



Národní
vzdělávací
fond

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND
PRŮSEK ZAMĚSTNANOSTI
PROGRAM NVF
STŘEDISKO
CERTIFIKACE ISO
PUBLIC RELATIONS
INFORMAČNÍ STŘEDISKO
PŘÍJEMŮ PODPORY PORADENSKÝCH
ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ
A STANDARDY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
NÁRODNÍ OBSERVATOR
ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ
NVF

výroční zpráva / annual report

2007

výroční zpráva / annual report
2007

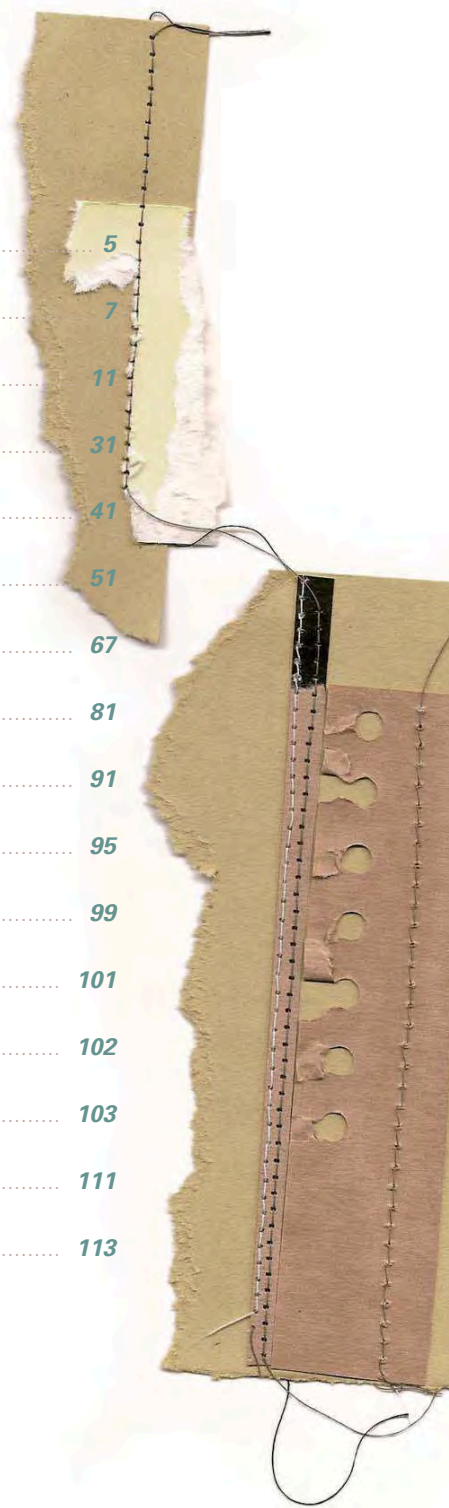


Content

Introductory Words by National Training Fund Director	4
Introductory Words by the Chairperson of the National Training Fund Supervisory Board	6
1. Human Resources Development	8
2. The European Social Fund	28
3. The Employment Section	38
4. The Centre for Quality and Standards in Social Services - CEKAS	48
5. The National Observatory of Employment and Training (NOET)	64
6. Guidance Services Support Unit	78
7. The NTF Information Centre	88
8. Public Relations	92
9. The Quality Management System	96
10. Central European Initiative	100
Publikace – studie – bulletin	102
Auditor's Final Statement	103
Financial Report	110
Organisational Structure of NTF	113

Obsah

Úvodní slovo ředitelky	5
Úvodní slovo předsedy správní rady	7
1. Rozvoj lidských zdrojů	11
2. Evropský sociální fond	31
3. Zaměstnanost	41
4. Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS	51
5. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)	67
6. Středisko podpory poradenských služeb	81
7. Informační středisko NVF	91
8. Public Relations	95
9. Systém managementu kvality	99
10. Středoevropská iniciativa	101
Publikace – studie – bulletiny	102
Výroky auditora k výroční zprávě	103
Finanční zpráva	111
Organizační struktura NVF, o.p.s	113



An Introductory Word by the National Training Fund Director

Dear readers,

we present to you the annual report of the National Training Fund for the year 2007. I am happy that we managed last year, too, to progress towards our longer-term goal of being the most qualified professional institution in the field of human resources development in the Czech Republic, by means of the projects we put into effect.

We are lucky in dealing with a subject matter, which is the key towards future growth as well as maintainable development of our country. Science and technology, as the basis of knowledge economy, indisputably depend on the quality of human resources, and no one doubts this now any more. Still, there are few institutions in our country, which envisage the entire issue in wider context, yet with sufficiently deep understanding of its details. This is where the strength of the National Training Fund lies.

The team of the National Observatory of Employment and Training at the NTF contributes significantly toward an understanding the trends of development of the future demands on the quality of labour and the tasks, which lie ahead, for the Czech Republic. The marginal field between education and employment is an already known domain of the Observatory, which contributes significantly towards the prestige of the National Training Fund. The specialised publications, which the Observatory publishes, and other outputs are used by bodies in the labour market and the educational system, as well as by other specialised institutions, and by the individual section of the NTF. It is our ambition to assist in the implementation of a system development of the human resources, that is mainly the education of adults, on national as well as regional levels. A number of projects, on which we participate, such as Quality in Continuing Vocational Education and Training, Partnership for the Labour Market or projects leading to higher

quality of employment services are aimed at this development. Our pride is also the Centre for Quality and Standards in Social Services (CEKAS), which has become an acknowledged platform for experts in social services. We consider it a great privilege to be able to support it within the NTF. I cannot but accentuate our inclusion in the support of administration of the structural funds and funds of the EEA. The experience of the NTF enables us not only to support ministries in the role of administrators, but also to provide efficient consulting and friendly treatment to project presenters.

The basic prerequisite for high-quality work of the National Training Fund is the care for employees and the quality management system. The latter has been implemented and applied since 1 February 2007. In this year, too, we acquired the ISO certificates and it is evident that the demanding way, which we chose, towards obtaining them, has paid off.

As to the structure of our staff, we are among the lucky employers with a favourable age average, nearly one quarter of our staff being under the age of 30. We also have a sufficient number of experienced and mature colleagues, without a prevalence of workers in retirement age. This fact enables us to work systematically with young people and to train a new generation of experts in the field of human resources on a high analytical and conception level.

I would like to hereby like to express my thanks to the members of our board of directors and our supervisory board for their continuous support and to experts as well as the general public for their favour and cooperation.


PhDr. Miroslava Kopicová

Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu



Milé čtenářky a čtenáři, představujeme vám výroční zprávu Národního vzdělávacího fondu za rok 2007. Jsem ráda, že se nám i v uplynulém roce dařilo postupovat prostřednictvím projektů, které realizujeme, k našemu dlouhodobému cíli – být nejkvalitnější odbornou institucí v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice.

Máme to štěstí, že se zabýváme tematikou, která je určující pro budoucí růst i udržitelný rozvoj naší země. Věda a technologie, jako základ znalostní ekonomiky, závisí nesporně na kvalitě lidských zdrojů a dnes už o tom nikdo nepochybuje. Přesto je jen málo institucí u nás, které pojímají celou problematiku v širokých souvislostech a při tom s dostatečně hlubokým porozuměním detailům. V tom je síla Národního vzdělávacího fondu.

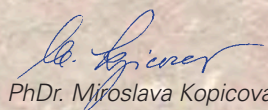
Zejména tým Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání při NVF přispívá významně k chápání trendů vývoje budoucích nároků na kvalitu pracovních sil a úkolů, které před Českou republikou stojí. Hraniční oblast mezi vzděláváním a zaměstnaností je už známou doménou Observatoře, která přispívá výrazně k prestiži Národního vzdělávacího fondu. Z odborných publikací, které vydává Observatoř a z dalších výstupů čerpají orgány trhu práce i vzdělávací soustava a další odborné instituce, ale také jednotlivé útvary NVF. Naší ambicí je napomoci zavedení systému rozvoje lidských zdrojů, tedy zejména vzdělávání dospělých, na národní i regionální úrovni. K tomu směřuje řada

projektů, na kterých se podílíme, jako je Kvalita v dalším profesním vzdělávání, Partnerství pro trh práce či projekty vedoucí ke zkvalitnění služeb zaměstnanosti. Naší chloubou je také Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS), které se stalo uznávanou platformou pro odborníky v sociálních službách. Považujeme za velké privilegium, že ji můžeme v rámci NVF podporovat. Nemohu nezdůraznit naše zapojení do podpory administrace strukturálních fondů a fondů EHP. Zkušenosti NVF umožňují nejen podporovat ministerstva v roli administrátorů, ale i poskytovat účinné poradenství a přátelské zacházení předkladatelům projektů.

Základním předpokladem kvalitní práce Národního vzdělávacího fondu je péče o zaměstnance a systém řízení kvality. Ten je zaveden a uplatňován od 1. února 2007. V tomto roce jsme také obdrželi certifikáty ISO a je zřejmé, že se nám vyplácí náročná cesta k jejich získání, kterou jsme si zvolili.

Pokud jde o strukturu našich pracovníků, patříme mezi šťastné zaměstnavatele s příznivým věkovým průměrem, téměř jedna čtvrtina zaměstnanců NVF je mladší než 30 let. Máme také dostatek zkušených a zralých kolegů, aniž by převažovali pracovníci v důchodovém věku. Tato skutečnost nám umožňuje systematicky pracovat s mladými lidmi a vychovávat novou generaci odborníků pro oblast lidských zdrojů na vysoké analytické a koncepční úrovni.

Touto cestou bych ráda poděkovala členům naší správní a dozorčí rady za stálou podporu a odborné i laické veřejnosti za přízeň a spolupráci.


PhDr. Miroslava Kopicová

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

Dear readers,

It is my pleasure to be able to note that the teams of specialists from the National Training Fund, under the management of its director Miroslava Kopicová, worked intensively on a number of important system projects in the year 2007, by means of which the NTF continued its role of an important creator of strategies supporting the development of human potential, employment and further education, social integration and competitive ability in the Czech Republic. I am certain you will agree that these are the decisive areas for further prosperity of the entire society. At the same time, these are areas, in which the amount and demandingness of tasks continues to increase, as demand for increasingly more qualified labour with more sophisticated professional abilities continues to grow in the Czech Republic.

In the light of these facts, it was foresightful that the NTF completed some systemic steps in the year 2007, with which it raised the level of provided services and also finished its preparation for the new programme period of the European Union. I mainly have in mind the completion of the demanding process of implementation of quality management according to the international ISO standards. This enables the NTF to make the system of management of work processes even more efficient and to guarantee high quality of all of its outcome in the long-term perspective.

Support of the development of the innovative environment is logically also in the viewfinder of the NTF. It is therefore gratifying that the NTF cooperates on the project VIVAT, which was declared by Prime Minister Mirek Topolánek and forms a framework for coordinated development of science, education, innovations, applications and technologies. Its aim is to increase the competitive ability, continuing economic growth and balanced regional development of Czech economy. These are tasks, which concord with the long-term strategy of the NTF, and tasks, to the achievement of which its teams of experts contribute significantly.

In the highly professional approach of all of the NTF staff in the course of the year 2007 when fulfilling their set tasks and in the realisation of systemic projects, in which they participate, I see a guarantee that the intention of the National Training Fund to operate as an institution of key importance in the field of human resources development in the Czech Republic will be achieved.

I believe, dear readers, that upon reading the following chapters, you will gain a precise idea of the scope and importance of activities, which the National Training Fund developed throughout the year 2007.


Richard Falbr

Úvodní slovo předsedy správní rady



Vážení čtenáři,

je mi potěšením konstatovat, že odborné týmy Národního vzdělávacího fondu intenzivně pracovaly v roce 2007 pod vedením ředitelky Miroslavy Kopicové na řadě důležitých systémových projektů, jejichž prostřednictvím NVF pokračoval ve své úloze významného tvůrce strategií, podporujících

rozvoj lidí, zaměstnanost, další vzdělávání, sociální integraci a konkurenceschopnost v České republice. Jistě souhlasíte se mnou, že jde o oblasti, rozhodující pro další prosperitu celé společnosti. A jsou to zároveň oblasti, kde objem i náročnost úkolů stále narůstají s tím, jak v České republice roste poptávka po pracovní síle se stále vyšším stupněm kvalifikace, se stále více sofistikovanými profesními dovednostmi.

Ve světle těchto skutečností bylo prozřívavé, že NVF dokončil v roce 2007 některé systémové kroky, kterými zvýšil úroveň poskytovaných služeb a dovršil také svou přípravu na nové programové období Evropské unie. Mám na mysli zejména dokončení náročného procesu zavedení managementu jakosti podle mezinárodních norem ISO. To umožňuje NVF ještě

více zefektivnit systém řízení pracovních procesů a garantovat vysokou kvalitu všech jeho výstupů v dlouhodobé perspektivě.

Podpora rozvoje proinovačního prostředí je logicky také v hledáčku zájmu NVF. Je proto potěšitelné, že NVF se angažuje v projektu VIVAT, který vyhlásil premiér Mirek Topolánek a který vytváří rámec pro koordinovaný rozvoj vědy, vzdělání, inovací a technologií. Cílem je zvýšení konkurenceschopnosti, trvalý hospodářský růst a vyvážený regionální rozvoj české ekonomiky. Jsou to cíle, které se shodují s dlouhodobou strategií činnosti NVF a k jejichž dosažení jeho odborné týmy významně přispívají.

Ve vysoce profesionálním přístupu všech pracovníků NVF v průběhu roku 2007 při naplňování stanovených úkolů a při realizaci systémových projektů na kterých se podílí, spatřuji záruku, že se podaří docílit záměry Národního vzdělávacího fondu jako instituci stěžejního významu na poli rozvoje lidských zdrojů v České republice.

Je zbytečné, abych se podrobněji rozepisoval o šíři a významu aktivit, které po celý rok 2007 rozvíjel Národní vzdělávací fond. O tom se laskavý čtenář jistě sám přesvědčí při čtení následujících kapitol.

Richard Falbr

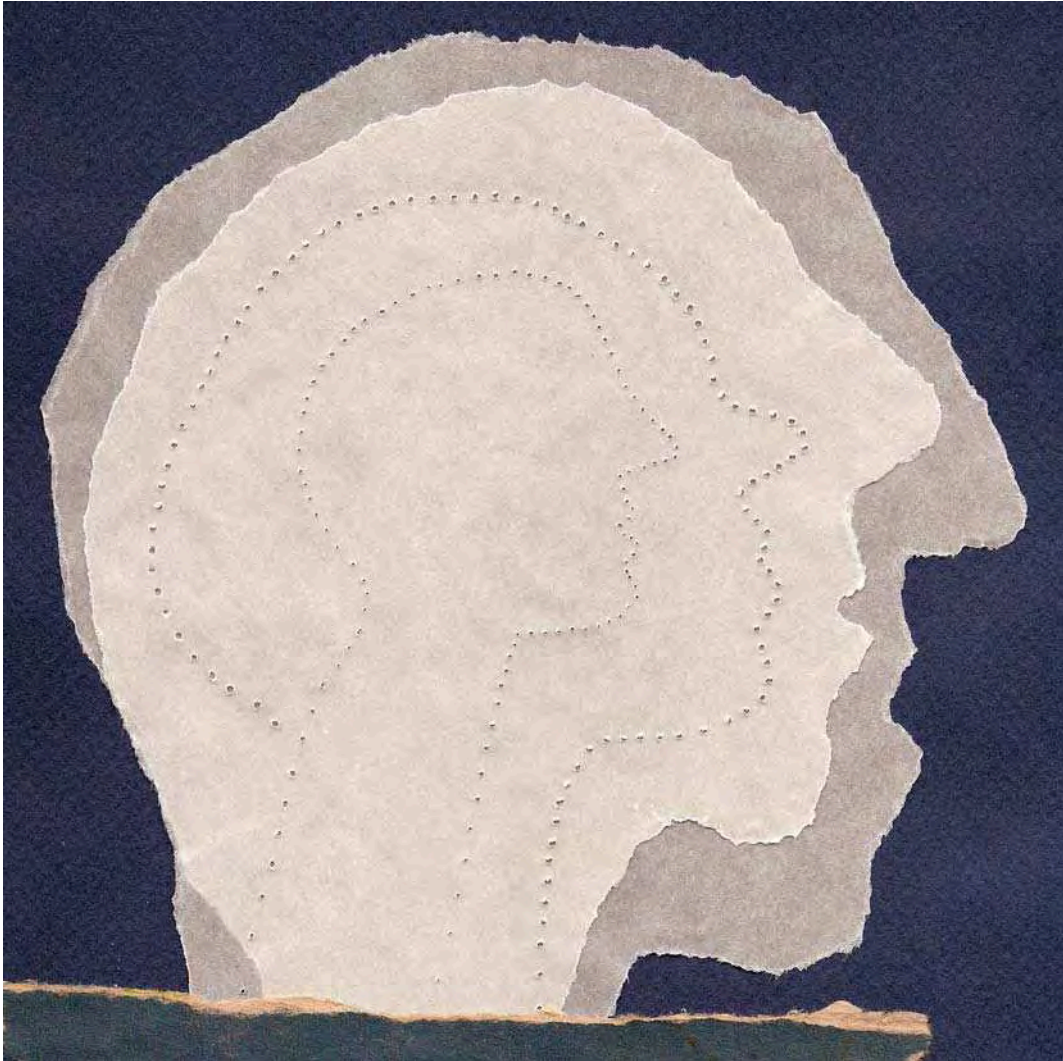
1. Human Resources Development

The NTF's section for human resources development policies develops a permanent base for strategic management of human resources 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. In 2007 the HRD section expanded its range of activities to include partnership for the labour market. The ongoing 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 guidance services concerned with HRD and continuing vocational education and training, and the promotion and dissemination of know-how in HRD and lifelong learning.

In 2007 the HRD section continued its policy work as part of projects which it runs or in which it is involved. We managed to create a platform for the development of a future system of partnership for the labour market in the CR. This is a trend on which the HRD section would like to focus in the future. A great challenge in the last year was the project "Quality in Continuing Vocational Education and Training". Its output includes a proposal for a system

of certification of educational institutions and trainers, and for information support for the system. International co-operation continued as part of the research project "Lifelong Learning" where our section contributed to the development of a methodology for a research study focusing on the approaches, motivation and barriers in relation to the participation of adults in continuing education within the formal education system in the CR. The research study was then carried out.

Furthermore, the HRD team continued pursuing its long-term plan to promote the ideas related to strategic management, partnership and benchmarking in the area of human resources among the professional as well as the lay public. For this purpose the HRD section uses, above all, the TOPREGION.CZ portal as the only portal in the CR that focuses on human resources development issues. This portal was further enhanced in 2007 and expanded its focus to cover active employment policy and labour market issues. In order to improve the quality of its services the HRD section used feedback to ascertain the level of satisfaction of its clients. We further pursue co-operation with partners from the CR's regions with a view to motivating regions and regional human resources development councils to aim at effective implementation of systemic instruments within human resources development policy and continuing vocational education and training in line with their specific needs.



1. Rozvoj lidských zdrojů

Koncepční pracoviště pro rozvoj lidských zdrojů NVF vytváří stálé odborné zázemí pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni. Posláním tohoto koncepčního úseku je iniciovat a navrhovat systémové změny, přinášet a uplatňovat inovační přístupy a metody v oblasti rozvoje lidských zdrojů (RLZ) a dalšího profesního vzdělávání a usnadňovat zavádění změn a nových postupů do praxe. V roce 2007 rozšířil úsek RLZ své zaměření o oblast partnerství pro trh práce. Klíčovými činnostmi zůstává 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.

V roce 2007 úsek RLZ pokračoval v koncepční práci v rámci projektů, které řídí nebo je do nich zapojen. Podařilo se nám vytvořit platformu pro vznik budoucího systému partnerství pro trh práce v ČR, což představuje trend, v němž by se úsek rád v budoucnosti profiloval. Velkou výzvou loňského roku byl projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání, jehož výstupem

je mimo jiné návrh systému certifikace vzdělávacích institucí a lektorů a informační podpora tohoto systému. Pokračovala mezinárodní spolupráce na vědeckém projektu Life-long Learning, kde se náš úsek podílel na přípravě metodologie šetření zaměřeného na postoje, motivaci a bariéry dospělých ve vztahu k jejich účasti na dalším vzdělávání ve formálním vzdělávacím systému v ČR a následně toto šetření provedl. Tým RLZ rovněž pokračoval v dlouhodobém záměru propagovat u odborné i neodborné veřejnosti myšlenku spojené se strategickým řízením, partnerstvím a benchmarkingem v oblasti lidských zdrojů. K tomuto cíli využívá RLZ primárně internetový portál TOPREGION.CZ, jediný portál v ČR se zaměřením na oblast rozvoje lidských zdrojů. Tento portál doznal v roce 2007 dalších zlepšení a rozšířil své zaměření i na oblast aktivní politiky zaměstnanosti a trhu práce. Pro zlepšení kvality svých služeb využíval úsek RLZ nástroje zpětné vazby ke zjištění spokojenosti svých klientů. Dále jsme prohlubovali spolupráci s partnery z krajů ČR s cílem motivovat kraje a krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů k účinnému uplatňování systémových nástrojů politiky rozvoje lidských zdrojů a dalšího profesního vzdělávání podle jejich specifických potřeb.

1.1 Quality in Continuing Vocational Education and Training

On 1 January 2007 the HRD section launched management and implementation of a major systemic project entitled "Quality in Continuing Vocational Education and Training". The project is part of Measure 3.3 of the Operational Programme Human Resources Development, and it is implemented in the form of a public contract. The contracting authority is the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR (MoLSA), department 42 of Employment Services Administration (ESA). The implementer of the public contract is a partnership consisting of the NTF, KPMG Czech Republic and BIVŠ a.s. Other partners take part in the project as subcontractors: Association of Mechanical Engineering Technology, Association of Small and Medium-Sized Enterprises and Entrepreneurs of the CR, and the Czech Institute for Accreditation (CIA). The HRD section of the NTF is administrator of the partnership and it is therefore responsible for project management. Its responsibilities also include public relations and several key activities. In 2007 there were 48 local and foreign experts involved in the project. The project was completed on 31 July 2008.

The objective of the project is to support the development of a system for continuing vocational education and training (CVET) in the CR by means of proposing an integrated system for the assurance and evaluation of the quality of CVET on offer.

The project outcomes will have a major impact on the condition of CVET in the CR, mainly by means of introducing a working system of quality assurance in CVET that will be compatible with systems in other EU countries. The proposed system of quality assurance and evaluation will guarantee quality for users of educational services and, in this way, enhance the motivation on the part of employers to make use of and support CVET to a larger degree. Moreover, it will provide further incentives for educators (educational institutions, trainers, consultants, CVET managers) to improve the quality educational services by means of implementation of various instruments for identification and evaluation of quality.

The system will also provide information and methodological support to educators (institutions, trainers) in introducing effective CVET forms and methods. Last but not least, the system will establish conditions for verification of qualifications acquired in CVET and raise awareness of ways of assuring quality in CVET.

The objective of the project is to develop and test a comprehensive system for certification of educational institutions, trainers and managers, accreditation of programmes and implementation of further instruments for enhancing the quality of continuing vocational education and training, including information support and alternative strategies for implementation.

The project will bring the following specific outputs:

- A piloted system for certification of educational institutions (accredited by the CIA) including documentation and a proposal for legislation.
- A piloted system for certification of trainers (accredited by CIA) including documentation, a proposal for legislation and a designed training system for those interested in certification.
- A system for accreditation of training programmes including documentation and a proposal for legislative changes.
- A piloted system for information support for the proposed certification and accreditation systems.
- The training of 30 verifiers, consultants and workers concerned with methodology and organisation regarding implementation of the proposed certification and accreditation systems.
- The training of 90 representatives of social partners and public administration as part of informative seminars on the proposed CVET quality system.
- The training of 60 representatives of CVET providers as part of workshops on the proposed CVET quality system.
- Strategies for ensuring implementation of the system.

1.1 Kvalita v dalším profesním vzdělávání

Úsek RLZ zahájil 1. ledna 2007 řízení a implementaci významného systémového projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání, který je realizován v rámci opatření 3.3 OP Rozvoj lidských zdrojů formou veřejné zakázky. Zadavatelem projektu je MPSV ČR, odbor 42 Správy služeb zaměstnanosti (SSZ). Řešitelem veřejné zakázky je sdružení NVF, KPMG Česká republika a BIVŠ a.s. Na projektu se podílejí další partneři jako subdodavatelé: Svaz strojírenské technologie (SST), Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR), Český institut pro akreditaci (ČIA). Úsek RLZ NVF je správcem sdružení, a je tedy zodpovědný za řízení projektu, dále zodpovídá za publicitu a za několik klíčových aktivit. V projektu bylo v roce 2007 zapojeno 48 místních a zahraničních expertů. Projekt byl ukončen 31. července 2008.

Účelem projektu je podpořit vytváření systému dalšího profesního vzdělávání (DPV) v ČR navržením integrovaného systému zajišťování a hodnocení kvality nabídky dalšího profesního vzdělávání.

Výsledky projektu výrazně ovlivní situaci v dalším profesním vzdělávání v ČR zejména tím, že přispějí k zavedení fungujícího systému zajišťování kvality DPV, kompatibilního se systémy v ostatních zemích EU. Navržený systém zajišťování a hodnocení kvality přinese garance kvality pro uživatele vzdělávacích služeb, a bude tak motivovat zaměstnavatele k většímu využívání a podpoře DPV. Dále ovlivní motivaci vzdělavatelů (vzdělávacích institucí, lektorů, konzultantů, manažerů DPV) ke zvyšování kvality vzdělávacích služeb uplatňováním různých nástrojů prokazování a hodnocení kvality a poskytne informační a metodickou podporu vzdělavatelům (institucím, lektorům)

při zavádění efektivních forem a metod DPV. V neposlední řadě systém vytvoří podmínky pro ověřování kvalifikací získaných v DPV a zvýší povědomí o způsobech zajišťování kvality DPV.

Cílem projektu je vytvořit a prakticky ověřit komplexní systém certifikace vzdělávacích institucí, certifikace lektorů a manažerů, akreditace programů a uplatňování dalších nástrojů zvyšování kvality v rámci dalšího profesního vzdělávání včetně informační podpory a variantní strategie pro jeho implementaci.

Projekt přináší následující specifické výstupy:

- Pilotně ověřený systém certifikace vzdělávacích institucí (akreditovaný ČIA) včetně dokumentace a návrhu legislativních norem.
- Pilotně ověřený systém certifikace lektorů (akreditovaný ČIA) včetně dokumentace a návrhu legislativních norem a vytvořeného systému vzdělávání pro zájemce o certifikaci.
- Systém akreditace vzdělávacích programů včetně dokumentace a návrhu legislativních změn.
- Pilotně ověřený systém informační podpory navržených systémů certifikace a akreditace.
- Proškolení 30 ověřovatelů, konzultantů, metodických a organizačních pracovníků v oblasti zavádění navržených systémů certifikace a akreditace.
- Proškolení 90 zástupců sociálních partnerů a veřejné správy v informačních seminářích k navrhovanému systému kvality DPV.
- Proškolení 60 zástupců poskytovatelů DPV ve workshopech k navrhovanému systému kvality DPV.
- Strategie zajištění realizace systému.

