. K tomuto účelu také vyvinul a průběžně inovuje komplexní informační a metodický nástroj pro tvorbu a realizaci strategií rozvoje lidských zdrojů – Inspirační databanku TOPREGION.CZ.

1.1. Program realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR

V průběhu roku 2004 byl tým Rozvoje lidských zdrojů NVF pověřen MPSV ČR na základě dohody s Radou vlády pro rozvoj lidských zdrojů přípravou Programu realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR. Tento program rozpracovává do realizační podoby Strategii rozvoje lidských zdrojů pro ČR, přijatou vládou ČR dne 3. března 2003.

Strategie RLZ pro ČR identifikovala klíčové problémy rozvoje lidských zdrojů a formulovala národní strategickou vizi. Navrhla základní strategické směry a doporučení pro rozhodování, spolupráci a další společný postup státní správy, samosprávy a soukromého sektoru při rozvoji lidských zdrojů. Program realizace Strategie RLZ doporučil konkrétní opatření pro realizaci uvedené vize a pro řešení problémů, výtýpovaných jako nejdůležitější z hlediska dopadu na zvýšení konkurenceschopnosti, respektování strategických cílů EU a kompatibility s trendy rozvoje lidských zdrojů ve světě.

Zpracování Programu realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů založil tým RLZ na široké diskusi a spolupráci s mnoha partnery jak z veřejné správy, tak soukromého sektoru. Po dobu několika měsíců byly diskutovány prioritní oblasti identifikované jako nejdůležitější k řešení v ČR ve střednědobém horizontu do roku 2010, a to zejména v pracovní skupině pro realizaci Strategie RLZ, složené ze zástupců Rady vlády pro RLZ, sekretariátu Rady vlády pro RLZ a pracovníků NVF. Proběhla i řada dalších pracovních setkání s externími odborníky. Navržené priority Programu realizace Strategie RLZ se tak staly výsledkem konsensu široké skupiny odborníků a zainteresovaných partnerů.

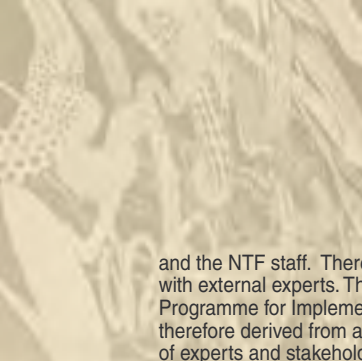
Human Resources Development

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

1.1. The Programme for Implementation of the Human Resources Development Strategy for the Czech Republic

In the course of 2004 the NTF's HRD team was commissioned by the MoLSA CR, based on an agreement with the Government Council for Human Resources Development, to design a Programme for Implementation of the HRD Strategy for the CR. The programme sets out specific measures to implement the Human Resources Development Strategy for the CR adopted on 3 March 2003. The HRD Strategy for the CR identified the key HRD issues and formulated a national strategic vision. It proposed principal strategic aims and recommendations for decision-making, co-operation and a further joint approach to HRD on the part of state administration, self-government and the private sector. The Programme for Implementation of the HRD Strategy recommends specific measures to realise the vision and to address the key problems identified in terms of their effects on enhancing competitiveness, observing the EU strategic goals and ensuring compatibility with human resources development trends all over the world.

When designing the Programme for Implementation of the HRD Strategy the HRD team initiated wide discussion and co-operation with many partners in the public and private sectors. For several months debate was underway concerning priority areas identified as the most important for the CR in the medium-term until 2010 – particularly in the working group for the implementation of HRD Strategy consisting of representatives of the Government HRD Council



and the NTF staff. There was also a number of meetings with external experts. The priorities set out in the Programme for Implementation of the HRD Strategy are therefore derived from a consensus among a broad range of experts and stakeholders.

The draft Programme for Implementation of the HRD Strategy sets out the following five priorities:

Priority I.

Organisational arrangements for the system of strategic management of HRD

This priority constitutes a basic prerequisite for the functioning of the system of strategic management of HRD in the CR.

The following measures have been proposed to implement it:

- To finalise the process of building an institutional base for strategic management of HRD at national level and to enhance the legal framework in this area
- To provide continuous information, methodological, counselling and training support to regions as regards strategic management of HRD
- To promote the development of continuing vocational training programmes in the area of regional strategic management of HRD

Priority II.

The education of children and young people

Proposed measures to implement the priority:

- To expand the provision and accessibility of education; to increase the proportion of education with specific levels of education
- To interlink education and the business sector in the area of secondary vocational and tertiary education
- To facilitate horizontal and vertical transferability of the system of tertiary education
- To support internationalisation of higher education institutions
- To promote the opportunities for co-funding

Priority III.

The system for continuing vocational education and training

Proposed measures to implement the priority:

- To increase accessibility of continuing vocational education and training for all population groups
- To develop a national qualifications system supporting lifelong learning
- To enhance the quality of the provision of continuing vocational education and training
- To develop a framework for systemic incentives in order to increase the level of participation of individuals and employers in continuing vocational education and training

Priority IV.

The development of an innovative environment by means of HRD

Proposed measures to implement the priority:

- To increase the quality and accessibility of education in science and technology
- To ensure a systemic identification of and support for talented individuals with good prospects in terms of a research career
- To support the development of co-operation between public research institutions and the business sector
- To support the transfer of technologies, know-how and experts
- To set up a system for supporting innovative activities in continuing vocational education and training
- To support the introduction of new systems for the

Návrh Programu realizace Strategie RLZ vytyčil pět následujících priorit:

Priorita I.

Organizační zajištění systému strategického řízení RLZ

Tato priorita tvoří základní předpoklad pro fungování systému strategického řízení rozvoje lidských zdrojů v ČR.

K jejímu naplnění byla navržena následující opatření:

- Dobudovat institucionální základnu pro strategické řízení RLZ na národní úrovni a zdokonalit právní rámec pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů
- Zabezpečit průběžnou informační, metodickou, poradenskou a vzdělávací podporu pro kraje v oblasti strategického řízení RLZ
- Podpořit rozvoj nabídky programů dalšího profesního vzdělávání v oboru regionálního strategického řízení RLZ

Priorita II.

Vzdělávání dětí a mládeže

Navržená opatření pro řešení priority:

- Významně rozšířit vzdělávací nabídku a dostupnost; zvýšit podíl populace na dosaženém stupni vzdělání
- Propojovat výuku s podnikatelskou sférou v oblasti středního odborného a terciárního vzdělávání
- Usnadnit horizontální i vertikální prostupnost systému terciárního vzdělávání
- Podporovat internacionalizaci vysokých škol
- Posilovat možnosti vícezdrojového financování

Priorita III.

Systém dalšího profesního vzdělávání

Navržená opatření pro řešení priority:

- Zvýšit dostupnost dalšího profesního vzdělávání pro všechny skupiny obyvatel
- Vytvořit národní systém kvalifikací, podporující celoživotní učení
- Zvýšit kvalitu nabídky v oblasti dalšího profesního vzdělávání
- Vytvořit rámec systémových pobídek pro zvýšení účasti jednotlivců a zaměstnavatelů v dalším profesním vzdělávání

Priorita IV.

Rozvoj inovačního prostředí prostřednictvím RLZ

Navržená opatření pro řešení priority:

- Zvýšit kvalitu a dostupnost vzdělávání v oblasti vědy a technologií
- Systémově vyhledávat a podporovat talentované jednotlivce s předpoklady odborné a vědecké kariéry
- Podporovat rozvoj spolupráce veřejných výzkumných institucí a podnikového sektoru
- Podporovat rozvoj transferu technologií, know-how i odborníků
- Založit systém podpory inovačních aktivit v oblasti dalšího vzdělávání
- Podporovat zavádění nových systémů řízení organizací a rozvoje nových forem partnerství

Priorita V.

Jazyková a ICT gramotnost pro všechny - zejména pro dospělé po ukončení počátečního vzdělávání

Navržená opatření pro řešení priority:

- Podporovat rozvoj vzdělávací nabídky v oblasti jazykové a informační gramotnosti v rámci specializovaných programů
- Zajistit kvalitní a bezpečnou ICT infrastrukturu pro všechny
- Vytvořit prostředí pro uplatnění obou gramotností směrem ke zvyšování zaměstnanosti a konkurenceschopnosti
- Zavést systém hodnocení kvality v oblasti jazykové a informační gramotnosti
- Podporovat rozvoj mezinárodní spolupráce
- Zajistit národní koordinaci při výběru a zavádění vzdělávacího a informačního softwaru

K jednotlivým opatřením byly navrženy konkrétní legislativní, metodické, institucionální a finanční nástroje a mechanismy pro jejich realizaci. Návrh Programu realizace Strategie rozvoje lidských zdrojů byl v září 2004 předložen MPSV a Radě vlády pro RLZ.

1.2. Koncepce rozvoje lidských zdrojů ve vyšších územně správních celcích ČR

Spolupráce týmu Rozvoje lidských zdrojů s kraji pokračovala i v roce 2004. Stala se intenzivnější zejména v souvislosti se spuštěním portálu Topregion a s rozšířením pracovní skupiny zástupců krajských rad RLZ o krajské topkoordinátory. Těmi se stali krajské zástupci, kteří byli vybráni, aby zabezpečovali přenos informací, požadavků a připomínek z krajů do databanky Topregion.

V průběhu roku 2004 se uskutečnila tři pracovní setkání s partnery z krajů ČR:

- **První červnové setkání** proběhlo ve výukových prostorách Národní knihovny ČR. V sekci zaměřené na odborné uživatele proběhla diskuse o problémech komunikace mezi krajskými úřady a radami pro RLZ a možnostech jejího zlepšení. Sekce pro topkoordinátory – perspektivní krajské administrátory portálu - byla zaměřena na podrobnou prezentaci obsahové struktury databanky a na praktické školení práce s redakčním systémem. Současně zde byla zahájena první část programu rozvoje kompetencí krajských manažerů RLZ. Jako úvodní bylo zvoleno téma Regionální analýzy a prognózy, základ pro přípravu regionální strategie rozvoje lidských zdrojů.
- **Druhé setkání**, které se konalo v září v Kozově na Olomoucku, se zabývalo analytickou přípravou regionálních strategií rozvoje lidských zdrojů. Příprava na zpracování analýz pro účely strategického řízení RLZ byla zaměřena zejména na faktory, související s kvalitou ekonomického potenciálu kraje a na faktory, spojené se sektorem zaměstnanosti a trhu práce.
- **Prosincové setkání** zhodnotilo dosavadní činnosti krajských rad RLZ. Texty a souhrnné prezentace se věnovaly tématům jako je poslání rad RLZ, jejich vazba na okolí, iniciované aktivity, přednosti a nedostatky dosavadního fungování rad. Návaznost na předchozí setkání zajistilo zařazení tématu Scénář tvorby strategie RLZ. Ve spolupráci s externími spolupracovníky průběžně probíhala příprava metodických materiálů k programu rozvoje kompetencí krajských zástupců: k tématu Regionální analýzy a prognózy,

management of organisations and development of new forms of partnership

Priorita V.

Language and ICT literacy for all – particularly for adults after completion of initial education

Proposed measures to implement the priority:

- To support the development of educational provision in foreign languages and ICT as part of specialised programmes
- To ensure quality and safe ICT infrastructure for all
- To create an environment for using both types of literacy with a view to increasing employment and competitiveness
- To introduce a system for quality evaluation in the area of language and information literacy
- To support the development of international co-operation
- To ensure national co-ordination in selection and implementation of educational and information software

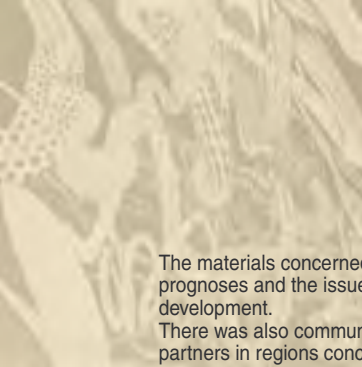
Specific legislative, methodological, institutional and financial instruments and implementation mechanisms were proposed for the individual measures. The draft Programme for Implementation of Human Resources Development Strategy was submitted to the MoLSA and the Government Council for HRD in September 2004.

1.2. Human Resources Development Policy in the Regions of the Czech Republic

Co-operation between the HRD team and regions continued in 2004. It gained in intensity particularly due to the launch of the Topregion portal and the designation of regional top co-ordinators within the group of representatives of regional HRD councils. The top co-ordinators are regional representatives who were selected to ensure the flow of information, requirements and comments from regions to the Topregion databank.

In the course of 2004 there were three working meetings with regional partners:

- **The first meeting** in June took place in the training facilities of the National Library of the CR. In the session focused on expert users discussion was held concerning communication between regional authorities and HRD councils and the opportunities for its improvement. The session for top co-ordinators – prospective regional administrators of the portal – was focused on a detailed presentation of the content of the databank and on practical training in the use of the editorial system. Moreover, the first part of the programme for the development of the skills of regional HRD managers was launched at the meeting. The topic of regional analyses and prognoses as a base for the design of a regional HRD strategy was chosen to be the introductory one.
- **The second meeting**, held in September in Kozov near Olomouc, was concerned with analytical preparation of regional HRD strategies. The training in conducting analyses for strategic management of HRD was primarily focused on the factors related to the quality of the economic potential of regions and to employment and the labour market.
- **The meeting in December** aimed to evaluate the activities of regional HRD councils to date. Various texts and comprehensive papers dealt with issues such as the mission of HRD councils, their links to the community, initiation of various activities, the strengths and weaknesses of the work of the councils so far. One point on the agenda was a scenario for the design of an HRD strategy, which ensured a follow-up on the previous meeting. There was continuous co-operation with external experts on the design of methodological materials concerned with the development of skills of regional representatives.



The materials concerned regional analyses and prognoses and the issue of visions and strategies in HRD development.

There was also communication on a regular basis with partners in regions concerning counselling – particularly on the concept of building a centre for continuing vocational education and training, monitoring important events, drawing attention to ongoing calls for proposals, seminars and events. Most of this information was also available on the Topregion.cz portal.

Thanks to networking and mutual interest in HRD issues a project was initiated entitled “Increasing the Skills of HRD Managers in Regions of the CR” as part of the Leonardo da Vinci programme. Within this project representatives of regional HRD councils visited Great Britain and Ireland and gained new inspiration for their operations in HRD management. Regional colleagues greatly appreciated the HRD team’s work as regards the identification of and communication with suitable foreign partners. Two working materials were prepared for the participants: “Background Information about Ireland” describing the Irish system for HRD, the role of the state, the function of institutions and programmes co-funded by the state and focused on decreasing unemployment; and “The Education Strategy, the System for Adult Education, and Support for Employment in Great Britain”.

1.3. Inspirational Databank for Promoting Strategic Management of Human Resources Development at National and Regional Levels - TOPREGION.CZ

The development of the inspirational databank continued in 2004 in three areas: 1) implementation of the content and its updating, 2) improving the quality of the user interface and functions, and 3) increasing the awareness of the Topregion.cz portal.

1.3.1. The Development of the Content and Its Continuous Updating

During 2004 the information related to the analyses and prognoses necessary for strategic management of HRD was largely expanded. This was particularly thanks to co-operation with the National Observatory of Employment and Training and Mr. Eduard Souček. New texts were added to the section on financing, partnerships and project management. In addition to this, information was continuously entered into the databank either originating from own research or provided by regional co-ordinators. Top co-ordinators underwent a training course on 20 May 2004 as part of an HRD meeting where they learnt how to work with the databank and how to create and edit entries. The importance of the databank was reiterated at a meeting on 15-16 December in Pardubice. Despite this they are only slowly beginning to work with the system.

Besides the preparation of primary texts, agreements were concluded with providers of secondary content. Long-term co-operation has been established with three operators of info services which the databank can use – ČTK, NROS and Gender Studies.

1.3.2. The User Interface, the Hyperion Editorial System and Technical Administration of the Databank

A new development in 2004 was the preparation of the content and technical implementation of an HRD Interpretative Dictionary. The author is PhDr. Zdeněk Palán, PhD. and a major contribution was made by Mgr. Josef Schwarz. As in the previous year, the technical implementation was done by Mathan, s.r.o. and Šarlota Filčíková was responsible for graphic design. Additional new services were also provided: Surveys – possibility of voting for various alternative answers to a question,

and to the topic of Vize a strategie v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Dále probíhala pravidelná komunikace s partnery z krajů - poradenství týkající se zejména konceptu budování center dalšího profesního vzdělávání, monitoring důležitých akcí, upozorňování na aktuální výzvy, semináře a události. Většina těchto informací byla rovněž aktuálně k dispozici na portálu Topregion.cz.

Zásluhou kontaktů a společného zájmu o řešení problémů z oblasti rozvoje lidských zdrojů došlo k iniciování vzniku projektu „Zvyšování kompetencí manažerů rozvoje lidských zdrojů v krajích ČR“ z programu Leonardo da Vinci. V rámci tohoto projektu zástupci krajských rad RLZ navštívili Velkou Británii a Irsko a získali tak novou inspiraci pro práci v oblasti řízení rozvoje lidských zdrojů. Vytipování a komunikaci s vhodnými zahraničními partnery, která byla týmem RLZ zabezpečována, kolegové z krajů velmi ocenili. Pro účastníky cest byly zpracovány dva pracovní materiály - „Základní informace o Irsku,“ kde byl popsán systém rozvoje lidských zdrojů Irska, přiblížena role státu, funkce institucí a programů spolufinancovaných státem a zaměřených na snižování nezaměstnanosti, a dále text „Strategie ve vzdělávání, systém vzdělávání dospělých, podpora zaměstnanosti ve Velké Británii“.

1.3. Inspirační databanka pro podporu strategického řízení rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni – TOPREGION.CZ

V roce 2004 pokračoval rozvoj inspirační databanky, a to ve třech směrech: 1) plnění obsahu a jeho aktualizace, 2) zkvalitňování uživatelského rozhraní a funkcí a 3) zvyšování povědomí o portálu Topregion.cz.

1.3.1. Tvorba obsahu a průběžná aktualizace

Během roku 2004 byla významně rozšířena oblast informací vztahujících se k analýzám a prognózám potřebným pro strategické řízení RLZ, a to zejména díky spolupráci s Národní observatoří zaměstnanosti a vzdělávání a doc. ing. Eduardem Součkem, CSc. Nové texty také přibýly do sekce o financování, partnerství a řízení projektů. Kromě toho se do databanky průběžně vkládaly informace získané vlastním průzkumem nebo informace, které dodali krajští koordinátoři. Topkoordinátoři absolvovali 20. května 2004 v rámci setkání RLZ školení, jak s databankou pracovat, jak vytvářet a editovat záznamy. Na setkání v Pardubicích 15.-16. prosince jim byl význam této databanky znovu zdůrazněn, přesto však se systémem začínají pracovat velmi zvolna. Kromě přípravy primárních textů byly uzavřeny dohody s poskytovateli sekundárního obsahu. Dlouhodobá spolupráce byla navázána zatím se třemi provozovateli info servisů, které může databanka využívat - ČTK, NROS a Gender Studies.

1.3.2. Uživatelské rozhraní portálu, redakční systém Hyperion a technická správa databanky

Novinkou roku 2004 byla příprava obsahu a technické realizace Výkladového slovníku RLZ. Jeho autorem je PhDr. Zdeněk Palán, PhD. a významně se na něm podílel také Mgr. Josef Schwarz. Stejně jako v předchozích letech provedla technickou realizaci firma Mathan, s.r.o., a o výtvarné ztvárnění se postarala Šarlota Filčíková. Kromě slovníku přibýly nové služby: Ankety - možnost hlasování pro různé varianty odpovědí na zadanou otázku, Vyhledávání - s možnými filtry,

a Akce - chronologicky řazené informace o konferencích, seminářích a dalších akcích v oboru strategického řízení RLZ. V roce 2004 také vznikl nápad uspořádat v rámci TOPREGION Soutěž pro Krajské rady RLZ. Byla provedena analýza a bylo naprogramováno technické podloží pro realizaci soutěže.

1.3.3. Akce a publikační činnost

Počátkem roku 2004 byla připravena informační kampaň s cílem představit portál Topregion.cz krajům a širší veřejnosti. Součástí kampaně byla řada článků v tisku a dopis hejtmanům, případně jejich náměstkům, ve kterém byla poprvé představena také role tzv. krajských topkoordinatorů. Těmi se stali krajští zástupci z oblasti RLZ, pověřeni zabezpečováním přenosu informací, požadavků a připomínek z krajů do databanky Topregion.

Slavnostní spuštění portálu Topregion.cz proběhlo na konferenci „Internet ve státní správě a samosprávě (ISSS)“, která se konala ve dnech 29.-30. března 2004 v Hradci Králové.

Příspěvek byl zveřejněn v konferenčním sborníku (viz www.issc.cz/archiv/2004/download/prezentace/nvf.ppt a přílohy 32-33). Při této příležitosti byla připravena a distribuována řada propagačních materiálů.

Search – with possible filters, and Events – a chronological sequence of information about conferences, seminars and other events dealing with strategic management of HRD. In 2004 there was also an idea put forward concerning organising a competition as part of TOPREGION for regional HRD councils. An analysis was carried out and technical arrangements were made for the competition to be held.

1.3.3. Events and Publications

In early 2004 an information campaign was prepared with the aim of presenting the Topregion.cz portal to regions and the general public. The campaign involved a number of articles in the press and a letter to regional governors (or their deputies) where, for the first time, the role of regional top co-ordinators was explained in addition to other information.

The official launch of the Topregion.cz portal took place at a conference entitled “The Internet in State Administration and Self-Government” held on 29-30 March 2004 in Hradec Králové. The paper was published in the Conference Proceedings (see www.issc.cz/archiv/2004/download/prezentace/nvf.ppt and annexes 32-33). On this occasion a number of promotional materials were prepared and distributed.

2. EDIS

EDIS - systém rozšířené decentralizace implementace (Extended Decentralised Implementation System) představní pomoci EU znamená nový způsob řízení a realizace nástrojů Phare, při kterém se odpovědnost za řízení těchto nástrojů plně přesouvá na Českou republiku. Tato možnost upuštění od předběžného schvalování je zakotvena v nařízení Rady č. 1266/99, ve kterém jsou stanovena také základní kritéria a podmínky, které musí být splněny předtím, než Komise rozhodne o upuštění od předběžného schvalování a o udělení EDIS jednotlivým implementačním agenturám v kandidátských zemích.

Hlavní příprava NVF na akreditaci EDIS probíhala v průběhu roku 2003. Na konci tohoto roku byla Ministerstvem financí podána Evropské komisi žádost o udělení akreditace pro všechny instituce, které se o ni v ČR ucházely.

Závěrečný audit prováděný Evropskou komisí, jehož cílem bylo zhodnotit řídicí a kontrolní systém uplatňovaný v České republice v rámci Phare, se uskutečnil v průběhu dubna a května 2004. Přestože všechny instituce prošly úspěšně audity provedenými nezávislými auditorskými společnostmi, v rámci závěrečného auditu bylo Evropskou komisí identifikováno několik problémových oblastí, které dle Komise bránily udělení EDIS pro Českou republiku.

Aby byla obnovena možnost vyhlášovat výběrová řízení a uzavírat kontrakty, přijala se opatření, která reagovala na zjištění Evropské komise. Podařilo se obnovit proceduru vydání rozhodnutí o udělení EDIS a konečné rozhodnutí o udělení akreditace EDIS České republice pro implementaci představního nástroje Phare vydala Evropská komise dne 8. prosince 2004.

