

Výroční zpráva Annual Report

2001







2001

VÝROČNÍ ZPRÁVA - ANNUAL REPORT

A / Contents	● A / Obsah [2]
B / An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors	● B / Úvodní slovo předsedy správní rady [4]
C / An Introductory Word by the Director of the National Training Fund	● C / Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu [6]
1. / Human Resources Development	● 1. / Rozvoj lidských zdrojů [8]
1.1. / Implementation of the Strategy for Human Resources Development in the CR	1.1. / Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR
1.2. / Human Resources Development in Hospitals	1.2. / Rozvoj lidských zdrojů v nemocnicích
2. / Preparation for the European Social Fund	● 2. / Příprava na Evropský sociální fond [12]
2.1. / Programme "Investment in Target Regions NUTS II North-West Bohemia and Moravia-Silesia – The Human Resources Development Fund"	2.1. / Program „Investice v cílových regionech NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko – Fond rozvoje lidských zdrojů“
2.2. / The EQUAL Initiative	2.2. / Iniciativa EQUAL
3. / Central European Initiative (CEI)	● 3. / Středoevropská iniciativa (SEI) [16]
4. / Pro-Active Labour Market Intervention Fund (PALMIF)	● 4. / Fond aktivních opatření trhu práce [18]
5. / Social Protection Programmes Section	● 5. / Sekce sociálních programů [22]
5.1. / Projects implemented for Ministry of Labour and Social Affairs	5.1. / Projekty realizované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí
5.2. / Technical Assistance in the Implementation of the Phare programme	5.2. / Technická pomoc při realizaci programu Phare
5.3. / Other Projects	5.3. / Ostatní projekty
6. / Leonardo da Vinci Programme	● 6. / Program Leonardo da Vinci [30]
6.1. / Mobility Projects	6.1. / Projekty mobility
6.2. / Pilot Projects and Language Competencies Projects	6.2. / Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností
7. / National Observatory of Employment and Training	● 7. / Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání [36]
8. / Information Services	● 8. / Informační služby [40]
8.1. / Information Centre	8.1. / Informační středisko
8.2. / National Resource Centre for Vocational Guidance	8.2. / Národní informační středisko pro poradenství
D / Publications	● D / Publikace [44]
E / Auditor's Report	● E / Zpráva auditora [46]
F / Financial Report	● F / Finanční zpráva [48]



Jaroslav Šůra, Kámen (Stone), serigrafie, (1987)

The main objective of all those involved in the National Training Fund's activities in 2001 was to make major progress in the area of education and human resources development. Using this – which in Czech is an intolerable and awkward term literally translated from English – I intend to say that we all strove to ensure that our human resources, in Czech we say people, became more educated, since the modern world so requires. This is why we developed a document entitled Strategy for Human Resources Development in the CR and managed to ensure that it was discussed in the Council for Economic and Social Understanding of the CR in April 2002.

The most valuable feature of this document is that it provides a true evaluation of the current state of affairs. It points to the insufficient standards and unfinished system of lifelong learning, vocational education and training and to large gaps between what is said and what is done in terms of the involvement of business and industry in the promotion of continuing education and improvement of qualifications. Moreover, the document contains important recommendations for human resources development at national as well as regional levels.

I would like to express my thanks to all those who contributed to its development. Moreover, I would like to make a pledge that, together with other members of the NTF's Board of Directors, we will do our best to ensure that the strategy becomes a guide as well as a standard in relation to enhancing the knowledge of our people.

Among the activities of the NTF, special attention is given to the preparations for the use of EU Structural Funds and, in particular, the European Social Fund. The National Training Fund has already achieved an exceptional position in this respect. It provides expertise to ministries and, thanks to the quality and competencies of its staff, it has become a reputable entity capable of carrying out what is so typical of Europe – quality projects. Most of our people will appreciate a new initiative called EQUAL, which aims at assisting those groups in the population who experience difficulties finding employment or who face various forms of discrimination in the labour market. Over the next year every effort must be made to ensure full support for the Strategy for Human Resources Development in the CR by the Council for Economic and Social Understanding as well as by the new Czech Government.

Hlavním zájmem všech, kteří se na činnosti Národního vzdělávacího fondu v roce 2001 podíleli, bylo pokročit výrazně v oblasti vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů. Touto česky neúnosnou a kostrbatou formulací, přejatou z angličtiny, chci vyjádřit skutečnost, že jsme se všichni snažili o to, aby naše lidské zdroje, česky řečeno lidé, byli vzdělanější, protože je to pro moderní svět nutné. Proto jsme připravili dokument nazvaný Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR a dosáhli jsme toho, že byl v dubnu roku 2002 projednán na Radě hospodářské a sociální dohody ČR.

Nejcennější na tomto dokumentu je pravdivé zhodnocení současného stavu. Poukazuje nejen na nedostatečnou úroveň a nedopracovaný systém celoživotního vzdělávání, odborného školství, na stále velké mezery mezi proklamacemi a zapojováním podnikové sféry do podpory dalšího vzdělávání a zvyšování kvalifikace, ale zároveň obsahuje důležitá doporučení pro rozvoj lidských zdrojů na národní i regionální úrovni. Všem, kteří přispěli ke vzniku tohoto dokumentu, bych chtěl poděkovat. Současně bych se chtěl zavázat, že spolu s dalšími členy Správní rady NVF uděláme všechno proto, aby se strategie stala návodem i normou, jak v prohlubování znalostí našich lidí pokračovat.

Zvláštní místo má v aktivitách našeho fondu příprava na spolupráci se strukturálními fondy EU, zejména s Evropským sociálním fondem. Již dnes je role Národního vzdělávacího fondu výjimečná. Poskytuje odbornou pomoc ministerstvům a díky kvalitě a schopnostem lidí, kteří ve fondu pracují, se proměnil v uznávané centrum schopné dělat to, co je pro Evropu tak typické, to je kvalitní projekty. Pro většinu našich lidí je důležitá nová iniciativa EQUAL, která pomůže těm skupinám obyvatelstva, které se obtížně zapojují do pracovního procesu, nebo které se na trhu práce setkávají s nejrůznějšími druhy diskriminace. Do příštího roku zbývá udělat vše pro to, aby se za strategii rozvoje lidských zdrojů v ČR plně postavila Rada hospodářské a sociální dohody a vzala ji za svou i nová česká vláda.

JUDr. Richard Falbr,
předseda Správní rady NVF
(Chairman of the Board of Directors)



Jaroslav Šůra, Oheň (Fire), serigrafie, (1987)

The 2001 Annual Report provides a detailed overview of the comprehensive activities of the National Training Fund in both its core areas – human resources development and the implementation of programmes of co-operation with the European Union.

Since its establishment, the National Training Fund has sought gradually to raise awareness on the part of key players involved in the development of human potential, to adopt tried and tested models concerned with management and the content of human resources development with a particular emphasis on the system of continuing education, and to put these models into practice where circumstances allow. An important step was carried out by the proposed Strategy for the Development of Human Resources in the Czech Republic, which was drawn up in 2000. The Strategy has opened up a discussion about significant matters and suggested ways in which a small country such as the CR may succeed in an international competitive environment and sustain employment by means of investing in the development of human potential. It highlighted the weaknesses in the system of dealing with people's potential in our country and defined the necessary steps to be taken by the major partners so that the qualifications of our population may be systematically developed in line with the principles of lifelong learning. This strategic document became a starting point for the project entitled "Implementation of the Strategy for Human Resources Development in the CR". Our major effort within this project was to support the creation of a system of continuing education and to describe the indispensable structures at national and regional levels including their methods of operation.

In this context, I would like to express my thanks above all to the representatives of the regions, who very quickly and accurately grasped the importance of human capital for the economic and social development of the regions. They co-operated with us very closely and already during the project implementation began to set up the proposed structures. In this way they have established a good point of departure for the use of resources from the European Social Fund.

What remains to be done after completion of the two projects is to provide the relevant legislative backing for the proposed aspects of the system of continuing education in co-ordination with other major documents, most importantly the National Employment Action Plan and the "White Paper".

The Strategy for Human Resources Development in the CR has also become an important point of departure for the development of the Sectoral Operational Programme – Human Resources and other documents prepared for EU accession.

A second core area of our activities is co-operation with the Ministry of Labour and Social Affairs and the Ministry of Education, Youth and Sports in particular in

Výroční zpráva za rok 2001 podrobně popisuje obsáhlou činnost v obou kmenových činnostech Národního vzdělávacího fondu, tedy rozvoji lidských zdrojů a realizaci programů spolupráce s Evropskou unií.

Národní vzdělávací fond usiluje od svého založení o postupnou osvětu a informovanost klíčových partnerů v rozvoji lidského potenciálu, přenos osvědčených modelů řízení a obsahu rozvoje lidských zdrojů, zejména systému dalšího vzdělávání a jejich promyšlené zavádění do života, kde to podmínky dovolují. Významným krokem bylo navržení Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku zpracované v roce 2000. Strategie otevřela diskusi o vážných tématech a naznačila možnosti malé země, jako je naše, obstát v mezinárodní konkurenci a udržet zaměstnanost prostřednictvím investic do rozvoje potenciálu lidí. Ukázala slabá místa systému práce s lidmi u nás a vytyčila nezbytné kroky, které je třeba podniknout ze strany hlavních partnerů, aby kvalifikovanost lidí byla u nás systematicky rozvíjena v souladu s principy celoživotního učení. Tento strategický dokument se stal východiskem pro projekt Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR. V rámci tohoto projektu jsme se především pokusili podpořit vznik systému dalšího vzdělávání, popsat nezbytné struktury na národní i regionální úrovni, včetně metodiky jejich fungování.

V této souvislosti chci poděkovat především představitelům krajů, kteří rychle a přesně pochopili význam lidského kapitálu pro hospodářský a sociální rozvoj regionů, velmi úzce s námi spolupracovali a již v průběhu projektu začali navrhované struktury zakládat. Vytvořili si tak velmi dobré východisko pro využívání prostředků Evropského sociálního fondu.

To, co ještě zbývá dopracovat po realizaci obou projektů, je legislativní zakotvení navržených prvků systému dalšího vzdělávání v koordinaci s dalšími významnými dokumenty, zejména Národním akčním plánem zaměstnanosti a Bílou knihou.

Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR se stala také důležitým východiskem pro zpracování Sektorového operačního programu - Lidské zdroje a další dokumenty zpracováváné pro vstup do EU.

Spolupráce především s ministerstvem práce a sociálních věcí a ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy na přípravě využívání strukturálních fondů a realizaci komunitárních programů a je druhou významnou oblastí naší činnosti.

Vedle spolupráce na dokumentech je významnou součástí přípravy na využívání Evropského sociálního fondu

zkušenost získaná při zapojení do grantových schémat Phare. Dlouholetá činnost v rámci programu PALMIF je cennou zkušeností pro MPSV, pro úřady práce, ale také pro Národní vzdělávací fond. Podobně je to s přípravou grantů financovaných z Phare 2000 ve dvou cílových regionech. Při zpracování prováděcích předpisů jsme nuceni pracovat nejen se směrnicemi Phare, ale i českou legislativou, seznamujeme se s tím, kde jsou mezery, kde si pravidla protičeří, jaké jsou dopady na administraci. To vše je cenná zkušenost pro správné nastavení pravidel čerpání Evropského sociálního fondu. Za klíčovou považují zkušenost se zapojením do grantů EU pro předkladatele projektů. Jejich schopnost dobře připravit a řídit projekt je přímou podmínkou absorpční kapacity naší republiky.

Česká republika se úspěšně zhostila jednoho z dalších úkolů souvisejících s integrací – zapojila se do iniciativy EQUAL. Tím si jednak v předstihu připravila nezbytné struktury, které nebude muset ustavovat i v jinak náročném období vstupu, zároveň vyslala pozitivní signál Komisi EU a členským státům. Vážíme si toho, že Národní vzdělávací fond byl pověřen funkcí Národní kanceláře.

Již tradičně se zabýváme implementací programu Leonardo da Vinci. Naši partneři již tento program znají, znají i jeho nároky a kritéria a respektují je. Kvalitou projektů jsme i v roce 2001 výborně obstáli v otevřené evropské soutěži.

Analytická a informační činnost fondu je rozsáhlá a profiluje se podle potřeb sektoru lidských zdrojů. Celá řada prací a projektů především nadnárodního charakteru přispívá ke sblížení politik a nástrojů v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání členskými státy EU a rozvíjí spolupráci a partnerství mezi pracovišti i jednotlivci na mezinárodní úrovni.

Rozsah činnosti a nároky na kvalitu práce Národního vzdělávacího fondu rostou. Věnujeme neustálou pozornost naší vnitřní struktuře, pružnosti a připravenosti, abychom byli schopni své úkoly kvalitně zvládnout.



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

preparing the CR for the use of Structural Funds and the implementation of EU programmes.

Besides co-operation in the drawing up of various documents, the experience gained through involvement in Phare grant schemes plays an important part in the preparatory work for the use of the European Social Fund. The long-term activities under the PALMIF programme represent a valuable experience for the MoLSA, for labour offices, but also for the National Training Fund. The situation is similar as regards the preparation of grants financed from Phare 2000 in two target regions. When preparing implementation regulations, we work not only with Phare guidelines, but also with Czech legislation. We learn about the existing legal gaps, contradictory provisions and their impact on administration. All this generates precious experience conducive to the correct setting of rules for the use of the ESF. In my opinion, the key experience is derived from involvement in EU grants for project promoters. Their capacity to properly develop and manage a project is directly proportional to the absorption capacity of the Czech Republic.

The Czech Republic has successfully embarked on another task related to EU integration – it has joined the EQUAL Initiative. Through this move, it has built in advance the necessary structures that will save efforts in the demanding period of EU accession. Moreover, it has sent a positive signal to the European Commission and EU member states. We appreciate the fact that the National Training Fund has been assigned to perform the function of the EQUAL National Office.

Our role in the implementation of the Leonardo da Vinci Programme is already a tradition. Our partners know the programme, its requirements and criteria and respect them. As regards the quality of the projects, we did excellently in an open European competition in 2001.

The analytical and information activities of the Fund are extensive and their profile is shaped according to the needs of the human resources sector. A number of projects – particularly the trans-national ones – assist in bringing the policies and instruments in the areas of employment and training more into line with those used by EU member states, and promote co-operation and partnership in the workplace as well as in the international arena.

The range of activities as well the requirements for the quality of work performed by the National Training Fund have been growing. We are constantly seeking to improve our internal structure, flexibility and readiness in order to ensure high quality performance.

1.1. Implementation of the Strategy for Human Resources Development in the CR

The project "Strategy for Human Resources Development", which set out the main strategic aims in the area of human resources development, was successfully completed in 2000. It focused above all on enhancing the competitiveness of national human potential in the international labour market, on increasing the employability, adaptability and flexibility of the labour force and on improving the competitiveness of Czech companies and the national economy. In line with the conclusions of the Strategy for Human Resources Development another major project was implemented in 2001 – "Implementation of the Strategy for Human Resources Development in the CR".

The project sought to achieve the following objectives:

- To reinforce the strategic management of human resources development in the CR at national and regional levels and to assist the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) in developing an effective human resources development policy;
- To determine priority areas for the support of human resources development;
- To prepare organizational structures, legislative and financial mechanisms and methodological instruments for the implementation of the systemic promotion of HRD at national as well as regional levels;
- To identify the responsibilities of and mutual links between all bodies involved;
- To define principles for the working of the HRD system including control mechanisms and assurance and evaluation of quality;
- To identify the need for information and sources of information and to propose information and communication schemes and the workings of information and communication networks for the benefit of human resources development.

The model for the strategic management of human resources development at national level, which was designed by the implementing team, consists of the concept of a National Council for Human Resources Development, a proposal to set up a permanent professional infrastructure for the management and co-ordination of HRD and the relevant modification of the legislative framework concerning HRD in the CR. The model drawn up for strategic management of HRD at national level was subject to continuous discussion and adjustment with the representatives of the ministries involved and social partners.

Another outcome of the project is a comprehensive methodology for the strategic management of human resources development at regional level. It includes a number of recommendations and instruments de-

1. 1. Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR

Projekt „Strategie rozvoje lidských zdrojů“, který formuloval hlavní strategické směry v oblasti rozvoje lidských zdrojů, byl úspěšně ukončen v roce 2000. Soustředil se především na posílení konkurenceschopnosti národního lidského potenciálu na mezinárodním trhu práce, na zvýšení zaměstnatelnosti, adaptability a flexibility pracovních sil a zvýšení konkurenceschopnosti firem a národní ekonomiky. V návaznosti na závěry Strategie rozvoje lidských zdrojů byl roce 2001 realizován další významný projekt „Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR“.

Cílem projektu bylo:

- posílit strategické řízení rozvoje lidských zdrojů v ČR na národní a regionální úrovni a pomoci MPSV zpracovat efektivní politiku rozvoje lidských zdrojů,
- stanovit prioritní oblasti podpory rozvoje lidských zdrojů,
- připravit organizační struktury, legislativní a finanční mechanismy a metodické nástroje pro realizaci systémové podpory rozvoje lidských zdrojů na národní a regionální úrovni,
- stanovit odpovědnosti a vzájemné vazby všech zainteresovaných subjektů,
- definovat principy fungování systému rozvoje lidských zdrojů včetně kontrolních mechanismů a zajištění a hodnocení kvality,
- určit informační potřeby, identifikovat informační zdroje, navrhnout informační a komunikační vazby a fungování informačních a komunikačních sítí pro oblast rozvoje lidských zdrojů.

Návrh modelu strategického řízení rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni, který byl vypracován řešitelským týmem, představuje koncept Národní rady pro rozvoj lidských zdrojů, návrh na vybudování stálého odborného zázemí pro řízení a koordinaci rozvoje lidských zdrojů a úpravu právního rámce pro rozvoj lidských zdrojů v ČR. Návrh modelu strategického řízení rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni byl předmětem průběžné diskuse a upřesňování s představiteli zainteresovaných ministerstev a sociálních partnerů.

V rámci projektu byla dále zpracována souhrnná metodika strategického managementu rozvoje lidských zdrojů (RLZ) pro krajskou úroveň a řada doporučení a nástrojů pro

jeho efektivní realizaci a rozhodování o směrech a intervencích do rozvoje lidských zdrojů ve vazbě na rozvoj zaměstnanosti a konkurenceschopnosti kraje. Metodika popisuje klíčové procesy RLZ, rozhodující úlohy a hlavní aktéry a uživatele RLZ v krajích a rozpracovává poslání a úkoly krajských rad pro rozvoj lidských zdrojů. V rámci projektu byly založeny inspirační banky metodik pro analýzy a prognózy RLZ, odhady a předvídaní trendů RLZ, banky úspěšných praktik ze zahraničí a z ČR v oblasti RLZ, banky postupů a metod přípravy a řízení programů a projektů v oblasti RLZ a banky zdrojů financování RLZ. Základna těchto databank by měla být dále systematicky rozvíjena a využita pro vybudování stálého informačního, analytického a metodického zázemí pro podporu rozvoje lidských zdrojů v krajích a na národní úrovni.

Výstupy uvedeného projektu MPSV byly připravovány v úzké součinnosti s rozhodujícími reprezentanty krajů – hejtmany, jejich zástupci, členy výborů pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost, členy krajských tripartit, představiteli úřadů práce, škol a vzdělávacích institucí, významných firem. V průběhu projektu se uskutečnila řada pracovních seminářů v jednotlivých krajích, např. v kraji Vysočina, Zlínském kraji, v Olomouci, Ostravě, Hradci Králové, Plzni, Žďáru nad Sázavou, Mostě, Brně, Liberci, Českých Budějovicích a v Praze pro představitele Středočeského kraje. Pro uplatnění navržených postupů pro realizaci strategického managementu RLZ v krajích bylo společně doporučeno vytvořit krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů. Již v průběhu projektu v roce 2001 byla založena Rada pro RLZ v Olomouckém kraji, ve Zlínském kraji, připraveno založení Rady pro RLZ v Moravskoslezském kraji (založena v březnu 2002) a kraji Vysočina.

Souhrnně lze uvést jako hlavní výstupy projektu následující dokumenty:

- Návrh na zřízení „Národní rady pro rozvoj lidských zdrojů“
- Klíčová doporučení pro posílení strategického managementu rozvoje lidských zdrojů na národní úrovni

Tato doporučení jsou koncentrována do pěti směrů opatření:

 - propojení otázek zaměstnanosti, vzdělávání a podnikání,
 - posílení resortního okruhu zaměstnanost a práce,
 - vytvoření systému národní koordinace krajského managementu lidských zdrojů

signed to facilitate its efficient implementation and decisions concerning the directions of and adjustments to HRD in relation to the development of employment and competitiveness in the region. The methodology describes key HRD processes, its major tasks, players and beneficiaries in the regions, and elaborates on the mission and responsibilities of regional councils for human resources development. The project also resulted in the setting up of various databanks designed to generate new thinking. The data concern methods for HRD analyses and prognoses, assessment and projections of HRD trends, good foreign as well as domestic practices in HRD, procedures and methods for the development and management of HRD programmes and projects, and the sources of finance for HRD. These databanks should be systematically developed and used to build up a permanent information, analytical and methodological background for the promotion of human resources development in regions as well as at national level.