Project activities in 2007 were focused on project management within the partnership, publicity and, in particular, on key expert areas where the following outputs were generated:

1. Analyses

- Description of the system of educational institutions quality management – an analysis of systems of identification and evaluation of the quality of institutions providing continuing vocational education and training.
- Description of the system of certification of staff in CVET institutions – an analysis of the models for identification and evaluation of the quality of staff in institutions providing continuing vocational education and training.
- Accreditation of educational programmes in legal documents – an analysis.
- Accreditation of educational programmes in the CR in terms of comparison with selected EU countries – an analysis.
- A comprehensive report on benchmarking results – Belgium, the Netherlands, Switzerland, Great Britain and Northern Ireland, Austria.
- Analysis of requirements for the information system.

2. Design proposals

- Proposal for a system of certification of educational institutions – two models: EduIQ 9001 a KVIS.
- Proposal for a system of certification of trainers and managers of continuing education.
- A model standard of an educational programme.
- Design proposal for the information system architecture.
- The first prototype of an information portal.

3. Methodologies

- Proposal for legislation and implementation documents for certification of trainers and managers of continuing education – a methodological manual.
- Educational programme as the basic category in CVET – a comprehensive methodological manual for accreditation.

As part of the contract individual outputs were presented to the contracting authority on a quarterly basis. They were evaluated by the Expert Steering Team of the ESA MoLSA. All the aforementioned outputs were approved by the contracting authority and, after pilot testing that was ran until the end of June 2008, the design proposals and methodologies will be modified to incorporate comments of a wider range of other experts. Then their final version will be presented to the contracting authority and, when approved, made accessible to the general public.

In order to provide regular information to the public about implementation of the project and its outputs the portal www.kvalitavzdelavani.cz was created. Two analytical outputs were placed on this portal in 2007 – the description of the system for educational institutions quality management, and the description of the system of certification of staff in CVET institutions.

Target groups and other potential users of project outcomes were actively involved in project implementation. In 2007 accompanying activities of various kind were carried out: focus groups, round tables, ad-hoc workshops, surveys via expert questionnaires, etc. These forms and methods of targeted discussion, exchange and collection of information ensured the broadest possible spectrum of expert inputs that facilitated implementation of project tasks, allowed for continuous consulting of proposed solutions, and ensured the provision of feedback on interim outputs and the setting up a creative environment and conditions for innovative solutions.

In 2008 the development of methodologies and documentation will continue, as well as pilot testing of the proposed outputs and dissemination of the project outcomes among the professional public and other parties involved. Information seminars will be organised for public administration and social partners. Moreover, there will be workshops for educators and, finally, a national conference on the occasion of project completion.

Projektové činnosti byly v roce 2007 zaměřeny na řízení projektu v podmínkách sdružení, publicitu projektu a zejména na klíčové odborné oblasti, v jejichž rámci byly zpracovány následující výstupy:

1. Analýzy

- Popis systému řízení kvality vzdělávacích institucí – Analýza systémů prokazování a hodnocení kvality institucí dalšího profesního vzdělávání.
- Popis systému certifikace personálu institucí DPV – Analýza modelů prokazování a hodnocení kvality personálu institucí dalšího profesního vzdělávání.
- Akreditace vzdělávacích programů v právních dokumentech – analýza.
- Akreditace vzdělávacích programů v ČR ve srovnání s vybranými zeměmi EU – analýza.
- Souhrnná zpráva o výsledcích benchmarkingu – Belgie, Nizozemsko, Švýcarsko, Velká Británie a Severní Irsko, Rakousko.
- Analýza požadavků na informační systém.

2. Koncepční návrhy

- Návrh systému certifikace vzdělávacích institucí – dva modely: EduIQ 9001 a KVIS.
- Návrh systému certifikace lektora a manažera dalšího vzdělávání.
- Vzorový standard vzdělávacího programu.
- Koncepční návrh architektury informačního systému.
- První prototyp informačního portálu.

3. Metodiky

- Návrh legislativních norem a prováděcí dokumentace pro certifikaci lektora a manažera dalšího vzdělávání – metodický manuál.
- Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání – komplexní metodický manuál pro akreditace.

V rámci řešení veřejné zakázky byly jednotlivé výstupy předkládány zadavateli vždy čtvrtletně a byly hodnoceny Řídicím expertním týmem SSZ MPSV. Všechny výše uvedené výstupy byly odsouhlaseny zadavatelem a po pilotním ověření, které proběhlo do konce června 2008, budou koncepční a metodické výstupy upraveny na základě připomínek širokého okruhu dalších expertů, předloženy zadavateli jako konečné a po jejich schválení zpřístupněny veřejnosti.

Pro pravidelné informování veřejnosti o průběhu projektu a jeho výstupech byl vytvořen internetový portál www.kvalitavzdelavani.cz, na němž byly zveřejněny v roce 2007 dva analytické výstupy – Popis systému řízení kvality vzdělávacích institucí a Popis systému certifikace personálu institucí DPV.

Do řešení projektu byly aktivně zapojovány cílové skupiny a další potenciální uživatelé výstupů projektu. V roce 2007 byly organizovány doprovodné aktivity různých forem: fokusní skupiny, kulaté stoly, ad hoc workshopy, šetření pomocí expertního dotazování apod. Tyto formy a metody cílených diskusí, výměny a sběru informací sloužily k zajišťování co nejširšího spektra odborných vstupů pro řešení úkolů projektu, k průběžnému konzultování návrhů řešení, k poskytování zpětné vazby k průběžným výstupům a k vytváření kreativního prostředí a podmínek pro inovativní řešení.

V roce 2008 budou pokračovat zejména koncepční činnosti, tvorba metodik a dokumentace, pilotní ověřování navržených výstupů a rozšiřování výsledků projektu směrem k odborné veřejnosti a dalším zainteresovaným stranám. Budou organizovány informační semináře pro veřejnou správu a sociální partnery, workshopy pro vzdělavatele a na závěr projektu národní konference.

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

The Human Resources Development team is involved, as a partner representing the Czech Republic, in a five-year international research project focused on adult education within the system of lifelong learning. The project is entitled "Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010". It was launched in September 2005 and its completion is planned for 2010. The project is funded as part of the 6th EU Framework Programme under priority 7 – Citizens and Governance in a Knowledge-Based Society. It aims to analyse the existing policies and approaches to the lifelong learning of adults in various European countries. The output of the project will be a strategy for the lifelong learning of adults in Europe, and enhanced co-operation and infrastructure for international and inter-disciplinary research into lifelong learning. Moreover, the project will result in the development of new international statistical resources, or expansion and improvement of the existing statistical data on adults in lifelong learning, and on educators and employers.

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

In 2007 the HRD team was involved in the preparation of an international survey methodology. Then the team conducted the survey that was focused on the attitudes, motivation and barriers faced by adults in relation to their participation in continuing education as part of the formal education system of the Czech Republic.

The survey concerned a total of 1,000 adult respondents who entered into formal education at least two years after completion of initial education. The survey was targeted on adults studying at ISCED 3 and ISCED 5 levels. The sample of schools was balanced in terms of regional distribution and fields of study. The respondents were asked questions on an individual basis. Two questionnaires were developed – for individuals and for managers of formal educational institutions. The HRD team co-operated with the Universitas company in collecting the data. The company focuses on sociological surveys in various areas including education. The results of the survey for the CR are available since February 2008. They were published as a national report in May 2008. In autumn 2008 an international comparative report will be developed containing the results of all partner countries.

The HRD team is responsible for the overall policy as regards dissemination of information about the project at national and international levels. Members of the team have been very active in this respect. They were involved in the drawing up of a strategic dissemination plan, proposed changes in the area of information support and, on their own initiative, developed a dissemination manual for national teams.

In 2008 international co-operation will be launched concerning an analysis of data gathered as part of the Eurostat Adult Education Survey. Data for the CR will be available in autumn 2008. The HRD team will analyse the data for the CR and develop a national report in line with a jointly prepared methodology. Moreover, the team will contribute to the preparation of the international comparative report.

Furthermore, the HRD team has been entrusted with the task of developing an overall strategy for dissemination of the project outcomes and outputs, and it acts as the co-ordinator of project dissemination activities.

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

Tým rozvoje lidských zdrojů se podílí jako partner zastupující Českou republiku na řešení pětiletého mezinárodního výzkumného projektu zaměřeného na problematiku vzdělávání dospělých v systému celoživotního vzdělávání Towards a Lifelong Learning Society in Europe: The Contribution of the Education System – LLL2010. Projekt byl zahájen v září 2005 a bude ukončen v roce 2010. Projekt je financován v rámci 6. rámcového programu EU pod prioritou 7 – Občané a vládnutí ve společnosti založené na znalostech. Je zaměřen na analýzu stávajících politik a přístupů v celoživotním vzdělávání dospělých v jednotlivých zemích Evropy. Výstupem projektu bude strategie celoživotního vzdělávání dospělých pro Evropu, posílení spolupráce a infrastruktury pro mezinárodní a interdisciplinární výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání a vytvoření mezinárodních statistických zdrojů, resp. rozšíření a zlepšení stávajících statistik o dospělých v celoživotním vzdělávání, o vzdělavatelích a zaměstnavatelích.

V projektu je zapojeno 13 partnerů reprezentujících univerzity, neziskové organizace a komerční firmy zaměřené na výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání z Estonska, Litvy, Bulharska, Maďarska, Slovinska, Rakouska, Belgie, Velké Británie, Skotska, Irska, Norska, Ruské federace a České republiky. Projekt řídí estonský Institut mezinárodních a sociálních studií z univerzity v Tallinu. Projekt je rozložen na 5 podprojektů, tým RLZ je zapojen do 3 podprojektů a dále se podílí na diseminaci výstupů z celého projektu.

V roce 2007 tým RLZ spolupracoval na přípravě metodologie mezinárodního šetření a následně realizoval průzkum zaměřený na postoje, motivaci, bariéry dospělých ve vztahu k jejich účasti na dalším vzdělávání ve formálním vzdělávacím systému v ČR. Průzkum zahrnoval 1 000 dospělých respondentů, kteří

vstoupili do formálního vzdělávání nejméně dva roky po ukončení počátečního vzdělávání. Šetření bylo provedeno u dospělých, studujících na úrovni ISCED 3 a ISCED 5, zkoumaný vzorek škol byl regionálně a oborově vyvážený. Průzkum byl realizován formou individuálního dotazování. Byly zpracovány dva dotazníky, pro jednotlivce a pro manažery formálních vzdělávacích institucí. Při sběru dat úsek RLZ spolupracoval s firmou Universitas, která je zaměřena na sociologické průzkumy z různých oblastí včetně vzdělávání. Výsledky průzkumu za ČR jsou k dispozici od února 2008 a ve formě národní zprávy byly zveřejněny v květnu 2008. Spolu s výsledky z jednotlivých partnerských zemí budou zpracovány do podoby mezinárodní komparativní zprávy na podzim roku 2008.

Tým RLZ je v rámci projektu spoluodpovědný za celkovou koncepci diseminace projektu na národní i mezinárodní úrovni a tohoto úkolu se zhostil aktivně. Podílel se na vytvoření strategického diseminačního plánu, navrhl změny v oblasti informační podpory a z vlastní iniciativy vypracoval příručku diseminace pro jednotlivé národní týmy.

V roce 2008 bude dále zahájena mezinárodní spolupráce na analýze dat získaných v rámci mezinárodního šetření Eurostatu Adult Education Survey, data za ČR budou k dispozici na podzim 2008. Tým RLZ zpracuje analýzu dat za ČR a národní zprávu podle společně vypracované metodiky a bude se podílet na přípravě mezinárodní komparativní zprávy.

Tým RLZ byl dále pověřen zpracovat celkovou strategii diseminace výsledků a výstupů projektu a vykonává roli koordinátora diseminačních aktivit projektu.

1.3 Key Activity 7 of the Labour Market Institute Project (LMI) – Employment Services Support System

One of the objectives of the LMI project was to increase the capacity of employment services by means of involvement of other institutions co-operating on the principle of partnership. These issues were addressed as part of Key Activity 7 implemented by the HRD section and entitled the Development of a System for Formalised Co-operation of Employment Services and Regional and Local Partners in the Design and Implementation of Regional Policies in the Area of Employment and Human Resources Development. This activity responds to the current situation in the Czech Republic that is characterised by a very centralised approach to the development of employment policy and a very centralised process of designing employment strategies.

Work carried out as part of Key Activity 7 of the LMI project in 2007 focused on two areas:

- 1.** Proposal for a model of formalised co-operation of employment services and regional and local partners in the design and implementation of employment policies in line with national priorities and specific regional labour market needs.
- 2.** Ongoing support for regional self-administering bodies in co-operation with partners in the labour market.

The main source of information for designing the model of co-operation of entities affecting the labour market consisted in carrying out regional analyses of the potential of key entities that affect the labour market in pilot regions. Prior to these regional analyses a methodology for conducting regional analyses was prepared. The methodology – which is entitled “Chartering Regional Environment for the Birth of Partnership in the Labour Market” - is innovative in this country in terms of its focus. The objective of studies carried out in line with the methodology is to map and describe the situation as regards co-operation, and the environment for the birth and development of a partnership focused on a regional labour market, competitiveness and regional economic development. The method chosen consists in structured expert interviews with selected representatives of major companies, institutions and organisations af-

fecting regional labour markets. This approach has a side effect in terms of initiation. It explores subjective views of entities in the labour market, draws them “in the game” with the use of feedback and, in this way, builds the foundations for a future partnership. For this purpose regional action groups have been set up in synergy with regional HRD councils. By means of the focus group method they have compiled a list of key entities in the labour market and, after completion of the interviews, they had the opportunity to take part in commenting upon the final reports for each pilot region.

The mapping studies confirmed that partnership constitutes a systemic instrument for ensuring long-term co-operation. Although a number of respondents – as the results of the studies show – do not see a major benefit in partnership (often based on previous experience), nearly all of them expressed their views on its forms, content, and leadership and co-ordination roles, as well as on the potential benefits and possibilities of “own investments” in such initiatives. It turned out that the respondents realize that most of the aforementioned problems that influence the situation on regional labour markets cannot be successfully tackled as isolated issues – only in one company, one school or one office.

In parallel with the mapping of the regional conditions for the creation of a partnership further background materials were being procured in order to draft the proposal for the model of formal co-operation in the labour market. Foreign resources were mostly used, since the instrument of partnership for the labour market and economic development has a longer tradition abroad. Along with the mapping studies this resulted in the building of a theoretical as well as practical base of resources to propose a system for formalised co-operation of employment services with regional and local partners. Work on this model started at the end of 2007 and will come to a head in the mid-2008 when the proposal will be completed. The proposal of the co-operation model will include two methodologies: (i) a methodology for measuring the potential of institutions in terms of influencing the labour market, and (ii) a manual for the creation of a partnership.

1.3 Klíčová aktivita 7 projektu Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti

Jedním z cílů projektu ITP bylo zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti prostřednictvím zapojení dalších institucí spolupracujících na partnerském principu. Na tuto problematiku se soustředila klíčová aktivita č. 7 řešená úsekem RLZ pod názvem: Vytvoření systému formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti a krajských a místních partnerů při tvorbě a realizaci regionálních politik zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Tato aktivita reflektuje současnou situaci v České republice, jež je charakterizována velmi centralizovaným vytvářením politiky zaměstnanosti, velmi centralizovaným procesem vytváření strategií v oblasti zaměstnanosti.

Činnosti, které probíhaly v rámci klíčové aktivity č. 7 projektu ITP v roce 2007, se soustředily do dvou oblastí:

1. Návrh modelu formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti a krajských a místních partnerů pro vytváření a realizaci politik zaměstnanosti podle národních priorit a zároveň specifických potřeb trhu práce v jednotlivých krajích.
2. Stálá podpora pro krajské samosprávy při spolupráci s partnery z oblasti trhu práce.

Základním zdrojem informací pro vznik návrhu modelu spolupráce subjektů s vlivem na trh práce bylo zpracování regionálních analýz potenciálu klíčových subjektů s vlivem na trh práce v pilotních krajích. Samotným regionálním analýzám předcházela příprava metodického postupu pro provádění regionálních analýz. Vznikla tak metodika, která je svým zaměřením v rámci ČR inovativní a nese název Mapování krajského prostředí pro vznik partnerství na trhu práce. Cílem studií prováděných podle vzniklé metodiky bylo zmapovat a popsat situaci v oblasti spolupráce a prostředí pro vznik a rozvoj partnerství zaměřeného na regionální trh práce, na konkurenceschopnost a na ekonomický rozvoj regionů. Zvolenou metodu představují strukturované expertní rozhovory s vtypovanými reprezentanty

nejdůležitějších firem, institucí a organizací působících na regionálních trzích práce. Tento postup přináší navíc vedlejší iniciační efekt. Zkoumá osobní postoje subjektů na trhu práce a pomocí zpětné vazby vtahuje dotazované subjekty „do hry“, a připravuje tak půdu pro vznik budoucího partnerství. Pro tento účel byly sestaveny v součinnosti s krajskými radami pro rozvoj lidských zdrojů krajské akční skupiny, které formou fokusních skupin sestavily seznam klíčových subjektů na trhu práce a po skončení rozhovorů měly možnost zúčastnit se připomínkového procesu konečných zpráv pro každý pilotní kraj.

Mapovací studie potvrdily, že partnerství je systémovým nástrojem zajištění dlouhodobé spolupráce. Přestože podle výsledků mapovací studie řada respondentů dosud nevidí v partnerství významný přínos (často na základě dřívějších zkušeností), vyjádřili se téměř všichni k jeho formě, náplni, vůdčí a koordinační roli v partnerství i k potenciálním přínosům a možnostem „vlastních investic“ do takových iniciativ. Ukázalo se, že si respondenti uvědomují, že většinu z výše zmíněných problémů ovlivňujících situaci na regionálních trzích práce nelze úspěšně řešit izolovaně – jen v jedné firmě, v jedné škole nebo v jednom úřadu.

Paralelně s mapováním krajského prostředí pro vznik partnerství byly zajišťovány další podklady pro připravovaný návrh modelu formální spolupráce na trhu práce, a to převážně ze zahraničních zdrojů, kde nástroj partnerství pro trh práce a ekonomický rozvoj má již delší tradici. Společně s mapovacími studii tak byl vytvořen teoretický i praktický informační základ pro návrh systému formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti s krajskými a místními partnery. Práce na tomto modelu započaly na konci roku 2007 a vyvrcholí hotovým návrhem v polovině roku 2008. Návrh modelu spolupráce bude doplněn o dvě metodiky: (i) metodiku měření potenciálu institucí z hlediska vlivu na trh práce, jež reflektuje pilotně ověřený postup použitý při mapovacích studiích, a (ii) manuál pro vznik a založení partnerství.

1.3.1 Support for co-operation

The development programme for regional representatives concerned with HRD and employment services includes organisation of workshops for these people:

In 2007 we organised three working meetings:

Selected staff and experts dealing with HRD and employment issues were invited to Ostrava on 6-7 March. The main objective of the meeting was to ascertain the level of communication between various entities in the labour market. The participants were given a fictitious model situation they were supposed to resolve. The meeting suggested main problems in communication that the new model of formalised co-operation will have to face.

The second meeting was held on 19-20 June 2007 in Jihlava. Apart from foreign inspiration related to the labour market, the topic of the meeting was co-operation of various entities in regions focusing on increasing regional competitiveness. Participants were acquainted, apart from other things, with a German model where partnerships of institutions dealing with employment issues involve co-operation with self-administration of towns and municipalities. Moreover, an expert view was presented on the issue of partnership for regional competitiveness, and a discussion on possible changes was held. The outcome of the discussion confirmed the current trend towards developing partnership networks.

In December we organised a meeting of regional representatives concerned with HRD and employment in Prague. The participants

received information about findings obtained during regional employment surveys and surveys into the potential of educators and employers, and the mapping studies were presented and discussed. Conclusions of the studies confirmed that there is a lack of partnership dealing with labour market needs at regional level.

At the meeting in Prague we discussed the question of what can be done in the regions to improve (enhance the efficiency of) co-operation with a view to supporting employment and employability. The following proposals were presented: support for various types of partnership, application of the "learning region" concept, creation of development scenarios, preparation and implementation of human resources development strategies and innovation strategies, suitable and targeted presentation in the media of reports about the situation and trends in the labour market, etc. The meeting also heard an opinion that the objectives of active employment policy do not only include job creation, but also, and more so, preparation of the workforce for local entrepreneurs, support for (subsidised) placements in companies and support for the employment of disadvantaged groups of the population. There is successful foreign experience related to territorial employment programmes (pacts) that are set up in regions and, when approved, financial resources are provided for their implementation from various sources including the ESF.

All presentations and comprehensive reports about the meetings are available on the website of the HRD section at www.nvf.cz/rozvoj_lz/index.htm.

1.3.1 Podpora spolupráce

Součástí rozvojového programu pro krajské pracovníky v oblasti RLZ a služeb zaměstnanosti je pořádání workshopů pro tyto pracovníky.

V roce 2007 jsme tako uspořádali tři pracovní setkání:

Do Ostravy byli ve dnech 6.–7. března pozváni vybraní pracovníci a experti z oblasti RLZ a zaměstnanosti. Hlavním cílem setkání bylo zjistit, jaká je úroveň komunikace mezi jednotlivými subjekty na trhu práce. Práce probíhala částečně metodou fiktivní modelové situace, kterou museli účastníci řešit. Setkání naznačilo hlavní problémy v komunikaci, s nimiž se bude nový model formalizované spolupráce potýkat.

Červnové setkání proběhlo v Jihlavě ve dnech 19.–20. června 2007. Kromě zahraničních inspirací z oblasti trhu práce byla tématem setkání problematika spolupráce subjektů v krajích, zaměřená na zvyšování regionální konkurenceschopnosti. Byl zde mimo jiné představen německý model propojování partnerské spolupráce institucí zaměstnanosti se samosprávou měst a obcí. Dále byl prezentován expertní pohled na problematiku partnerství pro regionální konkurenceschopnost a proběhla diskuse k možnostem změn. Výstup z diskuse potvrdil současný trend, kterým je tvorba partnerských sítí.

V prosinci jsme uspořádali setkání zástupců krajů k problematice rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti v regionech ČR v Praze.

Na setkání byly prezentovány poznatky získané regionálními průzkumy zaměstnanosti, průzkumy potenciálu vzdělavatelů a zaměstnavatelů a současně proběhlo představení a diskuse nad výstupy Mapovacích studií. Závěry studií potvrdily, že chybí partnerství na úrovni kraje věnující se koncepčně potřebám trhu práce.

Na pražském setkání jsme diskutovali nad otázkou, co lze v regionech udělat pro zlepšení (zefektivnění) spolupráce – s cílem podpořit zaměstnanost a zaměstnatelnost. Návrhy byly následující: podpora různých typů partnerství, uplatňování konceptu „učící se region“, tvorba scénářů vývoje, příprava a realizace strategií pro rozvoj lidských zdrojů i inovačních strategií, vhodná a cílená medializace zpráv o situaci a trendech na trhu práce a další. Na setkání rovněž zaznělo, že cílem aktivní politiky zaměstnanosti nemá být vytváření nových pracovních míst, ale spíše příprava pracovních sil pro místní podnikatele, podpora odborných (dotovaných) stáží v podnicích nebo podpora zaměstnanosti rizikových skupin obyvatel. V zahraničí se osvědčily teritoriální programy (pakty) zaměstnanosti, které vznikají v regionech, a po schválení jsou na jejich realizaci poskytovány finanční prostředky, mimo jiné i z ESF.

Veškeré prezentace i souhrnné zprávy setkání jsou k dispozici na internetové stránce úseku RLZ www.nvf.cz/rozvoj_lz/index.htm.

1.3.2 The competition “GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD”

The competition for the best example of good practice in the areas of employment and HRD took place from January until early September. The 2007 motto was: Education – Employment – Wealth. A commission consisting of representatives of public administration, self-administration, employers, educators and the civic society and chaired by Mr Tomáš Zatloukal, the patron of the competition and Member of the European Parliament, selected three winning projects.

The first place was filled by a project entitled “S Krakonošem u počítače” (At the Computer with the Giant) that was developed at the labour office in Semily. The objective of the project is to provide opportunities for continuing education to people in remote areas of the Giant Mountains who cannot take part in courses in larger towns due to limited transport. When it was not possible to improve transport services quickly enough, the project designers came up with a new solution - they will train people at the place where they live. Citizens who do not have equal opportunities for continuing education are offered free participation in training courses in computer technology, informatics and foreign languages. Moreover, training courses for small and medium-sized enterprises and a number of other courses are offered as part of the project. The project contributes to alleviating inequality in the labour market, enhancing qualifications and eliminating discrimination against some groups of the population.

The Czech University of Agriculture together with its partners developed a unique e-learning programme entitled “I během

mateřské dovolené se můžete vzdělávat – projekt EVYNA” (You Can Learn Even When on Maternity Leave – the EVYNA project). This project was ranked as the second best in the competition. The training programme is provided for free either on-line on the internet or off-line on a CD. It contains courses in business economics, accountancy, labour law, informatics, organisation and management, English, etc. Participants may also improve their presentation skills, obtain instructions as to how to write a CV, manage job interviews, etc. The learner may opt to complete the programme by an examination and receive a certificate of the Czech University of Agriculture.

The third place in the competition was taken by the project “Vzdělání je šancí na nový život” (Education is a Chance for a New Life) of the ORION Civic Association of Parents and Friends of Children with a Disability in Rychnov nad Kněžnou. Behind its birth was a desire to help families with disabled children. The project facilitates links between two different but related target groups – parents of children with disabilities on the one hand and the children’s personal assistants on the other. The first step consisted in building an ORION Centre as a base for families with disabled children. This was followed by seminars focused on facilitating return to work for parents who have for long been looking after a disabled child.

An overview of all projects and more detailed information about the competition can be found at www.topregion.cz.

1.3.2 Soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007

Soutěž o nejlepší příklad dobré praxe v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů s mottem roku 2007 „Vzdělávání – zaměstnání – bohatství“ probíhala od ledna do začátku září.

Komise složená ze zástupců veřejné správy, samosprávy, zaměstnavatelů, vzdělavatelů a občanské společnosti v čele s garantem soutěže Mgr. Tomášem Zatloukalem, poslancem Evropského parlamentu, vybrala tři vítězné projekty.

