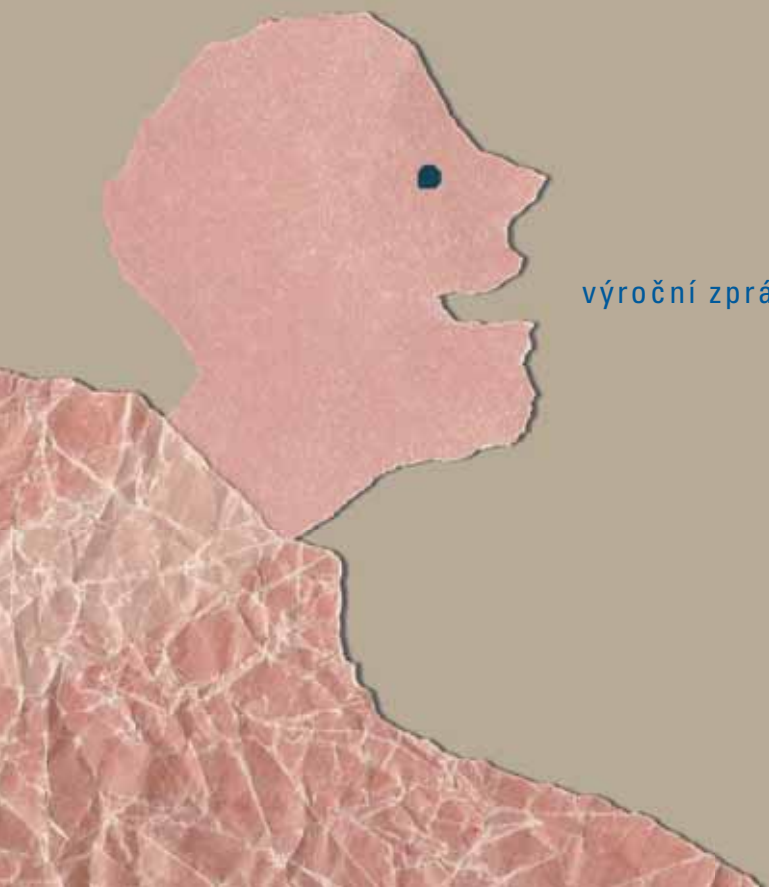




**NV** Národní  
vzdělávací  
fond  
**F**

výroční zpráva | *annual report* **2008**



výroční zpráva | *annual report* **2008**





# CONTENTS

Introductory Words by National Training Fund director	<b>4</b>
Introductory Words by the Chairperson of the National Training Fund's Board of Directors	<b>6</b>
1. Human Resources Development	<b>10</b>
2. The European Social Fund	<b>26</b>
3. The Employment Section	<b>32</b>
4. The Centre for Quality and Standards in Social Services – CEKAS	<b>38</b>
5. The National Observatory of Employment and Training – NOZV	<b>51</b>
6. Guidance Services Support Unit	<b>58</b>
7. European Development Cooperation	<b>65</b>
8. Public Relations	<b>70</b>
9. The Quality Management System	<b>73</b>
Publications – studies – bulletins	<b>75</b>
The Auditor's Final Statement	<b>78</b>
Financial Report	<b>84</b>
Organisational Structure of NTF	<b>87</b>

# OBSAH VÝROČNÍ ZPRÁVY

Úvodní slovo ředitelky _____	<b>5</b>
Úvodní slovo předsedy správní rady _____	<b>7</b>
1. Rozvoj lidských zdrojů _____	<b>9</b>
2. Evropský sociální fond _____	<b>27</b>
3. Zaměstnanost _____	<b>31</b>
4. Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS _____	<b>39</b>
5. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání – NOZV _____	<b>52</b>
6. Středisko podpory poradenských služeb _____	<b>59</b>
7. Evropská rozvojová spolupráce _____	<b>65</b>
8. Public relations _____	<b>71</b>
9. Systém managementu kvality _____	<b>73</b>
Publikace – studie – bulletiny _____	<b>75</b>
Výroky auditora k výroční zprávě _____	<b>78</b>
Finanční zpráva _____	<b>84</b>
Organizační struktura NVF, o.p.s. _____	<b>87</b>



# Introductory Words by National Training Fund director

## Dear readers,

You are here presented with the annual report of the National Training Fund for the year 2008, in which we render to you an outline of activities of the NTF team in the realm of human resources development, performed with the best of conviction as well as professional approach. In this year, the work of the project teams continued in the activities of the previous years, including new areas as well.

The Human Resources Development section continued a successful project of cooperation with the regions in the form of work meetings, maintenance of the inspiration data bank Topregion as well as with the fourth year of the already popular competition of quality HRD projects „Good Advice Is Worth Its Weight in Gold“. At the same time, this section finished the project Quality in Continuing Vocational Education and Training, the output of which can be used for improving the quality and efficiency of continuing vocational education and training, especially in times of an economic crisis, when the need for the labour market to be equipped with adequate competencies becomes increasingly urgent.

The team of the National Observatory of Employment and Training continued to prepare an analysis of human resources in relation to competitiveness of Czech economy for the Competitiveness Yearbook of the Czech Republic 2007-08. Over a period of five years, it has become a demanded product of the Research Centre for Competitiveness of Czech Economy. The National Observatory has perfected its prognostic activities in forecasting qualification needs, both on Czech and on European level. The preparation of a prognosis of qua-

lification needs and the estimate of alarming deficits for the so-called Independent Energy Commission lead by Czech Academy of Sciences Director Václav Pačes attracted well-deserved interest.

The Team of the Employment section finished the large Labour Market Institute project in the year 2008, with 3 other NTF sections participating in the individual specialised parts of it. In its output, the project presented the Ministry of Labour and Social Affairs with a set of proposals for the functioning of employment services as well as for cooperation with other subjects on the labour market. The need for quality active employment services has again been accentuated by the current economic crisis.

The Centre for Quality and Standards in Social Services continues in its educational activity for providers of social services as well as in the development of new training programmes. It continues to perform the role of a certification agency for providers of services for drug users.

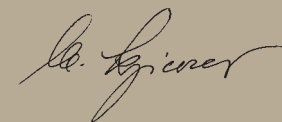
In its projects, the Guidance Services Support Unit focused on consulting provided by labour market offices as well as on increasing awareness of continuing vocational education and training. As part of its coordination activities, it has initiated the creation of a network of advisors for continuing education.

The ESF section continued to provide professional support to the administration of grant schemes in HRD for its main client – MoLSA – and the realisation of a global grant for support of research and development, financed from EEA/ Norway resources.

In the year 2008, a new horizontal section was established at the NTF, the „European Development Cooperation“, which focuses on working on international HRD projects and uses experts across the NTF for its activities. The NTF works actively in the HRD group at the Central European Initiative. In the year 2008, it organised already the fourth meeting of experts in human resources development from CEI countries entitled the Prague Forum. On this platform, experts from both EU member states and non-member countries meet, and their exchange of information and experience thereby places this forum among initiatives of development assistance for third countries.

In the effort to improve the work and motivation of its own staff, the NTF pays much attention to personnel management and in the course of the year 2008, it continued to gradually implement processes and instruments of modern personnel management in keeping with procedures applied upon the implementation of ISO. The NTF endeavours to provide sufficient opportunities for education and professional growth for its staff, thanks to which the work team of the NTF is relatively stable, responsible and outcome-oriented.

The NTF performs all of its activities under the wise supervision of its Board of Directors, to whom we owe our thanks for the support and trust given to NTF staff.



PhDr. Miroslava Kopicová

# Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu



## Vážené čtenářky a čtenáři,

do rukou se vám dostává výroční zpráva Národního vzdělávacího fondu za rok 2008, ve které vám předkládáme přehled činnosti týmu NVF v oblasti rozvoje lidských zdrojů, vykonávaných s nejlepším přesvědčením

i profesionálním přístupem. Práce projektových týmů v tomto roce navazovaly na aktivity předchozích let a zahrnovali i nové oblasti.

Úsek Rozvoje lidských zdrojů pokračoval v úspěšném projektu spolupráce s kraji formou pracovních setkávání, udržováním inspirační databanky Topregion i 4. ročníkem dnes již populární soutěže kvalitních projektů v oblasti RLZ „Dobrá rada nad zlato“. Zároveň tento úsek dokončil projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání, jehož výstupy jsou využitelné při zvyšování kvality a účinnosti dalšího vzdělávání, obzvláště v době ekonomické krize, kdy vzrůstá naléhavost potřeby být pro trh práce vybaven adekvátními kompetencemi.

Tým Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání pokračoval ve zpracovávání analýzy lidských zdrojů ve vztahu ke konkurenceschopnosti české ekonomiky v Ročence konkurenceschopnosti ČR 2007–08. Ta se v průběhu pěti let stala žádaným produktem Centra výzkumu konkurenční schopnosti ČR. Národní observatoř zdokonalovala své prognostické činnosti

v oboru předvídání kvalifikačních potřeb, a to na české i evropské úrovni. Zpracování prognózy kvalifikačních potřeb a odhad alarmujících deficitů pro tzv. Pačesovu nezávislou energetickou komisi vzbudilo zasloužený zájem.

V týmu zaměstnanosti byl v roce 2008 dokončen rozsáhlý projekt Institutu trhu práce, na jehož jednotlivých odborných částech participovaly i další 3 úseky NVF. Projekt ve svých výstupech předal MPSV soubor návrhů fungování služeb zaměstnanosti i spolupráce s dalšími subjekty na trhu práce. Potřeba kvalitních aktivních služeb zaměstnanosti je opět podtržena současnou ekonomickou krizí.

Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách pokračuje ve své vzdělávací činnosti pro poskytovatele sociálních služeb i v rozvoji nových vzdělávacích programů. Nadále působí v roli certifikační agentury pro poskytovatele služeb uživatelům drog.

Středisko podpory poradenských služeb se ve svých projektech zaměřilo na poradenství poskytované úřady práce i na zlepšení informovanosti o dalším profesním vzdělávání. V rámci svých koordinačních aktivit iniciovalo vytvoření sítě poradců pro další vzdělávání.

Úsek ESF pokračoval v profesionální podpoře administrace grantových schémat v oblasti RLZ pro svého hlavního klienta – MPSV, i v realizaci globálního grantu na podporu výzkumu a vývoje, financovaného z prostředků EHP/Norsko.

V roce 2008 byl v NVF vytvořen nový horizontální úsek „Evropské rozvojové spolupráce“, který se věnuje práci na mezinárodních projektech v oblasti RLZ a pro svoji činnost využívá odborných kapacit napříč celým NVF. NVF aktivně pracuje ve skupině RLZ ve Středoevropské iniciativě. V roce 2008 uspořádala již čtvrté setkání odborníků v oblasti rozvoje lidských zdrojů ze zemí SEI pod názvem Pražské fórum. Na jeho platformě se setkávají odborníci z členských i nečlenských zemí EU a výměnou názorů a zkušeností se toto fórum řadí k iniciativám rozvojové pomoci vůči třetím zemím.

Ve snaze ještě dále zlepšit práci a motivovanost vlastních pracovníků NVF věnuje velkou pozornost personální práci a v průběhu roku 2008 dále postupně zaváděl procesy a nástroje moderního personálního řízení v souladu s postupy zavedenými s uplatněním ISO. NVF se snaží svým pracovníkům poskytovat dostatek příležitostí ke vzdělávání a odbornému růstu a díky tomu je pracovní tým NVF relativně stabilní, zodpovědný a orientovaný na výsledek.

Veškerou svoji činnost NVF vyvíjí pod moudrým dohledem správní rady, které náleží dík za podporu i důvěru, kterou pracovníkům NVF poskytují.

PhDr. Miroslava Kopicová

# Introductory works by chairperson of NTF board of directors

## Dear readers, supporters of the NTF,

I am glad to present to you the work of the National Training Fund for the year 2008 by means of this annual report. The National Training Fund is one of few institutions on the Czech market to focus systematically and in the long term on solving principal issues related to further development of society, on predicting what will come in the future, on needs of the labour market.

Expert teams of the National Training Fund therefore focused on the implementation of projects focusing on the issue of raising the quality and efficiency of lifelong learning in the year 2008, prognoses qualification needs in a long-term perspective, improvement of employment services including consulting in the area of further vocational education and training. An important area, in which NTF staff is acknowledged as experts, is the raising of quality of standards in social services.

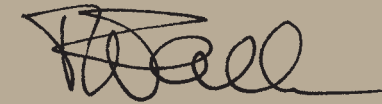
The above-mentioned areas are of strategic importance not only for the future long-term development and maintenance of competitiveness of the Czech Republic, but they currently gain importance in the context of the economic crisis. The output from projects implemented by the NTF provides a basis for easier acceleration of our economy in the post-crisis period.

It fills me with satisfaction that the staff of the NTF shows great expertise and contributes to the NTF being such a successful agency. The motto of the NTF: "People are our greatest asset" is thus not a mere proclamation. The excellent results of the work of the National Training Fund are not only thanks to high expertise of its staff but also to the internationally acknowledged system of quality management ISO, which was implemented in the organisation as of the year 2007.

The excellent results are also owing to the premeditated care for NTF own human resources on the part of its management and its long-term director Ms Mi-

roslava Kopicová. On behalf of myself and the supervisory board, I would like to express my thanks to her and all NTF staff for their work well done last year.

Dear readers, I am convinced that the annual report you have in your hands will serve you not only as a certain source of information familiarising you with specific outputs of the work of experts from the National Training Fund, but that it will also bring you a number of specific impulses and sources of inspiration for your own work.



JUDr. Richard Falbr  
Member of the European Parliament  
and Chairperson of NTF Board of directors



# Úvodní slovo předsedy správní rady



**Milé čtenářky a čtenáři,  
příznivci NCVF,**

rád vám prostřednictvím této výroční zprávy představuji práci Národního vzdělávacího fondu za rok 2008. Národní vzdělávací fond je institucí, která se dlouhodobě a systematicky – jako jedna

z mála na českém trhu – zaměřuje na řešení zásadních otázek spojených s dalším rozvojem společnosti, předpovídá toho, co přijde v budoucnu, potřebami trhu práce.

Odborné týmy Národního vzdělávacího fondu se proto v roce 2008 věnovaly realizaci projektů zaměřených na problematiku zvyšování kvality a efektivity celoživotního vzdělávání, prognózování kvalifikačních potřeb v dlouhodobé perspektivě, zlepšování služeb zaměstnanosti včetně poradenských služeb v oblasti dalšího profesního vzdělávání. Důležitou oblastí, ve

kteří jsou pracovníci NCVF uznávanými experty, je zvyšování kvality standardů sociálních služeb.

Uvedené oblasti jsou strategicky významné nejen pro budoucí dlouhodobý rozvoj a udržení konkurenceschopnosti České republiky, ale aktuálně nabývají svého významu v kontextu ekonomické krize. Výstupy projektů, které NCVF realizuje, poskytují základ pro snazší rozjezd našeho hospodářství v pokrizovém období.

Naplnuje mě uspokojením skutečnost, že pracovníci NCVF prokazují vysokou odbornost a přispívají k tomu, že NCVF je tak úspěšnou agenturou. A tak motto NCVF „Lidé jsou naším největším bohatstvím“ není pouhou proklamací. Skvělé výsledky práce Národního vzdělávacího fondu zajišťuje nejen vysoká odbornost jeho zaměstnanců, ale i mezinárodně uznávaný systém řízení kvality ISO, který je v organizaci zaveden od roku 2007.

Je tomu tak i díky promyšlené péči o vlastní lidské zdroje ze strany vedení NCVF a jeho dlouholeté ředi-

telky paní Miroslavy Kopicové. Rád bych jménem svým i jménem správní rady vyjádřil poděkování jí a všem zaměstnancům NCVF za dobře odvedenou práci v uplynulém roce.

Vážení čtenáři, jsem přesvědčen o tom, že výroční zpráva, kterou právě držíte v ruce, vám bude sloužit nejen jako určitý informační zdroj přibližující konkrétní výstupy práce odborníků Národního vzdělávacího fondu, ale že vám zároveň přinese řadu konkrétních podnětů a inspirací pro vaši práci.

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



# 1. Rozvoj lidských zdrojů

Koncepční pracoviště pro rozvoj lidských zdrojů NVF bylo založeno v roce 2002 s cílem vytvořit stálé odborné zázemí pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů na národní a krajské úrovni. Posláním tohoto 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. Postupně 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 2008 úsek RLZ pokračoval v koncepční práci v rámci projektů, které řídil nebo do nich byl zapojen. Podařilo se vytvořit platformu pro vznik budoucího systému partnerství pro trh práce v ČR a zpracovat návrh systému řízení kvality v oblasti dalšího profesního vzdělávání v rámci projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání. Pokračovala mezinárodní spolupráce na vědeckém projektu **Lifelong Learning**, kde se úsek RLZ podílel na provedení šetření zaměřeného na postoje, motivaci a bariéry dospělých ve vztahu k jejich účasti na dalším vzdělávání ve formálním vzdělávacím systému v ČR a na vyhotovení národní zprávy pro ČR. Tým RLZ rovněž pokračoval v dlouhodobém záměru propagovat u odborné i neobdobné veřejnosti myšlenky 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. Dále se prohlubovala spolupráce 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 Kvalita v dalším profesním vzdělávání

### Základní informace:

Systémový projekt OP RLZ – opatření 3.3 – veřejná zakázka

Konečný příjemce - realizátor projektu: MPSV ČR

Dodavatel veřejné zakázky: sdružení NVF, KPMG a BIVŠ / správce sdružení NVF

Subdodavatelé: SST, AMSP ČR, ČIA

Doba realizace: 1.1. 2007 – 31.7. 2008

Počet expertů zapojených do projektu: 48/22 NVF

Výstupy projektu dostupné na: [www.nvf.cz/kvalita](http://www.nvf.cz/kvalita)

### Cíle a postup řešení:

Hlavním cílem projektu bylo zvýšit kvalitu a účinnost vzdělávacích aktivit a s nimi spojených služeb a poskytovat záruky jejich kvality klientům dalšího vzdělávání, zavést systémy hodnocení kvality dalšího vzdělávání v souladu s evropskými normami a kompatibilní se systémy v zemích EU, vytvořit podmínky pro založení systému ověřování kvalifikací, získaných v systému dalšího profesního vzdělávání s využitím akreditačního a certifikačního systému propojeného se systémem certifikace počátečního vzdělávání a s Národní soustavou povolání.

Řešení projektu probíhalo v rámci struktury aktivit specifikovaných v zadávací dokumentaci podle harmonogramu schváleného zadavatelem. Navíc dodavatel rozšířil škálu činností o rozsáhlý benchmarkingový průzkum ve vybraných zemích Evropy. Zvolený metodologický postup naplňování cílů projektu obsahoval následující kroky:

- provedení analýz a hodnocení
- zpracování koncepčních návrhů
- vytvoření metodik a dokumentace
- pilotní ověření částí vyvíjených nástrojů
- zpracování normativních návrhů, pravidel, legislativních doporučení
- rozšiřování výsledků projektu určeným cílovým skupinám.

Průběžné výstupy z uvedených metodických etap zpracovávaly expertní týmy pro jednotlivé oblasti ve vzájemné spolupráci a vazbách tak, aby vyvíjené koncepční návrhy jednotlivých nástrojů a mechanismů zajišťování kvality v dalším profesním vzdělávání vytvářely kompatibilní systém, který bude plnohodnotnou součástí jednotného evropského akreditačního systému a národního akreditačního systému spravovaného ČIA.

### Výstupy a výsledky projektu:

**Navržený a pilotně ověřený systém certifikace institucí dalšího profesního vzdělávání včetně návrhu normativní dokumentace pro dva vyvinuté standardizované nástroje:**

#### EduIQ 9001

Model systému managementu kvality pro vzdělávací instituce poskytující služby dalšího profesního vzdělá-

# 1. Human Resources Development

NTF conceptual unit for human resources development was founded in the year 2002 with the aim of forming a permanent base for strategic management of the development of human resources on national and regional level. The mission of this unit is to initiate and propose system changes, to come up with and apply innovative approaches and methods in human resources development (HRD) and continuing vocational education and training, and to facilitate implementation of changes and new procedures. The HRD unit has gradually expanded its range of activities to include partnership for the labour market. The key activities continue to 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 furthering of know-how in HRD and lifelong learning.

In 2008, the HRD unit continued its conceptual work within projects, which it directed or was involved in. We managed to create a platform for the development of a future system of partnership for the labour market in the Czech Republic and to prepare a proposal for a system of quality management in the project Quality in Continuing Vocational Education and Training. International co-operation continued as part of the research project **Lifelong Learning**, where the HRD unit contributed to the development of methodology for a research study focusing on attitudes, motivation and barriers in relation to the participation of adults in continuing education within the formal education system in the Czech Republic, and on preparing a national report for the Czech Republic. The HRD team also proceeded with its long-term intention of promoting ideas related to strategic management, partnership and benchmarking in human resources development among professionals as well as the general public.

For this purpose, the HRD section primarily uses the Internet portal **Topregion.cz**, the only portal in the Czech Republic focusing on human resources development. Cooperation with partners from regions of the Czech Republic continued to deepen, with the aim of motivating the regions and regional human resources development councils to efficient application of systemic instruments of policy for human resources development and continuing vocational education and training according to their specific needs.

## 1.1 Quality in Continuing Vocational Education and Training

### Basic information:

System project OP HRD – measure 3.3 – public contract

End beneficiary – project implementer: MoLSA ČR

Supplier of the public contract: a partnership consisting of NTF, KPMG and BIVŠ / NTF is the administrator of the partnership

Subcontractors: Association of Mechanical Engineering Technology, Association of Small and Medium-Sized Enterprises and Entrepreneurs of the CR, Czech Institute for Accreditation

Time of implementation: Jan 1, 2007 – Jul 31, 2008

Number of experts participating in the project: 48/22 NTF

Output of the project is available at: [www.nvf.cz/kvalita](http://www.nvf.cz/kvalita)

### Aims and solution procedure:

The main aim of the project was to increase the quality and efficiency of educational activities and connected services and to provide guarantee of their quality to clients of further education, to introduce systems of quality

evaluation of further education in keeping with European standards and compatible with systems in countries of the EU, to create conditions for founding a system of verification of qualifications obtained in the system of continuing vocational education and training using an accreditation and certification system connected with the system of certification of initial education and the National Occupations System.

Project solution took place within the structure of activities specified in contractual documents according to a schedule approved by the contracting authority. In addition, the contracting authority enlarged the scope of activities, adding an extensive benchmarking research in selected European countries. The chosen methodology of fulfilling the aims of the project included the following steps:

- carrying out analyses and evaluations
- preparation of conceptual proposals
- development of methodologies and documentation
- pilot testing of developed instruments
- preparation of normative suggestions, rules, legislative recommendations
- dissemination of the output of projects to target groups.

The running outputs from the above methodological stages were prepared by teams of experts for the individual fields in mutual cooperation and relation, so that the developed conceptual proposals for the individual instruments and mechanisms for ensuring quality in continuing vocational education and training would form a compatible system, which would constitute an adequate part of the unified European accreditation system and the national accreditation system managed by the Czech Institute for Accreditation (CIA).

### Outputs and results of the project:

#### A proposed and pilot-tested system of certification

vání je odvozen od platného znění normy ČSN EN ISO 9001 a směrnice ISO IWA 2:2007, na jejichž znění se odkazuje, případně je nahrazuje nebo doplňuje vlastními požadavky.

Kromě obecných požadavků specifikuje požadavky jednoznačně oborově zaměřené na vzdělávací instituce, obsahuje soubor doporučení při zavádění, zlepšování a auditování systémů managementu kvality instituce dalšího vzdělávání, jako je např. mapa procesů, vzorové směrnice, indikátory monitorování a měření procesů, pilotní příklad Příručky jakosti, vzdělávání manažerů vzdělávací instituce, auditorů, posuzovatelů.

**KVIS - Kvalita Vzdělávací Instituce Sebehodnocením** Model komplexního zajišťování a prokazování kvality vzdělávacích institucí poskytujících další profesní vzdělávání, který vychází ze zkušeností s modely sebehodnocení. Model funguje na principu sebehodnocení podle sedmi kritérií pro řízení klíčových procesů. Pro každé kritérium je stanoven minimální standard a zdroje pro prokazování. Model mohou využívat vzdělávací instituce nejen pro certifikaci, ale případně pro interní zlepšování. Jde o zcela nový produkt v oblasti zajišťování a hodnocení kvality vzdělávacích institucí v ČR.

### **Navržený a pilotně ověřený systém certifikace lektorů a manažerů dalšího vzdělávání včetně návrhu normativní dokumentace a vytvořeného systému vzdělávání pro zájemce o certifikaci**

S využitím nadnárodního standardizovaného nástroje prokazování kvality personálu, normy ISO/EN 17024:2003 Posuzování shody – Všeobecné požadavky na orgány pro certifikaci osob, jsou zpracovány minimální požadavky pro certifikaci lektora dalšího vzdělávání a manažera dalšího vzdělávání. Tyto funkce byly vytipovány jako klíčové z hlediska dopadu na kvalitu vzdělávacího procesu v oblasti personálu. Pro

obě uvedené profesní oblasti jsou zpracovány kompetenční profily daných funkcí, požadavky na znalosti a dovednosti, které musí uchazeči o certifikát prokázat, a podmínky certifikačního řízení.

Navržený vzorový systém akreditace vzdělávacích programů, sjednocující akreditační činnosti v oblasti dalšího profesního vzdělávání včetně metodiky, řídicí a prováděcí dokumentace a návrhu legislativních změn

Návrh systému akreditace programů vychází z důkladné analýzy a vyhodnocení všech fungujících resortních systémů akreditace v oblasti dalšího profesního vzdělávání v ČR a je inspirován i výsledky benchmarkingu provedeného ve vybraných zemích Evropy. Expertní pracovní tým, složený ze zástupců všech ministerstev, která akreditace programů dalšího vzdělávání provádějí, navrhl a zpracoval koncepční dokument, doporučující jednotný postup při zavádění akreditace vzdělávacích programů v oblastech působnosti jednotlivých resortů. Koncepční materiál je doplněn dokumentací pro sjednocení správního řízení, kam akreditace programů dalšího vzdělávání spadá. Tato dokumentace obsahuje:

1. Formulář pro žádost o akreditaci vzdělávacího programu
2. Vzorový standard vzdělávacího programu
3. Akreditace vzdělávacího programu realizovaného distanční formou
4. Vyjádření k žádosti o akreditaci vzdělávacích programů
5. Zápis z kontroly dodržování akreditačních podmínek
6. Rozhodnutí o udělení akreditace.

Koncepční návrh, který slouží jako vzorový dokument pro budoucí systémy akreditace programů i pro úpravy stávajících resortních systémů, je doprovázen metodickým materiálem, nazvaným Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání.

Tento soubor metodických doporučení je koncipován jako metodický manuál pro všechny uživatele z oblasti nabídky i poptávky dalšího vzdělávání, který poskytuje univerzální přehled o všech aspektech tvorby a realizace programu dalšího profesního vzdělávání a umožňuje tak jednotný přístup k uplatnění pravidel a podmínek akreditace vzdělávacích programů v praxi.

### **Navržený a pilotně ověřený systém informační podpory systémů certifikace a akreditace**

Navržený informační systém využívá moderní portálovou technologii LifeRay Portal verze 4.4, která svými funkcemi umožňuje optimálně podporovat navržený systém certifikace vzdělávacích institucí, navržený systém certifikace lektorů a manažerů dalšího vzdělávání a systém akreditování vzdělávacích programů. Koncepce vyvinutého informačního portálu odpovídá výsledkům analýzy expertních požadavků na informační systém a vyhodnocení benchmarkingového průzkumu relevantních informačních systémů ve vybraných zemích.

### **Proškolení 30 ověřovatelů, konzultantů, metodických a organizačních pracovníků v oblasti zavádění navržených systémů certifikace a akreditace**

V rámci zavádění nově vyvinutých modelů managementu kvality vzdělávacích institucí dalšího profesního vzdělávání EduIQ 9001 a KVIS do vzdělávací praxe bylo připraveno a realizováno několik vzdělávacích akcí pro klíčové nositele systémů certifikace – manažery vzdělávacích institucí, poradce, interní hodnotitele a pro auditory certifikačních orgánů a posuzovatele ČIA.

### **Proškolení 90 zástupců sociálních partnerů a veřejné správy v informačních seminářích k navrhovanému systému kvality DPV**

## of institutions in continuing vocational education and training, including a draft of normative documentation for two developed standardised tools:

### EduIQ 9001

The model of quality management system for educational institutions that provide services of continuing vocational education and training is derived from the valid standard ČSN EN ISO 9001 and the standard ISO IWA 2:2007, referring to their words or replacing or amending them with its own requirements.

In addition to general requirements, it specifies the requirements focusing expressly on educational institution, contains a set of recommendations for implementing, improving and auditing the quality management systems of an institution for continuing education, such as for example a map of processed, model directives, indicators for monitoring and measurement of processes, a pilot example of a Quality Manual, education of managers of an educational institution, auditors, appraisers.

**KVIS - Kvalita Vzdělávací Instituce Sebehodnocení** (Quality of an Educational Institution through Self-Assessment)

A model of complex for ensuring and manifesting the quality of educational institutions, which provide continuing vocational education and training, that is based on experience with models of self-assessment. The model functions on the principle of self-assessment according to seven criteria for the management of key processes. For each criterion, a minimum standard and sources for manifestation are set. The model may be used by educational institutions not only for the purposes of certification but possibly also for internal improvement.

This is a completely new product in the realm of ensuring and evaluating the quality of educational institutions in the Czech Republic.

A designed and pilot-tested system of certification for

instructors and managers of continuing education including proposed normative documentation and a created system of education for those interested in certification. Using a supranational standardised instrument for manifesting the quality of staff, the standard ISO/EN 17024:2003 Conformity Assessment – General requirements for bodies operating certification of persons, the minimum requirements for certifying an instructor and a manager of continuing education are compiled. These functions have been selected as the key ones from the perspective of their effect on the quality of the educational process from the area of the personnel. For both of the above professional areas, competency profiles for the given functions are prepared, the demands on knowledge and skills, which applicants for a certificate must demonstrate, and the conditions for the certification procedure.

A designed model system of accreditation of educational programmes, unifying accreditation activities in the realm of continuing vocational education and training including methodology, managing and implementation documents and a proposal of legislative changes

The proposed system of accreditation of programmes is based on a thorough analysis and evaluation of all current departmental systems of accreditation in the realm of continuing vocational education and training in the Czech Republic, and it has also been inspired by the results of benchmarking carried out in selected European countries. A team of experts consisting of representatives of all ministries, which carry out accreditation of programmes of continuing education, proposed and designed a conception document, recommending a common action for implementing accreditation of educational programmes within the scope of activity of the individual ministries. The conception document is complemented with documentation for unifying the administrative procedure, under which accreditation of programmes of continuing education belongs. This documentation contains the following:

1. A form requesting accreditation of an educational programme

2. A model standard for an educational programme
3. Accreditation of an educational programme carried out in distance form
4. A statement to the request for accreditation of educational programmes
5. A written record from the audit of fulfilment of conditions for accreditation
6. Decision on awarding accreditation.

The conception draft, which serves as a model document for future systems of accreditation of programmes as well as for adjustments of the current systems of the individual ministries, is accompanied by a methodological document entitled *Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání* (An Educational Programme as the Basic Category of Continuing Vocational Education and Training). This set of methodological recommendations is conceived as a methodological manual for all users from the area of supply of and demand for continuing education, which will provide a universal outline of all aspects of creating and implementing programmes of continuing vocational education and training and will thereby enable unified access to the application of the rules and conditions for accreditation of educational programmes in practice.

### A designed and pilot-tested system of information support for systems of certification and accreditation

The designed information system uses the modern portal technology LifeRay Portal version 4.4, which, with its functions, enables providing optimum support for the designed systems of certification of educational institutions, the proposed system of certification of instructors and managers of continuing education and training and the system of accreditation of educational programmes. The conception of the developed information portal corresponds to the results of an analysis of specialised demands on the information system and evaluation of a benchmarking survey of relevant information systems in selected countries.

**A training of 30 verifiers, consultants and workers**

Rozšířování výstupů a výsledků projektu mezi širokou zainteresovanou veřejnost z oblasti veřejné správy a sociálních partnerů probíhalo velmi intenzivně formou informačních regionálních seminářů, uskutečněných v pěti krajích ČR. Seminářů se účastnilo celkem 90 zástupců cílových skupin.

### **Proškolení 60 zástupců poskytovatelů DPV ve workshopech k navrhovanému systému kvality DPV**

Pro hlavní cílovou skupinu – poskytovatele dalšího profesního vzdělávání – byly realizovány tři dvoudenní workshopy ve třech krajích ČR. Workshopů se zúčastnilo celkem 61 zástupců vzdělávacích institucí a lektorů. Ve workshopech byly interaktivní formou představeny hlavní výstupy projektu a prodiskutována jejich aplikace ve vzdělávací praxi.

17. června 2008 byla uspořádána mezinárodní konference za účasti ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase, nazvaná Kvalita vzdělávání pro práci i život. Konference byla věnována tématu kvality dalšího vzdělávání z pohledu záměrů EU, národních ministerstev a uplatnění výsledků projektu v praxi. Konference se zúčastnilo 186 odborníků z oblasti veřejné správy, zaměstnavatelů a vzdělavatelů.

### **Navržená strategie zajištění organizačního a metodického zázemí pro fungování výše uvedených systémových nástrojů**

Koncepčním vyústěním projektu je návrh Integrovaného systému kvality v dalším profesním vzdělávání, který je koncipován jako strategický dokument definující institucionální strukturu systému, funkce systému, legislativní požadavky, požadavky na financování a personální zajištění, činnosti správce a provozovatele systému. Integrovaný systém kvality v dalším profesním vzdělávání vymezuje požadavky na jednotlivé subsys-

témy, výše identifikované jako klíčové z hlediska vlivu na kvalitu v dalším vzdělávání, a definuje přesně jejich činnosti, postupy a vazby s cílem naplnění stanovených cílů projektu. Řešení obsahuje návrh kroků, které je nezbytné zajistit při implementaci navrženého systému do praxe. Návrh vychází z výsledků benchmarkingové analýzy systémů zajišťování kvality dalšího vzdělávání ve vybraných zemích Evropy a byl průběžně diskutován s širokou řadou expertů ze strany vzdělavatelů dospělých, zaměstnavatelů a veřejné správy.