The project of the MoLSA was carried out in close cooperation with major regional representatives – the governors, their deputies, members of committees for education and employment, members of regional tripartite bodies, representatives of labour offices, schools, educational institutions and important companies. The project comprised a number of working seminars in the relevant regions, e.g. in the Vysočina and Zlín regions, in Olomouc, Ostrava, Hradec Králové, Plzeň, Žďár nad Sázavou, Most, Brno, Liberec, České Budějovice and in Prague for the representatives of the Central-Bohemian region. It was jointly recommended that regional councils for human resources development should be established so that the proposed procedures for the implementation of HRD strategic management may be put into practice. During the course of the project councils for HRD in the Olomouc and Zlín regions were set up in 2001 and preparatory steps were taken to establish an HRD council in Moravia-Silesia (set up in March 2002) and in the Vysočina region.

Overall, the main outcomes of the project are the following documents:

- A Proposal for the Establishment of a “National Council for Human Resources Development”
- Key Recommendations to Reinforce Strategic Management of Human Resources Development at National Level

These recommendations are focused on five action areas:

 - Inter-linking the issues of employment, education and entrepreneurship;
 - Devoting more attention to the areas of employment and labour;
 - Creating a system for national co-ordination of regional human resources management;

- Building a capacity for forecasting the demand for human resources – sector-related and occupational studies
- Building a system of databanks for generating new thinking
- Methodology for Strategic Management of Human Resources Development at Regional Level
- Case Studies
- Support Studies (examples of good practice)
- Lectures, presentations, workshops, seminars

The project provided a great deal of assistance particularly to the new authorities and institutional structures of regional self-government in the CR. As the new regional bodies launched their operations, the project directed the attention of their representatives to the issues of performance and competitiveness and the ensuing responsibility for human resources development at regional level. The project meant a large stimulus to the new regions' activities in HRD and, in this way, influenced their future success. This success will be directly dependent on the quality of strategic management of HRD, as there is a straightforward link between the level of employment, the standard of living of the population, the quality of life and the economic competitiveness in each region.

1.2. Human Resources Development in Hospitals

Czech health care is currently struggling with a number of problems. Its development in future years, as in other sectors, will be influenced by processes associated with globalisation and European integration. It is clear that if Czech hospitals are to succeed in a European competitive environment, extensive changes will have to take place. This is why the National Training Fund implemented two Phare pilot projects in recent years, which responded to the main problems in the use of human resources in the management of Czech hospitals and attempted to pinpoint its weaknesses.

Four years ago, the National Training Fund – in co-operation with directors of several hospitals – sought to specify terms of reference for a programme to support the development of management and human resources in hospitals. The starting point was a generally valid assumption that the prerequisite for the development of any organisation is high standards and levels of involvement on the part of all its staff in the pursuit of the organisation's objectives. A programme was designed in this spirit, which addressed certain major obstacles hampering enhancement of the standards of management and human resources development in Czech hospitals. The programme aimed at increasing the responsibility of both the management and all other staff for the hospital's achievements. Two Phare projects were imple-

- vybudování kapacity pro předvídaní poptávky po lidských zdrojích - odvětvové a oborové studie
- vybudování systému inspiračních databank

- Metodika strategického managementu rozvoje lidských zdrojů pro krajskou úroveň
- Případové studie
- Podpůrné studie (příklady úspěšné praxe)
- Přednášky, presentace, workshopy, semináře

Projekt byl významnou pomocí zejména pro nové autority a institucionální struktury krajské samosprávy v ČR a souběžně se zahájením jejich fungování orientoval představitelů nových krajů na otázky výkonnosti a konkurenceschopnosti regionu a s tím spojené zodpovědnosti za rozvoj lidských zdrojů na regionální úrovni. Projekt výrazně podnítl angažovanost nových krajů v oblasti rozvoje lidských zdrojů a tím ovlivnil jejich budoucí úspěšnost, která bude přímo záviset na kvalitě strategického managementu rozvoje lidských zdrojů, protože s ním souvisí úroveň zaměstnanosti, životní úroveň obyvatel, kvalita života a hospodářská konkurenceschopnost kraje.

1.2. Rozvoj lidských zdrojů v nemocnicích

České zdravotnictví se v současné době potýká s řadou problémů. Jeho rozvoj bude i v příštích letech, stejně jako v ostatních sektorech, ovlivňován procesy globalizace a evropské integrace. Je zřejmé, že pokud mají nemocnice v evropském konkurenčním prostředí obstát, mnohé se musí změnit. Proto Národní vzdělávací fond v minulých letech realizoval dva pilotní projekty Phare, které reagovaly na hlavní problémy ve využívání lidských zdrojů při řízení českých nemocnic a snažily se najít slabé stránky v řízení nemocnic.

Před čtyřmi roky se Národní vzdělávací fond ve spolupráci s několika řediteli nemocnic snažil specifikovat zadání pro program na podporu rozvoje managementu a lidských zdrojů v nemocnicích. Vycházelo se přitom z všeobecně platného předpokladu, že rozhodující podmínkou pro rozvoj jakékoli organizace je vysoká úroveň a angažovanost všech zaměstnanců ve prospěch cílů této organizace. V tomto duchu byl formulován program, který reagoval na některé zásadní bariéry, jež brání zlepšení úrovně řízení a rozvoji lidských zdrojů v českých nemocnicích. Cílem programu bylo zvyšovat odpovědnost jak managementu, tak všech zaměstnanců za úspěšnost nemocnice.

V rámci programu se uskutečnily dva pilotní projekty Phare, které probíhaly ve třech pilotních nemocnicích. Cílem projektů bylo přispět ke změně kultury v nemocnicích prostřednictvím změny postojů a chování manažerů a ostatních zaměstnanců, zvýšit úroveň řízení rozvojem lidského potenciálu, kterým nemocnice disponují, a tak dosáhnout i zlepšení ekonomické situace nemocnic.

Pilotní projekty NVF poskytly manažerům zúčastněných nemocnic nejen nové poznatky z oblasti rozvoje a řízení lidí, ale s pomocí českých a zahraničních poradců se je učili aplikovat při praktickém řízení změn ve svých nemocnicích.

Při realizaci projektů se prokázaly značné rezervy právě v oblasti rozvoje a využívání lidského potenciálu. Největšími slabinami v řízení a motivování zaměstnanců v nemocnicích se podle projektů ukázaly především tyto oblasti:

- rozvíjení sounáležitosti zaměstnanců s nemocnicí
- delegování pravomocí a přijímání odpovědnosti
- odstraňování neochoty ke změnám a týmové práci
- nedostatečná komunikace

Výsledky projektů a zkušenosti manažerů pilotních nemocnic byly prezentovány na společné konferenci Asociace českých a moravských nemocnic, Asociace nemocnic ČR, Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, Národního vzdělávacího fondu a společnosti Léčiva, která byla sponzorem konference. Konference se uskutečnila 10. října 2001 v Praze a její motto znělo: „Pořádek, porozumění, prosperita.“ Zúčastnilo se jí 160 vrcholových manažerů a odborových představitelů nemocnic. U kulatého stolu, ke kterému společně zasedli představitelé státní a veřejné správy, profesních a odborových orgánů a odborníci v problematice rozvoje lidských zdrojů se diskutovaly mnohé problémy a bariéry řízení lidských zdrojů v nemocnicích.

mented within the programme in three pilot hospitals. The projects' objective was to contribute to a change of culture in the hospitals through altering the attitudes and behaviour of their managers and other staff, to enhance the standards of management by means of developing the human potential available and, in this way, to improve the hospitals' economic situation.

During the NTF's pilot projects the managers of the hospitals concerned not only made new discoveries in the area of development and management of people, but also learned – with the help of Czech and foreign specialists – to apply them in the actual management of change in their hospitals.

The implementation of the projects drew attention to significant shortcomings in the very area of the development and use of human potential. The major weaknesses concerning management and motivation of staff in hospitals can be found in the following areas:

- Developing the staff's sense of belonging to the hospital
- Delegation of competence and assumption of responsibilities
- Eliminating resistance to changes and team work
- Inappropriate communication

The results of the projects and the experience of the managers of the pilot hospitals were presented at a joint conference of the Association of Czech and Moravian Hospitals, the Association of Hospitals of the CR, the Trade Union of Health Care and Social Care in the CR, the National Training Fund in Prague and Leciva, Inc. which was sponsor of the conference. The Conference was held on 10 October 2001 and its motto was: "Order, Understanding, Prosperity". It was attended by 160 top managers and representatives of trade unions in hospitals. Representatives of the state and public administration, professional and trade union bodies and HRD specialists sat for a round table discussion and considered various problems and barriers hindering human resources management in hospitals.



JDE O TO, ABY KVALITNÍ SYSTÉM STRATEGICKÉHO ŘÍZENÍ ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ BYL TRVALÝM ZÁKLADEM, Z NĚHOŽ MŮŽE VYCHÁZET NEJEN VYUŽÍVÁNÍ FONDŮ EVROPSKÉ UNIE, ALE TAKÉ SAMOSTATNÝ, STRUKTURÁLNĚ I ČASOVĚ EVROPSKÉ FONDY PŘESAHOJÍCÍ PROGRAM ZVÝŠENÍ KONKURENČNÍ SCHOPNOSTI LIDSKÝCH ZDROJŮ KRAJE.

A GOOD SYSTEM OF STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT SHOULD CONSTITUTE A PERMANENT BASIS NOT ONLY FOR THE USE OF THE FUNDS OF THE EUROPEAN UNION, BUT ALSO FOR AN INDEPENDENT PROGRAMME WHICH WOULD BE DESIGNED TO ENHANCE THE COMPETITIVENESS OF REGIONAL HUMAN RESOURCES AND WHICH WOULD WORK INDEPENDENTLY OF EUROPEAN FUNDING BOTH IN TERMS OF ORGANISATION AND TIME.

The Czech Republic is likely to become a member of the EU in 2004 and will be immediately allowed to draw on the resources of the Structural Funds of the European Union. It is the task of the Ministry for Labour and Social Affairs (MoLSA), which is responsible for the European Social Fund (ESF), to identify - in co-operation with key partners in the sectors of employment and human resource development - the relevant priorities, to negotiate the appropriate proportion for each sector from these resources, to develop programme documents and to prepare administrative structures for ESF implementation. The National Training Fund is recognised to be one of the key partners. The NTF is a permanent member of various bodies which co-ordinate the use of EU foreign assistance in preparing the CR for EU policies in the area of economic and social cohesion and the use of its financial instruments – the Structural Funds.

In the course of 2001 the NTF provided the MoLSA and other partners with technical assistance in all activities related to ESF preparatory work – either in the form of direct assistance or participation in the implementation of specific projects funded mainly from the Phare programme, and in the programming of follow-up or complementary projects.

A project implemented in co-operation with the Department of Work & Pensions of the United Kingdom was designed to develop a national strategy for employment and human resources and to prepare administrative structures for the ESF. In this project the NTF co-operated in the drafting of the National Employment Action Plan for 2002 and up-dating the Sectoral Operational Programme for Human Resources Development (in particular the parts concerning continuing training of employees and indicators for programme monitoring). The NTF's experts took part in a series of workshops and seminars with British experts, which focused on the main issues of ESF policy, programmes and implementation. This transfer of know-how was made use of by the NTF in the development of Operational Guidelines for Phare 2000 Investment Programme– The Human Resources Development Fund.

In September 2001 a Phare project following from the one mentioned above was launched. It aims to support the preparations of the CR for EU structural policy and administration of the Structural Funds. As regards the sector of human resources, there is one EU expert working on a long-term basis and a number of EU experts with short-term assignments – they assist in completing programme documents for the use of Structural Funds and in developing implementation structures for the ESF. The NTF co-operated with the ESF expert (long-term) on the drawing up of a detailed working plan for this project including co-ordination with similar Phare projects. The main activities in the introductory stage of the project comprised an analysis of the current state of affairs as regards preparation for the ESF, identification

Česká republika se pravděpodobně stane členem EU od roku 2004 a bude mít možnost okamžitě čerpat prostředky ze strukturálních fondů Evropské unie. Úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), které je odpovědné za Evropský sociální fond (ESF), je ve spolupráci s rozhodujícími partnery v sektoru zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů stanovit priority, vyjednat odpovídající podíl sektoru na těchto prostředcích, zpracovat programové dokumenty a připravit administrativní struktury na implementaci ESF. Národní vzdělávací fond je uznáván jako jeden z klíčových partnerů. NTF je nadále stálým členem orgánů koordinujících využívání zahraniční pomoci EU na přípravu ČR na politiky EU v oblasti hospodářské a sociální soudržnosti a na využívání finančních nástrojů – strukturálních fondů.

NVF v průběhu roku 2001 poskytoval MPSV i dalším partnerům odbornou pomoc ve všech činnostech souvisejících s přípravou na ESF ve formě přímé asistence nebo formou účasti na realizaci konkrétních projektů financovaných zejména z programu Phare a na programování navazujících nebo doplňkových projektů.

Projekt realizovaný ve spolupráci s Ministerstvem práce a důchodů Spojeného království byl zaměřen na rozvoj národní strategie pro zaměstnanost a lidské zdroje a na přípravu administrativních struktur pro ESF. NVF v jeho rámci spolupracoval na návrhu Národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002 a na aktualizaci Sektorového operačního programu pro rozvoj lidských zdrojů, a to zejména v částech týkajících se dalšího vzdělávání pracovníků a ukazatelů pro monitorování programu. Experti NVF se podíleli na sérii workshopů a seminářů s britskými experty zaměřené na hlavní otázky politiky, programů a implementace ESF. Tento transfer know-how využil NVF při přípravě Operační směrnice pro investiční program Phare 2000 - Fond rozvoje lidských zdrojů.

V září 2001 byl zahájen navazující projekt Phare, jehož cílem je podpořit přípravu ČR na strukturální politiku EU a administraci strukturálních fondů. Pro sektor lidských zdrojů pracuje jeden dlouhodobý expert a řada krátkodobých expertů z Evropské unie, a to zejména při dopracování programových dokumentů pro čerpání strukturálních fondů a vytváření implementačních struktur pro ESF. NVF spolupracoval s dlouhodobým expertem na ESF na vypracování podrobného pracovního plánu pro tento projekt včetně koordinace s obdobnými projekty Phare. Hlavními činnostmi v úvodní etapě projektu byly analýza současného stavu přípravy na ESF, popis úkolů a činností při implementaci ESF a jejich institucionálního a organizačního zajištění, stanovení hlavních

úkolů a činností na rok 2002 a na období do vstupu do EU. NVF se bude v rámci spolupráce na řízení a realizaci projektu podílet zejména na následujících výstupech projektu:

- vymezení obsahu, aktualizace a nové zpracování programových dokumentů - Operační program rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3 Praha
- ustavení technické pomoci pro ESF
- zavádění monitorovacího a informačního systému pro SF/ESF,
- zavádění systému pro hodnocení programů
- vypracování manuálů a operačních směrnic pro ESF

Související projekt Phare zahájený v roce 2001 je zaměřen specificky na řešení problémů tzv. znevýhodněných skupin občanů. Projekt je realizovaný opět ve spolupráci s Ministerstvem práce a důchodů Spojeného království a NVF se jako partner projektu podílí na vypracování hlavních výstupů, jimiž jsou strategie pro zapojení znevýhodněných skupin do ESF a návrh mechanismu globálního grantu se zaměřením na sektor nevládních neziskových organizací.

V polovině roku 2001 NVF úspěšně zakončil projekt Phare zaměřený na vzdělávání zejména veřejné správy pro budoucí využívání strukturálních fondů a Kohezního fondu EU. NVF byl v rámci projektu odpovědný za celkové věcné řízení a koordinaci sítě vzdělávacích institucí. Projekt významnou měrou přispěl k přípravě sektoru veřejné správy České republiky na budoucí využívání strukturálních fondů a Kohezního fondu EU. V rámci projektu bylo vyškoleno více než 50 lektorů z různých vzdělávacích institucí a celkem 1 543 pracovníků veřejné správy na centrální, regionální i místní úrovni. Úspěšní absolventi obdrželi certifikát vydaný Ministerstvem pro místní rozvoj (MMR) a NVF. I když bude Česká republika moci čerpat finanční zdroje ze strukturálních fondů až po vstupu do EU, projekt byl koncipován tak, aby jeho účastníci mohli uplatnit získané vědomosti z oblasti projektového managementu a finančního řízení ve své každodenní praxi.

2.1. Program "Investice v cílových regionech NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko – Fond rozvoje lidských zdrojů"

Fond rozvoje lidských zdrojů, který je v gesci MPSV, tvoří jednu ze tří částí celého programu. Další části jsou zaměřeny na podporu infrastruktury podnikání a na podporu

of tasks and activities related to ESF implementation and the associated institutional and organizational provisions, setting the main tasks and activities for 2002 and for the period prior to EU accession. The NTF as a partner in project management and implementation will contribute primarily to the following project outputs:

- definition of the content, up-dating and the development of a new version of programming documents – Operational Programme for Human Resources Development, Single Programming Document for Objective 3 Prague
- establishing technical assistance for the ESF
- introduction of a monitoring and information system for SF/ESF
- introduction of a system for programme evaluation
- development of manuals and operational guidelines for ESF

A related Phare project launched in 2001 is specifically designed to address the problems of so-called disadvantaged groups of citizens. The project is also being carried out in co-operation with the Department of Work & Pensions of the United Kingdom and the NTF, as a partner in the project, takes part in the work on the main project outputs. They include a strategy for the involvement of disadvantaged groups in the ESF and a proposal for global grant mechanisms focused on the sector of non-government, non-profit organisations.

In mid-2001 the NTF successfully completed a Phare project concerned with the training of the public administration for the future use of the Structural Funds and the Cohesion Fund of the EU. The NTF was responsible for the overall factual management and co-ordination of the network of training institutions. The project made a large contribution to the readiness of the sector of public administration in the Czech Republic for the future use of the EU Structural Fund and the Cohesion Fund. More than 50 trainers from various training institutions were trained within the project as well as a total of 1 543 public administration officers at central, regional and local levels. Successful graduates obtained a certificate issued by the Ministry for Regional Development (MRD) and the NTF. Although the Czech Republic will be able to draw on financial resources from the Structural Funds only upon its accession to the EU, the project was designed so that its participants could apply the knowledge acquired in the area of project and financial management to their day-to-day operations.

2.1. The Programme "Investment in Target Regions NUTS II North-West Bohemia and Moravia-Silesia – the Human Resources Development Fund"

The Human Resources Development Fund, which is co-ordinated by the MoLSA, constitutes one of the three

parts of the entire programme. The other parts are designed to support business infrastructure and non-tangible factors of competitiveness in small and medium-sized enterprises.

The aim of the Human Resources Development Fund is to test, on a pilot basis, the implementation of a programme of an ESF type. It is based on the Sectoral Operational Programme for Human Resources and focuses on the implementation of four of its measures:

- Employment and adaptability of human resources
- Social integration and equal opportunities
- Lifelong learning
- Human resources development in industry

The Czech Republic has committed itself to a 50% co-financing the programme and the allocation of financial resources for the Human Resources Development Fund for the period until October 2003 is as follows:

	North-West Bohemia	Moravia-Silesia
The total amount of the HRD Fund	4m Euros	4 m Euros
The Phare contribution	2m Euros	2m Euros
The national budget contribution	2m Euros	2m Euros

In the course of 2001 and following the signing of the Financial Memorandum in October 2000 the programme documentation for the implementation of the HRD Fund in both regions (NUTS II – North-West Bohemia and Moravia-Silesia) was developed, discussed and approved. The approved programming documentation was converted into Czech documentation for project promoters.

The National Training Fund prepared and organised informative seminars about a grant scheme in both target regions. In addition to oral information about the European Social Fund, the grant scheme under preparation and regional development programmes the participants were also provided with detailed written information. Moreover, a booklet about Phare 2000 – the HRD Fund was compiled for this purpose.

In the course of the year an implementation unit for the HRD Fund was set up. The existing team of experienced members of NTF staff was expanded by new members selected on the basis of a tender. Furthermore, regional NTF offices were established in both target regions. The new staff was trained by experienced experts for work in the implementation unit.

The implementation unit took part in the development of a broader base of programmes – its members were part of the working group and participated in work concerning financial flows and an information system for pre-structural assistance as well as for the future use of Structural Funds.

nehmotných faktorů konkurenceschopnosti v malých a středních podnicích.

Fond rozvoje lidských zdrojů má za cíl pilotní ověření implementace programu typu Evropského sociálního fondu (ESF). Vychází ze sektorového operačního programu lidských zdrojů a zaměřuje se na realizaci čtyř jeho opatření:

- Zaměstnanost a adaptabilita lidských zdrojů
- Sociální integrace a rovnost příležitostí
- Celoživotní vzdělávání
- Lidské zdroje v průmyslu

Česká republika se zavázala k 50% finanční spoluúčasti na programu a finanční alokace pro Fond rozvoje lidských zdrojů na období do října roku 2003 jsou následující:

	Severozápad	Moravskoslezsko
Celková částka RLZ fondu	4 MEUR	4 MEUR
Příspěvek Phare	2 MEUR	2 MEUR
Příspěvek státního rozpočtu	2 MEUR	2 MEUR

V průběhu roku 2001 byla, v návaznosti na podepsání Finančního memoranda v říjnu 2000, zpracována, konzultována a schválena programová dokumentace k realizaci Fondu RLZ v obou regionech (NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko). Schválená programová dokumentace byla převedena do české zadávací dokumentace pro předkladaatele projektů.

Národní vzdělávací fond připravil a organizoval informativní semináře o připravovaném grantovém schématu v obou cílových regionech. Na těchto seminářích kromě ústních informací o Evropském sociálním fondu, připravovaném grantovém schématu a programech rozvoje krajů, byly účastníkům předány též podrobné písemné informace. Pro tyto účely byla též zpracována brožura o Phare 2000 – Fondu RLZ.