Na prvním místě se umístil projekt s názvem „S Krakonošem u počítače“, který se zrodil na úřadu práce v Semilech. Cílem projektu je nabídnout příležitost k dalšímu učení i lidem ze zapadlých obcí Krkonoš, kteří se kvůli limitované dopravě nemohou účastnit kurzů ve větších městech. Když nešlo rychle zlepšit dopravní obslužnost, tvůrci projektu přinesli nové řešení – vzdělávají obyvatele venkova přímo v místě jejich bydliště. Občanům, kteří nemají rovné příležitosti následného vzdělávání, je nabízena možnost bezplatně navštěvovat vzdělávací kurzy v oblasti výpočetní techniky, informatiky nebo cizích jazyků. Dále je v rámci projektu nabízeno školení pro malé a střední podnikatele a řada dalších kurzů. Projekt přispívá ke snižování nerovností na trhu práce, ke zvyšování kvalifikace a k odstraňování diskriminace vybraných skupin populace.

Česká zemědělská univerzita v Praze spolu s dalšími partnery vytvořila unikátní e-learningový vzdělávací program s názvem „I během mateřské dovolené se můžete vzdělávat – projekt

EVYNA“, určený ženám a mužům na a po mateřské nebo rodičovské dovolené. Tento projekt získal v soutěži druhé místo. Vzdělávací program je poskytován zdarma a zájemcům je k dispozici on-line přes internet či off-line na CD. Obsahuje kurzy, jako je podniková ekonomika, účetnictví, pracovní právo, informatika, organizace a řízení, angličtina a další. Účastníci si mohou zlepšovat i prezentační schopnosti, najdou zde návody, jak napsat životopis a zvládnout přijímací pohovor apod. Studium je možné zakončit zkouškou a získat certifikát České zemědělské univerzity.

Třetí místo v soutěži obsadil projekt Občanského sdružení rodičů a přátel dětí s handicapem ORION z Rychnova nad Kněžnou „Vzdělání je šancí na nový život“. Vznikl z touhy pomoci rodinám s handicapovanými dětmi. Projekt propojuje dvě odlišné, ale navzájem související cílové skupiny – rodiče dětí s postižením na jedné straně a osobní asistenty postižených dětí na straně druhé. Prvním krokem bylo vybudování Centra ORION, které poskytuje zázemí rodinám dětí s handicapem. Poté následovalo vyškolení osobních asistentů v akreditovaném rekvalifikačním kurzu a jejich zaměstnání u rodičů dětí se zdravotním postižením. Pro rodiče dlouhodobě pečující o zdravotně postižené dítě pak byly uspořádány semináře umožňující jejich snadnější návrat do zaměstnání.

Přehled všech projektů a podrobnější informace k soutěži o nejlepší projekt naleznete na www.topregion.cz.

1.3.3 The publication “Partnership for the Labour Market – Good Practices”

The HRD section identified and collected inspirational foreign examples that have been compiled in a publication entitled “Partnership for the Labour Market: Good Practices”. A total of 12 specific examples of partnership in 12 European countries were identified and described: the Spanish Saretek, the Norwegian RKK, the Irish

Partnership Initiative and the Moravian-Silesian project ForTech - just to name a few. The publication has a catchy calendar design and it was distributed to the staff at labour offices, economic chambers and others mainly via regional human resources development councils.

1.3.4 Preparation of the e-learning programme Top-partner

This e-learning programme for managers concerned with HRD and employment services and for co-operating organisations forms an accompanying element in the overall concept of the training of staff of organisations and partners in topics related to Key Activity 7. In 2007 preparatory work was underway on three future modules of the training course: Strategic Thinking, Partnership and Work with Information. It has been decided that the main objective of the course is “to create positive attitudes” in those who complete the programme rather than inundating them with information. It was

obvious that the concept of partnership we pursue is so new for most people that it would be better to concentrate on building their positive attitude and on facilitating general understanding of the concept. The sample lessons that have been prepared are characterised by a high level of interactivity, work with good examples and an emphasis on the participant’s independent thinking.

The Top-partner course was completed and piloted by the mid-2008.

1.3.5 TOPREGION.CZ in 2007

The internet portal TOPREGION.CZ is a long-term instrument whereby the HRD team raises awareness of HRD issues among the professional as well as the lay public. As it is a well-known fact that if something is not developed it dies down, the HRD team worked to further innovate the portal in 2007. Partnership, the labour market and employment are the portal’s stimulating topics that are further underlined by the fact that the portal has been placed within the Labour Market Institute project. In order to secure a more re-

gional dimension regional sub-portals were developed allowing for regional contributions. The editorial system was improved significantly, expert texts on partnership and employment were added, the portal graphics changed and preparatory work on launching the sub-portal Active Employment Policy began. This sub-portal will be focused on benchmarking in this area. Moreover, on-line voting in the competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD 2007 was held via the portal.

1.3.3 Publikace „Partnerství pro trh práce – dobrá praxe“

Úsek RLZ vyhledal a soustředil inspirativní příklady ze zahraničí, které zpracoval do publikace s názvem Partnerství pro trh práce: dobrá praxe. Bylo vytipováno a popsáno 12 konkrétních příkladů partnerství z 12 evropských zemí. Za všechny jmenujme španělský Saretek, norskou RKK, irskou iniciativu

partnerství nebo moravskoslezský projekt ForTech. Publikace získala výtvarně poutavou podobu kalendáře a byla distribuována pracovníkům úřadů práce, hospodářských komor a dalším zájemcům především prostřednictvím krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů.

1.3.4 Příprava e-learningového programu Top-partner

E-learningový program pro řídicí pracovníky z oblasti RLZ, služeb zaměstnanosti a spolupracující organizace je doprovodným prvkem v celkovém schématu vzdělávání pracovníků organizací a partnerů pro témata spojená s Klíčovou aktivitou 7. V roce 2007 probíhaly přípravné práce na třech budoucích modulech vzdělávacího kurzu: Strategické myšlení, Partnerství a Práce s informacemi. Bylo rozhodnuto, že hlavním cílem kurzu bude „vytvářet pozitivní postoje“ jeho absolventů, spíše než zahrnout je množstvím informací. Bylo zřejmé, že koncept partnerství

vycházejícího z našeho pojetí je pro většinu lidí něčím natolik novým, že bude lepší soustředit se na budování pozitivního vztahu a na celkové pochopení konceptu. Modelové lekce, které již byly připraveny, se vyznačují vysokou interaktivitou, prací s dobrými příklady a důrazem na samostatné uvažování absolventa kurzu.

Kurz Top-partner byl dokončen a pilotně ověřen do poloviny roku 2008.

1.3.5 TOPREGION.CZ v roce 2007

Dlouhodobým nástrojem týmu RLZ pro šíření osvěty u odborné i laické veřejnosti pro oblast lidských zdrojů je internetový portál TOPREGION.CZ. Protože je známo, že co se nevyvíjí, skomírá, pracoval tým RLZ v roce 2007 na další inovaci portálu. Nosným tématem portálu i vzhledem k jeho zařazení pod křídla projektu Institutu trhu práce se stalo partnerství, trh práce a zaměstnanost. Aby portál získal větší regionální dimenzi,

vznikly krajské podpory, kam mohou volně přispívat jednotlivé kraje. Byl výrazně vylepšen redakční systém, objevily se odborné texty na téma partnerství a zaměstnanost, změnila se grafika portálu a byla zahájena příprava na spuštění podpory Aktivní politika zaměstnanosti. Tento portál bude zaměřen na benchmarking v této oblasti. Na portálu se rovněž uskutečnilo on-line hlasování v soutěži DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2007.

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

In 2007 the HRD team continued co-operation with the project promoter (the Hradec Králové University) and another partner (the Regional Economic Chamber of North-East Bohemia) in implementation of the Profese (Professions) project. Three NTF experts are involved in the project based on an agreement on partnership. The project runs from 1 September 2006 until 30 June 2008.

The HRD team developed a methodology for analysing the supply of continuing vocational education in training in the Královehradecký region. Moreover, the team developed background materials for designing questionnaires for training institutions, enterprises that organise in-company training for their employees and for companies that, apart from internal training, deliver continuing training as external providers. In connection with this activity materials were developed about continuing education and training and its position within lifelong learning. The purpose was to provide the relevant in-

formation to the implementing team, as some academics' views of continuing vocational education were affected by their experience in higher education. The HRD team participated in designing the method for obtaining data from questionnaires – their distribution and the initial assessment of completeness of the data in the questionnaires. The team co-operated in the development of a proposal for information support for CVET in the region. Members of the team compiled a glossary of terms and abbreviations both to meet the needs of project partners and, most importantly, to facilitate interpretation of data for those who will use them in their decision-making. Available data from similar surveys and analysis carried out in other regions of the CR were processed to form a background for benchmarking of the data identified. Furthermore, a team of HRD experts prepared a quantitative and qualitative analysis of data about CVET provision. The analysis will constitute a key activity for the team in 2008 when the project will be completed.

1.5 Education for Developing Co-operation Between Researchers and Industrial Companies

The NTF is a partner in a grant-funded project concerned with support for HRD in the area of research and development. The other partners are the Brno International Business School, which is a private educational institution focused on business and management, and the Mining University – Technical University in Ostrava (VŠB-TUO). The project was launched in July 2006 and was ran until June 2008. It should enhance co-operation between universities and the business sector in the area of research and development,

and the transfer of technologies into practice, particularly in the Moravia-Silesia region. The main aim of the project is to prepare comprehensive continuing training for researchers and R&D managers at universities, as well as its pilot testing. This work should be linked, above all, to the activities of the Centre for Advanced Innovative Technologies and the Regional Centre for Transfer of Technologies that are part of VŠB-TUO.

1.4 Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji

Tým RLZ v roce 2007 pokračoval ve spolupráci s žadatelem (Univerzita Hradec Králové) a dalším partnerem (Regionální hospodářská komora severovýchodní Čechy) při realizaci projektu Profese. Za NVF se na řešení projektu podílejí 3 experti na základě Smlouvy o partnerství. Projekt se uskutečnil v době od 1. září 2006 do 30. června 2008.

Tým RLZ vypracoval metodiku pro analýzu nabídky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji. Tým také vypracoval podklady pro sestavení dotazníků pro vzdělávací instituce i pro podniky, které realizují podnikové vzdělávání pro vlastní zaměstnance i pro podniky, které se podílejí na nabídce dalšího vzdělávání i mimo podnik. V souvislosti s touto činností byly zpracovány i materiály o dalším vzdělávání a jeho místě v celoživotním učení pro zvýšení informovanosti zpracovatelského týmu vzhledem k tomu, že někteří akademičtí pracovníci

měli tendenci chápat další profesní vzdělávání prizmatem své praxe ve vysokoškolském vzdělávání. Tým RLZ se podílel na vypracování způsobu zjišťování dotazníkových údajů – na způsobu distribuce a prvotního vyhodnocování úplnosti dat v dotaznících. Spolupracoval na vytvoření návrhu informační podpory pro DPV v kraji.

Tým zpracoval slovník používaných pojmů a zkratk, a to jak pro potřeby partnerů projektu, tak především pro následnou interpretaci zjištěných údajů, tedy pro ty, kdo budou tato data využívat ve své rozhodovací činnosti. Jako podklad pro benchmarkové vyhodnocení zjištěných dat byla zpracována data z obdobných a dostupných výzkumů a analýz z dalších krajů ČR. Tým odborníků RLZ také připravil kvantitativní a kvalitativní analýzu dat o nabídce DPV, která bude stěžejní činností týmu v roce 2008 při dokončování projektu.

1.5 Vzdělávání pro rozvoj spolupráce pracovníků vědy a výzkumu s průmyslovými podniky

NVF je partnerem v grantovém projektu podpory rozvoje lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje spolu se soukromou ekonomicko-manažerskou vzdělávací institucí Brno International Business School a Vysokou školou Báňskou – Technickou univerzitou v Ostravě (VŠB-TUO). Tento projekt byl zahájen v červenci 2006 a skončil v červnu 2008. Projekt by měl přispět ke zlepšení spolupráce mezi vysokými školami a podnikatel-

skou sférou v oblasti výzkumu a vývoje a transferu technologií do praxe, především v Moravskoslezském kraji. Hlavní náplní projektu je příprava komplexně pojatého dalšího vzdělávání pracovníků a manažerů výzkumu a vývoje vysokých škol a jeho pilotní ověření, především ve vazbě na činnost Centra pokročilých inovačních technologií a Regionálního centra transferu technologií, jež jsou součástí VŠB-TUO.

2. The European Social Fund

The European Social Fund (ESF) section at the NTF was set up in 2004 in relation to the launch of implementation of ESF programmes in the CR. The section's work followed upon the NTF's activities performed as part of the Phare and EQUAL programmes. The expertise of the section is the result of this long-term experience and consists in the provision of services concerned with preparation, management and implementation of programmes and projects in the area of human resources development funded, above all, from the ESF, the state budget of the CR, the European Economic Area, and similar sources.

The services we provide largely take the form of activities directly linked to administration of grant schemes. Besides this we provide guidance, consultations and training (workshops and seminars) both at the stage of development of programming documents and project proposals, and during their implementation.

In 2007 we increased significantly the number of staff both by re-employing experienced workers from the ending Phare programme and by recruiting new people. It was necessary to expand the team in view of the larger scope of services provided. The new activities include, above all, administration of those grant schemes within the Operational Programme Human Resources Development (OP HRD), that fall under the responsibility of Employment Services Administration

(ESA) at the MoLSA, and implementation of the project "Research Support Fund" funded from the EEA/Norway Financial Mechanisms. The team was expanded in January and then in October 2007. At the same time, this step was a strategic one in view of the expected volume of work as part of new ESF programmes from 2009.

The ESF section is the largest NTF section in terms of the number of employees (in 2007 there were 30 staff). This is why it is divided into two teams depending on the main clients and contracts:

- the "Labour Market" team acts, from January 2007, as an administrator of four grant schemes (GS) within the OP HRD that concern the entire CR except Prague;
- the "Adaptability" team administers, from 2004, three grant schemes within the ESF programme for the city of Prague (SPD 3).

As part of two large contracts for the MoLSA the staff of the section are responsible for proper administration of a total of 235 projects worth nearly 1.5 billion CZK in the following support areas:

- employment and equal opportunities in the labour market;
- inclusion of groups at risk of social exclusion;
- adaptability and competitiveness;
- support for research, development and innovation.



2. Evropský sociální fond

Úsek Evropský sociální fond (ESF) vznikl v roce 2004 v souvislosti se zahájením realizace programů ESF v ČR a navázal přitom na činnosti NVF vykonávané v rámci programů Phare a EQUAL. Expertní kapacita úseku využívá těchto dlouholetých zkušeností a spočívá v poskytování služeb v oblasti přípravy, řízení a realizace grantových programů a projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů, financovaných zejména z prostředků ESF, ze státního rozpočtu ČR, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a podobných zdrojů.

Poskytované služby mají převážně charakter přímého výkonu činností při řízení grantových programů, ale jsou také poskytovány formou poradenství, konzultací a vzdělávání (workshopy a semináře) jak ve fázi zpracování programových dokumentů a návrhů projektů, tak při jejich implementaci.

V roce 2007 jsme významně zvýšili personální kapacitu úseku vnitřním přesunem zkušených pracovníků z končícího programu Phare i nábořem nových zaměstnanců. Posílení týmů bylo nutné vzhledem k rozšíření objemu poskytovaných služeb zejména o administraci grantových schémat v Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) v gesci Správy služeb zaměstnanosti (SSZ) MPSV a také o implementaci projektu „Fond pro podporu výzkumu“ z finančních mechanismů EHP/

/Norsko v lednu, resp. v říjnu 2007. K personálnímu posílení jsme překročili v měsíci lednu 2007. Zároveň šlo o strategický krok vzhledem k očekávanému objemu zakázek v nových programech ESF od roku 2009.

Úsek ESF je tak podle počtu zaměstnanců největším v NVF (v roce 2007 měl přes 30 pracovníků), a také proto se člení na dva týmy podle hlavních klientů a zakázek:

- tým „Trh práce“ realizuje od ledna 2007 v pozici administrátora čtyři grantová schémata v OP RLZ s působností pro celou ČR kromě Prahy;
- tým „Adaptabilita“ spravuje již od roku 2004 tři grantová schémata (GS) v programu ESF pro hlavní město Prahu (JPD 3).

V rámci dvou velkých zakázek pro MPSV pracovníci úseku odpovídají za řádnou správu celkem 235 projektů za téměř 1,5 mld. Kč v následujících oblastech podpory:

- zaměstnanost a rovné příležitosti na trhu práce;
- začlenění skupin ohrožených sociálním vyloučením;
- adaptabilita a konkurenceschopnost;
- podpora výzkumu, vývoje a inovací.

2.1 Technical Assistance for the ESA MoLSA and Administration of Supra-Regional Grant Schemes (GS)

The contracting authority for the two-year contract and, at the same time, the main client is the Intermediary Body, which is the ESA MoLSA. However, our everyday clients are project implementers, since some 90% of the contract concerns administration of four GS – i.e. technical assistance to grant beneficiaries, checking monitoring reports and requests for payments and on-site project audits. We continued, to a lesser degree, delivering related technical assistance to the ESA as regards information, consultations and methodology.

After taking over administration of the GS from the ESA in January 2007 we managed, in co-operation with the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) and the beneficiaries, to redress certain methodological drawbacks in projects already approved (particularly the budget and monitoring indicators) that hindered proper monitoring. Moreover, we managed to stabilise the financial situation of these projects and gradually to catch up a severe delay in administration of these supra-regional GS.

The grant scheme Support for Active Employment Policy supports projects focused on improving the skills and employability of people disadvantaged in the labour market and finding suitable employment for them. In the projects preference is given, above all, to retraining followed by practical training that leads to the employment of the participants.

The grant scheme Inclusion of Groups at Risks of Social Exclusion is focused on the long-term unemployed who face disadvantages mainly in the form of a physical disability, a low level of skills and a higher age (over 50 years). The main instruments of the assistance include specialised guidance services, training, job creation and accompanying social services.

Projects in the grant scheme Equal Opportunities for Men and Women in the Labour Market pursue equality of both genders and aim to encourage women on maternity leave and those at a pre-retirement age in particular to return to the labour market or to retain a job. Childcare is provided as part of the project and, in this way, the main obstacle to participation of a large group of women in training and similar activities is eliminated.

The grant scheme Adaptability and Support for the Competitiveness of Enterprises and Organisations makes it possible to increase accessibility of continuing training in organisations and provides employees with vocational knowledge and skills necessary for coping with occupational, structural and technological changes. Most projects are “tailor-made” to individual beneficiaries’ or their partners’ needs.

2.2 Administration of GS SPD 3 and Technical Assistance for the Managing Authority (MoLSA)

In 2007 we continued implementation of this three-year contract. The contracting authority and the main client is a unit of the managing authority – department 72 of MoLSA. The key activity is proper administration of grant schemes (particularly checking monitoring reports and requests for payments and on-site project controls).

Here, again, our direct clients are project implementers.

We have been administering the three grant schemes described below since their launch, and they are demonstrably among the best GS within ESF programmes in the CR. We have contributed in

2.1 Technická pomoc pro SSZ MPSV a administrace nadregionálních grantových schémat (GS)

Zadavatelem dvouleté zakázky a zároveň hlavním klientem je útvar Zprostředkujícího subjektu SSZ MPSV. Našimi každodenními klienty jsou ovšem realizátoři projektů, protože zhruba 90 % objemu činností zakázky tvořila správa čtyř GS, tzn. technická podpora příjemců grantů, kontrola monitorovacích zpráv a žádostí o platby a kontroly projektů v místě realizace. Pokračovali jsme v menším rozsahu v poskytování související technické pomoci pro SSZ v oblasti informační, konzultační a metodické.

Po převzetí administrace GS ze SSZ od ledna 2007 se nám ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a s příjemci podařilo napravit některé metodické nedostatky u již schválených projektů (zejména rozpočet a monitorovací ukazatele), které by bránily řádnému monitorování, dále se nám podařilo stabilizovat finanční situaci těchto projektů a postupně dohnat velký skluz v administraci těchto nadregionálních GS. Grantové schéma Podpora aktivní politiky zaměstnanosti podporuje projekty zaměřené na zvyšování kvalifikace, zaměstnatelnosti a nalezení vhodného zaměstnání znevýhodněných osob na trhu práce. V projektech jsou uskutečňovány především rekvalifikace s následnou praxí vedoucí k přímému zaměstnání účastníků projektu.

Grantové schéma Začlenění skupin ohrožených sociální exkluzí je zaměřeno na dlouhodobě nezaměstnané, kteří jsou handicapováni zejména zdravotním postižením, nízkou úrovní kvalifikace a vyšším věkem (nad 50 let). Hlavními nástroji pomoci jsou speciální poradenské služby, vzdělávání, vytváření pracovních míst a doprovodné sociální služby.

Projekty v grantovém schématu Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce podporují propagaci rovnosti obou pohlaví a zvýšení motivace především žen na rodičovské dovolené nebo v předdůchodovém věku k návratu na trh práce nebo k udržení zaměstnání. V projektech je zajištěno hlídání dětí, čímž je odstraněna hlavní překážka pro zapojení velké skupiny žen do vzdělávacích a obdobných aktivit.

Grantové schéma Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací umožňuje zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání v organizacích a poskytuje zaměstnancům odborné znalosti a dovednosti potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami. Většina realizovaných projektů je „ušíťá na míru“ jednotlivým příjemcům podpory nebo jejich partnerům.

2.2 Administrace GS JPD 3 a technická pomoc pro řídicí orgán MPSV

V roce 2007 jsme pokračovali v realizaci této tříleté zakázky, jejímž zadavatelem a hlavním klientem je útvar řídicího orgánu, odbor 72 MPSV. Stěžejní činností je řádná správa grantových schémat (zejména kontrola monitorovacích zpráv a žádostí o platby a kontroly projektů v místě realizace), a proto i zde jsou našimi bezprostředními klienty realizátoři projektů.

Tato tři grantová schémata spravujeme od jejich zahájení a jde prokazatelně o jedny z nejlépe fungujících GS v rámci programů ESF v ČR. Podstatným dílem jsme přispěli k vyčerpání dostupných prostředků při certifikaci výdajů programu JPD 3 koncem roku 2007. Grantové schéma na podporu rovných příležitostí opět dosáhlo nejlepšího výsledku a další dvě GS

a major way to the use of the all available resources in the process of certification of expenditure from the SPD 3 programme at the end of 2007. The grant scheme concerned with support for equal opportunities again achieved the best results, and another two GS were ranked among the best. This, apart from other things, is evidence of good co-operation with grant beneficiaries.

As regards the related technical assistance for the Managing Authority, we co-operated with the client to meet its needs mainly in relation to the development of the SPD 3 Annual Report for 2006, and also in the area of monitoring methodology, audits and the Monitoring System of the Structural Funds (MSSF).

The projects implemented as part of the GS Equal Opportunities for Men and Women largely aimed at alleviating prejudices resulting from the existing attitudes to women, and increasing the prestige of women in social and working life. Moreover, the projects

aim to improve career conditions for women in research and development and to develop partner networks of organisations dealing with gender issues.

The grant scheme Competitiveness supported projects focused on increasing the qualifications and the overall adaptability of employees, and on providing guidance and information necessary for better competitiveness particularly in small and medium-sized enterprises both in the commercial and the non-profit sectors.

The grant scheme Support for Innovation covers a range of topics and innovation activities – from digital TV through virtual ophtalmosurgery, tissue cultures and biotechnology, bio-sensors and new technologies for wood processing, to dental prosthetics, testing of composites for aeronautics, etc. All projects use modern methods of education, particularly in business innovations.

2.3 Seminars and Training Courses

Another important activity of our section was organisation of educational events aiming, above all, at the beneficiaries of support from the GS we administer within the ESF. In the first quarter of 2007 we held 5 seminars for beneficiaries in the 2nd call within the supra-regional grant schemes (SGS). The seminars concerned the development and presentation of monitoring reports. In the course of the year we organised two workshops for the ESA and labour offices dealing with the methodology of on-site audits and project

termination. At the end of the year we launched, as part of SGS, a series of expert panels – seminars presenting completed projects in the various support areas. These events provide a non-formal environment where a very interesting exchange of experience in implementation of similar projects takes place. The seminars are a source of inspiration for the development of new projects, and also provide a useful feedback for policy-makers and programme designers.

byla mezi nejlepšími. I to svědčí o dobré spolupráci s příjemci dotací. Související technickou pomoc pro Řídící orgán jsme poskytovali podle požadavků klienta především při zpracování Výroční zprávy JPD 3 za rok 2006 a dále v oblasti metodiky monitorování, kontroly a monitorovacího systému strukturálních fondů (MSSF).

Projekty realizované v rámci GS Vyrovnávání šancí žen a mužů si většinou kladly za cíl oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení prestiže žen ve společenském a pracovním uplatnění, zlepšení podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji a také vytvoření partnerských sítí organizací zabývajících se genderovou problematikou.

Grantové schéma Konkurenceschopnost podpořilo projekty zaměřené na zvyšování kvalifikace a obecně adaptability

zaměstnanců a na poskytování poradenství a informací potřebných pro lepší konkurenceschopnost zejména malých a středních pražských podniků v komerčním, ale i v neziskovém sektoru.

V grantovém schématu Podpora inovací je škála témat a inovačních aktivit projektů obrovská – od digitální TV přes virtuální oftalmochirurgii, tkáňové kultury a biotechnologie, biosenzory a nové technologie zpracování dřeva až po dentální protetiku, testování kompozitů pro letectví aj. Všechny projekty využívají moderní metody vzdělávání, zejména v oblasti inovačního podnikání.

2.3 Semináře a školení

Naší další významnou činností bylo pořádání vzdělávacích akcí, zaměřených zejména na příjemce podpory v rámci spravovaných GS z ESF. V prvním čtvrtletí 2007 jsme uskutečnili 5 seminářů pro příjemce z 2. výzvy neregionálních grantových schémat (NGS) ke zpracování a předkládání monitorovacích zpráv. V průběhu roku jsme uspořádali dva workshopy pro SSZ a úřady práce na téma metodika kontrol na místě a ukončování

projektů. Koncem roku jsme i v NGS zahájili cyklus expertních panelů – prezentačních seminářů ukončených projektů v jednotlivých oblastech podpory. Na těchto akcích probíhá v neformálním prostředí velmi zajímavá výměna zkušeností z realizace projektů obdobného zaměření. Semináře poskytují inspiraci pro tvorbu nových projektů a také užitečnou zpětnou vazbu pro tvůrce politik a programů.

2.4 Support for the MoLSA in Programming for 2007 - 2013

In 2007 we continued co-operation with the Managing Authority, the MoLSA, on completion of the Operational Programme Human Resources and Employment (OP HRE) for 2007-2013. Moreover, we developed a draft implementation document for the OP HRE

that, among other things, sets out in detail activities for target groups, ways of their implementation and beneficiaries in various support areas. The OP HRE was approved by the European Commission at the end of 2007 as one of the first programmes.