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



### **Základní informace o projektu:**

Projekt 6. rámcového programu  
Sdružení 13 partnerů (11 zemí EU a Ruská federace)  
– univerzity, neziskové organizace, komerční firmy  
Vedoucí sdružení: Institut mezinárodních a sociálních studií Univerzity v Tallinu  
Smluvní vztahy: Smlouva o sdružení z října 2005  
Doba realizace: září 2005 – srpen 2010  
Počet expertů zapojených do projektu: 6  
Další informace dostupné na: <http://LLL2010.tlu.ee>

### **Zaměření projektu: Výzkum vzdělávání dospělých ve formálním vzdělávacím systému**

#### **Cíle projektu:**

Analýza role formálního vzdělávacího systému v systému LLL  
Doporučení pro rozvoj politiky LLL v EU  
Spolupráce a infrastruktura pro LLL – mezinárodní a interdisciplinární výzkum

Rozšíření a zlepšení stávajících statistik o dospělých, vzdělavatelích a zaměstnavatelích ve vazbě na LLL

Projekt LLL je zaměřen na analýzu stávajících politik, přístupů a tenzí v celoživotním vzdělávání dospělých v jednotlivých zemích Evropy. Výstupem projektu bude strategie celoživotního vzdělávání dospělých pro Evropu, posílení spolupráce a infrastruktury pro mezinárodní a interdisciplinární výzkum v oblasti celoživotního vzdělávání a vytvoření mezinárodních statistických zdrojů, resp. rozšíření a zlepšení stávajících statistik o dospělých v celoživotním vzdělávání, o vzdělavatelích a zaměstnavatelích. 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 2008 tým RLZ provedl ve spolupráci s firmou Universitas, která je zaměřena na sociologické průzkumy z různých oblastí včetně vzdělávání, průzkum postojů mezi 1000 dospělými respondenty, 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. Zpracovány byly dva dotazníky, pro jednotlivce a pro manažery formálních vzdělávacích institucí. Na základě výsledků tohoto průzkumu byla sestavena národní zpráva, která bude spolu s dalšími národními zprávami základem budoucí mezinárodní komparativní zprávy.

V důsledku zdržení prací na průzkumech EUROSTATU nebylo v roce 2008 pro konsorcium partnerů projektu možné získat primární data v rámci mezinárodního šetření Adult Education Survey. Tato data jsou nezbytná pro přípravu komparativní zprávy zkoumající důvody dospělých k účasti či neúčasti ve formálním vzdělávání. Získat je se podařilo až počátkem roku 2009 a během tohoto roku budou postupně zpracována.

### **concerned with methodology and organisation regarding implementation of the proposed certification and accreditation systems.**

During the implementation of the newly developed models of management of quality of educational institutions of continuing vocational education and training EduIQ 9001 and KVIS into educational practice, several educational events were prepared and implemented for key vehicles of certification systems – managers of educational institutions, consultants, internal auditors and auditors of the certifying bodies and judges of CIA.

### **The training of 90 representatives of social partners and public administration as part of informative seminars on the proposed CVET quality system**

The dissemination of outputs and results of the project among the interested wide public from the realm of public administration and the social partners took place very intensively in the form of regional informative seminars held in five regions of the Czech Republic. A total of 90 representatives of the target groups attended the seminars.

### **The training of 60 representatives of CVET providers as part of workshops on the proposed CVET quality system**

For the main target group – providers of continuing vocational education and training – three two-day workshops were held in three regions of the Czech Republic. A total of 61 representatives of educational institutions and instructors attended the workshops. In the workshops, the main outputs of the project were presented in an interactive way and their application in educational practice was discussed.

On June 17, 2008, an international conference entitled Kvalita vzdělávání pro práci i život (Quality of Education for Work and for Life) was organised, attended by Minister of Labour and Social Affairs Petr Nečas. The conference was dedicated to the subject of quality of conti-

ning education from the perspective of intentions of the EU, the national ministries and application of the results of projects in practice. 186 experts representing the public administration, employers and educators attended the conference.

### **A designed strategy of organisational and methodological backup for the functioning of the above-mentioned system tools**

The conception result of the project is the proposed Integrated System of Quality in Continuing Vocational Education and Training, which has been conceived as a strategic document defining the institutional structure of the system, functions of the system, legislative demands, demands on financing and personnel arrangement, activity of the administrator and operator of the system. The Integrated System of Quality in Continuing Vocational Education and Training determines the demands on the individual subsystems identified above as the key ones from the perspective of their influence on quality in continuing education and precisely defines their activities, methods and links with the aim of fulfilling the set aims of projects. The solution contains a proposal of the steps, which it is necessary to ensure during the implementation of the proposed system into practice. The proposal is based on the results of a benchmarking analysis of systems ensuring quality of continuing education in selected European countries and has been concurrently discussed with a wide range of experts on the side of adult educators, employers and the public administration.

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

### **Basic information on the project:**

Project of the 6th framework programme  
A partnership of 13 partners (11 EU countries and the Russian Federation) – universities, non-profit organisati-

ons, commercial companies

Leader of the partnership: Institute of International and Social Studies at Tallinn University

Contract relations: a contract of partnership from October 2005

Time of implementation: September 2005 – August 2010

The number of experts involved in the project: 6

For further information, see: <http://LLL2010.tlu.ee>

### **Focus of the project: Research on Education of Adults in the System of Formal Education**

#### **Aims of the project:**

Analysis of the role of the formal system of education in the LLL system

Recommendations for the development of LLL policy in the EU

Cooperation and infrastructure for LLL international and interdisciplinary research

Broadening and improvement of the current statistics about adults, educators and employers relating to LLL

The LLL project focuses on an analysis of the current policies, approaches and tensions in lifelong learning in the individual European countries. The output of the project will be a strategy for lifelong learning of adults for Europe, a strengthening of cooperation and infrastructure for international and interdisciplinary research in the realm of lifelong learning and the creation of international statistic sources, or a broadening and improvement of existing statistics on adults in lifelong learning, on educators and employers. The project is divided into 5 subprojects, the HRD team is involved in 3 subprojects and it also cooperates on the dissemination of the output of the entire project.

In the year 2008, the HRD team carried out cooperation with the company Universitas, which focused on sociological surveys of various fields including education, a survey of attitudes among 1000 adult respondents who entered formal education at least two years after



Tým RLZ se bude podílet na národní verifikaci části komparativní zprávy relevantní pro ČR.

Tým RLZ se podílel na celkové strategii diseminace výsledků a výstupů projektu a nadále vykonává roli koordinátora diseminačních aktivit projektu. Kromě těchto aktivit proběhlo v září 2008 v Praze pravidelné pracovní setkání všech partnerů projektu, jehož organizace byla plně v kompetenci týmu RLZ.

### 1.3 Klíčová aktivita 7 projektu ITP



V roce 2008 vstoupil projekt ITP do své hlavní fáze. Pro úsek RLZ to znamenalo prostřednictvím klíčové aktivity č. 7: Vytvořit systém formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti a krajských a místních partnerů při tvorbě a realizaci regionálních politik zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, naplnit jeden z cílů projektu, a to zvýšení kapacity služeb zaměstnanosti prostřednictvím zapojení dalších institucí spolupracujících na partnerském principu.

Vykonané práce byly zaměřeny: za prvé na návrh modelu formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti a místních partnerů při vytváření a realizaci politiky zaměstnanosti podle národních priorit a zároveň specifických potřeb trhu práce v jednotlivých krajích a za druhé na stálou podporu krajských samospráv při spolupráci s partnery z oblasti trhu práce.

#### 1.3.1. Návrh modelu formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti a místních partnerů při vytváření a realizaci politiky zaměstnanosti



Úsek RLZ plynule navázal na splněné úkoly harmonogramu pro rok 2007, tedy na formování podkladů pro návrh modelu spolupráce v podobě regionálních studií potenciálu klíčových subjektů s vlivem na trh práce, jež byly realizovány ve všech pilotních krajích (Mapování krajského prostředí pro vznik partnerství na trhu práce) a sběru zahraničních zdrojů, zkušeností a příkladů dobré praxe.

Samotný návrh modelu formalizované spolupráce vznikl etapově za účasti externích expertů, kteří návrh z dílny úseku RLZ připomínkovali a poskytli tak kvalitní zpětnou vazbu, která se pozitivně projevila ve výsledném návrhu.

Samotný návrh lze rozdělit na dvě základní části. První, obecná část se zaměřila na samotné představení konceptu partnerství, jeho výhody a nevýhody, které jsou se vznikem a fungováním partnerství spojeny, na předpoklady pro fungující partnerství a jeho základní charakteristiky. Představení partnerství jako přístupu k rozvoji území ve všech jeho složkách se v průběhu mnoha workshopů a setkání velmi osvědčilo; bylo totiž znát, že tento koncept je v České republice poměrně nový a nemá zatím vybudované znalostní povědomí.

Druhá část návrhu se koncentrovala na samotnou koncepci modelu spolupráce v ČR. Územním vymezením strategického partnerství se stala samosprávná územní jednotka – kraj. Po právní formě a politickém rámci partnerství přišly na řadu klíčové subjekty partnerství v rolích iniciátora, lídra, koordinátora a dalších konkrétních klíčových subjektů partnerství podle sektorové příslušnosti. Na základě mapovacích studií byly vybrány okruhy aktuálních témat pro partnerství na trhu práce v ČR, další kapitola byla věnována flexibilnímu přístupu ke struktuře partnerství a poslední kapitola návrhu modelu byla věnována vnitřním a vnějším zdrojům financování.

Za stěžejní bod navrhované koncepce lze jednoznačně označit vznik koncepční jednotky, která by zajišťovala informační, konzultační a poradenské podpůrné aktivity pro vznikající či již existující partnerství na trhu práce. Zahraniční zkušenosti jednomyslně doporučují její zřízení.

Budování partnerství je neodmyslitelně spojené s otevřenou komunikací a společnou prací více zúčastněných subjektů postavenou na důvěře. Tyto základní rysy se promítly i do celé práce úseku RLZ na projektu ITP. Významnou roli představovaly zpětnovazební workshopy, tzv. setkání s vizionáři (zástupce subjektu s významným vlivem na trh práce v kraji ve všech pilotních krajích). Výstupy z těchto workshopů byly v první řadě využity pro návrh specifických řešení pro jednotlivé kraje. Na základě vyhodnocení aktuální situace byly navrženy (ve formě doporučení) postupy směřující ke vzniku partnerství v každém kraji, jež se také staly součástí hlavního výstupu.

Pro praktické představení konceptu a zároveň jako inspirační dodatek byla k návrhu přidána kapitola příkladů partnerství na trhu práce zemích EU a v ČR.

Vedle koncepčního návrhu byl postupně v prvním pololetí roku 2008 vytvořen manuál pro vznik a založení partnerství. Manuál je univerzálním praktickým průvodcem pro aktivity směřující k založení partnerství na regionální úrovni. Obsahuje obecné postupy vzniku a založení partnerství, rozšířené o specifická doporučení vycházející z kontextu navrhovaného modelu spolupráce.

Z živé diskuse s partnery a externími odborníky vyplynuly dva dodatečné materiály v podobě příloh. Prvním byl diskusní materiál, který stručně shrnul celou koncepci, sdružil zásadní argumenty pro realizaci koncepce spolupráce pro trh práce a představil návrh

having completed their initial education. The survey was carried out among adults studying on the levels ISCED 3 and ISCED 5, and the examined sample of schools was balanced regionally and in terms of the fields of study. The survey was carried out in the form of an individual inquiry. Two questionnaires were prepared, for individuals and for managers of institutions of formal education. Based on the results of this survey, a national report was composed, which, along with other national reports, will represent the basis of a future international comparative report.

As a result of the delay of work on EUROSTAT surveys, it was not possible for the consortium of partners to obtain primary data within the international Adult Education Survey in the year 2008. These data are essential for preparing a comparative report examining the reasons why adults do or do not attend formal education. The data could only be obtained at the beginning of the year 2009 and will be gradually processed in the course of this year. The HRD team will participate on national verification of the part of the comparative report relevant for the Czech Republic.

The HRD team participated on the general strategy of dissemination of the results and outputs of the project and continues to perform the role of coordinator of dissemination activities of the project. In addition to these activities, a regular work meeting of all partners of the project took place in Prague in September 2008, which was fully organised by the HRD team.

### 1.3 Key Activity 7 of the Labour Market Institute Project

In the year 2008, the LMI project entered its main stage. For the HRD section, this meant the following, through Key Activity 7: the creation of formalised cooperation between employment services and regional and local partners on creating and implementing regional policies for employment and human resources development, to fulfil one of the aims of the project, that is to raise the capacity

of employment services by means of including other institutions cooperating on the principle of partnership. The performed work focused on: first, a draft of a model of formalised cooperation between employment services and local partners on creating and implementing regional employment policy in keeping with national priorities and at the same time the specific needs of the labour market in the individual regions, and second, on constant support of regional administration in their cooperation with partners from the realm of the labour market.

#### 1.3.1. A proposal of a model of formalised cooperation between employment services and local partners on creating and implementing employment policy

The HRD section followed up continuously on fulfilled tasks of the schedule for the year 2007, that is the forming of documents for the proposal of a model of cooperation in the form of regional studies of the potential of key subjects with influence on the labour market carried out in all pilot regions (Mapování krajského prostředí pro vznik partnerství na trhu práce – Mapping the regional environment for creating a partnership on the labour market) and collection of foreign sources, experience and best practice examples.

The proposal of the model of formalised cooperation itself was being created in stages, with the participation of external experts, who commented on the draft made by the HRD section and thus provided quality feedback, which was positively reflected in the resulting proposal.

The proposal itself can be divided into two basic parts. The first, general part focused on presenting the concept of partnership as such, its advantages and disadvantages related to the formation and functioning of partnership, prerequisites for a functioning partnership and its basic characteristics. The presentation of partnership as an approach to development of a territory in all of its com-

ponents has proven useful in the course of many workshops and meetings, because it was clear that this concept is relatively new in the Czech Republic and there is no built knowledge awareness for it yet.

The second part of the proposal concentrated on the conception of the model of cooperation itself, in the Czech Republic. The territorial unit of a region became the territorial delimitation of strategic partnership. After the legal form and political partnership came the key subjects in the roles of initiator, leader and coordinator and other specific key subjects of partnerships belonging to the different sectors. Based on the mapping studies, groups of current topics for partnership in the labour market in the Czech Republic have been selected, the next chapter focused on a flexible approach to the structure of partnership and the final chapter was dedicated to a flexible approach to internal and external sources of financing.

A crucial point of the proposed conception can univocally be seen in the creation of a conception unit, which would provide informational, consulting and guidance support activities for creating partnerships or for already existing partnerships on the labour market and foreign experience also unanimously recommends its establishment.

The building of partnership is inseparably connected with open communication and common work of several participating subject, on the basis of mutual trust, and these basic characteristics have also been reflected in the entire work of the HRD section on the LMI project. Feedback workshop, the so-called meetings with visionaries (representatives of with important influence on the labour market in all pilot regions) played a significant role. The output of these workshops was, first of all, used for a proposal of specific solutions for the individual regions. Based on an evaluation of the current situation, procedures have been proposed (in the form of recommendations), oriented towards the creation of partnership in each region, and they also became part of the main output.

For practical presentation of the concept as well as an inspiring amendment, the chapter was complemented by

realizace systému podpory a jejího financování. Druhý dokument – praktický postup pro zavedení formalizovaného partnerství pro trhu práce v krajích ČR – byl návrhem konkrétních kroků nutných pro implementaci navrhovaného modelu spolupráce/partnerství v politice zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v ČR.

Celá koncepce spolu s přílohami, manuálem pro vznik a založení partnerství a také metodikou měření potenciálu firem a institucí vstupovat do partnerství z hlediska vlivu na trh práce představují kompaktní celek splňující cíle, které byly v rámci klíčové aktivity č. 7 vytyčeny a jsou dobrým základem pro vybudování podpůrného mechanismu podporujícího vznik partnerství tak, jak je standardem ve vyspělých zemích.

### 1.3.2. Stálá podpora pro krajské samosprávy při spolupráci s partnery z oblasti trhu práce

Stálou podporou jsou míněny programy a nástroje, které přispívají k systematickému rozvoji partnerů na trhu práce, k síťování partnerství, ke zvyšování znalostí a kompetencí nutných k partnerství a k šíření osvětly. Úsek RLZ při řešení klíčové aktivity č. 7 vytvářel podpůrné nástroje tak, aby je bylo možné v budoucnu upravit, přizpůsobit novým nárokům a trendům.

#### 1.3.2.1 Rozvojový program pro krajské pracovníky v oblasti RLZ a služeb zaměstnanosti

Základním prvkem programu podpory pro krajské samosprávy při spolupráci s partnery z oblasti trhu práce byl rozvojový program pro krajské pracovníky v oblasti

RLZ a služeb zaměstnanosti, tvořený cyklem odborných workshopů.

Workshopy kombinovaly formu klasických seminářů s formou debaťních klubů. Témata diskusí a jednotlivých vystoupení se vždy vztahovala k aktuálním problémům na trhu práce, k trendům z oblasti rozvoje lidských zdrojů, prezentovaly se inspirativní příklady dobré praxe a velké oblibě se těšila a nadále těší pravidelná vystoupení PhDr. Zdeňka Palána, PhD.

V roce 2008 se konaly tři odborné workshopy (duben: Uherské Hradiště, červen: Liberec, říjen: Býkov u Plzně). Workshopy byly záměrně pořádány vždy v jiném kraji, aby měli účastníci možnost poznat konkrétní situaci a „atmosféru“ jiných regionů a navázat nové neformální vztahy. Stejně tak se osvědčilo i zařazování návštěv místních inovačních pracovišť, která mohou sloužit jako inspirace pro ostatní regiony.

#### 1.3.2.2 E-learningový program pro řízení politiky zaměstnanosti

E-learningový program pro řídicí pracovníky z oblasti RLZ, SZ a spolupracující organizace byl doprovodným prvkem v celkovém schématu vzdělávání pracovníků organizací a partnerů pro témata spojená s klíčovou aktivitou č. 7.

V roce 2008 pokračovaly práce na třech modulech vzdělávacího e-learningového kurzu: Strategické myšlení, Partnerství a Práce s informacemi. Hlavním smyslem e-learningového kurzu TOP-partner bylo zlepšit dovednosti klíčových aktérů na regionálním trhu práce, potřebné pro vytváření partnerské spolupráce při strategickém řízení politiky zaměstnanosti. Samozřejmostí e-learningu byla zpětná vazba, grafická pestrost, multimediální prvky včetně videa, didac-

tický přístup a možnost ověření získaných vlastností. Modelové lekce, se vyznačují vysokou interaktivitou, prací s dobrými příklady a důrazem na samostatné uvažování absolventa kurzu.

**Modul Minimum o strategickém myšlení se zaměřil** na kompetence potřebné pro strategické řízení politiky zaměstnanosti, ovšem absolvent kurzu může uplatnit získané poznatky v podstatě v jakékoli oblasti řízení a managementu.

**Modul Partnerství** si kladl za cíl vytvářet pozitivní postoje k partnerství. V modulu uživatel poznal, co je a co není partnerství, seznámil se s nejlepšími příklady partnerství ze světa i z ČR, získal přehled o struktuře a financování partnerství a především si odnesl jasnou představu, jaké jsou motivy jednotlivých subjektů pro vstup do partnerství.

**Modul Práce s informacemi** se zaměřil na dovednosti vyhledávat, hodnotit, třdit a využívat různé informační zdroje. Výuka je vedena interaktivní metodou, jejíž těžiště spočívá v práci s konkrétními datovými zdroji.

#### 1.3.2.3 Inspirační databanka příkladů dobré praxe pro spolupráci a partnerství a aktivní politiku zaměstnanosti

Úsek RLZ vyvinul na již stávajícím, osvědčeném portálu Topregion.cz nový podportál HYPERLINK „<http://apz.topregion.cz/>“ <http://apz.topregion.cz/>. Tento podportál je úložištěm informací a dobrých příkladů z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a zároveň funguje jako benchmarkingový nástroj v oblasti APZ. Podportál je rozdělen na rubriky dobré zkušenosti, aktuality, texty, databázi projektů a komentované odkazy. Sekce databáze projektů obsahuje popis a vybrané

a number of examples of partnership on the labour market from countries of the EU and the Czech Republic.

In addition to the conception proposal, a manual for the creation and founding of a partnership was gradually created in the course of the first half of the year 2008. The manual is a universal practical guide for activities leading to the foundation of partnership on regional level. It contains general procedures for the formation and founding of a partnership, complemented by specific recommendations based on the context of the proposed model of cooperation.

Based on a lively discussion with partners and external experts, two additional documents ensued in the form of supplements. The first was a discussion document, which briefly summarised the entire conception, outlined the basic arguments for implementation of the conception of cooperation for the labour markets and presented a proposal for implementation of the system of support and its financing. The second document – a practical procedure for implementing formalised partnership for the labour market in regions of the Czech Republic – was a proposal of specific steps necessary for implementation of the proposed model of cooperation/ partnership in the policy of employment and human resources development in the Czech Republic.

The entire conception along with supplements, the manual for the creation and founding of a partnership and the methodology for measuring the potential of companies and institutions for entering partnerships from the perspective of their influence on the labour market present a compact whole fulfilling the goals, which have been set within the Key Activity 7, and they represent a good basis for building a support mechanism supporting the creation of partnership, as is the standard in developed countries.

### 1.3.2. Constant support for regional governments when cooperating with partners from the labour market

By constant support we mean programmes and tools,

which contribute to systematic development of partners on the labour market, networking of partnerships, increase of knowledge and competency necessary for partnership and furthering of edification. When implementing Key Activity 7, the HRD section created support instruments so as to be able to adjust them in future and make them suit new demands and trends.

#### 1.3.2.1 A development programme for regional HRD and employment services staff

The basic element of the programme of support for regional administration when cooperating with partners from the labour market was a development programme for regional HRD and employment services staff, consisting of a number of professional workshops.

The workshops combined the form of classic seminars with the form of discussion clubs. The topics for discussion and for the individual papers always related to current problems on the labour market, to trends in human resources development, they presented inspiring examples of best practice and the speeches of PhDr. Zdeněk Palán, PhD, have also been very popular.

In the year 2008, three professional workshops took place (April: Uherské Hradiště, June: Liberec, October: Býkov u Plzně). The workshops were intentionally organised in a different region each time, so that participants would be able to discover the specific situation and “atmosphere” of various regions and to establish new formal relations. The inclusion of visits to local innovative organisations, which might serve as inspiration for other regions, has also proven useful.

#### 1.3.2.2 An e-learning programme for management of employment policy

An e-learning programme for managers from the realm of HRD, the state administration and cooperating organisations was a complementary element in the overall scheme of education of the staff of organisations and partners for topics related to Key Activity 7.

In the year 2008, the work on three modules of the educational e-learning course continued: Strategic Thinking, Partnership and Work with Information. The chief aim of the e-learning course TOP-partner was to improve the skills of key players on the regional labour market, necessary for forming partnership cooperation on strategic management of employment policy. Obvious components of e-learning included feedback, richness of graphics, multimedia elements including video, didactic approach and the possibility of verifying the acquired qualities. Model lessons are characterised by high interactivity, work with good examples and emphasis on independent thinking of the course graduate.

**The Module Minimum On Strategic Thinking** focuses on the competencies necessary for strategic management of employment policy, but a graduate of the course can basically apply the acquired knowledge in any management area.

**The Module Partnership** aimed at creating positive attitudes to partnership. In the module, the user learned, what is and what is not partnership, familiarised himself with best practice examples from the world and from the Czech Republic, gained a grasp of the structure and financing of partnership, and mainly ended up with a clear idea of what the motives of the individual subjects are for entering into partnership.

**The Module Work with Information** focused on the skills for searching out, evaluating, asrting and using various information sources. Instruction is carried out by means of an interactive method, the focus of which consists in working with specific data sources.

ukazatele více než 250 tuzemských projektů z oblasti APZ a RLZ, financovaných z ESF.

## 1.4 Podpora spolupráce s kraji ČR

Rozvojový program pro krajské koncepční pracovníky z oblasti rozvoje lidských zdrojů – zejména pro členy krajských rad pro RLZ – realizuje úsek RLZ NVF od roku 2003. Tento program v roce 2008 zahrnoval implementaci následujících nástrojů:

- **Cyklus odborných setkávání – workshopů**
- **Inspirační databanka Topregion.cz**
- **Soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO**

### 1.4.1 Cyklus odborných setkávání – workshopů

Součástí rozvojového programu v roce 2008 byla tři pracovní setkání – workshopy:

#### **Duben 2008: workshop v Uherském Hradišti**

První workshop v roce 2008 proběhl v Uherském Hradišti ve dnech 2.–3. dubna 2008. Byl zaměřen na představení nejlepších příkladů dobré praxe z oblasti **partnerství pro strategický rozvoj regionu**, které byly vytipovány v rámci mapování spolupráce na trhu práce v pěti krajích ČR.

Mezi úspěšná partnerství, která byla představena, patřila **Regionální rada rozvoje a spolupráce se sídlem v Trinci. Posláním Regionální rady Trinec je podpora rozvoje regionu prostřednictvím vytváření jednoty (synergie) regionu v oblasti společných**

**rozvojových záměrů.** Členy Regionální rady Trinec jsou subjekty z veřejné neziskové sféry (municipality), dále subjekty ze soukromé ziskové sféry (MSP, velké podniky) i subjekty ze sféry neziskové. K dalším příkladem dobré praxe patří **Komise pro rozvoj lidských zdrojů při hospodářské a sociální radě Mostecka**, kde odbor projektů RLZ úřadu práce Most funguje jako pojítko mezi klasickou činností úřadu práce, spočívající v koordinaci politiky zaměstnanosti v okrese a vnějších příležitostech pro rozvoj lidských zdrojů. Součástí programu setkání bylo i vystoupení na téma **Regiony a předvídání kvalifikačních potřeb**, kterému se věnuje úsek Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání NVF.

Vedoucí Centra pro sociální inovace ve Vídni představila zkušenosti s vytvářením rakouských teritoriálních paktů zaměstnanosti (TEPs).

#### **Červen 2008: workshop v Liberci**

Druhé setkání zástupců krajů v roce 2008 se konalo v Liberci ve dnech 3.–4. června 2008. Jeho hlavní část tvořil workshop na téma: **PROČ a JAK vytvořit a formalizovat partnerství pro rozvoj trhu práce? Po úvodním stručném představení Návrhu systému formalizované spolupráce služeb zaměstnanosti a krajských a místních partnerů při tvorbě a realizaci regionálních politik zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů** proběhla diskuse k otázkám zaměřeným na způsob využití prezentovaného přístupu partnerství v krajích a na identifikaci bariér, které vznik a fungování partnerství mohou ohrozit. Zástupci regionů ČR se shodli, že prezentovaný koncept považují za přínosný, a vyjádřili mu podporu.

Zajímavou součástí programu setkání bylo promítnutí **DVD se scénáři rozvoje regionu** z Velké Británie. Šlo o filmové zpracování čtyř typů scénářů, které vy-

tvořil tým konzultantů a místních expertů. Metoda strategického plánování podle scénářů pracuje s různými faktory, které mohou ovlivňovat budoucnost. Vhodná volba opatření, které dnes způsobí jen nepatrnou odchylku, může při dlouhodobém působení vyvolat významnou změnu budoucího stavu. V jedné z dalších prezentací zaznělo, že podle této metody postupovali v květnu tohoto roku v rámci svých partnerských aktivit členové Iniciativy učící se region v Moravskoslezském kraji.

#### **Říjen 2008: workshop v Býkově u Plzně**

Setkání zástupců krajů proběhlo na Zámeckém statku Býkov nedaleko Plzně, ve dnech 30.–31. října 2008. Hlavním tématem byly akce kromě efektivní spolupráce nové příležitosti pro rozvoj krajských rad pro RLZ. V rámci programu byl dále představen e-learning TOP-Partner a oceněné projekty soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2008. Týmová varianta strategické hry Věžeňské dilema ukázala odlišné pohledy na kooperaci a spolupráci a zdůraznila roli důvěry, která je nutnou podmínkou efektivní spolupráce. Aktuální inspiraci představovala prezentace Strategii rozvoje konkurenceschopnosti Karlovarského kraje. Tento dokument vychází z potřeb místních aktérů (firem, institucí, obyvatel), kteří byli i do vzniku Strategie aktivně zapojeni. Dokument stojí na třech pilířích, kterými jsou: Regionální inovační systém, Lidské zdroje a konkurenceschopnost a Podnikatelské prostředí. Součástí návrhu je i zřízení Karlovarské agentury rozvoje podnikání, která bude hlavním nositelem realizace navrhované Strategie. V diskusi zazněla informace o projektu IMP3rove, který je zaměřen na efektivní zlepšování inovací a konkurenceschopnosti malých a středních firem.

Cílem společného sestavování Desatera úspěchu byla formulace DESATERA kroků, které musí udělat krajská rada pro RLZ, aby se do šesti měsíců rozvoj

### 1.3.2.3 An inspiration database of best practice examples for cooperation and partnership and active employment policy

At the existing portal Topregion.cz, the HRD section has developed a new subportal <http://apz.topregion.cz/>. This subportal stores information and best practice examples from the field of active employment policy (AEP), while it also serves as a benchmarking instrument in the AEP area. The subportal has been divided into the sections of good experience, news, texts, project database and links with comments. The project database section contains the description of and selected indicators for more than 250 local AEP and HRD projects, financed from the ESF.

## 1.4 Support of cooperation with regions of the Czech Republic

The development programme for regional conception staff from the realm of human resources development – especially for members of regional HRD councils – has been implemented by the HRD section of the NTF since the year 2003. In the year 2008, this programme contained implementation of the following instruments:

- **A cycle of professional meetings – workshops**
- **Inspiration database Topregion.cz**
- **The competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD**

### 1.4.1 The cycle of professional meetings - workshops

In the year 2008, the development programme included three meetings – workshops:

#### April 2008: workshop in Uherské Hradiště

The first workshop in the year 2008 took place in Uherské Hradiště on 2nd to 3rd April 2008. It focused on presenting the best examples of best practice from the realm of partnership for strategic development of a region, which have been selected during the mapping of cooperation on the labour market in five regions of the Czech Republic.

The successful partnerships which have been presented included the **Regional Council for Development and Cooperation residing in Třinec. The mission of Třinec Regional Council is to support the region by means of creating unity (synergy) of the region in areas of common development intentions.** Members of Třinec Regional Council thus include subjects both from the public non-profit sector (municipality), the private profit sector (SME, large companies), and from the non-profit sector. Other examples of best practice include **Human Resources Development Committee at the Social Council of the Most Region**, here the HRD projects department of the Most labour office serves as a link between classic activities of a labour office consisting in coordinating employment policy in the region with external opportunities for development of human resources. The programme of meetings also included a speech on the subject Regions and Foretelling Qualification Needs, on which the National Observatory of Employment and Training section of the NTF focuses. The leader of the Centre for Social Innovations in Vienna presented their experience with creating Austrian territorial employment pacts (TEPs).

#### June 2008: workshop in Liberec

The second meeting of regional representatives in the year 2008 took place in Liberec on 3rd to 4th June 2008. Its main part consisted of a workshop on the subject: **WHY and HOW to create and formalise partnership for development of the labour market? (PROČ a JAK vytvořit a formalizovat partnerství pro rozvoj trhu práce?)** After a brief initial presentation of the **Draft of a system of formalised cooperation between employment services and regional and local partners on**

**creating and implementing regional employment and HRD policies**, there was a discussion on the issues of the way of using the presented approach to partnership in regions and on identifying barriers, which might endanger the creation and functioning of partnership. Representatives of regions of the Czech Republic agreed that they see the presented concept as beneficial and expressed their support for it.

An interesting part of the programme of the meeting was the showing of a **DVD with scenarios of regional development** from the Great Britain. This was a film version of four types of scenarios created by a team of consultants and local experts. According to the scenarios, the method of strategic planning works with various factors, which might have an influence on the future. A suitable choice of measures, which will only cause a moderate diversion now, might in the long-term create a significant change of the future state. Another of the presentations mentioned that in May of this year, members of the **Learning Region Initiative** in the Moravia-Silesia region proceeded according to this methodology.

#### October 2008: workshop in Býkov u Plzně

The meeting of representatives of the regions took place at Zámecký statek Býkov near Plzeň on 30th to 31st October 2008. The main theme of the event, in addition to efficient cooperation, was new opportunities for the development of regional HRD councils. As part of the programme, the e-learning TOP-Partner was presented, and the projects awarded in the competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD 2008. A team version of the strategy game Prison Dilemma showed different views of cooperation and accentuated the role of trust, which is a necessary condition for efficient cooperation. Current inspiration was brought by the presentation of Strategies for the Development of Competitiveness of the Karlovy Vary region. This documentary is based on the needs of local players (companies, institutions, citizens), which participated actively in the creation of the Strategy. The documentary is built on the three following pillars: A regional innovation system, Human Resources

lidských zdrojů v daném kraji posunul alespoň o jedno místo dopředu na žebříčku priorit kraje.

Sjednocením všech námětů vzniklo následující Sedmero kroků (řazeno podle důležitosti):

1. Přesvědčit nové politické zastoupení o významu RLZ i nutnosti ovlivňovat politiku státu; propagace problematiky RLZ pro poslance a zastupitele
2. Uvádět celoživotní učení do praxe, zpracovat motivační a propagační program pro zaměstnavatele a občany včetně zajištění podpory médií z veřejných prostředků
3. Uvádět strategické dokumenty do praxe, koncentrovat je na menší počet konkrétních úkolů a všeobecně je prezentovat, řešit a vyhodnocovat
4. Optimalizovat síť, zajistit zvýšení investic a zvýšení úrovně řízení škol dle potřeb trhu práce, podpořit technické obory na školách včetně jejich spolupráce s firmami
5. Transformovat radu pro RLZ jako pracovní skupinu se zájmem a schopností reálných řešení a osobní statečnosti včetně posílení pozice předsedy a schopnosti „chrlit nápady“
6. Všeobecně zvyšovat partnerství všech zainteresovaných na RLZ v kraji včetně získávání inspirace od ostatních krajů
7. Na základě analýzy stavu zpracovat konkrétní koncepci RLZ kraje.

#### 1.4.2 Portál Topregion.cz

Portál Topregion.cz patří k dlouhodobým projektům úseku RLZ a je jediným internetovým portálem v ČR, který se systematicky zabývá rozvojem lidských zdrojů. Přináší nové podněty, metodiky, inovativní řešení a dobré příklady z tuzemska i zahraničí. Jde o portál otevřený, což znamená, že díky redakčnímu systému

Hyperion do něj může přispívat kdokoli.