V průběhu roku byla ustavena realizační jednotka Fondu RLZ, kde stávající tým zkušených pracovníků NVF byl na základě výběrového řízení kapacitně rozšířen o nové pracovníky. Rovněž byla vytvořena regionální pracoviště NVF v obou cílových regionech. Noví pracovníci byli vyškoleni stávajícími pracovníky pro práci v realizační jednotce.

Realizační jednotka se podílela na přípravě širšího zájmu programů formou účasti v pracovní skupině, při řešení finančních toků a informačního systému pro předstrukturální pomoc i budoucí strukturální fondy.

Celý tým realizační jednotky se aktivně podílel na poskytování konzultační činnosti pro potenciální předkladatele projektů. Bylo poskytnuto více než 100 konzultací. Zároveň členové týmu prezentovali RLZ fond na seminářích pořádaných jinými subjekty (Národní ústav odborného vzdělávání, Hospodářská a sociální rada Sokolovska, Asociace romských podnikatelů, nadace Apeiron, Centrum komunitní práce Ústí nad Labem, Úřady práce, Krajský úřad Ostrava, Regionální rozvojová agentura Ostrava atd.).

Ke konci roku byl program připraven k vyhlášení, pouze chybělo stanovisko Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže k veřejné podpoře.

2.2. Iniciativa EQUAL

Na pomoc skupinám obyvatelstva, které se obtížně zapojují do pracovního procesu nebo které se na trhu práce setkávají s nejrůznějšími druhy diskriminace, se v zemích Evropské unie realizuje iniciativa EQUAL. Je založená na nadnárodní spolupráci členských zemí. Jejím hlavním cílem je finančně podporovat projekty, které umožňují rovný přístup k práci některým ohroženým skupinám obyvatelstva a tak ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce.

V zemích EU je iniciativa součástí Evropského sociálního fondu (ESF), z něhož jsou projekty financovány. Do programu EQUAL se v roce 2001 začlenila také Česká republika. V listopadu 2001 vyzvala české právnické osoby k předložení návrhů projektů. Ze 76 návrhů projektů bylo vybráno 20, jejichž předkladatelé obdrželi od MPSV finanční podporu na přípravu těchto projektů, vytvoření tzv. rozvojových partnerství pro jejich realizaci a uzavření mezinárodní spolupráce s obdobnými rozvojovými partnerstvími ze zemí EU. Jelikož nejsme členskou zemí EU a nemůžeme tedy finance z tohoto fondu využívat, bude iniciativa EQUAL financována zčásti z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí a zčásti z programu Phare. Iniciativa EQUAL se v ČR začne naplno rozbíhat v roce 2002, kdy dojde k výběru projektů ze 7 tematických oblastí EQUAL, a zahájení jejich řešení, které bude probíhat 30 měsíců. Z kandidátských zemí se k iniciativě EQUAL kromě ČR připojilo zatím jen Maďarsko.

Iniciativa EQUAL jako každý mezinárodní program EU má svá pravidla a proceduru. U nás je jeho implementace v odpovědnosti MPSV, které ustavilo Monitorovací výbor, výkonem operativních činností při implementaci tohoto programu byl pověřen Národní vzdělávací fond, v němž byla zřízena Národní kancelář EQUAL.

The entire team of the implementation unit took active part in providing consultations for prospective project promoters. Over 100 consultations were held. At the same time the team members presented the HRD Fund at seminars organised by various entities (the National Institute for Vocational Education, The Economic and Social Council of the Sokolov area, the Association of Roma Entrepreneurs, the Apeiron Foundation, the Centre for Community Work in Ústí nad Labem, labour offices, the Regional Office in Ostrava, the Regional Development Agency in Ostrava, etc.).

Towards the end of the year the programme was prepared for an official launch. The only item missing was a position statement of the Office for Protection of Competition concerning public support.

2.2. The EQUAL Initiative

The EQUAL Initiative is being implemented in the member states of the European Union and is designed to assist various population groups which either experience difficulties finding employment or face various forms of discrimination in the labour market. It is based on trans-national co-operation between member countries. Its main objective is to provide financial support for projects, which facilitate equal access to employment for certain, disadvantaged groups of people and, in this way, to test procedures aimed at suppressing discrimination and inequalities in the labour market.

In EU countries the Initiative is part of the European Social Fund (ESF) from which the relevant projects are financed. The Czech Republic joined the EQUAL programme in 2001. Czech legal entities were called upon in November 2001 to submit project proposals. Out of 76 proposals 20 projects were selected. Their promoters received financial support from the MoLSA to prepare the projects, to establish so-called development partnerships for their implementation and to enter into international co-operation with similar development partnerships in the EU. Since the CR is not a member of the EU and therefore is not allowed to use the resources from this fund, the EQUAL Initiative will be financed partly from the MoLSA's resources and partly from the Phare programme. The Initiative will be fully launched in the CR in 2002 when projects will be selected from 7 EQUAL theme areas and their implementation will begin (it will last 30 months). Besides the CR only Hungary has joined the EQUAL Initiative so far.

Like any other international programme, the EQUAL Initiative has its regulations and procedures. Its implementation in the CR is the responsibility of the MoLSA, which has set up a Monitoring Committee. The National Training Fund has been charged with the performance of operational tasks during the implementation of the programme and an EQUAL National Support Structure has been established at the NTF.

The National Training Fund has been authorised by the Ministry of Foreign Affairs of the CR to take part, on a long-term basis, in the programme of the Central European Initiative.

The Central European Initiative (CEI) is a regional forum now bringing together 17 countries of Central and South-Eastern Europe. Its main mission is to strengthen stability and co-operation between these countries within the process of democratisation and overall prosperity. The major principles of CEI include the principle of cohesion and solidarity, a focus on the development of regional co-operation between its member countries and promotion of the transformation processes of the countries in transition. This brings closer the prospect of integration of the CEI countries into European and Euro-Atlantic structures.

There are currently 16 working groups within the CEI and their activities cover various areas. The Czech Republic chairs the Working Group for Human Resources Development and Training. The National Training Fund provides for the operations of this group. Its activities (conferences, various meetings, seminars, training courses) are aimed at co-operating with the CEI countries in the exchange of experience and findings in the area of human resources development and economic reforms, and in the discussion about key issues related to transformation and integration processes. The overall purpose of these activities is to assist less developed countries in their further development. There are four priority areas: European integration, the Policy of macroeconomic stabilisation, Legal and economic aspects of transformation in selected sectors and Human resources development.

In 2001 five seminars were held within the activities of the working group chaired by the Czech Republic. The following subjects were debated:

- Topical problems of the labour market (30. 10. - 4. 11. 2001, Srby u Kladna)
- A strategy for human resources development (11. - 14. 11. 2001, Prague)
- EU structural policies and the future use of the European Social Fund (12. - 17. 11. 2001, Prague)
- Co-operation between universities and industrial companies in innovative development (21. - 25. 11. 2001, Brno)
- Human resources Development in public administration (22. -24. 11. 2001, Prague)

The seminars, which were organised by institutions properly selected by the Ministry of Foreign Affairs of the CR for this purpose, were attended by leading experts – representatives of the following CEI countries: Belorussia, Slovenia, Romania, Albania, Macedonia, Ukraine, Slovakia, Croatia, Hungary and Poland.

The NTF, in co-operation with specialists from the Ministry of Foreign Affairs of the CR, the Ministry for Re-

Národní vzdělávací fond se dlouhodobě angažuje v rámci programu Středoevropské iniciativy na základě pověření Ministerstva zahraničních věcí ČR.

Středoevropská iniciativa (SEI) je regionální fórum sdružující v současné době 17 zemí střední a jihovýchodní Evropy. Jejím hlavním posláním je posílení stability a spolupráce těchto zemí v rámci demokratizačního procesu a celkové prosperity. Mezi hlavní zásady SEI patří zásada koheze a solidarity, zaměření na rozvoj regionální spolupráce mezi členskými zeměmi a posilování transformačního procesu reformujících se zemí. Tímto svým zaměřením přibližuje perspektivu integrace zemí SEI do evropských a euroatlantických struktur.

V rámci SEI v současnosti funguje 16 pracovních skupin, jejichž aktivity pokrývají nejrůznější oblasti. Česká republika předsedá Pracovní skupině pro rozvoj lidských zdrojů a výcvik. Národní vzdělávací fond zabezpečuje činnost této pracovní skupiny. Cílem aktivit (konference, různá zasedání, semináře, vzdělávací kurzy) je spolupracovat se zeměmi SEI při výměně zkušeností a poznatků v problematice rozvoje lidských zdrojů, zkušeností z ekonomických reforem a při diskusi o klíčových otázkách souvisejících s transformačními a integračními procesy a napomáhat tím méně rozvinutým zemím v jejich dalším rozvoji. Prioritně jsou nadále rozvíjeny aktivity v rámci čtyř tematických bloků: Evropská integrace, Politika makroekonomické stabilizace, Právní a ekonomické aspekty transformace vybraných sektorů a Rozvoj lidských zdrojů.

V roce 2001 bylo v rámci činnosti této pracovní skupiny v České republice uspořádáno 5 seminářů na tato témata:

- Aktuální problémy trhu práce (30. 10. - 4. 11. 2001, Srby u Kladna)
- Strategie rozvoje lidských zdrojů (11. - 14. 11. 2001, Praha)
- Strukturální politiky EU a budoucí využití Evropského sociálního fondu (12. - 17. 11. 2001, Praha)
- Spolupráce univerzit a průmyslových podniků v inovačním rozvoji (21. - 25. 11. 2001, Brno)
- Rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě (22. - 24. 11. 2001, Praha)

Seminářů, které zorganizovaly instituce pro tento účel řádně vybrané Ministerstvem zahraničních věcí ČR, se zúčastnili významní experti - zástupci těchto zemí SEI: Bělorusko, Slovinsko, Rumunsko, Albánie, Makedonie, Ukrajina, Slovensko, Chorvatsko, Maďarsko, Polsko.

Ve spolupráci s odborníky Ministerstva zahraničních věcí ČR, Ministerstva pro místní rozvoj ČR a s podporou OECD-SIGMA zorganizoval Národní vzdělávací fond speciální seminář „Veřejné zakázky“, který se uskutečnil 25. – 27. září 2001. Jeho cílem byla výměna zkušeností se zadáváním veřejných zakázek v zemích SEI a zvýšení povědomí ohledně profesionálních praktik při realizaci výběrových řízení, které by vedlo k vzrůstu efektivity veřejného obstarávání a které by odpovídalo evropským pravidlům a principům.

Ve dnech 3. – 4. května 2001 se v Praze konala pravidelná schůzka Pracovní skupiny pro rozvoj lidských zdrojů a výcvik SEI. Hlavním cílem tohoto pracovního setkání byla aktualizace Plánu aktivit pracovní skupiny pro léta 2000-2001. Jeho součástí byl i speciální infromatický seminář, na kterém byla prezentována webová stránka (www.nvf.cz/cei) speciálně vytvořená pro potřeby pracovní skupiny a možnosti využití elektronické diskusní skupiny pro efektivní spolupráci a výměnu informací mezi jejími členy.

Setkání předsedů jednotlivých pracovních skupin na Konferenci o spolupráci v SEI se uskutečnilo 8. – 9. února 2001 v Římě. Pracovní skupinu pro rozvoj lidských zdrojů na ní zastupovala její předsedkyně a ředitelka Národního vzdělávacího fondu PhDr. Miroslava Kopicová.

gional Development of the CR and with the support of OECD-SIGMA organised a special seminar entitled “Public Contracts”, which was held on 25 – 27 September 2001. Its objective was to facilitate sharing of experience related to the allocation of public contracts in CEI countries and to raise awareness about professional practices in carrying out tenders. In this way the efficiency of public procurement should increase and be brought more in line with European regulations and principles.

On 3 – 4 May 2001 a regular meeting of the CEI Working Group for Human Resources Development and Training was held in Prague. The main purpose of this working session was to update the plan of activities of the working group for years 2000-2001. One part of the meeting was a special seminar at which a web site specifically designed for the needs of the working group was presented (www.nvf.cz/cei) along with the possibilities of using an electronic discussion group for efficient co-operation and exchange of information among its members.

A meeting of the chairpersons of the individual working groups took place at a Conference on Co-operation in the CEI on 8 – 9 February 2001 in Rome. The Working Group for Human Resources Development and Training was represented at the conference by its chairwoman and director of the National Training Fund, PhDr. Miroslava Kopicová.

01



MEZI HLAVNÍ ZÁSADY SEI PATŘÍ ZÁSADA KOHEZE A SOLIDARITY, ZAMĚŘENÍ NA ROZVOJ REGIONÁLNÍ SPOLUPRÁCE MEZI ČLENSKÝMI ZEMĚMI A POSILOVÁNÍ TRANSFORMAČNÍHO PROCESU REFORMUJÍCÍCH SE ZEMÍ.

ONE OF THE MAJOR PRINCIPLES OF THE CEI IS COHESION AND CO-OPERATION, FOCUS ON THE DEVELOPMENT OF REGIONAL CO-OPERATION BETWEEN MEMBER COUNTRIES AND REINFORCING THE TRANSFORMATION PROCESSES IN COUNTRIES IN TRANSITION.

The main tasks of the PALMIF support unit in 2001 included:

- A speedy and successful launch of the CZ 9902-02 programme – “Promoting Employability/Employment Measures”
- Continuous monitoring and evaluation of the implementation of projects within the aforementioned programme
- Efficient co-operation with labour offices and their project managers concerning the provision of consultancy and counselling services related to the implementation and management of individual projects.

Implementation of the PALMIF projects

The implementation of the PALMIF projects within the “Promoting Employability / Employment Measures” was launched in December 2000 and it is expected to terminate in September 2002.

Supra-regional experimental projects

A prerequisite for the implementation of these projects is that they must concern the territory of three or more districts and that they must employ new, experimental approaches to tackling unemployment. The projects are focused above all on the following target groups: individuals with severe health disorders, juveniles and unemployed school leavers.

Project A1 – “Verification of Complex Services of Assisted Employment” is being implemented by Rytmus o.s. Prague, and the guarantor of implementation is the Labour Office in Písek. The total amount of the subsidy allocated is 135 000 EUR.

The objective of the project is to support the employment of people with severe disabilities in the open labour market. The project also tests a Norwegian methodology of assisted employment, the standards of a body of services within the assisted employment sphere and the possibility of using a programme of transition from school to employment in Czech conditions. The project is being implemented in seven regions of the CR in close co-operation with the relevant local agencies for assisted employment and labour offices. In the case of the programme of transition from school to employment there are also involved the local schools, at the present predominantly special schools. The project aims to create new jobs for assistants in the assisted employment agencies (a total of 16 new jobs) and 35 new jobs for persons with severe health disorders.

In 2001, 20 new jobs in the aforementioned agencies were created and 53 new jobs for people with severe disorders. The project seems to be of great benefit and it is being positively evaluated by the labour offices in-

Hlavní úkoly Podpůrné jednotky PALMIF v roce 2001 byly zejména:

- Rychlé a úspěšné zahájení programu CZ 9902-02 – Podpora pracovního uplatnění a opatření na podporu zaměstnanosti
- Průběžné sledování a vyhodnocování průběhu implementace projektů výše uvedeného programu
- Účinná konzultantská a poradenská spolupráce s úřady práce a s jejich projektovými manažery při implementaci a řízení jednotlivých projektů.

Realizace projektů PALMIF

Implementace projektů PALMIF, realizovaných v rámci programu Podpora pracovního uplatnění a opatření na podporu zaměstnanosti, byla zahájena v prosinci 2000, ukončení se předpokládá v září 2002.

Nadregionální experimentální projekty

Základní podmínkou realizace těchto projektů je jejich implementace v územním rozsahu tří nebo více okresů a zároveň aplikace nového, experimentálního přístupu k řešení přístupů nezaměstnanosti. Realizované projekty jsou zaměřeny zejména na následující cílové skupiny: těžce zdravotně postižené osoby, mladiství a nezaměstnaní absolventi.

Projekt A1 „Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnání“, realizátorem projektu je Rytmus, o.s. Praha, gestorským úřadem - Úřad práce Písek. Celková přidělená výše dotace činí 135 000 EUR.

Cílem projektu je podpořit rozvoj zaměstnanosti lidí s těžším postižením na otevřeném trhu práce. V rámci projektu je ověřována norská metodika podporovaného zaměstnávání, standardy komplexu služeb podporovaného zaměstnávání a možnost využití tranzitního programu ze školy do práce v podmínkách ČR. Projekt je realizován v sedmi regionech ČR v úzké spolupráci místní agentury pro podporované zaměstnávání a úřadu práce a v případě tranzitního programu ze školy do práce také za účasti místních, v současné době převážně speciálních, škol. Záměrem projektu je vytvořit nová pracovní místa pro pracovní asistenty v agenturách, celkem 16 nových pracovních míst a 35 nových pracovních míst pro těžce zdravotně postižené.

V roce 2001 bylo dosaženo průběžného výsledku 20 nových pracovních míst v agenturách a 53 nových pracov-

ních míst pro těžce zdravotně postižené. Projekt se jeví jako velmi přínosný a je velmi pozitivně oceňován všemi zainteresovanými úřady práce i odbornou veřejností. Po ukončení projektu se předpokládá využít ověřenou metodu podporovaného zaměstnávání a předložit jej jako návrh nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jeho zapracování do novely zákona o zaměstnanosti.

Projekt A2 „PROTON – Rozvoj zaměstnanosti a rozvoj kvalifikace v odborném maloobchodě“, realizátorem projektu je společnost HP Tronic prodejny elektro, a.s., gestorský úřad práce Zlín. Celková přidělená výše dotace je 150 000 EUR.

Cílem projektu je vytvoření předpokladů pro vznik a fungování sítě odborných maloobchodů jako konkurence supermarketů na českém trhu „elektro“ v 16 okresech ČR a zkvalitnění poradenských a obchodních služeb, vytvoření 30 nových pracovních míst, zaškolení nových a přeškolení stávajících zaměstnanců na úroveň odpovídající podmínkám prodeje v zemích EU, vybudování nového zákaznického centra a využití moderních komunikačních technologií. V roce 2001 bylo dosaženo všech plánovaných cílů a realizované výsledky ukazují na životaschopnost celého projektu i po skončení finanční podpory z fondu PALMIF.

Lokální projekty

V rámci původního programu bylo na základě řádného výběrového řízení uzavřeno 26 smluv o poskytnutí příspěvku na realizaci 26 projektů PALMIF. Ve dvou případech příslušné úřady práce odstoupily od uzavřené smlouvy a vrátily poskytnutou dotaci, takže v průběhu roku 2001 bylo implementováno celkem 24 lokálních projektů PALMIF s celkovou výší příspěvku 1 115 000 EUR, tj. 892 000 EUR z prostředků, poskytnutých programem Phare a 223 000 EUR z prostředků poskytnutých státním rozpočtem, zajištěných usnesením vlády č. 1049 ze dne 23. října 2000. Z této částky bylo do 31. 12. 2001 převedeno na účty patnácti úřadů práce, podílejících se na řízení implementace těchto projektů, celkem 699 000 EUR, tj. 559 200 EUR z prostředků poskytnutých programem Phare a 139 800 EUR z prostředků poskytnutých státním rozpočtem.

Na vytváření nových pracovních míst je orientováno celkem 19 projektů PALMIF. Na základě uzavřených smluv tyto projekty zajišťují vytvoření celkem 407 nových pracovních míst. Čtyři z těchto projektů obsahují ve významné míře i školení – resp. prohlubování kvalifikace pracovníků.

involved as well as by the professional public. After the completion of the project the tested methods of assisted employment should be applied in practice and presented as a proposed instrument of an active employment policy. This instrument should then be incorporated into an amendment to the Employment Act.

Project A2 “PROTON – Development of Employment and Skills in Specialised Retail Outlets” is being implemented by the company HP Tronic prodejny elektro a.s. and the project guarantor is the Labour Office in Zlín. The total amount of the subsidy allocated is 150 000 EUR.

The objective of the project is to establish preconditions for the creation and operation of a network of specialised retail outlets to compete with supermarkets on the Czech “electro” market in 16 districts of the CR. The project also aims to improve the quality of counselling and business services, to create 30 new jobs, to train new and retrain existing staff to EU standards and to build a new customer centre. Moreover, the project envisages the use of modern communication technologies. In 2001 all the planned objectives were met and the results illustrate that the project will be sustainable even after the financial support from the PALMIF Fund is finished.

Local projects

As a result of a proper tender within the CZ 9902-02 programme “Promoting Employability / Employment Measures” 26 contracts were concluded stipulating that a contribution should be provided for the implementation of 26 PALMIF projects. In two cases the relevant labour offices withdrew from the contract and returned the subsidy. This means that in the course of 2001 a total of 24 local PALMIF projects were implemented. The total financial subsidy was 1 115 000 EUR of which 892 000 EUR was from Phare resources and 223 000 EUR from state budget resources (this contribution is stipulated in Government Resolution no. 1049 of 23 October 2000). As of 31 December 2001, a total of 699 000 EUR was transferred from this amount to the accounts of 15 labour offices which participate in the projects (559 200 EUR from Phare resources and 139 800 EUR from resources from the national budget).

Overall, 19 PALMIF projects are designed to create new jobs. In line with the relevant project contracts, 407 new jobs should be created. Four of these projects include a significant amount of training in order to enhance the qualifications of the relevant staff.

