

**Výroční zpráva 2013**

**NV** Národní  
vzdělávací  
**F** fond

# obsah

	Úvodní slovo ředitelky	<b>2</b>
1.	Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání - NOZV	<b>4</b>
2.	Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách - CEKAS	<b>9</b>
3.	Středisko podpory poradenských služeb	<b>14</b>
4.	Evropská rozvojová spolupráce (ERS)	<b>19</b>
5.	Administrace projektů	<b>21</b>
6.	Zaměstnanost	<b>23</b>
7.	Rozvoj lidských zdrojů	<b>25</b>
8.	OPPA - vzdělávání zaměstnanců NVF	<b>28</b>
9.	Publikace v roce 2013	<b>30</b>
	Výroky auditora k výroční zprávě	<b>32</b>
	Organizační struktura NVF, o.p.s.	<b>37</b>
	Orgány společnosti NVF, o.p.s. od 1.1.2011	<b>38</b>

# Úvodní slovo ředitelky



Vážení,

Výroční zpráva Národního vzdělávacího fondu za rok 2013 ukazuje na dva základní trendy:

za prvé – základem práce NVF se stává stále výrazněji analytická a strategická činnost, v níž jsme pro daná témata vedoucím pracovištěm v rámci České republiky.

Za druhé – jakkoli je potřeba spolehlivých a daty podložených analýz velká - poptávka přichází více ze zahraničí. Svědčí to především o dlouhodobě nízké úrovni státní správy, v níž chybí skutečná kompetence ke strategickému řízení, ale také o dopadu vlivu zákona o veřejných zakázkách. Díky němu státní orgány nedokáží vysoutěžit odbornou podporu, cena, často nereálná, dominuje nad kvalitou a dodaný produkt nepřináší přidanou hodnotu.

Na tuto skutečnost reaguje další strategie NVF. Zásadní je i nadále vysoká kvalita naší práce. V této složité době pro odborně významná pracoviště zůstává klíčovým faktorem úspěchu udržení špičkových odborníků. K tomu se orientujeme zejména na ambiciózní mezinárodní úkoly. Naším cílem je ale také spolupráce na národní úrovni. Dlouhodobá angažovanost ve vzdělávání, v systému řízení výzkumu a v inovacích dala NVF unikátní kombinaci informací a zkušeností, které jsou pro další vývoj české ekonomiky nezbytné. Usilujeme proto o spolupráci s klíčovými partnery pro konkurenceschopnost ČR, zejména s průmyslem, vysokými školami, výzkumnými pracovišti, Technologickou agenturou, CERGE, Jihomoravským inovačním centrem, Hospodářskou komorou a řadou dalších.

Děkujeme všem partnerům, kteří nás na této cestě podporují!

Miroslava Kopicová





*John G. Smith*

# 01

Národní observatoř  
zaměstnanosti  
a vzdělávání (NOZV)

# Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV) působí jako analytická sekce NVF. Provádí výzkum, shromažďuje data a analyzuje tendence na trhu práce a ve vzdělávání v souvislosti s probíhajícími sociálně-ekonomickými změnami. Dlouhodobě se věnuje předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce včetně rozvoje kvantitativních i kvalitativních metodik v této oblasti. Cílem je systematicky vytvářet a analyzovat informace o budoucím vývoji zaměstnanosti, nárocích na profese, kvalifikace a dovednosti, které mají sloužit k lepší orientaci a rozhodování jak institucí trhu práce, tak vzdělávací sféry, zaměstnavatelů i jednotlivců, kteří si chtějí vybrat svou vzdělávací či profesní dráhu. Výsledky předvídání kvalifikačních potřeb jsou přístupné široké veřejnosti prostřednictvím webového portálu „Budoucnost profesí“ [www.budoucnostprofesi.cz](http://www.budoucnostprofesi.cz).

Observatoř úzce spolupracuje s ministerstvy, Evropskou komisí, OECD, Mezinárodní organizací práce (ILO), významnými výzkumnými pracovišti, univerzitami a dalšími partnerskými institucemi v ČR i v zahraničí. Od roku 2004 Observatoř koordinuje spolu s Národním ústavem pro vzdělávání Národní konsorcium sítě ReferNet, které vzniklo pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop. Observatoř je také začleněna do mezinárodní sítě SkillsNet pro spolupráci v oblasti předvídání kvalifikačních potřeb. Pracovníci Observatoře participují jako **expertní konzultanti za ČR** na aktivitách **evropských projekcí kvalifikačních potřeb** a jsou zapojeni do evropského projektu **EU Skills Panorama**, který zajišťuje přístup k informacím, metodikám a analýzám trhu práce a kvalifikačních potřeb (<http://eusp-stagingv2.ghkint.eu/default.aspx>).

Observatoř poskytuje **výsledky svých výzkumů a expertízy decizní sféře** a přímo se rovněž účastní přípravy strategických dokumentů nebo jejich částí týkajících se vzdělávání, rozvoje či zajištění dostupnosti kvalifikovaných lidských zdrojů (např. *Strategie celoživotního učení, Implementační plán Strategie ČŽU*, analytická podpora Úřadu vlády a Rady pro výzkum, vývoj a inovace při vyhodnocování *Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací v ČR na léta 2009 – 2015*, apod.). Tým Observatoře se věnuje rovněž předávání zkušeností a podpoře zahraničních partnerů při rozvoji aktivit předvídání kvalifikačních potřeb v jejich zemích. Jde

zejména o projekty v Polsku a připravovaný projekt v Litvě. Observatoř byla také oslovena ze strany evropské organizace TAIEX a ze strany Světové banky, aby sdílela své zkušenosti a poskytovala poradenství i pro mimoevropské země.

Publikace, články, odborné semináře, prezentace a další výstupy Observatoře jsou využívány jako zdroj analýz, dat a dalších informací odbornými pracovišti, vysokolešskými pedagogy a studenty, novináři i širokou veřejností. Informace o projektech jsou k dispozici na webové stránce <http://www.nvf.cz/narodni-observator>.

**V průběhu roku 2013 byla činnost Národní observatoře zaměřena na následující projekty:**

## **1. Příprava a realizace mezinárodního výzkumu PIAAC a zveřejnění výsledků**

Mezinárodní šetření dospělých - Předpoklady úspěchu v práci a v životě (PIAAC) byl mezinárodní projekt OECD, který probíhal v letech 2009-2013. Byl zaměřen na zjišťování a vyhodnocování gramotnosti dospělých ve věku 16-65 let, konkrétně na jejich čtenářské a numerické dovednosti a na schopnost řešit problémy v prostředí informačních technologií. V České republice řídil tento projekt Dům zahraničních služeb při MŠMT. NVF se na projektu podílel ve sdružení se společností SC&C, která realizovala terénní sběr dat. Úkolem týmu Observatoře v rámci projektu byly zejména analýzy a interpretace dat ze šetření PIAAC pro účely hodnocení efektivity vzdělávacího systému v ČR, pro formulaci národní vzdělávací politiky a přípravu nástrojů pro zdokonalení systému celoživotního vzdělávání.

V roce 2013 se tento projekt dostal do své závěrečné fáze. Observatoř zpracovala dvě kapitoly do národní souhrnné publikace *Předpoklady úspěchu v práci a v životě Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. První kapitola se zabývá vzájemnými souvislostmi mezi účastí v dalším vzdělávání a úrovní kompetencí, druhá kapitola zkoumá vzájemné souvislosti mezi úrovní obecných kompetencí a postavením jedince na trhu práce. V listopadu 2013 se v Praze uskutečnila závěrečná konference k výsledkům mezinárodního výzkumu OECD PIAAC, zde byla také prezentována hlavní zjištění tohoto výzkumu. Další informace o celém projektu jsou k dispozici na [www.piaac.cz](http://www.piaac.cz).

## 2. SKILLS - Vztahy mezi dovednostmi, vzděláním a výsledky na trhu práce: longitudinální studie

V roce 2013 pokračoval dlouhodobý výzkumný projekt, zaměřený na kvalitu vzdělávání a souvislosti mezi trhem práce a úrovní kompetencí v ČR a na analýzu vybraných aspektů rozvoje dovedností. Lídrem projektu je Národohospodářský ústav AV ČR v čele s prof. J. Švejnarem a dalším partnerem v projektu je Pedagogická fakulta UK. Projekt si klade za cíl vytvořit unikátní informační a analytickou bázi na základě dlouhodobého multidisciplinárního výzkumu a propojení jeho výsledků s existujícími zdroji dat. Úloha Observatoře spočívá zejména v analýzách kompetencí dospělých ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Výzkum mimo jiné navazuje na šetření kompetencí dospělých PIAAC a v jeho rámci Observatoř uskuteční follow-up šetření týkající se změn v postavení na trhu práce a v profesním rozvoji respondentů panelu PIAAC. Plánovaným výstupem projektu jsou především odborné publikace, mezinárodní konference a workshopy, jejichž výsledky budou zpřístupněny pro další využití tvůrci politik a odbornou veřejností.

Hlavním zdrojem dat v roce 2013 byly především výsledky ze šetření dovedností dospělých PIAAC. S využitím těchto dat mohl být aplikován koncept zaměstnatelnosti způsobem v ČR ojedinělým. Výzkum potvrdil, že na zaměstnatelnost mají nejsilnější vliv individuální faktory (osobnostní, rodinné charakteristiky, vzdělání, pracovní historie), přičemž kontextuální faktory nemohou být rovněž opominuty. Další část výzkumu byla zaměřena na analýzu mobility na trhu práce v dlouhodobé perspektivě. Výsledky výzkumu byly zpracovány do tří článků, které byly publikovány v domácích i zahraničních odborných časopisech (Politická ekonomie, Fórum sociální politiky a Sociológia) a prezentovány na mezinárodní konferenci *Impact of Ageing on Public Finances and Labour Markets in EU Regions* pořádané OECD a Ekonomickým ústavem Slovenské Akademie věd 28. 10. 2013 (viz přehled publikací). Tým Observatoře v rámci projektu rovněž zorganizoval 6. května 2013 odborný seminář, kde byly diskutovány metodologické a věcné otázky vzdělanostní mobility a vztahu mezi vzděláním, kompetencemi a odměňováním.