2.5 The Research Support Fund

In autumn 2007 we launched the operation of the Research Support Fund. This project is funded from the resources of the Financial Mechanisms of the European Economic Area (EEA) and Norway and from the Czech national budget. The NTF performs the function of the intermediary and bears full responsibility for both the technical and financial management of the Fund.

In 2007 all necessary preparatory steps were completed to initiate the 1st Call for submission of sub-projects. An advisory body (expert panel) was set up that will be involved in evaluation of applications. Moreover, preparatory work was done to establish a strategic body (steering committee) that will approve specific focus areas of the Fund and select applications to be supported.

In 2008-2011 the Fund will distribute almost 5 million EUR to support the transfer of know-how and co-operation between research

organisations in the CR and in the donor countries. The priority areas of the EEA/Norway Financial Mechanisms include protection of the environment, healthcare, children's living conditions, conservation of European cultural heritage, human resources development and promotion of sustainable development.

Grants will be provided in two ways. "Measure A" is focused on projects that should result in establishment of partnerships, successful transfer of procedures, methods and technologies, new patents, prototypes and industrial applications. As part of "Measure B" small grants will support, above all, short-term visits of Czech experts to the donor countries.

2.4 Podpora MPSV při programování na období 2007–2013

V roce 2007 jsme pokračovali ve spolupráci s řídicím orgánem MPSV na dopracování Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013 (OP LZZ) a zpracovali návrh prováděcího dokumentu k OP LZZ, který blíže popisuje

především aktivity pro cílové skupiny, způsob implementace a příjemce v jednotlivých oblastech podpory. OP LZZ byl Evropskou komisí schválen koncem roku 2007 jako jeden z prvních programů.

2.5 Fond pro podporu výzkumu

Na podzim 2007 jsme zahájili činnost Fondu pro podporu výzkumu. Tento projekt je podpořen z prostředků finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Norska a z českého státního rozpočtu. NVF jej realizuje v roli zprostředkovatele s plnou odpovědností za věcné i finanční řízení Fondu.

V roce 2007 byly dokončovány všechny nezbytné přípravné kroky k vyhlášení 1. výzvy k předkládání subprojektů. Byl ustaven poradní orgán – expertní panel, který se bude podílet na hodnocení žádostí, a připraveno ustavení strategického orgánu – řídicího výboru, který bude schvalovat konkretizaci věcného zaměření Fondu a vybírat žádosti k podpoře.

Fond bude v letech 2008–2011 rozdělovat téměř 5 mil. EUR na podporu přenosu znalostí a spolupráce mezi výzkumnými

pracovišti v ČR a v dárcovských zemích, a to v prioritních oblastech finančních mechanismů EHP/Norska, kterými jsou ochrana životního prostředí, zdravotnictví, životní podmínky dětí, uchovávání evropského kulturního dědictví, rozvoj lidských zdrojů a podpora udržitelného rozvoje.

Granty budou poskytovány dvěma způsoby. „Opatření A“ je zaměřeno na projekty, jejichž předpokládanými výsledky jsou navázaná partnerství, úspěšný přenos postupů, metod a technologií, nové patenty, prototypy a průmyslové aplikace. V „Opatření B“ budou malé granty podporovat především krátkodobé pobyty českých expertů v zemích dárců.

3. The Employment Section

In 2007 the work of this section focused, above all, on surveys, analyses, studies evaluation and proposals concerning support for employment and tackling unemployment by means of improving the operations of employment services and instruments for active employment policy. The main partners of the Employment section were key actors in the field of employment policy in the Czech Republic – the Ministry of Labour and Social Affairs and labour of-

fices in regions, as well as organisations concerned with research into employment.

The Employment section's activities reflected the priorities of employment policy both at national and EU levels. In 2007 the section was involved in several projects the objectives, content and results of which are described below.



3. Zaměstnanost

Činnosti našeho úseku se v roce 2007 zaměřovaly především na průzkumy, analýzy, studie, hodnocení a návrhy týkající se podpory zaměstnanosti a potlačování nezaměstnanosti prostřednictvím zlepšování činností subjektů služeb zaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Hlavními partnery úseku Zaměstnanost byli klíčoví aktéři politiky zaměstnanosti v České republice – Ministerstvo práce a sociálních

věcí a úřady práce v regionech – a také výzkumná pracoviště zabývající se zaměstnaností.

Úsek Zaměstnanost uplatňoval ve svých činnostech priority politiky zaměstnanosti EU a priority národní politiky zaměstnanosti. V roce 2007 pracoval náš úsek na několika projektech, jejichž cíle, obsah a výsledky popisujeme v následujících oddílech.

3.1 The project Labour Market Institute – Support System for Employment Services (LMI)

The core of our activities in 2007 consisted in work on this extensive project that is co-funded from the European Social Fund and the state budget of the CR and implemented by the Ministry of Labour and Social Affairs. In this project the National Training Fund is one of the partners. The objective of the LMI project is to improve employment services in the Czech Republic. In 2007 the Employment section implemented three key activities within the project that concerned the following:

- Structure and activities of employment services (Activity 1);
- Active employment policy instruments (Activity 3);
- Training of LMI staff (Activity 11).

In addition to this the Employment section co-ordinated activities of other NTF sections that are involved in the LMI project. This work was focused on analyses and forecasts of skills needs (Activity 5), information and guidance services at labour offices (Activity 6) and co-operation of various organisations affecting employment and the labour market in regions (Activity 7). Moreover, the section's expert staff provided consultancy and methodological support to the project implementer – the Ministry of Labour and Social Affairs.

As part of Key Activity 1 the Employment section developed several reports, studies and analyses that focused on three content areas related to the structure and operations of employment services. The first area involved the structure of bodies providing employment services at national and regional levels. The Employment section prepared the Report on Studies, Reports and Analyses concerned with the Structure of Employment Services in the Czech Republic and a study entitled Existing Proposals for Improvement of Employment Services.

The second content area concerned co-operation between employment services and other organisations. The outputs included descriptions, analyses and evaluation of this co-operation both on

the part of employment services and on the part of co-operating organisations (e.g. employers, authorities, training organisations, etc.). In 2007 the Employment section carried out extensive research as part of this content area. In the survey all labour offices and were contacted and the research provided comprehensive information about the existing scope, content and methods of co-operation between employment services and other organisations. It also highlighted the bottlenecks of this co-operation. The survey results are summed up in the study Evaluation of a Questionnaire Survey about Co-operation of Labour Offices and Other Organisations. Examples of additional outputs of this content area are the study Survey into Evaluation of Co-operation with Labour Offices from the Perspective of various Public and Private Sector Bodies and the study Legislative Aspects of Co-operation between Labour Offices and Other Organisations.

The third content area of Key Activity 1 of the LMI project focused on foreign experience in the workings and reform of employment services. The implementers focused on neighbouring countries (Germany, Austria and Slovakia). They collected dozens of documents from these countries. Based on these materials and study visits to these countries they developed a study entitled Structure of Employment Services in Selected Countries.

Furthermore, the Employment section developed several studies as part of Key Activity 3 that deal with instruments of active employment policy (AEP). An overview of the content and scope of the existing AEP instruments is provided in the document Characteristics of Active Employment Policy Instruments in the Czech Republic and in Statistical Reports on the Scope of Use of AEP Instruments in the Czech Republic 2005 – 2006.

The main content area of this key activity concerned evaluation of AEP instruments currently used in the Czech Republic. The work included the actual evaluation of the effectiveness of the AEP in-

3.1 Projekt Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti (ITP)

Těžištěm naší činnosti v roce 2007 byly práce na rozsáhlém projektu spolufinancovaném z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, a v němž je Národní vzdělávací fond jedním z partnerů. Cílem projektu ITP je zlepšit služby zaměstnanosti v České republice. Úsek Zaměstnanost byl v roce 2007 v rámci tohoto projektu řešitelem tří klíčových aktivit, které se týkaly:

- struktury a činnosti subjektů služeb zaměstnanosti (aktivita č. 1);
- nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (aktivita č. 3);
- vzdělávání pracovníků ITP (aktivita č. 11).

Kromě toho úsek Zaměstnanost koordinoval práci dalších úseků NVF, které se na projektu ITP podílejí. Tyto práce byly zaměřeny na analýzy a prognózy kvalifikačních potřeb (aktivita č. 5), na informační a poradenské činnosti úřadů práce (aktivita č. 6) a na spolupráci různých organizací ovlivňujících zaměstnanost a trh práce v krajích (aktivita č. 7). Dále poskytovali odborníci našeho úseku konzultační a metodickou podporu realizátorovi projektu – Ministerstvu práce a sociálních věcí.

V rámci klíčové aktivity č. 1 vypracoval úsek Zaměstnanost několik zpráv, studií a analýz, které se zaměřovaly na tři obsahové okruhy související se strukturou a činnostmi subjektů služeb zaměstnanosti. Prvním obsahovým okruhem byla struktura subjektů služeb zaměstnanosti na národní a regionální úrovni. V tomto okruhu byla v úseku Zaměstnanost vypracována Zpráva o studiích, zprávách a analýzách zabývajících se strukturou služeb zaměstnanosti v České republice a studie Dosavadní návrhy na zlepšení služeb zaměstnanosti.

Druhý obsahový okruh se týkal spolupráce subjektů služeb zaměstnanosti s dalšími organizacemi. Jednotlivé výstupy z tohoto okruhu popsaly, analyzovaly a hodnotily tuto spolupráci jak ze strany subjektů služeb zaměstnanosti, tak ze strany spolu-

pracujících organizací (např. zaměstnavatelů, úřadů, vzdělávacích organizací atd.). V roce 2007 uskutečnil úsek Zaměstnanost v rámci tohoto obsahového okruhu i rozsáhlý průzkum, v němž byly osloveny všechny úřady práce, a který poskytl ucelené informace o existujícím rozsahu, obsahu a způsobech spolupráce subjektů služeb zaměstnanosti s dalšími organizacemi. Ukázal také na slabá místa této spolupráce. Výsledky průzkumu jsou shrnuty ve studii Vyhodnocení dotazníkového šetření o spolupráci úřadů práce s dalšími organizacemi. Příkladem dalších výstupů z tohoto obsahového okruhu jsou studie Průzkum hodnocení spolupráce s úřady práce z hlediska různých subjektů veřejného i soukromého sektoru nebo studie Legislativní aspekty spolupráce úřadů práce s dalšími organizacemi.

Třetí obsahový okruh klíčové aktivity č. 1 projektu ITP byl zaměřen na zahraniční zkušenosti s uspořádáním a s reformami subjektů služeb zaměstnanosti. Řešitelé se zaměřili na sousední země (Německo, Rakousko, Slovensko). Shromáždili z těchto zemí desítky materiálů, s jejichž využitím a také na základě studijních cest do těchto zemí pak vypracovali studii Struktura služeb zaměstnanosti ve vybraných zemích.

Také v rámci klíčové aktivity č. 3 týkající se nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) vypracoval úsek Zaměstnanost několik studií. Přehled o obsahu a rozsahu současných nástrojů APZ poskytuje stať Charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice a Statistické přehledy o rozsahu využívání nástrojů APZ v České republice 2005–2006.

Hlavním obsahovým okruhem této klíčové aktivity bylo hodnocení nástrojů APZ, které se v současné době v České republice používají. Součástí těchto prací byly na jedné straně vlastní průzkumy hodnocení efektivity používaných nástrojů APZ, na straně druhé identifikace a shrnutí výzkumných prací dalších pracovišť, které se zabývají hodnocením účinnosti

struments, and also identification and summary of research studies carried out by other organisations concerned with this topic. Based on these efforts two synthesis studies were developed: Evaluation of the Effectiveness of Selected AEP Instruments (Measures) in the Czech Republic and Evaluation of the Scope of the Use and Effectiveness of Selected New AEP Instruments in the Czech Republic. The studies provided a number of new findings about the effectiveness of AEP instruments. In the period under review the Employment section also initiated a methodological study about evaluation of AEP instruments and employment policy programmes. The Institute for the National Economy of the Academy of Sciences of the CR began to work on the study.

Findings about AEP instruments abroad and foreign experience as regards their effectiveness were summed up by the project implementers in the study Instruments of Active Employment Policy in Selected Countries.

Implementation of Key Activity 11 aimed to address vocational education and training for emerging expert teams of the Labour

Market Institute and other staff in employment services. In 2007 the staff of the Employment section prepared 45 training events (courses, interactive seminars, workshops, etc.) in line with the needs of the project implementer and the progress made in the project. A total of 1,173 individuals attended the events. The Employment section was responsible both for their organisation and for the provision of lecturers. A majority of the participants who attended the events in the first half of the year were the staff of the Economic Chamber of the CR that work on the project. Events held in the second half of the year were focused on LMI staff at labour offices who had joined the project in summer 2007. In 2007 a total of 36 training modules were developed to meet the needs of all staff. The modules present various specialist themes and 2,090 course participants made use of them. In order to ensure satisfaction and meet other needs of those attending the training events, 706 evaluation questionnaires were assessed. At the end of the year the staff of the Employment section began to prepare materials for the e-learning programme "Basic Knowledge of LMI Staff" that will run in 2008.

3.2 The ESF projects

In 2007 our section completed three one-year projects that were launched in the previous year. Their objective was to enhance the knowledge of the staff of technical and vocational schools in European education policy issues, and to improve their skills in using European educational programmes. The core of each project consisted in preparation and implementation of a training series

consisting of three parts, and development of a set of training materials. The projects were implemented in the South-Bohemia, Pardubice and Zlín regions. In all three regions nearly 500 staff of vocational schools of all types were involved, which was more than we expected at the beginning. The projects received a very high ranking from the participants.

nástrojů APZ. Na základě všech těchto prací byly vypracovány syntetické studie Hodnocení efektivit vybraných nástrojů (opatření) APZ v České republice a Hodnocení rozsahu využívání a efektivit vybraných nových nástrojů APZ v České republice. Studie přinesly řadu nových poznatků o účinnosti nástrojů APZ. Úsek Zaměstnanost ve sledovaném období rovněž inicioval vypracování metodologické studie o hodnocení nástrojů APZ a programů politiky zaměstnanosti, na které začal pracovat Národohospodářský ústav Akademie věd ČR.

Poznatky o nástrojích APZ v zahraničí a o zkušenostech s jejich účinností shrnuli řešitelé ve studii Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích.

Realizace klíčové aktivity č.11 byla zaměřena na odborné vzdělávání a profesní školení pro vznikající odborné týmy Institutu trhu práce a další pracovníky služeb zaměstnanosti. V roce 2007 pracovníci úseku Zaměstnanost připravili na základě ak-

tuálních potřeb realizátora projektu a postupu implementace projektu 45 vzdělávacích akcí (formou školení, interaktivních seminářů, diskusních workshopů apod.), kterých se zúčastnilo 1 173 účastníků. Tyto akce úsek Zaměstnanost zabezpečil nejen organizačně, ale ve většině případů i lektorsky. Účastníky vzdělávacích akcí byli v první polovině roku především pracovníci Hospodářské komory ČR podílející se na realizaci projektu. Akce realizované v druhé polovině roku byly zaměřeny na pracovníky ITP při úřadech práce, kteří byli do projektu zapojeni od léta 2007. Pro potřeby všech pracovníků bylo v roce 2007 připraveno 36 vzdělávacích modulů přehledně podávajících jednotlivá odborná témata, ve kterých bylo podpořeno celkem 2 090 účastníků kurzů. Pro zjištění spokojenosti a dalších potřeb účastníků vzdělávacích akcí bylo vyhodnoceno 706 hodnotících dotazníků. V závěru roku začali pracovníci úseku Zaměstnanost připravovat podklady pro e-learningový vzdělávací program „Základní znalosti pracovníků ITP“, který proběhne v roce 2008.

3.2 Projekty ESF

V roce 2007 dokončil náš úsek tři roční projekty, které byly zahájeny v předcházejícím roce. Cílem projektů bylo zlepšit znalosti pracovníků odborných škol o evropské vzdělávací politice a zlepšit jejich dovednosti využívat evropské vzdělávací programy. Jádrem každého projektu byla příprava a realizace třídního vzdělávacího cyklu a vypracování souboru vzdělávacích

materiálů. Projekty se uskutečnily v Jihočeském, Pardubickém a Zlínském kraji. Ve všech třech krajích se projektu zúčastnilo téměř 500 pracovníků odborných škol všech druhů, což je více, než jsme na začátku projektu očekávali. Hodnocení projektů ze strany jejich účastníků bylo velmi pozitivní.

3.3 Other projects

In 2007 the staff of the Employment section arranged for 83 experts in employment issues to exchange experience with representatives of five EU countries. The exchange was part of the Leonardo da Vinci mobility project "Modern Systems of Employment Services". The target group consisted of the staff of the Employment Services Administration at the MoLSA, labour offices, regional councils for human resources development and the National Training Fund.

The objective of the project was to make it possible for the Czech employment specialists to exchange experience with their colleagues from Portugal, Spain, Great Britain, Ireland and Italy. The participants gained knowledge related to employment policy, instruments for active labour market policies, the system and structure of employment services, entities operating in employment services, training, re-training, preparation for employment, etc. As part of Challenge 2007 within the Leonardo da Vinci programme another mobility project was supported - "Public Employment Services in EU Countries". The first five experts in employment services visited Portugal in 2007 to exchange experience. Study visits to five EU countries are planned for further 30 participants. They will take place in 2008.

The objective of the project is to seek new ways of improving the system of public employment services in the Czech Republic. The participants in the study visits will be provided with the relevant experience, information and examples of good practice in other European countries. The relevant experience may then be incorporated into the employment services system in the Czech Republic. Up-to-date information and outputs of both projects are published on the NTF's internet portal on a continuous basis.

In 2007 the Employment section was also involved in the preparation and implementation of an international conference supported

by the Central European Initiative. The conference, traditionally labelled as the Prague Human Resources Development Forum, focused on the topic of Education of Adults in Regions, Programmes – Experience – Counselling. The conference was held on 6-7 December and was attended by some 70 specialists from 12 European countries. The speakers provided the attendees with up-to-date information about the development of adult education in the regions of 7 European countries. They recommended that the NTF organise an international conference of this kind in 2008 as well.

In June 2007 the Employment section organised, at a request from Ukraine, a study visit in the Czech Republic for a group of 15 staff of Ukrainian ministries of labour and education, regional labour offices and other organisations. The participants visited selected institutions and held discussions with their staff. In this way they learned about the workings of employment services in the CR at national and regional levels, and were acquainted with major research studies and projects.

In May the Employment section took part in implementation of a national seminar entitled Lifelong Learning - Kroměříž 2007. It was the 14th seminar of this kind. Each year it is attended by nearly 200 experts from technical and vocational schools, enterprises and labour offices.

Another important event in the preparation and implementation of which the NTF's Employment section was involved in 2007 was the national conference Škola ve firmě – firma ve škole (School in a Company – A Company in School). It was held on 25-26 September 2007 in Uherský Brod. The conference dealt with discrepancies in the labour market between growing needs on the part of companies and the declining interest on the part of young people in technical disciplines and trades. The minister of labour and social affairs, Petr Nečas, attended one of the conference sessions.

3.3 Další projekty

Pracovníci úseku Zaměstnanost zajistili v roce 2007 v rámci programu Leonardo da Vinci – projekt mobility „Moderní systémy služeb zaměstnanosti“ – výměnu zkušeností 83 odborníků z oblasti zaměstnanosti do pěti zemí EU. Cílovou skupinu tvořili pracovníci Správy služeb zaměstnanosti MPSV, úřadů práce, pracovníci krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů a pracovníci Národního vzdělávacího fondu.

Cílem projektu bylo umožnit českým odborníkům z oblasti služeb zaměstnanosti výměnu zkušeností s kolegy z Portugalska, Španělska, Velké Británie, Irsku a Itálie. Účastníci získali poznatky v oblastech politiky zaměstnanosti, nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, systému a struktury služeb zaměstnanosti, subjektů působících v oblasti služeb zaměstnanosti, vzdělávání, rekvalifikace a přípravy na zaměstnání atd.

V rámci Výzvy 2007 programu Leonardo da Vinci byl dále podpořen projekt mobility „Veřejné služby zaměstnanosti v zemích EU“. Prvních pět odborníků z oblasti služeb zaměstnanosti již v roce 2007 absolvovalo výměnu zkušeností v Portugalsku. Studijní cesty pro dalších 30 účastníků jsou plánovány do pěti zemí EU a budou realizovány v roce 2008.

Cílem projektu je hledání nových možností pro zlepšení systému veřejných služeb zaměstnanosti v České republice. Účastníkům studijních cest budou zprostředkovány zkušenosti, poznatky a příklady dobré praxe z jiných evropských zemí. Relevantní zkušenosti pak mohou být implementovány do systému služeb zaměstnanosti v České republice.

Aktuality a výstupy obou projektů jsou průběžně publikovány na webových stránkách NVF.

Úsek Zaměstnanost se v roce 2007 rovněž podílel na přípravě a realizaci mezinárodní konference podporované Středoevropskou iniciativou. Konference, označovaná již tradičně jako Pražské fórum Rozvoj lidských zdrojů, měla téma Vzdělávání dospělých v regionech, Programy – Zkušenosti – Poradenství. Konference se konala 6.–7. prosince 2007 a zúčastnilo se jí na 70 odborníků z 12 evropských zemí. Účastníci konference získali od přednášejících expertů aktuální informace o rozvoji vzdělávání dospělých v regionech 7 evropských zemí. Doporučili, aby NVF podobnou mezinárodní konferenci uspořádal i v roce 2008.

V červnu 2007 realizoval úsek Zaměstnanost na žádost ukrajinské strany studijní návštěvu pro skupinu 15 pracovníků ministerstev práce, školství, oblastních úřadů práce a dalších organizací z Ukrajiny. Ti pak prostřednictvím návštěv vybraných institucí a diskusí s jejich pracovníky poznali fungování služeb zaměstnanosti v ČR na národní i regionální úrovni a seznámili se s důležitými výzkumy a projekty.

V květnu se úsek Zaměstnanost podílel na realizaci celostátního semináře Celoživotní učení – Kroměříž 2007. Šlo již o 14. ročník semináře, jehož se každoročně účastní téměř 200 odborníků z odborných škol, podniků a úřadů práce.

Další významnou akcí, na jejíž přípravě a realizaci se úsek Zaměstnanost NVF v roce 2007 podílel, byla celostátní konference Škola ve firmě – firma ve škole, která se konala 25. až 26. září 2007 v Uherském Brodě. Zabývala se diskrepancemi na trhu práce mezi rostoucími potřebami podniků a klesajícím zájmem mladých lidí o technické a řemeslné obory. Části konference se zúčastnil i ministr práce a sociálních věcí ČR Petr Nečas.

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

The CEKAS section of the National Training Fund is focused on projects and offers partnership in the development, submission and implementation of projects for organisations which do not have human and other resources to be able to formulate, design and, most importantly, implement, monitor and evaluate their own large projects. Based on suggestions and needs of associations protecting the interests of certain groups of users of social ser-

vices, CEKAS provides organisational and expert support for their activities and projects that are designed to increase the quality of the users' lives. CEKAS also implements its own educational projects – particularly in co-operation with regional authorities – focusing predominantly on the introduction of quality standards. CEKAS is also involved in projects aiming to innovate study programmes at universities.



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

CEKAS je projektově orientovaným úsekem Národního vzdělávacího fondu, který nabízí partnerství při zpracování, předkládání a realizaci projektů organizacím, které nemají personální a další potřebné kapacity k tomu, aby samy formulovaly, připravovaly a hlavně uskutečňovaly, monitorovaly a vyhodnocovaly vlastní velké projekty. Na základě podnětů a potřeb asociací chránících zájmy určitých skupin uživatelů sociálních služeb poskytuje CEKAS podporu jejich aktivitám a dále nabízí

a poskytuje organizační a odborně personální zajištění projektů směřujících ke zvýšení kvality života uživatelů sociálních služeb. CEKAS realizuje vlastní vzdělávací projekty zejména ve spolupráci s krajskými úřady, které směřují převážně do oblasti zavádění standardů kvality. V oblasti vzdělávání se CEKAS angažuje také v projektech zaměřených na inovaci studijních programů na vysokých školách a univerzitách.

4.1. CEKAS Project Activities

4.1.1 On-going projects in co-operation with partner organisations

- Education of the submitter and providers in the field of standards of quality of social services in the Central Bohemia region – a project implemented together with the Central Bohemian Regional Authority and funded from the Operational Programme Human Resources Development, Measure 2.1. – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion. The project aimed to:
 - (i) launch the preparation of 48 providers of social services (homes for the elderly, asylum facilities and family counselling centres) for the system of registration and inspection of the quality of social services;
 - (ii) help providers gradually to adopt measures guaranteeing compliance with national quality standards in the social services they provide.

The project run from October 2005 until September 2007 and the following educational events were held:

1. Workshops, group meetings

- 45 one-day educational events
- 12 two-day educational events

Four two-year courses for managers of facilities providing social services were undertaken by 48 participants, and two one-year courses for quality guides were attended by 41 individuals.

2. Good practise excursions for quality guides

Five one-day excursions in good practice organisations were organised: the Pohoda o.p.s. home for the elderly in Orlová - Lutyně,

the Geriatric Centre in Týniště nad Orlicí, the old people's home in Soběsuky, the Social Assistance Centre in Litomyšl, and the Christian Help Centre ČCE – the Myslibořice unit. A total of 49 quality guides took part in the excursions.

3. Consultation hours – educational support for lectures in facilities

A total of 338 consultation hours were provided for a total of 867 staff. Lecturers carried out 86 visits to the facilities.

4. The portfolio method

The relevant documentation in organisations was re-organised and better arranged, and a generally more systematic approach to work with documentation was introduced – this does not only concern documentation related to the process of quality standards introduction.

Heads of portfolio groups carried out 72 visits to homes for the elderly.

The planned activities were implemented, the objectives of the project fulfilled and the level of indicators far exceeded.

- Education of the submitter and providers in the field of standards of quality of social services in residential services in the Vysočina region – a project implemented by the Vysočina region in partnership with CEKAS as part of the Operational Programme Human Resources Development, Measure 2.1. – Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion.

4.1 Projektové aktivity CEKAS

4.1.1 Probíhající projekty ve spolupráci s partnerskými organizacemi

- Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji – projekt realizovaný ve spolupráci s Krajským úřadem Středočeského kraje a financovaný z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 2.1. – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí. Cílem projektu bylo:
 - (i) zahájit přípravu 48 poskytovatelů sociálních služeb (domovů důchodců, azylových zařízení a rodinných poraden) na systém registrace a inspekcí kvality sociálních služeb;
 - (ii) napomoci poskytovatelům postupně přijmout opatření, která garantují naplňování národních standardů kvality sociálních služeb v jejich vlastní praxi.