EDIS

EDIS - Extended Decentralised Implementation System for EU pre-accession assistance constitutes a new method for the management and implementation of Phare instruments, whereby the responsibility for the management of these instruments is fully transferred to the Czech Republic. The possibility of abandoning the ex-ante approval process is embedded in Council Regulation no. 1266/99, which also lays down basic criteria and requirements to be met before the Commission decides on abandoning the ex-ante approval process and on awarding EDIS to the relevant implementation agencies in candidate countries. The NTF was involved in major preparation work for EDIS accreditation in 2003. At the end of the year the Ministry of Finance applied to the European Commission for granting accreditation to all institutions that sought to achieve it in the CR.

The final audit carried out by the European Commission, which aimed to assess the Phare management and supervision system in the Czech Republic, took place in April and May 2004. Although all institutions had undergone successful audits performed by independent auditors, several problem areas were identified by the European Commission during the final audit which, according to the Commission, hindered the award of EDIS to the Czech Republic.

In order to renew the possibility of initiating tenders and concluding contracts, measures were adopted in response to the findings of the European Commission. The procedure concerning the issue of a decision on the award of EDIS was re-initiated, and the final decision on the award to the Czech Republic of EDIS accreditation for the implementation of the Phare pre-accession instrument was issued by the European Commission on 8 December 2004.



Eva Hašková
Karel IV.
(lept s akvatintou)

3. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání působí jako analytická sekce NVF. Observatoř vznikla z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF) v Turíně jako součást sítě obdobných institucí v zemích střední a východní Evropy a úzce spolupracuje s Evropskou komisí, OECD, významnými výzkumnými pracovišti, univerzitami a dalšími partnerskými institucemi. Od roku 2004 je Národní observatoř koordinátorem Národního konsorcia sítě ReferNet, které vzniklo pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop. 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. Dále se soustřeďuje na přípravu hodnocení programů zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů kofinancovaných z Evropského sociálního fondu, včetně rozvoje metodických nástrojů a monitorovacích indikátorů.

V průběhu roku 2004 byla činnost Národního observatoře zaměřena na následující projekty:

3.1. Společnost vědění – nároky na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání

V červenci 2004 se rozběhl pětiletý projekt v rámci programu „Moderní společnost a její proměny“ vyhlášeného MPSV. Hlavním řešitelem projektu je Národní observatoř, partneři projektu jsou VÚPSV a SÚ AV.

Projekt je rozdělen do tří komponent:

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

V roce 2004 byl vypracován celkový plán projektu a podrobně rozpracován plán činností a aktivit na rok 2005 v rámci jednotlivých komponent. Dále bylo provedeno základní zpracování dat EUROSTATu a ČSU pro potřeby projektu.

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

Druhý pětiletý projekt v rámci programu „Moderní společnosti a její proměny“ byl zahájen také v červenci 2004. Hlavním řešitelem je SÚ AV. Národní observatoř zde vystupuje v roli spoluřešitele. Projekt se zaměřuje na identifikaci zdrojů nerovností v přístupu ke vzdělání v ČR a na vysvětlení principů a mechanismů jejich

National Observatory of Employment and Training

The Observatory 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, the Cedefop and other partner institutions. From 2004 the Observatory has been playing the role of co-ordinator of the National Consortium of the ReferNet network, which was set up under the auspices of the European Centre for the Development of Vocational Training – Cedefop. 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 focuses on evaluation of programmes concerned with employment and human resources development and co-funded from the ESF, including the development of methodological instruments and monitoring indicators.

In 2004 the activities of the National Observatory were concerned with the following projects:

3.1. The Knowledge Society – Requirements for the Skills and Education of Human Resources

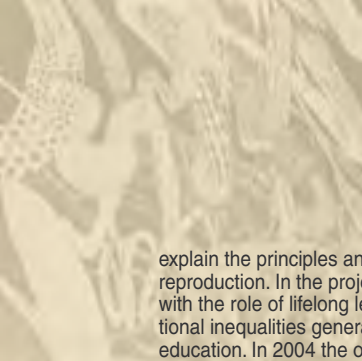
In July 2004 a five-year project got underway as part of the programme “Modern Society and Its Changes” initiated by the Ministry of Labour and Social Affairs. The Observatory is the main implementer of the project, project partners are the Research Institute for Labour and Social Affairs and the Institute of Sociology of the Academy of Sciences.

The project consists of three components:

- The first component is focused on exploration of the relationship between educational and innovative activities at national, sectoral and company levels.
- The second component aims to evaluate whether and by which mechanisms the system of continuing education contributes to the training of human resources for skills-intensive activities and activities using modern technologies, and to the competitiveness of the Czech economy.
- 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 2004 the overall project plan was designed and the plan for activities in 2005 within the individual components was elaborated in detail. Furthermore, data provided by EUROSTAT and Czech Statistical Office were processed at a basic level for project needs.

3.2. 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 also launched in July 2004. The main implementer is the Institute of Sociology of the Academy of Sciences and the Observatory is a co-implementer. The project aims to identify the causes of inequalities in access to education in the CR and to



explain the principles and mechanisms of their reproduction. In the project the Observatory deals primarily with the role of lifelong learning in making up for educational inequalities generated in the course of formal education. In 2004 the overall project plan was developed and the plan for activities in 2005 was set out in detail.

3.3. Achieving the Lisbon Goals: The Contribution of VET

In 2004 an analytical project entitled „Achieving the Lisbon goals: The contribution of VET“ was implemented. It was a prestigious project consisting of the development of a study for the Maastricht conference of ministers in December 2004. The Observatory was part of an international consortium of research institutions run by the British QCA (Qualification Curriculum Authority). The study was aimed at evaluating the contribution of vocational education and training (VET) in terms of meeting the objectives set at the Lisbon conference. The report places key emphasis on identification of the contribution of the national VET systems towards the Lisbon goals and on the comparison of development priorities of national VET systems. The report also deals with innovation in teaching and learning and provides a clear view of the progress made towards the building of “competencies” for the European labour market. The Observatory developed background national reports for the CR, Poland and Slovakia and was involved in compilation of the final version of the study. All outputs are available at:

www.refernet.org.uk/index_copenhagen.asp

3.4. Co-operation with the European Training Foundation as part of the network of National Observatories

At the beginning of 2004, before the CR's accession to the EU, three major activities designed to finalise preparations for EU accession on the part of candidate countries were carried out as part of regular co-operation between the Observatory and the European Training Foundation.

- The first activity was focused on the establishment of the National Consortium for the European Reference and Expert Network ReferNet which operates under the auspices of the European Centre for the Development of Vocational Education Cedefop.
- The second activity was concerned with implementation of specific ReferNet tasks which National Observatories undertook to perform as early as 2003. The tasks concerned primarily the provision of information to the bibliographical database VET-Bib and to the database of institutions VET-Instit.
- The third activity consisted in the supply of articles for CedefopInfo (a newsletter published by Cedefop) and the provision of short up-to-date reports about the developments in the area of vocational education and training in the CR. These brief reports serve as a basis for meetings of directors general for vocational education. In April 2004 the European Training Foundation, in co-operation with the Observatory in Prague, organised an international seminar entitled “Quality in Vocational Education and Training: Development of Policies at European Level and their Importance for Acceding and Candidate Countries”. The seminar was held in co-operation with the European Commission and Cedefop and its objective was to provide opportunities for mutual exchange of experience among the participating institutions and countries.

3.5. ReferNet

In June 2004 the CR joined the European Reference and Expert Network ReferNet which was set up by the

reprodukcce. Národní observatoř se v řešení zabývá zejména otázkou role celoživotního vzdělávání v kompenzaci vzdělanostních nerovností generovaných v průběhu formálního vzdělávání.

V roce 2004 byl vypracován celkový plán projektu a podrobně rozpracován plán činností a aktivit na rok 2005.

3.3. Achieving the Lisbon goals: The contribution of VET

V roce 2004 probíhal analytický projekt „Achieving the Lisbon goals: The contribution of VET“. Jednalo se o prestižní projekt přípravy studie pro Maastrichtskou konferenci ministrů v prosinci 2004. Národní observatoř byla součástí mezinárodního konsorcia výzkumných institucí, vedeného britským QCA (Qualification Curriculum Authority). Observatoř zpracovala studii zaměřující se na vyhodnocení přínosu odborného vzdělávání a přípravy vzhledem k dosažení cílů stanovených na konferenci v Lisabonu. Klíčovými tématy zprávy je identifikace vývoje národních systémů odborného vzdělávání směrem k lisabonským cílům a porovnání rozvojových priorit národních systémů odborného vzdělávání, zpráva o inovacích ve výuce a učení, a poskytnutí jasného pohledu na pokrok směřující k vybudování „kompetencí“ pro Evropský trh práce.

Národní observatoř zpracovala podkladové národní zprávy za ČR, Polsko a Slovensko a podílela se na konečné podobě celé studie. Všechny zpracované výstupy jsou přístupné na adrese www.refernet.org.uk/index_copenhagen.asp

3.4. Spolupráce s Evropskou vzdělávací nadací v rámci sítě Národních observatoří

Na počátku roku 2004, v období do vstupu ČR do EU, proběhly v rámci pravidelné spolupráce Národní observatoře s Evropskou vzdělávací nadací tři hlavní aktivity, které dokončovaly přípravu přistupujících zemí na vstup do EU.

- První aktivita byla zaměřena na sestavení Národního konsorcia připraveného na zapojení se do Evropské referenční a expertní sítě ReferNet, která funguje po záštitou Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop.
- Druhá aktivita již byla zaměřena na plnění určitých konkrétních úkolů sítě ReferNet, ke kterým se Národní observatoře zavázaly již v roce 2003. Tyto úkoly se týkaly zejména dodávání informací do bibliografické databáze VET-Bib a do databáze institucí VET-Instit.
- Třetí aktivita se týkala dodávání článků pro CedefopInfo (newsletter vydávaný Cedefopem) a dodávání krátkých aktuálních zpráv o vývoji v oblasti odborného vzdělávání a přípravy v ČR. Tyto krátké zprávy slouží jako podklad pro jednání generálních ředitelů pro oblast odborného vzdělávání.

V dubnu 2004 uspořádala Evropská vzdělávací nadace ve spolupráci s Národní observatoří v Praze mezinárodní seminář „Kvalita v odborném vzdělávání a přípravě: vývoj politik na evropské úrovni a jejich důležitost pro přistupující a kandidátské země“. Seminář byl organizován ve spolupráci s Evropskou komisí a Cedefopem, a jeho účelem bylo poskytnout příležitost k vzájemné výměně zkušeností mezi zúčastněnými institucemi a zeměmi.

3.5. 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 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. Národním koordinátorem českého Národního konsorcia je Národní observatoř při NVF.

Základní činnosti Národního konsorcia zahrnují:

- 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
- Aktivity týkající se výzkumu v oblasti odborného vzdělávání: spolupráce v rámci European Research Overview.
- České Národní konsorcium zřídilo a spravuje pro své členy i širokou veřejnost webovou stránku www.refernet.cz.

Instituce tvořící Národní konsorcium:

NVF, NÚOV, MŠMT, MPSV, MPO, Úřad místopředsedy vlády pro výzkum a vývoj, lidská práva a lidské zdroje, ÚIV, CSVŠ, Sdružení škol vyššího studia, AVOŠ, VÚP, VÚPSV, MU Brno, SÚ AV, AIVD, Svaz průmyslu a dopravy, ČMKOS, CZESHA a ATKM.

Kromě pravidelných aktivit byla hlavním výstupem v roce 2004 přehledová zpráva „Odborné vzdělávání v ČR“ v češtině a angličtině.

3.6. Tematická síť EURONE&T

Na podzim roku 2004 byl ukončen tříletý projekt 5. rámcového programu Evropské komise EURONE&T, jehož celý název zní „Cesta k evropské společnosti: Výzvy evropské integraci pro politiku a výzkum v oblasti vzdělávání“. Tematická síť EURONE&T se soustřeďovala na vliv sociální, politické a ekonomické integrace na evropskou společnost, zejména na vzdělávací politiku a další politiky, které se vzdělávací politikou souvisejí nebo ji přímo ovlivňují. Observatoř byla koordinátorem jedné ze tří domén, která se zabývala vzájemným ovlivňováním a vztahem mezi vzdělávací politikou EU a vzdělávacími politikami zemí usilujícími o vstup do EU.

V říjnu 2004 uspořádala Národní observatoř v Praze závěrečný workshop tohoto projektu na téma „Vzdělávací politiky a výzkum v rozšířené a sjednocené Evropě“ - zúčastnilo se ho téměř 40 expertů z celého světa (z 20 různých zemí). Workshop byl rozdělen do tří částí a prezentoval závěry evropských a mezinárodních politických i vědeckých diskusí týkajících se tématu „Učící se společnost“.

3.7. EVABCOM

V roce 2004 pokračoval dvouletý projekt EVABCOM (Evaluation of vocational competence development through development tasks based on the work process), který byl v rámci programu Leonardo da Vinci zahájen na podzim 2003. Projekt je veden institutem ITB University of Bremen, dalšími partnery jsou výzkumné instituce Céreq (Francie), CINOP (Holandsko), Transfer (Polsko), ICTU (Irsko), a také významné průmyslové podniky.

Tento mezinárodní projekt je zaměřen na definování pracovních úkolů

European Centre for the Development of Vocational Training – Cedefop. The objective of the network is to collect, exchange and disseminate information in the area of vocational education and training, human resources development and related areas within the EU member states. The ReferNet network operates on the basis of national consortia set up in all member countries of the EU and composed of institutions active in the area of vocational education and training in the given country. The national coordinator for the Czech National Consortium is the National Observatory.

Principal activities of the National Consortium include:

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

Institutions which make up the National Consortium:

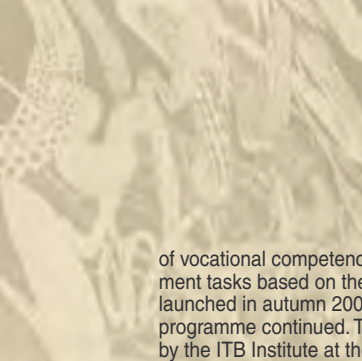
NTF, National Institute of Technical and Vocational Education, Ministry of Education, Youth and Sports, Ministry of Labour and Social Affairs, Ministry of Industry and Trade, The Office of Deputy Prime Minister for Research and Development, Human Rights and Human Resources, Institute for Information on Education, Centre for Higher Education Studies, Higher Vocational Schools Association, Research Institute of Education in Prague, Research Institute for Labour and Social Affairs, Masaryk University Brno, The Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Association of Adult Education Institutions in the Czech Republic, Czech-Moravian Confederation of Trade Unions, Union of Educational Associations in the Czech Republic and Association of Management Trainers. Apart from its regular activities the Observatory prepared a comprehensive report in 2004 entitled “Vocational Education in the CR” both in Czech and English.

3.6. The EURONE&T Thematic Network

In autumn 2004 the three-year project EURONE&T within the 5th framework programme of the European Commission was completed. The full name of the project was “Towards the European Society: Challenges for Education and Training Policies and Research arising from the European Integration and Enlargement”. The EURONE&T thematic network focused on the influence of social, political and economic integration on European society, particularly on education and training policy and other policies which are either related to learning or which affect it directly. The Observatory coordinated one of the three domains which was concerned with the mutual interaction and relationship between EU learning-related policies and those of candidate countries. In October 2004 the Observatory organised in Prague a final workshop within this project. It was entitled “Education Policies and Research in Enlarged and an Integrated Europe” and attended by nearly 40 experts from all over the world (20 countries). The workshop was divided into three parts and presented the conclusions of European and international political and scientific discussions related to the topic of “The Learning Society”.

3.7. EVABCOM

In 2004 the two-year project EVABCOM (Evaluation



of vocational competence development through development tasks based on the work process) which was launched in autumn 2003 as part of the Leonardo da Vinci programme continued. The project is being managed by the ITB Institute at the Bremen University (Germany) and other partners include research institutions (Céreq – France, CINOP – the Netherlands, Transfer – Poland, ICTU – Ireland) and major industrial companies.

This international project is focused on identification of professional tasks in rapidly developing professions and on evaluation of the level of acquisition of professional competencies on the part of students who are trained for these professions. The Czech Republic is involved in evaluation of the “mechatronic” profession. Methodological approaches developed in the ITB Institute at Bremen University were applied. The participating companies were carmakers which use the mechatronic profession (Škoda Auto, a.s., VW Slovakia, Motor Polska). The Observatory plays the role of a partner for adjusting methods for evaluation of competencies in the Czech Republic and in Slovakia. In 2004 the Observatory prepared and ran two interactive seminars with the employees of Škoda Auto in Mladá Boleslav and Volkswagen Slovakia in Bratislava. These seminars provided definitions of typical professional tasks of the mechatronic profession.

3.8. TrainSME

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

3.9. The Secretariat of the Working Group for Evaluation

In 2004 the Observatory continued implementing the function of the Secretariat of the Working Group for Evaluation which was set up in 2002 by the HRD Monitoring Committee in order to co-ordinate evaluation of ESF programmes. The Secretariat provided specialist and technical support for the Working Group, prepared background materials, arranged for the agenda and presentations for seminars, administered the group's website, promoted the transfer of know-how and ensured communication with the Evaluation Unit of the EC. In addition to its regular activities, the Secretariat prepared two ex-ante evaluations: “Ex-ante Evaluation of the Supplement to the Operational Programme – Human Resources Development” and “Ex-ante Evaluation of the Supplement to the Single Programming Document for Objective 3 NUTS 2 the Prague Region”. The evaluation was focused on the match between the measures and the programme objectives, on internal consistency between the objectives and activities as part of various measures, on assessing proposed management systems including project selection criteria and on evaluating the quality of the monitoring system. The documents are available at www.nvf.cz/observatory/hodnoceni/htm.

v moderních, rychle se rozvíjejících profesích a na vyhodnocování stupně získávání odborných kompetencí studentů v rámci přípravy na tyto profese. Česká republika je zapojena do hodnocení profese mechatronik. Byly aplikovány metodické postupy vyvinuté v ITB institutu při Univerzitě Bremen (SRN). Projektu se účastnily podniky automobilového průmyslu, v nichž se profese mechatronik uplatňuje (Škoda Auto, a.s., VW Slovakia, Motor Polska).

Národní observatoř vystupuje v roli partnera zajišťujícího adaptaci metody hodnocení kompetencí v českém a slovenském prostředí. V roce 2004 Observatoř připravila a řídila dva odborné interaktivní semináře se zaměstnanci Škoda Auto v Mladé Boleslavi a Volkswagen Slovakia v Bratislavě. Výsledkem těchto seminářů byly definice typických pracovních úkolů profese mechatronik.

3.8. TrainSME

V říjnu 2004 byl zahájen dvou a půlletý pilotní projekt TrainSME (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises), který běží v rámci programu Leonardo da Vinci a jehož koordinátorem je Multidisciplinary European Research Institute z rakouského Grazu.

Projekt se zaměřuje na zkvalitnění systémů odborného vzdělávání v malých a mikropodnicích poskytnutím inovativních a jednoduchých nástrojů určených k identifikaci vzdělávacích potřeb. Národní observatoř je zodpovědná za aktivity prováděné v rámci projektu v ČR. Úkolem je vyhodnotit vzdělávací potřeby malých a mikropodniků prostřednictvím podnikového či expertního šetření, připravit doporučení pro rozvoj modelu a metodik, dohlížet na realizaci pilotních školení v ČR a vyhodnotit jejich výsledky. Na závěr projektu provede Observatoř diseminaci výstupů projektu na národní a regionální úrovni. Více informací lze získat na adrese www.trainsme.net.

3.9. Sekretariát pracovní skupiny pro hodnocení

V roce 2004 Národní observatoř pokračovala v plnění funkce sekretariátu Pracovní skupiny pro hodnocení, která vznikla v roce 2002 při Monitorovacím výboru RLZ pro koordinaci postupu hodnocení programů ESF. Sekretariát poskytoval odbornou a technickou podporu Pracovní skupině, připravoval podkladové materiály, zajišťoval odbornou náplň seminářů, spravoval webovou stránku PSH, podporoval přenos know-how a zajišťoval komunikaci s Evaluační jednotkou Evropské komise.

Kromě běžných činností sekretariátu byla zpracována dvě ex-ante hodnocení: „Ex-ante hodnocení Dodatku Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů“ a „Ex-ante hodnocení Dodatku Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 regionu NUTS 2 Praha“. Hodnocení se zaměřilo na posouzení souladu opatření s cíli programu a vnitřní konzistence mezi cíli a činnostmi uvnitř jednotlivých opatření, posouzení navržených řídicích systémů včetně kritérií pro výběr projektů a posouzení kvality monitorovacího systému. Dokumenty jsou přístupné na adrese www.nvf.cz/observatory/hodnoceni/htm.

4. Evropský sociální fond

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

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

- Nejrozsáhlejším programem je **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**, který pokrývá území celé ČR vyjma Prahy a může rozdělit až 422,4 mil. EUR v letech 2004-2006.

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

4.1. Úsek Technické asistence OP RLZ a JPD 3

Tento úsek vznikl v roce 2003 v souvislosti s nárůstem agendy spojené s přípravou na využívání ESF. Dnes je členěn podle hlavních klientů na dva týmy: tým „Zaměstnanost“ podporuje implementaci ESF prováděnou Správou služeb zaměstnanosti MPSV a úřady práce. Tým „Adaptabilita“ podporuje Řídící orgán JPD 3 při administraci tří grantových schémat¹ a při řízení programu. Úsek vedou pracovníci s dlouholetými zkušenostmi s přípravou a realizací programů a projektů v oblasti lidských zdrojů financovaných ze zdrojů EU.

Hlavní cíle úseku:

1. Zvýšit kvalitu a efektivitu činností prováděných orgány pověřenými programováním a implementací programů financovaných z ESF.
2. Zajistit splnění věcných záměrů v opatřeních JPD 3 zaměřených na vyrovnávání šancí mužů a žen na trhu práce, konkurenceschopnost pracovní síly a podniků, a spolupráci institucí výzkumu a vývoje s podnikateli.
3. Podpořit dosažení věcných záměrů v opatřeních OP RLZ a JPD 3 zaměřených na zvýšení zaměstnanosti, modernizaci veřejných služeb zaměstnanosti, začleňování osob sociálně vyloučených, rovné příležitosti, rozvoj dalšího profesního vzdělávání a zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti pracovní síly a podniků.

Výše uvedené cíle jsou vesměs dlouhodobé. V roce 2004 byly prováděny činnosti zaměřené na vytvoření institucionálního a administrativního rámce pro fungování programů ESF. Vytvořila se poměrně komplikovaná implementační struktura, realizovaná nově vzniklými útvary s novými pracovníky bez předchozích zkušeností. V této situaci se činnosti NVF zaměřily zejména na dopracování administrativních postupů formou návrhů Příručky pro žadatele a Příručky pro hodnotitele projektů, na školení pracovníků implementačních struktur, žadatelů a hodnotitelů, a na přípravu grantových schémat.

European Social Fund

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

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

- The most extensive one is the **Operational Programme for Human Resources Development (OP HRD)**, which covers the entire territory of the CR except Prague and within which up to 422.4 million EUR may be allocated in 2004-2006.