## 3. ReferNet

Od roku 2004 je ČR zapojena do Evropské referenční a expertní sítě ReferNet, založené Evropským střediskem pro rozvoj odborné přípravy - Cedefop. Cílem činnosti sítě je shromažďování, výměna a šíření informací z oblasti odborného vzdělávání a navazujících oblastí v rámci členských států EU. Síť ReferNet je založe-

na na bázi národních konsorcií vytvořených ve všech členských zemích EU. Národní konsorcium je tvořeno institucemi, které ovlivňují vývoj v oblasti odborného vzdělávání, jako jsou ministerstva, výzkumné ústavy, sdružení škol a instituce sociálních partnerů. Observatoř se ve dvouletých intervalech střídá na pozici **národního koordinátora** sítě s Národním ústavem pro vzdělávání (NÚV), a spravuje webové stránky sítě ReferNet ([www.refernet.cz](http://www.refernet.cz)). V roce 2013 převzal roli národního koordinátora Národní vzdělávací fond. Observatoř se podílela významnou měrou na všech výstupech sítě, kterými byla zejména aktualizace přehledové zprávy o systému odborného vzdělávání v ČR (VET in Europe – Country Report) a zpracování zprávy o politice odborného vzdělávání (VET policy report), která měla podobu podrobného dotazníku. Výstupy jsou k dispozici v anglickém jazyce na webové stránce ReferNetu: <http://www.refernet.cz/odborne-vzdelavani-v-cr/>. V roce 2013 pokračovala aktualizace propagačního letáku Spotlight on VET Czech Republic, ke konci roku Observatoř zajistila tisk anglické verze letáku, který byl distribuován partnerům. Česká verze s názvem Zaostřeno na odborné vzdělávání Česká republika se připravuje. Observatoř rovněž zorganizovala výroční zasedání českého národního konsorcia sítě ReferNet. Novinkou mezi aktivitami sítě je tzv. „Article“, kratší tematická studie na téma zadané Cedefopem. V roce 2013 bylo vybráno v návaznosti na aktuální otázky evropské vzdělávací politiky téma **předčasných odchodů z odborného vzdělávání**. Studie jednak poskytuje základní přehled o dané problematice na národní úrovni a jednak slouží jako podkladový materiál pro práci Cedefopu a jako zdroj informací pro evropskou politiku odborného vzdělávání. Studie byla zpracována na základě podkladů pracovníků Observatoře a NÚV a konzultací s dalšími experty. Zatím je k dispozici pouze anglická verze studie, ale připravuje se její překlad do češtiny.

## 4. The Skills Panorama – Achieving Regional and Local Impact (ARLI)

V roce 2013 pokračoval dvouletý mezinárodní projekt, který byl zaměřen na výměnu zkušeností a příkladů dobré praxe v oblasti analýz, monitorování trhu práce a předvídání kvalifikačních potřeb. Byl financován Evropskou komisí a navazoval na klíčovou agendu EU New Skills for New Jobs, v jejímž rámci je realizována tzv. Skills Panorama. Cílem Skills Panoramy je vytvoření jednotné komunikační a analytické platformy, která bude pro nejrůznější skupiny uživatelů přinášet informační produkty o situaci na trhu práce, kvalifikačních požadavcích a prognóze budoucího vývoje. Projekt



ARLI, na němž se tým Observatoře podílel, si kladl za cíl rozšířit EU Panorama na regionální úroveň a poskytnout tak relevantní a aktuální informace o nabídce a poptávce po profesích a kvalifikacích pro různé uživatele na regionálních trzích práce. Mezinárodní řešitelské konsorcium vedla University of Exeter a kromě Observatoře byly jeho dalšími členy Goethe Universität ve Frankfurtu, Napier University v Edinburghu a italské výzkumné centrum CRISP.

## 5. Foresight pro ILO

Pro mezinárodní instituci ILO (International Labour Office) se sídlem v Ženevě zpracovala Observatoř metodický projekt. Jeho cílem bylo zmapovat a porovnat přístupy k foresightingu a scénářům budoucího vývoje kvalifikačních potřeb v různých zemích včetně zhodnocení používaných metod a role, kterou tyto přístupy zaujímají v širším kontextu systému předvídání kvalifikačních potřeb daných zemí.

Byla zpracována studie, jejíž publikace v anglické verzi je naplánována na rok 2014. Publikace přináší užitečné informace o metodách foresightu a zpřehledňuje jejich specifika. Je zde podrobně popsána nejen metodologie, ale jsou také diskutovány možnosti jejich praktického použití. Součástí studie je i rozsáhlá příloha s popisem příkladů dobré praxe v různých zemích (Austrálie, Brazílie, Finsko, Německo, Japonsko, Korea, Rusko, USA, Velká Británie). Zástupci Observatoře se účastnili mezinárodních jednání k výstupům projektu v Ženevě, Turíně a Moskvě.

## 6. Labour force monitoring and forecasting (Litva)

V roce 2013 byl zahájen dvouletý projekt, v rámci něhož Observatoř předává své zkušenosti v oblasti monitoringu a předvídání vývoje na trhu práce. Tým Observatoře pomáhá litevským odborníkům s přípravou dat nezbytných pro modelování a transformuje model využívaný v ČR na podmínky Litevského trhu práce. Náplní projektu je konkrétně zavedení kvantitativního modelu pro předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce do Litvy a vypracování první projekce pomocí tohoto modelu. První fáze projektu byla věnována technickým úpravám modelu, restrukturalizaci profesních a vzdělanostních klastrů, řešení změn statistických klasifikací a přípravě relevantních dat. Spolupráce s litevskými partnery probíhala velmi úspěšně. V následujícím roce budou práce na přípravě dat finalizovány a bude vypracována první projekce kvalifikačních potřeb litevského trhu práce.

## 7. Analýzy a podklady pro realizaci a aktualizaci NP VaVal

V roce 2013 Observatoř pokračovala v přípravě analýz a podkladů pro Radu vlády ČR pro výzkum, vývoj a inovace. V tomto roce byly zpracovány následující studie: *Podmínky pro větší zapojení žen do výzkumu* - Cílem studie bylo navrhnout opatření, která by zlepšila podmínky pro větší zapojení žen do výzkumu, jež je zatím nižší, než by odpovídalo podílu žen úspěšně ukončujících studijní programy zaměřené na přípravu pro samostatnou výzkumnou kariéru. Studie obsahuje stručné vyhodnocení postavení ČR v rámci EU z hlediska podílu žen ve výzkumu podle sektorů, vědních oblastí a věku. Pozornost je věnována také podílu žen na přidělených grantech GAČR v roce 2012. Dále zde jsou identifikovány a kategorizovány rozhodující faktory, které ovlivňují zapojení žen do výzkumu a zpřehledněna opatření nejčastěji používaná ve vybraných zemích. Závěrem jsou navržena opatření, která by mohla být realizována v ČR.

*Podpora rozvoje výzkumníků ve strukturách infrastruktury VaVal* - Kvalita výzkumných pracovníků je především výsledkem samotného úsilí jednotlivců, nicméně toto individuální úsilí přináší větší efekty, pokud je realizováno v prostředí, které je pro profesní růst příznivé. Jaké by měly být základní charakteristiky tohoto prostředí, prostřednictvím jakých opatření by měla a mohla být kvalita lidských zdrojů ve vědě a výzkumu zvyšována jsou otázky, na které studie hledá odpovědi. Úvodem studie zpřehledňuje strategické dokumenty přijaté na úrovni Evropské unie i na národní úrovni, které se problematikou kvality pracovního prostředí výzkumníků a podporou jejich profesního rozvoje zabývají.

Dále jsou vyhodnoceny podmínky pro rozvoj profesní kariéry výzkumníků v ČR a tam, kde je to možné, je situace v ČR poměřována se situací v rámci EU. Je proveden rozbor interních politik rozvoje lidských zdrojů v nových výzkumných centrech vybudovaných s podporou OP VaVpl. Jako zdroj inspirace je uveden přehled vybraných příkladů programů nebo opatření na podporu profesní kariéry výzkumníků, která jsou realizovaná v zahraničí a která nejsou nebo pouze ve velmi omezené nebo zúžené formě využívána v ČR.

*Realizace cíle 6 Národní politiky VaVal na léta 2009-2015* - Cílem studie je vyhodnocení realizace stanovených opatření a na jejich základě souhrnné vyhodnocení plnění cíle č. 6 Národní politiky VaVal, kterým je „zajistit kvalitní lidské zdroje pro VaVal“. Základním východiskem jsou studie, které byly zpracovány Observatoří v letech 2011-2013. Každá část studie obsahuje analýzu silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení příslušné tematické oblasti. Součástí je i celkové shrnutí a tabulková příloha.



## **8. Aktualizace NP VaVal 2009 – 2015 (s výhledem do roku 2020)**

Observatoř v roce 2013 navázala na své předchozí analytické aktivity při vyhodnocování výsledků Národní politiky VaVal a společně s Technologickým centrem AVČR se podílela na přípravě aktualizované verze této politiky s výhledem do roku 2020. Je specifikován výchozí rámec politiky, v němž jsou uvedeny evropské a české strategické dokumenty, rozebrán současný stav a výzvy pro aktualizovanou politiku VaVal. Strategická část materiálu obsahuje 4 priority, přičemž Observatoř zpracovala první z nich, která se týká zajištění kvalitních lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace. V rámci této priority jsou navrhována opatření v následujících oblastech: i) získání a udržení kvalifikovaných lidských zdrojů (výzkumných, technických i ostatních pracovníků), a to jak domácích, tak v případě výzkumných pracovníků i zahraničních; ii) zvýšení kvality přípravy mladých lidí pro profesní dráhu ve VaVal a na podporu jejich zájmu o tuto oblast, vyhledávání a práce s talenty; iii) další vzdělávání pracovníků VO, VŠ, podniků a dalších organizací zaměřené na rozvoj znalostí a dovedností nezbytných pro využívání VaV poznatků v praxi a na komercializaci výsledků; iv) mezisektorová (horizontální) mobilita výzkumných pracovníků, tj. mobilita mezi veřejným výzkumem a domácími i zahraničními podniky s inovačním potenciálem. Aktualizovaná verze Národní politiky VaVal byla schválena vládou dne 24. 4. 2013.

## **9. Evaluace programu SoMoPro**

Zadavatelem projektu bylo jihomoravské zájmové sdružení JIC. Obsahem projektu bylo hodnocení průběhu a výsledků grantového programu SoMoPro, jehož cílem je přivést špičkové vědce ze zahraničí na výzkumné instituce v Jihomoravském kraji.

Observatoř ve spolupráci se zadavatelem vytvořila metodiku pro evaluaci programu SoMoPro, zejména spolupracovala při návrhu a realizaci elektronického dotazníku a průběhu šetření. Dále byly realizovány individuální

hloubkové rozhovory s výzkumnými pracovníky, kteří byli v rámci programu podpořeni, a s jejich garanty. Observatoř následně zpracovala výsledky dotazníkového šetření a části hloubkových rozhovorů pro závěrečnou zprávu shrnující celkovou evaluační zjištění.