Four projects are focused on re-training and training activities. In compliance with the contracts, a total of 358 participants will undergo training or re-training. One project aims to develop a computer programme concerned with vocational guidance for job seekers.

A total of 15 labour offices in 15 districts of the CR



Jaroslav Šůra, Vzdálená znamení (Distant Signs), serigrafie, (1994)

Čtyři projekty jsou zaměřeny na rekvalifikační a školicí aktivity. Těmito aktivitami projde podle uzavřených smluv celkem 358 účastníků. Jeden projekt je orientován na vývoj počítačového programu pro diagnostiku uchazečů o zaměstnání.

Na implementaci a řízení lokálních projektů PALMIF se v rámci programu CZ 9902-02 podílelo 15 úřadů práce v 15 okresech České republiky. Úřady práce se podílely jak na výběru projektů, tak zejména na řízení jejich implementace, monitorování, kontrole a hodnocení dosahovaných výsledků. V nezbytných případech navrhovaly korigující opatření a uzavíraly dodatky ke smlouvám, které mají uzavřeny s realizátory jednotlivých projektů. Všechny složky, podílející se na řízení projektů PALMIF, tj. úřady práce, Správa služeb zaměstnanosti MPSV ČR a Národní vzdělávací fond jako implementační agentura programu, věnovaly zvýšenou pozornost finančnímu řízení projektů.

Systém zpětného proplácení nákladů projektu, zavedený poprvé v tomto programu, byl důsledně dodržován a lze konstatovat, že se osvědčuje. Poskytování prostředků na úhradu nákladů projektu bylo podmíněno a vázáno na dosahování smluvně dohodnutých výsledků projektu a dodržování podmínek smluv. Kromě jiných ukazatelů je v průběhu implementace projektů sledován i podíl finanční spoluúčasti realizátora projektu na celkových nákladech projektu. Úroveň finančního řízení projektů je nesporně vyšší než u předchozích analogických programů a financování projektů programu probíhá bez podstatných problémů, přestože se dosud nepodařilo uzavřít Dohodu o spolufinancování podle usnesení vlády ČR č. 274 ze dne 15. března 2000.

Na základě čtvrtletně zpracovávaných monitorovacích zpráv je možno konstatovat, že implementace převážné většiny realizovaných projektů probíhá bez podstatných závad a smluvně dohodnuté výstupy jsou plněny. Pouze u několika projektů došlo k vážnějším problémům při implementaci a k nedodržení časového harmonogramu realizace. Jsou to zejména ty projekty, které zahrnují značný podíl investičních a stavebních aktivit a administrativních úkonů s nimi spojených – zejména územní řízení, vydání stavebního povolení, atd. Do jisté míry byla opožděná realizace několika projektů ovlivněna i časovými posuny při zahájení programu. Prodloužení doby realizace programu („disbursement period“) do 30. 9. 2002 ze strany Evropské komise však pomohlo vyřešit vzniklé problémy.

were involved in the implementation and management of local PALMIF projects within the CZ 9902-02 programme. The labour offices took part both in the selection of the projects, and in their management, monitoring, control and the evaluation of their outcomes. If there was a need, they also proposed various adjustments and annexes to the contracts concluded with the implementers of the respective projects. All the participants involved in the management of PALMIF projects – i.e. labour offices, the Employment Services Administration of the MoLSA of the CR and the National Training Fund as the Implementation Agency of the programme – devoted special attention to financial management of the projects.

The system of reimbursement of project costs, which was introduced for the first time in this programme, was consistently adhered to and it appears to be appropriate. The provision of resources to cover the project costs was conditioned by and linked to the achievement of the results specified in the contracts and compliance with the contract terms. In addition to other indicators, the financial contribution of the project implementer in the total costs of the project is monitored. The standards of project financial management are unquestionably higher compared to previous similar programmes. The projects within the programme are being financed without significant problems, although an Agreement on Co-Financing stipulated in Czech Government Resolution no. 274 of 15 March 2000 has not yet been concluded.

On the basis of quarterly monitoring reports it can be stated that an overwhelming number of projects are being implemented without any major difficulties and the outcomes stipulated in the contracts are being achieved. There were certain problems concerning implementation and non-compliance with the time schedule, but this only applied to some projects. The problematic projects are particularly those which involve a considerable amount of investment and construction activities and administrative tasks related to them – land development procedures, issuance of a construction permit etc. Moreover, certain delays in the launch of the programme resulted in delayed implementation of several projects. However, prolongation of the “disbursement period” on the part of the European Commission until 30. 9. 2002 helped resolve the problems resulting from this situation.

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

Evaluation of Applications for Grants from the State Budget

The Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) allocates grants to non-government non-profit organisations (e.g. civic associations, humanitarian church organisations, registered social welfare organisations and individuals) which are involved in public welfare activities in the area of social services designed for people in social need. The overall aim of both projects mentioned below is to assess the applications for grants and to prepare a proposal for their allocation.

a) Evaluation of Applications for Grants from the State Budget for 2001

This project, which was launched in autumn 2000, was concluded in 2001. The NTF provided the relevant human resources and technical assistance in the process of evaluating the applications presented and drawing up a proposal for allocation of grants. Approximately 950 applications for grants were evaluated. The decision concerning the final choice from among the applications and the level of the grants was in the hands of the MoLSA.

b) Evaluation of Applications for Grants from the State Budget for 2002

The project started in autumn 2001. Human resources and technical assistance were provided by the NTF in order to assess approximately 1200 applications and to develop a proposal for allocation of grants for individual projects. The project should end in 2002.

Audit of the Quality of Care Provided by Social Care Institutions Directly Managed by the MoLSA

The project aims to audit and evaluate the quality of the care provided by the aforementioned institutions in line with the following principles of social services reform which have been proposed: social independence and autonomy of the client, respect for the client and his/her rights and participation of the client in the decision-making process. The methods for monitoring and evaluation are focused on the quality of the care provided. The first specific objective of the project was therefore to ascertain the quality level of services provided by various institutions managed by the MoLSA.

Another objective of the project was to develop a general methodology for monitoring and evaluation of residential services, while the purpose of the evaluation should not be to check upon the institutions, but to support further improvements of the services they provide.

A first version of the methodology was drafted in 2000 and it was tested in three social care institutions

5.1. Projekty realizované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí

Vyhodnocení žádostí o dotace ze státního rozpočtu

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) poskytuje dotace nestátním neziskovým subjektům (tj. občanským sdružením, humanitárním organizacím církví, obecně prospěšným společnostem a fyzickým osobám), které provozují veřejně prospěšnou činnost v oblasti sociálních služeb určených občanům, kteří se nacházejí v sociální nouzi. Celkovým cílem obou níže uvedených projektů je posouzení předložených žádostí o dotaci a návrh na přidělení dotace.

a) Vyhodnocení žádostí o dotace ze státního rozpočtu na rok 2001

Byla dokončena realizace projektu, který byl zahájen na podzim roku 2000. NVF poskytl personální a technickou podporu při posuzování předložených žádostí a vypracování návrhu na přidělení dotací. Celkem bylo posouzeno asi 950 žádostí o dotaci. Rozhodování o konečném výběru žádostí a výši dotace bylo v rukou MPSV.

b) Vyhodnocení žádostí o dotace ze státního rozpočtu na rok 2002

Na podzim byla zahájena realizace projektu, v jehož rámci byla poskytnuta personální a technická pomoc při posuzování asi 1200 žádostí a vypracování návrhu na přidělení dotací jednotlivým projektům. Projekt přesahuje do roku 2002.

Audit kvality péče ústavů přímo řízených MPSV

Účelem projektu je audit a hodnocení kvality poskytované péče v ústavech v souladu s navrhovanými principy reformy sociálních služeb: sociální nezávislost a autonomie klienta, respekt ke klientovi a jeho právům, účast klienta na procesu rozhodování. Metodika monitorování a hodnocení je zaměřena na kvalitu poskytované péče. Prvním specifickým cílem projektu bylo tedy zjistit, na jaké kvalitativní úrovni jsou poskytovány služby v jednotlivých ústavech řízených MPSV.

Dalším cílem projektu bylo vytvoření obecné metodiky monitoringu a hodnocení pro rezidenční služby, přičemž smyslem hodnocení není kontrola samotná, nýbrž podpora dalšího rozvoje služby. V roce 2000 byla navržena první verze metodiky, která byla pilotně odzkoušena v prvních třech ústavech sociální péče přímo řízených MPSV. V průběhu roku 2001 byla metodika na základě zkušeností z těch-



Jaroslav Šůra, Pocta M. - Z italských vzpomínek (Tribute to M. - From Italian Memories), serigrafie, (1988)

directly managed by the MoLSA. In the course of 2001 the methodology was modified on the basis of the pilot testing and applied in another eight institutes. Following this a report was prepared about the level of social services provided by social care institutions under direct control of the MoLSA. Then a general methodology for assessment of the quality of the services was developed.

A project concerning assistance to the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR in social services reform

The MoLSA established co-operation with the British Ministry for International Development. This co-operation takes the form of a Czech-British project entitled "Assistance to the Ministry of Labour and Social Affairs: Czech Republic" and provides an opportunity to use foreign experience and achieve a higher degree of accord with practices common in EU countries. The Social Protection Programmes Unit is responsible for the project management. A major principle of the work is a user-oriented approach to social measures. The project is divided into three inter-linked modules – pilot projects - the outcomes of which are tested in selected regions.

The first module, which is concerned with an analysis of the needs for and planning of services (community planning), is being implemented in the Písek pilot area. It aims to develop innovative social services in the relevant area and to introduce a community planning approach to other areas. An important step forward was a presentation of the first draft of a community plan to the Minister of Labour and Social Affairs in July 2001.

Following this, work on the plan continued – its most important aspect involved activities within the so-called "second stage" which concerned the desirable orientation of the development of social services in future. The MoLSA and the Písek project implementation team signed a "Memorandum on Co-operation" which sets out the rights and obligations of all parties involved.

The second module, which is focused on quality standards and an efficient quality control system, is being carried out in Olomouc. Its objective is to introduce a system of quality standards and an accreditation scheme. Revised versions of quality standards were approved in June 2001. In November a conference was held as part of the module. It was entitled "Quality in Social Services" and the available outcomes of activities concerning quality standards and quality evaluation methods were presented there.

The third module is designed to analyse MoLSA activities and to develop strategies related to national priorities in social services, as well as the relevant methodological approaches to support them. The aim is to develop a model for the development of MoLSA's policy and information strategy. As part of the project detailed suggestions have been made as to the possible organi-

to hodnocení upravena a aplikována v dalších osmi ústavech. Poté byla zpracována zpráva o úrovni sociálních služeb poskytovaných v ústavech sociální péče přímo řízených MPSV. Následně byla vypracována obecná metodika hodnocení kvality služeb poskytovaných ústavy.

Projekt podpory Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky při reformě sociálních služeb

MPSV navázalo spolupráci s britským Ministerstvem pro mezinárodní rozvoj. Tato spolupráce se realizuje formou česko-britského projektu s názvem Podpora MPSV při reformě sociálních služeb a poskytuje možnost využít zahraničních zkušeností a dosáhnout souladu s praxí běžnou v zemích EU. Pracovníci jednotky sociálních programů zajišťují management projektu. Základním principem je uživatelský přístup k sociálním opatřením. Strategie projektu je strukturována do tří vzájemně propojených modulů - pilotních projektů, jejichž výstupy jsou testovány ve vybraných regionech.

První modul, který se zabývá analýzou potřeb a plánováním služeb (komunitní plánování) na místní úrovni (město, pověřená obec), probíhá v pilotní lokalitě Písek. Jeho cílem je rozvoj inovativních sociálních služeb v dané lokalitě a zavedení postupů pro komunitní plánování do dalších lokalit. Významným krokem vpřed bylo předání první verze komunitního plánu ministrovi práce a sociálních věcí v červenci 2001.

Práce na dalším rozvoji tohoto plánu probíhaly i nadále, hlavním bodem byla aktivita v rámci „Druhé fáze“, ve které je formulováno, kterým směrem by se rozvoj sociálních služeb měl ubírat. Mezi MPSV a modulem komunitního plánování bylo podepsáno „Memorandum o spolupráci“, ve kterém byla vyjádřena práva a závazky všech zúčastněných stran.

Druhý modul zaměřený na oblast standardů kvality a systému jejich účinné kontroly probíhá v Olomouci. Jeho cílem je zavedení systému standardů kvality a systému udělování licencí. Revidované verze standardů kvality byly schváleny v červnu 2001. V rámci činnosti modulu se v listopadu uskutečnila sociální konference „Kvalita v sociálních službách“, na které byly prezentovány dosavadní výstupy v oblasti standardů kvality a metodiky inspekce.

Třetí modul se zabývá analýzou činnosti MPSV a vytvářením strategií (národních priorit sociální politiky) a s nimi souvisejících podpůrných metodických postupů. Cílem je vytvoření modelu tvorby politiky MPSV a informační strategie. Projekt poskytl podrobné návrhy na možnou organizaci odboru sociálních služeb směřující k dosažení cílů v rámci

reformy sociálních služeb. V souladu s plánem modulu byly zmapovány finanční toky a vypracován předběžný rozbor finančních důsledků zavedení nového zákona o sociálních službách. Byla vytvořena pracovní skupina pro otázky financování sociálních služeb, jejímž hlavním cílem je podílet se na koncepci nového modelu financování sociálních služeb.

Projekt bude realizován až do června 2003.

Projekt podpory hodnocení kvality sociálních služeb

Širším cílem projektu a jeho jednotlivých výstupů je přispět k uskutečňování reformy sociálních služeb. V rámci projektu "Audit kvality péče ústavů přímo řízených MPSV" byla vytvořena první metodika, jak postupovat při hodnocení kvality poskytovaných sociálních služeb v ústavní péči. Jednalo se o první metodický počín v této oblasti a bylo potřeba jej nejen dále rozpracovat, ale postupně uvádět do praxe, aby si poskytovatelé sociálních služeb na tento způsob podpory a kontroly zvykli a naučili se využívat jeho výstupů. Výstupy i zkušenosti je dále možné využít i pro vypracování dalších výstupů vážících se na zákon o sociálních službách: na kapitolu kontrola kvality péče a na problematiku registrací poskytovatelů sociálních služeb.

Bezprostředním cílem projektu je souběžně s česko-britským projektem přispět k pozdějšímu naplnění zákona o sociálních službách hlavně ve smyslu:

- vytvoření potřebných nástrojů (např. dopracování metodik hodnocení kvality dalších komplexů sociálních služeb, metodiky školení hodnotitelů kvality sociálních služeb, databáze hodnotitelů apod.),
- ověření některých metodických postupů v terénu (další zavádění metodik hodnocení do praxe), propojení nových principů připravovaného zákona se stávajícím dotačním řízením (návrh metodiky monitorování a kontroly poskytovatelů služeb zařazených do víceletého financování).

Projekt podpory hodnocení kvality sociálních služeb bude kompletně uzavřen během roku 2002.

Konkrétní výstupy projektu:

- Metodika výcviku sekretářů a hodnotitelů kvality sociálních služeb v ústavech sociální péče
- Databáze hodnotitelů a odborníků pro stávající komplexy sociálních služeb a návrh profilu hodnotitele
- Návrh pilotní metodiky monitorování a kontroly kvality poskytovaných sociálních služeb pro poskytovatele

zation of MoLSA's social services department, which would be conducive to the achievement of goals within social services reform. In compliance with the plan of the module the relevant financial flows were chartered and a preliminary analysis of the financial impact of the enactment of the new law on social services was carried out. A working group was set up to address the issue of financing social services. Its main objective is to work on the draft of a new model of social services financing.

The project will be completed in June 2003.

A Project of Support for Assessment of the Quality of Social Services

A wider objective of the project and its individual components is to assist in the implementation of the reform of social services. Within the project "Audit of the Quality of Care Provided by Social Care Institutions Directly Managed by the MoLSA" a first version of methodology was drawn up which concerned the ways of assessment of the quality of social services in institutional care. It was the first attempt to develop such a methodology in this area and it was necessary not only to elaborate on it, but also to apply it gradually in practice, so that social services providers would get used to this way of support and control and learn to use its outcomes. The outcomes and experience may be further used in work on the bill on social services: specifically the chapter concerning the control of the quality of care and the issue of registration of social services providers.

The short-term objective of the project is, in parallel with the Czech-British project, to facilitate the future implementation of the law on social services, particularly:

- to establish the necessary instruments (e.g. to finalize the work on the methodology for assessment of the quality of other types of social services, the methodology for the training of evaluators of the quality of social services, the database of evaluators etc.)
- to test some methodological approaches in practice (introduction of further evaluation methods in practice); to link the new principles envisaged in the law being drafted with the current procedures within the grant scheme (a proposal for methods for monitoring and audit of providers of services included in a multi-annual financing scheme)

The project of support for evaluation of the quality of social services will be completed during 2002.

Specific outcomes of the project:

- A methodology for the training of secretaries and evaluators of the quality of social services in Social Care Institutions
- A database of evaluators and experts in existing types of social services and a proposed profile of an evaluator

- A draft version of a pilot methodology for monitoring and audit of the quality of social services provided by institutions included in the multi-annual financing programme within the grant scheme, a methodology for the training of evaluators and their subsequent training
- Standards of the quality of social services for the purpose of future registration and self-evaluation questionnaires adapted for the main types of services
- A methodology for evaluation of the quality of services provided in the remaining residential services (sheltered housing, asylum homes) and self-evaluation questionnaires for the whole of residential services for the purpose of monitoring and assessment of the quality of the services supported within the grant scheme
- A model methodology for assessment of the quality of services provided in the area of social counselling

A project concerning support for changes to the grant scheme procedures of the MoLSA in relation to the reform of social services and the reform of public administration

In line with the final report from the project entitled "Evaluation of Applications for Grants from the State Budget for 2001" (see above) and in line with an analysis of the entire grant scheme, the objective of the project was to propose changes to the grant scheme procedures for 2002. In doing so, account should also be taken of the reform of social services and the reform of public administration. The result is a proposed method for evaluation of applications for grants and all related materials and forms which are indispensable for the work of evaluation commissions.

The audit of the quality of social services provided by beneficiaries of grants from the state budget

The project was divided into two sub-projects according to the type of evaluation:

Sub-project 1:

The control of the quality of social services provided by approximately 270 beneficiaries of grants from the state budget in 2001 who were included in the category A. The project will be completed in 2002.

In the course of the project approximately 150 one-day audits should be carried out in organizations which provide out-door and field social services and received a grant from the MoLSA for their operations in 2001. The audit is being carried out by 40 trained evaluators.

Sub-project 2:

Further application of the "Methodology for Evaluation of the Quality of Services Provided by Social Care Institutions" (SCI) in selected district/regional, municipal and non-government organizations.

zařazené do víceletého financování v rámci dotačního řízení, vypracování metodiky školení hodnotitelů a následné školení hodnotitelů

- Vypracované standardy kvality sociálních služeb pro stupeň registrací a sebehodnotící inventáře přízpůsobené hlavním skupinám komplexů služeb
- Metodika hodnocení kvality služeb poskytovaných ve zbývajících rezidenčních službách (chráněné bydlení, azylové domy) a sebehodnotící inventáře pro komplex rezidenční služby pro potřeby metodiky monitorování a kontroly kvality poskytovaných služeb v rámci dotačního řízení
- Vypracovaná vzorová metodika hodnocení kvality poskytovaných služeb pro oblast sociální intervence - poradenství

Projekt podpory změn v průběhu dotačního řízení MPSV ve vazbě na reformu sociálních služeb a reformu veřejné správy

Cílem projektu bylo na základě závěrečné zprávy projektu „Vyhodnocení žádosti o dotace ze státního rozpočtu na rok 2001 podaných na MPSV ČR“ a další analýzy celého dotačního řízení navrhnout změny pro dotační řízení na rok 2002 i s ohledem na reformu sociálních služeb a reformu veřejné správy. Byl navržen způsob vyhodnocování žádostí o dotace včetně všech souvisejících materiálů a formulářů potřebných pro činnost hodnotících komisí.

Kontrola kvality poskytovaných sociálních služeb u příjemců dotací ze státního rozpočtu

Projekt byl rozdělen na dva subprojekty podle typu hodnocení:

Subprojekt 1:

Kontrola kvality poskytovaných sociálních služeb provedená u cca 270 příjemců dotací ze státního rozpočtu v roce 2001 zařazených do kategorie A. Projekt přesahuje do roku 2002.

Během celého projektu má být uskutečněno cca 150 jednodenních šetření na místě v organizacích, které poskytují ambulanci a terénní sociální služby a na svou činnost dostaly pro rok 2001 dotaci od MPSV. Šetření provádí 40 vyškolených hodnotitelů.

Subprojekt 2:

Další zavádění "Metodiky hodnocení kvality služeb poskytovaných v ústavech sociální péče (ÚSP)" do terénu ve

vybraných organizacích okresních/krajských, obecních a nestátních.

Projekt přesahuje do roku 2002, kdy má být provedeno cca 20 –25 vícedenních hodnocení kvality služeb v organizacích typu ÚSP, chráněné bydlení, azylové domy, respitní péče a hospic.

Zapojení neziskového sektoru (sociální oblast) do přípravy na Evropský sociální fond prostřednictvím programu Phare 2000 „Fond rozvoje lidských zdrojů“ v pilotních regionech NUTS II Ostravsko a Severozápad

Investiční projekty Phare pro cílové regiony NUTS II Severozápad a Ostravsko - Fond rozvoje lidských zdrojů mají za cíl pilotní ověření implementace programu typu ESF. Program bude financovat projekty podporující 4 prioritní opatření Sektorového operačního programu pro rozvoj lidských zdrojů (SOP RLZ).