- **The Single Programming Document – Objective 3 for the NUTS II Prague Region (SPD 3)** only covers the target groups of beneficiaries residing within the boundaries of the capital and its budget is 117.6 million EUR.

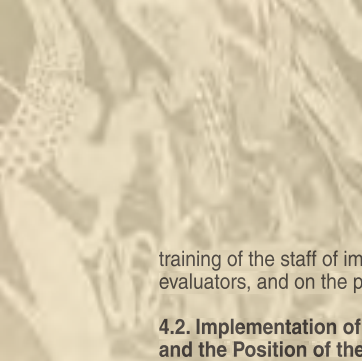
4.1. The Technical Assistance Section for OP HRD and SPD 3

This section was set up in 2003 as a consequence of the expanding agenda related to preparations for ESF implementation. In view of the main clients it is currently divided into two teams: the “Employment” team supports ESF implementation on the part of the MoLSA’s Employment Services Administration and labour offices. The “Adaptability” team supports the SPD 3 Managing Authority in administering three grant schemes¹ and in managing the programme. The section is run by staff with considerable experience in the preparation and implementation of programmes and projects in the area of human resources that have been funded from EU resources.

The section’s main objectives:

1. To enhance the quality and effectiveness of activities carried out by bodies entrusted with programming and implementation of ESF-funded programmes
2. To ensure implementation of specific measures set out in SPD 3 focusing on equal opportunities for men and women in the labour market, competitiveness of the labour force and companies, and co-operation between research and development institutions and the business sector
3. To support implementation of specific measures set out in OP HR and SPD 3 focusing on increasing employment, modernisation of public employment services, integration of socially excluded individuals, equal opportunities, the development of continuing vocational training, and increasing the adaptability and competitiveness of the labour force and companies.

These objectives are mostly of a long-term nature. In 2004 activities were carried out aiming to create an institutional and administrative framework for the operation of ESF programmes. A rather complex implementation structure was established consisting of newly created units staffed with people without experience. In this situation the NTF’s work was primarily focused on finalisation of administrative procedures in the form of Draft a Manual for Applicants and a Manual for Project Evaluators. Further attention was paid to the



training of the staff of implementation units, applicants and evaluators, and on the preparation of grant schemes.

4.2. Implementation of ESF Programmes and the Position of the NTF

The year 2004 was marked by the long-awaited accession of the CR to the European Union. The Czech Republic gained the opportunity of drawing on substantial resources from the Structural Funds including the ESF. The related expectations were not fully met as the CR, despite the relatively long preparatory period during which many projects were implemented with pre-accession support from Phare, failed to set up implementation structures in time and to establish administrative procedures necessary for the programmes to be launched. The CR therefore followed the example of virtually all new member countries which did not draw any EU resources in the first year after accession.

One of the possible causes of the delay was a change in the approach to the use of technical assistance to support programme implementation. Some ministries rejected the original approach where the NTF played the role of the main provider and co-ordinator of expert services for OP HRD and SPD 3 implementation. The original idea was also halted due to the incomplete transposition of the European directive on public procurement into the relevant Czech legislation. The NTF's activities were therefore concentrated on the support for the intermediary body² (Employment Services Administration at the MoLSA) and final beneficiaries³ - labour offices authorised to co-ordinate employment policy at regional level (ALOs), and regional authorities.

4.3. The OP HRD Implementation

In 2004 the NTF provided technical assistance in relation to OP HRD implementation primarily in the form of consultancies and methodological support for the aforementioned implementation structures in the following areas:

- The establishment of methodological and administrative procedures for programme implementation
- Preparation and development of proposals for regional grant schemes⁴ related to measures focused on boosting employment, the development of the provision of continuing vocational training, and on increasing the adaptability and competitiveness of the labour force and companies in all regions of the CR
- Preparation and development of proposals for supra-regional grant schemes⁵ related to measures focused on boosting employment, social inclusion, equal opportunities and on increasing the adaptability and competitiveness of the labour force and companies
- Preparation of national projects in the area of employment for disadvantaged groups and in the area of social inclusion
- Training and informative seminars

The NTF, in co-operation with selected labour offices, prepared model regional grant schemes which were completed in May and presented to all ALOs for further elaboration in line with specific regional labour market conditions. Most GS proposals were submitted, evaluated and endorsed as late as towards the end of the year. Calls for project proposals were therefore initiated as late as the beginning of 2005. However, this delay did not affect the scope and intensity of consultancy and counselling services provided by the NTF both to final beneficiaries and to prospective applicants. Along with the process of endorsing grant schemes a text of the calls for project proposals was formulated in various regions. The process of preparing supra-regional grant schemes was analogous.

4.2. Realizace programů ESF a postavení NVF

Rok 2004 byl rokem dlouho očekávaného vstupu ČR do Evropské unie. Česká republika tak získala možnost čerpat značné prostředky ze strukturálních fondů včetně ESF. Očekávání s tím spojená nebyla zcela naplněna, neboť České republice se přes poměrně dlouhé období přípravy, podporované i řadou projektů financovaných z předvstupního programu pomoci Phare, nepodařilo včas zřídit implementační struktury a nastavit administrativní postupy nutné k zahájení realizace programů. ČR tak sledovala vývoj prakticky všech nově vstoupivších zemích, kde v prvním roce po vstupu do EU neproběhlo žádné čerpání prostředků z fondů EU.

Jednou z možných příčin zpoždění byla i změna koncepce využívání technické pomoci na podporu implementace programů. Některé resorty odmítly původní koncepci, kde NVF hrál roli hlavního poskytovatele a koordinátora odborných služeb pro implementaci OP RLZ a JPD 3. Původní koncept narazil i na nedotaženou transformaci evropské směrnice pro veřejné zakázky do novely zákona o veřejných zakázkách. Činnosti NVF se tak nakonec koncentrovaly na podporu zprostředkujícího subjektu² Správy služeb zaměstnanosti MPSV a konečných příjemců³ – úřadů práce pověřených koordinací politiky zaměstnanosti na krajské úrovni (PÚP) a krajských samospráv.

4.3. Implementace OP RLZ

NVF poskytoval v roce 2004 technickou pomoc při implementaci OP RLZ především formou konzultační a metodické podpory výše uvedených implementačních struktur v následujících oblastech:

- Nastavení metodických a administrativních postupů pro implementaci programů
- Příprava a zpracování návrhů regionálních grantových schémat⁴ pro opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti, rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání a zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti pracovní síly a podniků ve všech krajích ČR
- Příprava a zpracování návrhů nadregionálních grantových schémat⁵ pro opatření zaměřená na podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování, rovných příležitostí a na zvýšení adaptability a konkurenceschopnosti pracovní síly a podniků
- Příprava národních projektů v oblasti zaměstnanosti pro znevýhodněné skupiny a sociálního začleňování
- Školení a informační semináře

NVF ve spolupráci s vybranými úřady práce připravil vzorová regionální grantová schémata, která byla dokončena v květnu, a poskytnuta všem PÚP k rozpracování na konkrétní podmínky trhu práce v krajích. Většina návrhů GS byla předložena, hodnocena a schválena až v závěru roku, k vyhlášení výzev k předkládání projektů proto došlo až počátkem roku 2005. Toto zpoždění se ale neprojevovalo v rozsahu a intenzitě konzultačních a poradenských služeb NVF jak směrem ke konečným příjemcům, tak směrem k potenciálním budoucím žadatelům. Zároveň s procesem schvalování grantových schémat byl připravován text výzev k předkládání projektů v jednotlivých krajích. Analogický byl i postup přípravy nadregionálních grantových schémat.

V oblasti přípravy národních projektů, které doplňují programy aktivní politiky zaměstnanosti realizované úřady práce, spolupracoval NVF po celou dobu realizace projektu Phare ABCap, zaměřeného na zvýšení absorpční kapacity pro využití pomoci ze strukturálních fondů, s realizátorem tohoto projektu konsorciem ECORYS. Zástupci NVF se podíleli na přípravě metodických pokynů pro PÚP k dopracování všech připravovaných typů národních projektů. Zároveň se NVF podílel na přípravě závěrečného semináře konaného v září 2004 v Praze, který byl zaměřen na prezentaci dosavadních výsledků v přípravě jednotlivých typů národních projektů a na stanovení dalších kroků k jejich dopracování. Další práce na přípravě těchto projektů vykazaly určité zpoždění.

Po ukončení činnosti konsorcia ECORYS v souladu se stanoveným harmonogramem projektu ABCap se předpokládalo, že podporu těchto projektů zajistí ve zvýšené míře NVF v rámci technické asistence programu OP RLZ. Nejasnosti se smluvním zajištěním technické asistence však neumožnily NVF věnovat podpoře národních projektů potřebné kapacity a vedly k poměrně značnému zpoždění v jejich přípravě.

4.4. Semináře a školení

Významnou částí činností NVF v roce 2004 bylo zajištění informačních seminářů pro žadatele o finanční podporu a školení pro pracovníky jednotlivých stupňů implementačních struktur a pro hodnotitele projektů. Tyto akce byly pořádány společně a koordinovaně i pro program JPD 3.

Semináře pro žadatele

- Experti NVF zpracovali prezentace zejména na téma přípravy projektů a žádostí, oprávněnosti žadatelů, činností a výdajů, a přednesli je na cyklu 7 regionálních seminářů organizovaných MPSV před vyhlášením programů v lednu-březnu 2004.
- Další semináře pro žadatele o finanční podporu v regionálních GS na podporu zaměstnanosti se konaly v prosinci v Příbrami a v Olomouci. NVF se na těchto akcích podílel přípravou jejich jednotné koncepce, programu, zpracováním prezentací a lektorským zajištěním rozhodující části seminářů.

Školení pro pracovníky implementačních struktur

- NVF připravil a realizoval v červnu a září 2004 dva dvoudenní semináře pro nové pracovníky řídicího orgánu a dalších útvarů MPSV se zaměřením na základní informace o kohezní politice EU a strukturálních fondech s důrazem na ESF a příslušné politiky a hlavní otázky implementace ESF v ČR.
- V říjnu 2004 NVF připravil a realizoval úvodní seminář pro pracovníky implementačních struktur a dva specializované semináře pro úřady práce pověřené krajskou působností, které se zaměřily na sjednocení administrativních postupů.

Školení hodnotitelů

NVF obsahově připravil povinné školení pro hodnotitele národních, systémových a grantových projektů OP RLZ a v srpnu 2004 uspořádal 2 pilotní školení. Koncepce školení založená na vysvětlení metodiky hodnocení na případové studii byla účastníky velmi kladně hodnocena a byla použita pro následující cyklus školení. Hodnocení úrovně

As regards the preparation of national projects which complement active employment policy programmes implemented by labour offices, the NTF co-operated, throughout the entire implementation of the ABCap Phare project designed to increase the absorption capacity for the use of Structural Funds, with the ECORYS consortium which implemented the project. NTF's representatives were involved in the preparation of methodological instructions for ALOs concerning the completion of all types of national projects under preparation. The NTF was also involved in the delivery of a final seminar held in September 2004 in Prague which presented the results to date of the work on various national project types and determined further steps for its finalisation. Further work on the preparation of these projects suffered certain delays.

After the operations of the ECORYS consortium were wound up in line with the ABCap project time schedule it was expected that these projects would be supported by the NTF to a larger degree as part of technical assistance within the OP HRD programme. However, unclear terms of the contract on technical assistance made it impossible for the NTF to devote appropriate capacity to the preparation of the national projects which was considerably delayed as a result.

4.4. Seminars and Training

One important part of the NTF activities in 2004 consisted in organisation of informative seminars for applicants for financial support, and of training courses for the staff of implementation structures at various levels and for project evaluators. These events were organised also for SPD 3 in a co-ordinated manner.

Seminars for applicants

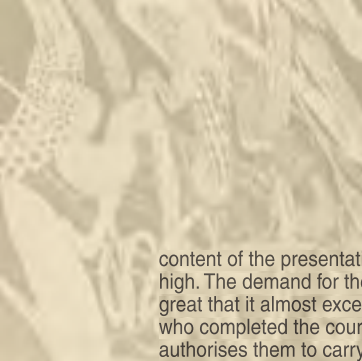
- NTF experts prepared presentations particularly as concerns the development of projects and applications and eligibility criteria for applicants, activities and costs. They presented them at a series of 7 regional seminars organised by the MoLSA before the programmes were initiated in January-March 2004.
- Other seminars for applicants for financial support within regional GS concerned with employment were held in December in Příbram and Olomouc. The NTF was involved in these events in terms of preparing their uniform structure, presentations and providing lecturers for most of the seminars.

Training courses for the staff of implementation structures

- In June and September 2004 the NTF prepared and implemented two two-day seminars for new staff of the managing authority and other units of the MoLSA. They were designed to provide basic information about the EU cohesion policy and Structural Funds with an emphasis on the ESF and the relevant policies and main issues of ESF implementation in the CR.
- In October 2004 the NTF prepared and implemented an introductory seminar for the staff of implementation structures and two specialised seminars for labour offices entrusted with regional responsibilities which were focused on unification of administrative procedures.

The training of evaluators

The NTF prepared the content for obligatory training of evaluators of national, systemic and grant-funded projects within OP HRD and held 2 pilot training courses in August 2004. The training approach, which was based on using a case study to explain the evaluation methodology, received a very positive response and was used in the subsequent series of courses. The rating of the



content of the presentations and the lecturers was very high. The demand for the training of evaluators was so great that it almost exceeded the NTF's capacity. Those who completed the course obtained a certificate which authorises them to carry out factual evaluation of projects within OP HRD and SPD 3.

4.5. Implementation of SPD 3

The SPD 3 project of technical assistance followed up on the activities of previous years which were concerned with the completion of ESF preparatory work as regards programming, establishment of administrative procedures and formation of implementation structures. The project was also focused on support for implementation of the part of the programme which remained within the purview of the Managing Authority (MA) – the MoLSA.

In 2004 the NTF's activities were concentrated primarily on assistance in:

- Finalisation of the SPD 3 Programme Complement
- Finalisation of the SPD 3 Operating Manual and its selected annexes
- Preparation of grant schemes and national projects
- Development of draft information materials
- Setting up the SPD 3 Monitoring Committee

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

The decision as to the involvement of the NTF in preparation and administration of these grant schemes was taken as late as the first half of 2004 and the NTF therefore had to make headway dealing with a considerable backlog. Gradually, draft GSs were prepared and negotiations were held with the City of Prague Labour Office and the MoLSA's Employment Services Administration on precise identification of activities and target groups covered by the GSs in shared SPD3 measures. The GS proposals were drafted in co-operation with experts in the relevant areas (future thematic working groups). There were meetings on each GS with selected representatives of target groups and prospective applicants. Final proposals for GSs were submitted to the MA towards the end of 2004.

4.6. Information and Promotional Activities

The NTF launched websites on the GSs mentioned above which contain basic information for prospective applicants, and a form for expressing preliminary interest in project application. The potential applicants who expressed interest were consulted about their project proposals. In December 2004 the first informative seminars were held jointly with the City of Prague Labour Office for prospective applicants within grant schemes.

As part of support for programme management the NTF provided consultations on the development of a draft statute and standing orders of the SPD 3 Monitoring Committee (MC) and during the relevant discussions with the Prague City Hall. The NTF was also involved in preparations of a meeting of both MCs on programme complements by means of providing comments and draft answers to selected comments by MC members and

obsahu prezentací a lektorů bylo velmi pozitivní. Zájem o školení hodnotitelů byl tak velký, že takřka překračoval kapacitní možnosti NVF. Absolventi školení získali Osvědčení, které je opravňuje k provádění věcného hodnocení projektů v OP RLZ a JPD 3.

4.5. Implementace JPD 3

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

V roce 2004 se činnosti NVF koncentrovaly zejména na podporu při:

- dopracování Programového dodatku JPD 3
- dopracování Operačního manuálu JPD 3 a jeho vybraných příloh
- přípravě grantových schémat a národních projektů
- zpracování návrhů informačních materiálů
- ustavení Monitorovacího výboru JPD 3

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

O zapojení NVF do přípravy a administrace těchto grantových schémat bylo rozhodnuto až v průběhu prvního pololetí 2004 a NVF tak musel dohánět značné zpoždění. Postupně byly připraveny pracovní návrhy GS a probíhala jednání s Úřadem práce hl. m. Prahy a SSZ MPSV o přesném vymezení činností a cílových skupin pokrývaných GS ve sdílených opatřeních JPD 3. Návrhy GS byly připravovány ve spolupráci s odborníky z daných oblastí (předstupeň tematických pracovních skupin). Ke každému GS proběhly schůzky s vybranými představiteli cílových skupin a potenciálních žadatelů. Finální návrhy jednotlivých GS byly koncem roku 2004 předány k posouzení ŘO.

4.6. Informační a propagační aktivity

NVF zprovoznil webové stránky k těmto GS, kde byly umístěny základní informace pro potenciální žadatele a formulář pro vyjádření předběžného zájmu o předložení projektů. S přihlášenými potenciálními žadateli se konzultovaly jejich náměty projektů. V prosinci 2004 byl uspořádán spolu s Úřadem práce hl. m. Prahy první informativní seminář pro potenciální žadatele v grantových schématech.

V rámci podpory při řízení programu NVF poskytoval konzultace při zpracování návrhů statutu a jednacího řádu Monitorovacího výboru JPD 3 (MV) a při jeho projednání s MHMP, a podílel se na přípravě jednání obou MV k programovým dodatkům formou zpracování komentářů a návrhů odpovědí na vybrané připomínky členů MV a aktivní účastí na technických konzultacích k vypořádání připomínek.

-
- ¹⁾ Grantové schéma – administrativní a finanční rámec pro přidělování prostředků ESF formou otevřených výzev k předkládání žádostí
 - ²⁾ Zprostředkující subjekt – zodpovídá za implementaci části programu v rozsahu působnosti delegované od Řídicího orgánu programu (subjekt celkově odpovědný za realizaci programu)
 - ³⁾ Konečný příjemce – subjekt odpovědný za realizaci grantových schémat nebo velkých národních či systémových projektů
 - ⁴⁾ Regionální GS – podporuje projekty pro cílové skupiny na území příslušného kraje
 - ⁵⁾ Nadregionální GS – podporuje projekty pro cílové skupiny ze tří a více krajů

by means of active participation in technical consultations dealing with the comments.

(Footnotes)

- ¹⁾ A grant scheme – an administrative and financial framework for the allocation of ESF resources via open calls for applications
- ²⁾ Intermediary body – is responsible for implementation of programme parts within the remit delegated to it by the Programme Managing Authority (a body with overall responsibility for programme implementation)
- ³⁾ Final beneficiary – a body responsible for implementation of grant schemes or large national or systemic projects
- ⁴⁾ Regional grant schemes – support projects for target groups in the relevant region
- ⁵⁾ Supra-regional grant schemes – support projects for target groups in three or more regions

5. Informační středisko NVF

V průběhu roku 2004 pokračovalo Informační středisko ve svých běžných úkolech, jako jsou poskytování informačních služeb pracovníkům NVF, další rozvoj interní knihovny, zodpovídání dotazů uživatelů z řad veřejnosti a správa internetové stránky www.nvf.cz. Poslední jmenovaný úkol byl v roce 2004 předmětem změny: ve spolupráci s výtvarnicí Šarlotou Filčíkovou a webdesignérem byla vytvořena nová grafická podoba internetové stránky. Informační středisko bylo garantem její technické realizace. Kromě správy webových stránek NVF byla náplní práce informačního střediska také správa dalších internetových stránek, vytvořených pro potřeby některých projektů, zpracovávaných jednotlivými úseky NVF: www.evaluace.cz a www.refernet.cz

Pokračovala také práce v rámci mezinárodní expertní sítě ReferNet – zahájila se pravidelná spolupráce s několika partnerskými knihovnami, které dodávají do Informačního střediska NVF bibliografické údaje o nových relevantních publikacích k dalšímu zpracování a následnému předání do vedoucí organizace sítě – Cedefopu v řecké Soluni. Zajištění bibliografických a dokumentačních aktivit pro tuto síť za Českou republiku se tak stalo další běžnou součástí práce Informačního střediska.

The NTF Information Centre

In the course of 2004 the Information Centre continued with their regular programme which includes the provision of information services to NTF staff, further development of the internal library, answering queries on the part of the general public and administration of the www.nvf.cz website. As regards the website, there were changes in 2004 as a new graphic design for the site was developed in co-operation with designer Šarlota Filčíková and a web-designer. The information centre was responsible for technical implementation. Apart from administration of the NTF website, the Information Centre was also responsible for development and updating of other websites, created according to the requirements of some projects realised by other NTF divisions: www.evaluace.cz and www.refernet.cz. Work also continued as part of the international expert network ReferNet – regular co-operation was launched with a number of partner libraries which provide bibliographical data to the NTF Information Centre on new relevant publications to be further processed and presented to the network manager – Cedefop in Thessaloniki in Greece. Bibliographical and documentary activities, which form the Czech contribution to this network, therefore became a regular activity of the Information Centre.



Eva Hašková
Triumf
(lept s akvatintou)

6. Sekce sociálních programů

Sekce sociálních programů pokračovala v realizaci projektů pro MPSV, poskytovala technickou pomoc MPSV a MZ při realizaci programů EU Phare a Přechodový nástroj (Transition Facility). Dále vzniklo Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS).

CEKAS byl založen při NVF v lednu 2004. Jeho vznik iniciovali naši pracovníci za podpory některých odborníků, kteří se aktivně podílejí na reformě sociálních služeb. Posláním CEKAS je prostřednictvím vzdělávacích a dalších projektových aktivit poskytovat uživatelům, poskytovatelům sociálních služeb a institucím veřejné správy podporu při zvyšování a řízení kvality sociálních služeb.

6.1. Projekty realizované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Projekt „Kapacita vzdělávání v sociální oblasti v České republice“

Cílem projektu zahájeného v říjnu 2003 bylo vytvořit přehled vzdělávacích aktivit v sociální oblasti v ČR, zpracovaný do následujících výstupů:

- Přehled subjektů poskytujících vzdělávací programy v oblasti sociálních služeb a sociální práce v ČR vč. poskytovaných vzdělávacích programů.
- Souhrn kritérií vyhodnocování úspěšnosti vzdělávacích programů.
- Přehled vzdělávacích aktivit a systému umísťování, připravenému ke zveřejnění na internetových stránkách MPSV podle požadavků a potřeb MPSV, které vyplynuly v průběhu projektu.
- Kvantifikace poptávky po vzdělávání v sociální oblasti (tj. počet zájemců obracejících se na jednotlivé poskytovatele vzdělávání vč. těch, kteří nebyli uspokojeni – tento zájem musí být ze strany vzdělávatelů prokazatelný) za účelem zjistit stav poptávky po vzdělávání pro budoucí čerpání prostředků ze strukturálních fondů. V průběhu projektu MPSV dále upravilo a specifikovalo zadání. Projekt byl oficiálně ukončen předložením plánovaných výstupů a závěrečné zprávy 21. dubna 2004. Po jednání s MPSV přislíbil projektový tým vypracovat do konce července 2004 nad rámec projektu návrh struktury přehledu vzdělávacích programů a návrh datové věty. Tyto výstupy byly v termínu předány odpovědným pracovníkům MPSV.