## **10. Aktualizace a doplnění informačních produktů projektu Koncept**

V projektu Koncept, který byl realizován v předešlém období, vytvořila Observatoř několik velmi zajímavých informačních produktů. Po skončení projektu projevil zadavatel (Národní ústav pro vzdělávání) zájem o aktualizaci hlavních dvou produktů.

Prvním jsou Karty kvalifikací, které přinášejí informace o celkové situaci jednotlivých profesních skupin na trhu práce, odhad vývoje do budoucna, vyhodnocení nabídky pro uchazeče a poptávky po volných pracovních místech, trendy v odvětvích klíčových pro uplatnění dané profesní kvalifikace a informace o mzdové, věkové a vzdělanostní struktuře. Původně bylo vytvořeno 148 karet kvalifikací, v roce 2013 pracovníci Observatoře všechny karty zaktualizovali a navíc vytvořili nové karty, tak aby byly lépe pokryty všechny profesně-kvalifikační skupiny. Celkem bylo tedy vytvořeno 180 karet kvalifikací. Jsou určeny nejen pro informování odborníků a kariérních poradců, ale také pro zaměstnavatele nebo běžnou veřejnost.

Druhým produktem, který byl aktualizován, je webová aplikace DV Monitor, která shromažďuje data o dalším vzdělávání pocházející z různých zdrojů, systematicky je zpracovává a prezentuje v uživatelsky přívětivé formě systému indikátorů, které strukturovány ve čtyřech na sebe navazujících blocích postihujících problematiku dalšího vzdělávání a to kontext, vstupy, procesy a výstupy dalšího vzdělávání. Většina indikátorů umožňuje přehledné srovnání ČR s EU či porovnání krajů ČR. V roce 2013 byly aktualizovány základní datové vstupy, včetně jejich indikátorových sestav na webové aplikaci. Tým Observatoře rovněž poskytoval odbornou podporu pracovníkům zadavatele, aby byli schopni v budoucnu tento systém samostatně udržovat a rozvíjet.

# 02

Úsek Centrum pro kvalitu  
a standardy v sociálních  
službách – CEKAS – 2013

# Úsek Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS - 2012

CEKAS je projektově orientovaným úsekem Národního vzdělávacího fondu, který nabízí partnerství při zpracování, předkládání a realizaci projektů organizacím bez personální a další potřebné kapacity k tomu, aby samy formulovaly, připravovaly a hlavně realizovaly, monitorovaly a vyhodnocovaly vlastní velké projekty. CEKAS poskytuje podporu jejich aktivitám a dále nabízí a poskytuje organizační a odborně personální zajištění projektů směřujících ke zvýšení kvality života uživatelů sociálních služeb. CEKAS realizuje vlastní vzdělávací projekty zejména ve spolupráci s krajskými úřady; tyto projekty směřují převážně do oblasti zavádění standardů kvality. V neposlední řadě CEKAS iniciuje, připravuje a realizuje inovativní projekty prosazující moderní přístupy a metody sociální práce do praxe v České republice. V posledních letech CEKAS průběžně akredituje u MPSV vzdělávací programy, které nabízí poskytovatelům a pracovníkům v sociálních službách.

## 1. Projektové aktivity CEKAS

**1.1 Projekt „Akreditované vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb v Kraji Vysočina“** financovaný z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Prioritní osa 4.3 Sociální integrace a rovné příležitosti. Projekt byl zahájen v červenci 2011 a ukončen v červnu 2013.

**Cílem projektu** bylo zvýšit kompetence jednotlivých skupin pracovníků a zvýšit jejich profesionalitu tak, aby poskytovali uživatelům kvalitní služby založené na respektování individuálních potřeb a práv. Tím byla podpořena kvalita poskytovaných sociálních služeb u konkrétních poskytovatelů zřizovaných Krajem Vysočina popř. zřizovaných městy a obcemi a bylo zlepšeno naplňování zákonných požadavků na kvalitu sociálních služeb.

**Cíle projektu** bylo dosaženo prostřednictvím realizace akreditovaných vzdělávacích programů a průběžným monitoringem úrovně poskytovaného vzdělávání a jeho pravidelným vyhodnocováním.

### Výstupy projektu:

- v projektu proběhlo 53 kurzů pro 663 účastníků
- byla vypracována souhrnná zpráva pro zřizovatele Kraje Vysočina o průběhu vzdělávacích aktivit a 21 evaluačních zpráv pro jednotlivé poskytovatele sociálních služeb

včetně doporučení pro další vzdělávání a zlepšování kvality v zařízeních.

**1.2 Projekt „Streetwork pro děti a mládež“** s podtitulem „podpora sociální práce s ohroženými dětmi a mládeží v oblasti prevence patologických jevů se zaměřením na trénink klientů v pracovních dovednostech (sociální podnikání) a na mobilní terénní práci ve vyloučených a odlehlých lokalitách“ velkoryse financuje dánská nadace the VELUX FOUNDATIONS.

Projekt byl zahájen v dubnu 2013 a bude probíhat do dubna 2017.

CEKAS realizuje projekt ve spolupráci s odborným partnerem Českou asociací streetwork, o.s. Projekt byl vybrán mezi 14 nejlepšími z více než 220 žádostí. Velmi příjemnou a užitečnou zkušeností je odborný kontakt s dánským konzultantem/supervizorem projektu Christianem Holtem, který pravidelně navštěvuje místa realizace jednotlivých aktivit, pomáhá řešit vzniklé problémy a překážky a zprostředkovává přímý kontakt s vedením nadace.

Situace v České republice v oblasti práce s ohroženými dětmi a mládeží má dva zásadní nedostatky:

- 1) nedostatečnou státní a komunitní podporu preventivní práce s těmito klienty, která by s použitím moderních metod zvyšovala jejich šanci se uchytit na trhu práce a žít běžný život;
- 2) v ČR roste počet vyloučených a odlehlých lokalit, ve které jsou klienti hendikepováni v přístupu k sociálním službám (streetwork, poradenství), které se koncentrují ve městech.

Projekt si v hlavních aktivitách klade dva základní cíle, jejichž dosažením chce přispět k zavedení nových přístupů, které napomohou tuto situaci řešit.

### **Aktivita 1: Sociální podnikání – síť charitativních obchodů s tréninkovými místy pro cílovou skupinu 16 – 25 let**

Cílem je, aby klienti prostřednictvím tréninkových míst získali zkušenost se zaměstnáním, základní návyky a potřebnou praxi pro zvýšení šance na další uplatnění na trhu práce.

### **Aktivita 2: Mobilní poskytování sociální práce ve vyloučených lokalitách a odlehlých místech**

Cílem je v ČR zpřístupnit sociální služby klientům ve vyloučených lokalitách formou mobilní terénní sociální práce zaměřené na děti, mládež a jejich rodiny.

### **Dosavadní výstupy projektu:**

Prvních osm měsíců, od dubna do prosince 2013, jsme se věnovali především následujícím činnostem:

\* Ustavili jsme řídicí strukturu a seznámili se s problematikou sociálního podnikání a s tím souvisejícími právními a organizačními otázkami: konzultovali jsme s pracovníky organizace P3 - People, Planet Profit, o.p.s., s daňovým poradcem firmy ADAR - daně, mzdy účetnictví a s právníkem organizace Neziskovky.cz.

\* Navázali jsme kontakty s organizacemi, se kterými bychom v projektu rádi spolupracovali: Agenturou pro sociální začleňování Úřadu vlády ČR a organizací MEPCO - Mezinárodním poradenským centrem obcí.

\* Zahájili jsme budování systému fundraisingu nejen pro projekt, ale také pro ČAS a NVF-CEKAS. Dva členové projektového týmu absolvovali dlouhodobý kvalifikační kurz Českého centra fundraisingu „Profesionální fundraiser“.

#### **Aktivita 1:**

\* Na webových stránkách ČASu jsme vyhlásili veřejnou soutěž o nejlepší nápad na založení sociálního podniku, sešlo se nám jich celkem 20 – např. bazar, blešák, půjčovna koloběžek, netradiční bistro s domácími dobrotami, obstarávání nákupů, sítotisk, „second music shop“, galerie graffiti“. Zvítězil nápad založit dobročinný obchod po vzoru britských „charity shopů“.

\* Pro potřeby provozování sociálních podniků a poskytování mobilní terénní práce v minibusích jsme založili ČAS, o.p.s., která bude zastřešujícím subjektem pro tuto činnost v projektu.

\* Velmi obtížné je sehnat vhodné prostory pro dobročinný obchod tak, aby byly v rušnější části Prahy, poblíž veřejné dopravy, kde se pohybuje dost lidí a je možné získat a nalákat zákazníky. Během předkládání nabídek do výběrových řízení městských částí i realitních kanceláří jsme si prohlédli mnoho nabízených prostor a stále žádné nevyhovovaly. Z nepříjemné situace nám nakonec velmi vstřícně pomohla Městská část Praha 1, která nám nabídla krásné dvě místnosti v Biskupské ulici č. 1 ve veřejném zájmu. Konečné rozhodnutí čekáme v lednu 2013.

Pro náš obchod jsme zvolili název „Restart Shop“ – nový začátek, nová šance... Při přípravě na jeho otevření nám velmi pomohli kolegové z organizace Sue Ryder, kteří nám umožnili týdenní pobyt ve svých zavedených dobročinných obchodech, kde jsme získali spoustu důležitých informací a praktických rad.

V Restart Shopu budou dvě stálá tréninková místa, na která budou umístěni vybraní klienti nízkoprahových zařízení pro děti a mládež. Mohou na nich setrvat maximálně půl roku a během té doby jim pomůžeme shánět místo na běžném pracovním trhu. Do práce budou zapojeni další členové cílové skupiny jako dobrovolníci. Každý rok pro-

jdou tréninkovými místy minimálně 4 klienti a několik dobrovolníků, kteří se budou na práci připravovat.

Do konce projektu bude v dalších regionech vytvořeno ještě 5 podobných pracovišť – sociálních obchodů či dílen - s tréninkovými místy.

#### **Aktivita 2:**

Koncem roku jsme mezi nízkoprahovými zařízeními pro děti a mládež vyhlásili veřejnou soutěž na 2 provozovatele mobilní terénní sociální práce ve vyloučených lokalitách. Vítězové pak budou využívat námi zakoupené a vybavené „minibusy“ – pojízdné nízkoprahové kluby a pilotně zkoušet a ověřovat tento druh práce v České republice.

**1.3 Projekt „Další vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb v Kraji Vysočina“** financovaný z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, Prioritní osa 4.3 Sociální integrace a rovné příležitosti. Projekt byl zahájen v říjnu 2013 a bude probíhat do konce června 2015.