V roce 2008 se díky zařazení projektu pod křídla projektu Institut trhu práce podařilo spuštění nového portálu, zaměřeného na aktivní politiku zaměstnanosti. Podportál přináší inspirace, regionální řešení a aktuality z této specificky zaměřené oblasti. Velká pozornost je věnována benchmarkingu na trhu práce.

Na portálu Topregion.cz se již tradičně uskutečnilo hlasování v soutěži DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2008.

#### 1.4.3 Soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO 2008



Soutěž DOBRÁ RADA NAD ZLATO vznikla s cílem zviditelnit činnost krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů, které se v krajích ČR podílejí na koncepčním řešení problémů spojených se zaměstnaností, zaměstnatelností, vzděláváním a všestranným působením na rozvoj lidského potenciálu.

Čtvrtý ročník soutěže o nejlepší příklad dobré praxe v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů probíhal od 8. února 2008 do 8. září 2008. Pro rok 2008 bylo vybráno motto soutěže: moci – umět - chtít. Do soutěže se jako každoročně hlásily firmy nebo organizace se svými projekty, realizovanými nebo alespoň zahájenými, které pomáhají rozvoji lidí v regionu. Veřejnost měla možnost hlasovat pro nejlepší projekt na portálu Topregion.cz od 1. května 2008 do 8. září 2008. Poté projekty posuzovala odborná hodnotící komise.

Výsledné pořadí projektů vyloupe ze sjednocení pořadí podle hlasování veřejnosti a podle hodnocení odborné komise.

#### Výsledky 4. ročníku soutěže DOBRÁ RADA NAD

#### ZLATO:

##### 1. místo: projekt Pojďme sladit pracovní a rodinný život, který realizovala vzdělávací společnost Centrum andragogiky, s.r.o., Královéhradecký kraj

Tento projekt, který získal nejvyšší podporu veřejnosti, propojuje potřeby rodičů na rodičovské dovolené s požadavky i přáními zaměstnavatelů tak, aby se i oni naučili vnímat postavení rodičů pečujících o své děti jako jednu z významných životních rolí svých zaměstnanců. Seznamuje firmy i zaměstnance s různými distančními formami práce, jako jsou práce z domova, teleworking, e-working, a současně jim poskytuje informace související s tematikou těhotenství a relaxace. Projekt pracuje i s nastávajícími maminkami a na kurzy bere i budoucí tatínky. Pomáhá tak mladým rodičům zůstat v kontaktu s firemním prostředím či uplatnit se v pracovním procesu i při čerpání rodičovské dovolené.

##### 2. místo: projekt Ženy ohrožené nezaměstnaností mají šanci, jehož garantem byla Farní charita Starý Knín, Středočeský kraj

Projekt, který skončil na druhém místě, zabezpečuje sociální služby ve venkovských oblastech. Vychovává asistentky – pečovatelky, jejichž zásluhou může řada starých lidí zůstat v domácím prostředí a prožít zde důstojné stáří. Projekt takto pomáhá řešit současně dva palčivé problémy mnoha oblastí českého venkova: na jedné straně nedostatek pracovních příležitostí a s ním spojenou vysokou nezaměstnanost a nutnost za prací dojíždět a následný odchod mladých lidí do měst; na druhé rychle přibývající počet starých bezmocných osob, které zůstávají bez opory a pomoci mladé generace.

##### 3. místo: projekt Podnikání krok za krokem, který koordinovalo Rekvalifikační a informační centrum s.r.o., Most, Ústecký kraj

and Competitiveness and Business Environment. The proposal also includes the establishment of a Karlovy Vary agency for development of enterprise, which will be the main bearer of implementation of the proposed strategy. During the discussion, the project IMP3rove was also mentioned, which focuses on efficient improvement of innovations and competitiveness of small and medium companies.

The aim of the common compilation of the **Decalogue of Success** was the formulation of TEN steps, which a regional HRD council needs to take in order for the human resources development to move up by at least one place in the chart of priorities of the region within six months.

A unification of all suggestions lead to the following Seven Steps (in order of importance):

1. To convince the new political representation about the importance of HRD and the necessity of influencing the state policy; promote HRD issues for deputies and local authorities
2. To introduce lifelong learning into practice, prepare a motivation and promotion programme for employers and citizens including the arrangement of media support from public budgets
3. To implement strategic documents in practice, concentrating on a smaller number of specific tasks, presenting, resolving and presenting these broadly
4. To optimise the network, ensuring higher investment and raising the degree of management of schools according to the needs of the labour market, support of technical fields in schools including their cooperation with companies
5. To transform the HRD council as a work group with the interest and capability for real solutions and personal courage including a strengthening of the position of the chairperson and the ability to „churn out ideas“
6. To generally increase partnership of all subjects interested in HRD in the region including inspiration from other regions
7. Based on an analysis of the situation, to prepare a specific HRD conception of a region

### 1.4.2 The portal Topregion.cz

The portal Topregion.cz belongs to long-term projects of the HRD unit and it is the only Internet portal in the Czech Republic which systematically focuses on the development of human resources. It brings new suggestions, methodologies, innovative solutions and good examples from our country as well as from abroad. It is an open portal, which means that thanks to the administration system Hyperion, anyone can contribute to it.

In the year 2008, thanks to the inclusion of the project under the wings of the Labour Market Institute project, a new sub-portal could be launched, which focuses on active employment policy. The sub-portal brings inspiration, regional solutions and recent news from this specific field. Much attention is being paid to benchmarking on the labour market.

On the portal Topregion.cz, the voting in the competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD 2008 took place, as traditional.

### 1.4.3 The competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD 2008

The competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD was created with the aim of making regional councils for human resources development more visible. These councils participate on a conception solution of problems related to employment, employability, education and multilateral influence on the development of human potential in regions of the Czech Republic.

The fourth year of the competition for best example of best practice in the realm of employment and human resources development took place from 8th February 2008 to 8th September 2008. For the year 2008, the selected motto of the competition was: moci – umět - chtít (being able to – knowing how to – wanting to do). Same as

every year, companies or organisations applied for the competition with their projects, implemented or at least partially in progress, which help the development of people in the region.

The public was able to vote for the best project at the portal Topregion.cz between 1st May 2008 and 8th September 2008. The projects were then assessed by an evaluating committee.

The resulting order of projects ensues from uniting the order according to public vote and the order according to evaluation by the committee of experts.

#### Results of the 4th year of the competition GOOD ADVICE IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD:

**1st place: the project Pojdme sladit pracovní a rodinný život (Let Us Harmonize Work and Family Life), which was carried out by the educational society Centrum andragogiky, s.r.o., from the Hradec Králové region**

This project, which received the widest public support, connects the needs of parents on parent leave with the requirements of employers, so that they, too, would learn to perceive the position of parents minding their children as one of important roles in the life of their employees. It familiarises companies as well as employees with various distance forms of work, such as working from home, teleworking, e-working, and provides them with information relating to pregnancy and relaxation, too. The project works with expectant mothers, too, taking future fathers to the course as well. It thus helps young parents to remain in contact with the company environment or to participate in the work process even when on parent leave.

**2nd place: the project Women Threatened by Unemployment Have a Chance (Ženy ohrožené nezaměstnaností mají šanci), sponsored by the Parish Charity Starý Knín, from the Central Bohemian region**

The project, which ended in second place, provides



Projekt z programu EQUAL vytvořil komplexní program pro podporu podnikání osob ze znevýhodněných skupin v Ústeckém kraji. Poradenské aktivity projektu zahrnovaly široké spektrum poskytování služeb: individuální poradenství na přepážkách Help desk, průběžné on-line poradenství nebo on-line realizaci poradenského programu E-podnikatel. Součástí programu bylo i zajištění odborných stáží ve firmách pro zájemce o podnikání převážně z řad mladých lidí do 25 let.

Zvláštní cenu komise obdržel projekt Festival vědy a techniky pro děti a mládež, který realizoval Pardubický kraj pod záštitou Jany Smetanové, členky Rady kraje pro rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání a zaměstnanost, ve spolupráci s Asociací pro mládež, vědu a techniku AMAVET.

Tento krajský projekt na vytváření a rozvíjení zájmu dětí a mládeže o vědecké a technické obory v Pardubickém kraji byl rozpracováním národního projektu, vytvořeného Asociací pro mládež, vědu a techniku AMAVET. Cílem krajského projektu bylo především zvyšovat zájem dětí a mládeže o vědu a techniku a směřovat jejich budoucí profesní orientaci na obory, které na trhu práce chybějí. Hlavním smyslem festivalu bylo podnítit děti a mládež ke smysluplnému využívání volného času formou systematické práce na projektech dle vlastního výběru podle oblastí svých

zájmů, osvojení si základů metodologie vědecké práce, řešení problémů, ověřování hypotéz a podporou mladých talentů pod vedením vyškolených odborníků z řad pedagogů.

Slavnostní předání cen oceněným zástupcům projektových týmů a příslušných krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů proběhlo 30. října 2008 u Plzně na Zámeckém statku Býkov, ceny předával andragog a moderátor Michal Jančařík spolu se zástupci hodnotitelů. V roce 2008 se do soutěže přihlásilo 37 projektů, pro které hlasovalo 2 886 osob. Soutěžní projekty s jejich podrobným popisem jsou k dispozici na internetovém portálu [www.topregion.cz](http://www.topregion.cz).

### 1.5 Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Královéhradeckém kraji



#### Základní informace:

Projekt OP RLZ – opatření 3.3 – grant

Žadatel: Univerzita Hradec Králové

Partneři: NVF, Regionální hospodářská komora severovýchodních Čech

Doba realizace: 1.9. 2006–30.6. 2008

Počet expertů NVF zapojených do projektu: 3  
Další informace dostupné na: [www.regioprofese.cz](http://www.regioprofese.cz)

Tým RLZ provedl v rámci partnerství inventarizaci dostupných relevantních databází a dalších informačních zdrojů v oblasti DPV a vypracoval metodiku pro analýzu nabídky dalšího profesního vzdělávání v Královéhradeckém kraji. Tým vypracoval podklady pro sestavení dotazníků pro vzdělávací instituce i pro podniky, které realizují podnikové vzdělávání pro vlastní zaměstnance, a pro podniky, které se podílejí na nabídce dalšího vzdělávání i mimo podnik. Tým RLZ se významnou měrou podílel na kvantitativní a kvalitativní analýze dat o nabídce dalšího profesního vzdělávání v kraji. Součástí této expertní služby byla řada činností: interpretace dat z dotazníků o nabídce dalšího vzdělávání, vyhodnocení hypotéz pro šetření v oblasti nabídky DPV, analýza priorit politik DPV v ČR, analýza legislativy DPV, výklad pojmů, přehled průzkumů a výsledky zjišťování vzdělávacích potřeb v dalších krajích ČR. V rámci šíření informací a výsledků projektu tým RLZ aktivně participoval na zasedáních Rady pro RLZ KHK a na krajské konferenci.

Expertí tým RLZ se podstatně podíleli na zpracování metodické příručky Analýza nabídky a poptávky po DPV v Královéhradeckém kraji, dostupné na [www.regioprofese.cz](http://www.regioprofese.cz).

social services in provincial areas. It trains assistants – home help, thanks to whom a number of old people can remain in the home environment and live a dignified old age there. The project helps to thereby resolve two acute problems of many parts of the Czech country: on the one hand, a lack of work opportunities and related high unemployment plus the necessity to commute to work and consequent departure of young people for cities; and on the other hand a fast increasing number of old helpless people, who remain without support and help from the young generation.

**3rd place: the project Enterprise Step by Step (Podnikání krok za krokem), which was coordinated by Rekvalifikační a informační centrum s.r.o., Most, from the Ústí region**

A project from the programme EQUAL has created a complex programme for support of enterprise of persons from disadvantages groups in the Ústí region. Guidance activities of the project included a wide range of provision of services: individual guidance at Help desk counters, continual on-line guidance or the implementation of an on-line guidance programme E-podnikatel. The programme also included the arrangement of professional visits to companies for those, who were interested in enterprise, mainly from the age group of young people under the age of 25.

**A special prize of the committee** went to the project **Festival vědy a techniky pro děti a mládež**, implemented by the Pardubice region under the auspices of Jana Smetanová, member of the Regional council for human resources development, lifelong learning and employment, in cooperation with the Association for Youth, Science and Technology AMAVET.

This regional project for evoking and developing the

interest of children and teenagers in science and technology fields in the Pardubice region was an elaboration of the national project created by the Association for Youth, Science and Technology AMAVET. The aim of the regional project was mainly to increase the interest of children and teenagers in science and technology and to direct their future orientation to specialisations, which are missing on the labour market. The main meaning of the festival was to incite children and teenagers to make meaningful use of their leisure time by means of systematic work on projects of their own choice according to their own interests, learning the basics of methodology of scientific work, solution of problems, verifying hypotheses and a support for young talent under the direction of trained experts from among pedagogues.

A ceremonial delivery of the prizes to awarded representatives of project teams and the relevant regional human resource development councils took place on 30th October 2008 near Plzeň at Zámecký statek Býkov, the prizes were presented by adult education graduate and presenter Michal Jančařík together with representatives of the evaluators. In the year 2008, 37 projects applied for the competition, for which 2,886 people voted. Projects from the competition along with their detailed description are available at the Internet portal [www.topregion.cz](http://www.topregion.cz).

### 1.5 Analysis of the demand for and supply of continuing vocational education and training in the Hradec Králové region

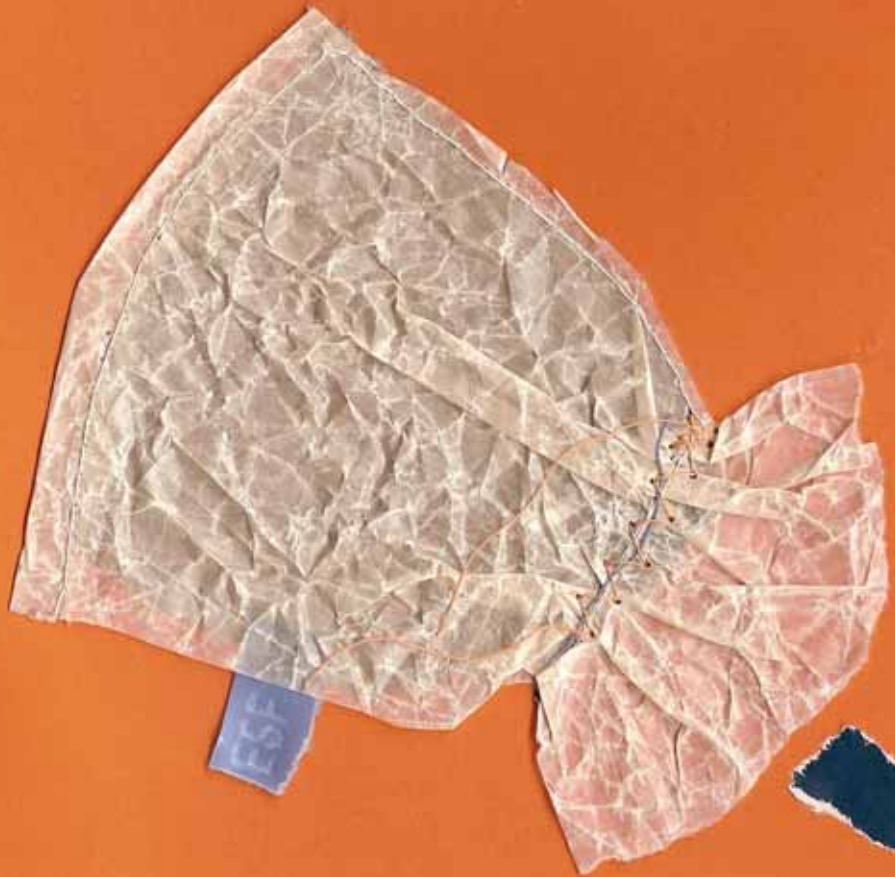
#### Basic information:

Project OP RLZ – measure 3.3 – grant  
Applicant: Hradec Králové university  
Partners: NVTF, North Bohemian regional economic chamber

Time of implementation: 1.9. 2006 – 30.6. 2008  
Number of NTF experts involved in the project: 3  
Further information available at: [www.regioprofese.cz](http://www.regioprofese.cz)

As part of the partnership, the HRD team carried out an analysis of the available relevant databases and other information sources in the realm of CVET and prepared a methodology for an analysis of the supply of continuing vocational education and training in the Hradec Králové region. The team has prepared materials for compiling questionnaires for educational institutions as well as for companies, which carry out in-company training for their own employees and companies, which participate on the supply of continuing education even outside the company. The HRD team participated considerably on quantitative as well as qualitative analysis of data on the supply of continuing vocational education and training in the region. This expert service included a number of activities: interpretation of data from questionnaires about the supply of continuing education, evaluation of hypotheses for surveys in the realm of the supply of CVET, analysis of CVET policy priorities in the Czech Republic, analysis of CVET legislation, explication of terms, an overview of surveys and the results of surveying educational needs in other regions of the Czech Republic. As part of dissemination of the information and the results of the project, the HRD team participated actively at meetings of the HRD Council of the Hradec Králové region and at the regional conference.

Experts from the HRD team participated considerably on the creation of the methodological manual Analysis of Supply of and Demand for Continuing Vocational Education and Training in the Hradec Králové region, available at [www.regioprofese.cz](http://www.regioprofese.cz).



ESE

## 2. The European Social Fund (ESF)

Since the beginning of ESF implementation in the Czech Republic, the European Social Fund section has participated on preparing ESF programme documents and their implementation by means of administration of the grant mechanisms. In the year 2008, the NTF also participated significantly in the implementation of the EEA/ Norway Financial Mechanisms (FM EEA/ Norway). The expertise in this section is the result of extensive experience, which NTF employees gained when managing grants relating to human resources in the programmes PHARE and EQUAL.

The main activities of this section continue to include:

- Management and administration of funds (grant schemes and similar aid schemes from public resources);
- Training (training courses, workshops, seminars, conferences etc.) in the area of project management and programmes (preparation as well as implementation) financed from public resources, especially the ESF;
- Guidance and consulting relating to the management of programmes financed from public resources (especially the EU, the state budget of the Czech Republic, the European Economic Area, or others);
- Guidance and consulting relating to the preparation of programme documents and implementation documents for the human resources sector.

The ESF section is subdivided into two larger teams – the “Labour Market Team”, which has been closely cooperating with the Employment Policy and Labour Market section of the Ministry of Labour and Social Affairs (the former Employment Services Administration) since the beginning, and the Adaptability Team, which supports the SPD 3 managing authority and manages the block grant – Research Support Fund from the EEA/Norway Financial Mechanisms.

### 2.1 The “Labour Market” team

The main part of the team’s activity in the year 2008 was continued work on a several-year contract for the Employment Policy and Labour Market section of the Ministry of Labour and Social Affairs: “Technical Support for the Intermediary Body and Administration of Supra-regional Grant Schemes”. The activity mainly consisted in support of OP HRD grant beneficiaries in the preparation and control of monitoring reports and requests for payment and during on-site project audits. The realisation of activities of all projects ended by October 2008 at the latest. Their administrative termination is still in progress. The team acts as administrator of a total of 131 projects in the following four OP HRD grant schemes (areas of support):

**Support for Active Employment Policy** – which focuses on improving the skills and employability of people disadvantaged on the labour market and on finding suitable employment for them.

**Inclusion of Groups at Risk of Social Exclusion** – in this scheme, support focuses on the long-term unemployed, who are, moreover, disadvantaged mainly by a physical disability, lower qualification and higher age (over 50 years).

**Equal opportunities for men and women on the labour market** – this grant scheme focuses mainly on the group of women and men on parental leave as well on women at pre-retirement age. The aim is to promote equal opportunities for both sexes and to raise their motivation for taking educational courses, which help them return to the labour market, or to retain their jobs.

**Adaptability and support of competitiveness of companies and organisations** – this grant scheme helps companies and organisations increase the availability of further training, which provides employees with the vocational knowledge and skills necessary for coping

with occupational, structural and technological changes. At the end of the year, this public contract was extended to include a reinforcement of the intermediary body during the termination of regional grant schemes, national projects and projects of grant scheme administration.

In the year 2008, much attention was paid to the publication of results of grant projects supported by the European Social Fund. Ten Expert Panels were held – that is project’s presentation seminars across all areas of support. These informal meetings are a source of inspiration for new views on the project’s thematic issues and provide new impulses and ideas, while also providing policy makers and programme designers with feedback. These meetings also help all participants gain insight into problems, which occur in the projects, and to discuss them with representatives of the Ministry of Labour and Social Affairs and experts in the given area of support. Presentations of the projects including contacts can be found at the website: [http://www.nvf.cz/esf/projekty\\_trh.htm](http://www.nvf.cz/esf/projekty_trh.htm)

At the end of the year 2008, upon an order of the Employment Policy and Labour Market Section, two final conferences were organised in Prague and Brno entitled “Zkušenosti a příklady dobré praxe v grantových projektech OP RLZ a JPD 3 v oblasti zaměstnanosti a adaptability” (Experience and Examples of Good Practice in OP HRD and SPD 3 Grant Projects in the Area of Employment and Adaptability), at which the results of the entire programme period 2004-2006 were also evaluated for part of the programmes that fall under the responsibility of the Employment Policy and Labour Market Section (“employment”).

At both conferences, the first part was dedicated to the evaluation of the terminating programme period and during the second part, examples of grant projects were presented. During the evaluation of results, it was said, among other things, that grant projects supporting

## 2. Evropský sociální fond (ESF)

Úsek „Evropský sociální fond“ se od počátku realizace ESF v České republice podílel na přípravě programových dokumentů ESF i na jejich implementaci formou administrace grantových mechanismů. V roce 2008 se NVF významně zapojil i do implementace Finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru a Norska (FM EHP/Norsko). Zúročují se tak rozsáhlé zkušenosti, které zaměstnanci NVF získali při řízení grantů v oblasti lidských zdrojů v programech PHARE a EQUAL.

Mezi hlavní činnosti úseku nadále patří:

- Řízení a administrace fondů (grantových schémat a obdobných schémat podpory z veřejných prostředků);
- Vzdělávání (školení, workshopy, semináře, konference aj.) v oblasti řízení projektů a programů (příprava i realizace) financovaných z veřejných prostředků, zejména ESF;
- Poradenství a konzultace v oblasti řízení programů financovaných z veřejných prostředků (zejména z EU, ze státního rozpočtu ČR, EHP, případně dalších);
- Poradenství a konzultace při přípravě programových dokumentů a prováděcích dokumentů v oblasti lidských zdrojů.

Úsek ESF je členěn na dva větší týmy – tým „Trh práce“, který od počátku úzce spolupracuje se Sekcí politiky zaměstnanosti a trhu práce MPSV (dříve Správa služeb zaměstnanosti) a Tým Adaptabilita, který podporuje řídicí orgán JPD 3 a řídí blokový grant – Fond pro podporu výzkumu z FM EHP/Norsko.

### 2.1 Tým Trh práce



Hlavním podílem činnosti týmu v roce 2008 byla prá-

ce na víceleté zakázce Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce MPSV: „Technická pomoc pro zprostředkující subjekt a administrace nadregionálních grantových schémat“. Činnost spočívala především v podpoře příjemců příspěvku z OP RLZ při předkládání a kontrole monitorovacích zpráv a žádostí o platbu a při kontrolách projektů v místě realizace. Všechny projekty ukončily realizaci aktivit nejpozději v říjnu 2008. Nadále probíhá jejich administrativní ukončení. Tým administruje celkem 131 projektů v následujících čtyřech grantových schématech (oblastech podpory) OP RLZ:

**Podpora aktivní politiky zaměstnanosti** – ve schématu jde o zvýšení kvalifikace a zaměstnatelnosti osob znevýhodněných na trhu práce; současně těmto osobám přispívá k nalezení vhodného zaměstnání.

**Začlenění skupin ohrožených sociální exkluzí** – v tomto schématu je podpora zaměřena na dlouhodobě nezaměstnané, kteří jsou navíc hendikepováni zejména zdravotním postižením, nízkou úrovní kvalifikace a vyšším věkem (nad 50 let).

**Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce** – grantové schéma se zaměřuje především na skupinu žen a mužů na rodičovské dovolené a dále také ženy před důchodového věku. Cílem je propagace rovných příležitostí obou pohlaví a zvýšení motivace k absolvování vzdělávacích kurzů, které pomáhají v návratu na trh práce, či k udržení zaměstnání.

**Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací** – toto grantové schéma pomáhá podnikům a organizacím zvýšit dostupnost dalšího vzdělávání, které poskytuje zaměstnancům odborné znalosti

a kompetence potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami.

Koncem roku byla zakázka rozšířena o posílení kapacity zprostředkujícího subjektu při ukončování regionálních grantových schémat, národních projektů a projektů administrace grantových schémat.

Velký díl pozornosti byl v roce 2008 věnován publicitě výsledků grantových projektů podpořených z Evropského sociálního fondu. Bylo zrealizováno deset Expertních panelů – prezentačních seminářů projektů napříč všemi oblastmi podpory. Tato neformální setkání inspirují řešitele projektů k novým pohledům na problematiku, kterou se zabývají, přinášejí jim nové podněty či nápady, ale zároveň poskytují zpětnou vazbu pro tvůrce politik a programů. Setkání také pomáhají všem zúčastněným nahlédnout do problémů, které se v projektech vyskytují, a prodiskutovat je se zástupci MPSV a experty z dané oblasti podpory. Prezentace projektů včetně kontaktů najdete na adrese: [www.nvf.cz/esf/projekty\\_trh.htm](http://www.nvf.cz/esf/projekty_trh.htm).

Na závěr roku 2008 byly na zakázku Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce (SPZaTP) v Praze a v Brně zorganizovány dvě závěrečné konference „Zkušenosti a příklady dobré praxe v grantových projektech OP RLZ a JPD 3 v oblasti zaměstnanosti a adaptability“, v jejichž rámci byly zhodnoceny i výsledky celého programového období 2004–2006 za část programů v gesci SPZaTP („zaměstnanost“).

Na obou konferencích byla první část věnována hodnocení končícího programového období, v druhé byly představeny příklady grantových projektů. V hodnocení výsledků programů mimo jiné zaznělo, že granto-

employment received a real sum of more than CZK 3bn, which helped carry out more than a thousand projects. Approximately 300,000 persons participated in these projects, out of whom approximately 250,000 passed training courses and more than eight thousand jobs were supported. Presentations from the conferences can be found at: <http://www.nvf.cz/esf/prezentace.htm>

## 2.2 The “Adaptability” team

In the year 2008, the Adaptability team continued to work on the several-year service contract “Administration of SPD 3 Grant Schemes and Technical Support for the Managing Authority”, ordered by department 72 of MoLSA. The key activities mainly included support of SPD 3 grant beneficiaries in the preparation and control of monitoring reports and requests for payment and during on-site project audits. This implies, then, that the immediate clients were the implementers of the individual grant projects.

The activities of all projects in the year 2008 have already ended, and especially in the second half of the year, they were also gradually being terminated after their final reports had been approved. The termination of several projects in the grant schemes “Competitiveness” and “Support for Innovations” stretched over to the year 2009. The grant scheme “Equal Opportunities” was completely terminated in the year 2008 as one of the first in the programme SPD 3.

Projects implemented as part of the GS **Equal Opportunities for Men and Women** largely aimed at alleviating prejudices resulting from existing attitudes to women

and at increasing women’s prestige in the social and working life, at the improvement of conditions for women’s career in research and development as well as the creation of partnership networks of organisations dealing with gender issues.

The grant scheme **Competitiveness** supported projects focusing on increasing the qualifications and general adaptability of employees and on providing guidance an information necessary for improving competitiveness of companies in Prague, especially small and medium enterprises in the corporate as well as the non-profit sector.

The grant scheme **Support for Innovations** covered a wide range of topics and innovation activities – from digital TV through virtual ophtalmosurgery, tissue cultures and biotechnologies, biosensors and new wood processing technologies, to dental prosthetics, the testing of composites for aeronautics etc. All projects used modern methods of training, especially in the field of innovative enterprise.

Technical support for the managing authority was provided according to the demands of the client mainly when processing the SPD 3 Annual Report for the year 2007, as well as in the methods of monitoring, audits and the Monitoring System of Structural Funds (MSSF).

## 2.3 The Research Support Fund

This project is supported from the resources of the Financial Mechanisms EEA/ Norway and from the Czech state budget. The NTF implements it in the role of an

intermediary, which entails full responsibility of the NTF for both technical and financial management of the Fund.

The fund awards grants in two “measures”. Measure A focuses on support of research activities carried out in cooperation with mostly Norwegian partners. Measure B includes small grants for support of short-term visits of experts in R&D. In keeping with the plan, two Calls for submission of grant requests in both measures were initiated. Both Calls were accompanied by press conferences, at which Norwegian diplomats were present, and they were supported by seminars for applicants in Prague, Brno and Olomouc.

The 1st Calls, announced in March 2008, have already been closed and 11 subprojects have been selected for implementation in Measure A and 15 subprojects in Measure B - totalling nearly EUR 1.9m. The supported subprojects A involve for example the deposition of carbon dioxide in the rock environment, the relation of infection to pathogenesis of type 1 diabetes, research of new compounds as potential medicaments against children’s cancerous diseases, direct measurement of methane on the surface of waste sites or the research on abuse of narcotics by children and teenagers. Subprojects B largely focused on the preparation of requests for the 2nd Call of Measure A.

The 2nd Calls totalling EUR 2.55m were announced in November 2008 and closed in the spring of 2009. From the process of the calls, it was clear that activities of the Fund have already become part of the awareness of the professional public and there will be higher demand for these grants than during the 1st Call.

vé projekty podporující zaměstnanost obdržely reálně přes 3 miliardy Kč, které pomohly zrealizovat přes tisíc projektů. Těchto projektů se zúčastnilo zhruba 300 tisíc osob, z toho asi 250 tisíc osob prošlo vzdělávacími kurzy, podpořeno bylo více než osm tisíc pracovních míst. Prezentace z konferencí najdete na adrese: [www.nvf.cz/esf/prezentace.htm](http://www.nvf.cz/esf/prezentace.htm).

## 2.2 Tým Adaptabilita



V roce 2008 pokračoval tým Adaptabilita v realizaci víceleté zakázky „Administrace grantových schémat JPD 3 a technická pomoc pro řídicí orgán“, jejímž zadavatelem je odbor 72 MPSV. Stěžejní činností byla zejména podpora příjemců dotace z JPD 3 při předkládání a kontrole monitorovacích zpráv a žádostí o platby a účast na kontrolách projektů v místě jejich realizace. Z toho vyplývá, že bezprostředními klienty byli realizátoři jednotlivých grantových projektů.

Všechny projekty v roce 2008 již ukončily své aktivity a zejména v 2. pololetí byly také postupně uzavřeny po schválení jejich závěrečných zpráv. Do roku 2009 přešlo uzavírání několika projektů v grantových schématech „Konkurenceschopnost“ a „Podpora inovací“. Grantové schéma „Vyrovnávání šancí“ bylo v roce 2008 kompletně uzavřeno jako jedno z prvních v programu JPD 3.

Projekty realizované v rámci GS Vyrovnávání šancí žen a mužů si většinou kladly za cíl oslabení předpokladů 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 zlepšení konkurenceschopnosti pražských podniků, zejména malých a středních podniků v podnikatelském, ale také v neziskovém sektoru.

V grantovém schématu Podpora inovací byla škála témat a inovačních aktivit projektů široká – 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 využívaly moderní metody vzdělávání, zejména v oblasti inovačního podnikání.

Technická pomoc pro Řídicí orgán byla poskytována podle požadavků klienta především při zpracování Výroční zprávy JPD 3 za rok 2007 a dále v oblasti metodiky monitorování, kontroly a MSSF.

## 2.3 Fond pro podporu výzkumu



Tento projekt je podpořen z prostředků finančních mechanismů EHP a Norska a z českého státního rozpočtu. NVF jej realizuje v roli zprostředkovatele, která

s sebou nese plnou odpovědnost za věcné i finanční řízení Fondu. Fond přiděluje granty ve dvou „opatřeních“. Opatření A je zaměřeno na podporu výzkumných činností prováděných ve spolupráci s převážně norskými partnery. Opatření B jsou malé granty na podporu krátkodobých pobytů expertů v oblasti VaV. Podle plánu byly v roce 2008 vyhlášeny dvě výzvy k předkládání žádostí o granty v obou opatřeních. Obě výzvy byly doprovázeny tiskovými konferencemi za účasti norských diplomatů a podpořeny semináři pro žadatele v Praze, Brně a Olomouci.

První výzvy, vyhlášené v březnu 2008, byly již uzavřeny a k realizaci bylo vybráno 11 subprojektů v opatření A a 15 subprojektů v opatření B – celkem za téměř 1,9 mil. EUR. Podpořené subprojekty A se zabývají např. ukládáním CO<sub>2</sub> do horninového prostředí, vztahem infekce k patogenezi diabetu 1. typu, výzkumem nových sloučenin jako potenciálních léčiv proti nádorovým onemocněním dětského věku, přímým měřením metanu na povrchu skládek odpadů či výzkumem zneužívání omamných látek dětmi a mladistvými. Subprojekty B se z velké části zaměřily na přípravu žádostí do 2. výzvy v opatření A.

Druhé výzvy v objemu 2,55 mil. EUR byly vyhlášeny v listopadu 2008 a uzavřeny na jaře 2009. Z průběhu výzev bylo zřejmé, že aktivity Fondu již vešly do povědomí odborné veřejnosti a zájem o tyto granty bude vyšší než v 1. výzvě.





# 3. Úsek Zaměstnanost

Úsek Zaměstnanost vznikl v průběhu roku 2006 na základě záměru rozšířit odborné zázemí NVF na oblast aktivní politiky zaměstnanosti, rozvoje trhu práce a modernizace a zvyšování kvality služeb zaměstnanosti. Dalším záměrem byla možnost širší odborné spolupráce NVF s největším partnerem – Ministerstvem práce a sociálních ČR.

V roce 2008 pokračovaly aktivity úseku související s implementací hlavních priorit národní i evropské politiky zaměstnanosti a s modernizací služeb zaměstnanosti v ČR. Strategickými partnery v průběhu celého roku byly subjekty služeb zaměstnanosti (tj. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a úřady práce v regionech) a také další organizace spolupracující s těmito subjekty (sociální partneři, akademické i výzkumné instituce atd.).