6.2. Sekce Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách - CEKAS

CEKAS je především projektově orientovaným subjektem, který nabízí partnerství pro psaní, předkládání a realizaci projektů organizací, jež nemají personální a jiné kapacity k tomu, aby samy formulovaly, připravily a hlavně realizovaly, monitorovaly a hodnotily vlastní velké projekty. CEKAS realizuje také své projekty a zajišťuje odborné aktivity v oblasti zavádění dobré praxe do sociálních služeb (prostřednictvím vzdělávání, hodnocení kvality sociálních služeb, zajištěním následné supervize atd.). Na základě podnětů a potřeb asociací chránících zájmy určitých skupin uživatelů sociálních služeb poskytuje organizační a odborně personální podporu jejich aktivitám a projektům směřujícím ke zvýšení kvality života uživatelů.

Social Protection Programmes Section

The Social Protection Programmes Section (SPPS) continued with the implementation of projects for the MoLSA, and provided technical assistance to the MoLSA and the Ministry of Healthcare in relation to the implementation of EU Phare programmes and the Transition Facility. Moreover, a Centre for Quality and Standards in Social Services (CEKAS)¹ was set up. CEKAS was established at the NTF in January 2004. Its creation was initiated by the NTF staff with the support of specialists who played an active role in the reform of social services. The mission of CEKAS is to provide support to users and providers of social services and public administration bodies by means of training and various projects with a view to increasing and managing the quality of social services.

6.1. Projects Implemented for the Ministry of Labour and Social Affairs

The Project “Training Capacity in the Social Domain in the Czech Republic“


The objective of the project launched in October 2003 was to develop an overview of training activities concerning social issues, which would provide the following outputs:

- An overview of organisations providing training programmes related to social services and social work in the CR, including an overview of the programmes offered
- A list of criteria for evaluation of the success of training programmes
- An overview of training activities and the placement system to be published on the MoLSA website in line with MoLSA needs as they arise during project implementation
- Quantification of demand for training in social issues (i.e. the number of applicants contacting individual training providers, including those whose applications were turned down – the providers must provide evidence of demand) in order to identify the demand for training in view of the future use of Structural Funds.

In the course of the project the MoLSA further modified and specified the terms of reference. The project was officially finalised by presenting the planned outputs and a final report on 21 April 2004. After discussion with the MoLSA the project team promised to develop, by the end of July 2004, a proposal for an overview of training programmes and a draft data record. These outputs were presented to the MoLSA staff within the agreed deadline.

6.2. The Centre for Quality and Standards in Social Services - CEKAS

The CEKAS section is primarily 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. CEKAS also implements its own projects and carries out expert work as regards the introduction of good practice into social services (by means of training, evaluation of the quality of social services, organisation of follow-up supervision, etc.). Based on suggestions and needs of associations



protecting the interests of groups of users of social services, it provides organisational and expert support for their activities and projects designed to increase the quality of the users' lives.

6.2.1. Other Activities of CEKAS

- In May 2004 CEKAS organised a seminar on quality standards in social services for directors of Centres of Social Services and for directors of newly set up old people's homes in Central Bohemia (organisations partially funded from the state budget).
- In October 2004 it prepared two seminars on the possible use of Structural Funds on the part of social care institutions and old people's homes in the Central Bohemia region.
- In September 2004 CEKAS launched co-operation with the Council of the Government for Drug Policy Coordination and the Working Group for Specific Primary Anti-Drug Prevention (co-ordinated by the MoEYS) as part of the project Pilot Testing of Professional Competence Standards of Facilities and Programmes Providing Specialist Services in the Area of Primary Prevention of the Use of Addictive Substances and Testing the Evaluation Methodology for the Needs of the Certification Process. The objective of the project was to prepare and test the process of certification of professional competence of primary prevention programmes. In December 2004 six certification procedures took place. Evaluation and finalisation of the project was planned for January 2005.
- In autumn 2004 CEKAS was involved in the project of the Czech Streetwork Association financed from a MoLSA grant for 2004 – Support for the Process of Introducing Quality Standards into Social Services. The project implementation included several inter-linking activities: the training of the staff of the relevant facilities and self-evaluation followed by an audit of the quality of social services provided. Two-day audits took place in the following facilities: Jižní pól and KROK in Prague, the Low-Threshold Community Centre for Children and Young People (NZDM)² in Rokycany, and Kompas in Zlín. The facilities' internal materials were completed including NZDM standards and field programmes, a meeting of the members of the group of experts in partner NZDMs was held and a seminar for the professional public was organised at the end of the project.
- In December 2004 a development-focused audit of social services provided by the ELIM Asylum in Vsetín took place. A CEKAS lecturer organised a seminar on the design of projects for the European Social Fund for the Asylum staff.
- In November 2004 CEKAS launched intensive work on the preparation of partner projects within the European Social Fund:
 - **an SPD 3 Project, Measure 2.1** – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion: A Common and Specialised System for Vocational Education of Staff and Trainers in Counselling Services in the Social Domain in the Capital City of Prague
 - **an SPD 3 Project, Measure 2.1** - Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion: A System for the Training of the Staff and Experts in Low-Threshold Facilities for Children and Young People (NZDM) and Streetwork in the Capital City of PragueIf these projects are selected for funding, CEKAS will provide, for two years, specialist, management, methodological and technical assistance in their implementation.

6.2.1. Další aktivity CEKAS

- V květnu 2004 uspořádal pro ředitele Center sociálních služeb (dříve OÚSS) a pro ředitele nově vzniklých příspěvkových organizací Středočeského kraje – domovy důchodců Seminář o standardech kvality v sociálních službách.
- V říjnu 2004 připravil pro ředitele domovů důchodců, ústavů sociální péče a pracovníky Krajského úřadu Středočeského kraje dva semináře na téma Využitelnost strukturálních fondů pro ústavy sociální péče a domovy důchodců ve Středočeském kraji.
- V září 2004 zahájil spolupráci s Radou vlády pro koordinaci protidrogové politiky a s Pracovní skupinou specifické primární protidrogové prevence, koordinovanou resortem MŠMT, v rámci projektu „Pilotní ověření připravenosti standardů odborné způsobilosti pro zařízení a programy poskytující odborné služby v oblasti primární prevence užívání návykových látek a ověření metodiky hodnocení pro potřeby certifikačního procesu“.
- Cílem projektu byla příprava a ověření procesu certifikace odborné způsobilosti programů primární prevence. V prosinci 2004 proběhlo šest certifikací, hodnocení a ukončení projektu bylo plánováno na leden 2005.
- Na podzim 2004 se CEKAS podílel na projektu České asociace streetwork financovaném z dotace MPSV pro rok 2004 Podpora procesu zavádění standardů kvality v sociálních službách. Realizace projektu zahrnovala několik na sebe navazujících činností: vzdělávání pracovníků zařízení, sebehodnocení s návazným auditem kvality poskytovaných sociálních služeb. Proběhly dvoudenní audity v pražských zařízeních Jižní pól a KROK, v nízkoprahovém komunitním centru pro děti a mládež v Rokycanech a Kompas ve Zlíně. Dopracovaly se interní materiály zařízení včetně standardů NZDM (nízkoprahových zařízení pro děti a mládež) a terénních programů, proběhlo výjezdní zasedání pracovní skupiny odborníků z partnerských NZDM a na závěr projektu také seminář pro odbornou veřejnost.
- V prosinci 2004 se realizoval rozvojový audit poskytovaných sociálních služeb v Azylovém domě ELIM ve Vsetíně. Lektor CEKAS zajistil pro pracovníky zařízení seminář k problematice psaní projektů pro Evropský sociální fond.
- Od listopadu 2004 začal CEKAS intenzivně pracovat na přípravě partnerských projektů do Evropského sociálního fondu, a to konkrétně:
 - **Projekt do JPD 3, Opatření 2.1** - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí: Společný a specializovaný systém profesního vzdělávání pracovníků a školitelů v poradenských službách v sociální oblasti pro hl. m. Prahu.
 - **Projekt do JPD 3, Opatření 2.1** - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí: Systém vzdělávání pro pracovníky a odborníky v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) v hl. m. Praze.Pokud budou tyto projekty schváleny, CEKAS zajistí po dobu dvou let odbornou, manažerskou, metodickou a technickou podporu při jejich realizaci.

6.3. Technická pomoc při realizaci programů Phare a Přechodový nástroj (Transition Facility) pro MPSV a MZ

V rámci technické pomoci se NVF účastní celého cyklu programů/

projektů, tj. od programování, přípravy projektových fiší, výběru partnerů, přípravy projektové dokumentace a smluv, realizace až po monitorování a hodnocení.

Byla dokončena realizace projektů **Phare 2002** a pokračovala realizace projektů **Phare 2003**. Začala příprava projektů **Transition Facility 2004** a také programování projektů **Transition Facility 2005**. Cílem nového programu **Přechodový nástroj (Transition Facility)** je poskytnout novým členským státům EU dočasnou pomoc na rozvoj 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 2004 pokračovala technická pomoc NVF při přípravě dodávek vybavení pro projekty Phare 2003 a byla připravována dokumentace k dodávkám vybavení z projektů Transition Facility 2004.

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

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



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

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

The implementation of **Phare 2002** projects was completed and the implementation of **Phare 2003** continued. Preparation of projects within the **Transition Facility 2004** was launched and so was programming for the projects as part of **Transition Facility 2005**. The objective of the new programme **Transition Facility** is to provide new EU member states with temporary assistance to develop and strengthen those institutions of public administration which are responsible for the transposition of EU legislation into their legal systems. Another objective is to support the exchange of experience in this area between the original and new member states.

The National Training fund is a co-ordinator of the investment components (supply of equipment for all projects). In 2004 the NTF's technical assistance continued as regards the supply of equipment for Phare 2003 projects, and documentation was prepared for supplies of equipment for Transition Facility 2004 projects. For the components dealing with technical assistance (purchase of services) the NTF was involved in the development of the terms of reference, and where the twinning component is concerned (co-operation with the administration of an EU member involving long-term work of experts in the CR) the NTF contributed to the formulation of the contract with the foreign partner. At the same time several projects were prepared for implementation in the form of twinning light (a shorter and simpler form of twinning).

(Footnotes)

¹⁾ Czech acronym

²⁾ A Czech acronym for „low-threshold facility for children and young people“



Eva Hašková
Pardubice - náměstí
(lept s akvatintou)

7. Program Phare

V roce 2004 skončila realizace projektů v grantovém schématu Phare 2000 Rozvoj lidských zdrojů, zaměřených na zaměstnanost, adaptabilitu, sociální integraci a rozvoj celoživotního vzdělávání v cílových regionech Severozápad a Moravskoslezsko.

V dubnu byla vyhlášena výzva k předkládání projektů do navazujících grantových schémat Phare 2003 Rozvoj lidských zdrojů (RLZ), tentokrát zaměřených na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a integraci skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením, určených všem regionům vyjma Prahy. Tyto projekty budou realizovány až do léta 2006. Program Phare 2003 RLZ dále podporuje vznik dvou pilotních center dalšího vzdělávání v Jihlavě a Havířově.

7.1. Program Investice v cílových regionech NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko - Phare 2000 Fond rozvoje lidských zdrojů

Program Fondu rozvoje lidských zdrojů v rámci Phare 2000, předstrukturální pomoci EU České republiky, určený regionům soudržnosti NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko, byl v roce 2004 prakticky ukončen.

Podpis finančního memoranda	31. října 2000
Schválení zadávací dokumentace	prosinec 2001
Vyhlášení výzvy k předkládání projektů	15. března 2002
Termín pro předkládání nabídek	15. května 2002
Konec kontrakčního období	31. října 2002
Realizace projektů	září 2002 - duben 2004
Uzavírání projektů a příprava vyúčtování	červen 2003 - duben 2004
Konec období pro platby	31. ledna 2005

Program byl zaměřen na 4 opatření:

- Opatření 1: Udržitelná zaměstnanost a adaptabilita lidských zdrojů
- Opatření 2: Sociální integrace a rovné příležitosti
- Opatření 3: Rozvoj celoživotního vzdělávání
- Opatření 4: Rozvoj lidských zdrojů v průmyslu

V regionu **Severozápad** bylo realizováno celkem 31 projektů. Celkový objem přidělených finančních prostředků dosáhl 5 462 357 EUR. Na základě závěrečného vyúčtování bylo skutečně vyčerpáno 4 741 450 EUR.

V průběhu roku 2004 probíhala realizace, monitorování a ukončování všech projektů. V listopadu 2004 byly vyplaceny poslední závěrečné platby u úspěšně ukončených projektů.

Stručný popis realizovaných projektů lze nalézt na www.nvf.cz/phare/dokumenty2000/final-web-sz.xls.

V regionu **Moravskoslezsko** bylo realizováno celkem 34 projektů. Celkový objem přidělených finančních prostředků dosáhl 6 836 872 EUR a na základě závěrečného vyúčtování bylo skutečně vyčerpáno 5 593 200 EUR.

V průběhu roku 2004 probíhala realizace, monitorování a ukončování všech projektů. V listopadu 2004 byly vyplaceny poslední závěrečné platby u úspěšně ukončených projektů. Jedna grantová smlouva byla

Phare Programme

The implementation of Phare 2000 Human Resources Development Fund grant scheme projects was finalised in 2004. These projects were focused particularly on employment, adaptability, social integration and the development of lifelong learning in the target regions of North-West and Moravia-Silesia.

A call for proposals for the grant schemes of Phare 2003 Human Resources Development (HRD) followed, it was published in April 2004 – this grant scheme was focused on strengthening active employment policy and integration of population groups at risk of social exclusion, it covered all regions except Prague. The projects within this grant scheme will be implemented until summer 2006. The Phare 2003 HRD programme further supports the creation of two pilot centres for further education in Jihlava and Havířov.

7.1. The Programme “Investment in NUTS II Target Regions of North-West Bohemia and Moravia-Silesia” – Phare 2000 Human Resources Development Fund

The programme of the Human Resources Development Fund within Phare 2000 – pre-structural assistance of the EU to the Czech Republic – covered NUTS II cohesion regions of the North-West Bohemia and Moravia-Silesia and was finalised in 2004.

Signatureing of the Financial Memorandum	31 October 2000
Approval of the programme tender dossier	December 2001
Call for proposals launched	15 March 2002
The deadline for submission of proposals	15 May 2002
The end of contracting period	31 October 2002
Project implementation	September 2002 - April 2004
Project finalisation and preparation of accounts	June 2003 - April 2004
End of disbursement period	31 January 2005

The programme was focused on 4 measures:

- Measure 1: Sustainable employment and adaptability of human resources
- Measure 2: Social integration and equal opportunities
- Measure 3: Development of lifelong learning
- Measure 4: Development of human resources in industry

The total amount of 31 projects was implemented in the **North-West** region. The overall level of allocated financial resources amounted to 5, 462, 357 EUR. According to final accounts, 4, 741, 450 EUR were actually spent. The projects were implemented, monitored and finalised during 2004. The final payments for successfully completed projects were executed in November 2004. A brief description of projects implemented can be found at www.nvf.cz/phare/dokumenty2000/final-web-sz.xls. 34 projects in total were implemented in the **Moravia-Silesia** region. The total amount of financial resources allocated was 6, 836, 872 EUR. According to final accounts, 5, 593, 200 EUR were actually spent. The projects were implemented, monitored and finalised during 2004. The final payments for successfully completed projects were executed in November 2004. One grant contract was terminated upon mutual agreement due to a change in the legal status of the grant beneficiary. In one occasion the Ministry for Regional Development

followed the results of audit and asked the beneficiary who violated the contractual terms to return all disbursed resources – according to the terms of contract. A brief description of implemented projects can be found at www.nvf.cz/phare/dokumenty2000/final-web-ms.xls.

7.2. Phare 2003 HRD – Human Resources Development The “Economic and Social Cohesion Phare 2003 of HRD“ Programme

The Phare 2003 HRD programme, within the responsibility of the Ministry of Labour and Social Affairs, consists of three projects. Two of them are grant schemes and the third consists of technical assistance and supply of equipment for centres for further education. The objective of Phare 2003 HRD is to develop implementation structures for OP HRD and to improve the labour market operation.

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

- Increasing the employment rate in regions
- Finalisation and testing of the relevant structures to ensure the appropriate absorption and implementing capacity for OP HRD measures implementation on national and regional levels
- Target regions for grant schemes include all Objective 1 regions in the CR – i.e. the entire territory of the CR except Prague.

Two measures of OP HRD were selected for piloting the aforementioned approaches

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

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

Total amount	Measure 1.1	Measure 2.1
- Phare 2003 HRD	13.5 mil. EUR	8 mil. EUR
Phare contribution	10 mil. EUR	6 mil. EUR
National budget contribution (MoLSA)	3.5 mil. EUR	2 mil. EUR*
*) 0.5 mil. EUR – MoEYS co-financing		

In February 2004 the Operational Guideline and the programme tender documentation were submitted to the Delegation of the European Commission for approval. Call for proposals – round I was launched on 30 April 2004. The tendering process was completed in November 2004 for measure 2.1 and in December 2004 for measure 1.1. Moreover, in December 2004 the Czech Republic was granted EDIS – a decentralised implementation system which enables to authorize procedures and contracts with no prior approval of the European Commission – this system enabled contract drafting with grant beneficiaries.

192 applications in total were delivered during round I for measure 1.1. 115 projects were recommended for funding in the amount of 12.74 million EUR. 132 applications were delivered for measure 2.1, 78 of them were recommended for funding in the amount of 6.56 million EUR.

Applications within both grant schemes were evaluated, it showed that it would not be possible to absorb all resources. The Phare HRD Monitoring Committee therefore decided that another call for proposals – round II for measure 2.1 will be launched. It combines the resources of the finances left from the both measures.

po vzájemné dohodě předčasně ukončena z důvodu změny právní formy příjemce grantu. U jedné grantové smlouvy Ministerstvo pro místní rozvoj rozhodlo po provedeném auditu o porušení smluvních podmínek ze strany příjemce a požádalo v souladu se smluvními podmínkami smlouvy o navrácení veškerých poskytnutých prostředků.

Stručný popis realizovaných projektů lze nalézt na www.nvf.cz/phare/dokumenty2000/final-web-ms.xls.

7.2. Phare 2003 RLZ - Rozvoj lidských zdrojů Program “Ekonomická a sociální koheze Phare 2003 OP RLZ“

Program Phare 2003 RLZ, který je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, tvoří tři projekty. Dva z nich jsou grantová schémata a třetí obsahuje technickou pomoc a dodávku vybavení po vzdělávací centra dalšího vzdělávání. Cílem Phare 2003 RLZ je rozvoj implementačních struktur OP RLZ a zlepšení fungování trhu práce.

Finanční podpora grantových schémat Phare 2003 RLZ se zaměřuje na:

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

Pro pilotní ověření výše uvedených postupů byla vybrána dvě opatření z OP RLZ

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

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

	Opatření 1.1	Opatření 2.1
Celková částka Phare 2003 RLZ	13,5 mil. EUR	8 mil. EUR
Příspěvek Phare	10,0 mil. EUR	6 mil. EUR
Příspěvek státního rozpočtu (MPSV)	3,5 mil. EUR	2 mil. EUR*

*) 0,5 mil. EUR spolufinancování ze strany MŠMT

V únoru 2004 byla Delegaci Evropské komise předána ke schválení Operační směrnice a veškerá zadávací dokumentace. I. kolo výzvy k předkládání projektů bylo zveřejněno 30. dubna 2004. Výběrový proces skončil v listopadu 2004 - pro opatření 2.1 a v prosinci 2004 - pro opatření 1.1. Zároveň byl v prosinci 2004 udělen České republice EDIS, možnost decentralizovaného implementačního systému bez předchozího schvalování postupů a smluv ze strany Evropské komise, a tím byl otevřen prostor k přípravě smluv s příjemci grantu.

V rámci I. kola výzvy k předkládání projektů bylo pro opatření 1.1 podáno 192 žádostí. K financování bylo navrženo 115 projektů v celkové hodnotě 12,74 mil. EUR.

Pro opatření 2.1 bylo podáno 132 žádostí, k financování bylo navrženo 78 projektů v celkové hodnotě 6,56 mil. EUR.

Po vyhodnocení žádostí z obou grantových schémat bylo zřejmé, že veškeré prostředky nebudou vyčerpány. Monitorovací výbor Phare RLZ proto rozhodl o přípravě II. kola výzvy pro opatření 2.1, na které

budou sloučeny zbývající prostředky z obou opatření. Vyhlášení proběhne v roce 2005 – zbývající částka byla předběžně odhadnuta na nejméně 2,4 mil. EUR.

Projekt „OP RLZ – opatření 3.4 Rozvoj dalšího vzdělávání“

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

V rámci expertní pomoci vzniknou rozvojové studie, podle nichž budou budována víceúčelová centra dalšího vzdělávání včetně organizačního a řídicího modelu, plánu financování, školení personálu center, školitelů a dalších zúčastněných (zástupců krajů, sociálních partnerů apod.).

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

Výběrová řízení na všechny tři komponenty projektu budou realizována v letech 2004-2005 a pravděpodobně v roce 2005 bude zahájena i jejich realizace.

V průběhu roku byla ustavena realizační jednotka Phare 2003 RLZ, kde působí stávající tým zkušených pracovníků Phare 2000. Ten na základě výběrového řízení posílili noví pracovníci a dále bude tým ještě rozšířen v souvislosti s II. kolem výzvy pro grantové schéma opatření 2.1.

Hlavní aktivity tohoto programu budou realizovány v letech 2004-2006.

7.3. Příklad projektu

„FABION“ (vytvoření podmínek pro udržitelnou zaměstnanost osob se zdravotním postižením v regionu Ústí nad Labem)

Sociální agentura, o.s.

V rámci projektu financovaného z RLZ fondu bylo vytvořeno poradenské a vzdělávací centrum pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením a osoby se zdravotním postižením, vč. jeho technického a personálního zajištění.

Programová nabídka centra zahrnuje vedle vzdělávání a poradenství také Job centrum pro zdravotně postižené osoby, které pořádá motivačně vzdělávací kurzy. V průběhu projektu bylo realizováno 6 běhů pro skupinu 30 osob se zdravotním postižením.

Projekt umožnil kmenovému týmu centra výměnu informací a zkušeností v dané problematice s německými partnery. V průběhu pětidenní stáže odborní pracovníci navštívili chráněné dílny a integrační podniky pro osoby se zdravotním postižením, a diskutovali s pracovníky německého partnera.

Dalším úspěchem projektu je vytvoření tří pracovních skupin zaměřených na problematiku osob se zdravotním postižením, jejichž účastníky jsou také zaměstnavatelé. Smyslem těchto skupin je nalézt vhodnou oblast pro zapojení zdravotně postižených osob do pracovního prostředí.

This call will be launched in 2005 – the remaining amount would reach at least 2.4 mil. EUR.

The Project “OP HRD – Measure 3.4 Development of Further Education”

This project, which aims to set up a system for further education and its pilot testing, was also authorized in the Financing Memorandum on 15 October 2003. Its total value is 2.55 mil. EUR of which 0.6 million is designed for technical assistance, 1.45 million for the equipment for both pilot centres, and 0.5 million EUR is the national contribution for office refurbishment (part of co-funding). As a part of technical assistance development studies will be drafted based on which multi-purpose centres for further education will be built. This will include the model of organisation and management, the financing plan, the training of the centres' staff, trainers and other stakeholders (regional representatives, social partners, etc.).