**Cílem projektu** je prostřednictvím realizace akreditovaných vzdělávacích programů a odborných stáží vycházejících z potřeb poskytovatelů (i) zvýšit kompetence jednotlivých skupin pracovníků a jejich profesionalitu tak, aby poskytovali uživatelům kvalitní služby založené na respektování individuálních potřeb a na ochraně jejich práv a (ii) podpořit a zvýšit kvalitu poskytovaných sociálních služeb u konkrétních poskytovatelů v Kraji Vysočina a napomoci naplňovat zákonné požadavky na kvalitu sociálních služeb. Projekt rozšiřuje vzdělávací aktivity dosud realizované pro poskytovatele zřizované Krajem Vysočina v ukončeném projektu OP LZZ „Akreditované vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb v kraji Vysočina“, Výzva 66“, na poskytovatele sociálních služeb obecní, městské a neziskové.

**Metody použité v projektu:** realizace akreditovaných vzdělávacích programů, realizace odborných stáží, průběžný monitoring úrovně poskytovaného vzdělávání a jeho pravidelné vyhodnocování.

#### **Hlavní projektové aktivity:**

- Řízení, monitorování a hodnocení projektu
- Realizace 46 kurzů v rámci 14 akreditovaných vzdělávacích programů pro cca 520 účastníků
- Realizace 44 odborných stáží ve vybraných zařízeních

**Cílové skupiny:** 13 obecních, městských a neziskových poskytovatelů sociálních služeb, v případě zájmu krajští poskytovatelé sociálních služeb

#### **Dosavadní výstupy:**

- Probíhá manažerský kurz pro pracovníky NNO (112



hod.), kterého se účastní 16 osob.

- Bylo připraveno 13 „Základních kurzů pro klíčové pracovníky“ a 13 kurzů „Standardy v kostce“, které budou zahájeny v lednu 2014.

## 2. Veřejné zakázky CEKAS

### 2.1 Certifikační agentura

Dne 1. 5. 2005 zahájila Rada vlády pro koordinaci protidrogové politiky (RVKPP) proces certifikací odborné způsobilosti služeb pro uživatele drog. Činnosti Certifikační agentury zajišťoval od začátku Národní vzdělávací fond, o.p.s prostřednictvím úseku CEKAS.

Certifikace odborné způsobilosti služeb je posouzení a formální uznání, že daná služba odpovídá stanoveným kritériím kvality, odbornosti a komplexnosti. Jedná se o posouzení služby podle standardů odborné způsobilosti, jehož výsledkem je udělení či neudělení certifikátu o jejich naplnění. Certifikace je nezbytnou podmínkou pro poskytnutí dotace na služby protidrogové politiky ze státního rozpočtu.

V dubnu 2007 Národní vzdělávací fond, o.p.s. opakovaně vyhrál výběrové řízení na Certifikační agenturu. Dne 1. 6. 2007 byla podepsána smlouva na činnost Certifikační agentury mezi Úřadem vlády ČR a Národním vzdělávacím fondem, o.p.s. na dobu neurčitou.

V roce 2013 Certifikační agentura ve spolupráci s odborníky na hodnocení kvality – certifikátory zajistila 52 místních šetření v různých typech služeb sekundární a terciární prevence drogových závislostí (z toho bylo 43 standardních místních šetření, 1 cílené a 8 pilotních).

### 2.2 Realizace odborné konzultace procesů kvality poskytování sociálních služeb ve Farní charitě Litoměřice

Realizace byla zahájena 1. května 2012 a probíhala do konce listopadu 2013.

Byly realizovány následující jednodenní konzultace ve třech střediscích Farní charity Litoměřice:

- červenec -srpen 2013: realizace 6 konzultačních dnů v Charitním domově sv. Zdislavy
- červenec - srpen 2013: realizace 8 konzultačních dnů v Domech s pečovatelskou službou
- září - říjen 2013: realizace 10 konzultačních dnů v Domově na Dómském pahorku

**Výstupy:** z každé konzultace/setkání byl vypracován krátký zápis včetně popisu náplně setkání, stanovených cílů/úkolů a doporučení konzultanta.

Byly zpracovány „Plány rozvoje organizace“ pro tři střediska Farní charity Litoměřice:

- srpen 2013: pro Charitní domov sv. Zdislavy a pro Domy s pečovatelskou službou
- říjen 2013: pro Domov na Dómském pahorku

Předložením konečných výstupů zadavateli byl projekt ukončen.

### 2.3 CEKAS se podílel na zajištění realizace celostátní konference s mezinárodní účastí na téma Terénní a nízkoprahové programy 2013

Konference se konala 13. a 14. června 2013 v Praze.

Hlavním zaměřením konference byly nízkoprahové a terénní sociální služby vzhledem k otázkám sociálního vyloučení a chudoby, práce s rodinou a ochrana práv dětí. Konferenci navštívilo 291 lidí z oboru nízkoprahových služeb - zejména terénních sociálních pracovníků, zástupců veřejné správy a vzdělávacích institucí z České a Slovenské republiky a dále hosté z Belgie, Velké Británie, Německa a Dánska. Zúčastnili se 38 přednášek, workshopů a panelových diskusí.

### 2.4 Realizace zakázky pro Městský úřad Moravské Budějovice

V říjnu 2013 předložil CEKAS nabídku v rámci veřejné zakázky pro Městský úřad Moravské Budějovice na „**Poskytování odborných konzultací a metodické pomoci v oblasti Standardů kvality sociálních služeb**“. Naše nabídka byla vybrána k realizaci a byla uzavřena smlouva na období listopad 2013 – srpen 2014. Předmětem zakázky je poskytování odborných konzultací a metodické pomoci v oblasti standardů kvality sociálních služeb pro Pečovatelskou službu města Moravské Budějovice v rozsahu 5 -7 hodin měsíčně.

#### Specifikace předmětu zakázky:

- (a) Dodavatel poskytne odborné konzultace při dopracování standardů kvality sociálních služeb – pracovních postupů, metodik aj., vyplývajících ze zák. č. 108/2006 Sb. a při realizaci opatření uložených v Inspekční zprávě.
- (b) Dodavatel poskytne metodickou pomoc při aplikaci standardů kvality sociálních služeb do praxe, a to v aplikaci výstupů z projektu INOVACE, tj. se zaměřením na „případový proces“.

Z každé konzultace/setkání je vypracován zápis včetně popisu náplně setkání, stanovených cílů/úkolů, doporučení konzultanta/metodika.

Realizace zakázky bude ukončena v roce 2014.

### 3. Drobné komerční aktivity

V listopadu 2013 realizoval CEKAS dva akreditované kurzy „Standardy v kostce“ na objednávku Domu s pečovatelskou službou v Pelhřimově pro celkem 38 účastníků.

### 4. Předložené projekty CEKAS

**V srpnu 2013 předložil CEKAS v partnerství s HoSt Home start Česká republika do výzvy soukromé dánské nadace the VELUX FOUNDATIONS čtyřletý projekt “Profesionální dobrovolnictví v práci s ohroženými dětmi a rodinami v ČR”.**

Projekt je zaměřen na pomoc dětem a jejich rodičům, kteří pocházejí ze sociálně znevýhodněného prostředí a mají problém vytvořit harmonické a podnětné prostředí

pro své děti. Pomáháme prostřednictvím dobrovolníků, kteří jsou sami rodiči a dovedou si tak představit různé fáze vývoje dětí a rodiny. V případě větší míry ohrožení dětí v rodině docházejí do rodin naši sociální pracovníci s pověřením k výkonu sociálně-právní ochrany dětí. Služba probíhá přímo v domácnostech rodin klientů.

#### Hlavní cíle:

\* Prevence situací, kdy hrozí odebrání dítěte z původní rodiny do institucionální péče a podpora rodiny tak, aby děti mohly vyrůstat ve své původní rodině, nebo v ní alespoň setrvat co nejdéle.

\* Profesionalizace dobrovolnické práce s ohroženými dětmi a rodinami a šíření tohoto přístupu do dalších regionů v ČR.

Výsledky výběrového řízení budou zveřejněny v první polovině roku 2014.

# 03

Středisko podpory  
poradenských služeb (2013)

# Středisko podpory poradenských služeb (2013)

## 3 Středisko podpory poradenských služeb (2013)

Středisko podpory poradenských služeb (dále SPPS) se zaměřuje na rozvoj poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti, na školách různých úrovní a v dalším profesním vzdělávání. SPPS provádí výzkum a analyzuje tendence vývoje poradenských služeb, vytváří koncepce a metodické materiály a navrhuje inovace poskytování poradenských služeb. Je výzkumným, koncepčním a metodickým pracovištěm zejména v oblasti kariérového poradenství.

Středisko dlouhodobě spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí, Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR a dalšími institucemi působícími v oblasti poradenství na národní i mezinárodní úrovni. Jeho pracovníci stáli např. u zrodu Asociace výchovných poradců (Avp) o.s., Asociace vysokoškolských poradců, o.s. (Avšp) Asociace bilanční diagnostiky, o.s. (ABDg). Ve všech asociacích jsou aktivními členy a ve dvou z nich členy Rady dané asociace (Avp, ABDg). SPPS se účastní pravidelných setkání Národního poradenského fóra ČR, udržuje kontakt se zahraničními poradenskými institucemi a zapojuje se do mezinárodních projektů cílených na oblast kariérového poradenství.

SPPS se mimo jiné spolupodílí na pořádání odborných seminářů, workshopů či konferencí (převážně v rámci probíhajících projektů nebo zmíněných asociací poradenských pracovníků) zaměřených na teorii a praxi poradenských služeb v rezortu vzdělávání a zaměstnanosti. SPPS se také zapojuje do aktivit, které usnadňují přístup k informacím o vzdělávacích a poradenských systémech, a rozvíjí spolupráci mezi aktéry na poli poskytování poradenských služeb.

V průběhu roku 2013 byla činnost Střediska podpory poradenských služeb zaměřena na následující projekty:

### 3.1 Poradenský proces na Úřadu práce ČR

Projekt Poradenský proces na Úřadu práce ČR byl realizován v rámci Programu na podporu aplikovaného společenskovedního výzkumu a experimentálního vývoje OMEGA Technologické agentury České republiky (2012-2013). Byl zmapován současný stav poskytování zprostředkovatelských a poradenských služeb na Úřadu práce ČR, navržena metodika pro sjednocení postupů práce s uchazeči o zaměstnání a současně pro zvýšení

jejich efektivity. Projekt byl řešen v úzké spolupráci s Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR a jeho hlavním výstupem je **Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce ČR** certifikovaná MPSV (v plném znění dostupná na <http://www.mpsv.cz/cs/16331>). Vzhledem ke značnému zájmu ze strany pracovníků Úřadu práce bylo v praktickém používání metodiky proškoleny 47 pracovníků a do pilotního ověření se zapojilo 45 pracovníků Úřadu práce. Více než polovina z nich použila metodiku při práci s uchazeči o zaměstnání, zatímco další se zapojili jinou formou např. připomínkováním metodiky přímo do textu (v elektronické i tištěné formě) nebo v rámci diskusí v průběhu workshopů. Jednotlivé části metodiky byly ověřeny na 150 klientech Úřadu práce (oproti původně plánovaným 70) a při 15 skupinových akcích.