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

V roce 2008 pokračovali zaměstnanci úseku Zaměstnanost v rámci uvedeného systémového projektu MPSV v pracích, které byly zahájeny v předcházejícím roce. NVF působil v roli projektového partnera MPSV, dalšími partnery projektu byly úřady práce v 5 pilotních regionech a Hospodářská komora ČR. Na počátku roku byly dokončeny práce klíčové aktivity č. 1, zabývající se strukturou a činností subjektů služeb zaměstnanosti, a klíčové aktivity č. 3, týkající se nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Šlo celkem o 17 dílčích studií, zpráv a analýz a 2 souhrnné výstupy (z každé zmíněné klíčové aktivity jeden).

V souladu s hlavním cílem projektu – zlepšit služby zaměstnanosti v České republice – spočívalo hlavní těžiště prací vykonaných během roku 2008 ve vypracování návrhů na zlepšení fungování služeb zaměstnanosti a zvýšení jejich kvality. Obsah těchto návrhů využíval výsledky a závěry dřívějších prací. Pracovní verze návrhů byly nejprve projednávány interně v řešitelských týmech a poté s odborníky z různých pracovišť zabývajících se službami zaměstnanosti (MPSV, úřady práce, výzkumná a akademická pracoviště). Za tímto účelem řešitelé připravili a realizovali několik workshopů, které přispěly k dalšímu propracování, doplnění a rozšíření návrhů na zlepšení služeb zaměstnanosti, a tím i ke zkvalitnění jejich konečných verzí.

Ve 3. a zčásti ve 4. čtvrtletí roku 2008 řešitelé z úseku Zaměstnanost dokončili hlavní práce na klíčové aktivitě č. 4, zaměřené na zlepšení fungování služeb zaměstnanosti, a zároveň dokončili koordinaci prací, které vykonávali zaměstnanci dalších úseků NVF v rámci dalších klíčových aktivit projektu ITP. Výsledkem všech těchto prací byl souhrnný výstup s názvem „Návrhy na zlepšení služeb zaměstnanosti“. Obsahuje tyto kapitoly:

1. Návrhy na zlepšení struktury subjektů služeb zaměstnanosti
2. Návrhy na zlepšení činností úřadů práce a jejich spolupráce s dalšími organizacemi
3. Návrhy na vytvoření systému pravidelných analýz a prognóz kvalifikačních potřeb na trhu práce a jejich využití pro činnost služeb zaměstnanosti
4. Návrh systému spolupráce subjektů s vlivem na trh práce při tvorbě a realizaci politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů
5. Návrh nového modelu informačně-poradenských služeb na úřadech práce

6. Návrhy na zlepšení souboru nástrojů a opatření APZ a lepší využití potenciálu projektů ESF
7. Procesy reforem služeb zaměstnanosti v zahraničí

V souhrnném výstupu je uvedeno na 70 konkrétních návrhů na zlepšení služeb zaměstnanosti v ČR. V 5 přílohách jsou podrobně rozpracovány vybrané návrhy, např. evaluace nástrojů a dalších intervencí aktivní politiky zaměstnanosti.

Souběžně s přílohami souhrnného výstupu bylo rovněž zkompletováno celkem 6 studií, které v rámci projektu ITP vypracovaly na zakázku NVF další organizace a které se zabývají vybranými aspekty služeb zaměstnanosti, např. spoluprací veřejných a soukromých subjektů služeb zaměstnanosti.

V druhé polovině roku 2008 byla také připravena koncepce webového portálu politiky trhu práce s názvem PROEMPLOYMENT. Tento portál byl vytvořen na základě poptávky odborníků spolupracujících v rámci projektu ITP na realizaci jednotlivých klíčových aktivit v gesci NVF (jedná se o pracovníky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, úřadů práce, výzkumných institucí a dalších organizací z akademické i soukromé sféry zabývajících se politikou trhu práce, resp. modernizací veřejných služeb zaměstnanosti). Portál bude určen i zájemcům z řad odborné a široké veřejnosti a bude sloužit zejména jako operativní a interaktivní nástroj usnadňující komunikaci s celorepublikovou sítí odborníků (předávání aktuálních informací, poskytování podkladů apod.) a podporující diskusi k aktuálním tématům z oblasti zaměstnanosti, trhu práce – především se zaměřením na modernizaci, rozvoj a zkvalitnění služeb zaměstnanosti. Budou zde také prezentovány vybrané výsledky projektu ITP a další související pod-

# 3. The Employment Section

The Employment section was created in the course of the year 2006 based on the intention of extending NTF professional background in the field of active employment policy, development of the labour market and modernisation and improvement of the quality of employment services. Another intention was the possibility of wider-ranging cooperation of the NTF with its largest partner – The Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic.

In the year 2008, the section continued to perform activities relating to the implementation of the main priorities of national as well as European employment policy and to the modernisation of employment services in the Czech Republic. In the course of the year, its strategic partners were subjects from the field of employment services (that is the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic and labour offices in the regions) as well as other organisations cooperating with these subjects (social partners, academic and research institutions etc.).

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

In the year 2008, the staff of the Employment section continued to work within the above system project of the MoLSA on tasks, which began in the previous year. The NTF performed the role of MoLSA project labour offices in 5 regions and the Economic Chamber of the Czech Republic being another partners of the project. At the beginning of the year, the work on Key Activity 1 was finished, which focused on the structure and activities on subjects in employment services, and Key Activity 3, relating to instruments of active employment policy. These were a total of 17 sectional studies, reports and analyses

and 2 summary outputs (one from each of the mentioned key activities).

In keeping with the main aim of the project – to improve employment services in the Czech Republic – the focus on the work performed in the year 2008 consisted in preparing proposals for improving the functioning of employment services and increasing their quality. The content of these proposals used the results and conclusions of earlier work. The drafts of proposals were first discussed internally in implementer teams and then with experts from various organisations dealing with employment services (MoLSA, labour offices, research and academic organisations). For this purpose, the implementers prepared and held several workshops, which contributed to further elaboration, amending and widening of proposals for improving employment services, and thereby to higher quality of their final versions.

In the third and part of the fourth quarter of the year 2008, implementers from the Employment section finished the main work on Key Activity 4, which focused on improvement of the functioning of employment services, as well as finishing coordination of the work, which was performed by the staff of other NTF sections on other key activities of the LMI project. The result of this work was a summary output entitled “Proposals for improving employment services”. It contains the following chapters:

1. Proposals for improving the structures of subjects of employment services
2. Proposals for improving activities of labour offices and their cooperation with other organisations
3. Proposals for creating a system of regular analyses and prognoses of qualification needs on the labour market and their use for the functioning of employment services
4. Proposal of a system of cooperation with subjects with influence on the labour market on creating and implementing employment and HRD policies
5. Proposal of a new model of information and guidance services in labour offices

6. Proposals for improving the set of tools and measures for active employment policy and for better use of the potential of ESF projects

7. Processes of reforms in employment services abroad

The summary output lists 70 specific proposals for improvement of employment services in the Czech Republic. In 5 supplements, selected proposals are elaborated in detail, such as the evaluation of tools and other interventions of active employment policy.

Along with the supplements of the summary output, a total of six studies were completed, which were commissioned by NTF from other organisations as part of the LMI project and which deal with selected aspects of employment services, such as for example cooperation between public and private subjects in employment services.

In the second half of the year 2008, the conception of a portal for labour market policy entitled PROEMPLOYMENT was also prepared. This portal has been created based on the demand of experts cooperating within the LMI project on the realisation of the individual key activities that fall under the responsibility of the NTF (the staff of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, labour offices, research institutions and other organisations from the academic and the private sector that deal with labour market policy or modernisation of public employment services). The portal will also be intended for the persons interested in it among professionals as well as the general public, and it will mainly serve as an operational and interactive tool facilitating communication with a nationwide network of experts (passing on up-to-date information, providing documents etc.) and support a discussion on current issues of employment and the labour market – focusing mainly on modernisation, development and improvement of the quality of labour services. Selected results of the LMI project will also be presented here, as well as other related documents, including foreign experience and best practice examples.



klady, včetně zahraničních zkušeností a příkladů dobré praxe.

Portál bude fungovat jako dynamická informační platforma, zprostředkující informace především o politice zaměstnanosti, rozvoji trhu práce a modernizaci a zvyšování kvality služeb zaměstnanosti u nás i v zahraničí.

Další činností úseku Zaměstnanost v projektu ITP bylo pokračování odborného a profesního školení týmů Institutu trhu práce, rozvíjené v rámci klíčové aktivity č. 11. Akce byly připraveny na základě požadavků pracovišť projektu ITP v zúčastněných regionech a realizovány prezenční nebo distanční formou.

V roce 2008 úsek realizoval 41 prezenčních vzdělávacích akcí s celkovým počtem 887 podpořených osob – účastníků kurzů. 417 hodnotících dotazníků zprostředkovalo organizátorům zpětnou vazbu od účastníků, jejich názory na kvalitu vzdělávacích akcí a náměty pro další činnost.

Prvním typem realizovaných prezenčních akcí byla diskusní a interaktivní setkání pracovníků projektu ITP, která byla zaměřena na řízení projektu ITP a na hodnocení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a ve vybraných státech EU. Se značným ohlaselem se setkaly i semináře k obecným principům přípravy a realizace tzv. měkkých projektů a výklady pasáže zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, které korespondovaly s činnostmi pracovišť projektu ITP.

Pro týmy pracovišť projektu ITP byl dále určen dlouhodobý výcvikový program „Aktivně k podnikům“, realizovaný od února do června 2008 formou veřejné zakázky. Cílem tohoto programu bylo rozšířit kapacitu služeb zaměstnanosti zapojením dalších institucí spolupracujících na partnerském principu, zejména

pak zkvalitnit spolupráci služeb zaměstnanosti se zaměstnavatelskými subjekty. Jednalo se o v praxi již ověřený model výcvikového programu, vytvořený ve spolupráci s rakouskými partnery. Těžiště programu spočívalo v praktickém tréninku pracovníků týmů projektu ITP, v jejich komunikaci se zaměstnavateli, včetně odborného proškolení vedoucího k rozšíření osobních kompetencí těchto pracovníků při jejich aktivní spolupráci se zaměstnavatelskou sférou. Programu „Aktivně k podnikům“ se zúčastnilo 80 pracovníků projektu ITP, z nichž 58 splnilo podmínky k udělení osvědčení o absolvování.

Druhým velkým vzdělávacím okruhem v rámci projektu ITP byl e-learningový vzdělávací program „Základní znalosti pro pracovníky ITP“. Tento program doplnil celkové vzdělávací působení NVF v rámci projektu ITP o složku distančního vzdělávání. Program představoval ucelený vzdělávací celek, který poskytl minimální znalosti potřebné pro všechny pracovníky na pracovištích ITP bez ohledu na jejich pracovní specializaci. Účastníci mohli zahájit e-learningový kurz v únoru 2008 studiem prvního modulu, vzdělávání bylo ukončeno v červnu 2008. Ti ze studujících, kteří absolvovali všech 6 modulů kurzu včetně testů a hodnotících dotazníků, obdrželi osvědčení o získaném vzdělání. K distančnímu studiu se přihlásilo celkem 285 pracovníků a úspěšně jej absolvovalo 211 osob.

Zpětná vazba od studujících e-learningového programu byla získána prostřednictvím 1 266 vyplněných hodnotících dotazníků k jednotlivým modulům. Studující měli rovněž možnost využívat diskusní fórum, jehož prostřednictvím mohli navzájem komunikovat a současně klást otázky správcům vzdělávacího programu z úseku Zaměstnanost.

Úsek Zaměstnanost zabezpečoval v rámci projektu také realizaci klíčové aktivity č.12 – Řízení, organiza-

ce a administrace projektu za část partnerství NVF – v rámci které byla koordinována implementace projektu, resp. klíčových aktivit v gesci NVF, na nichž se kromě úseku Zaměstnanost podílela také Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, Středisko podpory poradenských služeb a úsek Rozvoj lidských zdrojů.

Během října a listopadu, tj. v závěrečných měsících projektu ITP, prezentovali pracovníci úseku Zaměstnanost (a pracovníci dalších úseků NVF) výsledky své práce na projektu na dvou celostátních diseminačních konferencích; vybrané výsledky projektu rovněž prezentovali na závěrečném semináři projektu ITP, který pořádal Úřad práce v Pardubicích. O výsledcích své práce na svěřených klíčových aktivitách projektu dále referovali na konferenci projektu ITP, kterou pořádalo MPSV.

Dne 30. listopadu 2008 byla realizace projektu ITP úspěšně ukončena.

### 3.2. Zakázka „Analýza specifíků trhu práce a služeb zaměstnanosti v hl. m. Praze a doporučení k jejich zlepšení“

Ve druhém pololetí roku 2008 se zaměstnanci úseku Zaměstnanost zabývali také specifiky trhu práce v Praze, a to v rámci subdodávky NVF k veřejné zakázce „Analýza trhu práce, vypracování metodiky, školení“. Cílem projektu, v jehož rámci se tato subdodávka realizovala, bylo analyzovat potřeby trhu práce v Praze a vypracovat návrhy na zkvalitnění, rozšíření a prohloubení služeb zaměstnanosti.

V rámci tohoto projektu pracovníci úseku Zaměstnanost nejprve vypracovali analýzu potřeb trhu práce v Praze. Ta zahrnovala charakteristiku trhu práce v Praze, analýzu struktury uchazečů o zaměstnání,

The portal will function as a dynamic information platform mediating information mainly on employments policy, development of the labour market and modernisation and improvement of the quality of labour services in our country and abroad.

Other activities of the Employment section in the LMI project included a continuation of vocational and professional training of LMI teams, developed as part of Key Activity 11. The training events were prepared based on the demands of LMI project implementers in participating regions and were carried out in attendance or distance form.

In the year 2008, the section organised a total of 41 attendance training events with a total of 887 supported persons – course participants. 417 evaluation questionnaires provided the organisers with feedback from participants, their views of the quality of the training events and suggestions for further activity.

The first type of implemented attendance events were discussions and interactive meetings of the staff of the LMI project, which focused on management of the LMI project and evaluation of the efficiency of active employment policy in the Czech Republic and selected EU countries. Seminars on the general principles of preparation and implementation of so-called soft projects and interpretation of passages of the Employment Act and the Labour Code, which corresponded to activities of organisations in the LMI project, have also met with wide acclaim.

The training programme “Actively towards companies”, implemented between February and June 2008 in the form of a public order, was also intended for teams of organisations in the LMI project. The aim of this programme was to enlarge the capacity of employment services by means of including other institutions cooperating on the principle of partnership, and especially to improve the quality of cooperation between employment services and entrepreneurial subjects. This involved a training programme model, which has already been tested in practice and was created in cooperation with our Aus-

trian partners. The focus of the programme consisted in practical training of LMI project team staff in their communication with employers, including their vocational training leading to wider personal competencies of these workers in their active cooperation with employers. 80 LMI staff members participated in the programme, out of whom 58 fulfilled the conditions for being awarded a certificate of training completion.

A second large educational range within the LMI project was the e-learning training programme “Basic skills for LMI staff”. This programme completed educational activities of the NTF within the LMI project, adding the element of distance education. The programme constituted an integrated whole, which provided the minimum knowledge necessary for all staff in LMI organisations, regardless of their job specialisation.

Participants were able to begin the e-learning course in February 2008 by studying the first module, education ended in June 2008. Those of the students, who completed all 6 modules including tests and evaluation questionnaires, obtained a certificate of acquired training. A total of 285 staff members applied for distance study and 211 persons completed the training successfully.

Feedback from students of the e-learning programme was obtained by means of 1,266 filled-out questionnaires for the individual modules. The students were also able to use a discussion platform, by means of which they were able to communicate with one another and also to ask questions of the managers of the educational programme from the Employment section.

As part of the project, the Employment section also implemented Key Activity 12 – Management, organisation and administration of projects for part of the partnership of NTF – within which implementation of the project, or the key activities that fell under the responsibility of the NTF, was coordinated, at which the Employment section, the National Observatory of Employment and Training, the Guidance Services Support Unit and the Human Resources Development section participated.

In the course of October and November, that is during the final months of the LMI project, the staff of the Employment section (and of other NTF sections) presented the results of its work on the project at two nationwide dissemination conferences, and selected results of the project have also been presented at the final seminar of the LMI project, which was organised by the Labour Office in Pardubice. They also reported on the results of their work on key activities of the project, which have been entrusted to them, at a conference of the LMI project organised by the Ministry of Labour and Social Affairs. On 30th November 2008, implementation of the LMI project was successfully completed.

### 3.2 The Analysis of specific features of the labour market and employment services in the capital city of Prague

In the second half of the year 2008, the staff of the Employment section also dealt with the specifics of the labour market in the capital city of Prague, as part of a subcontract of the NTF for the public contract “Analysis of the labour market, elaboration of methodology, training” The aim of the project, within which this suborder was implemented, was to analyse the needs of the labour market in the capital city of Prague and to prepare proposals for increasing the quality, range and profundity of employment services in the capital city of Prague.

Within this project, the staff of the Employment section first carried out an analysis of the needs of the labour market in the capital city of Prague. It involved a characteristic of the labour market in Prague, an analysis of the structure of job applicants, an analysis of the demand of employers on employees, a comparison of employment services in Prague and selected European metropolises. Based on the results of these analyses, they carried out an identification of the specific needs of the labour market in the capital city of Prague.

analýzu požadavků zaměstnavatelů na pracovníky, porovnání služeb zaměstnanosti v Praze a ve vybraných evropských metropolích. Na základě výsledků těchto analýz provedli identifikaci specifických potřeb trhu práce v hl. m. Praze.

Dále úsek Zaměstnanost vypracoval analýzu využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v hl. m. Praze a možnosti hodnocení jejich efektivity. Analýza se zabývala rozsahem využívání APZ v Praze, jejím cílením, vykazovanými výsledky a jejich vypovídací schopností, metodologickými přístupy ke kvantitativnímu hodnocení přínosu APZ a názory Úřadu práce hl. m. Prahy na účinnost APZ.

Třetí částí prací byla analýza spolupráce organizací ovlivňujících trh práce a zaměstnanost s Úřadem práce hl. m. Prahy. Součástí této analýzy byla např. příprava a realizace dotazníkového šetření, do něhož byla zahrnuta všechna pracoviště Úřadu práce hl. m. Prahy, a zpracování a vyhodnocení výsledků.

Zmíněné tři okruhy prací vyústily do vypracování souboru doporučení ke zlepšení služeb zaměstnanosti v hl. m. Praze. Soubor obsahuje návrhy na rozvoj APZ v hl. m. Praze, zhodnocení dostupnosti informací, poskytování služeb zaměstnanosti a spolupráce Úřadu práce hl. m. Prahy s dalšími organizacemi a návrhy na zlepšení dostupnosti informací a poskytování služeb zaměstnanosti. Rozsáhlý souhrnný výstup byl odevzdán koncem listopadu 2008, kdy projekt končil. Zaměstnanci úseku prezentovali výsledky svých prací na závěrečném semináři projektu.

### 3.3 Další projekty



Pracovníci úseku Zaměstnanost v roce 2008 úspěšně

ukončili projekt mobility „**Veřejné služby zaměstnanosti v zemích EU**“, který byl realizován v rámci programu Leonardo da Vinci. Projekt umožnil 35 odborníkům z pěti krajů České republiky výměnu zkušeností s kolegy z Portugalska, Španělska, Norska, Itálie, Finska a Rakouska. Cílovou skupinu tvořili pracovníci úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. Cílem projektu bylo hledání možností zkvalitnění a rozšíření existujících služeb zaměstnanosti, využívání nových nástrojů řešení aktivní politiky zaměstnanosti a propojení činností služeb zaměstnanosti s požadavky zaměstnavatelské sféry. Zkušenosti, poznatky a příklady dobré praxe z jiných evropských zemí byly implementovány prostřednictvím účastníků projektu do systému služeb zaměstnanosti v České republice.

V rámci Výzvy 2008 programu Leonardo da Vinci byl dále podpořen projekt mobility „**Centrální informační systém ve veřejných službách zaměstnanosti**“. Cílovou skupinu projektu tvoří pracovníci MPSV, pracovníci úřadů práce, experti z oblasti informatiky a sociálních dávek a zaměstnanci NVF, o.p.s. Již 21 odborníků z oblasti služeb zaměstnanosti v roce 2008 absolvovalo výměnu zkušeností ve Španělsku, Irsku a ve Velké Británii. Studijní cesty pro dalších 53 účastníků jsou plánovány do sedmi zemí EU a budou realizovány v roce 2009. Cílem projektu je získání uceleného souboru informací o fungování informačních systémů v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti v zemích EU. Zároveň je projekt orientován na možnosti budoucího propojení informačních systémů, jejichž potřeba vychází z postupného procesu otevírání trhů práce jednotlivých členských zemí.

**Aktuality a výstupy obou projektů** jsou průběžně publikovány na webových stránkách NVF a v časopise Pro Futuro.

Úsek Zaměstnanost se v roce 2008 také podílel na přípravě a realizaci celostátního semináře Celoživotní učení – Kroměříž 2008, jehož již 15. ročník se konal v Kroměříži ve dnech 22. – 23. května 2008. Semináře, který uspořádalo město Kroměříž a Okresní obchodní a hospodářská komora Kroměříž za podpory několika ministerstev, se zúčastnilo více než 160 odborníků z podniků, odborných škol a úřadů práce. Pracovník úseku na semináři referoval o návrzích na zlepšení služeb zaměstnanosti, vypracovávaných v rámci projektu ITP.

V návaznosti na úspěšné zajištění studijní cesty pro skupinu pracovníků ukrajinských ministerstev práce, školství, regionálních úřadů práce a dalších organizací v předcházejícím roce připravil úsek na žádost ukrajinské strany další studijní cestu tohoto druhu. Uskutěčnila se v únoru 2008 a zúčastnilo se jí 15 ukrajinských odborníků. Úsek pro ně vypracoval program celé studijní cesty a přímo se podílel na jeho realizaci a na organizaci studijní cesty.

Dále se úsek Zaměstnanost podílel na přípravě a realizaci celostátní konference Škola ve firmě – firma ve škole, kterou ve dnech 8.–9. září 2008 uspořádal v Uherském Brodě Zlínský kraj. Šlo již o 2. ročník této celostátní konference, které se zúčastnil i ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Úsek pro konferenci rovněž připravil návrh memoranda a přispěl do konferenčních novin.

Ve 4. čtvrtletí se úsek podílel na evaluaci několikaletého projektu „Doktorské studium pro studenty z vybraných zemí Evropy a Asie“, které jsou na prahu rozvoje demokracie a tržního hospodářství. Projekt realizovalo Centrum pro ekonomický výzkum a graduační studium (CERGE-EI) v Praze s podporou Ministerstva zahraničních věcí ČR. Vypracovanou evaluační zprávu NVF odevzdal v prosinci 2008.

The Employment section also elaborated an analysis of the use of instruments of active employment policy in the capital city of Prague and analysed the possibilities for increasing their efficiency. The analysis focused on the extent of the use of active employment policy in Prague, its targeting, the demonstrated results and their testifying value, methodological approaches to quantitative evaluation of the benefits of active employment policy and the views of the Labour Office of the capital city of Prague as to the efficiency of active employment policy. The third part of the work involved an analysis of cooperation between organisations, which influence the labour market and employment, and the Labour Office of the capital city of Prague. This analysis included, for example, the preparation and implementation of a questionnaire survey, into which all workplaces of the Labour Office of the capital city of Prague were included, and the processing and evaluation of its results.

The three above-mentioned work ranges resulted in the elaboration of a set of recommendations for improving employment services in the capital city of Prague. The set includes proposals for development of active employment policy in the capital city of Prague, evaluation of the availability of information, of provision of employment services and cooperation of the Labour Office of the capital city of Prague with other organisations, and proposals for a improving the availability of information and the provision of employment services. The extensive complete output was turned in at the end of November 2008, when the project ended. The staff of the section presented the results of their work at a final seminar of the project.

### 3.3 Other projects



In the year 2008, the staff of the Employment section successfully completed the mobility project: **“Public employment services”** in countries of the EU, which was implemented as part of the programme Leonardo da

Vinci. The project enabled 35 experts from five regions of the Czech Republic to exchange their experience with colleagues from Portugal, Spain, Norway, Italy, Finland and Austria. The target group consisted of the staff of labour offices, the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic and the National Training Fund. The aim of the project was to look for possibilities for increasing the quality and the range of existing employment services, the use of new instruments of active employment policy and the connection of activities of employment services with the demands of employers. Through participants in the project, the experience, the findings and best practice examples from other European countries have been implanted into employment services in the Czech Republic.

As part of Call 2008 of the programme Leonardo da Vinci, the mobility project **“Central information system in public employment services”** was also supported. The target group of the project consisted of staff of the MoLSA, labour offices, experts from the realm of IT and social benefits and NTF staff. In the year 2008, 21 experts on employment services already underwent an exchange of information in Spain, Ireland and the Great Britain. Study visits of 53 participants to seven countries of the EU are being planned and will be carried out in the year 2009. The aim of the project is to obtain a comprehensive set of information about the functioning of information systems in the realm of public employment services in countries of the EU. At the same time, the project is oriented towards the possibility of future connection of information systems, the need for which arises from the gradual opening of the labour markets in the individual member states.

**News and outputs from both projects** are continually published on NTF website and in the magazine Pro Futuro.

In the year 2008, the Employment section also participated in the preparation and implementation of a nationwide seminar Lifelong learning – Kroměříž 2008, the

15th year of which took place in Kroměříž on 22nd to 23rd May 2008. More than 160 experts from companies, vocational schools and labour offices attended the seminar, which was organised by the town of Kroměříž and Kroměříž Regional Business and Economic Chamber. A staff member of the section reported on the proposals for improvement of employment services, designed within the LMI project, at the seminar.

Following upon a successfully arranged study visit for a group of staff members of the Ukrainian ministries of labour, education, regional labour offices and other organisations in the previous year, the section prepared another visit of this type, upon request from the Ukraine. It took place in February 2008, attended by 15 Ukrainian experts. The section designed the programme of their entire study visited and directly participated in its implementation and the organisation of the study visit.

The Employment section also participated in the preparation and implementation of the nationwide conference School in a Company – A Company in School, organised by the Zlín region in Uherský Brod on 8th to 9th September 2008. This was the second year of the nationwide conference, at which Minister of Labour and Social Affairs Petr Nečas was also present. The section also prepared a draft of a memorandum for the conference and contributed to the conference journal.

In the fourth quarter of the year, the section participated on the evaluation of a several-year project “Postgraduate studies for students from selected European and Asian countries, which are on the threshold of the development of democracy and market economy”. The project was implemented by The Centre for Economic Research and Graduate Education of Charles University (CERGE-EI) in Prague, with support from the Ministry of Foreign Affairs. The NTF submitted the developed evaluation report in December 2008.



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

CEKAS is a project oriented section of the National Training Fund, which offers partnership in the development, submission and implementation of projects for organisations, which do not have the human and other resources to be able to formulate, design and, most importantly, implement, monitor and evaluate their own large projects. Based on the suggestions and needs of associations protecting the interests of certain groups of users of social services, CEKAS provides organisational and expert support for their activities and projects aimed at improving the quality of the life of users of social services. In addition to this, CEKAS also implements its own educational projects, especially in cooperation with regional authorities; these projects focus predominantly on the introduction of quality standards. In the realm of education, CEKAS is also involved in projects aiming to innovate study programmes in universities. In the recent years, CEKAS accredited several educational programmes at the MoLSA, which it offers to providers and staff of social services.

## 4.1. Project activities of CEKAS

### 4.1.1. Projects in cooperation with partner organisations

• **A system of training for the staff and experts in low-threshold facilities for children and young people (NZDM) and streetwork (SW) in the capital city of Prague** – a project within the **SPD 3, Measure 2.1. Integration of Specific Groups of the Population at Risk of Social Exclusion** began in September 2005 in cooperation with CEKAS and the Czech Streetwork Association (ČAS) and ended in January 2008.

The main aim of the project was the support of education of providers of social services of the NZDM and SW type in the Prague region for the purpose of strengthening their competencies and skills to provide social services, which ensure the integration of their users into ordinary life in society. Within the project, training courses were developed and implemented for the staff and experts in the facilities associated in the ČAS 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. At the end of the project, another analysis was carried out, examining the needs, which arose during the implementation of the project. The results of this analysis will be used during other work of the ČAS office and especially in the preparation of projects for financing from the ESF in the next period.

- The number of implemented short-term courses: 10, number of participants: 119.
- The number of implemented medium-term courses: 3, number of participants: 40.

Another output from the project is a methodology for the ČAS certification system, which introduces the management of quality of provided services in the individual facilities. 13 quality audits have been carried out in facilities in Prague according to this methodology. The entire process of quality evaluation has helped significantly in preparing the facilities for fulfilling the legal quality stan-

dards. The individual facilities have gained a realistic notion of what the process of evaluation looks like, when outside workers enter a facility, and ČAS has obtained a tool for comparing the quality of its member facilities. At the end of the project, the manual Terminology in Low-Threshold Facilities for Children and Young People ("Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež") was published.

The development of training programmes for the staff and accreditation of the created courses for the staff in social services contributes not only to the fulfilment of the act on social services, but it also unifies education, the methods of provided services and the terminological equipment of the staff of these services. The project was set up so that verified procedures could be applied even after the project has ended and could be used further in the regime of self-financing. The project has increased the credit of non-state non-profit organisations among experts as well as among the lay public, which can be seen as added value to the total outputs.

• **A joint and specialised system of vocational training of the staff and trainers in counselling services in the social area for NGOs on the territory of the capital city of Prague** – a two-year project within **SPD 3, Measure 2.1. Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion**. The project was implemented by CEKAS in cooperation 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 lasted until July 2008.

The main aim of the project was to prepare and establish



# 4. Sekce 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 bez personální a další potřebné kapacity k tomu, aby samy formulovaly, připravovaly a hlavně realizovaly, monitorovaly a vyhodnocovaly vlastní velké projekty. Na základě podnětů a potřeb asociací chránících zájmy určitých skupin uživatelů sociálních služeb poskytuje CEKAS podporu jejich aktivitám a dále nabízí a poskytuje organizační a odborně personální zajištění projektů směřujících ke zvýšení kvality života uživatelů sociálních služeb. Mimo to CEKAS realizuje vlastní vzdělávací projekty zejména ve spolupráci s krajskými úřady; tyto projekty směřují převážně do oblastí zavádění standardů kvality. V oblasti vzdělávání se CEKAS angažuje také v projektech zaměřených na inovaci studijních programů na vysokých školách a univerzitách. V posledních letech CEKAS akreditoval u MPSV několik vzdělávacích programů, které nabízejí poskytovatelům a pracovníkům v sociálních službách k využití.

## 4.1. Projektové aktivity CEKAS

### 4.1.1 Projekty ve spolupráci s partnerskými organizacemi

- **Systém vzdělávání pro pracovníky a odborníky v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) v hl. m. Praze** – projekt v rámci **JPD 3, Opatření 2.1. Integrace**

**specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí** byl zahájen v září 2005 ve spolupráci CEKAS a České asociace streetwork (ČAS) a skončil v lednu 2008.

Hlavním cílem projektu byla 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, začínající a zkušené pracovníky, pro supervizory, školitele a hodnotitele kvality u poskytovatelů sociálních služeb sdružených v ČAS. Většina těchto kurzů byla akreditována u MŠMT a MPSV a jejich realizace navázala na analýzu vzdělávacích potřeb, která se uskutečnila na úvod projektu. V závěru projektu proběhla další analýza zjišťující vzdělávací potřeby, které vyvstaly během realizace projektu. Výsledky této analýzy budou využity při další práci kanceláře ČAS a především při přípravě projektů pro financování z ESF v následujícím období.

- Počet realizovaných krátkodobých kurzů: 10, počet účastníků: 119.
- Počet realizovaných střednědobých kurzů: 3, počet účastníků: 40.

Dalším výstupem projektu je metodika pro systém certifikací ČAS, která zavádí řízení kvality poskytovaných sociálních služeb v jednotlivých zařízeních. Podle

této metodiky bylo v pražských zařízeních provedeno 13 hodnocení kvality. Celý proces hodnocení kvality výrazně pomohl při přípravě zařízení k naplňování zákonných standardů kvality. Jednotlivá zařízení získala reálnou představu, jak vypadá proces hodnocení při vstupu externistů do zařízení, a ČAS získala nástroj pro poměření kvality členských zařízení.

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

Rozvoj vzdělávacích programů pro pracovníky a akreditace vzniklých kurzů pro pracovníky v sociálních službách přispívá nejen k naplňování zákona o sociálních službách, ale také sjednocuje vzdělání, metodiky poskytování služeb a pojmový aparát pracovníků v těchto službách. Projekt byl nastaven tak, aby ověřené postupy byly aplikovatelné i po ukončení projektu a mohly být dále použity v režimu samofinancování. Projekt zvýšil kredit nestátních neziskových organizací u odborné, ale i laické veřejnosti, což lze chápat jako přidanou hodnotu k celkovým výstupům.

**Společný a specializovaný systém profesního vzdělávání pracovníků a školitelů v poradenských službách v sociální oblasti pro NNO na území hl. m. Prahy, dvouletý projekt JPD 3 , Opatření 2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.** Projekt realizoval 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 trval do července roku 2008.

a specialised system of professional training for the staff and experts of guidance services in the social area in practice.

The aims of the project set up in 2006 reacted to the situation, in which the profession of social counselling found itself. There was no common system of training of either social counsellors or instructors/ trainers, educational courses for counsellors, no common definition of social counselling existed. The individual partners of the project were each in a very different situation – some partners, for example, did not have their own instructors and trainers for their individual courses and they only bought the services of external instructors or did not have obligatory education for their counsellors. The realisation of the project formed the space for sharing and exchanging experience between various types of social counselling and the possibility for common work on defining the common bases and starting points. A conception of instructor training was created and the rudiments of its further development have been established. At the same time, a system of education of the staff in advisory centres of the individual partners was created, which is basically common and can be used not only by all participating partners of the project, but also by the staff in other types of social counselling. Following from this common base, specialised courses have been created according to the individual participating types of counselling. A combination of the basic course and the partial extension courses enables social workers to acquire education in the individual types of counselling, and thereby also to freely combine the individual types of counselling practice.