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

Tenders for all three project components will be undertaken in 2004-2005 and their implementation will probably start in 2005.

Phare 2003 HRD implementation unit was set up during 2004. Its core consists of the experienced Phare 2000 team members. New members were appointed during tendering procedures and the team will be further enlarged regarding to round II of the call for measure 2.1 of the grant scheme. The main activities of the programme will be implemented in 2004–2006.

7.3. Example of project

„FABION“ (creation of conditions for sustainable employment of individuals with health disabilities in the Ústí nad Labem region)

Sociální agentura, o.s.

As a part of a project funded from the HRD Fund a counselling and training centre was built up for employers of disabled persons and for disabled persons (including the provision of technical and human resources).

Apart from provision of the training and counselling centre there is also a Job Centre for the disabled which organises motivational/training courses. 6 courses were organised for a group of 30 people with disabilities during the project implementation.

The project enabled the centre team to exchange the relevant information and experience with German partners. Expert staff visited sheltered workshops and companies integrating disabled individuals, and held discussions with the staff of the German partner during five-day study visit.

Three working groups including employers focused successfully on the issues related to disabled persons. The purpose of these groups is to find a suitable way to integrate the disabled persons into the labour environment.

National Support Structure EQUAL

The Community Initiative EQUAL (CI EQUAL) in the Czech Republic

This Initiative, which is part of EU employment policy, aims to support new approaches to addressing inequalities and discrimination in the labour market and access to employment. The Initiative is based on the principle of support for specific projects implemented by a group of organisations, the so-called Development Partnership (DP), which co-operates with other Development Partnerships from the EU. They jointly pursue the identification and implementation of interesting and innovative solutions.

Each round of the implementation of the Community Initiative EQUAL is divided into several stages – so-called Actions. Action 1 is a preparatory stage involving the establishing of DPs as well as national and trans-national working agendas. Action 2 is a stage during which various activities and the working agenda of individual partnerships are implemented. Action 3 is focused on the development of thematic networks and dissemination of outcomes at both national and European levels.

The Main Tasks of the National Support Structure EQUAL

The responsibility for the implementation of the Community Initiative EQUAL in the CR lies with the Ministry of Labour and Social Affairs. Since 2001, technical assistance for projects within this initiative has been provided by the National Support Structure EQUAL which is part of the NTF. Its activities include primarily methodological and expert support for projects, their monitoring, administration of assistance and work as part of national thematic networks.

In 2004 work was underway as part of the 1st round launched in 2001 and planned to be finalised in 2005, as well as activities within the 2nd round of CI EQUAL which should be completed in 2008. Round I is being implemented based on a grant scheme as part of the Phare 2002 National Programme, Round II uses the European Social Fund.

8.1. Implementation of Projects in Round I

In 2004 project and financial managers addressed problems related to the implementation of ten projects as part of Action 2. The projects were selected for implementation in autumn 2002 and fall within the EQUAL thematic priorities – 4 projects concern the priority "Facilitating Access and Return to the Labour Market for Those Who Have Difficulty in Being Integrated or Re-integrated", and 1 project concerning the theme of "Combating Racism and Xenophobia in Relation to the Labour Market". Moreover, there were two projects related to "Opening up the Business Creation Process to All by Providing the Tools Required for Setting up in Business". Two DPs implement projects in the thematic area of "Supporting the Adaptability of Firms and Employees to Structural Economic Change and the Use of Information Technology and Other New Technologies". One partnership is concerned with the thematic priority "Reconciling Family and Professional Life".

- Throughout the year financial and technical monitoring was underway on a continuous basis, and NSS EQUAL project managers took part in various important DPs activities.
- For the needs of NSS EQUAL Action 2 data for the MONIT database was updated. Co-operation was pursued

8. Národní kancelář EQUAL

Iniciativa Společenství EQUAL v České republice

Tato Iniciativa je součástí Evropské strategie zaměstnanosti a je zaměřena na podporu nových přístupů k řešení nerovností a diskriminace na trhu práce a v přístupu k zaměstnání. Iniciativa je založena na principu podpory konkrétních projektů realizovaných skupinou organizací, tzv. rozvojovým partnerstvím (RP), která spolupracuje s dalšími rozvojovými partnerstvími ze zemí EU. Společně pak usilují o to, aby byla nalezena a do praxe uvedena zajímavá a inovativní řešení.

Každé kolo implementace Iniciativy Společenství EQUAL je rozděleno na několik fází – tzv. Akcí. Akce 1 je zahajovací fáze určená k dotvoření a upevnění jednotlivých RP a národních a nadnárodních pracovních programů. Akce 2 je období, v jehož rámci jsou realizovány aktivity a pracovní program jednotlivých RP. Akce 3 je následně zaměřena na vytváření tematických sítí a šíření výstupů, které je prováděno na národní i evropské úrovni.

Hlavní úkoly Národní kanceláře EQUAL

Odpovědnost za implementaci Iniciativy Společenství EQUAL v ČR má Ministerstvo práce a sociálních věcí. Technickou asistenci realizovaným projektům v rámci této Iniciativy zajišťuje od roku 2001 Národní kancelář EQUAL, která je součástí NVF. Jedná se zejména o metodickou a odbornou podporu projektů, jejich monitoring, administraci podpory a práci národních tematických sítí.

V roce 2004 se prolínaly práce pro I. kolo výzvy započaté v roce 2001 a končící v roce 2005, a II. kolo CIP EQUAL, které bude končit v roce 2008. I. kolo je realizováno na základě grantového schématu v rámci Národního programu Phare 2002, II. kolo prostřednictvím Evropského sociálního fondu.

8.1. Realizace projektů I. kola

V roce 2004 řešily projektové a finanční manažerky problémy související s implementací deseti vybraných projektů v rámci Akce 2. Projekty byly vybrány k realizaci na podzim 2002 v rámci tematických priorit EQUAL – 4 projekty v rámci tematické priority „Zlepšování přístupu a návratu na otevřený trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“, jeden projekt k problematice „Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce“, dva projekty v oblasti „Otevírání procesu vytváření podniků vůči všem, a to poskytováním nástrojů pro zakládání podniků“. Dvě rozvojová partnerství realizují projekty v tematické oblasti „Podporování adaptability podniků a zaměstnanců vůči strukturálním ekonomickým změnám a informačním a dalším novým technologiím“. Jedno rozvojové partnerství pracuje v oblasti tematické priority „Podmínky pro sladování profesního a rodinného života“.

- Během celého roku probíhal u těchto projektů průběžný finanční i technický monitoring, projektové manažerky NK EQUAL se v případě potřeby účastnily důležitých aktivit RP.
- Pro potřeby Akce 2 NK EQUAL dále zajišťovala aktualizaci dat v databázi MONIT a spolupráci s auditorskými společnostmi, které prováděly kontrolu dosažených projektových výsledků a kontrolu proběhlých výběrových řízení u příjemců grantu.

8.2. NK EQUAL také realizovala poradenskou činnost ve vztahu k Akci 3

Dne 21. ledna 2004 byly přijaty žádosti o grant, které následně posuzovala Hodnotící komise. Do Akce 3, která zahrnuje šíření výstupů a jejich využívání v národní politice i na mezinárodní úrovni, byly vybrány žádosti od následujících projektů:

V rámci pilíře Zaměstnatelnost:

- Integrace/inkluze integrovaného poradenství do systému služeb v ČR – předkladatel: Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity v Brně
- Kompas II – program podpory aktivace vlastních schopností zaměřený na uchazeče o zaměstnání bez středního vzdělání, kteří mají problémy s uplatněním na trhu práce – předkladatel: Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje, a.s.
- Šíření dobré praxe v podporovaném zaměstnávání – předkladatel: Občanské sdružení Rytmus

V rámci pilíře Podnikání

- CePo-SBC – Cesta k podnikání prostřednictvím „Start-business-center“ – předkladatel: Trexima, spol. s r.o. (v rámci tohoto projektu došlo ke spojení 2 RP – Trexima a Kazuist)

V rámci pilíře Adaptabilita:

- Restart – předkladatel: RPIC – ViP, s.r.o.

Vzhledem k tomu, že projekty I. kola Iniciativy Společenství EQUAL končily v dubnu 2005, byl rok 2004 ve svém závěru obdobím příprav nebo již přímo realizací závěrečných zpráv a mainstreamingových aktivit a konferencí na národní i mezinárodní úrovni. Hodnotily se také výstupy v rámci národních tematických sítí.

8.3. Činnost národních tematických sítí - NTS

NTS soustřeďují experty v rámci pracovních skupin, které jsou vytvořeny ve vazbě na čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti – zaměstnatelnost, podnikání, adaptabilita a rovné příležitosti mužů a žen. NTS sdružují zástupce rozvojových partnerství, profesních sdružení, odborů, ministerstev, úřadů práce, podnikatelů atd., a byly ustanoveny NK EQUAL v listopadu 2003. Mají za úkol spolupracovat při informování a šíření projektových výstupů mezi orgány státní správy a samosprávy a mezi jednotlivými zainteresovanými organizacemi. Dále mají spolupůsobit při rozvoji mezinárodní spolupráce, snažit se o ovlivňování a změny na trhu práce, v politice a praxi zaměstnanosti, a ve strategických a koncepčních dokumentech.

Se základní vizí NTS se jejich členové měli možnost seznámit na ustavujícím zasedání NTS, které pořádala NK EQUAL ve spolupráci s MPSV. Pro předsedy NTS dále zajistila zasedání předsedů a vedoucích jejich pracovních skupin, jehož předmětem bylo informování o postupu v projektech, metodické podpoře pro práci NTS a také prezentace příkladů dobré praxe.

Pro zabezpečení fungování NTS vytvořila NK EQUAL základní metodické dokumenty.

with auditors who carried out audits of grant beneficiaries as regards project outcomes and tenders completed.

8.2. The NSS EQUAL also provided counselling in relation to Action 3

On 21 January 2004 applications for a grant were accepted which were then assessed by the Evaluation Commission. The following projects were selected within Action 3 which involves dissemination of outcomes and their use at national and international levels:

The Employment Pillar:

- Integration/Inclusion of Integrated Counselling into the Services System in the CR – Promoter: the Pedagogical Faculty of Masaryk University in Brno
- Kompas II – programme supporting mobilisation of own capacities designed for job seekers without secondary education who face difficulties in the labour market – Promoter: Regional Development Agency of the Ústí nad Labem region, a.s.
- Dissemination of Good Practices in Supported Employment – Promoter: RYTMUS (NGO)

The Entrepreneurship Pillar

- CePo-SBC – Towards Entrepreneurship via “Start-Business-Centre” – Promoter: Trexima, s r.o. (2 DPs were combined as part of this project – Trexima and Kazuist).

The Adaptability Pillar:

- Restart – Promoter: RPIC – ViP, s.r.o.

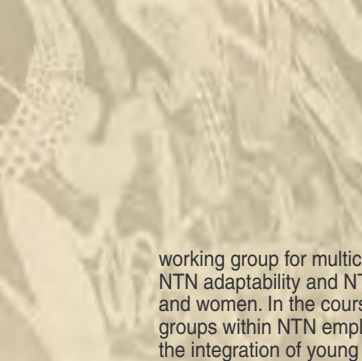
In view of the fact that the CI EQUAL Round I projects should be finalised in April 2005, at the end of 2004 preparations or even implementation were under way, final reports were being developed and mainstream activities and conferences held at both national and international levels. The outcomes of national thematic networks were also evaluated.

8.3. National Thematic Networks (NTNs)

NTNs bring together experts as part of working groups set up in relation to four pillars of the European Employment Strategy – employability, entrepreneurship, adaptability and equal opportunities for men and women. NTN's members are representatives of development partnerships, professional associations, trade unions, ministries, labour offices, employers etc. They were set up by the NSS EQUAL in November 2003. Their task is to co-operate in the dissemination of project outcomes among state administration and local government bodies and various organisations involved. Furthermore, they should contribute to the development of international co-operation, pursue implementation of changes in the labour market, in employment policies and practices, and as regards strategic and policy documents.

The NSS EQUAL in co-operation with the MoLSA organised an NTN's constituent meeting where the members had an opportunity to learn about the NTN's mission. The NSS EQUAL also organised a meeting for NTN's chairpersons and heads of their working groups, the aim of which was to provide information about the progress made in terms of projects and methodological support for NTN's, and to present examples of good practices. In order to ensure the workings of NTN's the NSS EQUAL developed principal methodological documents.

- For the needs of Round I of CI EQUAL 2 NTN's and 3 working groups were set up: NTN employability – working group for the integration of people with disabilities, working group for the integration of young people and



working group for multiculturalism; NTN entrepreneurship, NTN adaptability and NTN equal opportunities for men and women. In the course of 2004 meetings of working groups within NTN employability were held – WG for the integration of young people, WG for the integration of people with disabilities, as well as within NTN entrepreneurship and NTN adaptability.

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

8.4. Implementation of CI EQUAL Round II Projects

In order to facilitate implementation of projects within Round II of the Community Initiative EQUAL in 2004 the NSS prepared strategic documents and manuals.

• During the year the NSS EQUAL staff provided hundreds of consultations on the phone, via e-mail and in person. They organised seminars, regularly updated the website www.nvf.cz/equal, the mailing list (approx. 360 addresses), and arranged for the instalment of a new database RIFE by means of which data is transferred into the international database of all European projects of the Community Initiative EQUAL – ECDB.

• In co-operation with the MoLSA the NSS EQUAL organised 11 introductory seminars across the Czech Republic for Round II of the Community Initiative EQUAL which the European Commission announced for the period 2004-2006.

On 6 August 2004 **calls for proposals CI EQUAL were launched for applications for grants within thematic priorities based on four pillars of the European Employment Strategy.**

• Project proposals from applicants were accepted until 30 September 2004. For Measure 5.2 – “Assisting Asylum Seekers in Their Integration to the Labour Market within Objective 2” (the Capital City of Prague) – additional calls for proposals were announced on 4 November 2004. A total of 130 applications were collected.

• The evaluation process was administered by the NSS EQUAL while using independent external experts in the period between 1 October and the beginning of December 2004. The NSS EQUAL developed the necessary evaluation documents. At the end of the evaluation process the 59 most successful applicants were selected within five thematic priorities. They were notified of the allocation of resources from the European Social Fund and the national budget for implementation of their projects.

An overview of all selected projects is available at www.nvf.cz/equal.

- As part of Priority 1- Employability for the Measure “Facilitating Access and Return to the Labour Market for Those Who Have Difficulty In Being Integrated or Re-integrated” 12 projects were selected, and 3 projects were approved with the Measure “Combating Racism and Xenophobia in Relation to the Labour Market”.

- As part of Priority 2 – Entrepreneurship 10 projects were successful within the Measure “Improve Conditions and Tools for the Development of Business run by Persons from Disadvantaged Groups”, and 9 projects were accepted within the Measure “Strengthening the Social Economy, in Particular the Services of Interest to the Community, with a Focus on Improving the Quality of Jobs”.

• Pro potřeby I. kola Iniciativy Společenství EQUAL vznikly 4 NTS a 3 pracovní skupiny, a to NTS zaměstnatelnost s pracovními skupinami pro integraci ZPS, integraci mladých lidí a pracovní skupina pro multikulturalitu. Dále NTS podnikání, NTS adaptabilita a NTS pro rovné příležitosti žen a mužů. Během roku 2004 byla realizována setkání jednotlivých pracovních skupin NTS zaměstnatelnost – PS pro integraci mladých lidí, PS pro integraci ZPS, NTS pro podnikání a NTS adaptabilita.

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

8.4. Realizace projektů II. kola CIP EQUAL

Pro umožnění realizace projektů v rámci II. kola Programu Iniciativy Společenství EQUAL v roce 2004 zpracovala NK EQUAL strategické metodické dokumenty, manuály a příručky.

• V průběhu roku pracovníci NK EQUAL poskytli stovky telefonických, e-mailových i osobních konzultací, zajišťovali organizaci seminářů, pravidelnou aktualizaci webových stránek www.nvf.cz/equal, mailing listu (cca 360 adres) a nainstalování nové databáze RIFE, prostřednictvím které dochází k přenosu dat do mezinárodní databáze všech evropských projektů Iniciativy Společenství EQUAL – ECDB.

• Ve spolupráci s MPSV uspořádala NK EQUAL po celé ČR 11 úvodních informačních seminářů ke II. kolu Programu Iniciativy Společenství EQUAL, které Evropská komise vyhlásila na období 2004-2006.

Dne 6. srpna 2004 byla vyhlášena **výzva Programu Iniciativy Společenství EQUAL k podávání žádostí o grant v rámci tematických priorit, které vycházejí ze čtyř pilířů Evropské strategie zaměstnanosti.**

• Projekty od žadatelů o grant byly přijímány do 30. září 2004.

Pro opatření 5.2 – Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v oblasti Cíle 3 (území hl. města Prahy) – byla dne 4. listopadu 2004 vyhlášena dodatečná výzva. Celkem bylo shromážděno 130 žádostí.

• Hodnotící proces zajišťovala NK EQUAL s využitím nezávislých externích hodnotitelů v období od 1. října do začátku prosince 2004. K zabezpečení hodnocení NK EQUAL vypracovala potřebné metodické dokumenty. V závěru hodnotícího procesu bylo vybráno 59 nejúspěšnějších žadatelů v rámci pěti tematických priorit, kterým bylo zasláno oznámení o přidělení prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu na realizaci jejich projektů.



Přehled všech vybraných projektů naleznete na www.nvf.cz/equal.

- V rámci Priority 1 Zaměstnatelnost pro opatření „Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné“ bylo vybráno 12 projektů, pro opatření „Překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce“ 3 projekty.

- V Prioritě 2 Podnikání uspělo v opatření „Zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin“ 10 projektů a v opatření „Posilování sociální ekonomiky, zejména

komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst“ 9 projektů.

- Do priority 3 Adaptability bylo zařazeno v opatření „Podpora celoživotního učení a postupů umožňujících zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce“ taktéž 9 projektů a v opatření „Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií“ 4 projekty.

- V prioritě 4 Rovné příležitosti mužů a žen v opatření „Sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb“ uspěly 4 projekty a v opatření „Snižování rozdílů v uplatňování žen a mužů na trhu práce“ to byly také 4 projekty.

- V prioritě 5 Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v rámci opatření „Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce“ hodnotícím procesem úspěšně prošly 4 projekty.

Výsledky hodnotícího procesu byly předloženy Monitorovacímu výboru Programu Iniciativy Společenství EQUAL k projednání na začátku prosince 2004. V návaznosti na toto projednání pak bylo 59 rozvojovým partnerstvím oznámeno úspěšné absolvování hodnotícího procesu, čímž pro ně byla zahájena Akce 1 Programu Iniciativy Společenství EQUAL.

8.5. Příklad projektu

Jedním z projektů vybraných k realizaci v rámci CIP EQUAL v opatření „Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné v oblastech Cíle 1“ je projekt Šance předložený Sdružením pro probaci a mediaci v justici:

Název projektu: **Šance (zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody)**

Název příjemce: Sdružení pro probaci a mediaci v justici

Název rozvojového partnerství: **Koalice Šance**

Předpokládaná délka trvání projektu: 15. 12. 2004 - 30. 6. 2008

Hlavním tématem tohoto projektu je vytvoření a ověření souboru postupů a aktivit zaměřených na zlepšení přístupu osob těžce integrovatelných na pracovní trh. Konkrétně se jedná o problematiku návratu osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trh práce. Tyto osoby mají dlouhodobě ztíženou příležitost najít si a udržet zaměstnání. Realizaci projektu vede Sdružení pro probaci a mediaci v justici v partnerství s 10 organizacemi ze státního i nestátního a neziskového sektoru:

Armáda spásy, Český helsinský výbor, Charita Opava, Integrovaná střední škola technická - Centrum odborné přípravy, Mosty - sociálně psychologické centrum, Občanská poradna Nymburk, Probační a mediační služba ČR, Regionální středisko výchovy a vzdělávání, s.r.o., Úřad práce Most a Vězeňská služba České republiky. Všechny organizace mají bohaté zkušenosti s prací s osobami propuštěnými z výkonu trestu odnětí svobody a spojuje je společný zájem v podobě dosažení zodpovědného a samostatného návratu odsouzených do společnosti a minimalizace rizika recidivy.

- Another 9 projects were approved within the Priority 3 Measure “Promoting Lifelong Learning and Inclusive Work Practices Encouraging the Recruitment and Retention of Those Suffering Discrimination and Inequality in the Labour Market”, and 4 projects within the Measure “Supporting the Adaptability of Firms and Employees to Structural Economic Change and the Use of Information Technology and Other New Technologies”.

- There were 4 successful projects within the Priority 4 Measure “Reconciling Family and Professional Life Developing More Flexible and Effective Forms of Work Organisation and Support Services”, and another 4 projects were selected within the Measure “Reducing Gender Gaps and Supporting Job Desegregation”.

- Within Priority 5 – Assisting Asylum Seekers in Their Integration to the Labour Market 4 projects were endorsed as part of the Measure with the same title.

The results of the evaluation process were submitted to the Monitoring Committee of the Community Initiative EQUAL for discussion in early December 2004. Following this discussion 59 development partnerships were notified of their success in the evaluation process and this was for them the beginning of Action 1 of the Community Initiative Programme EQUAL.

8.5. Example of project

One of projects selected for realization within CIP EQUAL, measure „Improvement of access and re-entry to the labour market for persons with difficulty to integrate“ under Objective 1 is the project „Chance“, promoted by the Association for Probation and Mediation in Justice.

Project title: Šance (A Chance)

(Employing Ex-offenders)


Name of beneficiary: **Association for Probation and Mediation in Justice**

Name of development partnership: **Koalice Šance**

Expected duration of the project: 15. 12. 2004 - 30. 6. 2008

The main objective of the project is to develop and test a set of procedures and activities focused on improving access to the labour market for individuals facing severe integration-related difficulties. There is a specific focus on ex-offenders returning to the labour market. They face long-term difficulties when seeking and retaining employment. The project is run by the Association for Probation and Mediation in Justice in partnership with 10 organisations representing the public, private and voluntary sectors: The Salvation Army, Czech Helsinki Committee, Charita Opava, Integrated Secondary Technical School – Centre for Vocational Training, Mosty-Social-Psychological Centre, Civic Counselling Centre Nymburk, Probation and Mediation Service in the CR, Regional Centre for Upbringing and Education s.r.o., the Labour Office in Most, and the Czech Prison Service. All these organisations have extensive experiences in dealing with ex-offenders and they share an interest in facilitating their responsible and independent return to society and minimising the risk of recidivism.

The main target group for which the project is designed consists of offenders. The Šance project seeks to support offenders and ex-offenders by means of developing a model motivational programme, supporting prisoners in retraining for professions required by the labour market and in re-acquiring working habits, and by means of offering assistance in the search for jobs across the CR. The clients themselves will play an active role in the design of the programme – i.e. they will identify what they consider to be important. The main objectives of the DPs in this programme is to create an integrated system



for continuous provision of services and programmes to be undertaken after release from prison, to develop a system for individual support for ex-offenders, to build a system of multi-disciplinary co-operation among specialists and organisations, etc.