Kromě certifikované metodiky byl zpracován studijní materiál **Zprostředkování zaměstnání a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce ČR**, který diskutuje základní teoretická východiska poskytování poradenských služeb, a **Zpráva z kvalitativního šetření na ÚP ČR o poradenském procesu**. Metodika i obě publikace jsou dostupné na webových stránkách projektu <http://www.nvf.cz/poradensky-proces-na-uradu-prace-cr>.

### 3.2 Bilanční diagnostika pro uchazeče o zaměstnání: výměna zahraničních zkušeností a aplikace nových poznatků do praxe Úřadu práce

Projekt **Bilanční diagnostika pro uchazeče o zaměstnání: výměna zahraničních zkušeností a aplikace nových poznatků do praxe Úřadu práce** byl financován z ESF a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – mezinárodní spolupráce (2012-2013). Zahraničními partnery byly instituce:

- Francie – CIBC Bourgogne Sud
- Belgie – Le Laboratoire d'Ergologie appliquée, asbl
- Německo – Bildungsinstitut Pscherer gGmbH (BIP)
- Rumunsko – Institutul de Științe ale Educației
- Slovensko – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Cílem projektu byla výměna praktických i teoretických zkušeností v oblasti bilanční diagnostiky se zahraničními partnery, která vyústila do inovace stávajících metod práce s klienty (uchazeči o zaměstnání) a navržení podmínek pro jejich efektivní aplikaci do praxe Úřadu práce ČR.



V roce 2013 byly realizovány zbývající dva z plánovaných workshopů se zahraničními partnery a dva národní semináře, na kterých byla diskutována různá témata týkající se bilanční diagnostiky. Mezi významné výstupy projektu patří metodické materiály zejména **Metodika bilanční diagnostiky, Etický kodex poskytovatelů bilanční diagnostiky**, Charta kvality bilanční diagnostiky a Koncepce vzdělávání v oblasti bilanční diagnostiky. Koncepce vzdělávání byla zpracována včetně popisů vybraných vzdělávacích modulů určených na zvyšování profesionality nejen psychologů - realizátorů bilanční diagnostiky, ale i dalších osob poskytujících související poradenské služby. Byly vytvořeny informační brožurky a letáky, sborníky příspěvků k jednotlivým workshopům a seminářům (soubory pracovních materiálů určených pro účastníky těchto akcí) a sborník **Bilanční diagnostika v ČR 2013. Mezinárodní spolupráci k inovacím a kvalitě**, který byl vydán v tištěné formě u příležitosti mezinárodní konference realizované v závěru projektu v české a anglické verzi. Uvedené publikace jsou dostupné na webových stránkách projektu <http://www.nvf.cz/bilancni-diagnostika>.

Významným výstupem projektu bylo založení **Asociace bilanční diagnostiky, o.s.**, která byla registrována Ministerstvem vnitra dne 22.4.2013. Podrobnosti o činnosti Asociace lze najít na stránkách <http://www.asociace-bilancni-diagnostiky.cz>.

### 3.3 NICE - Síť pro inovaci kariérového poradenství v Evropě

Mezinárodní projekt Síť pro inovaci kariérového poradenství v Evropě (Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe – NICE) je financován Evropskou komisí v rámci programu celoživotního učení Erasmus Academic Network (2012-2015). Koordinátorem projektu je Institut pedagogických věd Ruprecht-Karls Univerzity v Heidelbergu, Německo. Do projektu je zapojeno 41 institucí z 27 evropských zemí, přičemž z České republiky se na řešení projektu podílí Ústav pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity a Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu.

#### Cílem projektu je:

- zmapovat existující studijní programy a kurzy z nabídky jednotlivých vysokých škol za účelem sestavení reálně dosažitelného (jednotného) kompetenčního profilu kariérových poradců, který by mohl být vodítkem pro vzdělávání kariérových poradců v Evropě,
- ze stávajícího stavu poznání z oblasti kariérového poradenství (teorie, postupy, způsoby práce apod.) identifikovat ty prvky, které s ohledem na trendy

rozvoje společnosti a trhu práce představují inovace ve vzdělávání kariérových poradců,

- zmapovat a identifikovat metody a postupy výuky s vysokým potenciálem ovlivnit a podpořit rozvoj jednotlivých kompetencí kariérových poradců,
- zmapovat a identifikovat metody a postupy hodnocení kvality výuky kariérových poradců s dopadem na kvalitu poradenských služeb.

Uvedené cíle jsou naplňovány prostřednictvím práce pracovních skupin. Hlavním společným výstupem projektu je publikace představující soubor žádoucích kompetencí kariérových poradců a způsoby, jak tyto kompetence podporovat, jak jich dosahovat, a jak je hodnotit.

#### Další práce projektu budou probíhat v pracovních skupinách:

- kritéria pro definování kurikula bakalářského, magisterského a doktorského studijního programu,
- podpůrné zdroje pro lektory, studující a hodnocení,
- webové stránky projektu,
- projekty mobility studentů a pedagogů,
- udržitelnost výsledků projektu a projektového partnerství.

Webové stránky projektu: <http://www.nice-network.eu>

### 3.4 INNO-CAREER – Příprava prototypu vzdělávacího programu pro kariérové poradce

Hlavním cílem dvouletého mezinárodního projektu transferu inovací Leonardo da Vinci (2013-2015) s názvem Příprava prototypu vzdělávacího programu pro kariérové poradce (INNO-CAREER) je prostřednictvím adaptace existujících inovativních přístupů a metod vytvoření vzdělávacího systému kariérových poradců provázaného se světem práce. Vzdělávací program bude navržen na základě posouzení dostupných vzdělávacích programů a profesních profilů kariérových poradců. Vzdělávací program bude mít charakter dalšího vzdělávání pro pedagogické i nepedagogické pracovníky formálního i neformálního vzdělávání, pro pracovníky pomáhajících profesí, služeb zaměstnanosti, agentur práce, ale i pro personalisty a další zainteresované osoby. Nedílnou součástí projektových aktivit je síťování poskytovatelů vzdělávacích kurzů pro kariérové poradce. Projekt byl zahájen na podzim 2013.

#### Zahraníční partneři projektu:

- Národní organizace pro certifikaci kvalifikací a kariérové poradenství, Atény, Řecko (koordinátor)
- EURICON Consultants Ltd., Thessaloniki, Řecko
- Regionální školský úřad provincie Veneto, Itálie
- Institut práce, Nicosia, Kypr.

### 3.5 Qual-n-Guide: Poradenství ve službách zaměstnanosti založené na bilanci kompetencí a na využití evropských kritérií kvality

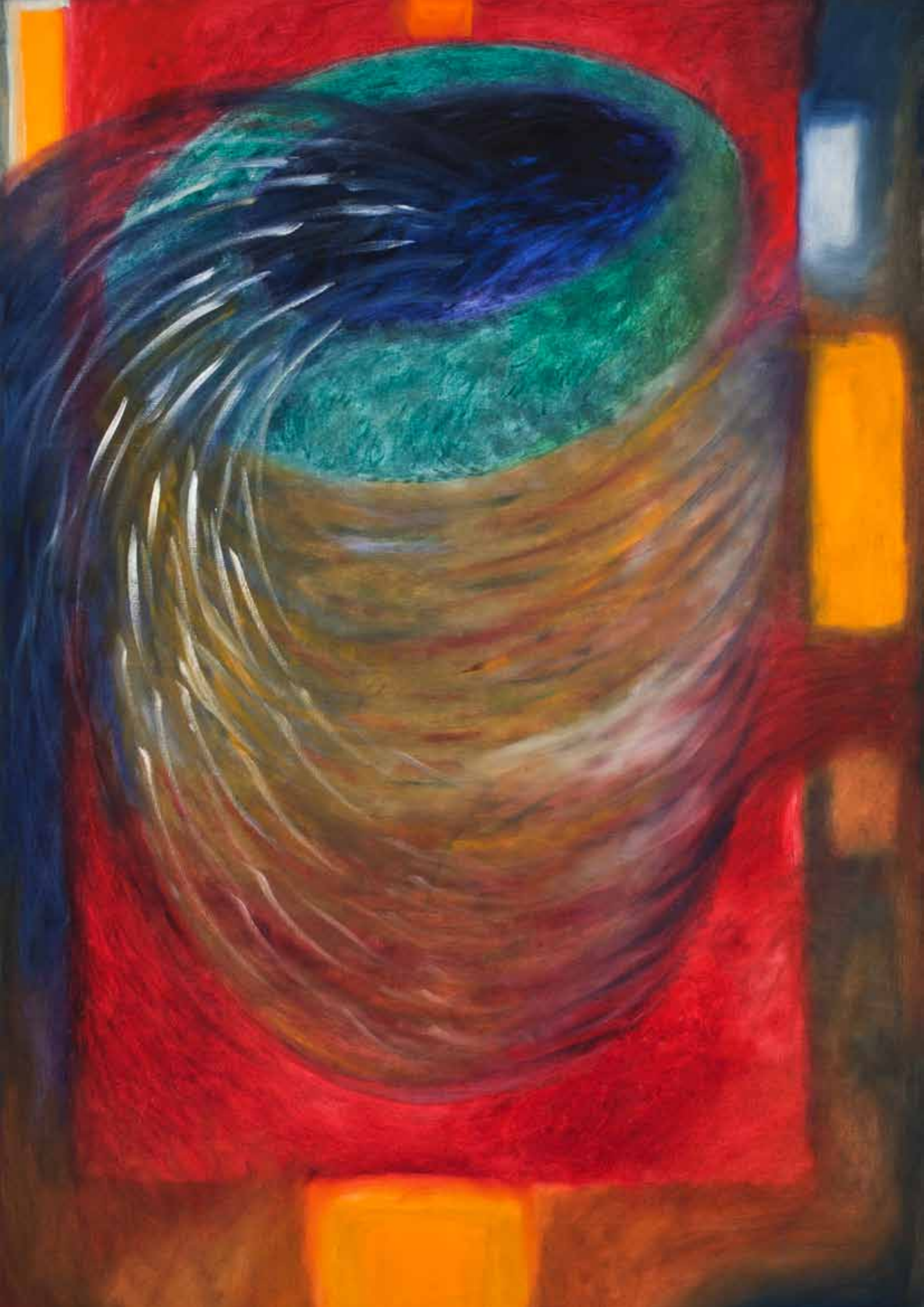
Mezinárodní dvouletý projekt transferu inovací Leonardo da Vinci (2013-2015) nazvaný **Poradenství ve službách zaměstnanosti založené na bilanci kompetencí a na využití evropských kritérií kvality** si klade za cíl přenos mezinárodně uznávané metody poradenské práce využívající bilanci kompetencí do slovenských služeb zaměstnanosti včetně výměny praktických i teoretických zkušeností v oblasti bilanční diagnostiky a inovace stávajících metod práce s klienty (uchazeči o zaměstnání). Poradenská technika bilance kompetencí bude adaptována do podmínek slovenských služeb zaměstnanosti a v metodě bilance kompetencí bude proškoleny 12 školitelů slovenských služeb zaměstnanosti, kteří budou dále školit své kolegy. V rámci pro-

jektu proběhne audit postupů a metod, které využívají členové české Asociace bilanční diagnostiky, o. s., který bude proveden zástupci FECBOP – Mezinárodní federace center bilance kompetencí. Projekt byl zahájen na podzim 2013.