Cílem projektu bylo zprostředkovat přehledné informace z centra do místních komunit a podpořit aktivní zapojení nevládních neziskových organizací působících v sociální a zdravotně sociální oblasti do procesu přípravy realizace Opatření 2 a Opatření 3 v rámci programu Phare 2000 ve vybraných regionech. Bylo uspořádáno 8 seminářů, kterých se zúčastnilo celkem 478 osob. Tématy seminářů byla Evropská sociální politika, Strategické a programové dokumenty ČR v přípravě na vstup do EU, Příklady dobré praxe a Grantové schéma ve vazbě na zadání projektu (project fiche) pro Phare 2000.

5.2. Technická pomoc při realizaci programu Phare

Od začátku roku pokračovala realizace twinningu Phare 1999 v oblasti bezpečnosti práce, který byl spuštěn v říjnu 2000. Twinningovým partnerem je Nizozemsko ve spolupráci s Velkou Británií.

Dále pokračovaly práce na přípravě Twinningových smluv (covenant) pro čtyři projekty programu Consensus III (koordinace sociálního zabezpečení s Velkou Británií, sociální dialog s Dánskem, příprava na ESF s Velkou Británií a bezpečnost práce s Nizozemskem). Všechny čtyři projekty byly spuštěny na podzim 2001.

Obdobně probíhala příprava Twinningových smluv (covenant) pro dva projekty Phare 2000, tj. důchodová reforma, kde je partnerem Německo, a bezpečnost práce, kde je partnerem Španělsko.

V červenci proběhly prezentace členských zemí EU pro projekty Phare 2001, kde má MPSV dva projekty v oblasti

The project will continue in 2002 when approximately 20-25 quality audits lasting more than one day should be performed in organizations providing services similar to those provided by SCIs, sheltered housing, asylum houses, respite care and hospice care.

Involvement of the non-profit sector (welfare) in preparations for the European Social Fund by means of a project within the Phare 2000 programme entitled "Human Resources Development Fund" in NUTS II pilot regions of Ostrava and North-West Bohemia

The Phare investment projects for the NUTS II North-West Bohemia and Ostrava region which are part of the "Human Resources Development Fund" are aimed to test, on a pilot basis, the implementation of an ESF-type programme. The "Fund" will finance projects supporting four priority measures of the Sectoral Operational Programme – Human Resources Development.

The project aimed to provide for a flow of coherent information from the center (the Ministry) to local communities and to support non-governmental, non-profit organizations which are active in the health care and welfare areas to become actively involved in the process of preparation for the implementation of Measure 2 and Measure 3 within the Phare 2000 programme in selected regions. Eight seminars were held which were attended by a total of 478 people. The subjects of the seminars included European social policy, strategic and programming documents of the CR concerning the preparation of the CR for EU accession, examples of good practices and the grant scheme in relation to the project fiche for Phare 2000.

5.2. Technical Assistance in the Implementation of the Phare programme

The implementation of a Phare 1999 twinning scheme concerning occupational safety, which was launched in October 2000, continued from the beginning of the year. The twinning partner is the Netherlands in co-operation with Great Britain.

Work continued on the preparation of Twinning Covenants for four projects within the Consensus III programme (co-ordination of social security with Great Britain, social dialogue with Denmark, preparation for the ESF with Great Britain and occupational safety with the Netherlands). All four projects were launched in autumn 2001.

There was a similar process of preparation of Twinning Covenants for two Phare 2000 projects – i.e. pensions reform (Germany being the partner) and occupational safety (the partner is Spain).

In July 2001 EU member countries presented their proposals for Phare 2001 projects where the MoLSA has two projects concerning equal opportunities for men and women and testing the readiness for social security

co-ordination. After evaluation of the proposals Sweden was selected for co-operation on the equal opportunities project and Finland for the co-ordination of social security project. Towards the end of the year work got under way on the preparation of Twinning Covenants for both projects.

Programming Phare 2002 was launched in 2001. The MoLSA promoted two priorities in the welfare area – promotion of social inclusion and establishment of a training capacity for the Czech Social Security Administration. Both priorities were agreed upon and are part of the national programme Phare 2002 for the CR. The project concerning social inclusion will be implemented as a standard twinning and the project involving the Czech Social Security Administration contains an investment component (a training centre for the Administration in Karlovy Vary should come into being) as well as the twinning component.

The NTF provides technical assistance in programming and other steps of the project cycle and also co-ordinates the investment parts of the projects (concerning the systems of social security and occupational safety).

In 2001 the NTF continued to provide technical assistance in the process of supplying technical equipment to occupational safety inspectorates and the Czech Occupational Safety Office. A tender should be organised, which is not part of the twinning scheme, for the purchase of cars, computer technology, computer networks, copying and audiovisual devices worth 400 thousand EUR. Another purchase of equipment for a training centre in Ústí nad Labem is planned for 2002 and should be worth 35 thousand EUR.

Technical assistance also continued to be provided for the Czech Social Security Administration. The assistance concerned a tender for the purchase of a part of a digitalization unit and disc arrays for data maintenance worth 700 thousand EUR. This activity will end in 2002.

5.3. Other projects

In October 2001 the National Training Fund organised a two-day seminar for selected officers from the communication strategies department of the Ministry of Foreign Affairs which was entitled "Pre-structural and Structural Funds of the EU". The seminar received positive rating both from the Ministry and the individual participants.

rovných příležitostí pro muže a ženy a testování připravenosti na provádění koordinace sociálního zabezpečení. Po vyhodnocení nabídek bylo pro spolupráci na rovných příležitostech vybráno Švédsko a pro koordinaci sociálního zabezpečení Finsko. Ke konci roku začaly práce na přípravě Twinningových smluv pro oba projekty.

Bylo spuštěno programování Phare 2002, kde MPSV uplatnilo v sociální oblasti dvě priority – podporu sociálního začleňování a vytvoření školicí kapacity pro Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ). Obě tyto priority byly obhájeny a jsou součástí národního programu Phare 2002 pro ČR. Projekt sociálního začleňování bude realizován jako standardní twinning a projekt pro ČSSZ obsahuje investiční komponentu, v jejímž rámci vznikne školicí středisko ČSSZ v Karlových Varech, a dále také twinningovou komponentu.

NVF poskytuje technickou pomoc při programování a dalších krocích projektového cyklu a je také koordinátorem investičních částí projektů (pro systémy sociálního zabezpečení a bezpečnosti práce).

V roce 2001 pokračovala technická pomoc Národního vzdělávacího fondu při realizaci dodávek technického vybavení pro inspektoráty bezpečnosti práce a Český úřad bezpečnosti práce. V samostatném výběrovém řízení se předpokládá nákup automobilů, výpočetní techniky, počítačových sítí, kopírovací a audiovizuální techniky v hodnotě 400 000 EUR. Součástí Twinningu je plánovaný nákup vybavení školicího střediska v Ústí nad Labem v hodnotě dalších 35 000 EUR. Nákup bude realizovaný v roce 2002.

Technická pomoc pokračovala také pro Českou správu sociálního zabezpečení. Jednalo se o přípravu výběrového řízení na nákup části digitalizační jednotky a disková pole pro archivaci v celkové hodnotě 700 000 EUR. Tato aktivita bude dokončena v roce 2002.

5.3. Ostatní projekty:

V říjnu 2001 realizoval Národní vzdělávací fond pro Ministerstvo zahraničních věcí, odbor komunikačních strategií dvoudenní seminář „Předstrukturální a strukturální fondy EU“ pro vybrané pracovníky státní správy. Seminář byl jak ministerstvem, tak i jednotlivými účastníky hodnocen velmi pozitivně.



Jaroslav Šůra, Abstraktní dialog (Abstract Dialogue), serigrafie, (1994)

Leonardo da Vinci programme is a European programme designed to support innovations in the vocational training of young people as well as adults through cooperation of various players - both technical and vocational schools within the education system and other organisations (companies, authorities, institutions of social partners, chambers etc.) in various fields. The European Commission (DG Education and Culture) as coordinator of the programme has designated three programme objectives:

- to improve skills and competencies of individuals in initial training at secondary schools and institutions of tertiary education with the purpose of enhancing employability chances and facilitating young people integration in the labour market;
- to improve the quality of, and access to, continuing vocational training and the life-long acquisition of skills and competencies with the purpose of increasing the adaptability of people to technological and organizational changes;
- to promote and reinforce the contribution of vocational training to the process of innovation with a view to increasing competitiveness and developing entrepreneurship by means of fostering co-operation between providers of vocational training and companies.

The objectives of the Leonardo da Vinci programme as well as its main target groups pertain to more than one sector. This is why the responsibility for its implementation in the CR is shared by two ministries (MoEYS and MoLSA). This fact is reflected in the composition of steering bodies of the programme. In line with a decision of the MoEYS and a consultation with the MoLSA the Leonardo da Vinci has two steering bodies:

- The Programme Council, to which the main task of approving work plans of the National Agency and its activity reports is assigned, consists of three representatives of each ministry responsible for the programme (MoEYS, MoLSA). It is chaired by PhDr. Jana Švecová, CSc., Director General for Education of the MoEYS.
- The Project Steering Committee the main task of which is to approve the selection of projects to be supported from programme resources, is made up of representatives of 6 ministries (MoEYS, MoLSA, Ministry of Industry and Trade, Ministry of Regional Development, Ministry of Finance and Ministry of the Interior) and social partners (Confederation of Industry of the CR, Czech-Moravian Confederation of Trade Unions). It is chaired by PhDr. Miroslav Kostka, Director of Counselling and Mediating Services at the MoLSA).

Activities related to the implementation of the programme are performed by the National Agency of the Leonardo da Vinci programme (hereinafter referred to

Program Leonardo da Vinci je evropský program na podporu inovací odborného vzdělávání mládeže i dospělých, poskytovaného jak odbornými školami v rámci školské soustavy, tak i dalšími organizacemi (podniky, úřady, orgány sociálních partnerů, komorami atd.) v různých odvětvích. Evropská komise (generální direktorát Vzdělávání a kultura) jako vyhlašovatel programu stanovila tři cíle programu:

- zlepšovat dovednosti a kompetence osob získávajících počáteční odborné vzdělávání ve středních, vyšších a vysokých školách se záměrem zvyšovat zaměstnatelnost a usnadňovat uplatnění mladých lidí na evropském trhu práce,
- zdokonalovat kvalitu a přístup k dalšímu odbornému vzdělávání a k celoživotnímu osvojování znalostí a schopností se záměrem zlepšovat adaptabilitu lidí na technologické a organizační změny,
- zdůrazňovat význam a posilovat úlohu odborného vzdělávání v procesu inovací se záměrem zvyšovat konkurenceschopnost a rozvíjet podnikání zlepšováním spolupráce institucí odborného vzdělávání a podniků.

Program Leonardo da Vinci je programem, jehož cíle a také hlavní cílové skupiny se týkají více resortů. Proto v ČR za implementaci programu odpovídají dvě ministerstva (MŠMT, MPSV), což se odráží i ve skladbě jeho řídicích orgánů. Podle rozhodnutí MŠMT a po konzultaci s MPSV má program Leonardo da Vinci dva řídicí orgány:

- V Radě programu, která zejména schvaluje plány práce Národní agentury programu a zprávy o její činnosti, je po 3 zástupcích obou ministerstev odpovědných za program (MŠMT, MPSV), předsedkyní je PhDr. Jana Švecová, CSc., vrchní ředitelka sekce vzdělávání MŠMT.
- V Projektovém řídicím výboru programu, který zejména schvaluje výběr projektů určených k podpoře z prostředků programu, jsou zástupci celkem 6 ministerstev (MŠMT, MPSV, MPO, MMR, MF, MV) a sociálních partnerů (SPD ČR, ČMKOS). Předsedou je PhDr. Miroslav Kostka, ředitel odboru poradenství a zprostředkování MPSV.

Výkonné činnosti spojené s implementací programu zajišťuje Národní agentura programu Leonardo da Vinci (dále jen NA), která je součástí Národního vzdělávacího fondu, o. p. s. Pracuje v ní 6 odborných konzultantů a 5 technických a administrativních pracovníků (na celý nebo částečný úva-

zek). Při hodnocení návrhů projektů NA spolupracuje s týmem expertů programu. Jeho členy je 58 odborníků z různých organizací, které jsou pro program relevantní (např. odborné střední, vyšší a vysoké školy, úřady práce, podniky).

Rok 2001 byl důležitý především z hlediska hodnocení celého období dosavadní účasti českých institucí v programu. NA pokračovala v implementaci strategie evaluace a valorizace výsledků první fáze programu Leonardo da Vinci v ČR, jejímž cílem je identifikovat a zhodnotit na národní, regionální a lokální úrovni přínosy programu Leonardo da Vinci v odborném vzdělávání a v podpoře zaměstnanosti. V r. 2001 se v rámci této strategie uskutečnily 3 valorizační semináře, tematicky zaměřené na následující oblasti odborného vzdělávání:

- Odborné vzdělávání v oblasti řízení lidských zdrojů a rozvoj profesních cizojazyčných dovedností s využitím informačních a komunikačních technologií
- Přínos nadnárodní spolupráce pro inovace výzkumu a odborného vzdělávání na úrovni terciárního vzdělávání
- Přínos nadnárodní spolupráce škol a podniků ke zlepšení relevance odborného vzdělávání

Seminářů se zúčastnili čeští předkladatelé a partneři ve schválených projektech první fáze programu a relevantní zástupci rozhodovací sféry. Současně sloužily semináře k vytváření sítí institucí k příslušné tématice, k dokumentaci využívání výsledků projektů v co nejširším měřítku, k inspiraci ke vzniku nových projektů, jakož i k rozšíření informovanosti zástupců rozhodovací sféry o potenciálu výstupů projektů Leonardo da Vinci.

Ve třech cílových oblastech programu byla skupinou externích odborníků vypracována evaluační a valorizační studie, která zkoumala dopad prvního období programu na oblast trhu práce a podpory zaměstnanosti, oblast odborného středního a vyššího školství a na oblast vysokého školství. V těchto oblastech externí odborníci vybírali projekty s valorizačním potenciálem a specifikovali možné metody pro podnícení valorizace uskutečňovaných projektů. Součástí studie jsou i doporučení pro MŠMT a MPSV, jak dále zlepšit využití projektů programu Leonardo da Vinci. Výsledky a závěry valorizačních aktivit jsou postupně zveřejňovány na webové stránce NA. Evaluační a valorizační aktivity vyvrcholí v r. 2002 připravovanou valorizační konferencí.

Financování účasti České republiky ve druhém období programu Leonardo da Vinci je založeno na ročních tran-

as NA), which is part of the National Training Fund. There are 6 specialist consultants and 5 technical and administrative staff (full or part-time) in the NA. In evaluating project proposals the NA co-operates with a team of programme experts. The team is composed of 58 experts from various organisations which are relevant for the programme (e.g. secondary technical and vocational schools, higher professional schools and universities, labour offices, companies).

The year 2001 was important particularly in terms of evaluation of achievements of Czech institutions participating in the first period of the programme. The NA continued the implementing of the evaluation and valorisation strategy of the outcomes of this first period of the Leonardo da Vinci programme in the CR. The objective of the strategy was to identify and evaluate the benefits of the programme for vocational training and for fostering employment on national, regional and local levels. In 2001 three valorisation seminars were held within this strategy. They focused on the following fields of vocational education and training:

- Vocational education in the field of human resources management and development of professional language competences with the use of ICT
- Transnational co-operation in innovation in academic research and vocational education at university (tertiary) level
- Strengthening of inter-active links and adequacy between training demands of industry and training supply

The seminars were attended by Czech project promoters and partners in projects approved in the first period of the programme, and by relevant decision-makers. Furthermore, the seminars facilitated the setting up of networks of institutions related to the relevant theme, and promoted the use of the results of the projects. They provided inspiration for the development of new projects and raised awareness on the part of decision makers about the potential of the achievements of Leonardo da Vinci projects.

A group of external experts undertook an evaluation and valorisation study in the three fields of the first period of the programme. The study examined the impact of the programme on the following areas: labour market and employment support; VET at secondary and higher level; tertiary education. The external experts selected projects with a valorisation potential related to these fields, and recommended possible methods for valorisation of these projects. One part of the study lists recommendations for the MoEYS and MoLSA concerning better use of the Leonardo da Vinci projects potential. The results and conclusions of valorisation activities are gradually being published on the NA's web site. Evaluation and valorisation activities will culminate in 2002 with a valorisation conference.

The Czech Republic's participation in the second period of the Leonardo da Vinci programme is financed through annual transfers of a so-called "entry ticket" of the CR to the budget of the European Commission. The main part of this "entry ticket" was made up of Phare resources which were complemented by resources from the national budget. In the second period of the programme (2000-2006) the CR (as in the case of other candidate countries) did not, as it was the case in the first period of the programme, have a guaranteed return from this input (so-called "just return"). Under the second period two schemes were introduced for Czech institutions involved in the programme. The first one concerned mobility projects under which a maximum amount for a contribution for the CR was set as the "block grant for mobility". Its level was extrapolated from the proportion of resources for financing mobility projects in the overall budget of the Leonardo da Vinci project in EU countries. The second scheme concerned the financing of the participation of Czech institutions in pilot projects and in language competencies projects. The amount earmarked to support these projects was directly linked to the quality of the projects evaluated both at national and European level.

Both in 2000, the first year of the 2nd period of the programme and in 2001 the CR achieved considerable success within both schemes. The CR absorbed over 95% of the amount earmarked for mobility projects in the first scheme. Moreover – and this should be viewed as a great achievement of both Czech institutions and the National Agency – the CR did very well in an open competition with experienced institutions from EU countries within the second scheme. It scored best of all candidate countries in terms of the return on financial resources, because it obtained an amount which was 10 million CZK higher than that provided to Brussels in the form of the annual "entry ticket".

6.1. Mobility Projects

There are two types of mobility projects within the Leonardo da Vinci programme: placements and exchanges. In placement projects the promoting organisation sends a group of participants to an EU member country for a certain period of time to undertake practical training in companies through carrying out various professional activities. Students of secondary technical and vocational schools, higher professional schools and universities, graduates from these institutions and young employees are the most frequent participants in the placement projects. Where exchanges are concerned a group of specialists (in areas of vocational training including teachers, human resources development managers) is sent to a partner organisation in an EU country in order to exchange information and experience with their counterparts in the same field.

sferech tzv. „entry ticket“ ČR do rozpočtu Evropské komise. Většinu tohoto „entry ticket“ tvořily prostředky programu Phare, které byly doplňovány prostředky státního rozpočtu. Ve druhém období programu (léta 2000-2006) neměla ČR (podobně jako další přidružené země) na rozdíl od prvního období programu záruku návratnosti tohoto svého vkladu, tzv. „just return“. Pro české instituce začleněné do programu byla zavedena dvě schémata. Jedno se týkalo projektů mobilit, kdy byla stanovena maximální částka příspěvku pro ČR zvaná „block grant for mobility“. Její výše byla extrapolována z podílu prostředků pro financování mobilit na celkovém rozpočtu programu Leonardo da Vinci v zemích EU. Druhé schéma se vztahovalo k financování účasti českých institucí v pilotních projektech a projektech jazykových dovedností. Částka na podporu těchto projektů závisela na kvalitě projektů, které byly hodnoceny jak na národní, tak i na evropské úrovni.

Jak v prvním roce druhého období programu (2000), tak i v r. 2001 dosáhla ČR v obou schématech značného úspěchu. Absorbovala totiž více než 95 % částky určené pro podporu projektů mobilit v prvním schématu a navíc – což je třeba považovat za značný úspěch jak českých organizací, tak i Národní agentury programu – výborně obstála v otevřené soutěži se zkušenými organizacemi ze zemí EU ve druhém schématu. Dosáhla totiž z hlediska návratnosti finančních prostředků z kandidátských zemí nejlepšího výsledku, protože získala z programu na podporu projektů českých předkladatelů o více než 10 mil. Kč vyšší částku, než kterou formou ročního „entry ticket“ do Bruselu poskytl.

6.1. Projekty mobilit

Projekty mobilit jsou v programu Leonardo da Vinci dvojího druhu: projekty stáží a projekty výměn. V rámci projektů stáží vysílá předkladatelská organizace skupinu účastníků na určitou dobu do některé ze zemí EU, aby tam absolvovala praktické odborné vzdělávání prostřednictvím výkonu odborných pracovních činností v podnicích. Nejčastějšími účastníky stáží jsou žáci středních odborných škol, učilišť a vyšších odborných škol (SOŠ, SOU a VOŠ), studenti vysokých škol, mladí pracovníci a absolventi odborných škol. V rámci projektů výměn vysílá předkladatelská organizace skupinu odborníků (z oboru odborného vzdělávání včetně učitelů, personalistiky nebo rozvoje lidských zdrojů) do partnerské organizace v některé zemi EU, aby si tam s odborníky v podobném oboru vyměňovali informace a zkušenosti.

Z předložených 98 návrhů projektů mobility jich bylo v r. 2001 schváleno 70 (pro cca 850 účastníků). V těchto projektech mobility se podařilo zvýšit angažovanost vysokých škol a malých a středních podniků, jakož i podíl projektů s nezaměstnanými účastníky stáží (na 10 % z celkového počtu).