The project is also focused: on employers – i.e. potential providers of jobs for the main target group (staff in prisons, probation workers, specialists in non-profit organisations), lay individuals interested in working with the target group, the prisoners' family members and victims of criminal activities. Successful procedures – so-called good practices – will be further disseminated among prisoners, state administration bodies, legislators and organisations dealing with similar issues, the relevant responsible persons at local, regional, national and European levels, and the lay public.

The procedures developed will be tested in 3 Czech prisons in the Ústí nad Labem and Central Bohemia regions – the Bělušice, Jiřice and Vinařice prisons. After developing effective mechanisms for (re)integration of individuals facing difficulties in the labour market, the Czech development partnership teamed up with three national partnerships in the Netherlands, Italy and France.

Hlavní cílovou skupinou, na kterou je projekt orientován, jsou osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Projekt Šance chce podpořit vězně před a po výstupu z výkonu trestu odnětí svobody vytvořením modelového motivačního programu, podpořením vězňenských osob při rekvalifikaci na profese, které jsou na trhu práce žádané, znovuosvojením pracovních návyků a také nabídkou pomoci při vyhledávání pracovních příležitostí v rámci celé ČR. Sami klienti se ale budou aktivně podílet na přípravě programu, tzn. že oni sami rozhodnou o tom, co považují za užitečné. Hlavními cíli programu rozvojového partnerství je vytvoření kontinuálního integrovaného systému služeb a programů pro přípravu na propuštění, vytvoření systému individuální podpory pro propuštěné, rozvoj systému multidisciplinární spolupráce mezi odborníky a organizacemi aj.

Projekt je dále zaměřen: na zaměstnavatele, tzn. na potenciální poskytovatele pracovního místa pro hlavní cílovou skupinu, odborníky (vězeňský personál, probační pracovníci, odborníci v neziskových organizacích), laické zájemce o práci s hlavní cílovou skupinou, rodinné příslušníky vězňenských osob a na oběti trestné činnosti. Úspěšně fungující postupy, tzv. dobrá praxe, budou dále rozšiřovány na vězňenské osoby, orgány státní správy, zákonodárce a organizace, které se zabývají řešením obdobné tematiky, relevantní zodpovědné osoby na lokální, regionální, národní a evropské úrovni, a na laickou veřejnost.

Vytvořené postupy budou pilotně ověřeny ve 3 českých věznicích v Ústeckém a Středočeském kraji – konkrétně se jedná o věznice Bělušice, Jiřice a Vinařice.

Pro vytvoření efektivních mechanismů reintegrace osob znevýhodněných na trhu práce se české rozvojové partnerství spojilo s dalšími třemi národními partnerstvími z Nizozemí, Itálie a Francie.



9. Program Leonardo da Vinci

Národní agentura programu Leonardo da Vinci, která je součástí Národního vzdělávacího fondu, pokračovala v roce 2004 v úspěšné implementaci druhého období (2000–2006) evropského programu na podporu inovací odborného vzdělávání Leonardo da Vinci.

K hlavním výsledkům práce Národní agentury tohoto programu patří výrazné zvýšení počtu mladých lidí z ČR, kteří absolvovali odbornou praxi v některé zemi EU, vznik mnoha inovativních vzdělávacích materiálů vypracovaných v rámci ukončených pilotních projektů, nové publikace a úspěšná celostátní konference o výsledcích programu na národní úrovni.

9.1. Projekty mobility

Tyto projekty umožňují v podobě projektů stáží studentům odborných škol, mladým absolventům, pracovníkům a nezaměstnaným absolvovat odbornou praxi v zemích EU a dalších členských zemích programu. Ta jim zlepší odborné znalosti, cizojazyčné dovednosti a rozšíří obecný rozhled. V podobě projektů výměny umožňují také učitelům, lektorům, personalistům a kariérovým poradcům předávat si zkušenosti se svými zahraničními kolegy. O projekty mobility je proto značný zájem.

K únorovému termínu pro předložení návrhů projektů mobility obdržela Národní agentura programu 136 návrhů projektů - téměř o čtvrtinu více než vloni. Po hodnocení návrhů schválil Výbor pro výběr projektů 109 projektů mobility, z nichž bylo 86 projektů stáží: 61 pro studenty odborných středních a vyšších škol, 12 pro studenty vysokých škol a 13 pro absolventy a mladé pracovníky, a 23 projektů výměn. Počty účastníků schválených projektů dosáhly 1271 osob.

Po informování předkladatelů o výsledcích procedury výběru projektů zajistila Národní agentura uzavření kontraktů o implementaci projektů a následovala počáteční fáze jejich realizace. Vedle toho Národní agentura zajišťovala také administraci projektů z let 2002-2003, hodnotila předložené zprávy o projektech a prováděla příslušné platby a kontroly. V roce 2004 vypracovala Národní agentura závěrečnou zprávu o implementaci projektů mobility pro Evropskou komisi, která byla úspěšně přijata.

Pro další období implementace projektů byl rok 2004 přelomový kvůli důsledkům vstupu České republiky do EU. Finanční prostředky na podporu projektů mobility, které budou využity počínaje generací projektů 2005, byly zdvojnásobeny.

9.2. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2004

V únoru 2004 obdržela Národní agentura programu Leonardo da Vinci 14 konečných návrhů těchto víceletých projektů, v nichž české organizace ve spolupráci se svými zahraničními partnery vypracovávají inovativní vzdělávací materiály pro odborné vzdělávání určitých cílových skupin ve specifikovaném oboru. Z toho bylo 12 pilotních projektů, 1 projekt jazykových dovedností a 1 projekt nadnárodních sítí organizací.

Leonardo da Vinci Programme

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

9.1. Mobility Projects

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


At the February deadline for submission of mobility projects, the National Agency had received 136 project proposals – almost 25% more than the previous year. Following evaluation the Project Selection Committee approved 109 mobility projects of which 86 were placement projects: 61 for students at secondary and higher vocational schools, 12 for university students and 13 for school leavers and young employees. The remaining 23 were exchange projects. The number of participants in the projects approved amounted to 1,271.

After informing the project promoters about the outcomes of the selection procedure, the National Agency arranged for the signing of contracts for the approved projects and monitored the initial stages of their implementation. Apart from this it also administered 2002-2003 projects, evaluated project reports submitted and executed the relevant payments and managed supervision. In 2004 the National Agency developed a final report about the implementation of mobility projects for the European Commission. The report was accepted.

The year 2004 was a turning point in terms of further implementation of the projects due to the Czech Republic's accession to the EU. The level of financial resources for mobility projects to be used in beginning the 2005 project round has been doubled.

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

In February 2004 the National Agency of the Leonardo da Vinci programme received 14 full proposals for these projects which last several years and as part of which Czech organisations, in co-operation with their foreign partners, develop innovative training materials for the vocational education and training of specific target groups in a specific area. Of these 12 were pilot projects, 1 a language competencies project and 1 a trans-national networks project.



After evaluation of these projects at both national and European levels the European Commission selected 5 projects to be supported – 4 pilot projects and 1 trans-national networks project.

- **Transfer of Knowledge in the Field of Eco-Design** – a pilot project of the Centre for Innovation and Development in Prague
- **European Common Principles for Accreditation of Non-Formal and Informal Learning in Lifelong learning** – a pilot project of the National Institute for Technical and Vocational Education in Prague
- **E-learning for Acquiring New Types of Skills** – a pilot project of the Czech Technical University in Prague
- **Lifelong Educational Project on Brownfields** - a pilot project of the Technical University of Ostrava
- **Retraining for an Information Society and for Disadvantaged Individuals** – a trans-national networks project of the Brno University of Technology

Another 77 Czech institutions began co-operation in 2004 on similar projects managed by foreign organisations in the role of partners.

During the summer months the National Agency arranged for the signing of contracts with the project promoters and in October 2004 their implementation was launched. Representatives of the National Agency took part in the kick-off meetings of project promoters and partner organisations.

9.3. The Pilot Projects and Language Competencies projects of the 2005 Round

In October 2004 43 pre-proposals for 2005 Round projects were submitted to the National Agency of the Leonardo da Vinci programme following an information campaign. Of these 35 were pilot projects, 7 language competencies projects and 1 a trans-national networks project. After evaluation the Selection Committee recommended to invite promoters of 20 projects to submit a full proposal. These included 14 pilot projects and 6 language competencies projects. Full proposals were submitted in February 2005.

9.4. Thematic Monitoring Activities

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

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

- Group 1 – **Integration into the labour market** managed by the Austrian National Agency
- Group 2 – **The development of skills in companies, particularly SMEs** managed by the French National Agency
- Group 3 – **Adaptation of the training supply and new training methods – quality of training** managed by the British National Agency

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

Po ukončení procedury hodnocení těchto projektů na národní i evropské úrovni vybrala Evropská komise k podpoře 5 projektů - z toho 4 pilotní projekty a 1 projekt nadnárodních sítí organizací.

• **Transfer znalostí v oboru ekodesignu**

- pilotní projekt Centra inovací a rozvoje v Praze

• **Evropské jednotné zásady pro akreditaci neformálního a informálního učení v celoživotním učení**

- pilotní projekt Národního ústavu odborného vzdělávání v Praze

• **E-learning pro osvojování nových druhů dovedností**

- pilotní projekt Českého vysokého učení technického v Praze

• **Projekt celoživotního vzdělávání v oboru revitalizace zdevastovaných území**

- pilotní projekt Vysoké školy báňské – Technické univerzity v Ostravě

• **Rekvalifikace pro informační společnost pro znevýhodněné osoby**

- projekt nadnárodních sítí Vysokého učení technického v Brně

Dalších 77 českých institucí začalo v roce 2004 spolupracovat na podobných projektech řízených zahraničními organizacemi v roli partnerů.

V letních měsících připravila Národní agentura uzavření kontraktů s předkladateli o implementaci těchto projektů a od října 2004 se začaly projekty realizovat. Zástupci Národní agentury se zúčastnili porad předkladatelských a partnerských organizací u příležitosti zahájení práce na projektech.

9.3. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2005

V říjnu 2004 bylo v návaznosti na informační kampaň předloženo Národní agentuře programu Leonardo da Vinci 43 předběžných návrhů projektů generace 2005. Z toho bylo 35 pilotních projektů, 7 projektů jazykových dovedností a 1 projekt nadnárodních sítí organizací. Po ukončení procedury hodnocení rozhodl Výbor pro výběr projektů, aby předkladatelé 20 předběžných návrhů projektů byli vyzváni k vypracování a předložení konečného návrhu. Šlo o 14 pilotních projektů a 6 projektů jazykových dovedností. Konečné návrhy projektů pak byly předkládány v únoru 2005.

9.4. Aktivita v rámci tematického monitorování

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

Zástupci Národní agentury se aktivně účastnili prací těchto tematických skupin:

- Skupina 1 – **Integrace do trhu práce** řízená rakouskou Národní agenturou
- Skupina 2 – **Rozvoj dovedností v podnicích, zejména malých a středních** řízená francouzskou Národní agenturou
- Skupina 3 – **Kvalita vzdělávání – adaptace nabídky vzdělávání a nové metody vzdělávání** řízená britskou Národní agenturou

Prostřednictvím práce v tematických skupinách informuje Národní agentura české organizace o úspěšných projektech programu Leonardo da Vinci v Evropě, podněcuje jejich účast na tematických seminářích a naopak podporuje informovanost evropských aktérů o činnosti a výsledcích českých organizací v programu.

9.5. Informační aktivity

• Ve dnech 5.-6. dubna 2004 uspořádala Národní agentura programu Leonardo da Vinci celostátní konferenci „**Využívání výsledků programu Leonardo da Vinci v České republice**“. Zúčastnilo se jí kolem 320 představitelů odborných škol, vysokých škol, podniků, úřadů práce, neziskových a dalších organizací ze všech krajů republiky. Přítomni byli i zahraniční hosté z 18 zemí včetně představitelů Evropské komise. V průběhu konference se prezentovalo několik konkrétních projektů programu. Zástupci zahraničních Národních agentur seznámili české účastníky s výsledky práce pěti evropských tematických pracovních skupin, proběhla tisková konference a výstava projektů a jejich produktů. Druhý den konference byl zaměřen na projekty mobility. Slavnostně zde byly předány certifikáty kvality předkladatelům nejlepších projektů mobility z roku 2001, vyhodnocené jako nejlepší (viz dále bod 9.7.). Účastníci obdrželi dvě publikace, které Národní agentura u příležitosti konference vydala: Příklady projektů s popisy více než 70 projektů z různých evropských zemí a s různým tematickým zaměřením, a Pečeť kvality s popisem metodiky hodnocení kvality projektů mobility a charakteristikami oceněných projektů.

• Národní agentura programu Leonardo da Vinci dále spolupracovala na přípravě celostátního semináře „**Celoživotní učení – Kroměříž 2004**“, který se konal ve dnech 25.-26. května 2005 v Kroměříži. Obsahově zajistila jednu ze sekcí semináře zaměřenou na využívání evropských programů na podporu celoživotního učení. Poskytla zde informace o implementaci programu Leonardo da Vinci v ČR a prezentovala ukázky úspěšných projektů.

• V rámci svých informačních činností připravili pracovníci Národní agentury nebo se podíleli na uspořádání celkem 14 seminářů pro úspěšné předkladatele projektů a zejména pro potenciální předkladatele. Semináře se konaly kromě Prahy také v Brně, Jihlavě, Valašském Meziříčí, Olomouci, Písku, Humpolci, Poděbradech a Plzni. O programu Leonardo da Vinci bylo během roku 2004 publikováno 141 článků v celostátních i regionálních novinách a časopisech.

• Aktuální informace o programu, jakož i o výsledcích úspěšných projektů poskytoval periodický zpravodaj Leonardo INFO. Během roku 2004 byla připravena a vydána 3 čísla zpravodaje (čísla 10, 11 a 12).

• Pracovníci Národní agentury programu informovali o implementaci programu Leonardo da Vinci na mezinárodních seminářích v Birminghamu, Bordeaux, Nikosii, Bruselu, Vídni, Bratislavě a Maastrichtu. Zajistili na nich účast zástupců českých organizací začleněných do programu a na některých seminářích byli také spoluorganizátoři.

9.5. Information Activities

• On 5-6 April 2004 the National Agency of the Leonardo da Vinci programme organised a national conference entitled “**Valorisation of the Outcomes of the Leonardo da Vinci Programme in the Czech Republic**”. It was attended by some 320 representatives of VET schools, universities, companies, labour offices, non-profit and other organisations from across the Czech Republic. There were also foreign guests from 18 countries including representatives of the European Commission. Several specific projects were presented during the conference. Representatives of foreign National Agencies presented information to Czech participants about the results of five European thematic working groups. There was also a press conference and an exhibition of projects and their outcomes. The second day of the conference was focused on mobility projects. Quality awards were conferred on the promoters of the best mobility projects in 2001 (see also section 9.7.). The conference participants received two publications issued by the National Agency on the occasion of the conference: Project Examples containing a description of over 70 projects from various European countries and with a different thematic focus, and Quality Award describing the methodology for evaluating the quality of mobility projects and the descriptions of the award-winning projects.

• The National agency was involved in the preparation of a national seminar entitled “**Lifelong Learning - Kroměříž 2004**” which was held on 25-26 May 2005 in Kroměříž. The Agency was responsible for the content of one of the sessions focused on the use of European programmes to support lifelong learning. It provided information about the implementation of the Leonardo da Vinci programme in the CR and presented examples of successful projects.

• As part of their information activities the staff of the National Agency organised or contributed to the organisation of a total of 14 seminars for successful project promoters and particularly for potential promoters. Besides Prague the seminars were held in Brno, Jihlava, Valašské Meziříčí, Olomouc, Písek, Humpolec, Poděbrady and Plzeň. A total of 141 articles about the Leonardo programme were published in national and regional newspapers and journals.

• Up-to-date information about the programme and the results of successful projects were provided in the periodical newsletter Leonardo INFO. In 2004 three issues were prepared and published (no. 10, 11 and 12).

• The staff of the National Agency provided information about the implementation of the Leonardo da Vinci programme at international seminars in Birmingham, Bordeaux, Nicosia, Brussels, Vienna, Bratislava and Maastricht. They also arranged for participation in the seminars on the part of representatives of Czech organisations involved in the programme, and co-organised some of the seminars.

9.6. The Seminar „Agriculture – Training – Europe“

In the second half of 2005 the National Agency developed a proposal called for by the European Commission to organise a European seminar to support the use of the outcomes of projects concerned with vocational education in agriculture. The proposal scored a success in international competition and, entitled “**Agriculture – Training – Europe**”, was held in Prague on 28-29 January 2005.

9.7. Quality Award for Mobility Projects

In 2004 the National Agency continued the evaluation of mobility projects and awarded prizes for the best. It developed a methodology for evaluation of the 2001 Round mobility projects and organised project evaluation by a group of independent external experts. The promoters of the 10 best projects received certificates of quality signed by the Minister of Education, Youth and Sports, the Minister of Labour and Social Affairs and the Director of the National Training Fund. The certificates were conferred on the promoters by the Minister of Education on 5 April 2005 at a national conference concerned with the use of the outcomes of Leonardo da Vinci programmes in the CR.

In the second half of 2004 the National Agency was involved in the preparations for evaluating and giving awards to mobility projects at European level. It nominated 4 Czech projects for the award and contributed to the development of evaluation methodology and to the preparation of a European seminar on the quality of mobility projects which was held in January 2005 in Oslo.

At the end of 2004 the National Agency launched evaluation of another round of mobility projects – those of 2002. It adjusted the evaluation methodology and arranged for the projects to be evaluated by independent external experts.

9.8. Examples of Projects

The Integrated Secondary School for Construction and Trades in Liberec organised, with the support of the Leonardo da Vinci programme, a three-week placement for 7 students in car mechanical, auto-electrical, electro-mechanical and plumbing-heating technical programmes. They were placed in German companies where they worked under the supervision of German instructors. The placement was designed to enable students to learn about the trades and the relevant professional standards applied in Germany.

The pilot and similar projects completed in 2004 included, for example, a project entitled "International Logistics". It was managed by G. Habrman Higher Vocational School and Secondary Technical School in Česká Třebová. In co-operation with partner institutions in Belgium, Great Britain, the Netherlands, Spain, Greece, Slovakia, Poland, Latvia, Romania, Bulgaria, Italy and Iceland the schools developed a set of training modules in 12 important areas of international logistics (e.g. Road Transport, Packaging, Insurance, Dangerous Goods, E-commerce) and a multi-lingual dictionary of some 5,000 logistical terms with explanations. These training materials on CD will be used by vocational and technical schools and universities, as well as by transport, forwarding and trading organisations for the continuing training of their staff. Further details are available on the project website at www.inter-log.net.

9.6. Seminář „Agriculture – Training – Europe“

Ve druhé polovině roku 2004 vypracovala Národní agentura v rámci výzvy Evropské komise návrh na uspořádání evropského semináře podporujícího využívání výsledků projektů zabývajících se odborným vzděláváním v oboru zemědělství. Návrh obstál v náročné mezinárodní konkurenci a seminář pod názvem „Agriculture – Training – Europe“ se pak konal v Praze ve dnech 28.-29. ledna 2005.

9.7. Oceňování kvality projektů mobility

V roce 2004 pokračovala Národní agentura v hodnocení a oceňování kvality projektů mobility. Vypracovala metodiku hodnocení pro generaci 2001 projektů mobility a zajistila hodnocení projektů skupinou nezávislých externích expertů. Předkladatelé 10 nejlepších projektů obdrželi certifikáty kvality podepsané ministryní školství, mládeže a tělovýchovy, ministrem práce a sociálních věcí a ředitelem Národního vzdělávacího fondu. Převzali je od ministryně školství, mládeže a tělovýchovy 5. dubna 2005 na celostátní konferenci o využívání výsledků programu Leonardo da Vinci v ČR.

Ve druhé polovině roku 2004 se Národní agentura podílela na přípravách hodnocení a oceňování kvality projektů mobility na evropské úrovni. Nominovala do tohoto hodnocení 4 české projekty a spolupracovala na metodice hodnocení, jakož i na přípravě evropského semináře věnovaného kvalitě v projektech mobility v lednu 2005 v Oslu.

Koncem roku 2004 zahájila Národní agentura hodnocení kvality další generace projektů mobility – projektů z roku 2002. Upravila metodiku hodnocení a zorganizovala hodnocení projektů nezávislými externími experty.

9.8. Příklady projektů

Integrovaná střední škola stavebních a řemeslných oborů v Liberci uskutečnila s podporou programu Leonardo da Vinci třítydenní stáž 7 učňů v oborech automechanik, autoelektrikář, elektromechanik a instalatér–topenář v německých firmách, kde pracovali pod vedením německých instruktorů. Stáž byla zaměřena na poznávání výkonu řemeslných činností a příslušných standardů používaných v Německu.

Z pilotních a podobných projektů byl v roce 2004 ukončen například projekt „Mezinárodní logistika“, který řídila Vyšší odborná škola a střední odborná škola G. Habrmana z České Třebové. Ve spolupráci s partnerskými organizacemi z Belgie, Velké Británie, Nizozemí, Španělska, Řecka, Slovenska, Polska, Lotyšska, Rumunska, Bulharska, Itálie a Islandu vypracovala soubor vzdělávacích modulů pro 12 důležitých oborů mezinárodní logistiky (například Silniční doprava, Balení, Pojištění, Nebezpečné látky, E-commerce) a výkladový vícejazyčný slovník asi 5 000 odborných výrazů z logistiky. Tyto vzdělávací materiály na CD budou využívat jednak odborné střední, vyšší a vysoké školy ve výuce, a jednak dopravní, zasilatelské a obchodní podniky pro další vzdělávání svých pracovníků. Podrobněji viz webová stránka projektu www.inter-log.net.

10. Národní informační středisko pro poradenství

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

10.1. Evropský portál vzdělávacích příležitostí PLOTEUS

Stěžejní činností všech institucí sítě Euroguidance a tudíž i NISP je vkládání a aktualizace informací a odkazů Evropského portálu vzdělávacích příležitostí - PLOTEUS <http://europa.eu.int/ploteus>. Portál vznikl s podporou Evropské komise a díky péči středisek Euroguidance dnes obsahuje více než 7000 odkazů na vzdělávací instituce ve 31 evropských zemích. Databáze umožňuje vyhledávání vzdělávacích a studijních příležitostí podle oboru studia, úrovně vzdělání, vyučovacího jazyka a lokality, tj. země i regionu. Kromě toho jsou na stránkách portálu dostupné různé praktické informace o národních vzdělávacích systémech a kvalifikacích, o evropských mobilitních programech, ale i informace potřebné pro studium či pobyt v dané zemi. V prosinci byla uvedena od provozu také česká verze portálu.