#### Zahraniční partneři projektu:

- BKS Úspech, s.r.o., Slovensko, Bratislava (koordinátor)
- ERVES, n.o., Slovensko, Dubnica nad Váhom
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Slovensko, Bratislava
- Bildungsinstitut Pscherer gGmbH, Německo, Lengenfeld
- CIBC Bourgogne Sud, Francie, Chalon sur Saone

Webové stránky projektu: <http://bilanciakompetencii.sk/>



04

Evropská rozvojová  
spolupráce (ERS)



# Evropská rozvojová spolupráce (ERS)

Evropská rozvojová spolupráce je úsek, který vznikl v roce 2008. Cílem a hlavní prioritou tohoto úseku je realizace mezinárodních aktivit Národního vzdělávacího fondu. Úsek ERS koordinuje mezinárodní projekty na území ČR i v zahraničí, hledá nové mezinárodní dotační programy, do kterých by se mohl Národní vzdělávací fond zapojit.

Úsek ERS je v rámci Národního vzdělávacího fondu ojedinelý tým, že pro realizaci projektů vytváří týmy napříč jednotlivými úseky. Tento způsob sestavování týmů nebyl v Národním vzdělávacím fondu příliš uplatňován, ale z hlediska konkurenceschopnosti, kdy je nutné rychle reagovat a flexibilně využívat všechny dostupné lidské zdroje, je nezbytný.

V průběhu roku 2013 byly úsekem ERS připraveny dva projekty z komunitárního programu PROGRESS. Jeden projekt však nebyl vybrán k financování, pro druhý nebylo MPSV schváleno spolufinancování. Úsek rovněž připravil nabídku na technickou pomoc pro Chorvatsko.

V souladu s celkovou koncepcí úseku se zapojili členové úseku i do projektů ostatních úseků, především projektů realizovaných pod kabinetem ředitelky.

Limitujícím faktorem pro zapojení do širšího okruhu projektů jsou náklady na spolufinancování, které je prakticky u všech grantových projektů vyžadováno.

**V průběhu roku 2013 byla činnost úseku evropské rozvojové spolupráce zaměřena na následující projekty:**

## 4.1. Středoevropská iniciativa (SEI)

Národní vzdělávací fond dlouhodobě koordinuje aktivity sítě zástupců z oboru rozvoje lidských zdrojů ze zemí Středoevropské iniciativy sdružující 18 států. Již od roku 2005 NVF pravidelně realizuje výroční mezi-

národní konferenci Pražské fórum Rozvoje lidských zdrojů, a to za finanční podpory Středoevropské iniciativy a Ministerstva zahraničních věcí ČR. V souvislosti s konferencí se pravidelně koná schůzka kontaktních spolupracovníků sítě SEI „Rozvoj lidských zdrojů“, kde se diskutují problémy RLZ v jednotlivých zemích a zároveň se definují témata pro další ročník konference.

Tématem Pražského fóra 2013 byla „Podpora výzkumu, rozvoje a inovací prostřednictvím vzdělávání“. Konference na toto téma se uskutečnila ve dnech 21. a 22. listopadu 2013 za účasti více než 30 odborníků z 13 zemí SEI. V hodnocení konference účastníci ocenili přínosný obsah konference a její dobrou organizaci a doporučili, aby se obdobná konference konala i v příštím roce.

## 4.2 Skills for future - Towards better skills at the labour market through better guidance and education

Projekt je zaměřen na podporu rozvoje spolupráce a výměny zkušeností mezi poskytovateli služeb zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy, společnostmi pohybujícími se v oblasti celoživotního učení a poradenství s cílem pomoci lidem při rozhodování v souvislosti s jejich kariérou, vzděláváním a odbornou přípravou a zaměstnavateli.

Projekt umožňuje zúčastněným zainteresovaným stranám sdílení zkušeností a příkladů dobré praxe při řešení současného nedostatku kvalifikovaných pracovníků a nesouladu kvalifikačních potřeb na trhu práce. Do projektu jsou zapojeni podle požadavku výzvy Evropské komise další partneři (University of Exeter – Anglie, Cultura Lavoro a Marche Region – Itálie, ÖSB Consulting GmbH – Rakousko a University of National and World Economy – Bulharsko) s cílem podpořit mezinárodní spolupráci a proces vzájemného učení. Projekt bude ukončen v dubnu 2014.

# 05

Administrace  
projektů

# Administrace projektů

## Kontrola projektů ZS operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

V roce 2013 pokračovala účast na víceleté zakázce, kterou realizuje společnost Ernst & Young pro zprostředkující subjekt (Ministerstvo práce a sociálních věcí – odbor 82) operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Jedná se o kontrolu grantových a regionálních individuálních projektů v oblastech podpory 1.2 (Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků), 2.1 (Posílení aktivních politik zaměstnanosti) a grantových projektů v oblasti podpory 3.3 (Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce).

NVF je v roli subdávatele a jeho experti se účastní řídicích kontrol poskytovatele podpory na místě v roli přizvaných osob, které se zaměřují na kontrolu věcné části jednotlivých projektů.

Za rok 2013 bylo uzavřeno 189 kontrol na místě u grantových projektů a 7 kontrol u individuálních projektů.

## Administrace grantových projektů OP LZZ – oblasti podpory 1.2, 2.1, 3.1, 3.2 a 3.3

V roce 2013 pokračovaly práce na externí administraci na základě výzvy k předkládání nabídek pro zakázku Administrace grantových projektů Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – administrativní zajištění implementace oblastí podpory **1.2, 2.1, 3.1, 3.2 a 3.3**.

Zakázky byly rozděleny do 2 tzv. minitendrů - minitendr pro výzvy 36, 44 a 63 a minitendr pro výzvu 74.

Výzva 36 v oblasti podpory **1.2** (Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků) - je zaměřena na zabezpečení požadované kvalifikační struktury zaměstnanců v restrukturalizovaných organizacích pro jejich pracovní mobilitu jak ve vlastní organizaci, tak pro trh práce; zvýšená péče zaměstnancům, kteří se z věkových a zdravotních důvodů obtížněji uplatňují na trhu práce; nové pracovní uplatnění a příprava na nová pracovní místa, včetně poradenství, rekvalifikace a odborné praxe.

Ve výzvě 36 bylo podpořeno 20 projektů, z nichž 6 již bylo uzavřeno.

Výzva 44, stejně jako výzva 63 a 74 v oblasti podpory

**2.1** (Posílení aktivních politik zaměstnanosti) jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím:

- Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Zvýšení efektivnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zavádění nových či inovovaných nástrojů.
- Podpora preventivních opatření na trhu práce.
- Podpora motivačních nástrojů.
- Podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst vyčleněných na trhu práce pro konkrétní osobu.
- Rozvoj spolupráce se sociálními partnery a dalšími institucemi spolupracujícími na trhu práce.

Ve výzvě 44 byla podpořeno 49 projektů a v roce 2013 z hlediska externí administrace byly již všechny uzavřeny. Ve výzvě 63 bylo podpořeno 69 projektů a v roce 2013 již všechny projekty skončily svou realizaci a byla dokončována jejich externí administrace.

Ve výzvě 74 bylo podpořeno 85 projektů a v roce 2013 byly vesměs ještě realizovány a podávaly monitorovací zprávy (vč. mimořádných) k externí administraci (11 již bylo v roce 2013 uzavřeno). V roce 2013 bylo poskytovatelem dotace schváleno za oba minitendry celkem 363 monitorovacích zpráv, po administrativní kontrole externím administrátorem - NVF.

## Odborné poradenství pro Technologickou agenturu (TA) ČR

Závěrem roku 2013 byly zahájeny práce na několika měsíční zakázce pro TA ČR, které se věnovaly její připravované roli Zprostředkujícího subjektu pro operačné programy Výzkum, vývoj a vzdělávání (v gesci MŠMT) a Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (v gesci MPO).

Výstupem tohoto poradenství bude návrh specifických částí implementačního dokumentu, které budou zaměřené na podporované aktivity, způsobilé výdaje (vč. jejich zjednodušeného vykazování), režim výzev a monitoringu projektů a režimu financování.

06

Zaměstnanost

# Zaměstnanost

Kabinet ředitelky – realizační tým projektů zaměřených na oblast aktivní politiky zaměstnanosti a rozvoje trhu práce, byl v roce 2013 odpovědný za realizaci grantového projektu financovaného ze státního rozpočtu ČR a OP LZZ - *Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU*.

## **Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU**

Projekt Výměna zkušeností pracovníků úřadů práce zemí EU je realizován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (prioritní osa 5 Mezinárodní spolupráce) a je financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

Hlavním cílem projektu je podpořit inovační přístupy v české politice zaměstnanosti prostřednictvím mezinárodní spolupráce regionálních i národních subjektů veřejných služeb zaměstnanosti zemí EU, zvláště nových členských zemí. Cílovými skupinami projektu jsou odborní pracovníci MPSV ČR a pracovníci GŘ ÚP ČR. Dalšími cílovými skupinami jsou pracovníci krajských poboček ÚP ČR na regionální úrovni a odborní pracovníci z výzkumné a vzdělávací sféry. Partneři projektu jsou veřejné služby zaměstnanosti Polska, Slovenské republiky, Belgie, Lotyšska, Slovinska a Itálie.

Projekt podporuje proces výměny zkušeností subjektů veřejných služeb zaměstnanosti v oblastech rozvoje a realizace politiky zaměstnanosti a řízení jejich institucionálních orgánů, umožní utřídit a systematicky předávat (pozitivní i negativní) zahraniční zkušenosti služeb zaměstnanosti na národní i regionální úrovni a poznatky z realizace státních politik na evropských trzích práce.