V roce 2001 bylo na projekty mobility určeno 1,058 mil. EUR, tj. celkem asi 35 mil. Kč. K dalšímu zvýšení prestiže mobility v programu Leonardo da Vinci zavedla NA udělování certifikátů programu Leonardo da Vinci účastníkům zahraničních stáží. Kromě bezprostředního přínosu certifikátů pro jejich držitele při vstupu na trh práce se jimi NA také hodlá připravovat na budoucí využívání Europasu v ČR.

6.2. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností

Pilotní projekty jsou nejčastější ze čtyř druhů projektů programu Leonardo da Vinci, které spadají do „centralizované“ části programu, tj. do části řízené na úrovni národní i evropské. Kromě pilotních projektů sem ještě patří projekty jazykových dovedností, projekty nadnárodních sítí organizací a projekty referenčních (výzkumných) materiálů. Projekty posledních dvou zmíněných druhů se vyskytují velmi zřídka.

Pilotní projekty (a projekty jazykových dovedností) jsou rozsáhlé, několikaleté vzdělávací projekty, v nichž skupina organizací z různých zemí společně vypracovává inovativní vzdělávací materiály (např. osnovy, učební texty, metodiky, testy, software). Česká organizace může být v projektu buď předkladatelem (vedoucím) projektu nebo partnerem jiného předkladatele, ať již českého nebo častěji zahraničního. Příprava a řízení pilotních projektů je náročnější než u projektů mobility, a to jak po věcné stránce, tak i po stránce jazykové (vše v některém jazyce Společenství, nejčastěji v angličtině).

Ve 2. období programu Leonardo da Vinci je procedura hodnocení a schvalování pilotních projektů dvoustupňová. V prvním stupni se předkládaly předběžné návrhy projektů. Ty byly hodnoceny na úrovni národní, a to čtyřmi hodnotiteli (dvěma členy týmu expertů a dvěma konzultanty NA, v případě projektů jazykových dovedností třemi konzultanty NA). Na základě výsledků hodnocení rozhodoval Projektový řídicí výbor programu o tom, které předběžné návrhy postoupily do druhého stupně hodnocení a které nikoliv (a další práce na nich se zastavily). Konečné návrhy projektů byly hodnoceny jak na národní úrovni (opět 4 - 5 hodnotitelů), tak i na úrovni evropské (dvěma hodnotiteli Ev-

In 2001 out of 98 submitted mobility projects proposals 70 were approved (for approximately 850 participants). The year 2001 saw an increase in the involvement of universities and small and medium-sized companies in the mobility projects as well as an increase in the proportion of exchange projects for unemployed young people (10%).

In 2001 1.058 m EUR (approximately CZK 35 million) was earmarked for mobility projects. In order to enhance the prestige of the Leonardo da Vinci mobility projects, the NA introduced issuing of Leonardo da Vinci certificates to participants in placement projects. The benefit of the certificates is twofold: first, it plays a positive role when its holder enters the labour market and, second, the NA sees the certificates as a preparation for future use of EUROPASS in the CR.

6.2. Pilot Projects and Language Competencies Projects

Pilot projects are the most frequent type of four project types which fall within the "centralised" part of the Leonardo da Vinci programme – i.e. the part managed at national and European levels. This part also includes language competencies projects, transnational network projects and reference materials projects. The last two types are very rare.

Pilot projects (and language competencies projects) are extensive educational projects lasting several years. Within such a project, institutions from various countries jointly develop innovative training materials (such as curricula, teaching texts, methodologies, tests, software). A Czech institution may be either a promoter (leader) of the project, or a partner of another promoter either Czech or (most frequently) from another European country. Preparation and management of pilot projects is more demanding when compared to mobility projects – both in terms of their content and language (project proposal must be submitted in one of the languages of the European Community, prevailing in English).

In the 2nd period of the programme the procedure for evaluating and selecting pilot projects consists of two stages. At the first level pre-proposals were submitted. They were evaluated at national level by four evaluators (two members of the team of experts and two NA consultants – three NA consultants in the case of language competencies projects). On the basis of the evaluation results the Project Steering Committee of the programme decided which pre-proposals proceeded to the second round and which of them were refused (work on them was halted). The full proposals were evaluated both at national level (again by 4-5 evaluators) and at European level (by two evaluators from the European Commission). On the basis of this evaluation the European Commission then approved those full proposals which received the best evaluation.

In 2001, 69 pre-proposals were submitted of which 64

were pilot projects and 5 language competencies projects. Of this number 26 proposals proceeded to the second round. Out of 24 project proposals, which were actually submitted, 5 were approved by the European Commission. This accounts for some 7% of the total number of pre-proposals. The approved projects involved 3 pilot projects and 2 language competencies projects. They were as follows:

- Higher Professional School and Secondary Technical School of G. Habrman, Česká Třebová: International Logistics through Language Modules and e-learning (partners from B, BG, E, EL, I, ISL, LV, NL, PL, RO, SK)
- DHV CR, Prague: Guide to the World of Occupations (partners from BG, CY, E, EL, I, LT, RO, SK, UK)
- VUSTE-ENVIS, Prague: Eurocare – Improving Lifelong Learning of Social Care Staff in Europe (partners from A, BG, D, E, I)
- The Economic Chamber of the CR, Prague: Education and Certification of SMEs' Staff According to European Standards (partners from D, F, IRL, LT, N, SI, UK)
- Technical University Brno: Deutsch im Maschinenbau (partners from A, D, F, SK).

The results achieved are very good and, in terms of international comparison, they are considered to be far above average – both where quality and finance are concerned.

The European Commission approves without further discussion those project proposals which received the best rating from both national and its own evaluators (these projects are placed within a so-called 1st block). In addition to these projects, several projects with a somewhat worse rating are approved and placed in a so-called 2nd block. The CR was the only country of 30 countries participating in the programme with all approved projects of the highest quality (all were in the 1st block). Besides the CR, only Germany had the same number of top quality projects. Another agreeable fact is that the rating by Czech and European evaluators was to a large extent identical.

In addition to institutions which were involved in pilot projects (or language competencies projects, other Czech institutions participated in the programme as partners of foreign promoters. Their number was several times higher than that of project promoters. In 2001 there were as many as 56 Czech institutions involved in projects of foreign promoters.

Within its range of activities the NA monitored both mobility and pilot projects in 2001. NA representatives visited 4 mobility projects "in situ" (two in the CR and two abroad) and attended final meetings, dissemination events and partnership meetings within 8 pilot projects.

In co-operation with CEDEFOP (the European Centre for the Development of Vocational Education) the NA

ropské komise). Na základě výsledků hodnocení pak Evropská komise některé návrhy projektů schválila.

V roce 2001 bylo předloženo 69 předběžných návrhů projektů, z toho 64 pilotních projektů a 5 projektů jazykových dovedností. Do druhé fáze přípravy a hodnocení projektů jich postoupilo 26. Ze 24 konečných návrhů projektů, které pak byly skutečně předloženy, jich Evropská komise schválila 5. To představuje asi 7 % celkového počtu předložených předběžných návrhů projektů. Ze schválených projektů byly 3 pilotní projekty a 2 projekty jazykových dovedností. Šlo o tyto projekty:

- VOŠ a SOŠ G. Habrmana, Česká Třebová: Výuka mezinárodní logistiky pomocí jazykových modulů a e-learningu (partneři z B, BG, E, EL, I, ISL, LV, NL, PL, RO, SK)
- DHV CR, Praha: Průvodce světem povolání (partneři z BG, CY, E, EL, I, LT, RO, SK, UK)
- VUSTE-ENVIS, Praha: Eurocare – Zlepšování celoživotního vzdělávání pracovníků v oboru sociální péče v Evropě (partneři z A, BG, D, E, I)
- Hospodářská komora ČR, Praha: Vzdělávání a certifikace personálu malých a středních podniků podle evropských standardů (partneři z D, F, IRL, LT, N, SI, UK)
- Vysoké učení technické v Brně: Němčina ve strojírenství (partneři z A, D, F, SK)

Dosažené výsledky jsou velmi dobré a v mezinárodním srovnání jsou pokládány za vysoce nadprůměrné, a to jak z hlediska kvality, tak i z hlediska finančního.

Evropská komise schvaluje totiž bez dalších diskusí návrhy projektů, které získaly jak od národních, tak i jejich hodnotitelů nejlepší známku (tyto projekty zařazuje do tzv. 1. bloku) a kromě nich ještě několik projektů zařazených kvůli o něco horším známám do tzv. 2. bloku. ČR byla v roce 2001 jediná ze 30 účastnických zemí programu, jejíž schválené projekty měly všechny nejvyšší kvalitu (všechny byly zařazeny v 1. bloku). Stejný počet projektů nejvyšší kvality mělo pouze Německo. Je též potěšující, že hodnocení projektů českými a evropskými hodnotiteli bylo ve značné míře shodné.

Kromě organizací, které pracují na pilotních projektech (resp. projektech jazykových dovedností) programu Leonardo da Vinci, se do programu začlenily další české organizace v roli partnera zahraničního předkladatele. Takových organizací bylo několikrát víc než předkladatelů. V roce 2001 se zapojilo do projektů zahraničních předkladatelů 56 českých institucí.

V rámci své činnosti NA v r. 2001 monitorovala jak projekty mobility, tak pilotní projekty. Zástupci NA monitorovali 4 projekty mobility "in situ" (dva v ČR a dva v zahraničí) a 8 pilotních projektů v ČR v rámci závěrečných seminářů, diseminačních akcí a schůzek partnerství.

V r. 2001 zajistila NA v rámci své spolupráce s CEDEFOP (Evropské centrum pro rozvoj odborného vzdělávání) vyslání odborníků z oblasti odborného vzdělávání a trhu práce na studijní návštěvy do zemí EU.

Součástí aktivit NA jsou také informační činnosti. Zaměřují se zejména na propagaci programu, vysvětlování jeho pravidel a procedur, pokynů a doporučení, jak vypracovat návrh projektu, a dále na šíření informací o projektech a jejich výsledcích. Informační aktivity vykonávala NA ve sledovaném období několika formami: prostřednictvím seminářů a podobných akcí, individuálními konzultacemi, vydáváním publikací, zveřejňováním článků a pomocí internetové stránky. Rozsah informačních činností NA lze charakterizovat několika konkrétními údaji.

V roce 2001 uspořádala NA tři valorizační semináře. Zástupci Národní agentury programu se zúčastnili 26 informačních a propagačních akcí pořádaných jinými institucemi, kde poskytli informace o programu a jeho výsledcích. Informace o možnostech, jak se zapojit do programu Leonardo da Vinci byly poskytnuty i na veletrhu Schola Nova ve dnech 22. – 22.3.2001 a dalších výstavách o vzdělávání. V r. 2001 bylo o programu Leonardo da Vinci a účasti českých institucí v jeho projektech publikováno 47 článků a dalších informací, které byly zveřejněny v různých médiích.

V r. 2001 NA vypracovala a vydala několik publikací a zdarma je distribuovala. Byly to: Informační leták se základními údaji o programu a vkládanými listy s údaji o nejčastějších druzích projektů v nákladu 3000 výtisků, dvě čísla zpravodaje Leonardo INFO, dvojjazyčnou (česko-anglickou) brožuru o programu Leonardo da Vinci v ČR (zejména pro zahraniční uživatele).

Počty konzultací pracovníků NA s potenciálními předkladateli projektů se nenevidují, avšak s přihlédnutím k počtu projektů lze odhadnout, že šest konzultantů NA uskutečnilo v roce 2001 asi 600 individuálních konzultací. V roce 2001 uspořádala NA rovněž dva informační semináře pro předkladatele pilotních projektů a jeden seminář pro instituce, jejichž projekty byly schválené. Pro předkladatele projektů mobility uspořádala NA 7 skupinových konzultací.

Pracovníci NA průběžně aktualizovali internetovou stránku programu Leonardo da Vinci v ČR (www.nvf.cz/leonardo).

arranged for study visits of specialists in the area of vocational training and the labour market to EU countries.

Important part of the NA tasks constitute information activities. They are primarily focused on promotion of the programme, explaining its rules and procedures, as well as instructions and recommendations as regards the preparation of a project proposal; on dissemination of information about the projects and their outcomes.

The NA information activities in the given period took several forms: seminars and similar events, individual consultations, publications, articles and a web-site. The range of information activities of the NA may be characterized by the following specific data.

In 2001 the NA organized three valorisation seminars. The representatives of the National Agency took part in 26 information and promotion events organized by other institutions where they provided information about the programme and its outcomes. Information about possible ways of joining the programme was also provided at the Scuola Nova fair on 22.-22.3.2001 and other educational exhibitions. The Leonardo da Vinci programme and the participation of Czech institutions in its projects was the subject of 47 articles and other pieces of information published by various media.

In 2001 the NA prepared and issued a number of publications and distributed them for free. They included an information leaflet with basic data about the programme and enclosures containing information about the most frequent types of projects (circulation was 3000 copies), two issues of the Leonardo INFO bulletin, and a Czech-English booklet about the Leonardo da Vinci programme in the CR (designed particularly for foreign users).

Number of consultations given by NA staff to potential project promoters is not registered. However, in view of the number of projects it may be estimated that six NA consultants gave some 600 individual consultations in 2001. The NA also organised two information seminars for promoters of pilot projects and one seminar for institutions which had their projects approved. Furthermore, 7 group consultations were organised by the NA for mobility project promoters.

The NA staff is continuously up-dating the Leonardo da Vinci web-site in the CR (www.nvf.cz/leonardo).

The National Observatory is part of a network of similar institutions in countries of Central and Eastern Europe. It co-operates closely with the European Training Foundation (ETF) in Turin, the European Commission, the OECD, the CEDEFOP and other partner institutions. The Observatory provides information about human resources development, collects data and analyses development trends in the labour market in connection with ongoing socio-economic changes. The main task of national observatories is to undertake expert studies into development trends in national labour markets and systems of vocational education and training. The Czech Observatory focuses above all on policy and analytical support for the MoLSA and other institutions involved in preparations for the use of the European Social Fund. On the basis of information provided by the network of national observatories recommendations concerning the focus of EU support are formulated at the international level.

Regular Monitoring of Trends in Education and the Labour Market in the CR in 2001

As one of its regular activities the Observatory prepared an annual report entitled "Modernisation of Vocational Education and Training in the CR". The report is in English and provides an overview of policy as regards initial and continuing vocational education and training, of the aspects of finance and legislation, the involvement of social partners, and the influence of bilateral and multilateral support from foreign sources. It also defines the problems in the development of vocational training in terms of its links to the labour market. As in every year the Observatory prepared selected indicators which had been provided to the ETF for comparative analyses. The indicators concern demographic changes, the economic activity of various groups of the population, unemployment, participation in education and characteristics of the education system. In 2001 the Observatory produced a Czech translation of a comparative analysis of selected indicators in countries of Central and Eastern Europe and in several EU member states – "Key Indicators 2000" (selected statistical indicators of the labour market and education).

Research into the Development of Qualifications and Labour Market Needs

The objective of a two-year project entitled *LABOURatory* – "Regular Forecasting of Training Needs: Comparative analysis, elaboration and application of methodology" (1999-2001) carried out within the Leonardo da Vinci programme was to develop a basis of forecasting methods, making use of the experiences of the countries which have such systems in place. In terms of content, the project aimed to contrast the existing methods of

Národní observatoř je součástí sítě obdobných institucí v zemích střední a východní Evropy a úzce spolupracuje s Evropskou vzdělávací nadací (ETF) v Turíně, Evropskou komisí, OECD, CEDEFOP a dalšími partnerskými institucemi.

Observatoř poskytuje informace o rozvoji lidských zdrojů, shromažďuje data a analyzuje vývojové tendence na trhu práce v souvislosti s probíhajícími sociálně ekonomickými změnami. Hlavním úkolem observatořů je zpracování expertiz vývojových trendů na národních trzích práce a v systémech odborného vzdělávání. Observatoř se soustřeďuje zejména na koncepční a analytickou podporu MPSV a dalších institucí v rámci přípravy na využívání Evropského sociálního fondu. Na základě informací poskytovaných sítí observatořů jsou na mezinárodní úrovni formulována doporučení na zaměření podpory EU.

Pravidelné sledování trendů ve vzdělávání a na trhu práce ČR v roce 2001

V rámci své pravidelné činnosti zpracovala Observatoř každoroční zprávu Modernizace odborného vzdělávání v ČR v anglické verzi, která podává přehled o politice počátečního a dalšího odborného vzdělávání, o aspektech financování a legislativy, o zapojení sociálních partnerů, o vlivu bilaterální a multilaterální podpory ze zahraničních zdrojů, a dále formuluje problémy rozvoje odborného vzdělávání z hlediska jeho vazeb na trh práce. Jako každoročně Observatoř zpracovala vybrané ukazatele, které byly poskytovány pro srovnávací analýzy ETF, týkající se demografického vývoje, ekonomické aktivity skupin obyvatelstva, nezaměstnanosti, účasti na vzdělávání a charakteristik vzdělávací soustavy. Výstupem v r. 2001 byl český překlad srovnávací analýzy vybraných ukazatelů zemí střední a východní Evropy a některých zemí EU – Klíčové ukazatele 2000 (Vybrané statistické ukazatele trhu práce a vzdělávání „Key Indicators“).

Výzkum v oblasti vývoje kvalifikací a potřeb trhu práce

Cílem dvouletého projektu *LABOURatory* - „Metodologie předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce“ (1999-2001) v rámci programu Leonardo da Vinci bylo vytvoření metodického základu s využitím zkušeností zemí, kde tyto systémy již fungují. Obsahově byl projekt zaměřen na porovnání existujících metod předvídání vzdělávacích potřeb trhu práce, porovnání existujících systémů informací využitelných pro předvídání kvalifikačních potřeb, návrh modelu pravidelných projekcí, návrhy na zdokonalení stá-

vajícího informačního systému a možné zavedení nových nástrojů monitorování a předvídání. Observatoř provedla kvalitativní průzkum kvalifikačních potřeb v odvětví cestovního ruchu v regionu Severozápad ČR. Obdobný výzkum proběhl ve Francii a Slovinsku. Observatoř vydala publikaci s výsledky projektu a s řadou doporučení pro rozhodovací sféru a odborná pracoviště.

Tříletý výzkumný projekt Profesní identita: flexibilita a mobilita na evropském pracovním trhu - FAME (2000 – 2003) je projektem 5. rámcového programu Evropské komise a zkoumá faktory působící na profesní identitu, flexibilitu a mobilitu pracovní síly a chování podniků v Německu, Velké Británii, Francii, České republice, Estonsku, Řecku a Španělsku. Observatoř se podílela na přípravě odborného článku o teoretickém rámci projektu, provedla výběrová šetření ve třech odvětvích o názorech zaměstnavatelů a zaměstnanců na otázky týkající se profesní identity, flexibility a mobility.

Projekt Audit kvalifikací a dovedností ve vybraných sektorech regionu Severozápad (NUTS II) byl zahájen v r. 2000 z iniciativy Evropské vzdělávací nadace. Šetření formou pohovoru proběhlo na jaře 2001 ve spolupráci se sítí úřadů práce v regionu, a to v podnicích odvětví chemického průmyslu, energetiky, životního prostředí a zpracování drahých surovin, informačních technologií a telekomunikací, skla, porcelánu a keramiky. Studie se zaměřuje na průzkum přístupů podniků k rozvoji lidských zdrojů, na problémy s náborem pracovníků, na chybějící kvalifikace v regionu, aj. Tato analýza má napomoci regionu formulovat priority rozvoje lidských zdrojů pro získání finanční podpory ze státních a evropských prostředků. Národní observatoř připravila publikaci, která bude vydána v roce 2002.

Evaluační činnost v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání

Národní observatoř poskytuje podporu MPSV a ETF při formulaci programových a hodnotících dokumentů v rámci přípravy pro vstup ČR do EU. Např. Observatoř se podílela na přípravě Zprávy o pokroku dosaženém při naplňování závěrů společného hodnotícího dokumentu Joint Assessment Paper, která je každoročně podepisována MPSV a Evropskou komisí.

Projekt Country Monograph se zabýval posouzením institucionálních a systémových kapacit počátečního a dalšího vzdělávání ve veřejné a soukromé sféře a služeb zaměstnanosti pro realizaci státní politiky zaměstnanosti ve vztahu k Evropskému sociálnímu fondu. Výsledkem je studie, která slouží jako podklad pro společné projednávání po-

jecting skill needs of the labour market, to contrast the existing systems of information and data relevant for forecasting qualification needs and to design a model of regular projections. Also, it aimed to propose improvements to the existing information system and a possible introduction of new monitoring and forecasting instruments. The Observatory conducted a qualitative survey of skill needs in the tourism sector in the North-West region of the CR. Similar surveys took place in France and Slovenia. The Observatory published the results of the project and a number of recommendations for decision makers and professional institutions.

A three-year project "Professional Identity: Flexibility and Mobility on the European Labour Market – FAME" (2000-2003) is a project within the 5th Framework Programme of the European Commission and it examines the factors affecting professional identity, flexibility and mobility of the workforce and the behaviour of companies in Germany, Great Britain, France, the Czech Republic, Estonia, Greece and Spain. The Observatory was involved in the preparation of an article about the theoretical framework of the project and carried out surveys in three sectors examining the opinions of employers and employees on the issues of professional identity, flexibility and mobility.

A project entitled "Skills Audit in Selected Industries of North-West Bohemia" (NUTS II) was launched in 2000 as an initiative of the European Training Foundation. In spring 2001 surveys in companies were conducted in the form of interviews in co-operation with regional labour offices. The companies examined the following sectors: the chemical industry; energy; environment and waste processing; information technologies and telecommunications; glass, porcelain and ceramics. The study aimed to explore corporate approaches to human resources development, problems related to recruitment, skill shortages in the region etc. This analysis should assist the region in articulating its priorities in human resources development with the aim of securing financial support from national and European resources. The National Observatory has prepared a study which will be published in 2002.