10.2. Publikační činnost

- Ve spolupráci s informační službou Eurodesk pokračoval NISP ve vydávání čtvrtletníku EuroKompas, který přináší aktuální informace o příležitostech a nabídkách evropských vzdělávacích programů. Pro skupinu poradců a odborníků ze sféry vzdělávání a práce je cenným zdrojem užitečných informací.
- Na základě spolupráce s nakladatelstvím P.F.art a Správou služeb zaměstnanosti MPSV se NISP počtvrté podílel na vydávání **Atlasů školství**, shrnujících vzdělávací nabídku pro následující školní rok v jednotlivých krajích. Reprezentativně upravené publikace obsahují informace o školách a dalších zařízeních v regionu. Zahrnují mateřské, základní, střední školy, gymnázia, základní umělecké školy, školy speciální, jazykové, školy v přírodě, domovy mládeže, výchovná zařízení, školská účelová zařízení a také domy dětí a mládeže, sportovní a kulturní zařízení.
- Ve spolupráci s nakladatelstvím P.F.art a Správou služeb zaměstnanosti MPSV byl inovován a již popáté vydán kalendář **Cesta za povoláním 2005** určený žákům 8. tříd základních škol. Kalendář slouží jako pomůcka při jejich rozhodování o budoucí studijní a profesní dráze.
- U příležitosti 3. národní konference o distančním vzdělávání byl ve spolupráci s Národním centrem distančního vzdělávání v rámci účasti na projektu Socrates-Grundtvig „Distanční vzdělávání o celoživotním učení“ vydán sborník **Distanční vzdělávání v České republice - současnost a budoucnost**.

National Resource Centre for Vocational Guidance

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

10.1. The European Portal of Learning Opportunities - PLOTEUS

It has become a major activity for all Euroguidance network members (i.e. also for the NRCVG) to enter and update information and references in the **European Portal of Learning Opportunities - PLOTEUS** <http://europa.eu.int/ploteus>. The Portal was established with the support of the European Commission and, thanks to Euroguidance centres, it now contains over 7,000 links to training institutions in 31 European countries. The database makes it possible to search for learning opportunities according to the subject area, level of education, the language of instruction and location (i.e. countries and regions). Apart from this, the PLOTEUS portal provides various kinds of practical information about national education systems, qualifications and European mobility programmes, and information necessary for living or studying in a particular country. The Czech version of the portal was launched in December 2004.

10.2. Publication Activities

- The NRCVG continued, in co-operation with the Eurodesk, publishing the quarterly bulletin EuroKompas. It provides up-to-date information about opportunities offered by European educational programmes. It is a valuable source of useful information for counsellors and experts in the area of education and work.
- The NRCVG in co-operation with the P.F.art publishing house and Employment Services Administration of the MoLSA published, for the fourth year in a row, **Atlases of Education**, which provide a comprehensive overview of educational programmes offered for the following year in various regions. The well-illustrated publication contains information about schools and other facilities in regions. They include kindergartens, basic and secondary schools, gymnázia, basic art schools, special and language schools, institutions offering short periods of teaching to children in the countryside, boarding facilities for secondary school students, institutional care facilities, school dining facilities and out-of-school centres, and last but not least, centres for children and young people, and sports and cultural establishments.
- Co-operation with the P.F.art publishing house and the Employment Services Administration of the MoLSA made it possible to publish a fifth updated edition of the **Cesta za povoláním** (Towards a Career) calendar designed for pupils in the 8th year of basic school. The calendar helps the pupils decide on their future educational path and career.
- On the occasion of the 3rd international conference

on distance learning, the NRCVG and the National Centre for Distance Learning issued a collection of papers entitled “Distance Education in the Czech Republic – the Present and the Future” as part of the Socrates-Grundtvig project “Distance Education about Lifelong Learning”.

- As part of the Leonardo da Vinci project “Distance Counselling” a publication was issued in co-operation with the Employment Services Administration entitled **Distance Counselling – A Methodological Handbook for Counsellors at Information and Guidance Centres for Career Choice at Labour Offices in the CR**.
- A collection of papers entitled “**Educational Counsellor at Secondary School**” was published in co-operation with University and School Publishing, s.r.o. on the occasion of the first national congress on educational guidance.
- Based on a report about research undertaken by Masaryk University in Brno a publication entitled “**The Training of Counsellors in the CR**” was published which maps the education of counsellors in the CR and compares the situation with that in selected European countries.
- The Proceedings of **Guidance for Students at Higher Education Institutions – Prague 2004** contain papers presented at the 9th seminar concerned with guidance at HE institutions.
- For the seminar for representatives of Czech and German labour offices proceedings were issued entitled **4th Czech-German Seminar for Labour Offices in the Border Areas in the Czech Republic, Bavaria and Saxony**. It contains papers concerned with experience and knowledge related to social security, counselling activities and labour market situations in the individual countries. The proceedings are available in Czech and German.
- In co-operation with the MoLSA’s Employment Services Administration, the NRCVG prepared a publication entitled **Career Guidance at Labour Offices in the Czech Republic** which describes the system of career services provided by labour offices.
- A booklet entitled **The Higher Education System in the Czech Republic – General Information 2004** and a directory of public, state and private HE institutions **Higher Education Institutions in the Czech Republic – Directory 2004** were published in co-operation with the Centre for Higher Education Studies.
- Due to great interest on the part of the professional public, and in line with the needs for promoting Czech educational institutions abroad, the NRCVG prepared a fourth up-dated version of the leaflet **The Education System of the Czech Republic**.

All publications and printed materials are distributed for free and the majority of them is also available as PDF files on the NRCVG websites www.nvf.cz/euroguidance. In this way the NRCVG facilitates access to this information for the general public.

10.3. Events and Projects Events

- **As part of the Academia project** the NRCVG organised in March a one-week placement for 15 counsellors from 9 European countries. The participants were acquainted with guidance services provided in the education and employment sector, visited several institutions providing these services, e.g. a labour office, a university guidance centre, a secondary technical school, the Youth Information Centre and the National Institute for Technical and Vocational Education. The programme received a very good rating from the participants.
- In June the NRCVG was involved in the organisation of the **1st National Congress on Educational Guidance**.

- V rámci projektu Leonardo da Vinci „Distanční poradenství“ byla ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti vydána publikace **Distanční poradenství - Metodická pomůcka pro poradce Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání úřadů práce ČR**.

- K prvnímu celostátnímu kongresu o výchovném poradenství vyšel ve spolupráci s University and School Publishing, s.r.o., sborník příspěvků **Výchovný poradce na střední škole**.
- Na základě výzkumné zprávy realizované Masarykovou univerzitou v Brně byla vydána publikace **Vzdělávání poradců v ČR**, která mapuje vzdělávání poradců v České republice a tuto situaci konfrontuje s vybranými evropskými zeměmi.
- Sborník **Poradenství pro studující vysokých škol - Praha 2004** obsahuje příspěvky, které zazněly na 9. semináři věnovanému vysokoškolskému poradenství.
- K semináři českých a německých úřadů práce byl vydán sborník

4. česko-německý seminář příhraničních úřadů práce České republiky, Bavorska a Saska obsahující příspěvky se zkušenostmi a poznatky, které souvisejí se sociálním zabezpečením, poradenskými aktivitami a situací na trhu práce v jednotlivých zemích. Sborník je v české a německé verzi.

- Ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti MPSV připravil NISP publikaci **Career Guidance at Labour Offices in the Czech Republic**, ve které je popsán systém poradenských služeb úřadů práce v oblasti volby povolání.

- Ve spolupráci s Centrem pro studium vysokého školství byla vydána brožura **Higher Education System in the Czech Republic - General information, 2004** a adresář veřejných, státních a soukromých vysokých škol **Higher Education Institutions in the Czech Republic - Directory 2004**.

- Pro velký zájem odborné veřejnosti a potřeby propagace studia v ČR připravil NISP již čtvrtou aktualizaci letáku **Education System of the Czech Republic**.

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

10.3. Akce a projekty Akce

- **V rámci projektu Academia** zorganizoval NISP v březnu týdenní stáž pro 15 poradců z 9 evropských zemí. Stážisté se zde seznámili s poradenskými službami ve sféře školství a zaměstnanosti, navštívili některé instituce a zařízení poskytující tyto služby, např. úřad práce, vysokoškolskou poradnu, střední odbornou školu, Informační centrum mládeže a Národní ústav odborného vzdělávání. Program byl účastníky velmi pozitivně hodnocen.

- V červnu se NISP podílel na organizaci prvního **Celostátního kongresu o výchovném poradenství**. Kongresu se zúčastnilo přes 400 poradců ze středních škol a úřadů práce. Příspěvky přednesli odborníci, kteří se zabývají poradenstvím a nastíněn byl i další vývoj poradenských služeb. Kongres byl také příležitostí k navázání kontaktů mezi jednotlivými poradci a vytvoření základů pro další spolupráci.

- NISP se ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti MPSV, Spolkového úřadu práce Sasko a Spolkového úřadu práce Bavorsko

podílel na uspořádání **čtvrtého česko-německého semináře příhraničních úřadů práce**, který se konal v říjnu v Děčíně.

Na programu semináře byla výměna informací o sociálním zabezpečení, o poradenských činnostech na úřadech práce a o situaci na trhu práce s ohledem na rozšíření EU.

- V prosinci NISP uspořádal 9. seminář pro poradce z vysokých škol **Poradenství pro studující vysokých škol - Praha 2004**, kterého se zúčastnilo 60 odborníků. Přednášející prezentovali stav a možnosti dalšího vývoje a spolupráce v poskytování poradenských služeb na vysokých školách na národní i mezinárodní úrovni.
- NISP prezentoval své aktivity a informační zdroje o studiu, vzdělávání a práci v Evropě na čtyřech veletrzích (**Schola Nova** v březnu v Praze, **Gaudeamus** v říjnu v Brně, **Activ Abroad** v říjnu v Drážďanech na pozvání Spolkového úřadu práce Sasko spolu s Karlovou univerzitou a EURES ČR, a **Expolingua** v listopadu v Praze), a na pracovním setkání vedoucích pracovníků odboru poradenství úřadů práce v červnu v Brně.
- NISP převzal agendu spojenou s organizováním odborných stáží **Cedefopu**.

Projekty

- NISP již popáté uspěl s návrhem jednoročního projektu evropských výměnných pobytů pro profesní a výchovné poradce programu Leonardo da Vinci, který je celoevropsky známý pod názvem **Academia**. Projekt umožňuje poradcům zúčastnit se týdenní odborné stáže v některé z evropských zemí. V jarních měsících 2004 se zúčastnilo deset poradců z České republiky týdenní odborné stáže v Dánsku, Estonsku, Finsku, Francii, Itálii, Norsku a Řecku.
- NISP byl zapojen do tříletého projektu Leonardo da Vinci **Distanční poradenství** (2001-2004), který byl koordinován Spolkovým úřadem práce v Nürnbergu. Cílem projektu bylo vypracování metodiky pro poskytování nové služby prostřednictvím telefonu, zaškolení školitelů, pilotní testování a zavedení do praxe. Součástí projektu bylo také vydání metodické pomůcky pro poskytování poradenských služeb po telefonu. Každá z partnerských zemí vypracovala svou národní mutaci příručky tak, aby odpovídala specifikům jejich země. Česká příručka bude i po skončení projektu využívána pro školení pracovníků úřadů práce.
- Jako partnerská instituce se NISP podílel na tříletém projektu Leonardo da Vinci (2001-2004) sítě poradenských projektů **Guidenet**. Koordinátorem projektu byla britská organizace Careers Europe. Projekt napomohl šíření výsledů úspěšně realizovaných národních i mezinárodních projektů s poradenskou tematikou. Zároveň umožnil poradenské komunitě budovat kontakty na mezinárodní úrovni a navazovat spolupráci s řadou evropských institucí. Webová stránka projektu www.guidenet.org a komunikační platforma bude i v dalších letech sloužit jako diskusní fórum.
- NISP pokračoval v účasti na tříletém projektu (2003-2006) **Fit for Europe Enlargement**, jehož koordinátorem je Universum Verlagsanstalt, Německo. Cílem projektu je vytvoření informačního internetového portálu, na němž bude možno získat aktuální informace o studiu, odborném vzdělávání a práci ve stejné struktuře, snadno srozumitelné a přístupné pro 31 zemí Evropy. Dále portál poskytne 15 jazykových testů - také test z českého jazyka. Přístupný bude v 9 jazykových modifikacích: v angličtině, francouzštině, němčině,

It was attended by over 400 counsellors from secondary schools and labour offices. There were various papers presented by experts in guidance, and a further development of guidance was outlined. The congress also provided networking opportunities for counsellors and an opportunity to establish foundations for further co-operation.

- The NRCVG in co-operation with the Employment Services Administration at the MoLSA, the Federal Labour Office in Saxony and the Federal Labour Office in Bavaria organised the **Fourth Czech-German Seminar for Representatives of Labour Offices in the Border Areas**. It was held in October in Děčín. The agenda consisted in the exchange of information about social security, guidance services provided by labour offices and the situation in the labour market in view of EU enlargement.
- In December the NRCVG organised a 9th seminar for counsellors at HE institutions entitled **Guidance for Students at Higher Education Institutions – Prague 2004** which was attended by 60 experts. The speakers presented the current state of affairs and opportunities for further development and co-operation in the provision of counselling services at HE institutions at national and international levels.
- The NRCVG presented its activities and information sources concerned with education, training and work in Europe at four fairs (**Schola Nova** in March in Prague, **Gaudeamus** in October in Brno, **Expolingua** in November in Prague and **Activ Abroad** in October in Dresden – at the invitation of the Federal Labour Offices in Saxony and EURES CR), and at a meeting of senior officers of counselling departments at Czech labour offices in June in Brno.
- The NRCVG took over the agenda related to the organisation of **Cedefop study visits**.

Projects

- For the fifth time, the NRCVG succeeded in promoting a one-year project concerning **European exchanges between career and educational counsellors** within the Leonardo da Vinci programme (2003). The project is known across Europe under the name **Academia**. The project provides counsellors with the opportunity of undertaking a one-week study visit in a European country. In spring 2004 ten Czech counsellors spent week-long placements in Denmark, Estonia, Finland, France, Italy, Norway and Greece.
- The NRCVG was involved in a three-year Leonardo da Vinci project entitled “**Distance Guidance**” (2001-2004) which was co-ordinated by the Federal Labour Office in Nürnberg. The project sought to develop a methodology for the provision of guidance services on the telephone, to train the relevant trainers, to undertake pilot testing and to put the methods into practice. The project also involved the publication of a methodological guide for counselling on the phone. Partners in the participating countries developed their national versions of the guide which take account of the specificities of the relevant countries. The Czech version will be used for the training of staff in labour offices.
- The NRCVG played the role of a partner in **Guidenet** – a three-year Leonardo da Vinci project. The project was co-ordinated by a British organisation Careers Europe and it helped facilitate dissemination of results of successful national and international projects concerned with guidance. It also made it possible for the guidance community to build international contacts and establish co-operation with various European institutions. The website for the project www.guidenet.org and the communication platform will serve as a discussion forum in years to come.

- The NRCVG continued participation in the three-year project Fit for Europe Enlargement (2003-2006) which is coordinated by Universum Verlagsanstalt, Germany. The objective of the project is to develop an information portal on the Internet from which it will be possible to obtain up-to-date information about studies, vocational education, training and employment opportunities in a uniform format that will be userfriendly and accessible for 31 European countries. The portal will also provide 15 language tests – also a test in the Czech language. It will be available in 9 language versions: English, French, German, Italian, Spanish, Czech, Polish, Romanian and Hungarian. The relevant information for the CR has been compiled and translated into English. In the following year information about partner countries will be translated into Czech. The project follows up on the existing information portal of the original 15 EU member countries. Information about the project and the portal is available at www.fitforeurope.info.
- For the last year of its duration the NRCVG became an official partner to the three-year project **DEALL – Distance Education about Lifelong Learning** (2001-2004) which responds to the call for the effective introduction of digital technologies into lifelong learning. Its aim was to develop a training course for adult education providers. The module designed by the NRCVG is concerned with guidance in the area of adult education and will be included within the educational provision of the Centre for Continuing Education at the Technical University in Liberec.
- A working meeting in Prague ended the three-year project **EURONE&T – „Towards a European Society – Challenges for Education and Training Policies and Research Arising from European Integration and Enlargement“** (2001-2004) which was part of the 5th Framework Programme. The NRCVG was a member of the project steering committee. It co-ordinated one of the three domains and was responsible for administrative work related to the central budget for written work contracts – project outcomes and project financial management.
- The NRCVG became involved in the two-year project **Embracing E-learning** (2004-2006) which aims to facilitate contacts between teachers and students, and to test the potential of e-learning and m-learning (the provision of learning materials via mobile devices) with a view to full involvement of adults in lifelong learning.
- The NRCVG managed to get involved in the two-year project **European Guidance Forum** (2004-2006) which is co-ordinated by Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Graz, Austria. The project's aim is to contribute to the development of lifelong counselling, the exchange of experience and dissemination of good practices at national and trans-national levels. It is envisaged that national platforms for lifelong counselling should be set up as well as one common trans-national platform.

italštině, španělštině, češtině, polštině, rumunštině a maďarštině.

Za ČR byly zpracovány relevantní informace a přeloženy do anglického jazyka. V příštím roce budou přeloženy informace o partnerských zemích do češtiny. Projekt navazuje na již existující informační portál o původních 15 členských zemích EU. Informace o průběhu projektu a portál naleznete na www.fitforeurope.info.

• NISP se stal pro poslední rok oficiálním partnerem tříletého (2001-2004) projektu **DEALL - Distance Education about Lifelong Learning**, který reaguje na výzvu efektivního zavádění digitální technologie do celoživotního vzdělávání. Jeho cílem bylo vytvoření kurzu pro vzdělavatele dospělých. Modul připravený NISP byl věnován problematice poradenství ve vzdělávání dospělých a bude v ČR zařazen do nabídky Centra dalšího vzdělávání Technické univerzity v Liberci.

• Pracovním setkáním v Praze byl ukončen tříletý projekt 5. rámcového programu **EURONE & T – „Towards the European Society – Challenges for Education and Training Policies and Research Arising from the European Integration and Enlargement“** (2001-2004). Členem řídicího výboru byl NISP. Zabezpečoval koordinaci řešení jedné ze tří domén, administrativní zabezpečování centrálního rozpočtu – výstupy projektu a finanční řízení projektu.

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

• NISP se podařilo zařadit do dvouletého (2004-2006) projektu **Evropské poradenské fórum**, jehož koordinátorem je Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, Graz, Rakousko. Projekt má přispět k rozvoji celoživotního poradenství, výměny zkušeností a šíření příkladů dobré praxe na národní a nadnárodní úrovni. Budou vytvořeny národní platformy celoživotního poradenství a jedna společná – nadnárodní.



11. Aktivity Public Relations

Jako každoročně se úsek Public Relations zaměřoval zejména na podporu povědomí o aktivitách NVF pro co nejširší veřejnost. Velmi vstřícně probíhala spolupráce s deníky, rozhlasem i odbornými médii, která zveřejňovala výsledky jednotlivých programů a projektů. Souběžně probíhala příprava a korektura textů pro interní potřeby NVF a odborná konzultace pro jeho pracovníky. Hlavním cílem všech aktivit úseku PR je však především přehlednost a přístupnost informací o činnosti Národního vzdělávacího fondu, která není pro běžného příjemce snadno srozumitelná. A na to se zaměří činnost úseku PR samozřejmě i v roce příštím.

- Spolupráce s médii byla velmi významná zejména při vypisování nových termínů uzávěrek pro granty, a to především u programů Leonardo da Vinci, Phare a ESF. Ve spolupráci s konkrétními týmy probíhalo zadávání inzerce a řešila se grafická podoba textů tak, aby co nejvíce zájemců získalo potřebné informace.
- Stěžejním úkolem druhé poloviny roku 2004 byla příprava nových webových stránek www.nvf.cz ve spolupráci s výtvarnicí Šarlotou Filčíkovou, pracovnící Informačního centra NVF, webdesignerem a všemi týmy NVF. Byla navržena nová koncepce a struktura řazení informací, a to pokud možno v co nejjednodušší formě. Hlavním záměrem byla maximální přístupnost co nejširšímu spektru uživatelů, byť třeba jen se základním počítačovým vybavením. Důležitá byla také možnost pružného zadávání nových aktualizací na web pracovnící informačního střediska. Oba tyto cíle se podle ohlasů zvyšujícího se počtu návštěvníků webu podařilo naplnit a stránky, ač nedisponují složitým technickým systémem, směřují zájemce přímo k žádané informaci.
- Dobře se rozvíjí také základní vize portálu Topregion.cz - Inspirační databanky pro rozvoj lidských zdrojů, která vznikla při NVF v roce 2003. Jednotliví zájemci, odborníci i pracovníci státní správy zde získávají cenné informace pro další práci. Úsek PR připomíná pomocí médií a dalších aktivit všem uživatelům možnost, kde lze tyto údaje aktuálně nacházet.
- NVF navázal spolupráci s Českou tiskovou kanceláří, která pravidelně předává na portálu www.nvf.cz informace potřebné jak pracovníkům fondu, tak i legislativní či jiné novinky zajímavé pro veřejnost. Servis zpráv ČTK dále využívá tým Rozvoje lidských zdrojů pro portál Topregion.cz a tým Sekce sociálních programů pro portál www.cekas.cz - Centra pro kvalitu a standarty v sociálních službách (vznik při NVF v roce 2004).
- Důležitou součástí činnosti PR byl také monitoring tisku - tzn. přehled o zveřejněných aktivitách NVF, stejně tak ale i předávání důležitých textů z denního i odborného tisku členům vedení a jednotlivým týmům (zejména to byly týmy RLZ, EQUAL a ESF).
- Byly připraveny nové propagační materiály - informační leták o aktivitách NVF v české verzi. Tento leták je k dispozici zejména na informačních a pracovních seminářích, konferencích, veletrzích a dalších prezentačních akcích NVF, např. pro potřeby zájemců o čerpání prostředků z ESF.

Public Relations

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

- Co-operation with the media was very important particularly when new deadlines for grants were set – particularly as regards the Leonardo da Vinci and Phare programmes and the ESF. Texts of advertisements and their graphic design were prepared in co-operation with the relevant teams so as to ensure that the information gets across to as many people as possible.
- The pivotal task of the second half of 2004 was the development of new websites www.nvf.cz in co-operation with designer Šarlota Filčíková, member of staff of the NTF's Information Centre, a web-designer and all NTF teams. A new approach and the structure of sequencing information were proposed with a view to a maximum level of simplicity. The main intention was the maximum accessibility for the broadest possible spectrum of users even with basic ICT equipment. The possibility of flexible updating of information on the web by a member of NTF Information Center staff was one important requirement. As the number of website visitors has been increasing, both these objectives were met and the websites, although they lack a complex technical system, guide the user directly towards the required information.
- The basic vision of the Topregion.cz portal – Inspirational Databank for Human Resources Development - set up in 2003 was also developing well. Individual users, experts and state administration officers get valuable data for professional purposes. The PR department uses the media and other promotional activities to remind the users of where the data can be found.
- The NTF established co-operation with the Czech Press Agency (ČTK) which provides information on a regular basis to the www.nvf.cz portal – both info needed by NTF staff and various legislative and other news interesting for the public. The ČTK news service is also used by the HRD team for the Topregion.cz portal and by the Social Programmes Section for the CEKAS portal – Centre for Quality and Standards in Social Services www.cekas.cz (set up at the NTF in 2004).
- One important part of the PR activities was press monitoring – i.e. compiling an overview of data published about NTF's activities, and also presentation of important texts in the dailies and professional journals to NTF senior officials and various team members (particularly the HRD, EQUAL and ESF teams).
- New promotional materials were designed – an information leaflet about the NTF's operations in a Czech version (the English version is under preparation). The leaflet is available particularly at various informative and working seminars, conferences, fairs and other awareness-raising events organised by the NTF – e.g. for individuals interested in drawing upon ESF resources.