The basic course for staff was successfully completed by 76 participants, who obtained a certificate of having completed a course accredited by the MoLSA, and 6 participants obtained a certificate of attendance.

4 specialised extension courses for the staff of the individual types of counselling were successfully completed by 67 participants who obtained a certificate of having completed a course accredited by the MoLSA, and 6 par-

ticipants obtained a certificate of attendance.

The training programme for instructors was successfully completed by 31 participants, who obtained a certificate.

The development of training programmes for the staff and accreditation of the created courses for the staff in social services contributes not only to the fulfilment of the act No. 108/2006 Sb on social services. The development of training programmes and related implementation regulation, but it also unifies the access to education and the terminological equipment of the staff of these services. The realisation of the project strengthened the competencies and skills of social counsellors, increased the possibility for their assertion on the labour market, supported and developed lifelong learning of staff and increased the quality of social counselling serviced for groups at risk of social exclusion on the territory of the capital city of Prague. The project has contributed to the development of the Social Guidance Association (Asociace sociálního poradenství), which unites partners of the project and focuses on the development and promotion of social counselling in the Czech Republic.

- **Education of providers – staff providing direct care in the field of quality standards in social services in the Central Bohemian region** – a two-year project, launched as of 1st July 2006 and terminated on 30th June 2008. The project was funded from the **Operational Programme Human Resources Development, Measure 2.1 Integration of Specific Groups of Population at Risk of Social Exclusion**.

The main aim of the project was to support the provision of quality social services to users in 38 homes for the elderly in keeping with quality standards and to expand on a project, which ended in the year 2007, of training for directors homes for the elderly in the Central Bohemian region, extending it to training activities for medium and lower management, staff providing direct care and volunteers in the individual facilities, by means of the following specific goals:

- 1) Specific goal “To prepare the individual providers of

social services as comprehensively as possible for the expected process of registrations and inspections”

Within specialised training activities, instructors focused on issues related to registrations and reacted to the needs of the individual facilities. They provided information related to the interpretation of Act No. 108/2006 Sb., on social services, and Decree 505/2006 Sb. and with Act No. 552/1991 Sb., on state inspection. All providers participating in the project were successfully registered in time. Preparation for inspections took place simultaneously in all courses, relating to the next specific goal.

- 2) Specific goal “To achieve that providers would gradually adopt specific measures for fulfilling the national standards of quality in social services”

In the course of the training, managers, key staff as well as the staff involved in direct work were familiarised in a way adequate to their performed activities with the necessary quality standards in social services. They were lead to understand the values and principles, on which the standards are based, and to accept these values (within discussions; case studies, model and experiencing situations, studying public documents - ombudsman - etc.) and to implement such processes that would lead to fulfilment of quality standards in practice. In case of need, providers were given support for processing the necessary documentation in feedback workshops for the individual standards. In addition to this, important skills were practised in the courses, such as the consultation process within the organisation, its implementation within the organisation and its use in the fulfilment of quality standards, the implementation of changes into the organisation, management of work teams, quality management, the team and team work, feedback provision, guiding users etc.

- 3) Specific goal “To develop the launched system training in the Central Bohemian region into a complex one, which will include top managers of organisations, central and lower management and in an aimed way also the staff providing direct care”

Hlavním cílem projektu bylo vypracování a zavedení specializovaného systému profesního vzdělávání pracovníků a odborníků poradenských služeb v sociální oblasti do praxe.

Cíle projektu nastavené v roce 2006 reagovaly na situaci, ve které se obor sociálního poradenství nacházel. Neexistoval společný systém vzdělávání sociálních poradců ani lektorů/školitelů, vzdělávacích kurzů pro poradce, neexistovala společná definice sociálního poradenství. Velmi rozdílně na tom byli jednotliví partneři projektu – někteří partneři např. neměli vlastní lektory a školitele pro své jednotlivé kurzy a nakupovali služby pouze od externích lektorů nebo neměli závazné vzdělávání pro své poradce. Realizace projektu vytvořila prostor pro sdílení a výměnu zkušeností rozdílných typů sociálního poradenství a možnost společné práce na definování společných základů a východisek. Byla vytvořena koncepce vzdělávání školitelů a položen základ jejího dalšího rozvoje. Současně byl vytvořen systém vzdělávání pracovníků poraden jednotlivých partnerů, který je v základu společný a využitelný nejen pro všechny zúčastněné partnery projektu, ale i pro pracovníky dalších typů sociálního poradenství. V návaznosti na tento společný základ vznikly specializované kurzy podle jednotlivých zapojených typů poradenství. Kombinace základního a dílčích nástavbových kurzů umožňuje sociálním poradcům získávat vzdělávání v jednotlivých typech poradenství, a tak i volně kombinovat jednotlivé typy poradenské praxe.

Základní kurz pro pracovníky úspěšně absolvovalo a certifikát vzdělávacího kurzu akreditovaného MPSV obdrželo 76 účastníků, 6 účastníků získalo potvrzení o účasti na kurzu.

4 specializované nástavbové kurzy pro pracovníky jednotlivých typů poradenství úspěšně absolvovalo

a certifikát vzdělávacího kurzu akreditovaného MPSV obdrželo 67 účastníků, 6 účastníků získalo potvrzení o účasti na kurzu.

Vzdělávací program pro školitele úspěšně absolvovalo a certifikát obdrželo 31 účastníků.

Rozvoj vzdělávacích programů a akreditace těchto kurzů přispívá také k naplňování zákona č. 108/2006 Sb. a jeho prováděcí vyhlášky, sjednocuje přístup ke vzdělávání a pojmový aparát pracovníků v těchto službách. Realizace projektu posílila schopnosti a dovednosti sociálních poradců, zvýšila jejich možnosti v uplatnění na trhu práce, podpořila a rozvinula celoživotní vzdělávání pracovníků a na území hl. m. Prahy zvýšila kvalitu sociálních poradenských služeb poskytovaných skupinám ohroženým sociálním vyloučením. Projekt přispěl k rozvoji Asociace sociálního poradenství, která sdružuje partnerské organizace projektu a věnuje se rozvoji a propagaci sociálního poradenství v České republice.

- **Vzdělávání poskytovatelů – pracovníků přímé péče v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji** – dvouletý projekt, byl zahájen k 1. červenci 2006 a ukončen 30. června 2008. Projekt byl financovaný z **Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.**

Hlavním cílem projektu bylo podpořit ve Středočeském kraji poskytování kvalitních sociálních služeb uživatelům v 38 domovech pro seniory v souladu se standardy kvality a rozšířit v roce 2007 ukončený projekt vzdělávání ředitelů domovů pro seniory ve Středočeském kraji na vzdělávací aktivity pro střední a nižší management, pracovníky v přímé péči a dobrovolníky v jednotlivých zařízeních prostřednictvím následujících specifických cílů:

- 1) Specifický cíl „Připravit jednotlivé poskytovatele sociálních služeb co nejkomplexněji na očekávaný proces registrací a inspekcí“

Lektoři se v realizovaných vzdělávacích aktivitách věnovali problematice, která je s registracemi spojená a reagovali na potřeby jednotlivých zařízení. Poskytovali informace spojené s výkladem zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, s vyhláškou 505/2006 Sb. a se zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole. Všichni poskytovatelé zúčastnění v projektu byli včas úspěšně zaregistrováni. Příprava na inspekce probíhala ve všech kurzech průběžně a souvisela s dalším specifickým cílem.

- 2) Specifický cíl „Dosáhnout, aby poskytovatelé postupně přijali konkrétní opatření pro naplňování národních standardů kvality sociálních služeb“

V průběhu vzdělávání byli manažeři, klíčoví pracovníci i pracovníci v přímé práci adekvátně k jimi vykonávaným činnostem seznamováni s potřebnými standardy kvality sociálních služeb. Byli vedeni k porozumění hodnotám a principům, z nichž standardy vycházejí, a k přijetí těchto hodnot (v rámci diskusí; případových studií, modelových a zážitkových situací, studia veřejných dokumentů – veřejný ochránce práv – apod.) a k uskutečňování takových procesů, které v praxi povedou k naplnění standardů kvality. Poskytovatelům byla v případě potřeby poskytnuta podpora ke zpracování nezbytné dokumentace na zpětnovazebných workshopech k jednotlivým standardům. Kromě toho probíhal v kurzech nácvik důležitých dovedností, jako je konzultační proces v organizaci, jeho zavedení do organizace a využití při naplňování standardů kvality, zavádění změn do organizace, řízení pracovních týmů, management kvality, tým a týmová práce, poskytování zpětné vazby, provázení uživatele apod.

By means of creating, accrediting and implementing new courses, education could be provided to other types of staff, too: central and lower management, key staff and other staff providing direct care. The Central Bohemian region thus has a complex training system available for the staff of its facilities.

In courses of planning of services with the client, 525 key workers were trained. Courses for medium and lower management provided training to 43 managers. Courses of useful topics provided training to 1,329 persons. 15 workers were trained in the course for volunteer coordinators. A total of 1,912 participants have been successfully supported in all training activities, which corresponds to 50 persons from each facility. In total 774 people more than planned have been supported. Practically all course participating have expressed a wish to continue with a similar type of education and evaluated the courses as useful and beneficial.

4) Specific goal "To introduce volunteer management to selected homes for the elderly"

The fulfilment of this aim was supplied by the organisation Hestia, o.s. Volunteer programmes were carried out in 15 planned homes, and successfully implemented in 14 facilities (in one of the homes, the coordinator of the volunteer programme fell ill for a long time). The planned output was fulfilled, the homes are very interested in these activities and the Central Bohemian region will continue to introduce volunteers in these homes.

5) Specific goal "To prepare approximately 760 individual plans of services for specific users"

This goal was highly exceeded, instructors of courses for key staff stated that the number of prepared individual plans reached approximately 1,700. This fact is very important for the introduction of individual planning into services for senior citizens and it is also an important basis for improving the quality of services for users.

• **Innovation of the study programme of the Department of Social Work at the Philosophical Faculty**

**of Charles University in Prague** – a two-year project, launched on 1st September 2006 and finished on 31st August 2008. It was funded within the **Single Programming Document, Objective 3, NUTS 2 for Prague, Measure 3.1 Development of Initial Education.**

The main aim of the programme was to innovate the current study programme of the Department of Social Work at Charles University in Prague, adding activities, which would amend, enliven, and develop it.

In the course of the project, the following activities took place:

### 1) Conference activities

In the course of the project, 3 major conferences took place – "Unsettled Issues in the Training of Social Workers", "Children Between Institutional Care and Family" (which took place in cooperation with the organisation o. s. Člověk hledá člověka) and "Professional Story".

5 disputations took place, too – The Current Position of Social Work in the Czech Republic – Dilemmas and Prospects, Can We Trust the Client?, Client – Patient – Customer, The Story of Best Practice and Family Policy of the State. 1 panel discussion took place on the Management of Psycho-Social Help for Victims of Mass Tragedies. Last but not least, 2 expert panels/seminars took place – Expert Mobile Teams and the Role of the System of Social Services in Social-Law Protection of Children.

### 2) Optional lectures and seminars

In the course of the two years of the project, 27 seminars and courses took place, with the following themes: substitutive family care, NNO personnel management, case management in relation to mental health, social economy, current trends in social work with the elderly, early interaction of the child with members of the family, NNO management, social work with the Roma, the crime theory, attachment theory, the European Social Model, professional seminar, European social law, through the labyrinth

towards its centre, the options of social work in relation to HIV/AIDS, international social policy, standards in brief, inclusions of marginalised groups, mediation and a casuistic seminar. The teachers used the option of inviting interesting personalities from practice to the lessons.

### 3) Psychosocial training

The aim of the activity was to carry out two psychosocial trainings for students of the department. Each 48-hour training consisted of two courses of 24 hours. These courses were carried out outside school at Jůnův statek and Olivova nadace in Říčany. After positive responses from the students on these experience trainings, an 18-hour course on selected communication techniques took place within premises of the department in August 2008.

### 4) Innovation of work placements

In the course of the project, a network of 25 training organisations emerged, which, depending on their possibilities, provide work placement for a pre-arranged number of students each semester. In all of the organisations, the department has its work placement tutor, who keeps in regular contact with the school and is also a contact person for the students. All tutors are qualified social workers, who underwent initial training and the beginning of the cooperation. Prior to the placement, the tutor conducts an interview with the student, which is aimed at clarifying the ideas of both sides and agreeing on specific details of cooperation. In the course of the work, the tutor is the person, which introduces the student to the work placement, introduces him to the functioning of the organisation and his tasks and guides him throughout the work. Together they set the goals of the work placement and together, too, they evaluate their fulfilment at the end. The administration related to the work placements has been transferred to electronic form to the maximum degree. A web application is in operation, which enables students to study the offers of the individual training premises and to register electronically for the selected job.

3) Specifický cíl „Dopracovat zahájený systém vzdělávání ve Středočeském kraji do systému komplexního, který zahrne vedoucí pracovníky organizací, střední a nižší management a cíleně pracovníky v přímé péči“

Vytvořením, akreditováním a realizací nových kurzů se vzdělávání mohlo poskytnout i dalším typům pracovníků: střednímu a nižšímu managementu, klíčovými pracovníkům a dalším pracovníkům v přímé práci. Středočeský kraj tak má k dispozici komplexní vzdělávací systém pro pracovníky svých zařízení. V kurzech plánování služby s klientem bylo vyškoleno 525 klíčových pracovníků. V kurzech pro střední a nižší management bylo vyškoleno 43 manažerů. V kurzech užitečných témat bylo proškoleny 1 329 osob. V kurzu pro koordinátory dobrovolníků bylo vyškoleny 15 pracovníků. Ve všech vzdělávacích aktivitách bylo úspěšně podpořeno celkem 1 912 účastníků, což průměrně odpovídá 50 osobám z každého zařízení. Celkově bylo podpořeno o 774 osob více, než bylo původně plánováno. Prakticky všichni účastníci kurzů vyslovili přání v podobném typu vzdělávání pokračovat a hodnotili kurzy jako užitečné a prospěšné.

4) Specifický cíl „Zavést do vybraných domovů pro seniory management dobrovolnictví“

Tento cíl byl naplněn dodavatelsky organizací Hestia, o.s. V plánovaných 15 domovech se realizovaly dobrovolnické programy, úspěšně byly zavedeny ve 14 zařízeních (v jednom z domovů dlouhodobě onemocněla koordinátorka dobrovolnického programu). Plánované výstupy byly naplněny, domovy mají o tyto aktivity velký zájem a Středočeský kraj bude v zavádění dobrovolnictví do domovů pokračovat.

5) Specifický cíl „Vypracovat cca 760 individuálních plánů služeb pro konkrétní uživatele“. Tento cíl byl vy-

soce překročen, lektoři kurzů pro klíčové pracovníky uvedli, že počet vypracovaných individuálních plánů dosáhl cca 1 700. Tento fakt je velmi důležitý pro zavádění individuálního plánování do služeb pro seniory a je důležitým základem pro zkvalitňování služeb pro uživatele.

• **Inovace studijního programu Katedry sociální práce při FF UK v Praze** – dvouletý projekt, byl zahájen 1. září 2006 a ukončen 31. srpna 2008. Byl financovaný v rámci **Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha, Opatření 3.1 Rozvoj počátečního vzdělávání.**

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

V průběhu projektu se uskutečnily následující aktivity:

### 1) Konferenční aktivity

V průběhu projektu se uskutečnily 3 velké konference – „Otevřené otázky vzdělávání sociálních pracovníků“, „Děti mezi ústavní výchovou a rodinou“ (uskutečnila se ve spolupráci s o. s. Člověk hledá člověka) a „Profesní příběh“.

Dále se uskutečnilo 5 disputací – „Současné postavení sociální práce v České republice – dilemata a perspektivy“, „Můžeme důvěřovat klientovi?“, „Klient – pacient – zákazník“, „Příběh dobré praxe“ a „Rodinná politika státu“. Proběhla 1 panelová diskuse „Management psychosociální pomoci pro oběti hromadných neštěstí“. V neposlední řadě se uskutečnily 2 expertní panely/semináře – „Expertní mobilní týmy“ a „Role systému sociálních služeb v sociálně-právní ochraně dětí“.

### 2) Výběrové přednášky a semináře

Během dvou let projektu se uskutečnilo 27 seminářů a kurzů na následující témata: náhradní rodinná péče, personální řízení NNO, vedení případu ve vztahu k duševně nemocným, sociální ekonomie, současné trendy v sociální práci se seniory, raná interakce dítěte se členy rodiny, řízení NNO, sociální práce s Romy, teorie kriminality, teorie vazby, evropský sociální model, profesiografický seminář, evropské sociální právo, labyrintem ke středu, možnosti sociální práce v souvislosti s HIV/AIDS, mezinárodní sociální politika, standardy v kostce, inkluze marginalizovaných skupin, mediace a kazuistický seminář. Pedagogové využívali možnosti pozvat si do výuky zajímavé osobnosti z praxe.

### 3) Psychosociální výcvik

Cílem aktivity bylo uskutečnit 2 psychosociální výcviky pro studenty katedry. Každý 48 hodinový výcvik se skládal ze dvou běhů po 24 hodinách. Tyto kurzy byly výjezdní a konaly se v Jünově statku a Olivově nadaci v Říčanech. Po pozitivních ohlasech studentů na tyto prožitkové výcviky se v srpnu 2008 uskutečnil v prostorách katedry 18 hodinový kurz o vybraných komunikačních technikách.

### 4) Inovace praxí

V průběhu projektu vznikla síť 25 výcvikových pracovišť, která podle svých možností poskytují každý semestr praxi předem dohodnutému počtu studentů. Ve všech organizacích má katedra svého tutora praxí, který je v pravidelném kontaktu se školou a současně je kontaktní osobou pro studenty. Všichni tutoři jsou kvalifikovaní sociální pracovníci, kteří na začátku spolupráce prošli úvodním školením. Tutor provádí před nástupem na praxi se studentem pohovor, který má za cíl ujas-

### Revision of the university curriculum of social work

Within the activity, a proposal was presented to the Work group for Social Sciences of the Accreditation Committee of the Ministry of Education, Youth and Sports for a change of educational standards of the university. The activity had a wider range than originally intended, including also outside-university forms of education and comparison with international education standards for the specialisation of Social Work. The syllabuses of most courses taught at the department have been revised and improved in quality – the new versions foreground the development of students' skills. This principle has also been applied in the proposal of nationwide educational standards. Combined study of the specialisation of Social Work has been planned at the department, and a series of study props for this combined study has been prepared.

### 6) Students' publication activity

From the work composed by the students (bachelor and MA theses, PhD. dissertations), suitable texts have been selected and divided thematically into three collections. In the year 2008, the collections "Profession and Ethics" (Profese a etika), "Methods of Social Work" (Metody sociální práce) and "Groups at Risk" (Ohrožené skupiny) were gradually published, each one numbering 200 issues.

### 7) Training of the pedagogical team

The teachers attended individual development supervision. They also used the option of further education in professional English, in the method of SPSS sociological data processing, individual supervision, training for work with the new website of the department and in managerial gestalt therapy. In August 2007, a tender was announced for a 60hour course for supervisors and work placement tutors. The winner of the tender was the civic association Remedium Praha. The course Support of Competencies in Managing Work Placements (Podpora kompetence při vedení praxí) took place in three blocks between December 2007 and April 2008.

Within the project, 70 % of students of the department

repeatedly participated in the project activities. Students gained a total of 670 educational props and teachers participated in 99 training events.

- **The introduction of standards of quality in social services in homes for the elderly established by the capital city of Prague** – this system project began on 1st December 2006 and ended in September 2008, funded within **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 aim of the project was to contribute to the provision of quality social services to users in 12 Prague homes for the elderly in keeping with quality standards.

The main realised activities and outputs:

#### 1) A chart and analysis of the current state of introducing quality standards 12 Prague homes for the elderly

In all 12 homes, CEKAS consultants carried out an analysis of educational needs. Based on the output from the individual homes, the Analysis for fulfilling the standards of quality by providers of in-house social services for the elderly set up by Prague city hall was prepared.

#### 2) Implementation of a Prague educational programme for quality guides in implementing quality standards and a Supplementary course for inspectors and quality methodologists

The aim was to prepare a quality guide for each home. This is a selected staff member of the organisation, who has received special support in education in the standards of quality, the issue of quality, team work and in social and communication skills. This quality guide operates as an internal agent of change within the organisation, and in a natural way he helps to introduce demands on quality within the work teams. He participates actively on formulating the rules, which demand quality standards. In the

course for guides, 12 participants obtained an accredited certificate of completion and 2 obtained a certificate of attendance.

The aim of the supplementary course for inspectors and methodologists was to help Prague city hall (MHMP) with more in-depth training of the staff, which carries out inspections of the quality of social services. The project team thus reacted to the current need of the department of social work and healthcare, preparing a supplementary course both for inspectors of the MHMP and for methodologists of the inspection of Audit Office of the Central Bohemian region, who will be cooperating with the staff of MHMP in this area. The course was implemented in the total length of 66 hours (theory, model situations), participants went through 4 one-day and 1 two-day methodical inspections in selected homes. All 9 participants obtained a confirmation of attendance in the supplementary course for inspectors and inspection methodologists.

#### 3) Training of directors of organisations and the staff of the contracting authority

The aim of the training was to familiarise participants with the demands on standards and criteria, to try out procedures, which would lead to the fulfilment of standards in the organisation, on model situations. The selection of topics was specified according to the needs of the participants.

A total of 12 directors visited the course regularly, and they had the option of inviting other staff members to attend, too. 7 directors obtained an accredited certificate, 4 obtained a confirmation of attendance.

Within the course, 230 consultation hours were provided in the individual homes, which a total of 356 staff members visited. The course included two best practice excursions, which 31 directors attended.

#### 4) Training of staff providing direct care

1st module "Planning the service with the client for

nit představy obou stran a domluvit konkrétní detaily spolupráce. V průběhu praxe je tutor tou osobou, která studenta uvádí na praxi, seznamuje ho s chodem organizace i s jeho úkoly a provází ho v průběhu celé praxe. Společně stanovují cíle praxe a jejich splnění také spolu na závěr hodnotí. Administrativa spojená s praxemi byla v maximální míře převedena do elektronické podoby. V provozu je webová aplikace, která studentům umožňuje prostudovat si nabídku jednotlivých výcvikových pracovišť a na vybrané místo se elektronicky zapsat.

### 5) Revize univerzitního kurikula sociální práce

V rámci aktivity byl podán návrh Pracovní skupině pro společenskou vědu Akreditační komise MŠMT na změnu univerzitních vzdělávacích standardů. Aktivita měla širší záběr, než bylo původně plánováno, zahrnuje i neuniverzitní formy vzdělávání a také srovnání s mezinárodními vzdělávacími standardy pro obor Sociální práce. Byly revidovány a kvalitativně zlepšeny sylaby většiny kurzů přednášených na katedře – v nových verzích je v popředí rozvoj kompetencí studentů. Tento princip je uplatněn i v návrhu celostátních vzdělávacích standardů. Bylo naplánováno kombinované studium oboru Sociální práce na katedře a připravena série studijních opor pro toto kombinované studium.

### 6) Studentská publikační činnost

Ze zpracovaných studentských prací (postupových, bakalářských, diplomových a rigorózních) byly vybrány vhodné texty a tematicky rozděleny do tří sborníků. V roce 2008 byly postupně vydány sborníky „Profese a etika“, „Metody sociální práce“ a „Ohrožené skupiny“ v počtu po 200 kusech.

### 7) Vzdělávání pedagogického týmu

Pedagogové se zúčastňovali individuální rozvojové

supervize. Dále využili možnost dalšího vzdělávání v odborné angličtině, v metodě sociologického zpracování dat SPSS, v individuální supervizi, ve školení pro práci s novými webovými stránkami katedry a v manažerské gestalt terapii. V srpnu 2007 bylo vyhlášeno výběrové řízení na 60hodinový kurz pro supervisory a tutorů praxí. Výběrové řízení vyhrálo občanské sdružení Remedium Praha. Kurz „Podpora kompetence při vedení praxí“ probíhal ve třech blocích od prosince 2007 do dubna 2008.

V rámci projektu se 70 % studentů katedry opakovaně zúčastnilo projektových aktivit. Celkem získali studenti 670 vzdělávacích podpor a pedagogové se zapojili do 99 vzdělávacích akcí.

- **Zavádění standardů kvality sociálních služeb v domovech důchodců zřízených hlavním městem Prahou** – tento systémový projekt byl zahájen 1. prosince 2006 a skončil v září 2008, financovaný byl 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 bylo přispět k zajištění poskytování kvalitních sociálních služeb uživatelům ve 12 pražských domovech pro seniory v souladu se standardy kvality.

Hlavní realizované aktivity a výstupy:

#### 1) Zmapování a analýza současného stavu zavádění standardů kvality ve 12 pražských DD

Ve všech 12 domovech provedli konzultanti CEKAS analýzy vzdělávacích potřeb. Na základě výstupů z jednotlivých domovů byla zpracována „Analýza naplňování standardů kvality poskytovateli pobytových

sociálních služeb pro seniory zřizovaných Magistrátem hlavního města Prahy“.

#### 2) Realizace pražského vzdělávacího programu pro průvodce kvalitou v zavádění standardů kvality a Doplňkový kurz pro inspektory a metodiky kvality

Cílem bylo připravit pro každý domov průvodce kvalitou. Je to vybraný pracovník organizace, kterému se dostalo zvláštní podpory ve vzdělávání ve standardech kvality, v problematice kvality, v týmové práci a v sociálních a komunikačních dovednostech. Tento průvodce kvalitou působí jako interní agent změny uvnitř organizace a napomáhá přirozeným způsobem vnášet požadavky kvality dovnitř pracovních týmů. Podílí se aktivně na formulování pravidel, která vyžadují standardy kvality. V kurzu pro průvodce získalo akreditované osvědčení o absolvování 12 účastníků, potvrzení o účasti získali 2 účastníci.

Cílem doplňkového kurzu pro inspektory a metodiky kvality bylo pomoci Magistrátu hlavního města Prahy (MHMP) s hlubším proškolením pracovníků, kteří provádějí inspekci kvality sociálních služeb. Projektový tým tak reagoval na aktuální potřebu odboru sociální péče a zdravotnictví a připravil doplňkový kurz jak pro inspektory MHMP, tak pro metodiky kontroly KÚ Středočeského kraje, kteří budou v této oblasti s pracovníky MHMP spolupracovat. Kurz byl realizován v délce 66 hodin (teorie, modelové situace), účastníci absolvovali 4 jednodenní a 1 dvoudenní metodickou kontrolu ve vybraných domovech. Všech 9 účastníků získalo potvrzení o účasti v doplňkovém kurzu pro inspektory a metodiky kontroly.

#### 3) Vzdělávání ředitelů organizací a pracovníků zadavatele

### key staff members“

The aim of the activity was to train a group of key workers in each home, who would be able to plan the service with the user. 247 staff members entered into the courses, 168 key staff members obtaining an accredited certificate and 52 key staff members obtaining a confirmation of attendance.

In a total of 11 homes for the elderly, instructors carried out meetings and consultations on the methods of individual planning, in addition to the 20 hour course for key staff members. The system of introducing the method of planning the service with the client into the individual facilities was thereby made complex. At the same time, 11 different and specific methodologies emerged in the course of the training, based on the condition of participating providers.

### 2nd module “Support for medium and lower management“

The aim of the activity was to provide support for the head and ward nurses, section leaders and social workers on their way to raising the quality and when managing teams. 15 participants obtained and accredited certificate of course completion and 9 participants obtained a confirmation of attendance.

### 3rd module “Useful topics for staff providing direct care“

The aim of the activity was to continually offer an open system of lectures, seminars, workshop on specific topics, which the staff providing direct care encounters the most in practice.

Within the module, 26 seminars took place, which 506 staff members attended

### 5) Best practice foreign study visit

The aim of the activity was to present sojourn services for the elderly in Austria and Germany to selected directors, members of the staff of homes for the elderly and members of the realisation team of the project. This

was a professional study visit, the aim of which was to compare the practice in our country and in the countries visited, by means of observation, discussion with members of the staff of the facilities and specialised seminars at the end of the individual visits. The visit followed up on best practice study visits to selected facilities in the Czech Republic, which met with exceptionally good reception among participants. 43 staff members made the visit, visiting 3 Austrian and 1 German facility of social services for the elderly.

- **Development and support of continuing education in the realm of contact work for social services for Low-threshold facilities for children and youth and Field work** – a project funded from the **Operational Programme Prague-Adaptability, priority axis 2 – Support of entrance to the labour market** was launched in October 2008 and will continue until March 2011. The project is implemented by NVF-CEKAS in partnership with the Czech Streetwork Association (ČAS)

The projects follows up on a finished project of the NTF and ČAS funded from SPD 3 in the years 2005 to 2008 and develops it so that staff education in this field would have the nature of a system of methodical training, which is in keeping with the standards of quality of social services and encourages the workers to remain in this type of social services.

The reason for implementation of the project is the fact that the number of providers of services of low-threshold facilities for children and youth and field work has increased, as well as the Act on Social Services No. 108/2006 Sb., which sets the duty of providers to implement continuing education for their staff. In addition to this, there is a high fluctuation of staff in these services on the territory of the capital city of Prague, as well as a shortage of qualified experts. An analysis of educational needs carried out at the end of the year 2007 showed the necessity of further education. The project reacts to all of these facts.

The project is based on the principles of motivation towards education and the principles of encouragement

towards professionalism. If good quality, well-trained staff can be maintained in the given social services in the long-term, it will be reflected positively in the quality of the service for its users, on the quality of management of the service, as well as on the increase of prestige of the staff in the view of the public.

The aim of the project, thereby, is to stabilise the aspect of human resources of the providers of low-threshold social services, so that there would not be the jeopardizing fluctuation of staff, and to also implement quality standards in practice by means of targeted education. The project is intended for 4 target groups of low-threshold facilities for children and youth and field work staff: volunteers, staff, management, experts (instructors).

The output from the projects, which will represent a comprehensive system of education and support for target groups, will be achieved by the following means: innovation of the current courses, creation of new ones and their pilot testing, creation of a system of support and its testing, passing on of best practice, sittings-in, interventions.

Planned output in terms of education:

- 2 courses for volunteers
- A course for new recruits
- Self-experience training in personality skills in direct work with the client
- 4 short-term seminars in area of methodological work with the client
- A short-term course of basic skills for the management of social services
- 2 short-term seminars focusing on management instruments for the management
- 2 short-term seminars focusing on instructor skills and the presentation of new themes
- 12 sittings-in on the taught subjects

Planned output in the realm of support:

- 3 intervention meetings of groups of workers
- 3 intervention meetings of management groups
- 1 course of burn-out prevention



Cílem vzdělávání bylo seznámit účastníky s požadavky standardů a kritérií, na modelových situacích vyzkoušet postupy, které v organizaci povedou k naplnění standardů. Výběr témat se upřesňoval podle potřeb účastníků.

Celkem kurz pro ředitele pravidelně navštěvovalo 12 ředitelů, kteří měli možnost přizvat k účasti na akci další pracovníky. Akreditované osvědčení získalo 7 ředitelů, potvrzení získali 4 ředitelé.

V rámci kurzu bylo poskytnuto 230 konzultačních hodin v jednotlivých domovech, které navštívilo celkem 356 pracovníků. Součástí kurzu byly 2 exkurze dobré praxe, kterých se zúčastnilo 31 ředitelů.

#### 4) Vzdělávání pracovníků v přímé péči

##### 1. modul „Plánování služby s klientem pro klíčové pracovníky“

Cílem aktivity bylo v každém domově vyškolit skupinu klíčových pracovníků, kteří umějí plánovat službu s uživatelem. Do kurzů vstoupilo 247 pracovníků, akreditované osvědčení získalo 168 klíčových pracovníků a potvrzení získalo 52 klíčových pracovníků.

Celkem uskutečnili lektoři v 11 domovech pro seniory kromě 20 hodinového kurzu pro klíčové pracovníky uskutečnili lektoři ještě setkání a konzultace k metodikám individuálního plánování. Tím se ucelil systém zavádění metody plánování služby s klientem do jednotlivých zařízení. Zároveň v průběhu vzdělávání vzniklo 11 odlišných a specifických metodik vycházejících z podmínek zúčastněných poskytovatelů.

##### 2. modul „Podpora středního a nižšího managementu“

Cílem aktivity bylo poskytnout podporu vrchním a staničním sestřím, vedoucím úseků a sociálním

pracovníkům na cestě zvyšování kvality a při řízení týmů. Akreditované osvědčení o absolvování kurzu získalo 15 účastníků a 9 účastníků získalo potvrzení o účasti v kurzu.

##### 3. modul „Užitečná témata pro pracovníky v přímé péči“

Cílem aktivity bylo průběžně nabízet otevřený systém přednášek, seminářů, workshopů na konkrétní témata, se kterými se pracovníci v přímé péči v praxi nejčastěji setkávají.

V rámci modulu bylo celkem uskutečněno 26 seminářů, kterých se zúčastnilo 506 pracovníků

#### 5) Zahraniční studijní cesta dobré praxe

Cílem aktivity bylo představit vybraným ředitelům a pracovníkům domovů pro seniory a členům realizačního týmu projektu pobytové služby pro seniory v Rakousku a Německu. Jednalo se o odbornou studijní cestu, jejíž součástí bylo srovnání praxe u nás a v navštívených zemích prostřednictvím pozorování, diskuse s pracovníky zařízení a odborných seminářů na závěr jednotlivých návštěv. Cesta navazovala na exkurze dobré praxe uskutečněné do vybraných zařízení v ČR, které se setkaly s mimořádně pozitivním ohlasem účastníků. Cestu absolvovalo 43 pracovníků, kteří navštívili 3 rakouská a 1 německé zařízení sociálních služeb pro seniory.

• **„Rozvoj a podpora dalšího vzdělávání v oblasti kontaktní práce u sociálních služeb Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež (NZDM) a Terénní práce (TP)“** – projekt financovaný z **Operačního programu Praha-Adaptabilita, prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce** byl zahájen v říjnu 2008 a bude trvat do března 2011. Projekt realizuje NVF-CEKAS v partnerství s Českou asociací streetwork (ČAS).

Projekt navazuje na ukončený projekt NVF a ČAS financovaný z JPD 3 v letech 2005–2008 a rozvíjí jej tak, aby vzdělávání pracovníků v této oblasti mělo charakter systému soustavného vzdělávání, které je v souladu se standardy kvality sociálních služeb a podporuje pracovníky k setrvání v tomto druhu sociálních služeb.