V rámci projektu se uskutečnil v roce 2013 mezinárodní seminář na téma: *podpora zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání a školení*. Ze semináře byl připraven Sborník s příspěvky partnerů projektu, popisující zkušenosti a konkrétní projekty veřejných služeb zaměstnanosti partnerských zemí. Uspořádána byla závěrečná konference *Dobré praxe úřadů práce vybraných zemí EU*, na které prezentovali partneři formou panelové diskuse nejzajímavější a nejinspirativnější praxe realizovaných partnerskými službami zaměstnanosti. V rámci projektu je rozvíjena internetová platforma Pro-Employment, jako nosná forma průběžné aktuální prezentace příkladů dobré praxe a osvědčených postupů z realizace Evropské strategie zaměstnanosti na regionálních a národních trzích práce.

Více informací o projektu lze nalézt na [www.proemployment.eu](http://www.proemployment.eu).



07

Rozvoj lidských zdrojů

# Rozvoj lidských zdrojů

## **Podpora vzdělávání v malých a středních podnicích**

Zadavatel zakázky: Národní ústav pro vzdělávání

Realizátor: konzorcium EU FC a NVF

Doba trvání: leden 2012 - duben 2013

Popis: V rámci širšího systémového projektu Koncept DV pracoval tým RLZ na zakázce, jejímž výstupem jsou metodiky pro podporu vzdělávání v malých a středních podnicích. Zakázka měla svou analytickou část, kde bylo provedeno rozsáhlé šetření mezi podniky, zaměřené nejen na zjištění bariér a motivací manažerů MSP v oblasti rozvoje lidských zdrojů, ale především na testování nově vytipovaných alternativních nástrojů pro podporu vzdělávání v MSP. Šetření bylo provedeno na vzorku 2000 podniků a výsledkem bylo například zjištění, že alternativní forma klastrování MSP za účelem společného vzdělávání se jeví jako vítaný nástroj jak zefektivnit vzdělávání v MSP a zároveň ušetřit náklady. Tým RLZ na základě výsledků šetření a s využitím dostupných zdrojů a dobrých zkušeností vypracoval několik metodik, které byly pro účely dalšího šíření mezi MSP zkompileovány do jediné e-knihy s názvem Proč a jak rozvíjet lidské zdroje v malých a středních podnicích. E-kniha uvádí manažery MSP do základní problemati-

ky RLZ v malých firmách, pokládá zásadní strategické otázky týkající se směřování firmy a vzdělávání a identifikuje nevhodnější formy a nástroje RLZ pro malé firmy. E-kniha je volně dostupná na stránce projektu Koncept [www.nuv.cz](http://www.nuv.cz).

Součástí zakázky bylo i pilotní ověření metodiky na vzorku 5 MSP. Přestože najít vhodné MSP pro pilotáž bylo z důvodu nízkého zájmu o tuto problematiku velmi obtížné, výsledky pilotáže byly povzbuzující.

Zakázka byla dokončena v r. 2013

## **Rozvojový program pro krajské partnery**

doba trvání: průběžný projekt

Realizátor: NVF ve spolupráci s kraji

Popis: Jedná se o dlouhodobý projekt NVF zaměřený na podporu a síťování krajských rad pro RLZ. V roce 2012 se uskutečnila 2 setkání v krajích, přičemž obě dvě technicky zajišťovaly samotné hostitelské kraje. Tým RLZ měl na starosti obsahovou a facilitační část včetně diseminace výstupů ze setkání.

Poslední setkání se zástupci jednotlivých krajů se uskutečnilo v květnu 2013. Projekt již dále nebude pokračovat.



*Alta Anderson 97*

08

OPPA - Vzdělávání  
zaměstnanců NVF

# OPPA - Vzdělávání zaměstnanců NVF

V září 2013 byla úspěšně ukončena realizace vzdělávacího projektu **LIDÉ JSOU NAŠE NEJVĚŠÍ BOHATSTVÍ II.**

Projekt byl financován v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA) z prostředků Evropského sociálního fondu a z rozpočtu hl. m. Prahy.

Byl koncipován jako 20 měsíční a jeho realizace byla zahájena 1. února 2012.

Cílem projektu bylo rozšíření portfolia odborných znalostí, zvýšení kvality práce a produktivity zaměstnanců cílové skupiny. Tu tvořili zaměstnanci starší 50 let, mladší 30 let a zaměstnanci na mateřské/rodičovské dovolené a do 1 roku od ukončení mateřské/rodičovské dovolené. Prostřednictvím projektu získala cílová skupina široké spektrum znalostí a dovedností, rozšířila své klíčové kompetence a zlepšila kvalitu a produktivitu své práce.

## Konkrétní přínosy pro zaměstnance spočívají v/ve:

1. zvýšení/rozšíření odborné kvalifikace – v možnosti podílet se na náročnějších nebo z hlediska odbornosti

- jinak než dosud zaměřených projektech a zakázkách
2. zlepšení znalostí a dovedností v oblasti obchodu a marketingu
3. zvýšení profesionality a efektivity práce na projektech a zakázkách – posílení pozice v rámci organizace
4. rozšíření kompetencí v IT – zvládnutí práce nejen ve standardních kancelářských aplikacích na pokročilé uživatelské úrovni, která je dnes běžně požadována, ale i rozšíření znalostí ve specifitějším prostředí, což není u pracovníků mimo obor IT příliš časté
5. zlepšení komunikačních dovedností – pozitivně se odrazí v rámci naší organizace i navenek, především v jednání s obchodními partnery
6. přenosu zkušeností mezi „starší“ a „mladší“ generací pracovníků – oboustranný přínos a vzájemná inspirace, rovněž se pozitivně odrazí ve firemní kultuře
7. významné a v takové míře dosud nerealizované podpoře matek na MD/RD – bude znamenat nejen zvýšení odbornosti, ale zároveň i vítané obnovení utlumených sociálních vazeb v důsledku mateřství

Díky získaným znalostem a dovednostem se značně rozšířil osobní odborný potenciál a z vyškolených osob se stanou odborníci, o které bude na trhu práce zájem (nejen) na území hlavního města Prahy.



09

Publikace v roce 2013

# Publikace v roce 2013

## Publikace v češtině:

Kompetence, vzdělání a lidský kapitál v České republice ve světle dat OECD-PIAAC, Politická ekonomie (Jimp), 2013.

Czesaná, V., Říhová, H.: Rozvoj funkční gramotnosti v dospělosti - základní kompetence a další vzdělávání. In: Straková, J., Veselý, A. (eds.): Předpoklady úspěchu v práci a v životě Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. DZS, Praha 2013.

Bakule, M., Matoušková, Z., Vavřínová, T.: Souvislosti funkční gramotnosti s ekonomickým statutem a s profesí. In: Straková, J., Veselý, A. (eds.): Předpoklady úspěchu v práci a v životě Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC. DZS, Praha 2013.

Říhová, H., Matoušková, Z.: Funkční gramotnost a kvalita pracovního místa: vzájemná souvislost, konceptuální a metodické přístupy. Sociológia, 2013, vol. 45, č. 4, p. 365-384.

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání: Podpora rozvoje výzkumníků ve strukturách infrastruktury VaVal. Podklad pro vyhodnocení národní politiky VaVal. Oblast lidských zdrojů. NVF-NOZV, TCAVČR, Praha 2013.

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání: Podmínky pro větší zapojení žen do výzkumu. Podklad pro vyhodnocení národní politiky VaVal. Oblast lidských zdrojů. NVF-NOZV, TCAVČR, Praha 2013.

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání: Realizace cíle 6 Národní politiky VaVal na léta 2009-2015. Podklad pro vyhodnocení národní politiky VaVal. Oblast lidských zdrojů. NVF-NOZV, TCAVČR, Praha 2013.

## Publikace v angličtině:

(kol. autorů): VET in Europe – Country Report: Czech Republic. ReferNet 2013.

(kol. autorů): ReferNet Questionnaire on Policy Reporting: Czech Republic 2013, ReferNet 2013.

Cedefop: Zaostřeno na odborné vzdělávání Česká republika 2012/13 (Spotlight on VET Czech Republic 2012/13), leták, Cedefop, 2013. On-line <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/22047.aspx>

(kol. autorů): Předčasné odchody ze vzdělávání v České republice (Early leaving from education in the Czech Republic), 2013. On-line [http://www.refernet.cz/sites/default/files/article\\_early\\_school\\_leavers\\_cz\\_2013.pdf](http://www.refernet.cz/sites/default/files/article_early_school_leavers_cz_2013.pdf)

Říhová, H., Vavřínová, T.: Occupational mobility in the ageing society. Changing occupation in the Czech and Slovak labour markets in 2003-2012. In: Impacts of Ageing on Public Finances and Labour Markets in EU Regions. Bratislava 2013, The Institute of Economic Research of the Slovak Academy of Sciences, p. 84-103.

Bakule, M: *A Guide on Foresight of Future Skill Needs* In.: Using Technology Foresights for Identifying Future Skills Needs. Global Workshop Proceedings. Skolkovo/ ILO, October 2013.

(kol. autorů): *A Guide on Foresights, Scenarios and Forecasts of Future Skill Needs, Matching Supply and Demand of Skills on the Labour Markets in Transition and Developing Countries*, ILO, NVF, Praha. 2013

Večerník, J.: The changing role of education in the distribution of earnings and household income. Economics of Transition, Vol. 21, Issue 1, p. 111–133, 2013.

# **ZPRÁVA NEZÁVISLÉHO AUDITORA**

*o ověření účetní závěrky*

*k 31.12.2013*

*účetní jednotky*

***Národní vzdělávací fond, o.p.s.***

**Auditor:** PRIMASKA AUDIT, a.s.  
Nad Primaskou 27  
100 00 Praha 10

**Osvědčení č.:** 209

*V Praze, dne 25.6.2014*

Na základě smlouvy mezi účetní jednotkou **Národní vzdělávací fond, o.p.s.** a **auditorskou firmou PRIMASKA AUDIT, a.s.** jsme provedli audit přiložené účetní závěrky účetní jednotky **Národní vzdělávací fond, o.p.s. tj. rozvahy k 31.12.2013 a výkazu zisku a ztráty za období od 1.1.2013 do 31.12.2013 a přílohy této účetní závěrky**, která obsahuje popis použitých významných účetních metod a další vysvětlující informace.