Projekt probíhal od října 2005 do září 2007 a uskutečnily se následující vzdělávací akce:

- 1. Workshopy, skupinová setkání**
45 jednodenních vzdělávacích akcí
12 dvoudenních vzdělávacích akcí

Čtyři dvouleté kurzy pro ředitele zařízení sociálních služeb absolvovalo 48 účastníků a dva roční kurzy pro průvodce kvalitou absolvovalo 41 pracovníků.

- 2. Exkurze dobré praxe pro průvodce kvalitou**
Uskutečnilo se 5 jednodenních exkurzí do organizací s dobrou praxí: v Domě seniorů Pohoda o.p.s. Orlová-Lutyně, v Geriatrickém centru Týniště nad Orlicí, v Domově důchodců

Soběsuky, v Centru sociální pomoci Litomyšl, v Diakonii ČCE – středisku v Myslibořicích. Celkem se zúčastnilo 49 průvodců kvalitou.

- 3. Konzultační hodiny – vzdělávací podpora lektorů v zařízeních**

Celkem bylo poskytnuto 338 konzultačních hodin, kterých se zúčastnilo 867 pracovníků, a lektori vykonali v zařízeních 86 návštěv.

- 4. Metoda portfolia**

V organizacích došlo ke zřehlednění relevantní dokumentace a byl zaveden systematictější přístup pro práci s dokumentací obecně, tedy nejen s tou, která se vztahuje k procesu zavádění standardů kvality.

Vedoucí skupin pro portfolia uskutečnili celkem 72 návštěv v domovech pro seniory.

Plánované aktivity byly realizovány, cíle projektu byly naplněny a indikátory vysoce překročeny.

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

The main objective of the project was to ensure, in the Vysočina region, the provision of high-quality services in 19 homes for the elderly and in 9 social care institutions in line with quality standards. Most of the facilities are administered by the Vysočina Regional Authority, and some fall within the purview of municipalities and non-profit organisations. The project was launched in November 2005 and completed in October 2007. The following educational events were held:

1. Workshops, group meetings

28 one-day educational events

12 two-day educational events

27 participants underwent two two-year courses for managers, and 36 participants completed two one-year courses for quality guides.

2. Good practise excursions for quality guides

Four one-day excursions were held in good practice organisations: in the Geriatric Centre in Týniště nad Orlicí, in the old people's home in Soběsuky, in the Social Assistance Centre in Litomyšl and in the Naděje civic association in Otrokovice. A total of 39 quality guides participated in the excursions.

3. Consultation hours – educational support for lectures in facilities

Overall, 244 consultation hours were provided for a total of 815 staff. Lecturers carried out 68 visits in the facilities.

4. The portfolio method

The relevant documentation in organisations was re-organised and better arranged, and a generally more systematic approach to work with documentation was introduced – this does not only concern documentation related to the process of quality standards introduction. Heads of portfolio groups carried out 49 visits to homes for the elderly.

The planned activities were implemented, the objectives of the project fulfilled and we managed to exceed the level of indicators.

- System for the training of staff and experts in low-threshold community centres for children and young people (NZDM) and streetwork (SW) in the city of Prague – a project as part of SPD3, Measure 2.1. Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion launched in September 2005 in co-operation with CEKAS and the Czech Streetwork Association (CAS). The project will end in January 2008.

The main objective of the project is to support the training of providers of social services of the NZDM and SW types in the Prague region in order to strengthen their competencies and skills in the area of integrating users into an ordinary life in society. Training courses were developed and held for the staff and experts in the facilities associated in the CAS in the Prague region. The scheme also includes a training programme for volunteers, new recruits and experienced staff in facilities, supervisors, trainers and quality evaluators at the facilities providing social services that are associated in the Czech Streetwork Association. Most of these courses are accredited by the Ministry of Education, Youth and Sports and Ministry of Labour and Social Affairs, and their implementation followed upon an analysis of training needs carried out at the beginning of the project.

We run 10 short-term courses for a total of 119 participants. Moreover, we held 3 medium-term courses for a total of 40 learners.

In May 2007 a three-day expert conference was held in synergy with a parallel OP HRD project. It was attended by some 290 professional staff within low-threshold schemes working with young people and other target groups. The participants also included representatives of state administration, self-administration and donors from the Czech Republic, as well as experts from Germany and Slovakia.

Hlavním cílem projektu bylo zajistit v kraji Vysočina poskytování kvalitních sociálních služeb uživatelům v 19 domovech důchodců a v 9 ústavech sociální péče, zřizovaných převážně Krajským úřadem kraje Vysočina a dále obcemi a neziskovými organizacemi v souladu se standardy kvality. Projekt byl zahájen v listopadu 2005 a skončil v říjnu 2007. Uskutečnily se následující vzdělávací akce:

1. Workshopy, skupinová setkání

28 jednodenních vzdělávacích akcí

12 dvoudenních vzdělávacích akcí

Dva dvouleté kurzy pro ředitele absolvovalo 27 účastníků a dva roční kurzy pro průvodce kvalitou absolvovalo 36 pracovníků.

2. Exkurze dobré praxe pro průvodce kvalitou

Uskutečnily se čtyři jednodenní exkurze do organizací s dobrou praxí: v Geriatrickém centru Týniště nad Orlicí, v Domově důchodců Soběsuky, v Centru sociální pomoci Litomyšl, v o.s. Naděje Otrokovice. Celkem se zúčastnilo 39 průvodců kvalitou.

3. Konzultační hodiny – vzdělávací podpora lektorů v zařízeních

Celkem bylo poskytnuto 244 konzultačních hodin, kterých se zúčastnilo 815 pracovníků, a lektorů vykonali v zařízeních 68 návštěv.

4. Metoda portfolia

V organizacích došlo ke zpřehlednění relevantní dokumentace a byl zaveden systematičtější přístup pro práci s dokumentací obecně, tedy nejen s tou, která se vztahuje k procesu zavádění standardů kvality. Vedoucí skupin pro portfolia uskutečnili celkem 49 návštěv v domovech pro seniory.

Plánované aktivity byly uskutečněny, cíle projektu byly splněny a indikátory se podařilo vysoce překročit.

- Systém vzdělávání pro pracovníky a odborníky v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) v hl. m. Praze – projekt v rámci JPD3, Opatření 2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí zahájený v září 2005 ve spolupráci CEKAS a České asociace streetwork (ČAS), který končí v lednu 2008.

Hlavním cílem projektu je podpora vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb typu NZDM a SW v pražském regionu za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů do běžného života ve společnosti. V rámci projektu byly vytvořeny a realizovány vzdělávací kurzy pro pracovníky a odborníky pražských zařízení sdružených v ČAS. Systém zahrnuje vzdělávací program pro dobrovolníky a začínající a zkušené pracovníky zařízení, pro supervizory, školitele a hodnotitele kvality u poskytovatelů sociálních služeb sdružených v České asociaci streetwork. Většina těchto kurzů byla akreditována u MŠMT a MPSV a jejich realizace navázala na analýzu vzdělávacích potřeb, která se uskutečnila na úvod projektu.

Uskutečnili jsme 10 krátkodobých kurzů, kterých se zúčastnilo celkem 119 účastníků, a dále 3 střednědobé kurzy, kterých se zúčastnilo celkem 40 účastníků. V květnu 2007 se uskutečnila 3denní odborná konference ve spolupráci se souběžným projektem OP RLZ za účasti cca 290 profesionálních pracovníků z nízkoprahových programů pracujících s mládeží a s jinými cílovými skupinami a zástupců státní správy, samosprávy a donátorů z České republiky a odborníků z Německa a Slovenska.

Another output of the project is a methodology for a CAS certification scheme. The aim is to introduce quality management in social services in various facilities. 13 quality evaluation exercises were carried out in facilities in Prague in line with this methodology.

At the end of the project a manual entitled "Terminology related to Low-Threshold Facilities for Children and Young People" was published in the printing of 500 copies.

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

The main objective of the project was to put into practice a coherent system for the continuing vocational training of providers of social services of the NZDM and SW types. The purpose was to strengthen their competencies and skills in the area of integrating users into an ordinary life in society. The project was implemented in synergy with the SPD3 project.

In the course of project implementation courses were held for volunteers, new recruits and experienced workers in facilities associated in CAS all over the CR, as well as courses for supervisors and quality evaluators. The courses followed upon a training needs analysis. Moreover, evaluation of quality was carried out in 34 service providers outside of Prague.

We organised 7 short-term courses for a total of 97 participants, and 5 medium-term courses for a total of 76 participants. In September 2007 an exhibition of large-format photographs was held

in the historic building of the New Town Hall in Prague. The photographs document the project and the work of various facilities involved in it. A set of 100 b/w photographs is also available on a CD. It serves CEKAS, CAS and the facilities for publicity purposes after the project completion.

To mark the end of the project an expert publication entitled "Contact Work" was published in the circulation of 1,050 copies, and so was a multi-media CD about NZDM and SW (30 pieces). Before, there had been no publication in the Czech Republic dealing with these issues. The publication will provide a major contribution to the continuing training of workers in this area.

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

The main objective of the project is to develop and implement a specialised system for the vocational training of staff and experts concerned with guidance in the social area. The system consists of a common core and specialisations for all types of guidance. The project is implemented by CEKAS in co-operation with four partners: the Association of Civic Guidance Centres, Association of Marital and Family Counsellors, Association of Guidance Centres for the Disabled and the civic association VIDA, o.s. The project was launched in August 2006 and was ran until July 2008.

In the course of 2007 work continued on developing a terminology and definitions in the area of basic and specialist guidance. Based on the results of a survey into the training needs of staff at various organisations an outline for a basic course for trainers and staff was finalised. Moreover, the main features of follow-up courses for trainers and staff and those of a didactic course for trainers

Dalším výstupem projektu je metodika pro systém certifikací ČAS s cílem zavádět řízení kvality poskytovaných sociálních služeb v jednotlivých zařízeních. Podle této metodiky bylo v pražských zařízeních provedeno 13 hodnocení kvality.

V závěru projektu byla vydána příručka „Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež“ v nákladu 500 kusů.

- Profesionální vzdělávání pracovníků a odborníků v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) sdružených v ČAS – projekt v rámci Opatření 2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, který realizoval CEKAS od října 2005 do září 2007 ve spolupráci s Českou asociací streetwork.

Hlavním cílem projektu bylo zavedení uceleného systému kontinuálního profesního vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb typu NZDM a SW do běžné praxe. Účelem bylo posílení schopností a dovedností sociálních pracovníků poskytovat služby, které zajišťují integraci uživatelů sociálních služeb do běžného života ve společnosti. Projekt byl realizován v součinnosti s projektem JPD3.

V průběhu projektu se v návaznosti na analýzu vzdělávacích potřeb uskutečnily kurzy pro dobrovolníky a začínající a zkušené pracovníky mimopražských zařízení sdružených v ČAS po celé ČR a kurzy pro supervizory a hodnotitele kvality. Následně proběhlo hodnocení kvality u 34 mimopražských poskytovatelů služeb.

Uskutečnili jsme 7 krátkodobých kurzů, kterých se zúčastnilo celkem 97 účastníků, a dále jsme uspořádali 5 střednědobých kurzů, kterých se účastnilo 76 pracovníků. V září 2007 byla v prostorách historické budovy Novoměstské radnice uspořádána

výstava velkoformátových fotografií, které dokumentují průběh projektu a činnost jednotlivých zařízení zapojených do projektu. Soubor 100 černobílých fotografií je k dispozici také ve formátu CD nosiče a slouží i po skončení projektu pro CEKAS, ČAS i jednotlivá zařízení k účelům publicity.

V závěru projektu byla vydána odborná publikace „Kontaktní práce“ v nákladu 1 050 kusů a multimediální CD (30 kusů) o NZDM a SW. V České republice doposud nevznikla žádná jiná publikace, která by se touto problematikou zabývala, publikace velkou měrou přispěje k dalšímu vzdělávání pracovníků v této oblasti.

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

Hlavním cílem projektu je vypracování a zavedení specializovaného systému profesního vzdělávání pracovníků a odborníků poradenských služeb v sociální oblasti do praxe. Systém je v základu společný a v nastavbové části specializovaný pro jednotlivé typy poradenství. Projekt realizuje CEKAS ve spolupráci se čtyřmi partnery: Asociací občanských poraden, Asociací manželských a rodinných poradců, Asociací poraden pro zdravotně postižené a VIDA, o. s. Projekt byl zahájen v srpnu 2006 a skončil v červenci roku 2008.

V průběhu roku 2007 pokračovala práce na pojmosloví a definicích základního a odborného sociálního poradenství. V návaznosti na výsledky sondy do vzdělávacích potřeb pracovníků jednotlivých organizací byla začátkem roku 2007 dopracována osnova základního kurzu pro školitele a pro pracovníky, podoba nastavbových kurzů pro školitele a pro pracovníky a didaktický

were set out. A total of 12 new courses were designed. Between February and June 2007 training courses for trainers were prepared and piloted. 40 trainers undertook these courses. From September until December 2007 a basic course for staff was held, and pilot follow-up courses in marital and family counselling were launched as well as a follow-up course of the VIDA partner.

The basic course was attended by 82 participants, the follow-up courses were undertaken by 32 learners. At the end of 2007 an application for accreditation of the courses for staff was prepared for the Ministry of Labour and Social Affairs within the scheme of the lifelong learning of social workers.

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

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

1. Strengthening the competencies and team leadership skills of middle and lower management. 45 managers are undergoing two one-year courses.
2. Training of so-called “key workers” who will plan services with the client on an individual basis. Approximately 600 workers in direct care are attending the course.
3. Expert support in the form of one-off lectures on topical issues related to the quality of social services, the rights of clients, working skills

and personal suitability for work in homes for the elderly. By the end of 2007 a total of 892 workers attended the one-off events.

4. Support for the process of introducing volunteering and work with volunteers in the relevant facilities – 15 selected facilities are taking part. The activity is implemented by the civic association Hestia o.s. on a contractual basis.
- Innovation of a study programme of the Department of Social Work at the Philosophical Faculty of Charles University in Prague – a two-year project launched on 1 September 2006. It is funded as part of the Single Programming Document, Objective 3, NUTS 2 for Prague, Measure 3.1. – Development of Initial Education.

The main objective of the project is to innovate and enliven the existing study programme at the Department of Social Work by covering new areas.

In 2007 the following activities were carried out:

1. Conference activities – two professional discourses were held on the topics of “Můžeme důvěřovat klientovi” (Can We Trust the Client) and “Klient-pacient-zákazník” (The Client – Patient – Customer), and two conferences entitled “Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků” (Unsettled Issues in the Training of Social Workers) and “Děti mezi ústavní výchovou a rodinou” (Children Between Institutional Care and Family) – this conference was organised in co-operation with the Člověk hledá člověka (Humans Seek Humans) civic association. A total of 226 people attended these events.
2. Optional lectures and seminars – we held over 20 seminars that were attended by 320 students. The seminars were focused on the management of non-government, non-profit organisations, the development of professiograms, mediation, social work with the Roma, social work with the elderly, the crime theory, social economics, case management, etc.

kurz pro školitele. Celkem bylo nově vypracováno 12 kurzů. V průběhu února až června 2007 proběhla příprava a pilotní realizace vzdělávacích kurzů pro školitele. V těchto kurzech bylo vyškoleno celkem 40 účastníků-školitelů. V průběhu září až prosince 2007 proběhl základní kurz pro pracovníky a byly zahájeny pilotní nástavbové kurzy pro oblast manželského a rodinného poradenství a nástavbový kurz partnera VIDA.

Základního kurzu se účastnilo 82 osob a kurzů nástavbových 32 účastníků. Koncem roku 2007 byla zpracována žádost o akreditaci jednotlivých kurzů pro pracovníky u MPSV v rámci celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

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

Hlavním cílem je rozšířit výše uvedený projekt vzdělávání ředitelů domovů pro seniory ve Středočeském kraji na vzdělávací aktivity pro střední a nižší management, pracovníky v přímé péči a dobrovolníky (celkem cca 1 400 pracovníků) v jednotlivých zařízeních prostřednictvím:

1. Posílení kompetencí a podporou dovedností vedení týmu u středního a nižšího managementu. Ve dvou ročních kurzech se školí 45 manažerů.
2. Vyškolení tzv. klíčových pracovníků, kteří budou individuálně plánovat službu s klientem. Kurzu se účastní přibližně 600 pracovníků v přímé péči.
3. Odborné podpory formou nabídky jednorázových přednášek na aktuální témata z oblasti problematiky kvality sociálních služeb, práv klientů, pracovních dovedností i osobnost-

ních předpokladů pro práci v domovech pro seniory. Jednorázových akcí se do konce roku 2007 zúčastnilo 892 pracovníků.

4. Podpory procesu zavádění dobrovolnictví a práce s dobrovolníky do zařízení, kterého se účastní 15 vybraných zařízení. Aktivita je řešena dodavatelsky organizací Hestia, o. s.
- Inovace studijního programu Katedry sociální práce při FF UK v Praze. Projekt je dvouletý, byl zahájen 1. září 2006. Je financován v rámci Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha, Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělávání.

Hlavním cílem projektu je inovovat stávající studijní program Katedry sociální práce při FF UK v Praze o aktivity, které ho doplní, oživí a rozvinou.

V roce 2007 se uskutečnily následující aktivity:

1. Konferenční aktivity – uskutečnily se dvě odborné disputatione s názvy „Můžeme důvěřovat klientovi?“ a „Klient-pacient-zákazník“ a dvě konference s názvy „Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků“ a „Děti mezi ústavní výchovou a rodinou“ (tato konference byla zorganizována ve spolupráci s občanským sdružením Člověk hledá člověka). Akcí se zúčastnilo celkem 226 osob.
2. Výběrové přednášky a semináře – uskutečnili jsme více než 20 seminářů, kterých se zúčastnilo 320 studentů. Semináře byly zaměřeny na řízení nestátních neziskových organizací, na vytváření profesiogramů, mediaci, na sociální práci s Romy, sociální práci se seniory, teorii kriminality, sociální ekonomii, case management a další.

3. Two psycho-social training courses were held for students. They were attended by 29 people.
4. A new system of work placements for students at the department was developed and implemented. Teachers at the department are in regular contact with training facilities and further build the student work placement scheme.
5. A proposal was developed for changes in the curriculum of the Department of Social Work.
6. Teachers at the department have an opportunity for regular development supervision and meet as part of subject teams.
7. Three collections of students' dissertations are being prepared for publication.

The project was ran until August 2008.

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

The main objective of the project is to contribute to the provision of high-quality social services in 12 homes for the elderly in Prague in line with quality standards. It pursues the following specific objec-

tives: to support preparation of various providers of social services for the process of registration and inspection; to ensure that providers gradually adopt specific measures to meet national quality standards in social services; and to train lecturers/quality guides for the needs of Prague City Hall.

In 2007 the following activities were carried out:

1. A training course, accredited by the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA), for managers of organisations and the staff of the contracting authority. 13 managers attended the course regularly and another approximately 15 staff attended some of the sessions focusing on specific topics.
2. In the facilities, lecturers provided 85 consultations hours in the form of seminars and advice on the documentation for a total of 144 staff.
3. 16 staff attended a training programme, accredited by the MoLSA, for quality guides concerned with the introduction of quality standards.
4. A total of 127 selected staff in direct care attended a course entitled "Planning Services with the Client for Key Staff".
5. A course entitled "Support for Middle and Lower Management" was attended by 16 staff of homes of the elderly.
6. A total of 112 staff took part in the training programme "Useful Topics for Workers in Direct Care".

3. Uskutečnily se dva běhy psychosociálního výcviku pro studenty, kterých se zúčastnilo 29 osob.
4. Byl připraven a uskutečněn nový systém praxí studentů katedry, učitelé katedry se pravidelně setkávají s výcvikovými pracovišti a dále společně budují systém praxí studentů.
5. Byl připraven návrh změny univerzitního kurikula Katedry sociální práce.
6. Pedagogové katedry mají možnost pravidelné rozvojové supervize a setkávají se v rámci předmětových týmů.
7. Jsou připravovány k vydání tři sborníky studentských diplomových prací.

Projekt proběhl do srpna roku 2008.

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

Hlavním cílem projektu je přispět k zajištění poskytování kvalitních sociálních služeb uživatelům ve 12 pražských domovech pro seniory v souladu se standardy kvality. Specifické cíle jsou

následující: podpořit přípravu jednotlivých poskytovatelů sociálních služeb na proces registrací a inspekci; dosáhnout, aby poskytovatelé postupně přijali konkrétní opatření pro naplňování národních standardů kvality v sociálních službách; vyškolit lektory-průvodce kvalitou pro potřeby Magistrátu hlavního města Prahy.

V roce 2007 se uskutečnily následující aktivity:

1. Kurzu pro ředitele organizací a pracovníky zadavatele, akreditovaného MPSV, se pravidelně účastnilo 13 ředitelů a vybraných témat v rámci kurzu se účastnilo dalších cca 15 vybraných pracovníků.
2. Přímo v jednotlivých zařízeních poskytli lektori 85 konzultačních hodin formou seminářů a poradenství k dokumentaci, kterých se účastnilo 144 pracovníků.
3. Vzdělávacího programu pro průvodce kvalitou v zavádění standardů kvality akreditovaného MPSV se účastnilo 16 pracovníků.
4. Kurzu „Plánování služby s klientem pro klíčové pracovníky“ se zúčastnilo 127 vybraných pracovníků přímé péče.
5. Kurzu „Podpora středního a nižšího managementu“ se zúčastnilo 16 pracovníků z jednotlivých domovů.
6. Vzdělávacího programu „Užitečná témata pro pracovníky v přímé péči“ se zúčastnilo 112 pracovníků.

4.1.2 The Certification Agency

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

The Certification Agency started its operations in June 2005. Certification was carried out until October 2006 when it was halted as the financial resources had been used up. In May 2007 the National Training Fund won a tender for continuation of the Certification Agency. The certification process was resumed on 1 June 2007. In 2007 the Certification Agency carried out 23 local audits of which 6 were follow-ups (i.e. concerned those services that had conditionally received the quality certificate for a period up to 3 years).

In September 2007 evaluation of the 1st stage of certification services for drug users was launched. The objective is to refine

and improve the system of certification in co-operation with all stakeholders (the Government Council for Co-ordination of Anti-Drug Policy, the Certification Agency, certifiers and providers of services where certification was carried out). In September 2007 a questionnaire survey was conducted in a sample of selected respondents. It aimed at a deeper analysis of 5 key areas within the certification system: binding documents, the process, forms and manuals, the training of certifiers and suggestions for additions to existing documents. A team of certifiers consisting of Mgr. Josef Radimecký, MUDr. Petr Nevšímal and Mgr. Dana Šedivá conducted an analysis using the data collected, and developed a report entitled "Report about a Questionnaire Survey Analysis". The report constitutes a background material for proposing changes in the binding documents and organisational procedures within the certification scheme. The evaluation is planned to be completed in the first half of 2008.

4.1.3 Other activities of CEKAS

In 2007 CEKAS carried out two two-day audits of quality of social services. The audits were conducted by trained quality inspectors in social services. In this exercise CEKAS proceeded in line with updated methodology of the Ministry of Labour and Social Affairs

for quality inspections, and also observed the CEKAS values that highlight support for service development and partner approaches. More detailed information about CEKAS activities is available at www.cekas.cz.

4.1.2 Certifikační agentura

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

Certifikační agentura zahájila činnost v červnu 2005 a certifikace byly realizovány do října 2006, kdy byly z důvodu vyčerpání finančních prostředků zastaveny. V květnu 2007 vyhrál NVF, o.p.s., výběrové řízení na pokračování činnosti Certifikační agentury. Proces certifikací byl znovu zahájen 1. 6. 2007. V roce 2007 Certifikační agentura realizovala 23 místních šetření, z toho 6 šetření kontrolních (tj. šetření u služeb, kterým byl certifikát kvality udělen s podmínkou na dobu kratší než 3 roky).

Od září 2007 probíhá vyhodnocení 1. fáze certifikací drogových služeb. Cílem je zpřesnit a zkvalitnit systém certifikací za účasti všech zainteresovaných subjektů (Rady vlády pro koordi-

naci protidrogové politiky, Certifikační agentury, certifikátorů a poskytovatelů služeb, u kterých certifikace proběhla). V září 2007 se uskutečnilo dotazníkové šetření na vybraném vzorku respondentů se zaměřením na hlubší analýzu 5 klíčových oblastí systému certifikací: závazné dokumenty, proces, formuláře a manuály, vzdělávání certifikátorů a náměty pro doplnění stávajících dokumentů. Tým certifikátorů ve složení Mgr. Josef Radimecký, MUDr. Petr Nevšimal a Mgr. Dana Šedivá provedl ze získaných dat analýzu a vypracoval „Zprávu z analýzy dotazníkového šetření“. Tato zpráva je podkladem pro zapracování návrhů a změn do závazných dokumentů a organizačních postupů celého systému certifikací. Ukončení vyhodnocení je plánováno na první polovinu roku 2008.

4.1.3 Další aktivity CEKAS

V roce 2007 CEKAS provedl dva dvoudenní audity kvality sociálních služeb. Audity prováděli vyškolení inspektoři kvality sociálních služeb. CEKAS přitom postupoval podle požadavků aktualizované metodiky MPSV pro provádění inspekcí kvality

a zároveň reflektoval hodnoty CEKAS, které zdůrazňují podporu rozvoje služby a partnerských přístupů.