- Again, the Pro Futuro bulletin about human resources development was published in co-operation with the Personál magazine – a total of 5 issues were prepared. The PR department proposed a new design to increase the coherence and attractiveness of the information for the ordinary reader. A similar approach was adopted at the end of the year as regards the development of the NTF Annual Report which underwent similar changes.
- The PR department also arranged for photographic work to be included in the NTF 2003 Annual Report and the NTF information leaflet. Photo-documentation was made at various events (e.g. working meetings of regional partners – HRD department, press conferences – Equal, etc.).
- The introduction of a so-called internal welcome mail for new NTF staff was a novelty in 2004. The PR department provides for the collection and sending of data and photographic work, and there are preparations underway to supply this information on the intranet. Apart from providing information to new colleagues it was also necessary to provide all NTF staff with regular updated information on new developments as regards PR activities.
- Before the end of 2004 a Christmas meeting was held and attended by a host of NTF staff, important guests and journalists. A PR department officer prepared, in co-operation with an external agency, a cultural programme, arranged for photo-documentation to be made and chaired the meeting together with the Director of the NTF Miroslava Kopicová.

- Pravidelně se opět vydával bulletin pro rozvoj lidských zdrojů Pro Futuro ve spolupráci s časopisem Personál, připravilo se celkem 5 čísel. Zde úsek PR nabídl novou strukturu a zvýšil tak přehlednost a čtivost informací pro běžného čtenáře. Stejně se postupovalo v závěru roku i při přípravě Výroční zprávy NVF, která doznala podobných úprav.
- Úsek PR dále zajišťoval potřebné fotografické práce, a to do Výroční zprávy NVF pro rok 2003, informačního letáku NVF, prováděla se fotodokumentace z akcí (např. pracovní setkání partnerů z krajů ČR pro tým Rozvoje lidských zdrojů, tiskových konferencí - Equal atd).
- Novinkou roku 2004 bylo zavedení tzv. interního welcome mailu - uvítání pro nové pracovníky NVF. Úsek PR zde zajišťuje sběr a rozesílání údajů, fotografické práce, v přípravě je předávání těchto informací také na intranet. A protože bylo nutné seznamovat nejen s příchozími kolegy, ale také s aktuálními informacemi, zasílaly se pravidelně také informace o novém dění v činnosti PR všem pracovníkům NVF.
- Před ukončením roku 2004 proběhlo vánoční setkání za hojné účasti pracovníků NVF, významných hostů a novinářů. Pracovnice úseku PR připravila ve spolupráci s externí agenturou kulturní program, zajistila fotodokumentaci a celé setkání spolu s ředitelkou NVF Miroslavou Kopicovou také moderovala.



Publikace - studie - bulletin

Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems Country Report: Czech Republic. Praha: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004.

Dostupné také na:
www.refernet.ogr.uk/documents/Country_Report_Czech_Rep.pdf

Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems Country Report: Poland. Praha: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004.

Dostupné také na:
www.refernet.ogr.uk/documents/Country_Report_Poland.pdf

Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems Country Report: Slovak Republic. Praha: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004.

Dostupné také na:
www.refernet.ogr.uk/documents/Country_Reports_Slovakia.pdf

Career Guidance at Labour Offices in the Czech Republic. Praha: NVF - Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance, 2004. 35 s. ISBN 80-86728-20-X.

CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. Ex-ante hodnocení dodatku programu Rozvoj lidských zdrojů. Praha: NVF - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2004. 37 s.

Dostupné také na: www.nvf.cz/observatory/2004.htm

CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. Ex-ante hodnocení dodatku Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha. Praha: NVF - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2004. 39 s.

Dostupné také na: www.nvf.cz/observatory/2004.htm

4. česko-německý seminář příhraničních úřadů práce České republiky, Bavorska a Saska. Praha: NVF - Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance, 2004. 213 s. ISBN 80-86728-16-1.

Education System of the Czech Republic (leták). 4. vyd. Praha: NVF - Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance, 2004. ISBN 80-86728-12-9.

EuroKompas: čtvrtletník o evropských vzdělávacích programech. Praha: NVF - Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance. ČNA Mládež - Eurodesk, 2004. 3x ročně. Dostupné také na: www.nvf.cz/publikace/bulletiny.htm

HLOUŠKOVÁ, L. a kol. Vzdělávání poradců v České republice: výzkumná zpráva. Praha: NVF - Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance, 2004. 118 s. ISBN 80-86728-15-3.

Publications - Studies - Bulletins

Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems Country Report: Czech Republic. Prague: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004. Also available at www.refernet.ogr.uk/documents/Country_Report_Czech_Rep.pdf

Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems Country Report: Poland. Prague: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004. Also available at www.refernet.ogr.uk/documents/Country_Report_Poland.pdf

Achieving the Lisbon Goal: The Contribution of Vocational Education and Training Systems Country Report: Slovak Republic. Prague: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004. Also available at www.refernet.ogr.uk/documents/Country_Reports_Slovakia.pdf

Career Guidance at Labour Offices in the Czech Republic. Praha: NTF - National Resource Centre for Vocational Guidance - Euroguidance, 2004. 35 s. ISBN 80-86728-20-X.

CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. Ex-ante Evaluation of the Supplement to the Operational Programme Human Resources Development. Prague: NTF - National Observatory of Employment and Training, 2004. 37 pages. Also available at www.nvf.cz/observatory/2004.htm

CZESANÁ, V., MATOUŠKOVÁ, Z. Ex-ante Evaluation of the Supplement to the Single Programming Document for Objective 3 Prague. Prague: NTF - National Observatory of Employment and Training. 39 pages. Also available at www.nvf.cz/observatory/2004.htm

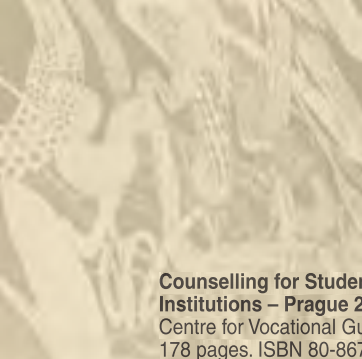
4th Czech-German Seminar of Labour Offices in Border Areas in the Czech Republic, Bavaria and Saxony. Prague: NTF - National Resource Centre for Vocational Guidance - Euroguidance, 2004. 213 pages. ISBN 80-86728-16-1.

Education System of the Czech Republic (a leaflet). 4th edition. Prague: NTF - National Resource Centre for Vocational Guidance - Euroguidance, 2004. ISBN 80-86728-12-9.

EuroKompas: a quarterly about European educational programmes. Prague: NTF - National Resource Centre for Vocational Guidance - Euroguidance. ČNA Mládež - Eurodesk, 2004. Four times a year. Also available at www.nvf.cz/publikace/bulletiny.htm

HLOUŠKOVÁ, L. et al. The Training of Counsellors in the Czech Republic: a research report. Prague: NTF - National Resource Centre for Vocational Guidance - Euroguidance, 2004. 118 pages. ISBN 80-86728-15-3.

Leonardo INFO, No. 10, 11, 12. Prague: NTF - National Agency of the Leonardo da Vinci Programme, 2004. Also available at www.nvf.cz/leonardo.



Counselling for Students at Higher Education Institutions – Prague 2004. NTF – National Resource Centre for Vocational Guidance – Euroguidance, 2004. 178 pages. ISBN 80-86728-19-6.

Pro Futuro: a bulletin for the support and development of human resources. Prague: NTF, 2004. A bimonthly. Also available at www.nvf.cz/publikace/bulletiny.htm

Leonardo da Vinci Programme – Quality Award 2001, Czech Republic. Prague: NTF – National Agency of the Leonardo da Vinci Programme, 2004. 32 + 32 pages. ISBN 80-86728-10-2. Also available at www.nvf.cz/leonardo

Leonardo da Vinci Programme – Project Examples, Czech Republic: NTF – National Agency of the Leonardo da Vinci programme, 2004. 88 s. ISBN 80-86728-11-0. Also available at www.nvf.cz/leonardo

An Overview of Vocational Education and Training in the Czech Republic. Prague: NTF – National Observatory of Employment and Training, National Institute for Technical and Vocational Education, 2004. Also available at www.refernet.cz/publikace

Leonardo INFO, čísla 10, 11, 12. Praha: NVF - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2004. Dostupné také na: www.nvf.cz/leonardo

Poradenství pro studující vysokých škol - Praha 2004. NVF - Národní informační středisko pro poradenství - Euroguidance, 2004. 178 s. ISBN 80-86728-19-6.

Pro Futuro: bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Praha: NVF, 2004. Dvuměsíčník. Dostupné také na www.nvf.cz/publikace/bulletiny.htm

Program Leonardo da Vinci – Pečeť kvality 2001, Česká republika /Quality Award 2001, Czech Republic. Praha: NVF - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2004. 32 + 32 s. ISBN 80-86728-10-2. Dostupné také na: www.nvf.cz/leonardo

Program Leonardo da Vinci – Příklady projektů / Project Examples, Česká republika. Praha: NVF - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2004. 88 s. ISBN 80-86728-11-0. Dostupné také na: www.nvf.cz/leonardo

Přehled o odborném vzdělávání v České republice. Praha: NVF - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, Národní ústav odborného vzdělávání, 2004. Dostupné také na: www.refernet.cz/publikace



ZPRÁVA AUDITORA o ověření roční účetní závěrky sestavené k 31. 12. 2004

Provedli jsme audit přiložené účetní závěrky sestavené k 31. prosinci 2004 za období od 1. ledna 2004 do 31. prosince 2004 společností **Národní vzdělávací fond, o.p.s.** se sídlem **Opletalova 25, Praha 1, IČ: 257 51 417.**

Za vedení účetnictví, jeho úplnost, průkaznost, přehlednost, správnost a za sestavení ověřované účetní závěrky je odpovědný statutární orgán společnosti. Naší úlohou je na základě provedeného auditu vyjádřit názor na přiloženou účetní závěrku jako celek.

Audit jsme provedli v souladu se zákonem čis. 254/2000 Sb., o auditorech a auditorskými směrnicemi Komory auditorů České republiky čis. 1 - 27 a čis. 54. Tyto směrnice požadují, aby audit byl naplánován a proveden tak, aby auditor získal přiměřenou jistotu, že účetní závěrka neobsahuje významné nesprávnosti. Audit zahrnoval výběrovým způsobem provedené ověření úplnosti a průkaznosti částek a informací uvedených v účetní závěrce. Posuzovali jsme také použité účetní postupy, významné odhady a rozhodnutí vedení účetní jednotky které se promítají do účetní závěrky a zhodnotili jsme i celkovou prezentaci této účetní závěrky. Domníváme se, že provedený audit poskytuje přiměřený podklad pro vyjádření našeho výroku.

Výrok auditora

Podle našeho názoru přiložená účetní závěrka podává ve všech významných ohledech věrný a poctivý obraz majetku, závazků, vlastního kapitálu a výsledku hospodaření k 31. prosinci 2004 a finanční situace za rok 2004 společností **Národní vzdělávací fond, o.p.s., Opletalova 25, Praha 1** v souladu s § 7 odst. 2 zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví v platném znění a příslušnými předpisy České republiky.

V Praze dne 17. června 2005



A & CE Auditní a znalci Praha, spol. s r. o.
Bělehradská 17, PSČ 140 00 Praha 4
ověřovací KA ČR číslo 157
Ing. Rostislav Otáhal, CSc., jednatel společnosti

Ing. Rostislav Otáhal, CSc., auditor
ověřitel Komory auditorů ČR č. 1301
odpovědný za předložení zprávy

A&CE Auditní a znalci Praha, spol. s r. o., ověřitel Komory auditorů České republiky č. 157
sídlo a ústřední kancelář: Bělehradská 17, Praha 4, IČ: 257 51 417



Eva Hašková
Lilie
(lept s akvatintou)

Auditor's Report on the Audit of the Annual Financial Statements for the Year 2004

We have audited the attached financial statements of **non-profit organization "Národní vzdělávací fond", Opletalova 25, 110 00 Praha 1**, as of December 31, 2004. The Board of Directors is responsible for the preparation of the financial statements. Our responsibility is to issue an Auditor's Statement based on the audit of these financial statements.

We conducted the audit in accordance with the Act on Auditors and the auditing guidelines of the Chamber of Auditors of the Czech Republic. These guidelines require an audit to be planned and conducted in such a way that the auditor obtains a reasonable assurance about whether the financial statements are free of material misstatements. An audit includes examining, on a test basis, the accounting records and other evidence supporting the figures in the financial statements. It also includes an assessment of the accounting principles used and significant estimates made by the Company in the preparation of the financial statements, as well as an evaluation of the overall financial statements presentation. We believe that the carried out audit provides a reasonable basis for the issuance of the statement.

Auditor's Statement

In our opinion the financial statements present in all material aspects a sound and fair image of the assets, liabilities, equity, and the financial situation of non-profit organization "Národní vzdělávací fond", Opletalova 25, 110 00 Praha 1 as of December 31, 2004, and of the financial results for the year 2004 in accordance with the Act on Accounting and relevant accounting regulations of the Czech Republic.

Prague, June 17, 2005



Rostislav Otáhal

Ing. Rostislav Otáhal, CSc.
Auditor
Certificate of the Chamber of Auditors
of the Czech Republic No. 1301
Responsible for the Report

A & CE, Auditři a znalci Praha, Ltd.
Bělehradská 17, 140 00 Praha 4
Certificate of the Chamber of Auditors
of the Czech Republic No. 157
Represented by Ing. Rostislav Otáhal, CSc.,
Managing Director of the Company



Eva Hašková
Viktorka
(lept s akvatintou)

FINANČNÍ ZPRÁVA 2004 / FINANCIAL REPORT 2004
Národní vzdělávací fond, o.p.s.

ROZVAHA / BALANCE SHEET

AKTIVA ASSETS	Kč CZK	PASIVA LIABILITIES	Kč CZK
Dlouhodobý nehmotný majetek Long-term intangible fixed assets	2 655 183	Jmění Assets	65 505 168
Dlouhodobý hmotný majetek Long-term tangible fixed assets	13 451 750	Výsledek hospodaření Net income	11 508 765
Oprávký k dlouhodobému majetku Depreciation of long-term fixed assets	-11 485 843	Dlouhodobé závazky Long-term liabilities	54 182 290
Pohledávky Receivables	79 919 908	Krátkodobé závazky Short-term liabilities	39 731 656
Krátkodobý finanční majetek Short-term financial assets	102 928 183	Jiná pasiva Other liabilities	26 881 692
Jiná aktiva celkem Other assets	10 340 390		
Úhrn aktiv Total assets	197 809 571	Úhrn pasiv Total liabilities	197 809 571

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY - 2004 / PROFIT AND LOSS STATEMENT - 2004

VÝNOSY (Kč) REVENUES (CZK)	Činnosti / Activities			Celkem Total	NÁKLADY (Kč) COSTS (CZK)	Činnosti / Activities			Celkem Total
	Hlavní Main	Doplňkové Supplementary	Správní Administrative			Hlavní Main	Doplňkové Supplementary	Správní Administrative	
Přijaté příspěvky a dotace: EU Funds	70 619 905	0	0	70 619 905	Náklady na realizaci projektů: Project costs	41 569 263	0	0	41 569 263
Program Leonardo da Vinci	61 463 249	0	0	61 463 249	Programy EXA	10 066 049	0	0	10 066 049
Program Agriculture	174 261	0	0	174 261	Programy Pilotní projekty	31 503 214	0	0	31 503 214
Program NISP	2 290 231	0	0	2 290 231	Spotřebované nákupy Operating costs	1 288 397	0	387 447	1 675 844
Program DEAL	463 912	0	0	463 912	Služby Services	18 868 654	105 321	2 856 991	21 830 966
Program EEL	46 343	0	0	46 343	Osobní náklady Personnel costs	33 104 281	105 301	5 515 888	38 725 470
Program Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání	4 221 353	0	0	4 221 353	Mzdové náklady Wages and salaries	24 627 686	78 001	4 089 736	28 795 423
Program REFERNET	436 256	0	0	436 256	Zákonné sociální pojištění Mandatory social insurance	8 101 619	27 300	1 426 152	9 555 071
Program QCA	257 696	0	0	257 696	Zákonné sociální náklady Mandatory social costs	374 976	0	0	374 976
Program TrainSme	83 409	0	0	83 409	Daně a poplatky Taxes and fees	8 525	0	50	8 575
Program Moderní společnost IV.	933 375	0	0	933 375	Ostatní náklady Other costs	9 598 768	13 488	13 625	9 625 881
Program Moderní společnost V.	249 820	0	0	249 820	Odpisy, prodaný majetek, tvorba rezerv a opravných položek Depreciations, assets sold, generation of reserves and adjustments	1 996 788	17 238	0	2 014 026
Tržby z prodeje služeb Service revenue	32 489 463	281 000	8 857 612	41 628 075	Náklady celkem Total Costs	106 434 676	241 348	8 774 001	115 450 025
Úroky Interest	24 971	326	0	25 297	Hospodářský výsledek před zdaněním Net Income before taxes	11 844 454	40 180	83 611	11 968 245
Kurzové zisky Foreign exchange profit	2 850 465	202	0	2 850 667	Dodatečné odvody z daně z příjmů Additional tax on income from prior periods	448 431	7 831	3 236	459 480
Jiné ostatní výnosy Other income	12 294 326	0	0	12 294 326	Hospodářský výsledek po zdanění Net Income after taxes	11 396 023	32 367	80 375	11 508 765
Výnosy celkem Total Revenues	118 279 130	281 528	8 857 612	127 418 270					

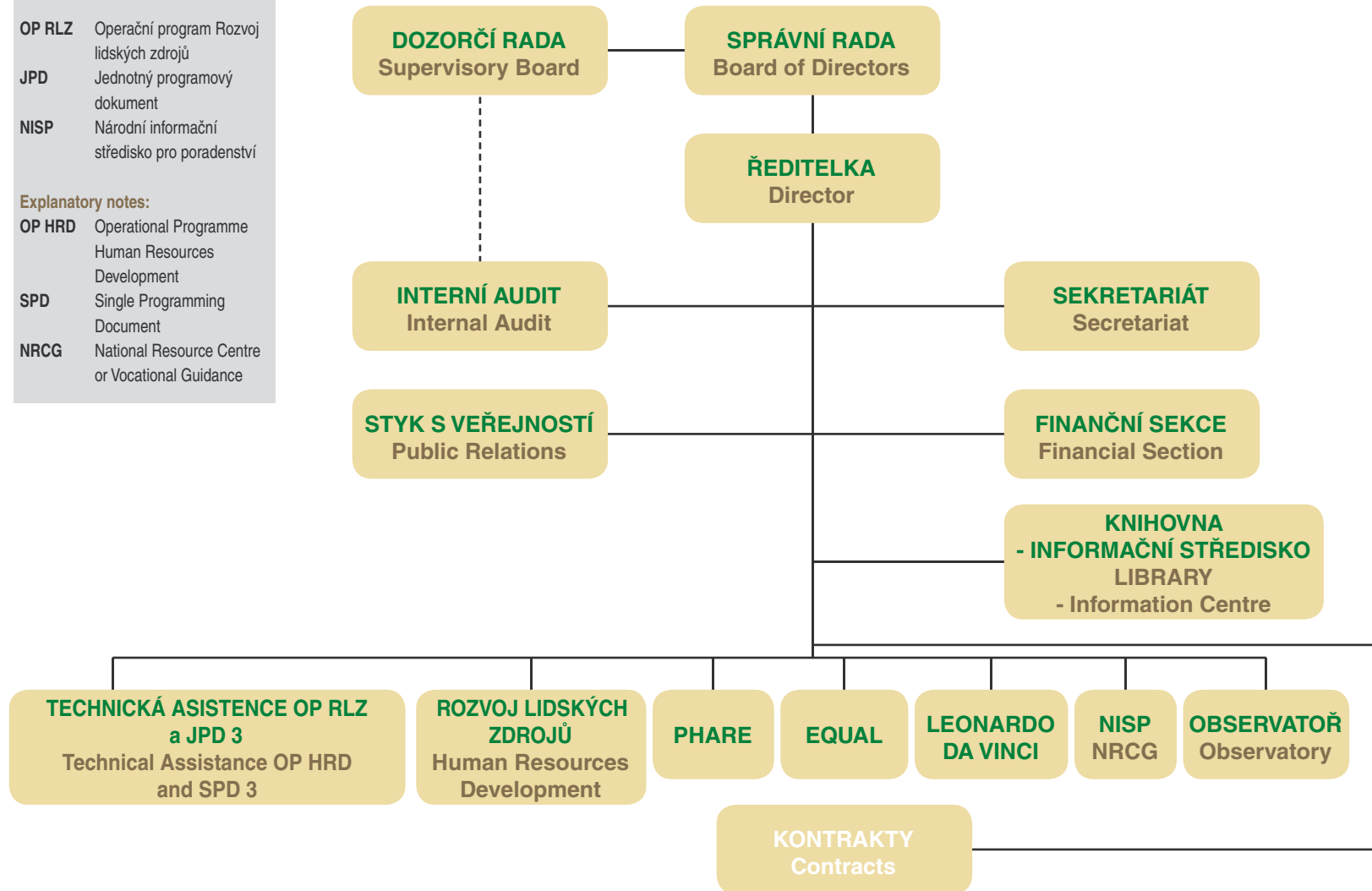
Organizační struktura NVF, o.p.s. / Organisational Structure of NTF

VYSVĚTLIVKY:

OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
JPD	Jednotný programový dokument
NISP	Národní informační středisko pro poradenství

Explanatory notes:

OP HRD	Operational Programme Human Resources Development
SPD	Single Programming Document
NRCG	National Resource Centre or Vocational Guidance





Výroční zpráva / Annual Report
2004

Vydal Národní vzdělávací fond, o.p.s.
Published by National Training Fund
Opletalova 25, 110 00 Praha 1
www.nvf.cz

Tel.: +420 224 500 500

+420 224 500 511

Fax: +420 224 500 501

Ilustrace/Illustrations: Eva Hašková
Foto/Photo: Stáňa Peričová
Design: Miroslav Prokop

© MP Trading, 2005, mp-trading@volny.cz
Tisk/Print: Astroprint, s.r.o., info@astroprint.cz



dole zleva:

Ing. Eva Bosáková – vedoucí Národní kanceláře EQUAL
Ing. Iva Tatarková – vedoucí Národní agentury programu Leonardo da Vinci
PhDr. Miroslava Kopicová – ředitelka Národního vzdělávacího fondu
PhDr. Miroslava Mandíková – vedoucí úseku Rozvoj lidských zdrojů

1. řada zleva:

Ing. Zuzana Freibergová – vedoucí Národního informačního střediska pro poradenství
Ing. Václav Brož – vedoucí týmu zaměstnanost / ESF
Ing. Alice Kašíková – interní auditorka
Ing. Jiří Neuberger – vedoucí úseku Phare 2003
Ing. Věra Czesaná, CSc. – vedoucí Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání
MUDr. Roman Vyhnánek – vedoucí týmu adaptabilita / ESF
Ing. Ludmila Kříšťanová – vedoucí finanční sekce
Ing. Petr Chuděj – vedoucí úseku ESF



NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND

NATIONAL TRAINING FUND