Důvodem pro realizaci projektu je skutečnost, že se zvýšil počet poskytovatelů služeb NZDM a TP, Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. dále ukládá poskytovatelům povinnost realizovat pro pracovníky další vzdělávání. Mimo to je na území hl. m. Prahy vysoká fluktuace pracovníků v těchto službách a zároveň nedostatek kvalifikovaných odborníků. Z analýzy vzdělávacích potřeb uskutečněné koncem roku 2007 vyplynula nutnost dalšího vzdělávání. Projekt na všechny tyto skutečnosti reaguje.

Projekt vychází z principů motivace ke vzdělávání a principů podpory k profesionalitě. Pokud se dlouhodobě podaří udržet v daných sociálních službách kvalitní a proškolený personál, odrazí se to pozitivně na kvalitě služby vzhledem k jejím uživatelům, na kvalitě řízení služby a také na zvýšení prestiže pracovníků v očích veřejnosti.

Cílem projektu je tedy stabilizovat oblast lidských zdrojů u poskytovatelů nízkoprahových sociálních služeb tak, aby nedocházelo k ohrožující fluktuaci pracovníků, a dále prostřednictvím cíleného vzdělávání podporovat zavádění standardů kvality do praxe. Projekt je určen pro 4 cílové skupiny pracovníků NZDM a TP: dobrovolníci, pracovníci, management, odborníci (lektoři).

Výstupů projektu, které budou tvořit ucelený systém vzdělávání a podpory pro cílové skupiny, bude dosaženo těmito způsoby: inovace stávajících kurzů, vytvoření nových kurzů a jejich pilotní ověření, vytvoření systému podpory a jeho ověření, předávání dobré

- 2 local visits
- An innovated reissue of the publication "Contact Work"

### 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 competence of providers of services for drug users in line with the Government Resolution no. 300/2005 from 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.

In the year 2008, the Certification Agency in cooperation with quality assessment experts – certifiers carried out 31 local audits in various types of secondary and tertiary prevention of drug abuse.

- Contact and guidance services (10 local audits)
- Street programme (8 local audits)

- Outpatient treatment (5 local audits)
- Outpatient programmes for finishing treatment (3 local audits)
- Residential treatment in therapeutic communities (3 local audits)
- Stationary programmes (1 local audits)
- Substitutive treatment (1 local audits)

### 4.1.3. Other CEKAS activities

#### • Development audits of the quality of social services

The aim of an audit is to find out the current situation in terms of fulfilling quality standards and to support the management of the organisation in specific steps within the process of raising the quality of the provided service.

In the year 2008, CEKAS carried out a two-day quality audit for the social service "professional social advisory" at the organisation Jihočeská rozvojová o.p.s. The audit was carried out by auditors, who are the inspectors of quality

of social services of the MoLSA. The audit was carried out according to the Methodology of Development Audit of CEKAS (Metodika rozvojového auditu CEKAS), which reflects the current Methodology of Quality Inspection, while stressing CEKAS values (partnership approach and support of development of the service).

#### • Educational programmes accredited by the MoLSA

In the year 2008, CEKAS obtained accreditation of two educational programmes from MoLSA for the National Training Fund (according to act No. 108/2006 Sb., on social services – continuing education of social workers):

- Basic course for key staff
- Quality management in social services

The educational programme "Basic course for key workers" has been carried out by CEKAS in five organisations, with approximately 50 social workers being trained.

More detailed information on CEKAS activities is available at [www.cekas.cz](http://www.cekas.cz).

praxe, náslechy, intervize.

Plánované výstupy v oblasti vzdělávání:

- 2 kurzy pro dobrovolníky
- kurz pro začínající pracovníky
- sebezkušenostní výcvik v oblasti osobnostních dovedností v přímé práci s klientem
- 4 krátkodobé semináře v oblastech metodické práce s klientem
- dlouhodobý kurz základních dovedností pro management sociálních služeb
- 2 krátkodobé semináře zaměřené na nástroje řízení pro management
- 2 krátkodobé semináře zaměřené na lektorské dovednosti a předávání nových témat
- 12 náslechů u lektorovaných témat

Plánované výstupy v oblasti podpory:

- 3 intervizní setkání skupin pracovníků
- 3 intervizní setkání skupin managementu
- 1 kurz prevence vyhoření
- 2 místní výjezdy/stáže
- inovovaná–reedice publikace „Kontaktní práce“

#### 4.1.2 Certifikační agentura

Certifikační agentura je subjekt zodpovědný za or-

ganizaci 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 je posouzení a formální uznání, že daná služba odpovídá kritériím kvality, odbornosti a komplexnosti.

V roce 2008 Certifikační agentura ve spolupráci s odborníky na hodnocení kvality – certifikátory zajistila 31 místních šetření v různých typech služeb sekundární a terciární prevence drogových závislostí.

- Kontaktní a poradenské služby (10 místních šetření)
- Terénní program (8 místních šetření)
- Ambulantní léčba (5 místních šetření)
- Ambulantní doléčovací programy (3 místní šetření)
- Rezidenční péče v terapeutických komunitách (3 místní šetření)
- Stacionární programy (1 místní šetření)
- Substituční léčba (1 místní šetření)

#### 4.1.3. Další aktivity CEKAS

• Rozvojové audity kvality sociální služby  
Smyslem auditu je zjistit aktuální situaci služby v oblasti naplňování standardů kvality a podpořit management organizace v konkrétních krocích v rámci procesu zvyšování kvality poskytované služby.

V roce 2008 CEKAS realizoval dvoudenní audit kvality pro sociální službu „odborné sociální poradenství“ v organizaci Jihočeská rozvojová o.p.s. Audit provedli dva auditoři, kteří jsou inspektory kvality sociálních služeb MPSV. Audit byl prováděn podle Metodiky rozvojového auditu CEKAS, která zohledňuje aktuální Metodiku inspekcí kvality a zároveň klade důraz na hodnoty CEKAS (partnerský přístup a podporu rozvoje služby).

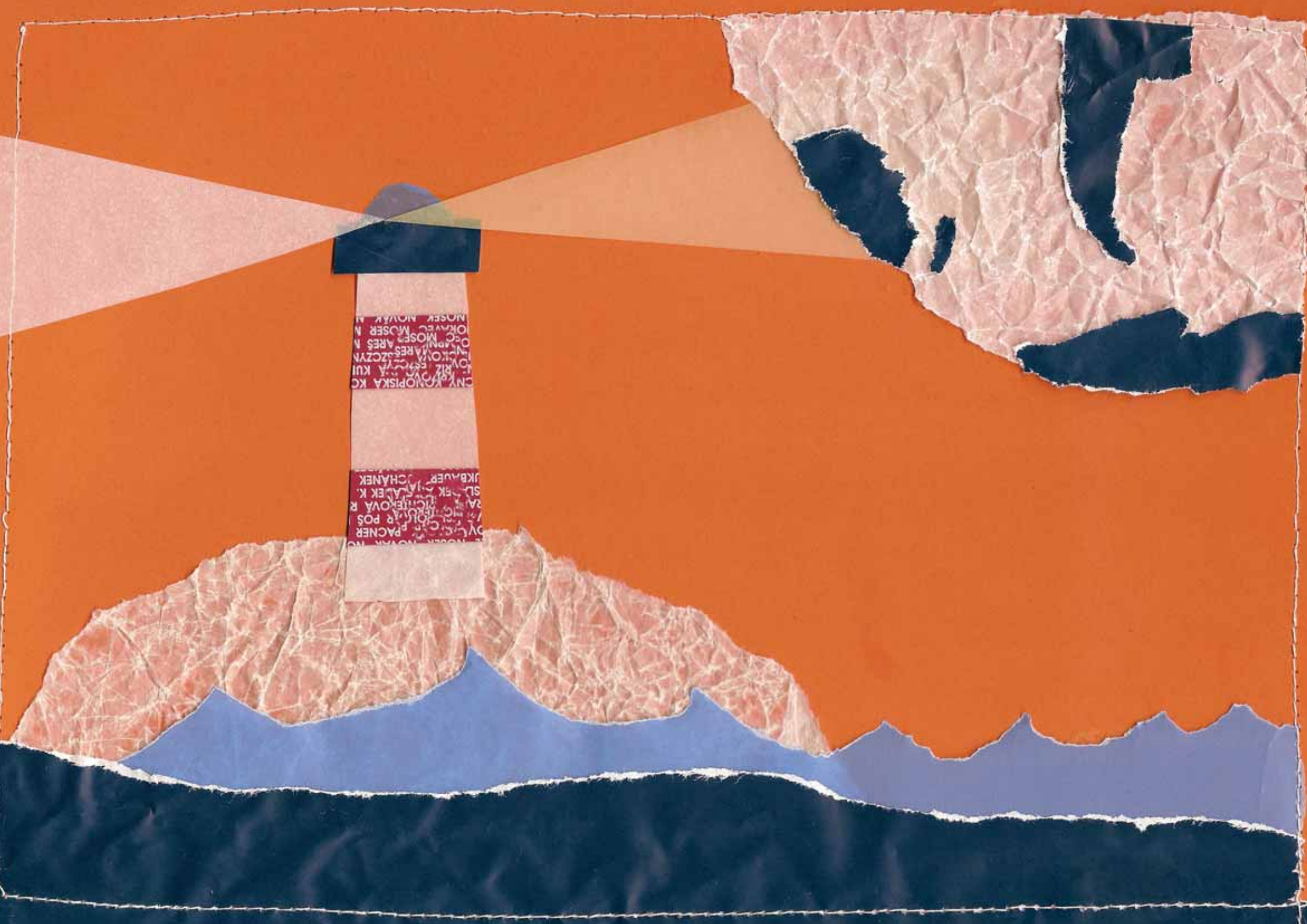
#### • Vzdělávací programy akreditované u MPSV

V roce 2008 získal CEKAS pro Národní vzdělávací fond u MPSV akreditaci dvou vzdělávacích programů (podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách – další vzdělávání sociálních pracovníků):

- Základní kurz pro klíčové pracovníky
- Řízení kvality v sociálních službách

Vzdělávací program „Základní kurz pro klíčové pracovníky“ realizoval CEKAS v pěti organizacích, vyškoleny bylo cca 50 pracovníků sociálních služeb.

Bližší informace o aktivitách CEKAS jsou k dispozici na internetové adrese [www.cekas.cz](http://www.cekas.cz).



NOSEK NOVAK N  
OKRANEC MOSEK N  
OC MOSEK N  
ANIMAREZ MOSEK N  
NOVAKOVIC MOSEK N  
KUI MOSEK N  
NOVAKOVIC MOSEK N  
NOVAKOVIC MOSEK N

NOSEK NOVAK N  
OKRANEC MOSEK N  
OC MOSEK N  
ANIMAREZ MOSEK N  
NOVAKOVIC MOSEK N  
KUI MOSEK N  
NOVAKOVIC MOSEK N  
NOVAKOVIC MOSEK N

# 5. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV)

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání (NOZV) působí jako analytická sekce NVF. Observatoř úzce spolupracuje s ministerstvy, Evropskou komisí, OECD, významnými výzkumnými pracovišti, univerzitami a dalšími partnerskými institucemi. Od roku 2004 koordinuje Observatoř spolu s Národním ústavem odborného vzdělávání Národní konsorcium sítě ReferNet, které vzniklo pod záštitou Evropského centra pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop. Je také začleněna do mezinárodní sítě SkillsNet pro spolupráci v oblasti předvídání kvalifikačních potřeb.

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

Observatoř poskytuje výsledky svých výzkumů a expertizy decizní sféře a přímo se rovněž účastní přípravy strategických dokumentů. V roce 2008 spolupracovali experti Observatoře s MŠMT na přípravě **Implementačního plánu Strategie celoživotního učení**, který schválila vláda ČR. Experti Observatoře byli osloveni, aby využili své zkušenosti v oblasti předvídání kvalifikačních potřeb a spolupracovali s **Nezá-**

**vislou odbornou komisí pro energetiku při vládě ČR, kterou vedl předseda AV ČR prof. Pačes.**

Pracovníci Observatoře participují jako **expertní konzultanti za ČR** na aktivitách **evropských projekcí kvalifikačních potřeb**. V roce 2008 byli zapojeni do prací zaměřených na předvídání nabídky dovedností na evropském trhu práce.

Publikace a další výsledky Observatoře jsou využívány jako zdroj analýz, dat a dalších informací odbornými pracovišti, vysokoškolskými pedagogy a studenty, novináři i širokou veřejností. Informace o projektech jsou k dispozici na webové stránce [www.nvf.cz/observatory](http://www.nvf.cz/observatory).

**V průběhu roku 2008 byla činnost Národní observatoře zaměřena na následující projekty:**

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

Observatoř je hlavním řešitelem tohoto 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 střed-

nědobé potřeby kvalifikací v závislosti na budoucích vývojových tendencích v ekonomice s cílem přispět k optimalizaci nabídky a poptávky po kvalifikacích.

V roce 2008 byla provedena analýza výsledků mezinárodního šetření na podnicích CVTS 3 ke vzdělávání zaměstnanců, na jejímž základě byla zpracována studie **„Angažovanost podniků ve vzdělávání zaměstnanců“**, která vyšla v řadě Working Paper NVF-NOZV.

Bylo provedeno shrnutí výsledků a srovnávací analýza závěrů sedmi případových studií, které byly zpracovány v předešlém roce. Srovnávací analýza byla publikována v řadě Working Papers NOZV-NVF pod názvem **„Lidské zdroje a inovace: Příklady z podnikové praxe“**.

Výsledky sektorových studií (Budoucí potřeba kvalifikované práce v sektoru ICT služeb v horizontu 2008–2020 a Budoucí potřeba kvalifikované práce v elektrotechnickém průmyslu v horizontu 2008–2020) byly diskutovány **v rámci panelu expertů na odborném semináři**.

V oblasti předvídání kvalifikačních potřeb byly aktivity Observatoře zaměřeny na propojení kvantitativní a kvalitativní metodiky. Výsledky kvantitativního modelu a sektorové studie energetiky byly zpracovány do komplexní analyticko-prognostické studie **„Potřeby kvalifikované práce v sektoru energetiky“**. Studie byla využita jako samostatná kapitola ve Zprávě Nezávislé odborné komise při vládě ČR pod vedením předsedy AV ČR prof. Pačese. Studie rovněž vyšla v publikační řadě Working Papers.

Národní observatoř v roce 2008 pokračovala ve spolupráci v rámci mezinárodní sítě SkillsNet. V roce 2008 participovali pracovníci týmu řešitele jako **expertní**

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

The National Observatory of Employment and Training (NOET) functions as an analytical section of the NTF. The Observatory cooperates closely with the ministries, the European Commission, the OECD, important research organisations, universities and other partner institutions. Since 2004, together with the National Institute for Technical and Vocational Education, the Observatory has been co-ordinating 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 carries out research, collects data and analyses tendencies on the labour market and in education, in relation to current socio-economic changes. In the long-term, it has focused on predicting qualification needs of the labour market including the development of quantitative and qualitative methodologies in this realm. The aim is to systematically create and analyse information about the future development of employment, demands on professions, qualifications and skills, which are intended to serve for better orientation and decision-making of both labour market institutions and the educational sphere, employers and individuals, who want to choose their educational or professional career. The results of the predictions of qualification needs are available to the general public on the website **“Budoucnost profesí” (“Czech Future Skills”)** [www.czechfutureskills.eu](http://www.czechfutureskills.eu).

The Observatory provides the results of its research and expertise to the decision sphere and it also directly participates in the preparation strategic documents. In the year 2008, experts from the Observatory cooperated with the Ministry of Education, Youth and Sports on preparing the **Implementation Plan of the Strategy for Lifelong Learning (Implementační plán Strategie celoživotního učení)**, which has been approved by the

government of the Czech Republic. Experts from the Observatory have been asked to use their experience in predicting qualification needs and to cooperate with the **Independent Energy Commission at the government of the Czech Republic, lead by Czech Academy of Sciences Director Václav Pačes**.

The staff of the Observatory participates as **expert consultants on behalf of the Czech Republic** in activities of **European forecasts of qualification needs**. In the year 2008, they were involved in related activities focusing on forecasting the supply of skills on the European labour market.

Publications and other output from the Observatory are being used as sources of analyses, data and other information by specialised organisations, instructors and students at universities, journalists and the general public. Information about the projects is available at [www.nvf.cz/observatory](http://www.nvf.cz/observatory).

**In the course of the year 2008, activities of the National Observatory focused on the following projects:**

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

The Observatory is the leader of this research multi year project (2004-09), which was initiated by the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic as part of the programme “Modern Society and Its Changes”. The project consists of three mutually related components:

- The first component focuses on exploration of the relations 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 activities and professions demanding on qualification.

- The third component concentrates on forecasting the medium-term need of qualifications in relation to future trends of development in the economy, with the aim of contributing to optimisation of supply of and demand for qualifications.

In the year 2008, an analysis of the results of an international survey in companies CVTS 3 on education of employees was carried out, based on which the study **“Angažovanost podniků ve vzdělávání zaměstnanců” (Engagement of companies in the education of employees)** was composed, which was published in the series Working Paper NTF-NOET.

A summary of the results was made and a comparative analysis of the results of seven case studies, which were carried out in the previous year. The comparative analysis was published in the series Working Papers NTF-NOET under the name **“Lidské zdroje a inovace: Příklady z podnikové praxe” (Human resources and innovations: Examples from corporate practice)**.

The results of sectoral studies (The future need for qualified labour in the sector of ICT services in the years 2008-2020 and Future need for qualified labour in electrical engineering in the years 2008-2020) have been discussed **as part of a panel of experts at a specialised seminar**.

In the realm of forecasting qualification needs, activities of the Observatory focused on connecting quantitative and qualitative methodology. Results of the quantitative model and a study of the energy sector were compiled into a complex analytical-prognostic study entitled **The Need for Qualified Labour in the Energy Sector (“Potřeby kvalifikované práce v sektoru energetiky”)**. The

**konzultanti za ČR** na aktivitě Medium-term forecast of skills supply in Europe.

## 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.

Národní vzdělávací fond se jako spoluřešitel projektu v roce 2008 soustředil zejména na: analytické práce, v rámci nichž byly vyhodnoceny výsledky druhého šetření jednotlivců z roku 2007 a výsledky šetření podniků CVTS 3. Analýza se soustředila na identifikaci pozice ČR v rámci EU z hlediska angažovanosti podniků v dalším vzdělávání zaměstnanců. Byly zkoumány rozdíly v účasti na vzdělávání zejména z hlediska pohlaví, věku, vzdělání, velikosti podniku, odvětví. Výsledky analýzy byly zpracovány ve dvou studiích: „**Nerovnosti účasti v podnikovém vzdělávání**“ a „**Bariéry účasti na dalším vzdělávání**“.

## 5.3 Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky

Observatoř je spoluzakladatelem Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky (CVKS), v rámci něhož je odborným garantem a zpracova-

telem problematiky kvality 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 CVKS, tj. Centrum ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu (CES VŠEM) a Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity (ESF MU).

V rámci projektu v roce 2008 Observatoř zpracovala samostatnou kapitolu v publikaci **Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–08**, kterou vydaly společně CES-VŠEM a NOZV-NVF. Jedná se o podrobnou analytickou studii popisující kvalitu lidských zdrojů ve třech částech: První kapitola analyzuje znalosti a dovednosti lidských zdrojů, ve druhé je pozornost věnována lidským zdrojům pro znalostní ekonomiku a třetí část se věnuje vzdělávání v podnicích. Statistická část Ročenky poskytuje přehled o souboru ukazatelů charakterizujících kvalitu lidských zdrojů. Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2007–08 vyšla kromě české verze i ve zkrácené anglické mutaci. Obě verze jsou k dispozici na CD nebo na webových stránkách NOZV <http://www.nvf.cz/observatory/2008.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.

### Hlavní činnosti sítě ReferNet do roku 2008:

- 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 zastával tuto roli NÚOV a Observatoř plnila vybrané úkoly, zejména se podílela na zpracování odborných studií a zpráv. V roce 2008 byla hlavním výstupem zpráva o politice odborného vzdělávání v ČR (VET Policy Report) vydaná v angličtině. 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](http://www.refernet.cz).

## 5.5 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

study has been used as a separate chapter in a report of the Independent Energy Commission at the government of the Czech Republic. The study also came out in the publication series Working Papers.

In the year 2008, the National Observatory continued to cooperate within the international network SkillsNet. In the year 2008, staff from the implementer team worked as expert consultants on behalf of the Czech Republic on the activity Medium-term Forecast of Skills Supply in Europe.

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

Since the year 2004, another five-year research project has been in progress within the programme "Modern Society and Its Changes" (2004-09). Its 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 the year 2008, the National Observatory as co-implementer of the project focused mainly on the following: analytical work, during which results of the second survey among individuals from the year 2007 have been evaluated, and the results of a CVTS 3 survey among companies. The analysis focused on identifying the position of the Czech Republic within the EU from the perspective of companies' engagement in continuing education of their employees. Differences in participation in training have been examined mainly in terms of sex, age, level of education, size of company and sector. The results of the analysis have been rendered in two studies: "**Nerovnosti účasti v podnikovém vzdělávání**" (Inequality in attending in-company training) and "**Bariéry účasti na dalším vzdělávání**" (Barriers in access to continuing education).

## 5.3 Research Centre for Competitiveness of the Czech Republic

The Observatory is co-founder of the centre of the Research Centre for Competitiveness of Czech Economy (CVKS), of which it is a professional insurer and implementer of the issue of quality of human resources. Human resources are conceived as not only one of the key prerequisites of competitiveness, but also its product. 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.

As part of the project, in the year 2008 the Observatory prepared a separate chapter in the publication **The Competitiveness Yearbook of the Czech Republic 2007-08**, co-published by CES-VŠEM and NOET-NTF. It is a detailed analytical study describing the quality of human resources in three sections: the first section analyses knowledge and skills of human resources, the second focuses on human resources for the knowledge economy and the third section explores education in companies. The statistical section of the yearbook presents 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 the NOET website <http://www.nvf.cz/observatory/2008.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.

### The main activities of ReferNet until the year 2008:

- Documentation and dissemination activities: supplying information to databases, particularly those with 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 state of vocational education and training in the Czech Republic and detailed reports relating to the individual VET area;
- Development of an overview of current research on VET: cooperation within the European Research Overview;

The Observatory and the National Institute for Technical and Vocational Education (NITVE) alternate in the position of national coordinator of the network in two-year intervals. In the years 2007-2008, NITVE played this role and the Observatory fulfilled selected tasks, participating mainly in the preparation of specialised studies and reports. In the year 2008, the main output was a report on vocational training policy in the Czech Republic (VET Policy Report) published in English. The publication is available at <http://www.refernet.cz/publikace.htm>. The Observatory has also established and administrates the website for members of the national consortium and for the general public: [www.refernet.cz](http://www.refernet.cz).



V roce 2008 Národní observatoř dokončila práce na Klíčové aktivitě č. 5 projektu ITP, jejímž cílem bylo navrhnout systém, který by zajistil dlouhodobé a pravidelně opakované sledování trendů vývoje kvalifikačních potřeb trhu práce a jeho začlenění do systému služeb zaměstnanosti.

V rámci výstupů projektu byly zpracovány dvě **sektorové studie** (elektrotechnického průmyslu a ICT služeb). Tyto studie analyzují varianty možného vývoje v horizontu příštích 10 let v daném sektoru ekonomiky a nároky tohoto vývoje na kvantitu i kvalitu pracovní síly, na rozvoj profesí, na změny kvalifikačních požadavků a dopady na vzdělávací systém. Podíleli se na nich experti výzkumných a akademických pracovišť, zástupci desítek předních zaměstnavatelů, vzdělávacích institucí i zahraniční experti. Výstupy sektorových studií mohou sloužit jak pro definování strategie rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání, které zajistí vývoj sektoru z hlediska pracovní síly, tak pro operativní opatření a kroky na úrovni poradenství, rekvalifikací a dalšího vzdělávání.

Protože obě sektorové studie byly zpracovány na národní úrovni, byly v průběhu projektu ITP doplněny **regionálními analýzami**, které budoucí trendy v sektorech analyzovaly s ohledem na situaci v pěti pilotních krajích – Ústeckém, Pardubickém, Moravskoslezském, Zlínském a v kraji Vysočina.

Kromě sektorových studií zahrnovaly výstupy projektu ITP v Klíčové aktivitě č. 5 rovněž **návrh jednotného**

**systému**, který by se předvídaním kvalifikačních potřeb trhu práce zabýval, včetně způsobu využití jeho výstupů a definice cílových skupin, dále zhodnocení zahraničních zkušeností s předvídaním kvalifikačních potřeb a analýzu metodických postupů, které se pro navrhovaný systém dají použít. Výstupy projektu budou kromě jiného prezentovány na webovém portálu „Budoucnost profesí“ [www.budoucnostprofesi.cz](http://www.budoucnostprofesi.cz).

## 5.6 YOUTH (Mládež)



Observatoř se účastnila dvouletého mezinárodního projektu YOUTH (Zaměstnanost a nezaměstnanost mladých lidí: zlepšení jejich integrace na trhu práce). 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 trh práce a vybrat ty praktiky, které mají potenciál zlepšit aktuální i budoucí stav. Hlavním teoretickým rámcem je koncept flexicurity, který řeší rozpor mezi flexibilitou pracovního trhu a sociálními jistotami. Analýza byla provedena ve 27 zemích EU, a to s ohledem na ekonomické a demografické vývojové trendy a situaci na trhu práce, za 7 vybraných zemí byly zpracovány podrobné kvalitativní studie (ČR, Maďarsko, Německo, UK, Itálie, Dánsko, Rumunsko).

V roce 2008 Národní observatoř připravila finální verzi případové studie za ČR. Informace týkající se projektu YOUTH byly aktualizovány na stránkách NOZV, kde je k dispozici Závěrečná zpráva a případová studie ČR (<http://www.nvf.cz/observatory/konkurence.htm>). Celkové výstupy z projektu jsou umístěny na webových stránkách Evropské komise <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=448&furtherNews=yes>.

## 5.7 Monitoring trhu práce a vzdělávání pro OVTA (Japonsko)



V roce 2008 Observatoř pracovala na aktualizaci projektu pro japonskou organizaci OVTA (Overseas Vocational Training Association). Postupně bylo zpracováno pět tematických analyticko-přehledových zpráv o situaci v ČR pro potřeby japonských investorů a zainteresovaných institucí. 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 stránkách OVTA v japonštině (<http://www.global-hrd.jp/info/europe/czech/07policy.html>) a v angličtině na stránkách Observatoře (<http://www.nvf.cz/observatory/vzdelavani.htm>).

## 5.5 The Labour Market Institute Project (LMI) – Activity 5: Proposing a System for Regular Analyses and Forecasts of Skill Needs of the Labour Market and their use by Employment Services

In the year 2008, the National Observatory ended work on Key Activity 5 of the LMI project (ITP). 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.

As part of the output from the project, two sectoral studies (of Electrical engineering and ICT services) have been made. These studies analyse the possible versions of further development within the next ten years in the given sector of the economy and the demands of this development on the quantity and quality of labour, on the development of professions, changes of qualification demands and the effects on the system of education. Experts from research and academic institutions have participated on them, as well as representatives of tens of the leading employers, educational institutions and foreign experts. The output from the sectoral studies can serve both for defining the strategy of human resources development and education development, which will ensure development of the sector from the perspective of the labour, and also for operating measures and steps on the level of guidance, retraining and continuing education.

As both sectoral studies have been prepared on national level, they have been complemented by regional analyses in the course of the LMI project, which analysed the

future trends in the sectors with regard to the situation in five pilot regions – the Ústí, Pardubice, Moravia-Silesia, Zlín and Vysočina regions.

In addition to sectoral studies, output from the LMI project in Key Activity 5 also included a proposed unified system, which would deal with forecasting qualification needs of the labour market including the forms of using its output and defining target groups, evaluation of foreign experience with forecasting qualification needs, and the analysis of methodologies, which could be used for the proposed system. Among others, the output from the project will be presented at the portal “Budoucnost profesí” (“Czech Future Skills”) [www.czechfutureskills.eu](http://www.czechfutureskills.eu)

## 5.6 YOUTH

The Observatory participated in the 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 Istvan University Godollo 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 was carried out in 27 EU countries and focused on the economic and demographic trends and situation in the labour market. Detailed qualitative studies was conducted for 7 selected countries (Czech Republic, Hungary, Germany, Great Britain, Italy, Denmark and Romania).

In the year 2008, the National Observatory prepared the final version of the case study on behalf of the Czech Republic. The information relating to the project YOUTH has been updated at the NOET website, where the Final Report and Case Study for the Czech Republic is available (<http://www.nvf.cz/observatory/konkurence.htm>). The complete output from the project is available at the website of the European Commission: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=448&furtherNews=yes>.

## 5.7 Monitoring of the Labour Market and Education for OVTA (Japan)

In the year 2008, the National Observatory worked on an update of the project for the Japanese organisation OVTA (Overseas Vocational Training Association). Five thematic analytical survey reports about the situation in the Czech Republic have gradually been composed for the purposes of Japanese investors and the institutions involved. The first report contains an outline and brief description of the legislation relating to the labour market and employment, the second analyses the situation on the labour market, the third describes the system and policy of vocational education, the fourth deals with the standards and evaluation of vocational education and the fifth monitors the conditions relating to foreign mobility of labour. The reports are published in Japanese at OVTA website (<http://www.global-hrd.jp/info/europe/czech/07policy.html>) and in English at the website of the Observatory (<http://www.nvf.cz/observatory/vzdelavani.htm>).



# 6. Guidance Services Support Unit

The activities of the Guidance Services Support Unit (GSSU) focus on the development of guidance services within public employment service, at schools of all levels and in continuing vocational education and training. GSSU carries out research and analyses the tendencies of development of guidance services, creates conceptions and methodological documents and suggests innovations in providing guidance services. It has the ambition of becoming not only a research but also a conceptual and methodological workplace, especially in vocational guidance.

The unit has been cooperating with the Ministry of Labour and Social Affairs for a long time, as well as with other institutions that operate in the area of guidance on national and international level. Its employees were, for example, the founding members of the Association of Educational School Guidance Counsellors and the Association of Higher Education Guidance Counsellors. The unit attends regular meetings of the National Guidance Forum of the Czech Republic, which has been developing from purely a platform for discussion into one with a mandate to influence local policies relating to guidance services and to harmonise them with European policies. The unit maintains contact with foreign guidance institutions and collects guidance experience and practice. GSSU thus basically operates as transmitter of new impulses, innovations and inspirations (not only) from countries of the EU into methodologies and practice in the Czech Republic, which mainly happens within international projects (Grundtvig, Leonardo) or analyses of foreign experience when forming and adjusting Czech guidance systems.

Among other things, GSSU participates in the organization of professional seminars, workshops or conferences (mostly within the running projects or the above-mentioned associations of guidance practitioners), which focus on the theory and practice of guidance services in the area of education and employment.

The unit also participates in activities, which facilitate access to information on educational and guidance systems, and develops cooperation between the partakers in the realm of guidance services provision. The above activities are carried out by means of involvement in national as well as international projects, where GSSU has the role of partner or project coordinator.

In the course of the year 2008, activities of the Guidance Services Support Unit focused on the following projects:

## 6.1 Labour Market Institute (ITP) – Activity No. 6: Analysis and proposal for optimisation of career guidance within Public Employment Services

The Guidance Services Support Unit was involved in the system project entitled The Labour Market Institute – Support system for employment services, which ended at the end of the year 2008. The unit implemented Key Activity 6 “Analysis and proposal for optimisation of career guidance within Public Employment Services.

Thanks to having implemented this key activity, the unit gained much valuable information about the functioning of guidance services in the Czech Republic and abroad. It had the opportunity of comparing the way guidance services are provided in our country and abroad, and was able to propose a possible way of innovating current practice. Over a period of two years, a number of documents and outputs has been developed, which have not been published due to their internal nature and are available on demand. The main outputs include the study “Information and guidance services in Public employment services supporting employability of citizens” (Informačně-poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů), in which a zone model of information and guidance services at Labour Offices has been designed.

The success of this proposal is proven not only by the fact that the Ministry of Labour and Social Affairs is preparing further steps for its general application, but also the fact that the draft of „zone guidance“, as it is also called, is listed in the National programme of reforms of the Czech Republic for the years 2008 to 2010. Another important output is the publication Questionnaire survey “Guidance in Labour Offices in the Czech Republic” Summary Report (Dotazníkové šetření “Poradenství na úřadech práce v České republice”: souhrnná zpráva), which contains significant information obtained from a general questionnaire survey on the current state of guidance services provision. Some imperfections arise from the report in the personnel as well as technical aspect of guidance services provision.

## 6.2 Information-guidance system for continuing vocational education and training

This project focused on support of guidance in adult education. Its aim was to improve access and possibility of choice of continuing vocational education and training (CVET) and to guidance services in this domain. The contracting authority of the project, which was implemented in March 2007 - July 2008, was the Ministry of Labour and Social Affairs. Information on the project and its results can be found at <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys>.

The Guidance Services Support Unit was involved as subcontractor, providing mainly:

- Analysis of information-guidance needs for CVET (qualitative survey).
- Preparation of a network of CVET advisors.
- Creation of a methodological manual for guidance work with a client.

### Analysis – the need for information and guidance services in CVET

## 6. Středisko podpory poradenských služeb

Středisko podpory poradenských služeb (SPPS) se svými aktivitami zaměřuje na rozvoj poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti, na školách různých úrovní a v dalším profesním vzdělávání. SPPS provádí výzkum a analyzuje tendence vývoje poradenských služeb, vytváří koncepce a metodické materiály a navrhuje inovace poskytování poradenských služeb. Má ambice stát se nejen výzkumným, ale i koncepčním a metodickým pracovištěm zejména v profesním poradenství.

Středisko dlouhodobě spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a dalšími institucemi působícími v oblasti poradenství na národní i mezinárodní úrovni. Jeho pracovníci stáli např. u zrodu Asociace výchovných poradců i Asociace vysokoškolských poradců. Účastní se pravidelných setkání Národního poradenského fóra ČR, které se vyvíjí z čistě diskusní platformy s mandátem ovlivňovat domácí politiky týkající se poradenských služeb a harmonizovat je s politikami evropskými. Středisko udržuje kontakt se zahraničními poradenskými institucemi a sbírá zkušenosti v oblasti profesního poradenství. SPPS tak vlastně působí jako přenašeč nových impulzů, inovací a inspirací (nejen) ze zemí EU do metodik a praxe v ČR, což se děje zejména v rámci mezinárodních projektů (Grundtvig, Leonardo) nebo analýz zahraničních zkušeností při tvorbě a úpravě českých poradenských systémů.