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

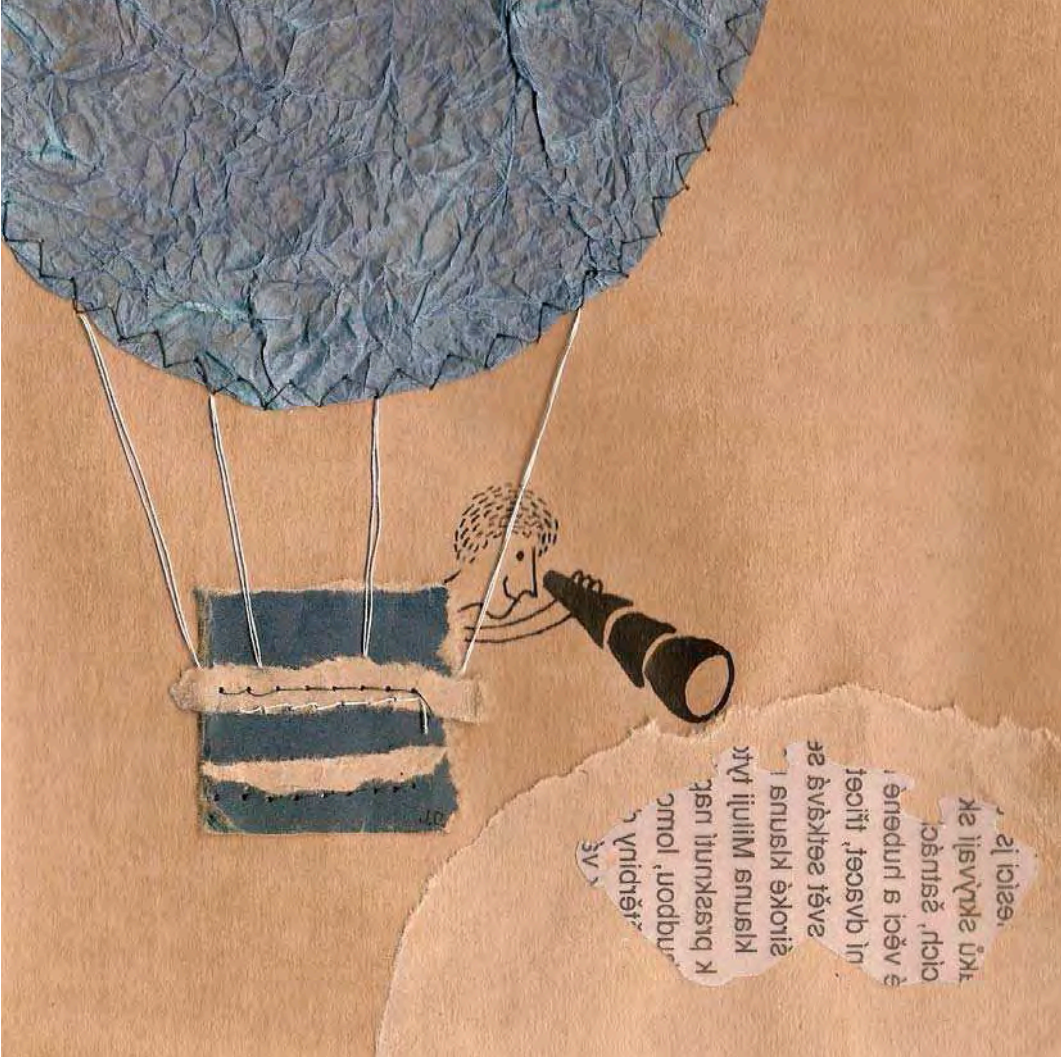
5. The National Observatory of Employment and Training (NOET)

The National Observatory of Employment and Training is an analytical section of the NTF. It was set up on the initiative of the European Training Foundation (ETF) in Turin as part of a network of similar institutions in Central and Eastern European countries. It co-operates closely with the European Commission, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), major research organisations, universities and other partner institutions. Since 2004 the Observatory has been co-ordinating, together with the National Institute for Technical and Vocational Education, the National Consortium of the ReferNet network, which was set up under the auspices of the European Centre for the Development of Vocational Training – Cedefop. It is also involved in the SkillsNet

international network for co-operation in the area of forecasting skills needs.

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

In 2007 the activities of the National Observatory were focused on the following projects:



5. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV) působí jako analytická sekce NVF. Observatoř vznikla z iniciativy Evropské vzdělávací nadace (ETF) v Turíně jako součást sítě obdobných institucí v zemích střední a východní Evropy a úzce spolupracuje s Evropskou komisí, Organizací pro hospodářskou spolupráci a rozvoj OECD, významnými výzkumnými pracovišti, univerzitami a dalšími partnerskými institucemi. Od roku 2004 Observatoř koordinuje spolu s Národním ústavem odborného vzdělávání (NÚOV) Národní konsorcium sítě ReferNet, které vzniklo pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného

vzdělávání Cedefop. Je také začleněna do mezinárodní sítě Skills-Net pro spolupráci v oblasti předvídání kvalifikačních potřeb.

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

V průběhu roku 2007 byla činnost Národní observatoře zaměřena na následující projekty:

5.1 The Knowledge Society – Requirements on Human Resources’ Skills and Continuing Training

The Observatory is the main implementer of this five-year project (2004-09) that was initiated by the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) as part of the programme “Modern Society and its Changes”. It is divided into three inter-linking components:

- The first component is focused on exploration of the relationship between educational and innovative activities at national, sectoral and company levels.
- The second component aims to evaluate whether and by which mechanisms the system of continuing education contributes to the training of human resources for qualification-intensive activities and professions.
- The third component concentrates on evaluation of the medium-term need for qualifications in relation to future development trends in the economy – the objective is to contribute to optimisation of the supply of and demand for qualifications.

In 2007 the Observatory team carried out an employment forecast in co-operation with Cambridge Econometrics and the Ministry of Finance of the CR (MoF). The results of the projection were discussed and verified at a workshop attended by leading experts from the MoLSA, MoF, Czech National Bank, Czech Statistical Office, CERGE and Research Institute of Labour and Social Affairs (RILSA).

As a follow-up to this forecast a medium-term projection of skills needs for the period 2007-2012 was carried out based on the ROA-CERGE model.

As part of an analysis of the links between human resources development and innovations, case studies on selected innovative companies were implemented. Their evaluation will be published in the NOET-NTF Working Paper series.

5.2 Unequal access to Education: The Extent, Sources, Social and Economic Consequences, Policy Strategies

Another five-year project within the programme “Modern Society and its Changes” (2004-09) has been running since 2004. The main implementer is the Institute of Sociology of the Academy of Sciences. The National Observatory is a co-implementer and focuses on identification of the causes of inequalities in access to continuing training on the part of the adult population in the CR, and on explaining the principles and mechanisms of their transmission.

In 2007 the second planned survey among individuals was carried out. It examined participation of various social groups in continuing education, and the related aspects and barriers to this participation. A similar analysis is being conducted in 2008.

5.1 Společnost vědění – nároky na kvalifikaci lidských zdrojů a na vzdělávání

Observatoř je hlavním řešitelem tohoto pětiletého projektu (2004–09), který byl v rámci programu „Moderní společnost a její proměny“ vyhlášen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. V projektu se prolínají tři vzájemně související složky:

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

V roce 2007 provedl tým Observatoře projekci zaměstnanosti ve spolupráci s Cambridge Econometrics a Ministerstvem financí ČR. Výsledky projekce byly diskutovány a ověřovány na workshopu za účasti předních expertů MPSV, MF, ČNB, ČSÚ, CERGE, VÚPSV.

Návazně na tuto projekci byla na základě modelu ROA-CERGE zpracována střednědobá projekce potřeby kvalifikací na období 2007–2012.

V rámci analýzy vazeb mezi rozvojem lidských zdrojů a inovacemi byly zpracovány případové studie vybraných inovativních podniků. Jejich vyhodnocení bude publikováno v řadě Working Paper NOZV-NVF.

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

Od roku 2004 probíhá i další pětiletý projekt v rámci programu „Moderní společnosti a její proměny“ (2004–09). Jeho hlavním řešitelem je Sociologický ústav Akademie věd. Národní observatoř zde vystupuje v roli spoluřešitele a zaměřuje se na identifikaci zdrojů nerovností v přístupu dospělé populace k dalšímu vzdělání v ČR a na vysvětlení principů a mechanismů jejich reprodukce.

V roce 2007 bylo provedeno druhé plánované šetření jednotlivců, které zkoumalo účast jednotlivých sociálních skupin na dalším vzdělávání, faktory a bariéry této účasti. Podrobná analýza je zpracovávána v roce 2008.

5.3 Research Centre for Competitiveness of the Czech Economy

The Observatory is one of the institutions working together as the Research Centre for Competitiveness of the Czech Economy. Human resources are viewed not only as one of the decisive preconditions for competitiveness, but also as one of its products. The human resources component is being implemented in close association with the other three research areas (i.e. macroeconomic performance and stability, institutional quality, competitive advantage and innovative performance) which fall within the purview of the other two partner organisations: the Centre for Economic Studies at the College of Economics and Management (CES VŠEM) and Faculty of Economics and Administration of Masaryk University (ESF MU) in Brno.

In 2007 the Observatory prepared one chapter in the publication *The Competitiveness Yearbook of the Czech Republic 2006-07* issued jointly by CES-VŠEM and NOET-NTF. This publication is an analytical study describing the quality of human resources in three

sections: the first section analyses lifelong learning in the CR, the second focuses on human resources for the knowledge economy and the third section explores some aspects of quality and flexibility of human resources in regions of the CR. The statistical section of the yearbook presents, as before, a set of indicators characterising the quality of human resources. In addition to the Czech version a shortened English version of the CR's Competitiveness Yearbook 2006-07 was also published. Both versions are available in an electronic form on a CD and at <http://www.nvf.cz/observatory/2007.htm>.

The chapter "Quality and Flexibility of Human Resources in Regions of the CR" was also published separately in the NOET-NTF Working Paper Series as no.1/2007 (Czech version) and no.2/2007 (English version). It is available at the Observatory's website at <http://www.nvf.cz/observatory/2007.htm>.

5.4 ReferNet

In June 2004 the CR joined the European Network of Reference and Expertise ReferNet which was set up by the European Centre for the Development of Vocational Training – Cedefop. The objective of the network is to collect, exchange and disseminate information in the area of vocational education and training (VET), 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 such as ministries, research institutes, school associations and institutions of social partners.

5.3 Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky

Observatoř je spoluautorem projektu Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky (CVKS), v rámci něhož je odborným garantem a zpracovatelem problematiky lidských zdrojů. Lidské zdroje jsou pojímány nejen jako jeden z rozhodujících předpokladů konkurenceschopnosti, ale také jako její produkt. Složka lidské zdroje je zpracovávána v úzké vazbě na další tři výzkumné oblasti, tj. na makroekonomickou výkonnost a stabilitu, institucionální kvalitu, konkurenční výhodu a inovační výkonnost, jejichž odbornými guaranty a zpracovateli jsou ostatní dvě pracoviště Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky – Centrum ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu (CES VŠEM) a Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity (ESF MU).

V rámci projektu Observatoř v roce 2007 zpracovala samostatnou kapitolu v publikaci Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2006–07, kterou vydaly společně CES-VŠEM

a NOZV-NVF. Jedná se o podrobnou analytickou studii popisující kvalitu lidských zdrojů ve třech částech. První analyzuje celoživotní vzdělávání v ČR, ve druhé je pozornost věnována lidským zdrojům pro znalostní ekonomiku a třetí část zkoumá některé aspekty kvality a flexibility lidských zdrojů v regionech ČR. Ve statistické části ročenky je publikován opět i soubor ukazatelů charakterizujících kvalitu lidských zdrojů. Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2006–07 vyšla kromě české verze i ve zkrácené anglické mutaci. Obě verze jsou k dispozici i v elektronické podobě na CD nebo na internetu pod odkazem <http://www.nvf.cz/observatory/2007.htm>.

Kapitola „Kvalita a flexibilita lidských zdrojů v regionech ČR“ vyšla také samostatně v řadě Working Paper NOZV-NVF jako č.1/2007 (česká verze) a č.2/2007 (anglická verze) a je k dispozici na internetové stránce Observatoře <http://www.nvf.cz/observatory/2007.htm>.

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

5.4.1 The main activities of ReferNet until the end of 2007:

- documentary and dissemination activities: supplying information to databases – particularly that with a bibliographical focus;
- collection and analysis of information about the system of vocational education and training and its development – a comprehensive report providing an overview of the situation in VET in the CR and detailed reports concerning various VET areas;
- development of an overview of current research into VET: co-operation as part of the European Research Overview.

The Observatory alternates with the National Institute for Technical and Vocational Education (NITVE) in the position of the national

co-ordinator of the network. In 2007-2008 this role is performed by the NITVE and the Observatory carries out selected tasks. In particular, it is involved in the development of expert studies and reports. The main output of 2007 was a detailed report entitled "Skills and Competencies Development and Innovative Pedagogy" issued in Czech and English. The National Observatory wrote the chapter concerned with forecasting of skills needs. The publication is available at <http://www.refernet.cz/publikace.htm>. Moreover, the Observatory has set up and administers the www.refernet.cz website for members of the National Consortium and the general public.

5.5 TrainSME

In March 2007 the two-and-half-year pilot project TrainSME (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises) was successfully completed. It was implemented as part of the Leonardo da Vinci programme and co-ordinated by the Multi-disciplinary European Research Institute in Graz, Austria.

The project aimed to improve the quality of systems of vocational training in small and micro-enterprises. The National Observatory was responsible for activities carried out as part of the project in the CR – i.e. assessing the training needs in small and micro-enterprises via company or expert surveys, formulating recommenda-

tions for the development of the relevant model and methodologies, supervising implementation of pilot training courses in the CR and evaluation of their results. The main output of the project is an electronic toolkit to be used by companies to assess their training needs. With the help of the toolkit managers of small enterprises can relatively easily and objectively assess the overall situation as regards the vocational training of their employees, and evaluate their individual profiles using interactive questionnaires. The toolkit is available at www.trainsme.net and can be used for free. It comes in several language versions including Czech.

5.4.1 Hlavní činnosti sítě ReferNet do roku 2007:

- Dokumentační a diseminační aktivity: naplňování databází, zejména bibliograficky zaměřených;
- Sběr a analýza informací o systému odborného vzdělávání a jeho rozvoji – souhrnná přehledová zpráva o stavu odborného vzdělávání v ČR a detailní zprávy týkající se jednotlivých oblastí odborného vzdělávání;
- Zpracovávání přehledů o probíhajícím výzkumu v oblasti odborného vzdělávání: spolupráce v rámci European Research Overview.

Observatoř se ve dvouletých intervalech střídá na pozici národního koordinátora sítě s Národním ústavem odborného

vzdělávání (NÚOV). V letech 2007–2008 zastává tuto roli NÚOV a Observatoř plní vybrané úkoly, zejména se podílí na zpracování odborných studií a zpráv. V roce 2007 byla hlavním výstupem podrobná zpráva „Rozvoj dovedností a kompetencí a inovativní pedagogika“ vydaná v češtině a angličtině, do které Observatoř zpracovávala kapitolu o předvídání kvalifikačních potřeb. Publikace je k dispozici na internetové adrese <http://www.refernet.cz/publikace.htm>. Observatoř také zřídila a spravuje webovou stránku pro členy národního konsorcia a pro širokou veřejnost www.refernet.cz.

5.5 TrainSME

V březnu 2007 byl úspěšně zakončen víceletý pilotní projekt TrainSME (Innovative Vocational Training Approaches in Small and Micro Enterprises), který byl realizován v rámci programu Leonardo da Vinci a jehož koordinátorem je Multidisciplinary European Research Institute z rakouského Štýrského Hradce.

Projekt byl zaměřen na zkvalitnění systémů dalšího vzdělávání v malých podnicích a mikropodnicích. Národní observatoř byla zodpovědná za aktivity prováděné v rámci projektu v ČR, tj. za vyhodnocení vzdělávacích potřeb malých podniků a mikropodniků prostřednictvím podnikového a expertního šetření, za formu-

lace doporučení pro rozvoj modelu a metodik, řízení pilotních školení v ČR a vyhodnocení jejich výsledků. Hlavním výstupem projektu je soubor elektronických nástrojů, které mohou podniky využít pro testování svých vzdělávacích potřeb. S jeho pomocí mohou vedoucí pracovníci malých firem celkem snadno a objektivně posoudit celkovou situaci v odborném vzdělávání svých zaměstnanců a hodnotit jejich individuální profil pomocí interaktivních dotazníků. Soubor nástrojů je dostupný na internetové adrese www.trainsme.net a je určený k volnému použití. Má více jazykových verzí včetně české.

5.6 The Labour Market Institute Project (LMI) – Activity 5: Proposing a System for Regular Analyses and Forecasts of Skills Needs in the Labour Market and their Use by Employment Services

In 2007 the Observatory embarked on Activity 5 of the LMI project. The objective of this activity is to propose system that would ensure long-term and regular monitoring of trends regarding the development of skills needs in the labour market, and to incorporate the system into employment services. Early identification of future changes in occupational and skills requirements is addressed, as part of the project, by means of so-called sectoral studies that are based on expert examination of selected sectors and occupations. The studies aim at inter-linking an analysis of business environment factors with the development of employment and the education sector. Apart from outlooks of future development they also contain recommendations for a successful human resources development strategy in the selected sector.

In 2007 we launched work on two pilot sectoral studies focusing on electrical engineering and information and communication technologies. Their objective is, apart from the above, to test and further develop the implementation methodology. Moreover, preparatory work began on a web portal for the general public focused on future skills needs.

The project will be completed and its results made public in the second half of 2008.

5.7 YOUTH

In 2007 the Observatory joined a two-year international project YOUTH (Young in Occupations and Unemployment: Thinking of their better integration in the labour market). It takes the form of a contract awarded by the European Commission. The main implementer is the Italian ISFOL and the partners are, apart from the NTF, the Italian CESOS and Szent István University Gödöllő in Hungary. The project aims to create a comprehensive overview of the current European practice as regards integration of young people into the labour market, and to choose those practices that have the potential of enhancing the current as well as the future

situation in this area. The analysis will be carried out in 27 EU countries and focus on the economic and demographic trends and situation in the labour market. Detailed qualitative studies will be conducted for 7 selected countries (Czech Republic, Hungary, Germany, Great Britain, Italy, Denmark and Romania). In 2007 the Observatory team developed an overview of measures aimed at improving the position of the population aged 15-29 in the labour markets in 5 EU member countries, and a case study for the CR. The outputs to date are available at <http://www.nvf.cz/observatory/konkurence.htm>.

5.6 Projekt Institut trhu práce (ITP) – Aktivita č. 5: Navržení systému pravidelných analýz a prognóz kvalifikačních potřeb (APKP) trhu práce a jejich využití pro činnost služeb zaměstnanosti

V roce 2007 zahájila Observatoř práce na aktivitě č. 5 projektu ITP, jejímž cílem je navrhnout systém, který by zajistil dlouhodobé a pravidelně opakované sledování trendů vývoje kvalifikačních potřeb trhu práce a jeho začlenění do systému služeb zaměstnanosti. Včasná identifikace budoucích změn profesních a kvalifikačních požadavků je v rámci projektu ITP řešena v tzv. sektorových studiích, založených na expertním zkoumání vybraných sektorů a profesí. Jejich záměrem je propojit analýzu faktorů podnikatelského prostředí s vývojem zaměstnanosti a sféry vzdělávání. Kromě pohledu na budoucí vývoj obsahují studie i doporučení pro úspěšnou strategii rozvoje lidských zdrojů v rámci vybraného sektoru.

V roce 2007 jsme zahájili práce na dvou pilotních sektorových studiích, které jsou zaměřeny na oblast elektrotechnického průmyslu a informačních a komunikačních technologií. Jejich cílem je zároveň ověřit a rozvinout metodiku zpracování. Započala rovněž příprava internetového portálu pro širokou veřejnost zaměřeného na budoucí kvalifikační potřeby.

Projekt bude dokončen a jeho výsledky zveřejněny v druhé polovině roku 2008.

5.7 YOUTH

Observatoř se v roce 2007 zapojila do dvouletého mezinárodního projektu YOUTH (Young in Occupations and Unemployment: Thinking of their better integration in the labour market). Jde o zakázku Evropské komise, jejímž hlavním zpracovatelem je italský ISFOL a partnery jsou vedle NVF italský CESOS a maďarská Szent István University Gödöllő. Projekt si klade za cíl vytvořit komplexní přehled současné evropské praxe při integraci mladých lidí na trhu práce a vybrat ty praktiky, které mají potenciál zlepšit aktuální i budoucí stav. Analýza bude

provedena ve 27 zemích EU, a to s ohledem na ekonomické a demografické vývojové trendy a situaci na trhu práce, za 7 vybraných zemí budou zpracovány podrobné kvalitativní studie (Česká republika, Maďarsko, Německo, Velká Británie, Itálie, Dánsko, Rumunsko). V roce 2007 tým Observatoře zpracoval přehled o opatřeních zaměřených na zlepšení pozice obyvatel ve věku 15 až 29 let na trhu práce v pěti členských zemích EU a případovou studii za ČR. Dosavadní výstupy jsou k dispozici na internetu, viz <http://www.nvf.cz/observatory/konkurence.htm>.

5.8 Overseas Information Monitor Reports

In 2007 the Observatory worked on a project for the Japanese organisation OVTA (Overseas Vocational Training Association). We gradually addressed five thematic analytical/descriptive reports about the system of technical and vocational education and the labour market and related legislation in the CR. The first report contains an overview and a brief description of the labour market and employment legislation. The second report analyses the current situation in the labour market and the third one describes the

technical and vocational education system and policy. The fourth report concerns standards and evaluation of VET and the fifth report monitors the conditions related to international mobility of the workforce. The reports are available in Japanese on the OVTA website at <http://www.ovta.or.jp/info/europe/czech/05laborlaw.html> and in English on the Observatory's website at <http://www.nvf.cz/observatory/vzdelavani.htm>.

5.8 Overseas Information Monitor Reports

V roce 2007 Observatoř pracovala na projektu pro japonskou organizaci OVTA (Overseas Vocational Training Association). Postupně jsme zpracovávali pět tematických analyticko-popisných zpráv informujících o systému odborného vzdělávání, trhu práce a související legislativě v ČR. První zpráva obsahuje přehled a stručný popis legislativy vztahující se k trhu práce a zaměstnanosti, druhá analyzuje aktuální situaci na trhu práce, třetí popisuje systém a politiku odborného vzdělávání, čtvrtá

se zabývá standardy a hodnocením odborného vzdělávání a pátá zpráva monitoruje podmínky vztahující se k zahraniční mobilitě pracovní síly. Zprávy jsou zveřejněny na internetových stránkách OVTA v japonštině <http://www.ovta.or.jp/info/europe/czech/05laborlaw.html> a v angličtině na internetových stránkách Observatoře <http://www.nvf.cz/observatory/vzdelavani.htm>.

6. Guidance Services Support Unit

The main objective of the Guidance Services Support Unit (GSSU) is to support the development of guidance services within public employment services, in schools at all levels and in the area of continuing technical and vocational education. It is also involved in activities that facilitate access to information about education and guidance systems and pursue co-operation between providers of guidance services. The Unit closely co-operates with the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA), associations of guidance practitioners in the schools sector and other institutions operat-

ing in the area of guidance at national and international levels. We carry out the aforementioned activities by means of involvement in national and international projects where the GSSU acts as a partner or project co-ordinator.

The GSSU team provide active support for the Association of School Counsellors and was also at the birth of the Association of Higher Education Advisors.



6. Středisko podpory poradenských služeb

Základním cílem činnosti Střediska podpory poradenských služeb (SPPS) je podpora rozvoje poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti, na školách různých úrovní a v dalším profesním vzdělávání. Zapojuje se také do aktivit, které usnadňují přístup k informacím o vzdělávacích a poradenských systémech, a rozvíjí spolupráci mezi aktéry na poli poskytování poradenských služeb. Středisko úzce spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV), školskými poradenskými asociacemi a dalšími institucemi působícími

v oblasti poradenství na národní i mezinárodní úrovni. Výše uvedené činnosti realizujeme prostřednictvím účasti v národních i mezinárodních projektech, kde SPPS vystupuje v roli partnera či koordinátora projektu.

Tým pracovníků SPPS aktivně podporuje činnosti Asociace výchovných poradců a stál také u zrodu Asociace vysokoškolských poradců.

6.1 Publication Activities

A manual entitled "Jak efektivně hledat práci" (How to Seek Work Effectively) was developed in co-operation with the Association of School Counsellors as part of the Socrates-Grundtvig 2 project Assistance to Disadvantaged Individuals in Professional Career Development. The manual provides guidance at individual stages of the job seeking process. As a handy methodological aid it is designed not only for individuals, but also for guidance specialists in employment and education.

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

6.2 Projects

6.2.1 Labour Market Institute – Support System for Employment Services

In 2007 work continued on the systemic project Labour Market Institute – Support System for Employment Services where the GSSU team implemented Key Activity 6 "Analysis and Proposal for Optimisation of Guidance within Public Employment Services". Analyses were carried out of the current state of affairs as regards guidance services provided by labour offices in the Czech Republic, and guidance schemes within public employment services in selected countries. As part of the national analysis regional meetings were held, in addition to other specialists, with guidance practitioners at labour offices. Their outcome is a SWOT analysis of the existing guidance schemes at these offices. At the end of the year the picture of the overall situation was completed by a questionnaire survey mapping guidance services at labour offices in terms of human, material and technical resources available. Moreover, the survey focused on the methods and instruments used when working with clients, and on the potential of quantitative and qualitative measuring of guidance services. The international analysis

focused on the progression of the client through various processes within public employment services, on qualitative evaluation of guidance services and on work with specific groups of jobseekers. In addition to the studying of materials available on the internet and in specialist libraries, one-week study visits to Ireland, German, Austria and Great Britain took place as part of this stage. Thanks to these detailed information and support materials were procured. The final stage will follow upon the previous two stages. Its objective is to propose, based on the relevant findings and recommendations, a guidance services model in line with European standards and the current principles and code of ethics in this area. The model should make use of modern guidance approaches and information and communication technologies, while corresponding to client needs. When implementing the project stages the GSSU co-operates with the department for employment policy implementation of the Employment Services Administration at the MoLSA, and selected staff of labour offices.

6.1 Publikační činnost

V rámci projektu Socrates-Grundtvig 2 Pomoc znevýhodněným lidem v rozvoji profesní kariéry byla ve spolupráci s Asociací výchovných poradců, o. s., vypracována příručka „Jak efektivně hledat práci“, která je průvodcem v jednotlivých fázích procesu hledání zaměstnání. Je určena nejen jednotlivcům, ale také poradenským pracovníkům ve sféře zaměstnanosti i vzdělávání jako vhodná metodická pomůcka.

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

6.2 Projekty

6.2.1 Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti

V roce 2007 pokračovaly práce na systémovém projektu Institutu trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, kde tým pracovníků SPPS realizoval klíčovou aktivitu č. 6 „Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti“. Řešeny byly etapy zabývající se analýzou současného stavu poradenských služeb na úřadech práce v České republice a rozbořením systémů poskytování poradenských služeb veřejnými službami zaměstnanosti ve vybraných zemích. V rámci domácí analýzy mimo jiné proběhly regionální schůzky s poradenskými pracovníky úřadů práce, jejichž výstupem je SWOT analýza současného stavu poradenství na těchto úřadech. V závěru roku situaci velmi dobře dokreslilo dotazníkové šetření mapující poradenské služby na úřadech práce z hlediska personálního, prostorového, materiálního a technického zabezpečení, z hlediska metod a nástrojů používaných při práci s klienty a z pohledu možností kvantitativního a kvalitativního měření poradenských služeb.

Zahraniční analýza se zaměřila na postup klienta jednotlivými procesy při využívání veřejných služeb zaměstnanosti, na kvalitativní hodnocení poradenských služeb a na práci se specifickými skupinami nezaměstnaných. Vedle studia materiálů dostupných na internetu a v odborných knihovnách tuto etapu doplnily týdenní studijní cesty do Irska, Německa, Rakouska a Velké Británie, díky nimž byly získány podrobné poznatky a podpůrné materiály. Na tyto dvě etapy naváže závěrečná etapa, jejímž cílem je na základě předchozích zjištění a doporučení navrhnout model poradenských služeb tak, aby tyto služby odpovídaly evropskému standardu, aby byly v souladu se soudobými principy poskytování poradenských služeb a s etickým kodexem, aby používaly moderní poradenské postupy, metody a informační a komunikační technologie a odpovídaly též potřebám klientů. Při realizaci jednotlivých etap SPPS spolupracuje s odborem Realizace politiky zaměstnanosti Správy služeb zaměstnanosti MPSV a vybranými pracovníky úřadů práce.