Evaluation Activities in the Areas of Employment and Training

The National Observatory provides assistance to the MoLSA and the ETF in the process of drawing up programming and assessment documents as part of the preparations for EU accession. For example, the Observatory was involved in the development of the "Progress Report on the Implementation of Priorities Identified in the Joint Assessment Paper", which is annually signed by the MoLSA and the European Commission.

A project called "Country Monograph" was designed to assess initial and continuing education and training

(public and private) and employment services. It did so in terms of their institutional capacity and overall system in view of the implementation of state employment policy in relation to the European Social Fund. The outcome of the project is a study which serves as background material for joint discussions between the European Commission (DG Employment), the European Training Foundation and the MoLSA about progress in the implementation of the conclusions of the Joint Assessment Paper concerning employment and HRD.

The National Observatory was commissioned to carry out an "Ex-ante Evaluation of the European EQUAL Initiative in the Czech Republic". The objective of the evaluation was to describe and assess the starting conditions in the CR which are important in terms of the content of the EQUAL programme so that it would be possible to determine priorities from among the various theme areas, measures and various elements of the institutional framework for the implementation of projects in the future. The evaluation also aimed to illustrate the ways in which the EQUAL initiative is organically interconnected with the national policy of equal opportunities in the labour market – and, consequently, to ensure that it is transparent for the European Commission.

Expert Co-ordination of Consultation Processes in the Area of Lifelong Learning

As in every year the National Observatory co-ordinated the process of commenting upon the report "Review of Progress in Vocational Education and Training Reform in the CR" developed by the European Training Foundation. A number of experts in the relevant ministries, social partners and experts in education were invited to comment on the ETF' evaluation document. The Observatory also provided its professional opinion and recommendations for alterations in the text.

A project entitled "Consultation Process on the Memorandum on Lifelong Learning", which was published by the European Commission in November 2000, was implemented in June 2001. The Observatory co-ordinated a broad professional discussion concerning the six key messages of the Memorandum (new basic skills for all, more investment in human resources, innovation in teaching and learning, valuing learning, rethinking guidance and counselling and bringing learning closer to home). The consultation process took the form of workshops, informal debates and an electronic discussion. The Observatory compiled a report on the state of affairs in and future needs of the CR in relation to the principal messages of the Memorandum. In November 2001 the Commission prepared a report drawing upon the results of this Europe-wide debate concerning a uniform strategy for the implementation of lifelong learning at the individual as well as institutional level and in all domains of public and private life.

kroku realizace naplňování závěru Joint Assessment Paper mezi Evropskou komisí (DG Zaměstnanost), ETF a MPSV v oblasti zaměstnanosti a RLZ.

Národní observatoř byla pověřena zpracováním Evaluace ex-ante evropské iniciativy EQUAL v České republice. Cílem evaluace bylo popsat a vyhodnotit výchozí podmínky, které v České republice existují a jsou důležité pro obsahové záměry programu EQUAL tak, aby bylo možno stanovit priority v rámci témat a opatření a nastínit instituce pro budoucí realizaci projektů. Vyhodnocení mělo také prokázat, jak je iniciativa EQUAL organicky propojena s národní politikou rovných příležitostí na trhu práce a tím transparentní pro posouzení ze strany Evropské komise.

Odborná koordinace konzultačních procesů v oblasti celoživotního vzdělávání

Jako každoročně Národní observatoř koordinovala proces okomentování zprávy Vyhodnocení vývoje reformy odborného vzdělávání v ČR zpracované ETF. Byla oslovena řada odborníků z příslušných resortů, sociálních partnerů a expertů z oblasti vzdělávání, aby se vyjádřili k hodnotícímu dokumentu ETF. Observatoř zároveň poskytla svoje odborné stanovisko a doporučení na změny ve formulacích.

Projekt Zabezpečení konzultačního procesu k Memorandu o celoživotním vzdělávání, které publikovala Evropská komise v listopadu 2000, byl realizován v průběhu června 2001. Observatoř koordinovala širokou odbornou diskusi k šesti základním tématům Memoranda (nové základní dovednosti pro všechny, více investic do lidských zdrojů, inovace ve vyučování a učení, oceňování a uznávání výsledků učení, nová role poradenství, přiblížení učení domovu). Konzultační proces probíhal formou workshopů, neformálních debat a prostřednictvím elektronické diskuse. Observatoř zpracovala zprávu o stavu a budoucích potřebách ČR ve vztahu k základním tématům Memoranda. Komise zpracovala v listopadu 2001 zprávu založenou na výsledcích této celoevropské debaty o jednotné strategii pro uskutečňování celoživotního učení na individuální a institucionální úrovni a ve všech sférách veřejného a soukromého života.

Odborná podpora zemí procházejících ekonomickou transformací

Cílem projektu Tacis Twinning - Analýza kvalifikačních potřeb v zemích procházejících ekonomickou transformací bylo podpořit vytvoření informačního systému sledová-

ní vývojových trendů a kvalifikačních požadavků trhu práce v Kyrgyzsku a Mongolsku. Specifickým úkolem je příprava na použití kvalitativní metodologie pro analýzy kvalifikačních potřeb v regionech a odvětvích. Observatoř spolu se svými francouzskými kolegy z regionální Observatoře Burgundska předávala zkušenosti s metodikami analýzy kvalifikačních potřeb mongolským a kyrgyzským expertům.

Účast na tématických sítích

Nejnovější tříletý projekt „Cesta k evropské společnosti: Výzvy Evropské integraci pro politiku a výzkum v oblasti vzdělávání“ – EURONE&T (2001-2004) je projektem 5. rámcového programu Evropské komise. Tématická síť EURONE&T se soustřeďuje na vliv sociální, politické a ekonomické integrace na evropskou společnost, zejména na vzdělávací politiku a další politiky, které se vzdělávací politikou souvisejí nebo ji přímo či nepřímo ovlivňují. Skládá se ze 3 hlavních tématických domén, které zkoumají výzvy Evropské integrace pro vzdělávací politiku z hlediska členských států EU, předvstupních zemí a zároveň z hlediska požadavků kladených na koncepčně-metodický výzkum. Observatoř je koordinátorem domény „Modus transitorius“, která se zabývá vzájemným ovlivňováním a vztahem mezi vzdělávací politikou EU a vzdělávacími politikami zemí usilujících o vstup do EU.

Expert Support for Countries Undergoing Economic Transformation

The objective of the project “Tacis Twinning – Anticipation of Skill Needs in Transition Economies” was to support the development of an information system for monitoring development trends in and qualification requirements of the labour market in the Kyrgyz Republic and Mongolia. One specific task consisted in preparation for the application of qualitative methods for analysing qualification needs in regions and sectors. The Observatory, together with its colleagues from the Regional Observatory of Employment and Training in Burgundy, presented its experience with the relevant methods to Mongolian and Kyrgyz experts.

Participation in Thematic Networks

The most recent three-year project entitled “Towards the European Society - Challenges for Education and Training Policies and Research Arising from European Integration and Enlargement” – EURONE&T (2001-2004) is a project within the 5th Framework Programme of the European Commission. The EURONE&T thematic network focuses on the influence of social, political and economic integration on European society, in particular on education and training policy and other policies which are either related to learning or which affect it both directly and indirectly. The project consists of three main thematic domains which examine the challenges of European integration for learning-related policies from the perspective of EU member countries, pre-accession countries and in terms of the requirements for research into education and training policy and methodology. The Observatory co-ordinates the “Modus transitorius” domain which is concerned with the mutual interaction and relationship between EU learning-related policies and those of candidate countries.



NÁRODNÍ OBSERVATOŘ ZAMĚŠTNANOSTI A VZDĚLÁVÁNÍ POSKYTUJE INFORMACE O ROZVOJI LIDSKÝCH ZDROJŮ, SHROMAŽDUJE DATA A ANALYZUJE VÝVOJOVÉ TENDENCE NA TRHU PRÁCE V SOUVISLOSTI S PROBÍHAJÍCÍMI SOCIÁLNĚ EKONOMICKÝMI ZMĚNAMI.

THE NATIONAL OBSERVATORY OF EMPLOYMENT AND TRAINING PROVIDES INFORMATION ABOUT HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT, COLLECTS DATA AND ANALYSES DEVELOPMENT TRENDS IN THE LABOUR MARKET IN RELATION TO ONGOING SOCIO-ECONOMIC CHANGES.

8.1. The Information Centre

In addition to its normal activities, which entail the provision of information services for experts and consultants of the National Training Fund (NTF), the Information Centre also took part in several projects managed by other NTF divisions in 2001.

One of them is the ESTIA project. Its implementation is the responsibility of the National Resource Centre for Vocational Guidance (NRCVG) – Euroguidance centre. The project pursues the development of a web site containing references to other information sources on the Internet which deal with the areas of education and the labour market. The NTF Information Centre is involved in the technical implementation of the web site in the context of long-term co-operation with the NRCVG.

Another similar project in which the NTF Information Centre participated consisted in the development of a database of experts in the area of social services. This database was designed for the needs of the Ministry of Labour and Social Affairs and the National Training Fund within the activities of the Social Programmes division. The Information Centre was assigned the task of providing access to this database via the NTF's web site.

One of the main tasks of the Information Centre is the development and updating of the NTF web site. By means of the web site NTF's divisions present up-to-date information to their clients, provide them with materials necessary for participation in projects and make available the results of their activities. This means that the NTF web site is an important means of communication between NTF staff and those for whom their activities are designed. Through developing the web site the Information Centre takes part in the presentation of NTF's activities to the public.

8.2. The National Resource Centre for Vocational Guidance

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

8.1. Informační středisko

V roce 2001 se informační středisko kromě své běžné činnosti, kterou je zajišťování informačních služeb pro experty a konzultanty Národního vzdělávacího fondu (NVF), rovněž podílelo na některých projektech vedených dalšími divizemi NVF.

Jedním z nich je projekt ESTIA, za jehož realizaci odpovídá Národní informační středisko pro poradenství (NISP) – Euroguidance. Tento projekt je zaměřen na tvorbu internetové stránky odkazů na další informační zdroje na Internetu, jejichž obsahové zaměření spadá do oblasti vzdělávání a trhu práce. Právě technickou realizaci této internetové stránky se informační středisko NVF na projektu ESTIA průběžně podílí v rámci dlouhodobé spolupráce s NISP.

Dalším podobným projektem byla spoluúčast informačního střediska NVF na tvorbě databáze expertů, kteří pracují v oblasti sociálních služeb. Tato databáze byla vytvořena pro potřeby Ministerstva práce a sociálních věcí a Národního vzdělávacího fondu v rámci aktivit divize Sociální programy. Úkolem informačního střediska bylo zajistit zpřístupnění této databáze prostřednictvím internetové stránky NVF.

Tvorba a aktualizace www stránky NVF je jedním z hlavních úkolů informačního střediska. Na internetové stránce přinášejí jednotlivé divize NVF aktuální informace pro své klienty, jejím prostřednictvím jim poskytují materiály potřebné pro účast v projektech a zároveň na ní publikují i výsledky své činnosti. Internetová stránka NVF je tedy důležitým prostředkem komunikace mezi pracovníky NVF a těmi, jimž jsou jeho aktivity určeny a informační středisko se tak vytvářením této stránky podílí na prezentaci činnosti NVF pro veřejnost.

8.2. Národní informační středisko pro poradenství

Národní informační středisko pro poradenství (NISP) je součástí celoevropské sítě Euroguidance, která sdružuje obdobná střediska ve členských zemích EU a také v zemích přidružených. Jeho základním cílem je podporovat evropskou dimenzi ve vzdělávání a zvláště pak v poradenství, usnadňovat přístup k informacím o evropských zemích z daných oblastí a podporovat vzájemnou spolupráci. Středisko úzce spolupracuje nejen s Evropskou komisí a dalšími členy sítě Euroguidance, ale také s MPSV, MŠMT a dalšími institucemi působícími v oblasti poradenství na národní i mezinárodní úrovni.

Publikační činnost

Pravidelně každým rokem vydává Národní informační středisko pro poradenství bibliografii odborného vzdělávání a trhu práce. Publikace uvádí dokumenty, které vznikly v daném roce na území ČR a spadají do tematického okruhu vzdělávání a světa práce.

Na počátku roku 2001 byla vydána poslední část série Atlasů školství, které mapovaly školy a školská zařízení v jednotlivých oblastech a regionech. Tyto publikace byly vydány na základě spolupráce MPSV, nakladatelství PF Art a NISP. Publikace se staly užitečnou pomůckou profesních poradců, výchovných poradců i žáků samotných.

Žáci 8. a 9. tříd oslovila i další společně připravená publikace, uspořádaná v podobě kalendáře, nazvaná Cesta za povoláním. Cílem jejího vydání bylo pomoci žákům v rozhodování o své budoucí studijní a profesní dráze.

Ve spolupráci s Karlovou univerzitou byl publikován katalog Absolvent. Katalog byl vydán v podobě CD-ROM a jeho obsah je zaměřen na další uplatnění absolventů univerzity. Zahrnuty jsou všechny možnosti, které se po ukončení studia nabízejí - od doktorandského studia, přes studium v zahraničí po hledání zaměstnání či vlastní podnikání. Absolvent uvádí doktorské studijní programy, otevírané v následujícím akademickém roce, možnosti celoživotního vzdělávání na Karlově univerzitě i prezentace firem, které mají zájem získat nové zaměstnance z řad studentů.

Po aktualizaci byl podruhé v angličtině vydán leták o českém vzdělávacím systému. Středisko také připravilo českou verzi letáku, který charakterizuje roli sítě Euroguidance a nejvýznamnější společný projekt jejích členů Estia.

Čtvrtletně vycházel bulletin EuroKompas, který informuje o různých příležitostech v rámci evropských programů vzdělávání a odborné přípravy a poskytuje odborné informace poradcům a odborníkům ve vzdělávání a v oblasti práce s mládeží. Bulletin je vydáván ve spolupráci s informační službou Eurodesk.

Akce

Spolu s Karlovou univerzitou se NISP podílelo na organizaci mezinárodní konference Telekomunikace ve vzdělávání, jejímž ústředním tématem byly různé aspekty informačních technologií ve vzdělávání. V rámci konference byl upřádán tzv. Český den zaměřený na trendy, perspektivy a spolupráce na evropské úrovni a na aspekty organizace a zabezpečení distančního vzdělávání.

Publication activities

The National Resource Centre for Vocational Guidance issues annually a bibliography of vocational training and the labour market. The publication lists the documents which were written in the relevant year in the CR and which fall within the area of education, training and the labour market.

In early 2001 a final series of Education Atlases was published. The atlases chartered schools and school facilities in various regions. They were published in co-operation with the MoLSA and the PF Art publishing house and have become a useful aid to vocational counselors, educational counselors and students.

Another publication designed for pupils of the 8th and 9th grades of basic school, which is structured in the form of a calendar, is called "Cesta za povoláním" (Towards a Career). Its objective was to assist the pupils in choosing their future educational path or professional career.

A catalogue "Graduate" was published in co-operation with the Charles University. The catalogue is on CD-ROM and its content focuses on further education and employment opportunities for university graduates. All opportunities are included ranging from doctoral studies, studies abroad to employment or self-employment. The "Graduate" catalogue lists doctoral programmes delivered in the subsequent academic year, lifelong learning opportunities at Charles University as well as presentations from companies interested in recruiting students. A second up-dated English version of a leaflet about the education system in the Czech Republic has been published. The Centre also prepared a Czech version of a leaflet which characterizes the role of the Euroguidance network and the ESTIA project as the most important project of its members.

EuroKompas is a quarterly bulletin which provides information about various opportunities offered by European programmes concerned with education and vocational training. It also contains specialist information for counselors and experts in the area of education and work with young people. The bulletin is published in co-operation with the Eurodesk information service.

Events

The NRCVG in conjunction with Charles University organized an international conference entitled "Telecommunications in Education" the main subject of which was various aspects of information technologies in education. A so-called Czech Day was held as part of the conference. It focused on trends, prospects and European co-operation, as well as on aspects related to the organization and provision of distance learning.

The MoEYS charged the NRCVG with managing the discussion over the 5th key message of the Memorandum on Lifelong Learning: Rethinking Guidance and

counselling. In addition to several meetings with experts working in this field a thematic discussion seminar was held for counselors.

Projects

In spring 2001 the NRCVG completed its work as a partner in a European pilot project "Towards a European Rainbow" – Increasing the Intercultural Awareness Among Guidance Counselors. The objective of the project implemented within the Leonardo da Vinci programme was to raise intercultural awareness and skills of counselors and to support the use of information and communication technologies in counseling with special emphasis on intercultural communication. A training module was developed and implemented and the project was concluded by a video-conference facilitating communication between Czech and Italian counselors.

2001 also saw the completion of one of the most successful pilot projects of the Leonardo da Vinci programme – ESTIA, within which a Czech national ESTIA web site was developed. The maintenance and updating of the national site has been one of constant activities of the NRCVG since the project was completed.

The NRCVG again succeeded in promoting a project concerning European exchanges between guidance practitioners, which is known under the name Academia. As in 2001 Czech counselors will have the opportunity in the following year to undergo a week-long placement abroad. Ten counselors visited Estonia, France, Norway, Great Britain and Finland in spring 2001. The project of exchanges is reciprocal and the NRCVG hosted a group of 13 visitors from Norway, Greece, France, Spain, Great Britain and Sweden.

The NRCVG was involved in the development of two projects put forward by the NTF within an MoEYS programme "Research for Public Administration 2001" LS012138 The Role of Counselling in Higher Education and LS010537 Adult Education within Lifelong Learning.

A project aiming at the development of a database of providers of continuing education is being carried out under the aegis of the Ministry of Labour and Social Affairs. The NRCVG has contributed to this nationwide project by its own project with a working title "A Guide to Continuing Education" which sought to identify continuing education providers. Nearly 29 thousand of these institutions were approached as part of an information campaign and asked to provide information about their courses in the database.

The NRCVG embarked on a study aiming to describe the obstacles preventing schools from a more extensive participation in European as well as Czech educational programmes and other grant schemes, and aiming to reduce or eliminate existing barriers in this respect. Moreover, the study should produce a well-grounded estimate of organizational, financial and personnel re-

MŠMT pověřilo NISP řízením diskusí nad 5. klíčovým tématem Memoranda celoživotního vzdělávání: Přehodnotit poradenství. Vedle několika diskusních setkání s odborníky pracujícími na tomto poli byl uspořádán také diskusní tematický seminář otevřený poradenské veřejnosti.

Projekty

Na jaře 2001 NISP završilo práci v roli partnera na evropském pilotním projektu Towards a European Rainbow – Zvyšování mezikulturního povědomí mezi poradenskými pracovníky. Cílem projektu realizovaného v rámci programu Leonardo da Vinci bylo zvýšit mezikulturní povědomí a dovednosti poradenských pracovníků a podpořit využívání informačních a komunikačních technologií v oblasti poradenství se zvláštním důrazem na mezikulturní komunikaci. Po zpracování a realizaci vzdělávacího modulu, byl projekt zakončen videokonferencí, při níž spolu komunicovali čeští a italské poradci.

V roce 2001 byl také ukončen jeden z neúspěšnějších pilotních projektů programu Leonardo da Vinci ESTIA, v jehož rámci byla vytvořena česká národní stránka Estia. Po ukončení projektu Estia se údržba a aktualizace domovské stránky staly stálou činností NISP.

NISP znovu úspěšně předložilo návrh projektu na evropské výměnné pobyty pro profesní a výchovné poradce známého pod názvem Academia. Stejně jako v roce 2001 budou mít i v roce příštím čeští poradenští pracovníci možnost zúčastnit se týdenní zahraniční stáže. Na jaře 2001 navštívilo 10 poradců Estonsko, Francii, Norsko, Velkou Británii a Finsko. Projekt výměn je reciproční a proto NISP přijal skupinu 13 stážistů z Norska, Řecka, Francie, Španělska, Velké Británie a Švédska.

NISP se podílelo na zpracování dvou projektů podaných NVF v rámci programu MŠMT „Výzkum pro státní správu 2001“ LS012138 Úloha poradenství v terciárním systému vzdělávání a LS010537 Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení.

Pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí je realizován projekt rozvoje databáze poskytovatelů dalšího vzdělávání. Do tohoto celostátního projektu NISP přispělo vlastním projektem pracovně nazvaným „Průvodce dalším vzděláváním“, který se soustředil na identifikaci poskytovatelů dalšího vzdělávání. Bylo osloveno téměř 29 tisíc těchto institucí v rámci informační kampaně s tím, aby poskytly informace o svých programech do databáze.

Byly zahájeny práce na studii, jejímž cílem je charakterizovat překážky, které v současnosti ztěžují školám možnost využívat lépe evropské i české vzdělávací programy a další grantové nabídky, a také možnosti jak tyto překážky redukovat či zcela odstranit. Studie by měla dále přinést podložený odhad organizační, finanční a personální náročnosti využívání nabídek grantů i vzdělávacích programů poskytovaných školám - a pomoci tak posoudit možnosti jejich zavedení či efektivnějšího využití v institucích, které s nimi již pracují. Zadavatelem studie je NISP, zpracovatelem Ústav pedagogických věd Filosofické fakulty Masarykovy univerzity.