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

**Účetní jednotka:** **Národní vzdělávací fond, o.p.s.**

Opletalova 25

110 00 Praha 1

**IČ:**

257 51 417

**Účel, pro který byla účetní jednotka založena:** poskytování obecně prospěšných služeb spočívajících v přípravě, organizaci, administraci, hodnocení, kontroly programů a projektů financovaných z veřejných i soukromých zdrojů a to zejména v oblasti spolupráce s Evropskou unií

Druh poskytovaných obecně prospěšných služeb a další údaje o společnosti jsou podrobněji popsány v příloze k účetní závěrce.

Auditorská zpráva byla vyhotovena za účetní období od 1.1.2013 do 31.12.2013. Předmětem ověření byla účetní závěrka účetní jednotky k 31.12.2013.

#### **Odpovědnost statutárního orgánu účetní jednotky za účetní závěrku**

Statutární orgán je odpovědný za sestavení účetní závěrky, která podává věrný a poctivý obraz v souladu s českými účetními předpisy. Současně odpovídá statutární orgán účetní jednotky **Národní vzdělávací fond, o.p.s.** za takový vnitřní kontrolní systém, který považuje za nezbytný pro sestavení účetní závěrky tak, aby neobsahovala významné (materiální) nesprávnosti způsobené podvodem nebo chybou. Dále musí účetní jednotka zvolit a uplatňovat vhodné účetní metody a provádět účetní odhady, které jsou s ohledem na danou situaci přiměřené.

#### **Odpovědnost auditora**

Naší odpovědností je vyjádřit na základě našeho auditu výrok k této účetní závěrce. Audit jsme provedli v souladu se zákonem č. 93/2009 Sb., o auditorech, Mezinárodními auditorskými standardy a souvisejícími aplikačními doložkami Komory auditorů České republiky. V souladu s těmito předpisy jsme povinni dodržovat etické normy a naplánovat a provést audit tak, abychom získali přiměřenou jistotu, že účetní závěrka neobsahuje významné (materiální) nesprávnosti.

Audit zahrnuje provedení auditorských postupů k získání důkazních informací o částkách a údajích zveřejněných v účetní závěrce. Výběr auditorských postupů závisí na úsudku auditora, zahrnujícím i posouzení a vyhodnocení rizik významné (materiální)

nesprávnosti údajů uvedených v účetní závěrce způsobené podvodem nebo chybou. Při vyhodnocování těchto rizik auditor posoudí vnitřní kontrolní systém relevantní pro sestavení účetní závěrky podávající věrný a poctivý obraz. Cílem tohoto posouzení je navrhnout vhodné auditorské postupy, nikoli vyjádřit se k účinnosti vnitřního kontrolního systému účetní jednotky. Audit též zahrnuje posouzení vhodnosti použitých účetních metod, přiměřenosti účetních odhadů provedených vedením i posouzení celkové prezentace účetní závěrky. Jsme přesvědčeni, že důkazní informace, které jsme získali, poskytují dostatečný a vhodný základ pro vyjádření našeho výroku.

#### Výrok auditora

**Podle našeho názoru účetní závěrka podává věrný a poctivý obraz aktiv a pasiv účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2013 a nákladů, výnosů a výsledku jejího hospodaření za rok končící 31.12.2013 v souladu s českými účetními předpisy.**

Auditor společnosti PRIMASKA AUDIT, a.s. proto dává k účetní závěrce účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2013

#### VÝROK BEZ VÝHRAD.

#### Zdůraznění skutečnosti

Aniž bychom vyjadřovali výrok s výhradou, upozorňujeme na skutečnost uvedenou v bodě „Ostatní upozornění“ přílohy účetní závěrky, která popisuje zhoršující se hospodaření účetní jednotky.

V Praze, dne 25.6.2014



*Adam*  
PRIMASKA AUDIT, a.s.  
Nad Primaskou 27, Praha 10  
číslo oprávnění KAČR 209  
auditor Ing. Pavel Adam  
číslo osvědčení KAČR 1267

*[Signature]*  
zprávu převzal

Výtisk č. 524



# Finanční zpráva 2013

Národní vzdělávací fond, o.p.s.

ROZVAHA			
	tis. Kč	PASIVA	tis. Kč
<b>AKTIVA</b>			
Dlouhodobý nehmotný majetek	1 403	Jmění	7 142
Dlouhodobý hmotný majetek	7 142	Výsledek hospodaření	-4 645
Oprávký k dlouhodobému majetku	-8 501	Krátkodobé závazky	7 807
Pohledávky	3 078	Jiná pasiva	130
Krátkodobý finanční majetek	6 081		
Jiná aktiva celkem	1 231		
<b>Úhrn aktiv</b>	<b>10 434</b>	<b>Úhrn pasiv</b>	<b>10 434</b>



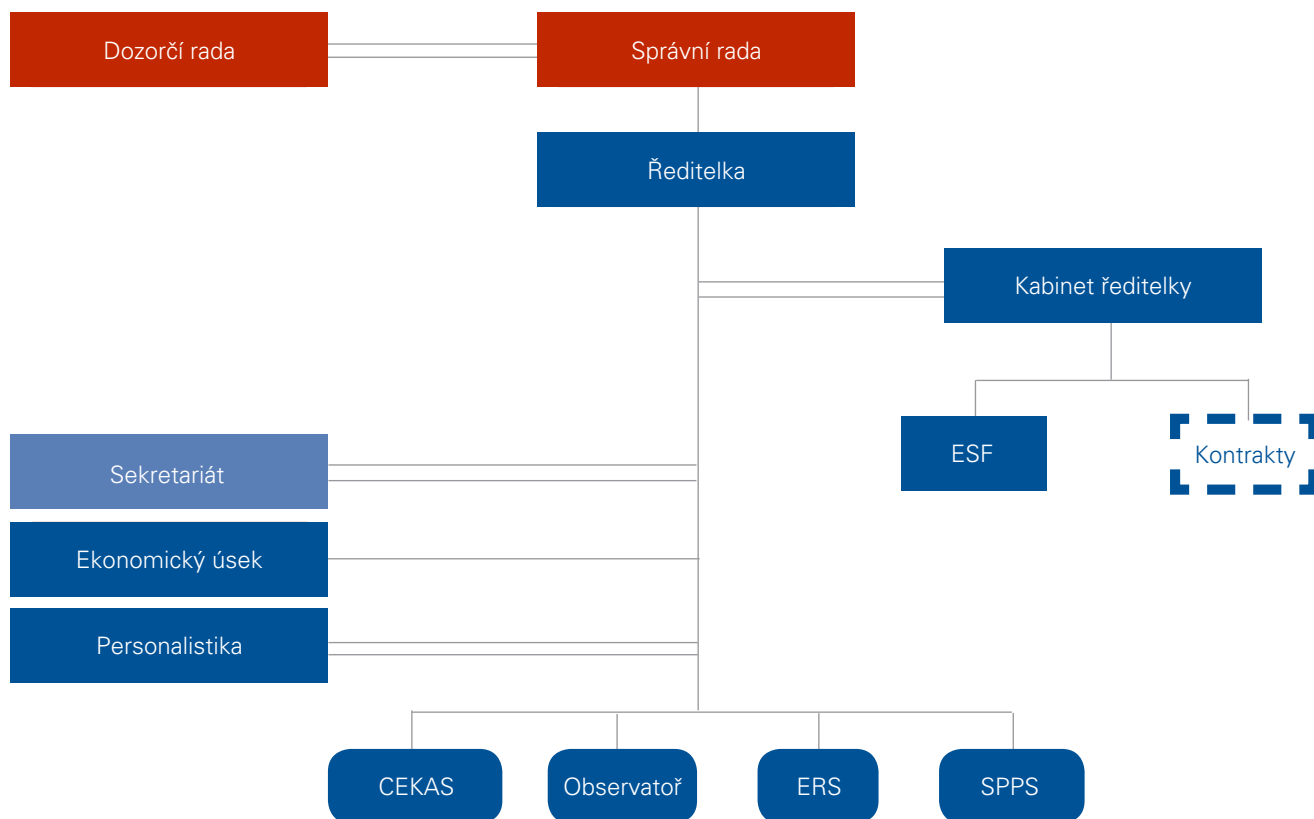
VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY - 2013

VÝNOSY (tis. Kč)	Činnosti		Celkem	Činnosti		Celkem
	Hlavní	Hospodářská		Hlavní	Hospodářská	
Tržby z prodeje služeb	0	16 738	16 738	320	377	697
Úroky	0	1	1	6 289	7 470	13 759
Kurzové zisky	0	195	195	11 272	9 930	21 202
Jiné ostatní výnosy	403	212	615	8 580	7 615	16 195
Tržby z prodeje majetku	0	28	28	2 563	2 186	4 749
Přijaté příspěvky a dotace	14 290	0	14 290	129	129	258
				5	10	15
				321	511	832
				7	0	7
<b>Výnosy celkem</b>	<b>14 693</b>	<b>17 174</b>	<b>31 867</b>	<b>18 214</b>	<b>16 296</b>	<b>36 512</b>
Výsledek hospodářství před zdaněním						
Daň z příjmů				3 521	-1 124	-4 645
<b>Výsledek hospodářství po zdanění</b>				<b>3 521</b>	<b>-1 124</b>	<b>-4 645</b>



*Edom*

# ORGANIZAČNÍ SCHÉMA NVF 2013



Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v roce 2012 : **29,8**

NVF nemá žádnou organizační složku v zahraničí

## Vysvětlivky:

ERS	Evropská rozvojová spolupráce
OBSERVATOŘ	Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání
CEKAS	Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách
SPPS	Středisko podpory poradenských služeb
Kontrakty	krátkodobá uskupení

# Orgány společnosti NVF, o.p.s. od 1.1.2013

**V roce 2013 nedošlo k žádným změnám v orgánech společnosti. Složení členů zůstává následovné:**

Statutární orgán :

ředitelka PhDr. Miroslava Kopicová

Správní rada :

Složení :

1. Doc. Ing. Jiří Volf, CSc. – předseda správní rady
2. Ing. Petr Kalaš
3. Prof. MUDr. Pavel Klener, DrSc.
4. Dr. Milan Kubr
5. Ing. Zdeněk Liška
6. MVDr. Milena Vícenová

Dozorčí rada :

Složení:

1. JUDr. Richard Falbr – předseda dozorčí rady
2. Ing. Pavel Prior
3. Ing. Miloslav Vaněk

Změny základací listiny NVF, o.p.s. v roce 2013

V roce 2013 nedošlo k žádným úpravám a změnám základací listiny NVF, o.p.s.

## **Výroční zpráva 2013**

Vydal Národní vzdělávací fond, o.p.s.

Opletalova 25, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 500 500

Fax: +420 224 500 501

E-mail: [info@nvf.cz](mailto:info@nvf.cz)

[www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)

Grafická úprava: Alena Burianová

Výtvarný doprovod: reprodukce obrazů

akad. malířky Jitky Štenclové