6.2.2 Information-Guidance System for Continuing Vocational Education and Training

The GSSU team also embarked on the project Information-Guidance System for Continuing Vocational Education and Training (IGSCVET) as a subcontractor. The project is funded from the European Social Fund and the state budget of the CR. The project implementer is the Consortium for the Information-Guidance System consisting of KPMG Czech Republic, s.r.o., Gradua-CEGOS, s.r.o. and OKsystem s.r.o. The objective of the project is to develop an integrated information-guidance system that can be used, above all, to support guidance in continuing vocational education and training (CVET). The system will consist of three components: a web portal, a network of CVET advisors and a training programme for CVET advisors. In addition to useful links the web portal will provide guidance practitioners and the general public with an interactive guidance instrument that can facilitate identification of a suitable educational path based on input data on the client/user's competency profile. The network of CVET advisors within the system will guarantee a specialist use and development of the portal, and provision of professional guidance services. There are plans to set up, together with members of the CVET network, a professional association entitled "Club of Vocational and Educational Advisors". It should ensure sustainability and development of the community of guidance practitioners associated within the IGSCVET project. The last of the three building blocks of the IGSCVET system is

a training programme for CVET guidance practitioners who already deliver or plan to deliver guidance services. Project partners seek to facilitate certification of CVET advisors (outside of the project framework) so that advisors' qualifications in CVET guidance can be documented. At the initial stages of the project the GSSU implemented, above all, analytical studies of the target groups of the portal users. A qualitative survey among employers, educators and advisors focusing on information-guidance needs in CVET was conducted in the form of semi-structured (expert) interviews. The analytical stage was completed by an analysis of web portals concerned with continuing vocational education and training. After finalisation of the analytical work the GSSU team worked to establish the network of CVET advisors. Two round tables organised on this topic turned out to be very stimulating. The proposal for the network was presented, for example, at the national meeting of guidance practitioners at labour offices in autumn 2007. At the end of the year work began on a methodological manual for CVET advisors that focuses on the guidance process of working with a client who seeks a suitable form of continuing vocational training. In the following year we plan to finalise the manual and set up the network of CVET advisors. More information can be found at www.vaseprofese.cz.

6.2.2 Informačně-poradenský systém pro další profesní vzdělávání

Tým SPPS začal také pracovat v roli subdodavatele pro projekt Informačně-poradenský systém pro další profesní vzdělávání (IPSYS) financovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Zpracovatelem projektu je Konsorcium pro informačně-poradenský systém, jehož členy jsou KPMG Česká republika, s.r.o., Gradua-CEGOS, s.r.o., a OKsystem s.r.o. Projekt má za cíl vytvořit integrovaný informačně-poradenský systém, využitelný především pro podporu poradenství v oblasti dalšího profesního vzdělávání (DPV). Systém bude tvořen třemi částmi: internetovým portálem, sítí poradců pro DPV a vzdělávacím programem pro poradce v DPV. Internetový portál poskytne poradcům a uživatelům z řad veřejnosti kromě nabídky užitečných odkazů především interaktivní poradenský nástroj, který pomůže na základě zadaných údajů o kompetenčním profilu klienta/uživatele nalézt vhodnou vzdělávací cestu. Síť poradců pro DPV systému IPSYS zaručí odborné užívání a rozvoj portálu a poskytne zájemcům odborný poradenský servis. Společně se členy sítě poradců pro DPV je plánováno založení profesní asociace Klub profesních a studijních poradců, který by měl zajistit udržitelnost a rozvoj komunity poradců sdružující se kolem systému IPSYS. Posledním ze tří stavebních kamenů systému IPSYS je vzdělávací program pro poradce určený pro další profesní vzdělávání, jehož cílem je

připravit vhodnou vzdělávací příležitost pro odborníky z oblasti DPV, kteří poradenství již poskytují nebo poskytovat hodlají. Projektoví partneři usilují mimo rámec projektu i o zajištění procesu certifikace poradců pro DPV, aby bylo možné kvalifikaci poradce v oblasti dalšího profesního vzdělávání doložit. SPPS zpracovávalo v úvodních fázích projektu především analytické studie cílových skupin uživatelů portálu. Formou polostrukturovaných (expertních) rozhovorů byla provedena kvalitativní sonda mezi zaměstnavateli, vzdělavateli a poradci o informačně-poradenských potřebách v oblasti DPV, analytická fáze pak byla ukončena analýzou internetových portálů zaměřených na další profesní vzdělávání. Po ukončení analytických prací tým SPPS pracoval na vytváření sítě poradců pro DPV, přičemž velmi důležitým impulzem byly kulaté stoly organizované k této problematice. Připravená koncepce sítě poradců pro DPV byla prezentována mj. na Celostátní poradě poradenských pracovníků úřadů práce na podzim roku 2007. V závěru roku započaly práce na metodické příručce pro poradce pro další profesní vzdělávání, která je zaměřena na poradenský proces při práci s klientem hledajícím další vhodné profesní vzdělávání. V následujícím roce je plánováno dokončení metodické příručky a ustavení sítě poradců pro DPV. Více informací na www.vaseprofese.cz.

6.2.3 Barriers in Adult Education

The GSSU co-ordinated, for the second year, the project Barriers in Adult Education implemented as part of the Socrates/Grundtvig programme. Together with partners from guidance and educational institutions in Finland and Austria we mapped barriers adults face in access to continuing education and training and involvement in an active life in society – particularly as regards work. It turned out that the issue of continuing education is very closely linked to the level of social integration of the relevant individual. Therefore we focused particularly on those respondents who currently find themselves in a difficult life situation, and on guidance methods that can mobilise such people. A total of 28 interviews were carried out in all partner countries. Two main types of barrier in adults' access to continuing education were identified: external and internal. External barriers concern, above all, lack of finance, low levels of support from the family and friends, family problems, a remote locality, lack of time, and preferences for informal education.

The external barriers identified as part of the system were, most frequently, the following: lack of information and guidance support, experience related bad-quality courses that lack the relevant follow-up or a guarantee of employment, and difficulties in relation to the employment of women on and after maternity leave and their disadvantages. The second major category consists of internal barriers on the part of an individual. These include, above all, giving up as a result of a complex personal situation, personal problems (depression, anxiety, fear), health and family problems that entail a lack of energy and mobilisation capacity, and stereotypical thinking about training courses. At its further stages the project will focus on mapping guidance and educational services, primarily examples of good practice, that make it possible for people living in geographically and socially disadvantaged areas to find their proper place in society and in the employment and education systems.

6.2.4 Internet-Based Guidance Instrument for Professional Orientation

The GSSU became involved, along with other partners from Bulgaria, France, Italy and Germany, in a two-year Leonardo da Vinci pilot project entitled "Internet-Based Guidance Instrument for Professional Orientation". The project is co-ordinated by the French company CIBC de la Savoie. The objective of the project is to develop and test a Czech version of a web-based instrument for guidance in professional orientation based on the principle of "balance diagnostics". The original version is in French. It offers a detailed self-service manual for choosing a suitable occupation, finding

a job, securing success in a bidding procedure and designing a personal and professional development plan, including useful internet links and contacts. The programme is also being developed in Italian, Bulgarian and German versions. The GSSU team co-operates with the department for employment policy implementation of the Employment Services Administration at the MoLSA on developing a Czech version of this new internet-based instrument for professional orientation.

6.2.3 Bariéry ve vzdělávání dospělých

SPPS již druhým rokem koordinoval projekt Bariéry ve vzdělávání dospělých v rámci programu Socrates/Grundtvig. Spolu s partnery z poradenských a vzdělávacích institucí Finska a Rakouska byly zmapovány bariéry, které znesnadňují dospělým přístup k dalšímu vzdělávání a zapojení do aktivního, především pracovního života společnosti. Ukázalo se, že otázka dalšího vzdělávání je velmi úzce spojena se sociální integrací daného člověka, a proto jsme se více zaměřili na respondenty, kteří se momentálně nacházejí v obtížné životní situaci, a dále na poradenské metody, jak takového člověka zaktivizovat. Celkem bylo provedeno 28 rozhovorů ve všech partnerských zemích, na jejichž základě byly zjištěny dvě hlavní kategorie bariér, s nimiž se setkávají dospělí v přístupu k dalšímu vzdělávání: vnější a vnitřní. Mezi vnějšími byly identifikovány především bariéry na straně jedince týkající se nedostatku financí, nízké podpory ze strany blízkého okolí, problémů v rodině, vzdálené lokality, nedostatku času a prefe-

rence informálního vzdělávání. Mezi vnějšími bariérami na straně systému se nejčastěji objevovaly: nedostatek informací a poradenské podpory, zkušenost s nekvalitními kurzy a nezajištění jejich návaznosti nebo garance uplatnění na trhu práce, potíže s uplatněním žen na a po mateřské dovolené na trhu práce a jejich znevýhodnění. Druhou hlavní kategorií jsou bariéry vnitřní na straně potenciálního zájemce o další vzdělávání. Jednalo se především o tyto bariéry: rezignace ze složité osobní situace, osobní (deprese, nervozita, strach), zdravotní a rodinné problémy, které způsobují nedostatek energie a neschopnost aktivizace, a stereotypní uvažování o kurzech. Ve svém dalším vývoji se projekt zaměří na mapování poradenských a vzdělávacích služeb, především příkladů dobré praxe, které lidem žijícím v geograficky a sociálně znevýhodněných oblastech umožňují začlenění do společnosti, do pracovního a vzdělávacího systému.

6.2.4 Internetový poradenský nástroj profesní orientace

Středisko se zapojilo spolu s dalšími partnery z Bulharska, Francie, Itálie a Německa do dvouletého pilotního projektu Leonardo da Vinci Internetový poradenský nástroj profesní orientace, jehož koordinátorem je francouzská společnost CIBC de la Savoie. Cílem projektu je vytvoření a otestování české verze internetového poradenského nástroje profesní orientace založeného na principu bilanční diagnostiky. Původní verze programu je francouzská a nabízí podrobný samoobslužný návod

na zvolení vhodné profese, nalezení pracovního místa, úspěch ve výběrovém řízení a vytvoření vlastního plánu osobního a odborného rozvoje včetně užitečných internetových odkazů a kontaktů. Program vzniká také v italské, bulharské a německé verzi. Tým SPPS spolupracuje s odborem Realizace politiky zaměstnanosti Správy služeb zaměstnanosti MPSV na vytvoření české verze nového internetového nástroje profesní orientace.

7. The NTF Information Centre

In 2007 the Information Centre was involved, apart from its routine activities, in implementing additional tasks in co-operation with some NTF sections.

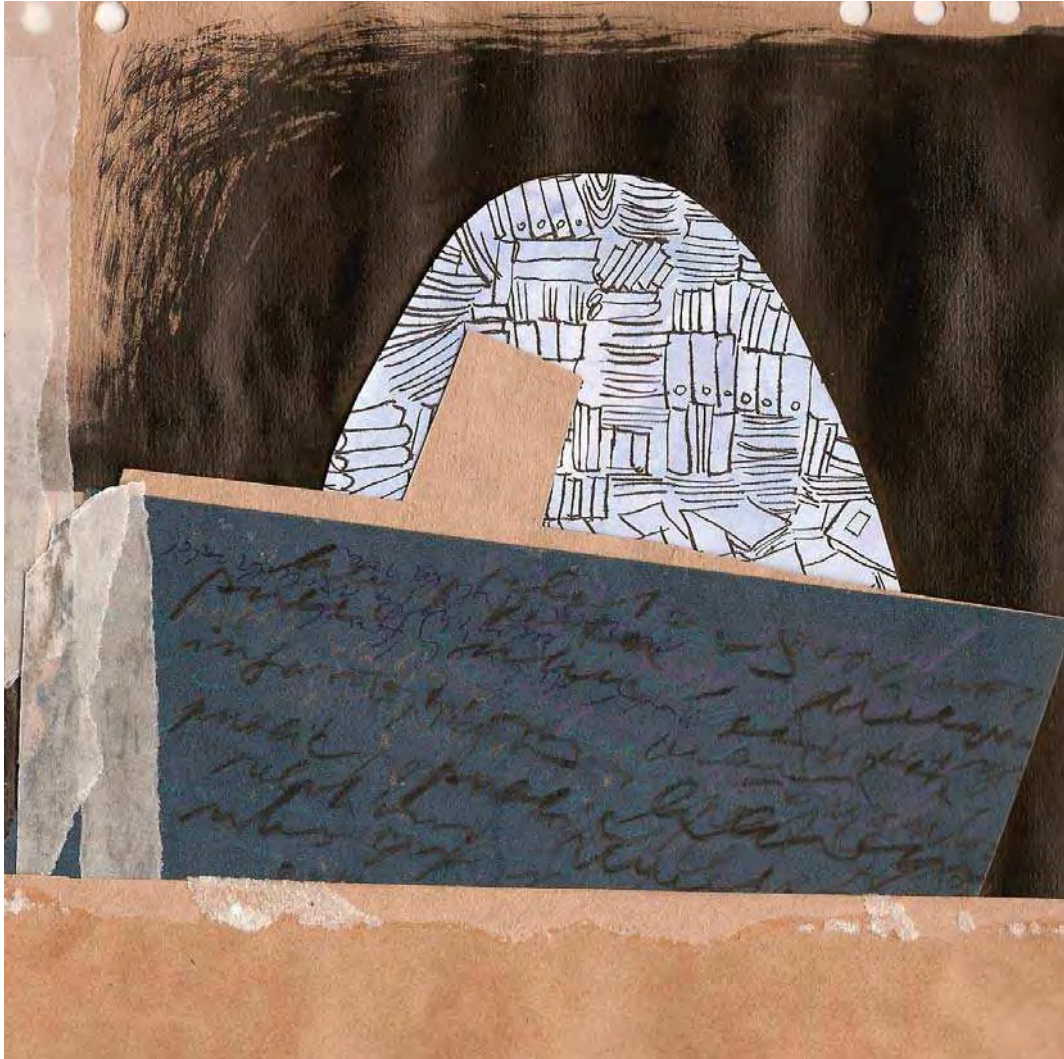
As regards work for the Employment section, Task 1.1 was concerned – collection of background materials and studies about the operations of labour offices and Employment Services Administration as part of Key Activity 1 – Detailed Analysis of the Existing Structure of Employment Services - of the project Labour Market Institute – Support System for Employment Services. The work of the Information Centre consisted in a documentary analysis of selected materials.

As part of co-operation between the Information Centre and the HRD section the Information Centre designed a new web-based

presentation of the conference Human Resources Development Forum of the Central European Initiative.

Within the systemic project Quality in Continuing Vocational Education and Training the Information Centre was responsible for publishing information concerning the project publicity on a web portal developed for the project.

Apart from these tasks the Information Centre provided common information services both to the NTF staff and to the public – particularly the users of the NTF's web portal.



7. Informační středisko NVF

V roce 2007 se informační středisko vedle své běžné činnosti podílelo na několika dalších úkolech ve spolupráci s některými úseky NVF.

V úseku Zaměstnanost se jednalo o Dílčí úkol č. 1.1 – Sběr podkladů a studií o činnostech úřadů práce a Správy služeb zaměstnanosti v rámci Klíčové aktivity 1 – Podrobná analýza současné struktury služeb zaměstnanosti projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti. Úkol informačního střediska spočíval v dokumentační analýze vybraných podkladů.

Pro konferenci Středoevropské iniciativy Fórum pro lidské zdroje zpracovalo informační středisko novou internetovou

prezentaci. Ta se týkala i spolupráce informačního střediska s úsekem Rozvoje lidských zdrojů.

V rámci systémového projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání bylo informační středisko zodpovědné za zveřejňování informací týkajících se publicity projektu na internetovém portálu, který byl pro potřeby projektu vytvořen.

Kromě těchto úkolů se informační středisko průběžně zabývalo obvyklými informačními službami jak pro zaměstnance NVF, tak pro veřejnost, zejména pro uživatele internetového portálu NVF.

8. Public Relations

In 2007 the Public Relations (PR) section focused on raising awareness of the National Training Fund's activities on the part of two major target groups: the professional public and the general lay public. The Pro-Futuro bulletin was designed mainly for the professional public. In 2007 it changed its format and scope and became a one-subject publication with twice as many pages. Each issue was focused on the work of a specific NTF section. In 2007 three such voluminous issues were released.

Throughout the year 2007 the NTF implemented a major systemic project entitled Quality in Continuing Vocational Education and Training and commissioned by the MoLSA. The PR section was responsible for the overall project publicity. The team designed the project logo and a manual for a coherent visual style, developed a publicity plan, proposed the project web portal and saw to its continuous updating. Moreover, the PR section co-organised round tables, procured the relevant photo-documentations, issued press releases and articles in specialist magazines, supplements to national dailies and in the internet media. The PR was also responsible for the design, manufacturing and distribution of promotional objects used during the project.

As part of the activities of the Centre for Quality and Standards in Social Services (CEKAS) the PR section provided information, on a continuous basis, in the form of press releases. In September the PR section was involved in organising an exhibition of photographs concerned with the project Professional Training of Staff and Experts in Low-threshold Community Centres for Children and Young People (NZDM) and Streetwork (SW) associated in the Czech Streetwork Association in the New Town Hall in Prague.

In 2007, again, one important activity of the PR section was an information campaign on the competition focusing on human resources development in regions GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD. The team provided regular information about

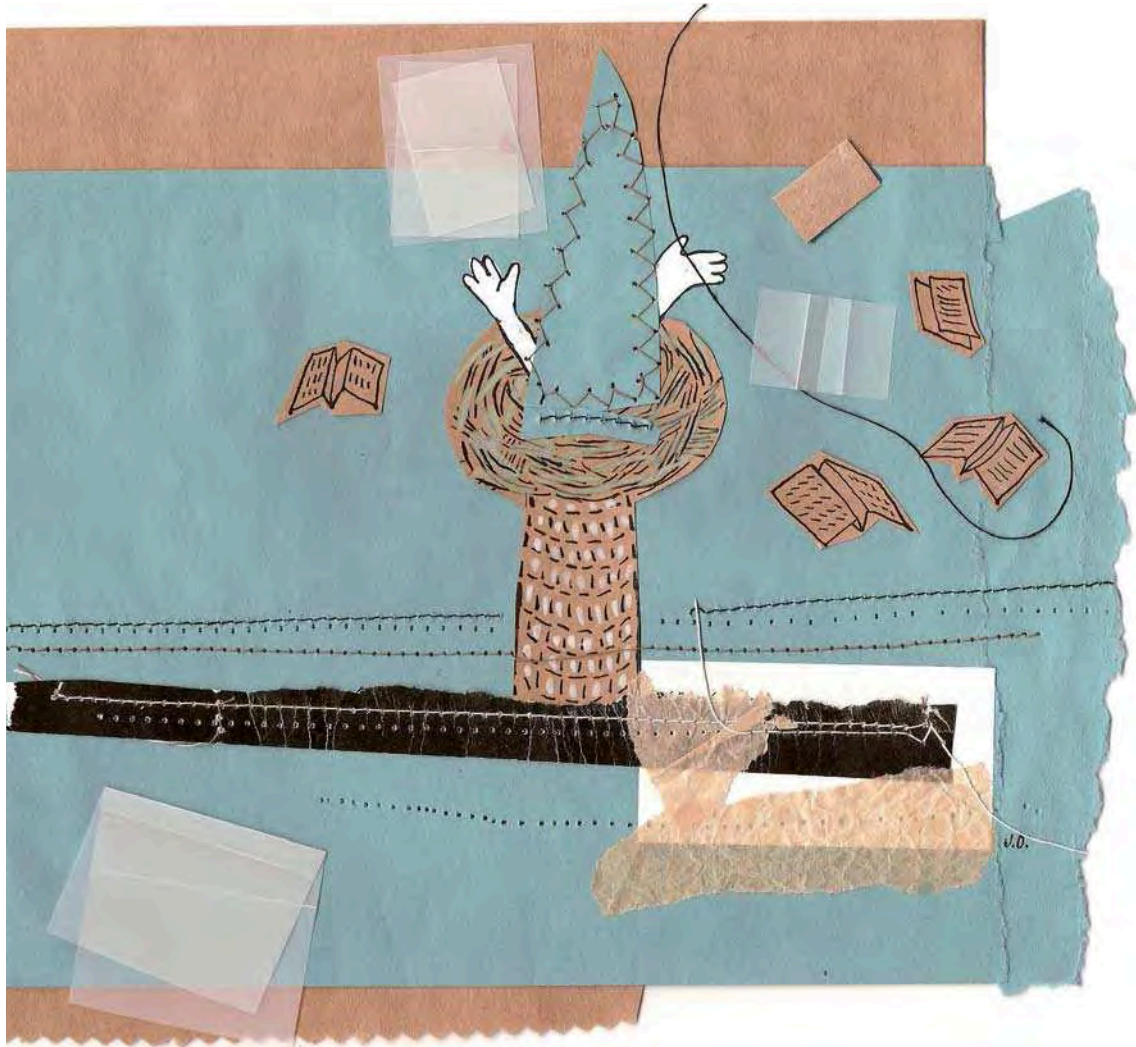
the competition. The press reported about the competition and it was also discussed in the TV programme SAMA DOMA (WOMAN ALONE AT HOME) on Czech public TV. These activities contributed to a fivefold year-on-year increase in the number Topregion.cz portal visitors who voted for competing projects. The PR section held a press conference on the occasion of declaration of the winning projects in the competition. There was considerable interest in the conference on the part of the media.

The PR section was involved in organisation of an international conference of the Central European Initiative (CEI) under the aegis of the Ministry of Foreign Affairs. It was held in December 2007 and dealt with the education of adults in regions.

The NTF, via its PR section, continued co-operation with the Czech Press Agency (ČTK). The ČTK reporters were invited to all press conferences held by the NTF during the year and received press releases. The NTF, in turn, took in and placed on its portal a daily selection of agency news to meet the working needs of its staff, and to provide relevant information for the general public. Naturally, the PR section closely co-operates with the Information Centre in implementation of promotion-related tasks within the NTF and outside it.

In 2007 co-operation continued between the PR section and the Newton Media, a.s., after the company changed its name and legal status. Newton Media remains to be the NTF's media partner carrying out an extensive daily monitoring of the media.

In the course of 2007 the PR section issued 24 press releases, held three conferences in Prague, one round table on the project Quality in Continuing Vocational Education and Training in Jihlava, and participated in another round table in October in České Budějovice.



8. Public Relations

V roce 2007 se úsek Public Relations (PR) zaměřil na podporu povědomí a šíření informací o činnosti Národního vzdělávacího fondu u dvou základních cílových skupin: odborné veřejnosti a širší laické veřejnosti. Především odborné veřejnosti byl určen bulletin Pro Futuro, který v tomto roce změnil svůj formát a rozsah a začal vycházet jako monotematický tisk s dvojnásobným počtem stran. Každé číslo se vždy zaměřilo na činnost určitého úseku NVF. V roce 2007 takto vyšla tři obsáhlá čísla bulletinu.

Po celý rok 2007 realizoval NVF významný systémový projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání na základě zadání MPSV ČR, ve kterém úsek PR zajišťoval veškerou publicitu – vytvořil logo projektu a manuál jednotného vizuálního stylu, vypracoval plán publicity, navrhl podobu internetového portálu projektu a odpovídal za jeho průběžnou aktualizaci, spolupořádal kulaté stoly, pořizoval příslušnou fotodokumentaci, vydával tiskové zprávy a autorské články v odborných časopisech, v přílohách celostátních deníků a v internetových médiích. Úsek PR zajišťoval také návrh, výrobu a distribuci propagačních předmětů použitých v průběhu projektu.

V rámci aktivit Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách (CEKAS) přinášel úsek PR průběžné informace prostřednictvím tiskových zpráv a v září se podílel na realizaci výstavy fotografií k projektu Profesní vzdělávání pracovníků a odborníků v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež a streetwork sdružených v České asociaci streetwork, uspořádané v Novoměstské radnici v Praze.

I v roce 2007 byla významnou aktivitou úseku PR informační kampaň o soutěži DOBRÁ RADA NAD ZLATO, zaměřené na rozvoj lidských zdrojů v krajích, o jejímž průběhu vydával úsek PR

pravidelně zprávy a o které informoval tisk i veřejnoprávní televize v pořadu SAMA DOMA. I díky těmto aktivitám vzrostl meziročně pětinasobně počet návštěvníků portálu Topregion.cz – Inspirační databanky pro rozvoj lidských zdrojů, hlasujících pro některý z projektů v soutěži. Úsek PR uspořádal tiskovou konferenci k vyhlášení vítězných projektů ve zmíněné soutěži, která se setkala se značným zájmem médií.

Úsek PR spolupracoval na uspořádání mezinárodní konference Středoevropské iniciativy (SEI) pod záštitou Ministerstva zahraničních věcí, která se konala v prosinci 2007 a jejímž tématem bylo Vzdělávání dospělých v regionech.

NVF pokračoval prostřednictvím úseku PR ve spolupráci s Českou tiskovou kancelář. Zpravodajové ČTK byli vždy zváni na tiskové konference, které NVF během roku pořádal, dostávali vydávané tiskové zprávy. NVF naopak odebíral a umísťoval na svém portálu denní výběr agenturních zpráv pro pracovní potřeby zaměstnanců Fondu i sdělení přinášejících relevantní informace pro veřejnost. Je přirozené, že úsek PR spolupracuje velmi těsně s Informačním střediskem při plnění své informační úlohy v rámci NVF i navenek.

V tomto roce pokračovala spolupráce úseku PR se společností Newton Media, a.s. I po změně jejího názvu a právní formy zůstává agentura Newton Media mediálním partnerem NVF a zajišťuje pro něj každodenní rozsáhlý monitoring médií.

V průběhu roku 2007 vydal úsek PR 24 tiskových zpráv, uspořádal tři tiskové konference v Praze, jeden kulatý stůl k projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání v Jihlavě a účastnil se dalšího kulatého stolu v říjnu v Českých Budějovicích.