SPPS se mimo jiné spolupodílí na pořádání odborných seminářů, workshopů či konferencí (převážně v rámci probíhajících projektů nebo zmíněných asociací poradenských pracovníků), zaměřených na teorii a praxi poradenských služeb v resortu vzdělávání a zaměstnanosti.

Úsek se také zapojuje do aktivit, které usnadňují přístup k informacím o vzdělávacích a poradenských

systémech, a rozvíjí spolupráci mezi aktéry na poli poskytování poradenských služeb. Výše uvedené činnosti jsou realizovány prostřednictvím účasti v národních i mezinárodních projektech, kde SPPS vystupuje v roli partnera či koordinátora projektu.

V průběhu roku 2008 byla činnost Střediska podpory poradenských služeb zaměřena na následující projekty:

### 6.1 Institut trhu práce (ITP) – Aktivita č. 6: Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti

Středisko podpory poradenských služeb se zapojilo do systémového **projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, který byl ukončen koncem roku 2008. Úsek se ujal zpracování klíčové aktivity č. 6. Analýza a návrh optimalizace systému poradenských služeb poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti.**

Středisko díky řešení této klíčové aktivity získalo mnoho cenných informací o fungování poradenských služeb v ČR a v zahraničí. Mělo možnost porovnávat mezi tím, jak jsou poradenské služby poskytovány u nás a jak v zahraničí, a navrhnout možnou cestu inovace stávající praxe. V průběhu dvou let byla vypracována řada podkladových materiálů a výstupů, které vzhledem k jejich internímu charakteru nebyly publikovány a jsou k dispozici na vyžádání. Mezi hlavní výstupy patřily studie „Informačně-poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů“, kde je navržen zónový model informačně-poradenských služeb na úřadu práce. O úspěšnosti to-

hoto návrhu svědčí nejen skutečnost, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravuje další kroky k jeho plošné aplikaci, ale i to, že je návrh „zónového poradenství“, jak je také nazýván, uveden v Národním programu reforem ČR na léta 2008 až 2010. Druhým významným výstupem je publikace, Dotazníkové šetření „Poradenství na úřadech práce v České republice“: souhrnná zpráva, která obsahuje podstatné informace získané z plošného dotazníkového šetření současného stavu poskytování poradenských služeb. Ze zprávy vyplývají i některé nedostatky v personálním i technickém zabezpečení poradenských služeb.

### 6.2. Informačně-poradenský systém pro další profesní vzdělávání

Tento projekt byl zaměřen na podporu oblasti poradenství ve vzdělávání dospělých. Jeho cílem bylo zlepšit přístup k nabídce dalšího profesního vzdělávání (DPV) a k poradenským službám v této oblasti. Zadavatelem projektu, který byl realizován v březnu 2007 – červenci 2008, bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Informace o projektu a jeho výsledky lze nalézt na [www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys/](http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys/).

Středisko podpory poradenských služeb se zapojilo jako subdodavatel. Zajišťovalo především:

- Analýzu informačně-poradenských potřeb pro DPV (kvalitativní sonda);
- Přípravu sítě poradců pro DPV;
- Vytvoření metodiky poradenské práce s klientem.

**Analýza – potřeba informací a poradenských služeb v DPV**

For the purposes of the analysis, a qualitative survey of the needs of employers, educators and advisors was carried out. The results reflect the difference in perception of CVET in each of these groups.

#### **a) The needs of employers**

The employers mainly represent consumers of education and related guidance services. They would mainly welcome a full, up-to-date and reliable on-line offer of all available educational events and their providers. The offer should be free of charge and the credibility of its content guaranteed. The construction of the Internet portal should further include information about the possibilities of financing, legislative service, news and references to specialised articles.

#### **b) The needs of educators**

Educators as the „sellers“ education perceived the intended information-guidance system as a portal, on which they could publish their offer free of charge, find out as much as possible about their competitors and about demand, and to find contacts for institutions, which they need for their enterprise (ministries – accreditations, grants, public orders, databases; consulting companies – ESF grants etc; information from the regions – centres of culture, persons responsible for retraining and education of employees at labour offices, etc.). They would also be interested in a professional information section with articles, news, experience and references, but they hesitated with providing their own know-how (fear of competition). They would also welcome a database of instructors with CVs and a database of training premises.

#### **c) The needs of advisers**

According to an analysis of the needs of CVET advisers, they mainly feel the lack of complex and reliable information about professions and the educational paths towards them. A reliable, full, detailed, guaranteed and continuously updated database of offers of educational opportu-

nities of all types is also missing, as well as contacts and references to providers of education and the opportunity to develop professionally, educate themselves and keep in contact with foreign practice.

#### **Methodological Manual for CVET Advisers**

In order to contribute to professional development of CVET advisers, we have prepared a methodological manual for beginning advisors, based on the theory of guidance psychology. The manual describes the basic steps of guidance work with a client of CVET, and it also includes several casuistic examples.

#### **Network of CVET advisors**

The concept of a network of CVET advisors has also been designed as a newly created professional association. A prerequisite for its establishment is the creation of an Internet guidance tool as a linking element, interest among professionals from relevant fields and the will of the project submitter to support the emerging network. The interest among professionals in the realm of education, the labour market and other guidance institutions exceeded our expectations and the concept has been conveyed to the submitter along with a list of subjects interested in membership.

The project has uncovered many unfulfilled needs. Only a part of them has been satisfied (a guidance instrument, methodological manual for advisors, several meetings of advisors), others remain a challenge.

### **6.3 Barriers in adult education**

The project BADED, which was coordinated by GSSU within the programme Grundtvig II in the years 2006-2008, was intended to examine the obstacles, which prevent adults from participating in continuing education; its other aim was to describe, which guidance methods and

instruments could reduce or even overcome the influence of these obstacles. Partners from the Czech Republic, Finland and Austria participated in the project.

#### **Internal and External Barriers in Access to Continuing Education**

During the first stage of the project, the main barriers were detected, which prevent adults from geographically and socially disadvantaged areas in all three countries from accessing further education. In this first stage, we and our partners carried out a number of qualitative interviews with geographically and socially disadvantaged adults. We mainly tried to determine, what limits their access to continuing education. Two main groups of barriers were hereby identified: external and internal barriers.

External barriers mainly include a lack of finance, time and information about courses, as well as insufficient selection of (good-quality and suitable) courses. Among the internal barriers, we included for example the resignation of the subject to be potentially educated, lack of his motivation or anxiety, personal, family or health problems.

Analyses of the interviews resulted in finding that in order to overcome these barriers, it would mainly be suitable for this group of persons to receive guidance services focusing on the process of motivation, psychological support in their difficult situation and assistance in changing their own life or approach to it.

#### **Guidance strategies suitable for overcoming barriers in access to continuing education**

During the second stage of the project, interviews were conducted with advisors, who work with adults, whose access to education is limited (owing to barriers). We were mainly interested in finding out which guidance approaches and methods advisors use with success, in order to limit the influence of these barriers.

The used approaches, methods and techniques can be divided into two groups: methods for support on practical

Pro účely analýzy byl proveden **kvalitativní průzkum potřeb zaměstnavatelů, vzdělavatelů a poradců**. Ve výsledcích se odráží odlišné vnímání DPV každé z těchto skupin.

#### a) Potřeby zaměstnavatelů

**Zaměstnavatelé jsou především konzumenty vzdělávání** a s ním spojených poradenských služeb. Uvítali by především úplnou, aktuální a spolehlivou on-line nabídku všech dostupných vzdělávacích akcí a jejich poskytovatelů. Nabídka by měla být bezplatná a věrohodnost jejího obsahu garantována. Kostra internetového portálu by měla být doplněna informacemi o možnostech financování, legislativním servisem, aktualitami a odkazy na odborné články.

#### b) Potřeby vzdělavatelů

**Vzdělavatelé jako „prodejci“ vzdělávání** vnímali připravovaný informačně-poradenský systém jako portál, na kterém mohou zdarma zveřejnit svou nabídku, dozvědět se co nejvíce o konkurenci a o poptávce a nalézt kontakty na instituce, které ke svému podnikání potřebují (ministerstva – akreditace, granty, veřejné zakázky, databáze; konzultační firmy – granty ESF atd; informace z regionů – centra vzdělanosti, osoby zodpovědné za rekvalifikace i vzdělávání zaměstnanců na úřadech práce apod.). Zajímala by je i odborná informační část s články, aktualitami, zkušenostmi a odkazy, sami však s poskytováním svého know-how váhali (obava z konkurence). Přivítali by i databázi lektorů s životopisy a databázi školicích prostor.

#### c) Potřeby poradců

**Z analýzy potřeb poradců v oblasti DPV** vyplynulo, že postrádají především komplexní a spolehli-

vé informace o profesích a o vzdělávacích cestách k nim. Chybí i spolehlivá, úplná, podrobná, garantovaná a průběžně aktualizovaná databáze nabídek vzdělávacích příležitostí všech typů a také kontakty a referenční na poskytovatele vzdělávání a konečně možnost profesně se rozvíjet, vzdělávat, udržovat kontakt se zahraniční praxí.

#### Metodická příručka pro poradce pro DPV

Abychom přispěli k profesnímu rozvoji poradců pro DPV, připravili jsme pro začínající poradce **metodickou příručku** vycházející z teorie poradenské psychologie. Příručka popisuje základní kroky poradenské práce s klientem v DPV, její součástí je i několik kazuistik.

#### Síť poradců pro DPV

Navržen byl rovněž **koncept sítě poradců pro DPV jako nově vytvářeného profesního sdružení**. Předpokladem jeho ustavení je vytvoření internetového poradenského nástroje jako spojovacího prvku, zájem profesionálů z relevantních oblastí a vůle zadavatele projektu k podpoře vznikající sítě. Zájem profesionálů z oblasti vzdělávání, trhu práce i dalších poradenských institucí předčil naše očekávání, koncept byl předán zadavateli i se seznamem zájemců o členství.

Projekt odhalil mnoho nenaplněných potřeb. Jen část z nich se podařilo uspokojit (poradenský nástroj, metodická příručka pro poradce, několik setkání poradců), další zůstávají výzvou.

### 6.3 Bariéry ve vzdělávání dospělých

Projekt BADED, který byl koordinován SPPS v rámci programu Grundtvig II v letech 2006–2008, měl za cíl

zkoumat překážky, které brání dospělým v zapojení do dalšího vzdělávání; jeho dalším cílem bylo popsat, které poradenské metody a nástroje mohou vliv těchto překážek zmírnit, či dokonce překonat. Do projektu se zapojili partneři z ČR, Finska a Rakouska.

#### Vnější a vnitřní bariéry v přístupu k dalšímu vzdělávání

V první fázi projektu byly zjišťovány hlavní bariéry bránící dospělým z geograficky a sociálně znevýhodněných oblastí ve všech třech zemích v přístupu k dalšímu vzdělávání. V této fázi jsme společně s partnery provedli řadu kvalitativních rozhovorů s geograficky a sociálně znevýhodněnými dospělými. Zjišťovali jsme především, co omezuje jejich přístup k dalšímu vzdělávání. Takto byly identifikovány dvě hlavní skupiny bariér: bariéry vnější a bariéry vnitřní.

Mezi vnější bariéry patří např. nedostatek financí, času a informací o kurzech a dále nedostatečná nabídka (kvalitních a vhodných) kurzů. K vnitřním bariéram jsme zařadili např. rezignaci potenciálního vzdělávajícího se, nedostatek jeho motivace či úzkostnost, osobní, rodinné a zdravotní problémy.

Z analýzy rozhovorů dále vyplynulo, že pro překonání výše uvedených bariér by pro tuto skupinu osob byla vhodná především poradenská služba zaměřená na proces motivace, na psychologickou podporu v jejich obtížné situaci a na asistenci při změně vlastního života nebo přístupu k němu.

#### Poradenské strategie vhodné k překonávání bariér v přístupu k dalšímu vzdělávání

Ve druhé fázi projektu byly provedeny rozhovory s poradci, kteří pracují s dospělými, jejichž přístup ke vzdělávání je omezen (vlivem bariér). Zajímalo nás pře-

level and methods of psychological support. On the level of practical support, provision of information is important, support in preparing documents about the client, compiling the offer of relevant courses, development of social and communication skills in further education, the search for financing options, diagnostics etc. On the level of psychological support, it is, for example, important to provide help in clarifying people's own professional or study plan and occupational direction, the people's own needs, support in resolving their personal, family and health problems, as well as assistance in overcoming prejudices and stereotypes. For successful work with this type of clients, it is also important to create a supporting and motivating environment, to support realistic perception of people's own situation and planning, to share positive as well as negative experience, help with searching for inner motivation, strength etc.

Out of these two groups, we have singled out several methods or principles, which have proven especially useful for advisors and can therefore be recommended to other advisors-practitioners as well. These include mainly:

- emphasis on creating an atmosphere of trust and understanding,
- support for the client in making his own decisions,
- focus on the current situation and problems of the client,
- proceeding in favour of the client,
- anchoring the client in reality,
- separation of one's own experience as advisor from the experience of the client.

Thanks to our Finnish colleagues, the method of "Life stories" of the Finnish psychologist Kalervo Aromaki has been foregrounded, which is not yet well known in the Czech environment. The method enables strengthening motivation and clarifying further direction in life. It consists in several gradual steps and is based on the idea that by telling one's own story and identifying with stories of others one becomes more aware of his current situation and possibilities for his further development.

More detailed information with results and recommendations can be found in the brochure "Barriers in Adult Education – Findings and Strategies for Overcoming These Barriers" (Bariéry ve vzdělávání dospělých - Zjištění a strategie překonávání těchto bariér), available in a Czech and an English version on our website: [www.nvf.cz/spps](http://www.nvf.cz/spps).

#### 6.4 Internet-based guidance instrument for professional orientation

Together with other partners from Bulgaria, France, Italy and Germany, the unit became involved in a two-year pilot project Leonardo da Vinci Internet-based guidance instrument for professional orientation, which was coordinated by the French society CIBC de la Savoie. The aim of the project was to create and test an Internet guidance tool for vocational and educational orientation based

on the principle of balance diagnostics, i.e. assessment of professional competencies. The original version of the programme was created by the French institution, which provides balance diagnostics for labour offices and employers. The Internet instrument offers detailed self-service instructions for choosing a suitable profession or continuing vocational education and training, for finding a suitable job, for succeeding in a competition for a working place and for creating one's own plan of personal and professional development. It also includes summaries and references to useful websites on the given and related issues. The Internet instrument has been created in five language versions – French, German, Italian, Bulgarian and Czech.

When creating the Czech version, the GSSU team cooperated closely with the department of Employment Services Administration of the Ministry of Labour and Social Affairs and other experts in balance diagnostics. The Czech version is available at <http://www.orientexpress.cz>. As this on-line instrument is mainly expected to be used by Information and Guidance centres of Labour Offices, a Methodological Manual has been created for their advisors, in which the individual functions of the instrument are described and explained.



devším, které poradenské přístupy a metody poradci s úspěchem používají, aby vliv těchto bariér omezili.

Používané přístupy, metody a postupy lze rozdělit opět do dvou skupin: metody pro podporu v praktické rovině a metody psychologické podpory. V rovině praktické podpory je důležité poskytování informací, podpora v přípravě dokumentů o klientovi, sestavování nabídky příslušných kurzů, rozvíjení sociálních a komunikačních dovedností v rámci vzdělávacích kurzů, hledání možností financování, diagnostika apod. V rovině psychologické podpory je důležitá např. pomoc v ujasňování si vlastního profesního či studijního plánu a pracovního směřování, vlastních potřeb, podpora při řešení osobních, rodinných a zdravotních problémů, ale také při překonávání předsudků a stereotypů. Pro úspěšnou práci s tímto typem klientů je důležité také vytváření podpůrného a motivujícího prostředí, podpora v realistickém vnímání vlastní situace a plánování, sdílení pozitivních a negativních zkušeností, pomoc při hledání vnitřní motivace a vnitřní síly apod.

Z těchto dvou skupin jsme vyčlenili několik metod či principů, jejichž dodržování se poradcům zvláště osvědčilo, a lze je tedy doporučit i ostatním poradcům-praktikům. Jde především o:

- důraz na vytváření atmosféry důvěry a porozumění,
- podporu klienta ve vlastním rozhodování,
- zaměření na současnou situaci a problémy klienta,

- postup ve prospěch klienta,
- kotvení klienta v realitě,
- oddělování vlastní zkušenosti poradce od zkušenosti klienta.

Díky finským kolegům se do popředí zájmu dostala metoda „Life stories“ („životní příběhy“) finského psychologa Kalervo Aromakiho, která zatím v českém prostředí není příliš známá. Metoda umožňuje posílení motivace a ujasnění dalšího životního směřování. Spočívá v několika postupných krocích a zakládá se na myšlence, že člověk si pomocí vyprávění vlastního příběhu a identifikací s příběhy druhých více uvědomuje svoji současnou situaci a možnosti svého dalšího vývoje.

Podrobnější informace s výsledky a doporučeními projektu lze najít v brožuře „Bariéry ve vzdělávání dospělých – Zjištění a strategie překonávání těchto bariér“, dostupné v české a anglické verzi na našich webových stránkách [www.nvf.cz/spps](http://www.nvf.cz/spps).

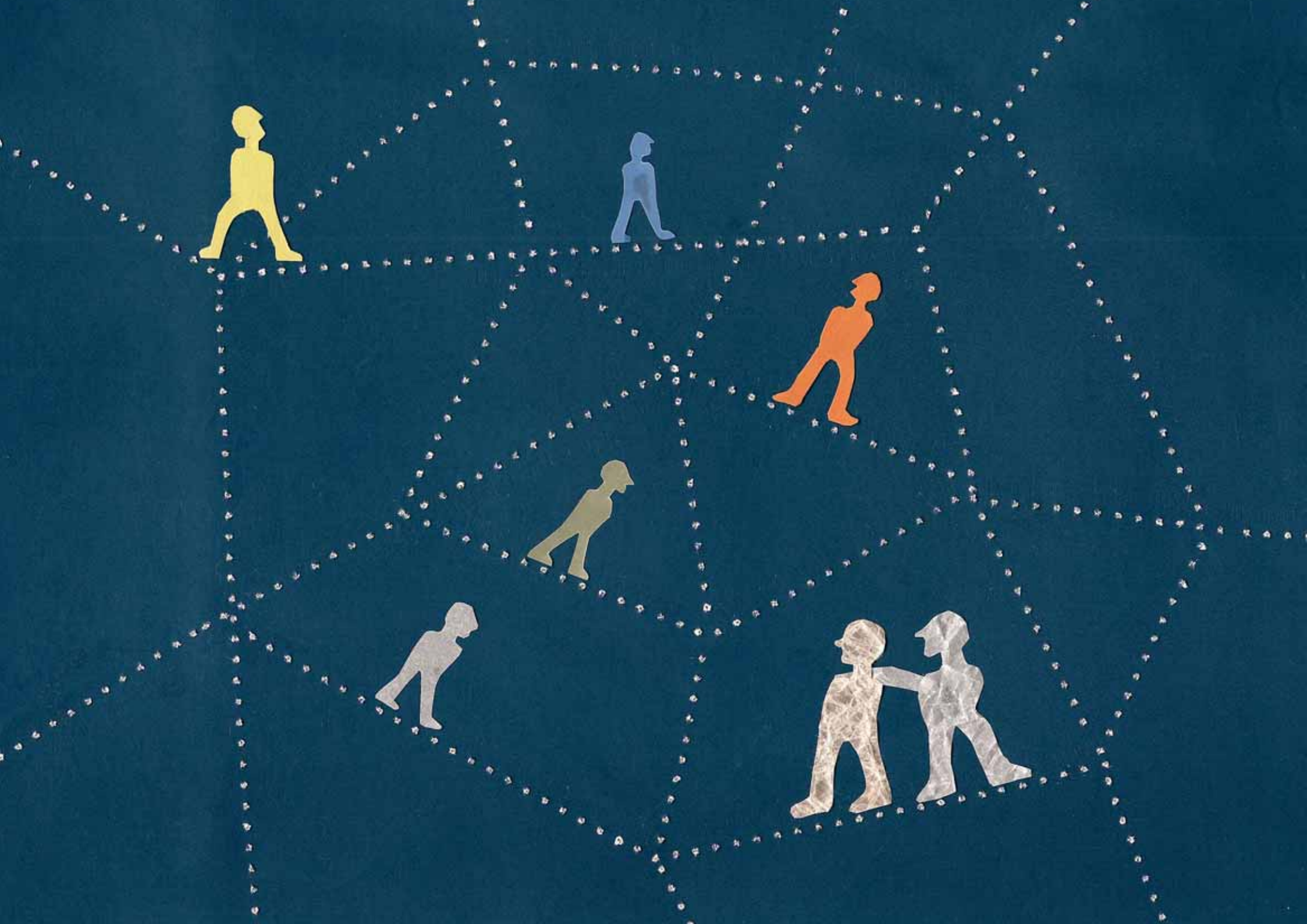
## 6.4 Internetový poradenský nástroj profesní orientace



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 byla francouzská společnost CIBC de la Savoie. Cílem projektu bylo vytvoření a otestování internetového poradenského nástroje profesní a studijní orientace založeného na principu bilanční diagnostiky. Původní verze programu byla vytvořena francouzskou institucí, která pro úřady práce a zaměstnavatele poskytuje bilanční diagnostiku. Internetový nástroj nabízí podrobný samoobslužný návod na zvolení vhodné profese nebo dalšího profesního vzdělávání, pro nalezení pracovního místa, na úspěch ve výběrovém řízení a pro vytvoření vlastního plánu osobního a odborného rozvoje. Součástí jsou také přehledy a odkazy na užitečné webové stránky v dané a související problematice. Internetový nástroj byl vytvořen v pěti jazykových verzích – francouzské, německé, italské, bulharské a české.

Na vytvoření české verze tým SPPS úzce spolupracoval s odborem Realizace politiky zaměstnanosti MPSV a dalšími odborníky na bilanční diagnostiku. Česká verze je k dispozici na <http://www.orientexpress.cz>. Protože se předpokládá, že tento on-line nástroj bude používán především Informačními a poradenskými středisky úřadů práce, byla pro jejich poradenské pracovníky vytvořena metodická příručka, ve které jsou jednotlivé funkce nástroje popsány a vysvětleny.



# 7. Evropská rozvojová spolupráce (ERS)

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

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

V průběhu roku 2008 byly úsekem ERS připraveny tři projekty z komunitárního programu PROGRESS a jeden projekt ze strukturálních fondů. Z těchto čtyř projektů byly tři schváleny a byla zahájena jejich realizace.

**V průběhu roku 2008 byla činnost úseku evropské rozvojové spolupráce zaměřena na následující projekty:**

## 7.1 Technická pomoc při administraci a implementaci programů financovaných ze zdrojů EU

Technická pomoc byla poskytována Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR na základě tříleté smlouvy do konce roku 2008. Pomoc byla zaměřena na projekty Transition Facility hlavně pro Českou správu sociálního

zabezpečení, podporu projektů Twinning Out a podporu komunitárního programu PROGRESS. Řešitelský tým podporuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR i v přípravě metodik pro implementaci a administraci projektů financovaných prostřednictvím finančních mechanismů EHP/Norska a Programu švýcarsko-české spolupráce. V závěru roku se připravovala obdoba smlouva, která by pokrývala období 2009 a 2010.

## 7.2 Flexicurity z pohledu rovnosti mužů a žen

Národní vzdělávací fond na tomto projektu, který bude trvat do ledna 2010, spolupracuje s Ministerstvem práce a sociální politiky Bulharské republiky, Marche Region z Itálie a s italskou nadací Fondazione Giacomo Brodolini. V rámci projektu budou vypracovány v zemi každého partnera národní zprávy mapující politiku trhu práce v souladu se čtyřmi pilíři flexicurity, tedy s externí a interní ochranou pracovních míst, ochranou zaměstnanosti a ochranou příjmů. Na národní zprávu budou navazovat tři tematické semináře zaměřené na jednotlivé pilíře flexicurity v jednotlivých zemích a vytvoření průvodce pro zavádění politiky rovnosti mužů a žen v oblasti flexicurity. Projekt bude ukončen závěrečnou konferencí v Sofii.

## 7.3 FOR JOBS: Předvídání vývoje nezaměstnanosti a kvalifikačních potřeb

Tento projekt je příkladem vytváření týmů napříč jednotlivými úseky. Projektový tým je tvořen odborníky

z úseku Evropského sociálního fondu a Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání. Národní vzdělávací fond spolupracuje na tomto projektu, který bude trvat do srpna 2010, s Národní agenturou zaměstnanosti Bulharské republiky a Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha – SEPECAM ze Španělska. V první fázi projektu budou vypracovány v zemi každého partnera základní studie analyzující institucionální a legislativní podmínky fungování trhu práce, politiku zaměstnanosti, strukturu zaměstnanosti a vývoj jejich profesně kvalifikačních charakteristik. Součástí studie bude i zmapování aktivit zaměřených na předvídání budoucího vývoje zaměstnanosti a kvalifikačních potřeb. Ve druhé fázi se experti seznámí s modelem předvídání vývoje zaměstnanosti v odvětvích a profesích, který je používán v Itálii. Na základě dostupných statistických dat bude model vyzkoušen také v České republice. Na závěr projektu se uskuteční čtyři semináře, z nichž jeden se plánuje v Praze. Na semináři bude přestaven model předvídání zaměstnanosti a kvalifikační zástupcům MPSV, úřadů práce a zaměstnavatelů.

## 7.4 Genderový mainstreaming v politikách zaměstnanosti se zaměřením na profesní poradenství a antidiskriminační legislativu

V rámci tohoto projektu bude uspořádáno třináct vzdělávacích seminářů pro pracovníky úřadů práce, které se budou konat v regionech po celé České republice, a jeden vzdělávací seminář pro zaměstnance oblastních inspektorátů práce, který se bude konat v Praze. Dalším významným výstupem projektu je

# 7. European Development Cooperation (EDC)

European Development Cooperation is a new section, which has been created as of January 2008. The aim and chief priority of this section is the realisation of international activities of the National Training Fund. The ERS coordinates international projects on the territory of the Czech Republic and abroad, looks for new international grant programmes, in which the National Training Fund could become involved.

The EDC section is unique within the National Training Fund in that it creates teams across the individual sections for implementation of projects. This form of putting teams together was not previously applied much at the National Training Fund, but from the perspective of competitive ability, when it is necessary to react quickly and to make use of all available human resources flexibly, it is necessary.

In the course of the year 2008, the EDC section prepared three projects from the community programme PROGRESS and one project from the structural funds. Out of these four projects, three have been approved and their implementation has begun.

**In the course of the year 2008, activities of the European cooperation development section focused on the following projects:**

## 7.1 Technical assistance during administration and implementation of programmes financed from EU resources

Technical assistance was provided to the Ministry of Labour and Social Affairs based on a three-year contract until the end of the year 2008. The assistance focused on the projects Transition Facility mainly for the Czech

Social Security Administration, for support of the projects Twinning Out and support of the community programme PROGRESS. The implementer team also supports the Ministry of Labour and Social Affairs in the preparation of methodology for implementation and administration of projects financed from the EEA/ Norway Financial Mechanism and programmes of Swiss-Czech cooperation. At the end of the year, a similar contract was being prepared, which would cover the years 2009 and 2010.

## 7.2 Flexicurity Under a Gender Perspective

The National Training Fund cooperates on this project, which will continue until January 2010, with the Ministry of Labour and Social Policy of the Bulgarian Republic, Marche Region from Italy and the Italian foundation Fondazione Giacomo Brodolini. Within the project, national reports will be developed in the country of each partner, mapping the labour market policy in keeping with the four pillars of flexicurity, that is external and internal protection of jobs, protection of employment and protection of income. As a follow-up to the national report, there will be three thematic seminars focusing on the individual pillars of flexicurity in the individual countries and creating a guide for implementing gender equality policy in the realm of flexicurity. The project will end with a final conference in Sofia.

## 7.3 FOR JOBS: Forecasting Jobs and Skills

This project is an example of creating teams across the individual sections. On this project, which will last un-

til August 2010, the National Training Fund cooperates with the National Employment Agency of the Republic of Bulgaria and with Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha – SEPECAM from Spain. In the first stage of the project, basic studies will be developed in the country of each partner, analysing institutional and legislative conditions for the functioning of the labour market, the employment policy, the structure of employment and the development of its vocation and qualification characteristics. The study will also include mapping activities focusing on predicting the future development of employment and qualification needs. In the second stage, expert will be acquainted with the model of predicting the development of employment in fields and professions, which is used in Italy. Based on the available statistic data, the model will also be tested in the Czech Republic. At the end of the project, four seminars will take place, one of which is being planned in Prague. At the seminar, the model of predicting employment and qualifications will be presented to representatives of the Ministry of Labour and Social Affairs, labour offices and employers.

## 7.4 Gender mainstreaming in employment policies with focus on vocational guidance and antidiscrimination legislation

During this project, thirteen educational seminars will be organised for employees of labour offices, which will take place in regions throughout the Czech Republic, and one educational seminar for employees of regional labour inspectorates, which will take place in Prague. Another important output of the project is a translation of the Manual for Gender Mainstreaming in Employment Policies (European Commission, July 2007) to the Czech language and the printing and distribution of this manual.

překlad Manuálu pro genderový mainstreaming v politice zaměstnanosti (Evropská komise, červenec 2007) do českého jazyka a tisk a distribuce tohoto manuálu. Poslední aktivitou projektu bude závěrečný seminář pro odborníky, kteří se zabývají politikou zaměstnanosti.

Hlavní cíl projektu je zvýšit úroveň kvalifikace a odborných dovedností v institucích pracovního trhu (úřady práce, oblastní inspektoráty práce a tvůrci politiky zaměstnanosti) v oblasti genderové rovnosti. Úřady práce budou proškoleny za účelem podpory vstupu žen na kvalitnější a netradiční pozice, čímž se sníží horizontální segregace. Je také důležité podpořit uplatnění existující legislativy v oblasti genderové rovnosti a diskriminace mezi úředníky, kteří kontrolují a sankcionují zaměstnavatele, protože bez ohledu na kvalitu zákonů bude nerovnost pohlaví přetrvávat, pokud nebudou právní povinnosti řádně vynucovány.

### 7.5 Středoevropská iniciativa (SEI)

Národní vzdělávací fond dlouhodobě koordinuje aktivity sítě zástupců z oboru rozvoje lidských zdrojů ze zemí Středoevropské iniciativy, sdružující 18 států. Již od roku 2005 NVF pravidelně připravuje a realizuje výroční mezinárodní konferenci pod označením Pražské fórum Rozvoje lidských zdrojů, a to za finanční podpory Středoevropské iniciativy a Ministerstva zahra-

ničních věcí ČR, které konferenci rovněž poskytuje záštitu. V souvislosti s konferencí se pravidelně koná schůzka kontaktních spolupracovníků sítě SEI „Rozvoj lidských zdrojů“, kde se diskutují problémy RLZ v jednotlivých zemích a zároveň se definují témata pro další ročník konference.

Na schůzce v roce 2008 informovali odborníci z jednotlivých zemí o důležitých aktuálních aktivitách týkajících se rozvoje lidských zdrojů v jejich zemi, např. o nových zákonech, projektech a iniciativách. Jednali také o tématu příští konference a dohodli se, že téma pro rok 2009 bude „Proč a jak prognózovat potřeby trhu práce?“

Tématem Pražského fóra 2008 byla „Vyšší kvalita vzdělávání – lepší zaměstnatelnost“. Toto téma pojmuje svět vzdělávání a svět práce.

Konference se ve dnech 20. a 21. listopadu 2008 zúčastnilo více než 60 odborníků ze 13 zemí: Albánie, Rakousko, Bělorusko, Chorvatsko, České republiky, Maďarsko, Itálie, Makedonie, Polsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko a Ukrajina. Specifickým rysem Pražského fóra RLZ je účast odborníků z členských i nečlenských zemí EU, což umožňuje zřídka se vyskytující a oboustranně prospěšnou výměnu informací, poznatků a zkušeností. Na konferenci vystoupili zástupci Evropské komise, CEDEFOP, Rakousko, Maďarsko, Slovensko, Slovinsko a Bělorusko. V hodnocení konference účastníci ocenili přínosný obsah

konference a její dobrou organizaci a doporučili, aby se obdobná konference konala i v příštím roce.

V rámci spolupráce se Středoevropskou iniciativou experti Národního vzdělávacího fondu během roku vypracovali na žádost výkonného sekretariátu Středoevropské iniciativy hodnocení deseti návrhů projektů z oboru rozvoje lidských zdrojů, které Středoevropská iniciativa obdržela z různých členských zemí a na jejichž realizaci finančně přispívá.

### 7.6 EUNEC

NVF je asociovaným členem Evropské sítě rad pro vzdělávání (EUNEC). Členové EUNEC si kladou za cíl komentovat, oponovat a vytvářet stanoviska k oficiálním politikám v oblasti vzdělávání ve svých zemích a v rámci EUNEC si vyměňovat zkušenosti, názory a informace o ovlivňování vzdělávací politiky. Činnost EUNEC je podporována z evropských zdrojů. V roce 2008 se pracovníci NVF, popř. dalších českých organizací, aktivně účastnili dvou mezinárodních konferencí EUNEC Learning Outcomes – a Gadget or a New Paradigm? v Madridu (červen) a The Teaching Profession: Changes, Challenges and Perspectives ve Vilniusu (říjen). Na závěr konferencí je vždy vypracováno stanovisko EUNEC k projednávanému tématu, které je postoupeno Evropské komisi.

The last activity in the project will be a final seminar for experts, who focus on employment policy.

The main aim of the project is to increase the level of qualification and vocational skills in labour market institutions (labour offices, regional labour inspectorates and employment policy makers) in the realm of gender equality. Labour offices will be trained for the purpose of supporting the entrance of women to higher quality, non-traditional positions, which will lower horizontal segregation. It is also important to support the application of existing legislation in the realm of gender equality and discrimination among officials, who control and impose sanctions on employers, because the inequality of sexes will persist regardless of the quality of the laws, if legal duties are not duly enforced.