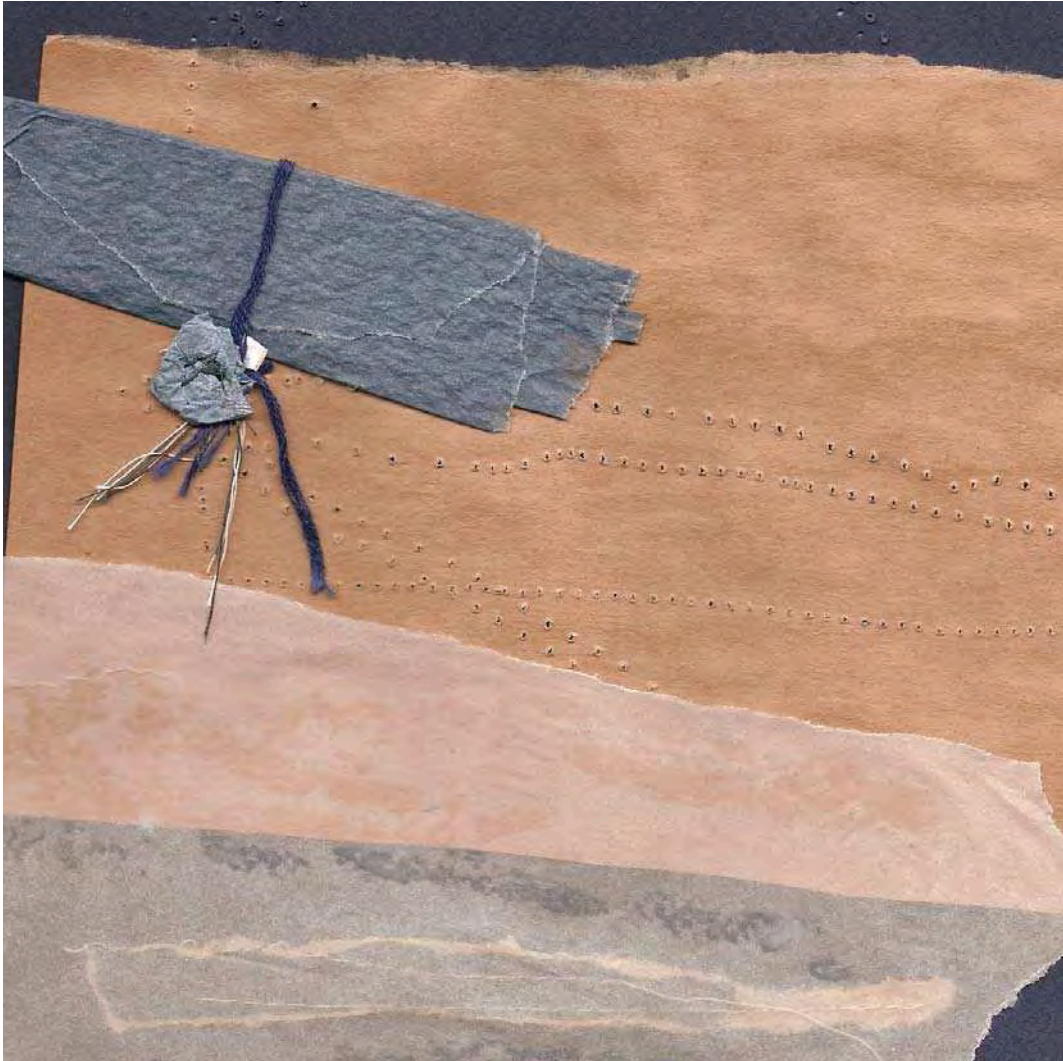
9. The Quality Management System

The quality management scheme has been running at the National Training fund since 1 February 2007. Before declaring the system to be effective all NTF staff underwent training. Its objective was to acquaint the employees with the new system and the NTF's internal regulations (guidelines, methodological directives and director's commands). On 19 April 2007 the Initial Visit and Document Review took place on the NTF's premises in the presence of Det Norske Veritas, an internationally recognised certification institution dealing with quality certification. The certification audit was conducted on 21 and 22 May 2007 in the NTF's sections. This was a successful culmination of the demanding process of acquiring a quality certificates. On 17 July 2007 Director of the NTF, Miroslava Kopicová, was awarded certificates ISO 9001:2000 – Quality management systems – Requirements and ISO 10006:2003 –

Quality management systems – Guidelines for Quality Management in Projects confirming compliance with international quality standards from a representative of Det Norske Veritas, V. Šaroch, Chairman of the NTF's Supervisory Board and Member of the European Parliament, Richard Falbr, representatives of FORWARD Line a.s., head of the NTF's financial section, Ludmila Křišťanová, and a representative of quality management, Alice Kašíková.

As regard document management, the hierarchy of internal documents was reviewed and refined in terms of terminology.

All NTF sections were actively involved in the development of the system and its implementation, and continue to co-operate in promoting its further operations.



9. Systém managementu kvality

Systém managementu kvality je v Národním vzdělávacím fondu zaveden a uplatňován od 1. února 2007. Před vyhlášením účinnosti tohoto systému bylo provedeno proškolení všech zaměstnanců NVF, jehož cílem bylo seznámit je s nově nastaveným systémem a vnitřními předpisy NVF (směrnice, metodické předpisy a příkazy ředitele). Dne 19. dubna 2007 se uskutečnila v sídle NVF úvodní schůzka (tzv. Initial Visit) a revize dokumentů (Document Review) za účasti Det Norske Veritas, mezinárodně uznávané certifikační instituce v oblasti certifikace kvality. Certifikační audit proběhl ve dnech 21. a 22. května 2007 v celém NVF, a úspěšně tak vyvrcholil náročný proces získání certifikátů kvality ISO 9001:2000 – Systém managementu kvality a ISO 10006:2003 – Směrnice pro management kvality projektů. Ředitelka NVF Miroslava

Kopicová převzala dne 17. července 2007 certifikáty potvrzující shodu s mezinárodními standardy kvality z rukou zástupce společnosti Det Norske Veritas V. Šaroča, předsedy správní rady, a poslance Evropského parlamentu Richarda Falbra, zástupců poradenské společnosti FORWARD Line a.s., vedoucí ekonomického oddělení NVF Ludmily Kříštanové a představitelky managementu kvality Alice Kašíkové.

V oblasti řízení dokumentů byla přezkoumána a terminologicky upřesněna hierarchie vnitřních dokumentů.

Všechny úseky NVF se aktivně podílely na tvorbě systému, na jeho zavádění a nadále spolupracují při rozvíjení provozu systému.

10. Central European Initiative

In recent years the National Training Fund has organised end-of-year international conferences dealing with continuing and adult education. These conferences are part of the so-called Central European Initiative (CEI) – a platform of 18 European countries that pursue mutual co-operation with support from the initiative. The conferences have gradually become known as the Prague Forum on Human Resources Development. The topic of the conference held on 6-7 December under the aegis of the Ministry of Foreign Affairs of the CR was Education of Adults in Regions.

The conference was attended by some 70 experts in adult education from 12 countries. In view of the topic of the conference, most of the Czech participants were regional experts, mainly representatives of regional bodies responsible for education.

The content of the conference was designed so as to enable the participants to get an overview of the development and ways of supporting adult education in regions of various European countries. Following the welcome words by the NTF director, Miroslava Kopicová, and CEI representative, Slavena Radovanović, the participants could listen to an introductory address by a renowned European expert in adult education, Evelyn Viertel, who works at the European Training foundation (ETF). She emphasised, among other things, that adult education is a pivotal factor of regional prosperity and competitiveness. Further presentations about the state of affairs in adult education in particular regions were delivered by the following speakers: Hans Konrad Koch (for many years a senior officer at the German Federal Ministry of Education and Research),

Slavica Černoša (director of the Institute for Adult Education in Ljubljana, Alfred Lang (director of the Burgenland Research Society in Eisenstadt, Austria) and Jana Smetanová (member of the Pardubice Regional Council responsible for human resources development, lifelong education and employment). The presentations were followed upon in the next session by István Kiszter (deputy director of the National Institute for Vocational Training and Adult Education in Budapest), Andrea Pugliese of the Brodolini Foundation in Rome, and Michał Butkiewicz of the Institute for Sustainable Technologies in Radom, Poland. The participants received an ETF publication on the development of adult education strategies and an NTF publication on the quality and flexibility of human resources in regions of the Czech Republic.

Moreover, a meeting was held as part of the conference of representatives of various countries forming the CEI working group Human Resources Development that is chaired by an NTF representative. The agenda included topical problems in the development of adult education in CEI countries, re-organisation of CEI working groups and exploration of suitable topics of further activities of the CEI Human Resources Development working group in the upcoming period.

In their evaluation the participants appreciated the content as well as the organisation of the conference and recommended that the NTF hold a similar conference in Prague in the following year.

10. Středoevropská iniciativa

V posledních letech pořádá Národní vzdělávací fond v závěru roku mezinárodní konference, které se zabývají dalším vzděláváním nebo vzděláváním dospělých. Jsou to konference, které jsou součástí aktivit tzv. Středoevropské iniciativy (SEI) – platformy 18 evropských zemí pro vzájemnou spolupráci, a jsou také touto iniciativou podporovány. Postupně se pro ně v rámci SEI vžilo označení Pražské fórum Lidské zdroje. Tématem konference, která se uskutečnila 6.–7. prosince 2007 pod záštitou Ministerstva zahraničních věcí ČR, bylo Vzdělávání dospělých v regionech.

Konference se zúčastnilo na 70 odborníků z oboru vzdělávání dospělých ze 12 zemí. Hlavní českou účast tentokrát tvořili vzhledem k tématu konference odborníci z krajů, zpravidla z krajských orgánů odpovědných za vzdělávání.

Obsah konference byl koncipován tak, aby účastníkům umožnil získat přehled o vývoji a způsobech podpory vzdělávání dospělých v regionech v různých evropských zemích. Po zahajovacích slovech ředitelky NVF Miroslavy Kopicové a zástupkyně SEI Slaveny Radovanović přednesla úvodní, „nadanárodní“ referát renomovaná evropská odbornice na vzdělávání dospělých Evelyn Viertel, která působí v Evropské vzdělávací nadaci (ETF). Zdůraznila mj. vzdělávání dospělých jako stěžejní faktor prosperity a konkurenceschopnosti regionů. O situaci ve vzdělávání dospělých v regionech ve svých

zemích pak postupně hovořili Hans Konrad Koch (dlouholetý vedoucí pracovník německého Spolkového ministerstva vzdělávání a výzkumu), Slavica Černoša (ředitelka Ústavu pro vzdělávání dospělých v Lublani), Alfred Lang (ředitel Výzkumné společnosti Burgenland v rakouském Eisenstadtu) a Jana Smetanová (členka Rady Pardubického kraje odpovědná za rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání a zaměstnanost). V dalším obsahovém bloku pak na ně navázali István Kiszter (náměstek ředitele budapeštského Národního ústavu pro odborné vzdělávání a vzdělávání dospělých), Andrea Pugliese z římské Nadace Brodolini a Michał Butkiewicz z radomského Ústavu pro udržitelné technologie v Polsku. Účastníci obdrželi publikaci ETF o koncipování strategií vzdělávání dospělých a publikaci NVF o kvalitě a flexibilitě lidských zdrojů v regionech ČR.

Součástí konference byla schůzka zástupců jednotlivých zemí v pracovní skupině SEI Rozvoj lidských zdrojů, kterou řídí zástupce NVF. Na programu jednání byly aktuální problémy rozvoje vzdělávání dospělých v zemích SEI, reorganizace pracovních skupin SEI a vhodná témata pro další aktivity pracovní skupiny SEI Rozvoj lidských zdrojů v příštím období.

Účastníci ve svém hodnocení ocenili obsah i organizaci konference a doporučili, aby NVF v příštím roce v Praze uspořádal podobnou konferenci.

Publikace – studie – bulletiny

- **Analýza strukturálních odvětvových charakteristik České republiky z hlediska technologické a znalostní náročnosti a konkurenceschopnosti, Working Paper č. 3/2007, Kadeřábková, A., Lexa, J., Rojíček, M., NVF-NOZV, Praha 2007, ISSN 1801-5476.**
- **Dosavadní návrhy na zlepšení služeb zaměstnanosti.**
- **Hodnocení efektivity vybraných nástrojů (opatření) APZ v České republice.**
- **Hodnocení rozsahu využívání a efektivity vybraných nových nástrojů APZ v České republice.**
- **Charakteristika nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice.**
- **Jak efektivně hledat práci, Freibergová, Z., Weiglová, M., ve spolupráci s Asociací výchovných poradců, o. s. Bez ISBN**
- **Kontaktní práce, Bez ISBN.**
- **Kvalita a flexibilita lidských zdrojů v regionech ČR, Working Paper č. 1/2007, Kofroňová, O., Šímová, Z., NVF-NOZV, Praha 2007, ISSN 1801-5476.**
- **Legislativní aspekty spolupráce úřadů práce s dalšími organizacemi.**
- **Multimediální CD o nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež a Streetwork.**
- **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích.**
- **Overseas Information Monitor Reports – The Czech Republic.**
- **Partnerství pro trh práce – dobrá praxe, Dobeš, M., Čáp, J., Sládková, I., NVF, Praha 2007, ISBN 80-86728-17-X.**
- **Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež. Bez ISBN.**
- **Průzkum hodnocení spolupráce s úřady práce z hlediska různých subjektů veřejného i soukromého sektoru.**
- **Pro Futuro**
Informační bulletin NVF, 3 vydaná čísla, ISSN 1212-9720.
- **Quality and flexibility of human resources in the Czech regions, Working Paper č. 2/2007, Kofroňová, O., Šímová, Z., NVF-NOZV, Praha 2007, ISSN 1801-5476.**
- **Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2006–2007, ve spolupráci s Centrem ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu – nakladatelství Linde, Praha 2007, ISBN 80-86131-64-5.**
- **Statistické přehledy o rozsahu využívání nástrojů APZ v České republice 2005–2006.**
- **Struktura služeb zaměstnanosti ve vybraných zemích.**
- **Vyhodnocení dotazníkového šetření o spolupráci úřadů práce s dalšími organizacemi.**
- **Výroční zpráva/Annual Report 2006.**
- **Zpráva o studiích, zprávách a analýzách zabývajících se strukturou služeb zaměstnanosti v České republice.**

Report on verification of the financial statements

Based on the contract between accounting unit National Training Fund, p.b.o. and auditing company PRIMASKA AUDIT, a.s we have performed audit of the attached financial statements of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. i.e. balance sheet as of December 31st, 2007, profit and loss account for the period from January 1st, 2007 to December 31st, 2007 and commentary on the financial statements including specification of used significant accounting methods.

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

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

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

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

Company's responsible auditor: Mr. Pavel Adam
Licence No. 1267

Auditing company's staff: Ms. Zdeňka Vodčáková

The auditor's report was executed for the accounting period from January 1st, 2007 to December 31st, 2007. The subject of examination was the financial statements of the accounting unit as of December 31st, 2007. The audit was executed in May and June 2008. The continuous audit was performed in August 2007.

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

Zpráva o účetní závěrce

Na základě smlouvy mezi účetní jednotkou Národní vzdělávací fond, o.p.s. a auditorskou firmou PRIMASKA AUDIT, a.s. jsme provedli audit příložené účetní závěrky společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. tj. rozvahy k 31.12.2007, výkazu zisku a ztráty za období od 1.1.2007 do 31.12.2007 a přílohy této účetní závěrky, včetně popisu použitých významných účetních metod.

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

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

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

Audit účetní jednotky zpracovával tým ve složení:

Odpovědný auditor společnosti: Ing. Pavel Adam
číslo osvědčení KA ČR: 1267

Pracovníci auditorské společnosti: Ing. Zdeňka Vodžáková

Auditorská zpráva byla vyhotovena za účetní období od 1.1.2007 do 31.12.2007. Předmětem ověření byla účetní závěrka účetní jednotky k 31.12.2007. Audit byl zpracován v období měsíců května a června 2008. Průběžný audit byl proveden v období měsíce srpna 2007.

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

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

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

In our opinion, the financial statements present true and fair picture of assets, liabilities and financial position of the accounting National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2007 and expenses, revenues and economic result of the year of 2007 in compliance with the Czech accounting principles.

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

UNQUALIFIED STATEMENT

on the financial statements of accounting unit National Training Fund, p.b.o. as of December 31st, 2007.

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

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

Podle našeho názoru účetní závěrka podává věrný a poctivý obraz aktiv, pasiv a finanční situace účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2007 a nákladů, výnosů a výsledku jejího hospodaření za rok 2007 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 31.12.2007

VÝROK BEZ VÝHRAD.

Statement on the annual report

We have verified correspondence of the annual report of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. for the accounting period from January 1st, 2007 to December 31st, 2007 with the financial statements as of December 31st, 2007 included in annual report. Statutory body of the accounting unit is responsible for correctness of the annual report. Our responsibility is to issue a Statement on correspondence of the annual report and the financial statements on the basis of performed verification.

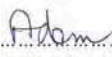
We have performed verification in accordance with International Auditing Standards and relevant application clauses of the Chamber of Auditors in the Czech Republic. These standards define an obligation for the auditor to plan and execute the verification in such a way to obtain a reasonable degree of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

In our opinion, information given in the annual report of the accounting unit National Training Fund, p.b.o. in all material aspect corresponds with the financial statements mentioned above.

Ústí nad Labem, June 25th, 2008


received by




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

Copy no. 1 of 4

Zpráva o výroční zprávě

Ověřili jsme soulad výroční zprávy společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. za účetní období od 1.1.2007 do 31.12.2007 s účetní závěrkou k 31.12.2007, která je v této výroční zprávě obsažena. Za správnost výroční zprávy je zodpovědný statutární orgán společnosti Národní vzdělávací fond, o.p.s. Naším úkolem je vydat na základě provedeného ověření výrok o souladu výroční zprávy s účetní závěrkou.

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

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

V Ústí nad Labem dne 25.6.2008



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

[Signature]
.....
zprávu převzal

Výtisk č. 3 z 4

Financial Report/Finanční zpráva

Financial Report 2007

PROFIT AND LOSS STATEMENT – 2007			
Revenues (thousands CZK)	Activities		
	Main	Economic	Total
Service revenue	25	59,646	59,671
Interest	28	2	30
Foreign exchange profit	571	1	572
Other income	301	11	312
Contributions and grants:	62,637	0	62,637
Contributions and grants ESF - JPD3	11,582	0	11,582
Contributions and grants ESF - OPRLZ	35,531	0	35,531
Contributions and grants EU	8,765	0	8,765
Contributions and grants Czech Republic	6,759	0	6,405
Total Revenues	63,562	59,660	123,222
Costs (thousands CZK)	Activities		
	Main	Economic	Total
Operating costs	4,184	1,539	5,723
Services	26,337	24,195	50,532
Personnel costs	32,293	28,799	61,092
Wages and salaries	24,617	21,270	45,887
Mandatory social insurance	7,505	7,239	14,744
Mandatory social costs	171	290	461
Taxes and fees	1	20	21
Other costs	864	359	1,223
Depreciations, assets sold, generation of reserves and adjustments	252	1,106	1,358
Total Costs	63,931	56,018	119,949
Net Income before taxes	-369	3,642	3,273
Income tax	0	777	777
Net Income after taxes	-369	2,865	2,496

BALANCE SHEET – 2007			
Assets	thousands CZK	Liabilities	thousands CZK
Long-term intangible fixed assets	1,403	Assets	25,859
Tangible fixed assets	11,686	Net income	2,496
Depreciation of long-term fixed assets	-12,076	Short-term liabilities	49,045
Receivables	2,097	Other liabilities	4,091
Short-term financial assets	26,375		
Other assets	52,006		
Total assets	81,491	Total liabilities	81,491

Finanční zpráva 2007

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY – 2007			
Výnosy (tis. Kč)	Činnosti		
	Hlavní	Hospodářská	Celkem
Tržby z prodeje služeb	25	59 646	59 671
Úroky	28	2	30
Kurzové zisky	571	1	572
Jiné ostatní výnosy	301	11	312
Přijaté příspěvky a dotace:	62 637	0	62 637
Příspěvky a dotace ESF - JPD3	11 582	0	11 582
Příspěvky a dotace ESF - OPRLZ	35 531	0	35 531
Příspěvky a dotace EU	8 765	0	8 765
Příspěvky a dotace ČR	6 759	0	6 405
Výnosy celkem	63 562	59 660	123 222
Náklady (tis. Kč)	Činnosti		
	Hlavní	Hospodářská	Celkem
Spotřebované nákupy	4 184	1 539	5 723
Služby	26 337	24 195	50 532
Osobní náklady	32 293	28 799	61 092
Mzdové náklady	24 617	21 270	45 887
Zákonné sociální pojištění	7 505	7 239	14 744
Zákonné sociální náklady	171	290	461
Daně a poplatky	1	20	21
Ostatní náklady	864	359	1 223
Odpisy, prodaný majetek, tvorba rezerv a opravných položek	252	1 106	1 358
Náklady celkem	63 931	56 018	119 949
Výsledek hospodaření před zdaněním	-369	3 642	3 273
Daň z příjmů	0	777	777
Výsledek hospodaření po zdanění	-369	2 865	2 496

ROZVAHA – 2007			
Aktiva	tis. Kč	Pasiva	tis. Kč
Dlouhodobý nehmotný majetek	1 403	Jmění	25 859
Dlouhodobý hmotný majetek	11 686	Výsledek hospodaření	2 496
Oprávký k dlouhodobému majetku	-12 076	Krátkodobé závazky	49 045
Pohledávky	2 097	Jiná pasiva	4 091
Krátkodobý finanční majetek	26 375		
Jiná aktiva celkem	52 006		
Úhrn aktiv	81 491	Úhrn pasiv	81 491



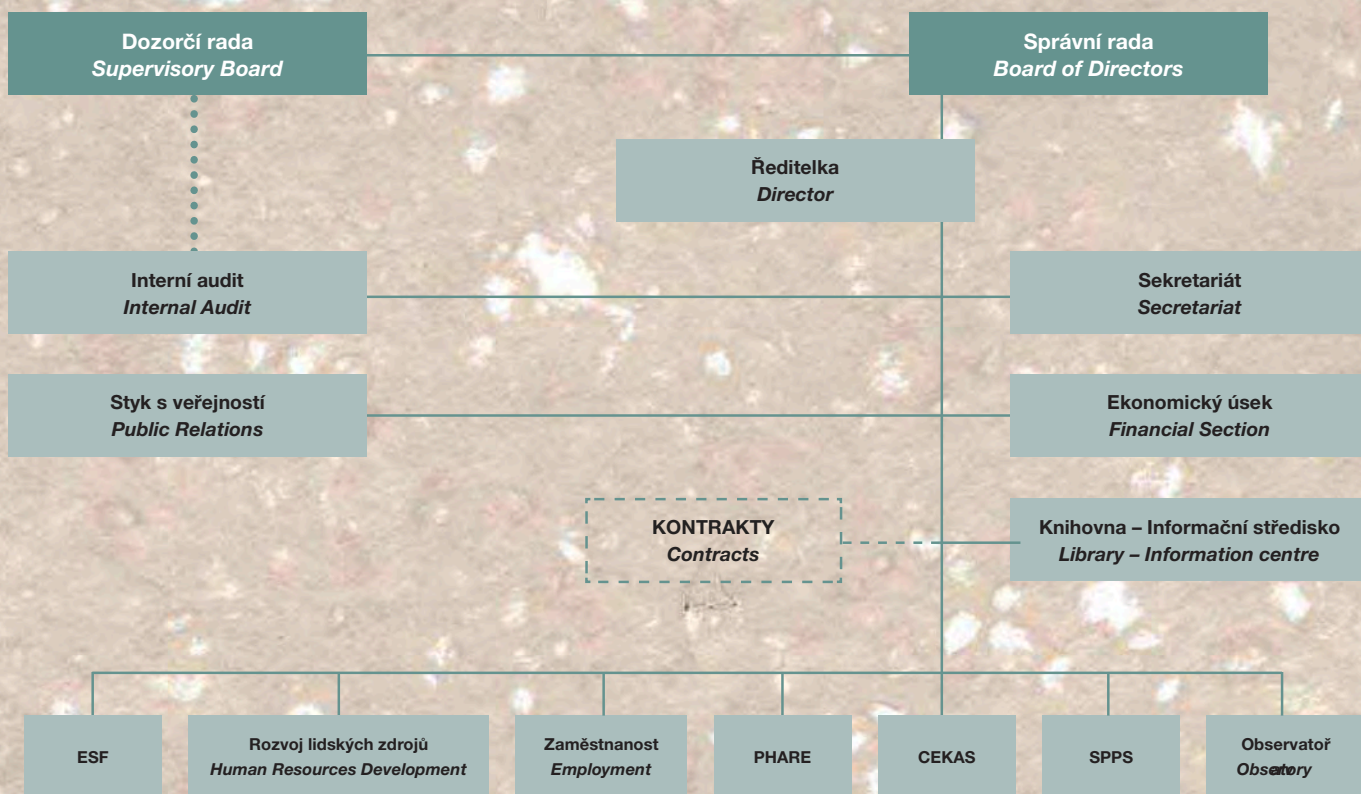
Stojící zleva/Standing left to right

- Mgr. Barbora Krutáková** informační specialista – Informační středisko NVF
Information Specialist – Information Centre of the NTF
- Ing. Ludmila Kříšťanová** vedoucí finanční sekce
Head of Financial Section
- Ing. Petr Chuděj** vedoucí úseku ESF
Head of European Social Fund Section
- PhDr. Miroslava Kopicová** ředitelka Národního vzdělávacího fondu
Director of National Training Fund
- Ing. Martin Bambas, MBA** vedoucí úseku Zaměstnanost
Head of Employment Section
- Ing. Alice Kašíková** vedoucí úseku interního auditu
a představitelka managementu pro jakost
Head of Internal Audit Department and representative
of the quality management
- PhDr. Miroslava Mandíková** vedoucí úseku Rozvoj lidských zdrojů
Head of Human Resources Development Section
- Ing. Hugo Roldán** manažer pro vztahy s veřejností
Public Relations Manager

Sedící zleva/Seated left to right

- Ing. Vlastimil Outlý** projektový manažer úseku Phare,
Transition Facility, komunitární programy
Project Manager for Phare, Transition Facility
and Communitarian Programmes Section
- PhDr. Irena Tomešová** vedoucí úseku Centrum pro kvalitu
a standardy v sociálních službách
Head of the Centre for Quality and Standards
of the Social Services
- Ing. Věra Czesaná, CSc.** vedoucí Národní observatoře zaměstnanosti a vzdělávání
Head of National Observatory of Employment and Training
- Ing. Zuzana Freibergová** vedoucí úseku Středisko podpory poradenských služeb
Head of Guidance Services Support Unit

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



Vysvětlivky / Explanatory notes:

ESF Evropský sociální fond / European Social Fund

SPPS Středisko podpory poradenských služeb / Guidance Services Support Unit

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



Výroční zpráva/Annual Report
2007

Vydal Národní vzdělávací fond, o.p.s.

Published by National Training Fund

Opletalova 25, 110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 500 500

Fax: +420 224 500 501

E-mail: info@nvf.cz

www.nvf.cz

Ilustrace/*Illustrations*: Jana Domšová

Design: Alena Buriánová

Tisk/*Print*: GOFI print s.r.o.