### 7.5 Central European Initiative (CEI)

In the long term, the National Training Fund has been coordinating activities of a network of representatives from the field of human resources development from countries of the Central European Initiative, which associates 18 countries. Since the year 2005 already, the NTF has been regularly preparing the international conference entitled Prague Forum on Human Resources Management, with financial support from the Central European Initiative and the Ministry of Foreign Affairs of the Czech Republic, under whose auspices the conference takes place. In relation to the conference, a regular meeting

of contact co-operators of the CEI network takes place, entitled "Human Resources Development", where HRD issue in the individual countries are discussed, while topics for the next year of the conference are also defined. At the meeting in 2008, experts from the individual countries informed about important activities relating to the development of human resources in their countries, for example about new laws, projects and initiatives. They also discussed the theme of the next conference, agreeing that that theme for the year 2009 will be "Why and how to Prognosticate the Needs of the Labour Market?"

The theme of the Prague Forum 2008 was "Higher Quality of Education – Better Employability". This theme connects the world of education and the world of work.

More than 60 experts from 13 countries attended the conference on 20th and 21st November 2008: Albania, Austria, Belarus, Croatia, Czech Republic, Hungary, Italy, Macedonia, Poland, Romania, Slovakia, Slovenia and the Ukraine. A specific characteristic of the Prague HRD Forum is the attendance of specialists from both EU member states and countries outside the EU, which enables rarely occurring and mutually beneficial exchange of information, findings and experience. Representatives of the European Commission, CEDEFOP, Austria, Hungary, Slovakia, Slovenia and Belarus spoke at the conference. In their evaluation of the conference, its participants appreciated its good organisation and recommended that a similar conference should take place in the following year, too.

As part of cooperation with the Central European Initiative and upon its request, experts from the National Training Fund prepared an evaluation of ten project proposals from the field of human resources development in the course of the year, which the Central European Initiative has obtained from various members states and to the realisation of which it contributes financially.

### 7.6 EUNEC

NTF is an associated member of the European Network for Education Council (EUNEC). EUNEC members have set themselves the task of commenting on, arguing with and forming statements to official education policies in their countries and to exchange experience, views and information within the EUNEC about influencing educational policy. The activity of EUNEC is supported from European resources. In the year 2008, NTF employees or the other Czech organisations actively attended two international EUNEC conferences: Learning Outcomes – a Gadget or a New Paradigm? in Madrid (June) and The Teaching Profession: Changes, Challenges and Perspectives, in Vilnius (October). At the end of the conferences, a statement of EUNEC is always developed for the topic discussed, which is then rendered to the European Commission.



## 8. Public Relations (PR)

In the year 2008, the PR section focused on activities, which raise general awareness of activities of the National Training Fund and disseminates information about all of its specialised activities. One of the important tools is the NVF bulleting Pro Futuro, which is mainly intended for professional readership, and same as in the year 2007, its individual issues had monothematic focus. In the year 2008, five issues of this bulletin came out, focusing on activities of the European Social Fund section, The Centre for Quality and Standards in Social Services, Human Resources Development, Employment and the Guidance Services Support Unit.

The PR section participated actively in promotion activities for projects implemented by other NTF sections. Among the most important, one can name the system project of the MoLSA - **Quality in Continuing Vocational Education and Training**, and the project **Vocational training for the staff and experts in low-threshold facilities for children and young people and streetwork**

**united in the Czech Streetwork Association**, which was accompanied by an exhibition of photographs in the non-traditional environment of the Prague Rock Café. The PR section promoted activities of the Fund for support of research, out of which the NTF allocated financial means to grant applicants in six areas of research and development, within the EEA/ Norway Financial Mechanisms. For this purpose, the PR section organised two press conferences attended by NTF top management and the Ambassador of the Norwegian Kingdom to the Czech Republic, which have met with due interest on the part of the media.

An important activity of the PR section was the information campaign about the competition focusing on projects of human resources development in the regions entitled GOOG ADVICES IS WORTH ITS WEIGHT IN GOLD, about the course of which the PR section published press releases, and it participated on promotion of the portal for the competition Topregion.cz – Inspiration Da-

tabase for Human Resources Development.

In the year 2008, too, close cooperation with the Czech News Agency and other media continued, its reporters being invited to press conferences and obtaining press releases, which the PR section published continuously. The NTF subscribed for and placed on its portal a daily selection of news from agencies for the working needs of the staff of the Fund as well as those bringing relevant information for visitors of the NTF portal. Cooperation with Newton Media, a.s., continued, too, which is still the media partner of the NTF and provides extensive daily media monitoring for it.

In the course of the year 2008, the PR section issued 12 press releases, organised two press conferences in Prague and co-organised a series of seminar and workshops in regional capitals as part of the project Quality in Continuing Vocational Education and Training.



## 8. Public Relations (PR)

V roce 2008 se úsek PR věnoval aktivitám, které posilují veřejné povědomí o činnosti Národního vzdělávacího fondu a šíří informace o všech jeho odborných aktivitách. Jedním z důležitých nástrojů je Bulletin NVF Pro Futuro, který je určen zejména odborné čtenářské obci, a stejně jako v roce 2007 byla jeho jednotlivá čísla zaměřena monotematicky. V roce 2008 vyšlo pět čísel tohoto bulletinu, věnovaných aktivitám úseků Evropský sociální fond, Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách, Rozvoj lidských zdrojů, Zaměstnanost a Středisko podpory poradenských služeb.

Úsek PR se aktivně účastnil propagačních aktivit projektů realizovaných ostatními úseky NVF. Mezi nejvýznamnějšími je možno jmenovat systémový projekt MPSV - **Kvalita v dalším profesním vzdělávání**, dále pak projekt **Profesní vzdělávání pracovníků a odborníků v nízkoprahových zařízeních pro děti**

**a mládež a streetwork sdružených v České asociaci streetwork**, který byl doprovázen výstavou fotografií v netradičním prostředí pražského Rock Café.

Úsek PR propagoval aktivity Fondu pro podporu výzkumu, ze kterého NVF přiděloval finanční prostředky žadatelům o granty v šesti oblastech výzkumu a vývoje v rámci Finančních mechanismů Evropského hospodářského prostoru a Norska. Za tímto účelem uspořádal úsek PR dvě tiskové konference za účasti vedení NVF a velvyslance Norského království v ČR, které se setkaly s patřičným zájmem médií.

Významnou aktivitou úseku PR byla informační kampaň o soutěži DOBRÁ RADA NAD ZLATO, zaměřené na projekty rozvoje lidských zdrojů v krajích o jejímž průběhu vydával úsek PR tiskové zprávy a avíza. Dále se podílel na propagaci portálu soutěže Topregion.cz – Inspirační databanky pro rozvoj lidských zdrojů.

I v roce 2008 pokračovala úzká spolupráce s Českou tiskovou kancelář a s dalšími médii, jejichž zpravodajové byli zváni na tiskové konference a dostávali tiskové zprávy, které úsek PR průběžně vydával. NVF odebíral a umísťoval na svém portálu denní výběr agenturních zpráv pro pracovní potřeby zaměstnanců Fondu i přinášejících relevantní informace pro návštěvníky portálu NVF. Pokračovala také spolupráce se společností Newton Media, a.s., která je stále mediálním partnerem NVF a zajišťuje pro něj každodenní rozsáhlý monitoring médií.

V průběhu roku 2008 vydal úsek PR 12 tiskových zpráv, uspořádal dvě tiskové konference v Praze a spolupořádal sérii seminářů a workshopů v krajích městech v rámci projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání.



## 9. The Quality Management System

Since its foundation, the National Training Fund (NTF), as an important non-governmental institution in the field of human resources development, has stood on basic principles representing high quality of work, open cooperation with partners, responsible and friendly treatment of clients and high ethics in the behaviour of its employees. NTF as a professional organisation implemented and has been using quality management systems according to internationally acknowledged standards since 2007, that

is the standard ISO 9001:2000 – Quality Management Systems – Requirements and at the same time the NTF is one of the first organisations that have applied the requirements of the standard ISO 10006:2003 – Quality Management Systems – Guidelines for Quality Management in Projects. In the year 2008, NTF has successfully passed the first periodical supervisory audit carried out by the international certifying company Det Norske Veritas, which confirmed continued validity of the inter-

national quality certificates according to ISO 9001:2000 and ISO 10006:2003. This statement of an independent auditor has confirmed that NTF has a high quality system of provision of services in the field of human resources development by means of raising qualifications of the workforce, employment, lifelong learning and social services.

## 9. Systém managementu kvality

Národní vzdělávací fond, o.p.s. (NVF), jako významná nevládní instituce v oblasti rozvoje lidských zdrojů stojí od svého založení na základních principech představujících vysokou kvalitu práce, otevřenou spolupráci s partnery, zodpovědné a přátelské jednání s klienty a vysoké etice v chování svých zaměstnanců. NVF jako profesionální společnost zavedl a od roku 2007 uplatňuje systém řízení kvality podle uznávaných me-

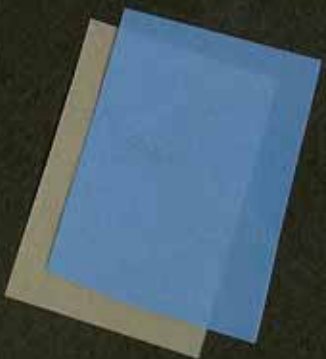
zinárodních standardů, a to normy ISO 9001:2000 – Systém managementu jakosti, a současně jako jedna z prvních společností aplikoval požadavky normy ISO 10006:2003 – Směrnice pro management jakosti projektů. V roce 2008 NVF úspěšně prošel prvním periodickým auditem provedeným mezinárodní certifikační společností Det Norske Veritas, která potvrdila pokračování platnosti mezinárodních certifikátů kvality dle

ISO 9001:2000 a ISO 10006:2003. Tento výrok nezávislého auditora potvrdil vysokou kvalitu nastaveného systému NVF pro poskytování služeb v oblasti rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím zvyšování jejich kvalifikace, zaměstnanosti, celoživotního vzdělávání a sociálních služeb.



Kvalita v dalším profesním vzdělávání.  
V návrhu a zprovoznění, aby poskytoval uce  
ak zranění, o  
Vě, o  
ni (DPV)  
poradit  
Vámi v  
mi s  
tačnických subjektů, které vystupují v  
h a akreditací v oblasti kvality DPV. A kone  
ěl byl vytvořen proto, aby poskytoval vešker  
ak zranění, o  
Vě, o  
ni (DPV)  
poradit  
Vámi v  
mi s  
tačnických subjektů, které vystupují v  
h a akreditací v oblasti kvality DPV. A kone  
ěl byl vytvořen proto, aby poskytoval vešker

význam me  
Certifikátem  
ým  
se  
d  
d



# Seznam publikací

Pro Futuro. Informační bulletin NVF, 5 vydaných čísel. Výroční zpráva/Annual Report 2007.

## Úsek Rozvoj lidských zdrojů

### Publikace k projektu Kvalita v dalším profesním vzdělávání:

Mužík, J., Palán, Z. a kol.: Vzdělávací program jako základní kategorie dalšího profesního vzdělávání, Národní vzdělávací fond, Praha 2008.

Góreckí J., Lupták, P., Mráz P., Pelant, P., Šedrová, Š., Vondrášek, J.: Přístupy ke kvalitě v dalším profesním vzdělávání ve vybraných zemích Evropy, Národní vzdělávací fond, Praha 2008.

Hnátek, J., Medlák, V., Martínková, I., Bečvář, J.: Příručka pro certifikaci vzdělávací instituce (KVIS a EduIQ 9001), sdružení NVF, BIVŠ, KPMG, Praha 2008.

Dočkal, Z., Martínková, I.: Příručka pro certifikaci personálu v oblasti dalšího vzdělávání, sdružení NVF BIVŠ, KPMG, Praha 2008.

Brokl, L., Holanová, M., Juppa, V., Mandíková, M., Mikulecká, J., Palán, Z., Skalská, H.: Analýza nabídky a poptávky po dalším profesním vzdělávání v Králověhradeckém kraji.  
<http://www.regioprofese.cz/>

## Úsek Zaměstnanost

Petrová S., Huptychová A., Horálek M.: Struktura služeb

zaměstnanosti ve vybraných zemích, leden 2008, 80 s.

Coufalík J.: Souhrnný výstup z prací na klíčové aktivitě č. 1 – Podrobná analýza současné struktury služeb zaměstnanosti a subjektů podílejících se na těchto službách, leden 2008, 33 s.

Petrová S., Huptychová A., Horálek M.: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích, leden 2008, 54 s.

Coufalík J.: Souhrnný výstup z prací na klíčové aktivitě č. 3 – Vyhodnocení účinnosti využívání jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a možnosti propojení národních programů aktivní politiky zaměstnanosti s programy Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, leden 2008, 36 s.

Tinlová J.: Závěrečná zpráva o prezenčním vzdělávacím programu NVF, realizovaném v rámci klíčové aktivity č. 11 projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, 7 s.

Tinlová J., Vošahlíková Hana: Závěrečná zpráva z realizace e-learningového vzdělávacího programu „Základní znalosti pro pracovníky ITP“, 37 s.

Bakule M., Braňka J., Coufalík J., Čáp J., Dittrich M., Dobeš M., Freibergová Z., Havlíčková V., Sládková I.: Návrhy na zlepšení služeb zaměstnanosti, souhrnný výstup NVF z klíčové aktivity č. 4 projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, listopad 2008, 158 s.

Coufalík J.: Výtah ze souhrnného výstupu NVF z klíčové aktivity č. 4 projektu Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti, listopad 2008, 24 s.

Analýza specifík trhu práce a služeb zaměstnanosti v hl. m. Praze a doporučení k jejich zlepšení. Subdodávka NVF, o. p. s., k veřejné zakázce „Analýza trhu práce, vypracování metodiky, školení“, listopad 2008, 196 s.

## Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách – CEKAS

Publikace k projektu Inovace studijního programu Katedry sociální práce při FF UK v Praze (JPD 3).

Profese a etika sociální práce, sborník studentských prací, Kodymová, P., Holda, D. (eds.), Praha 2008, ISBN 978-80-7308-222-2.

Metody sociální práce, sborník studentských prací, Kodymová, P., Holda, D. (eds.), Praha 2008, ISBN 978-80-7308-223-9.

Ohrožené skupiny, sborník studentských prací, Kodymová, P., Holda D., (eds.), Praha 2008, ISBN 978-80-7308-224-6.

Sborník ke konferenci konané v květnu 2008 v Jinočicích „Profesní příběh“, Praha 2008.

Sborník „18 let trvání Katedry sociální práce FF UK v Praze“, editoři Tomešová, I., Fídlarová, Z., Praha 2008.

Publikace k projektu „Systém vzdělávání pro pracovníky a odborníky v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) v hl. m. Praze (JPD3).

Pojmosloví nízkoprahových zařízení pro děti a mládež, [http://www.streetwork.cz/images/download/Pojmoslovi\\_text.pdf](http://www.streetwork.cz/images/download/Pojmoslovi_text.pdf)

## Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání – NOZV

### Publikace v češtině:

Braňka, J., Czesaná, V.: Potřeby kvalifikované práce v sektoru energetiky. Working Paper č. 1/2008, NVF-NOZV, Praha 2008, ISSN 1801-5476.

Braňka, J.: Lidské zdroje a inovace: Příklady z podnikové praxe. Working Paper č. 2/2008, NVF-NOZV, Praha, 2008, ISSN 1801-5476.

Braňka, J.: Budoucí požadavky na kvalifikovanou pracovní sílu ve vybraných odvětvích ekonomiky. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

Havlíčková, V.: Vliv stárnutí na kvalitu lidských zdrojů. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

Matoušková, Z.: Příprava lidských zdrojů na kvalifikačně náročné profese. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008. ISBN 978-80-86131-78-5.

Matoušková, Z.: Přístup podniků ke vzdělávání zaměstnanců. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

Matoušková, Z., Žáčková, H.: Angažovanost podniků ve vzdělávání zaměstnanců. Working Paper č. 3/2008,

NVF-NOZV, Praha 2008, ISSN 1801-5476.

Kofroňová, O., Šímová, Z.: Znalosti a dovednosti lidských zdrojů. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

Lapáček, M.: Zaměstnanost v odvětvích národního hospodářství. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

Žáčková, H.: Vzdělanostní struktura a mobilita. In: Ročenka konkurenceschopnosti České republiky 2007–2008, ISBN 978-80-86131-78-5.

### Publikace v angličtině:

ReferNet: VET Policy Report on Progress in the policy priority areas for Vocational Education and Training, <http://www.refernet.cz>

Braňka, J.: Case studies in innovative enterprises. In: The Competitiveness Yearbook Czech Republic 2007-2008. Prague: CES-VŠEM, NOET-NTF. 2009. ISBN 978-80-86131-81-5.

Czesana, V., Matoušková, Z., Havlíčková, V., Kofroňová, O.: Pathways to work – current practices and future needs for the labour market integration of young people: Case study of the Czech Republic. In: YOUTH: Young in Occupations and Unemployment: Thinking of their better integration in the labour market. Bruxelles: ISFOL, CESOS, SIU, NTF, 2008. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=448&furtherNews=yes>

Kofroňová, O., Šímová, Z.: Basic competences of the young population. In: The Competitiveness Yearbook Czech Republic 2007-2008. Prague: CES-VŠEM, NOET-NTF. 2009. ISBN 978-80-86131-81-5.

Lapáček, M.: Employment in the industries of national

economy. In: The Competitiveness Yearbook Czech Republic 2007-2008. Prague: CES-VŠEM, NOET-NTF. 2009. ISBN 978-80-86131-81-5.

Matoušková, Z.: Preparation of human resources for skills-intensive occupations. In: The Competitiveness Yearbook Czech Republic 2007-2008. Prague: CES-VŠEM, NOET-NTF. 2009. ISBN 978-80-86131-81-5.

Matoušková, Z.: The approaches of enterprises to the training of employees. In: The Competitiveness Yearbook Czech Republic 2007-2008. Prague: CES-VŠEM, NOET-NTF. 2009. ISBN 978-80-86131-81-5.

Žáčková, H.: Educational attainment and education mobility. In: The Competitiveness Yearbook Czech Republic 2007-2008. Prague: CES-VŠEM, NOET-NTF. 2009. ISBN 978-80-86131-81-5.

## Středisko podpory poradenských služeb

### Publikace k projektu ITP

Česal, J.: Analýza právního rámce poradenských služeb poskytovaných VSZ v ČR: podkladový materiál. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Freibergová, Z.: Informačně-poradenské služby veřejných služeb zaměstnanosti podporující pracovní uplatnění občanů. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Freibergová, Z., Potočný, T., Gbelec, O.: Souhrn poznatků z regionálních schůzek s poradenskými pracovníky úřadů práce v pilotních regionech projektu ITP. Praha, Národní vzdělávací fond, 2007.

Gbelec, O.: Poskytování poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti ve Velké Británii. Pra-

ha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Grajcár, Š.: Poskytování poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti na Slovensku. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Hadj Moussová, Z., Procházková, Z.: Motivace v poradenském procesu na úřadech práce. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Horák, P.: Zkušenosti uchazečů o zaměstnání s poradenskými službami úřadů práce: výzkumná zpráva. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Horová, L.: Zpráva o poskytování poradenských služeb v Německu. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Horová, L.: Zpráva o poskytování poradenských služeb v Rakousku. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Horová, L., Gbelec, O.: Poskytování poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti ve vybraných zemích EU (Finsko, Německo, Rakousko a Velká Británie). Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Horová, L., Pencová, M.: Poskytování poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti ve Finsku. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Juzváková, E., Horová, L., Gbelec, O.: Poskytování poradenských služeb ve veřejných službách zaměstnanosti v Irsku. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Opočenský, J.: Profil klienta bilanční diagnostiky z řad

uchazečů o zaměstnání: výzkumná zpráva. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Opočenský, J.: Přehled poradenských služeb úřadů práce v ČR a návrh na zlepšení jejich poskytování: podkladový materiál. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

Potočný, T., Gbelec, O., Pencová, M.: Dotazníkové šetření „Poradenství na úřadech práce v České republice“: souhrnná zpráva. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008.

## Publikace k projektu IPSYS



Bartlová, P.: Využití metody „Life stories“ v poradenství. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008. <http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/lifestories.pdf>

Langer, T.: Techniky skupinového poradenství. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008. [http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove\\_poradenstvi.pdf](http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/skupinove_poradenstvi.pdf)

Mohaupt, Z., Freibergová, Z., Pencová, M.: Metodika poradenské práce pro DPV. Praha, projekt Informačně poradenský systém, 2008. [http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/metodika\\_pro\\_poradce.pdf](http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/metodika_pro_poradce.pdf)

Mohaupt, Z.: Kompetence studijního a profesního poradce: Jak zvládnout krizový rozhovor. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008. <http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/krize.pdf>

Pencová, M., Mohaupt, Z.: Šetření informačně poradenských potřeb zaměstnavatelů (kvalitativní sonda). Praha, interní výstup projektu Informačně poradenský systém. 2008.

Pencová, M., Mohaupt, Z.: Šetření informačně poradenské činnosti vzdělávacích pracovišť a jejich potřeb – kvalitativní sonda. Praha, interní výstup projektu Informačně poradenský systém. 2008.

Pencová, M., Mohaupt, Z.: Šetření informačně poradenských potřeb a činností poradenských pracovišť - kvalitativní sonda. Praha, interní výstup projektu Informačně poradenský systém. 2008.

Rýdlová, D.: Jazyková výuka pro populaci s dyslexií. Praha, Národní vzdělávací fond, 2008. <http://www.nvf.cz/spps/dokumenty/dyslektici.pdf>

## Publikace k projektu BADED



Bartlová, P., Freibergová, Z., Jyskee, I., Läykkä, M.-L., Wagenhofer, I.: BADED – Barriers in adult education: Findings and Strategie for Overcoming those Barriers. Ikaalinen – Pratur – Vienna. 2008



## **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 31.12.2008, výkazu zisku a ztráty za období od 1.1.2008 do 31.12.2008 a přílohy této účetní závěrky, včetně popisu použitých významných účetních metod.*

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

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

**Účel, pro který byla účetní jednotka zřízena:** *Poskytování obecně prospěšných služeb spočívajících v zabezpečení organizace, administrace a vyhodnocování projektů zejména v oblasti spolupráce s Evropskou unií, tržní 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 Vodňáková*  
*Bc. Vladislav Šrajbr*

*Auditorská zpráva byla vyhotovena za účetní období od 1.1.2008 do 31.12.2008. Předmětem ověření byla účetní závěrka účetní jednotky k 31.12.2008. Audit byl zpracován v období měsíce dubna a června 2009. Průběžný audit byl proveden v období měsíce srpna 2008.*

*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.*



*Nášim úkolem je vydat na základě provedeného auditu výrok k této účetní závěře. 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 tímto 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 závěře. 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 povitýv obraz aktiv, pasiv a finanční situace účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2008 a nákladů, výnosů a výsledku jejího hospodaření za rok 2008 v souladu s českými účetními předpisy.***

*Auditor společnosti PRIMASKA AUDIT, a.s. proto dává k účetní závěře účetní jednotky Národní vzdělávací fond, o.p.s. k 31.12.2008*

## **VÝROK BEZ VÝHRAD.**

## **Zpráva o výroční zprávě**

Ověřili jsme soulad výroční zprávy společnosti *Národní vzdělávací fond, o.p.s.* za účetní období od 1.1.2008 do 31.12.2008 s účetní závěrkou k 31.12.2008, 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 22.6.2009



*Adam*

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



Národní  
vzdělávací  
fond, o. p. s.

Opletalova 25  
110 00 Praha 1

*Adam*

zprávu převzal

Výtisk č. 3 z 4

## **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 31<sup>st</sup>, 2008, profit and loss account for the period from January 1<sup>st</sup>, 2008 to December 31<sup>st</sup>, 2008 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  
Mr. Vladislav Šrajbr

The auditor's report was executed for the accounting period from January 1<sup>st</sup>, 2008 to December 31<sup>st</sup>, 2008. The subject of examination was the financial statements of the accounting unit as of December 31<sup>st</sup>, 2008. The audit was executed in April and June 2009. The continuous audit was performed in August 2008.

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.

*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 31<sup>st</sup>, 2008 and expenses, revenues and economic result of the year of 2008 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 31<sup>st</sup>, 2008.*

### 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 1<sup>st</sup>, 2008 to December 31<sup>st</sup>, 2008 with the financial statements as of December 31<sup>st</sup>, 2008 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 22<sup>th</sup>, 2009

**NF**  
Národní  
vzdělávací  
fond, o. p. s.  
Děpalská 25  
110 00 Praha 1

*[Handwritten signature]*

received by



*[Handwritten signature]*

Auditor Mr. Pavel Adam  
Licence No. 1267

The vice-chairman of the board of directors  
PRIMASKA AUDIT, a.s.

Copy no.3 of 4

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY - 2008  
PROFIT AND LOSS STATEMENT - 2008

VÝNOSY (tis. Kč) REVENUES (thousands CZK)	Činnosti / Activities			NÁKLADY (tis. Kč) COSTS (thousands CZK)	Činnosti / Activities		
	Hlavní Main	Hospodářská Economic	Celkem Total		Hlavní Main	Hospodářská Economic	Celkem Total
Tržby z prodeje služeb Service revenue	8	57 918	57 926	Spotřebované nákupy Operating costs	1 342	1 515	2 857
Úroky Interest	15	2	17	Služby Services	25 529	19 875	45 404
Kurzové zisky Foreign exchange profit	194	7	201	Osobní náklady Personnel costs	28 707	31 175	59 882
Jiné ostatní výnosy Other income	5	0	5	Mzdové náklady Wages and salaries	21 984	23 054	45 038
Přijaté příspěvky a dotace: Contributions and grants	56 399	0	56 399	Zákonné sociální pojištění Mandatory social insurance	6 708	7 694	14 402
Příspěvky a dotace ESF - JPD3 Contributions and grants ESF - JPD3	11 582	0	11 582	Zákonné sociální náklady Mandatory social costs	15	427	442
Příspěvky a dotace ESF - OPRLZ Contributions and grants ESF - OPRLZ	30 200	0	30 200	Daně a poplatky Taxes and fees	11	12	23
Příspěvky a dotace ESF - OPPA Contributions and grants ESF - OPPA	151	0	151	Ostatní náklady Other costs	1 693	330	2 023
Příspěvky a dotace EU Contributions and grants EU	5 352	0	5 352	Odply, prodaný majetek, tvorba rezerv a opravných položek Depreciations, assets sold, generation of reserves and adjustments	188	453	641
Příspěvky a dotace EHP Contributions and grants EEA	2 971	0	2 971	Dodatečné odvody daně z příjmů Additional tax payment	7	0	7
Příspěvky a dotace ČR Contributions and grants Czech Republic	6 143	0	6 143				
<b>Výnosy celkem</b> Total Revenues	<b>56 621</b>	<b>57 927</b>	<b>114 548</b>	<b>Náklady celkem</b> Total Costs	<b>57 477</b>	<b>63 360</b>	<b>110 837</b>
<b>Výsledek hospodaření před zdaněním</b> Net Income before taxes					-856	4 567	3 711
<b>Daň z příjmů</b> Income tax					17	829	846
<b>Výsledek hospodaření po zdanění</b> Net Income after taxes					-873	3 738	2 865



**NV F**  
Národní  
vzdělávací  
fond, o. p. s.  
Opletalova 25  
110 00 Praha 1

## Finanční zpráva 2008

Financial report 2008

Národní vzdělávací fond, o.p.s.

ROZVAHA BALANCE SHEET			
AKTIVA ASSETS	tis. Kč thousands CZK	PASIVA LIABILITIES	tis. Kč thousands CZK
Dlouhodobý nehmotný majetek Long-term intangible fixed assets	1 403	Jmění Assets	28 353
Dlouhodobý hmotný majetek Tangible fixed assets	10 870	Výsledek hospodaření Net income	2 865
Oprávký k dlouhodobému majetku Depreciation of long-term fixed assets	-11 900	Krátkodobé závazky Short-term liabilities	27 414
Pohledávky Receivables	5 207	Jiná pasiva Other liabilities	2 272
Krátkodobý finanční majetek Short-term financial assets	44 267		
Jiná aktiva celkem Other assets	11 057		
<b>Úhrn aktiv Total assets</b>	<b>60 904</b>	<b>Úhrn pasív Total liabilities</b>	<b>60 904</b>



Národní  
vzdělávací  
fond, o. p. s.

Opletalova 25  
110 00 Praha 1

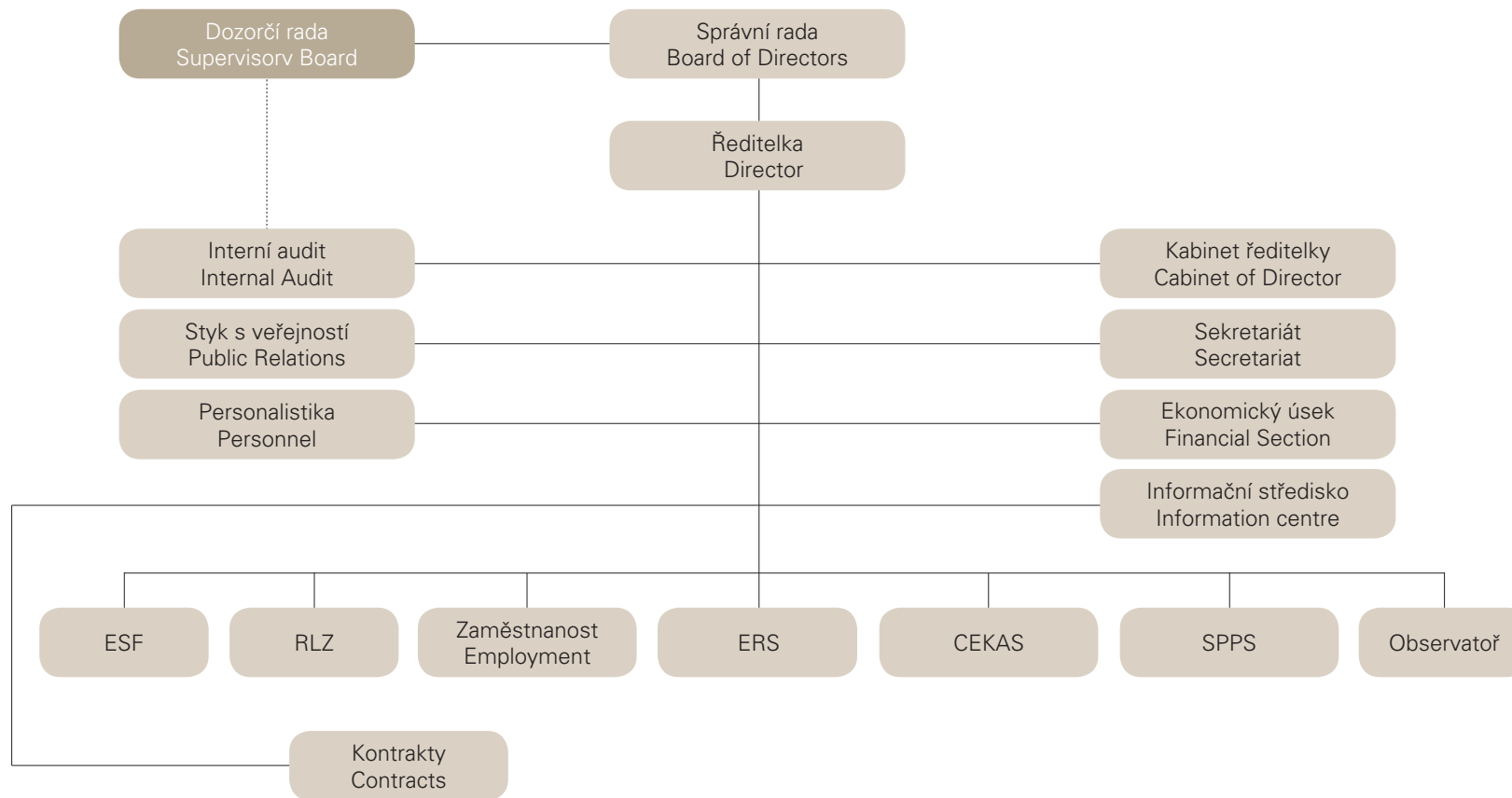


Zleva | Left to right

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. Martin Bambas, MBA ..... vedoucí úseku Zaměstnanost | *Head of Employment Section*  
 Ing. Ludmila Kříšťanová ..... vedoucí ekonomického úseku | *Head of Financial Section*  
 Lenka Mančalová ..... personalistka/ HR manager  
 Ing. Petr Chuděj ..... vedoucí úseku ESF | *Head of European Social Fund Section*  
 Ing. Vlastimil Outlý ..... vedoucí úseku Evropská rozvojová spolupráce/ *Head of European Development Cooperation*  
 PhDr. Miroslava Kopicová ..... ředitelka Národního vzdělávacího fondu | *Director of National Training Fund*  
 Ing. Alice Kašíková ..... vedoucí úseku interního auditu a představitelka managementu pro jakost | *Head of Internal Audit Department and representative of the quality management*  
 Ing. Věra Czesaná, CSc. .... vedoucí Národního observatoře zaměstnanosti a vzdělávání | *Head of National Observatory of Employment and Training*  
 PhDr. Miroslava Mandíková ..... vedoucí úseku Rozvoj lidských zdrojů | *Head of Human Resources Development Section*  
 Mgr. Barbora Krutáková ..... informační specialistka – Informační středisko NVF | *Information Specialist – Information Centre of the NTF*  
 Ing. Zuzana Freibergová ..... vedoucí úseku Středisko podpory poradenských služeb | *Head of Guidance Services Support Unit*  
 Ing. Hugo Roldán ..... manažer pro vztahy s veřejností | *Public Relations Manager*



# ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF NTF / ORGANIZAČNÍ STRUKTURA NVF



## Vysvětlivky / Explanatory notes:

ESF	Evropský sociální fond / European Social Fund
RLZ	Rozvoj lidských zdrojů / Human Resources Development
ERS	Evropská rozvojová spolupráce / European Development Cooperation
CEKAS	Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách / Centre for Quality and Standards in Social Services
SPPS	Středisko podpory poradenských služeb / Guidance Services Support Unit
OBSERVATOŘ	Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání / National Observatory of Employment and Training



**Výroční zpráva/Annual Report**  
2008

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](mailto:info@nvf.cz)

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

Ilustrace/*Illustrations*: Jana Domšová

Design: Alena Burianová

Tisk/*Print*: Tiskárna Pratr, a.s., Trutnov