V rámci výzvy k podání návrhů 2001 (Leonardo da Vinci) se NISP zapojilo do projektu německého předkladatele (Bundesanstalt für Arbeit) Dálkové poradenství. Úkolem zpracovatelů tohoto projektu je vypracování poradenské metodiky pro poskytování nové služby prostřednictvím telefonu, zaškolení školitelů, pilotní testování a uvedení do života katalogu metod profesního poradenství po telefonu, včetně pokynů pro školení.

Dalším projektem, v němž NISP figuruje v roli partnera, je Guidenet. Cílem projektu je navrhnout a ustavit evropskou síť expertiz v oblasti profesního poradenství, která by vyvinula mechanismus pro předávání výsledků osvědčených evropských projektů a zároveň tento přenos zajišťovala.

quirements related to the use of grants and educational programmes provided to schools. The aim is to assess the possibility of introducing such grant schemes and programmes to schools inexperienced in this respect and improving the efficiency of their use in schools which have already been involved in such schemes. The study was commissioned by the NRCVG, the implementer is the Department of Educational Sciences, the Faculty of Arts of Masaryk University.

As part of the Call for Proposals 2000 (Leonardo da Vinci) the NRCVG joined a project of a German promoter (Bundesanstalt für Arbeit) entitled "Distance Counselling". The implementers of the project seek to develop a methodology for the provision of counselling services by means of the telephone, to train the relevant trainers, to undertake pilot testing and to bring into being a catalogue of methods for vocational counseling on the phone, including training instructions.

Another project in which the NRCVG plays the role of a partner is Guidenet. The objective of the project is to propose and establish a European network of expertise in the area of vocational counseling. The network should develop a mechanism for the dissemination of the results of successful European projects and should provide for their actual dissemination.

01



NÁRODNÍ INFORMAČNÍ STŘEDISKO PRO
PORADENSTVÍ, KTERÉ JE SOUČÁSTÍ CELOEVROPSKÉ
SÍTĚ EUROGUIDANCE, VYDÁVÁ KAŽDOROČNĚ
BIBLIOGRAFIÍ ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ
A TRHU PRÁCE.

THE NATIONAL RESOURCE CENTRE FOR
VOCATIONAL GUIDANCE, WHICH IS PART OF THE
EUROGUIDANCE EUROPEAN-WIDE NETWORK,
PUBLISHES ANNUALLY A BIBLIOGRAPHY OF
VOCATIONAL TRAINING AND THE LABOUR MARKET.

One of the traditional activities of the National Training Fund is support for publishing specialist publications and work on its own publications. This work is, to a large extent, the result of a number of projects implemented by the various sections of the National Training Fund.

- Country Monograph Czech Republic: the Capacity of Vocational Education and Employment Services in View of the Implementation of Employment Policy and Preparation for the ESF. A background study. 1st edition. Prague: National Training Fund – National Observatory, 2001. 120 pp.
- Ex-ante Evaluation of the Equal European Initiative in the Czech Republic. Prague: National Training Fund – National Observatory, 2001. 96 pp. (Available in Czech language only).
- The Ministry of Labour and Social Affairs – Employment Services Administration, National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance. "Cesta za povoláním" – 2002 (Towards a Career) – a calendar. 1st edition Brno: P.F.Art, 2001. 14 pp. ISBN 80-86552-11-X. (Available in Czech language only).
- Vocational Training and the Labour Market in 2000: a bibliography. Prague: National Training Fund, National Resource Centre for Vocational Guidance, 2001. 23 pp. (Available in Czech language only).
- Key Indicators 2000 – Vocational Education and Training in Central and Eastern Europe. 1st edition Prague: National Training Fund – National Observatory, 2001. 62 pp. ISBN 80-238-7172-2. (Available in Czech language only).
- Forecasting Skills Needs: elaboration and pilot testing of the methodology. 1st edition Prague: National Training Fund – National Observatory, 2001. 183 pp. ISBN 80-238-754 -3.
- The Development of Human Resources in Small and Medium-Sized Companies: selected experiences and suggestions. Prague: 2001. 44 pp. ISBN 80-238-6367-3. (Available in Czech language only).
- The Development of Human Resources in the Business Sector: selected experiences and suggestions. Prague: National Training Fund 2001. 48 pp. ISBN 80-238-6369-X.
- Regular Forecasting of Training Needs: comparative analysis, elaboration and application of methodology. Project summary and recommendations. 1st edition. Prague: National Training Fund – National Observatory, 2002. 16 pp.
- Educational System of the Czech Republic [a leaflet]. 2nd revised edition. Prague: National Training Fund, National Resource Centre for Vocational Guidance, 2001.
- Forecasting Skills Needs: Methodology Elaboration and Testing. Prague: National Observatory, 2001. 364 pp. ISBN 80-238-7550-7.

Již tradičně patří mezi činnosti Národního vzdělávacího fondu podpora vydávání odborných publikací a vlastní publikační činnost. Ta je ve značné míře výsledkem řady projektů, které Národní vzdělávací fond ve svých sekcích realizuje.

- Country Monograph Česká republika: posouzení kapacity odborného vzdělávání a služeb zaměstnanosti z hlediska realizace politiky zaměstnanosti a přípravy na ESF (podkladová studie). 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond – Národní observatoř, 2001. 120 s.
- Evaluace ex- ante evropské iniciativy Equal v České republice. Praha: Národní vzdělávací fond – Národní observatoř, 2001. 96 s.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti, Národní vzdělávací fond – Národní informační středisko pro poradenství. Cesta za povoláním - rok 2002 [kalendář]. 1. vyd. Brno: P.F. Art, 2001. 14 l. ISBN 80-86552-11-X.
- Odborné vzdělávání a trh práce v roce 2000: bibliografie. Praha: Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, 2001. 23 s.
- Klíčové ukazatele 2000 - Odborné vzdělávání a příprava ve střední a východní Evropě. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř, 2001. 62 s. ISBN 80-238-7172-2.
- Předvídání kvalifikačních potřeb: vypracování a pilotní ověření metodologie. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř, 2001. 183 s. ISBN 80-238-7549-3.
- Rozvoj lidských zdrojů v malých a středních podnicích: vybrané zkušenosti a náměty. Praha: Národní vzdělávací fond, 2001. 44 s. ISBN 80-238-6367-3.
- Rozvoj lidských zdrojů v podnikatelské sféře: vybrané zkušenosti a náměty. Praha: Národní vzdělávací fond, 2001. 48 s. ISBN 80-238-6369-X.
- Pravidelné předvídání vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie. Shrnutí projektu a doporučení. 1. vyd. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř, 2001. 16 s.
- Vzdělávací systém ČR [leták] 2. upravené vydání. Praha: Národní vzdělávací fond – Národní informační středisko pro poradenství, 2001. 1 arch. (Pouze v anglickém jazyce).
- Předvídání kvalifikačních potřeb: vypracování a ověření metodologie. Praha: Národní observatoř, 2001. 364 s. (Pouze v anglickém jazyce).

- Modernizace odborného vzdělávání v ČR. Národní observatoř – Evropská vzdělávací nadace. Připraveno k vydání.
- Konzultační proces k Memorandu o celoživotním učení Česká republika: Závěrečná zpráva. Praha: Národní observatoř, 2001. 15 s.
- Lidské zdroje v kontextu regionálního rozvoje: výsledky podnikového šetření ve vybraných odvětvích regionu Severozápad. Praha: Národní observatoř, 2001. ISBN 978-80-903125-2-4
- 3. mezinárodní konference „Telekomunikace ve vzdělávání - Český den“: sborník příspěvků. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2001. 56 s.
- EuroKompas: čtvrtletník o evropských vzdělávacích programech. Národní vzdělávací fond – Národní informační středisko pro poradenství; ČNA Mládež – Eurodesk. 2000- . Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství; ČNA Mládež - Eurodesk, 2001. Čtyřikrát ročně. Dostupný také na <www.nvf.cz/euroguidance>.
- ProFuturo: bulletin pro podporu a rozvoj lidských zdrojů. Národní vzdělávací fond, 1995- . Praha: Národní vzdělávací fond, 2001. Dostupné také na <www.nvf.cz/profuturo>.
- Leonardo INFO, č.3-4,srpen 2001, 8 s.
- Projekty Leonardo da Vinci v České republice, Leonardo da Vinci Projects in the Czech Republic, Prague: National Training Fund, 2001, 12 s.
- COUFALÍK, Jaromír. Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení. Praha: Národní vzdělávací fond, 2001, 114 s. Zpracováno v rámci programu výzkumu pro státní správu MŠMT, projekt č. LS010537.
- FREIBERGOVÁ, Zuzana, aj. Poradenství v terciárním systému vzdělávání. Praha: Národní vzdělávací fond, 2001, 142 s. Zpracováno v rámci programu výzkumu pro státní správu MŠMT, projekt č. LS012138.
- Modernisation of Vocational Training in the CR. National Observatory – European Training Foundation. Ready for publishing.
- Consultation Process on the Memorandum on Lifelong Learning, Czech Republic: A Final Report. Prague: National Observatory, 2001. 15 pp. (Available in Czech language only).
- Human Resources in the Context of Regional Development: results of a company survey in selected industries of the North-West region. Prague: National Observatory, 2001. ISBN 978-80-903125-2-4. (Available in Czech language only).
- 3rd international conference “Telecommunications in Education – the Czech Day“: proceedings from the conference. 1st edition. Prague: Charles University, Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2001. 56 pp. (Available in Czech language only).
- EuroKompas: a quarterly newsletter about European educational programmes. National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance; ČNA Mládež – Eurodesk, 2000 – Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, ČNA – Mládež – Eurodesk, 2001. Quarterly. Also available on <www.nvf.cz/euroguidance>. (Available in Czech language only).
- ProFuturo: a bulletin concerned with the support for and development of human resources. National Training Fund, 1995. Prague: National Training Fund, 2001. Also available on <www.nvf.cz/profuturo>. (Available in Czech language only).
- Leonardo INFO, no.3-4, August 2001, 8 pp. (Available in Czech language only)
- Leonardo da Vinci Projects in the Czech Republic, Prague: National Training Fund, 2001, 12 pp.
- COUFALÍK, Jaromír. Adult Education within Lifelong Learning. Prague: National Training Fund, 2001, 114 pp. Elaborated within the MOEYS programme Research for Public Administration, project n. LS010537. (Available in Czech language only).
- FREIBERGOVÁ, Zuzana, and others. Guidance and Counselling in the tertiary education system. Prague: National Training Fund, 2001, 142 pp. Elaborated within the MOEYS programme Research for Public Administration, project n. LS012138. (Available in Czech language only).

ZPRÁVA AUDITORA o auditu výroční zprávy za rok 2001

Provedli jsme audit přiložené výroční zprávy účetní jednotky **Národní vzdělávací fond, o.p.s., Václavské náměstí 43, 110 00 Praha 1** za účetní období roku 2001. Za sestavení výroční zprávy je odpovědná správní rada. Naší úlohou je vyjádřit na základě auditu stanovisko k účetním údajům a informacím obsaženým v této výroční zprávě.


Audit jsme provedli v souladu se zákonem o auditorech a auditorskými směrnicemi Komory auditorů České republiky.

Rozsah prací při ověření výroční zprávy byl vymezen potvrzením, že účetní údaje a informace obsažené ve výroční zprávě jsou v souladu s příslušnou ověřenou účetní závěrkou. Jsme přesvědčeni, že provedený audit poskytuje přiměřený podklad pro vydání stanoviska.


Stanovisko auditora

Ověřili jsme účetní informace obsažené ve výroční zprávě za rok 2001. Rozsah naší práce byl omezen pouze na potvrzení toho, že informace obsažené ve výroční zprávě jsou v souladu s účetní závěrkou. Podle našeho názoru účetní informace obsažené ve výroční zprávě odpovídají údajům v účetní závěrece.

V Praze dne 5. srpna 2002


Ing. Rostislav Otřisal, CSc.
auditor
osvědčení KA ČR číslo 1301
odpovědný za předložení zprávy




A & CE Auditoři a znalci Praha
společnost s ručením omezeným
Bělehradská 17, 140 00 Praha 4
osvědčení KA ČR číslo 157
Ing. Rostislav Otřisal, CSc.,
jednatel společnosti

A&CE Auditoři a znalci Praha, spol. s r.o., ověřeni Komory auditorů České republiky č. 157
zapsána v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl C, vložka 47335

Report of the Auditor on the Audit of the Annual Report for the period 1/1/2001 – 12/31/2001

We carried out an audit of the enclosed annual report of non-profit organization „Národní vzdělávací fond“ Václavské náměstí 43, 110 00 Praha 1. The completion of the annual report is the responsibility of the board of directors. Our role is to issue the statement concerning the accounting figures and information presented in this annual report.

We carried out the audit in accordance with the Act No. 254/2000 Coll. on Auditors and the Chamber of Auditors of the Czech Republic and auditing guidelines of the Chamber of Auditors of the Czech Republic.

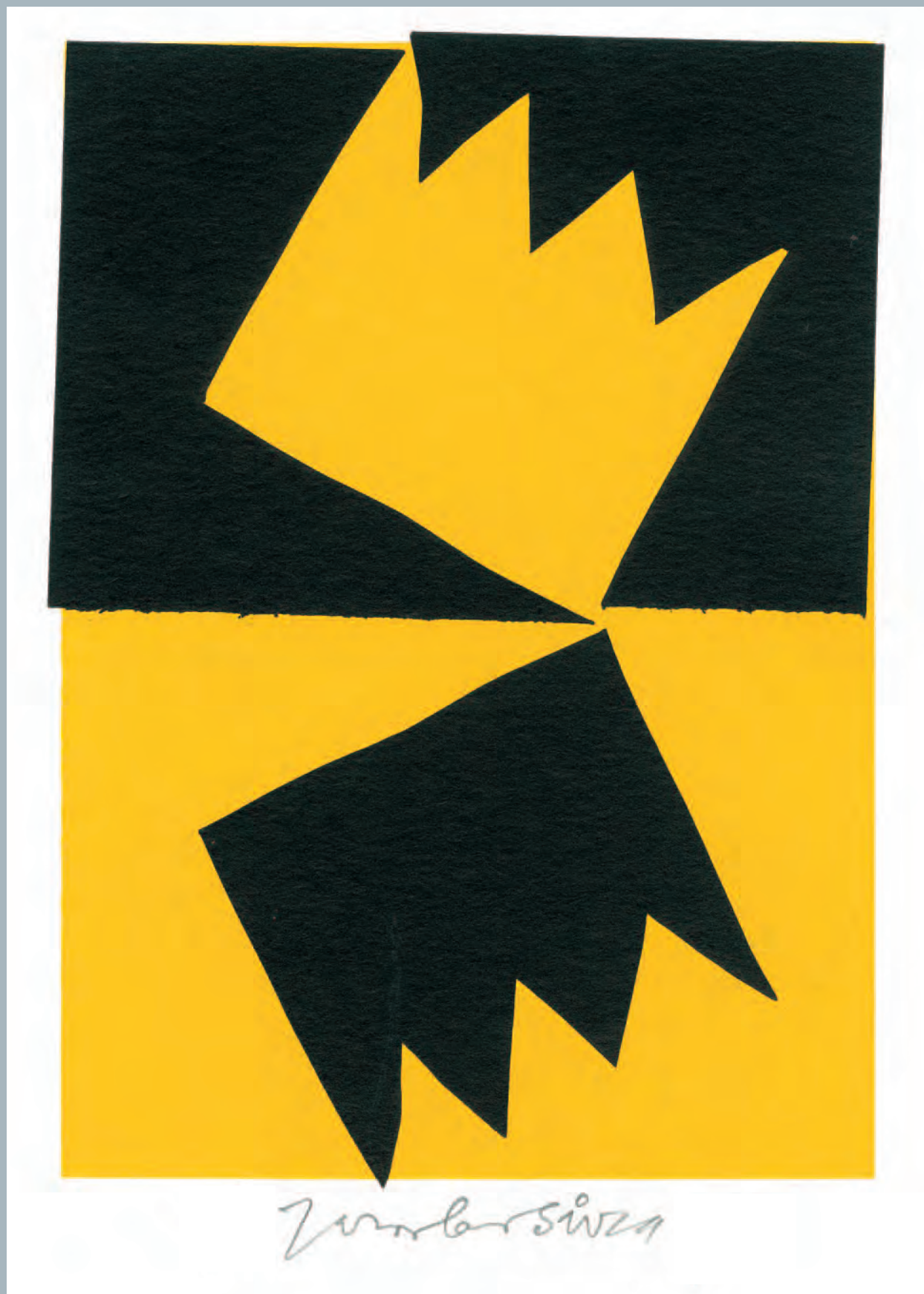
The scope of work during the validation of the annual report was defined by the affirmation that the accounting figures presented in the annual report correspond to the audited accounts closing.

We are convinced that the carried out audit serves as a reasonable basis for the formulation of our statement.

Statement of the Auditor

We have examined the accounting information included in the 2001 annual report. The scope of our audit work was limited to the examination of whether the accounting information, included in the annual report was consistent with the financial statements. In our opinion the accounting information included in the annual report is consistent with the audited financial statements.

Prague, August 5, 2002



Jaroslav Sůra, Koruna (Crown), serigrafie, (1998)



ROZVAHA / BALANCE SHEET

AKTIVA	KČ
ASSETS	CZK
Dlouhodobý neinvestiční majetek	1 794 235
Long-term Intangible fixed assets	
Oprávky k dlouhodobému IM	-1 474 574
Depreciation of long-term intangible fixed assets	
Dlouhodobý investiční majetek	12 587 582
Tangible fixed assets	
Oprávky k hmotnému IM	-9 692 680
Depreciation of tangible fixed assets	
Zásoby	0
Inventory	
Pohledávky	64 286 724
Receivables	
Finanční majetek	52 708 032
Financial assets	
Přechodné účty aktivní	1 200 532
Estimated pre-paid items	
Úhrn aktiv	121 409 851
Total assets	

ROZVAHA / BALANCE SHEET

PASIVA	KČ
LIABILITIES	CZK
Rezervní fond	32 773 069
Reserves	
Hospodářský výsledek	83 971 376
Net income	
Krátkodobé závazky	3 825 594
Current liabilities	
Přechodné účty pasivní	839 813
Estimated accrued items	
Úhrn pasiv	121 409 851
Total liabilities	

20

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁT - 2001 / PROFIT AND LOSS STATEMENT - 2001

PŘÍJMY (Kč) INCOME (CZK)	Činnosti / Activities			Celkem Total
	Hlavní Main	Doplňková Supplementary	Správní Administrative	
Přijaté příspěvky a dotace - ČR Czech funding and subsidies				791 631
MPSV ČR - vrácení nevyužitých prostředků za rok 2000	-153 369	0	0	-153 369
MŠMT ČR-granty LS 010537, LS012138	945 000	0	0	945 000
		0	0	0
Přijaté příspěvky a dotace - EU : EU Funds				110 804 228
vrácení nevyužitých prostředků za minulá období	-691 773	0	0	-691 773
program Leonardo da Vinci, NIPS	98 381 616	0	6 120 000	104 501 616
program Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání	6 533 850	0	0	6 533 850
projekt Středoevropské iniciativy	376 633	0	0	376 633
projekt Národní vzdělávací institut	83 902	0	0	83 902
Tržby za prodané zboží Merchandise revenue	0	32 375	0	32 375
Tržby z prodeje služeb Service revenue	36 413 592	1 451 093	0	37 864 685
Úroky Interest	650 053	1 901	0	651 954
Jiné ostatní výnosy Other income	289 621	0	3 713	293 334
Kurzové zisky Foreign exchange profit	470 027	1 715	0	471 742
Příjmy celkem Total Income	143 299 152	1 487 084	6 123 713	150 909 949

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁT - 2001 / PROFIT AND LOSS STATEMENT - 2001

VÝDAJE (Kč) EXPENDITURE (CZK)	Činnosti / Activities			Celkem Total
	Hlavní Main	Doplňková Supplementary	Správní Administrative	
Náklady na realizaci projektů: Project costs				20 334 054
MŠMT ČR-granty LS 010537, LS012138	945 000	0	0	945 000
program Leonardo da Vinci, NIPS	11 438 767	0	0	11 438 767
program Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání	3 862 372	0	0	3 862 372
projekt Středoevropské iniciativy	376 633	0	0	376 633
projekt CBC	1 733 097	0	0	1 733 097
ostatní projektové náklady	1 304 537	673 648	0	1 978 185
Prodané zboží Cost of merchandise sold	0	6 218	0	6 218
Mzdové náklady, sociální pojištění, sociální náklady Wages and salaries, social insurance, social costs				23 368 311
Mzdové náklady	14 233 281	290 078	3 376 609	17 899 968
Zákonné sociální pojištění	4 022 845	64 007	1 176 307	5 263 159
Zákonné soc.náklady a ostatní sociální náklady	0	0	205 184	205 184
Odpisy nehmotného a hmotného investičního majetku Amortisation if intangible and depreciation of fixed assets	1 797 074	45 456	0	1 842 530
Provozní náklady Operating expenses	14 990 209	398 978	1 339 551	16 728 738
Kurzové ztráty Foreign exchange loss	3 888 010	7 786	0	3 895 796
Ostatní daně a poplatky Other taxes and charges	18 921	0	18 195	37 116
Manka a škody Shortages and losses	31 897	0	0	31 897
Jiné ostatní náklady Other costs	555 096	6 392	6 984	568 472
Tvorba zákonných opravných položek Creation of rectifying items	0	125 442	0	125 442
Výdaje celkem Total Expenditure	59 197 739	1 618 005	6 122 830	66 938 574
Hospodářský výsledek před zdaněním Net Income before taxes	84 101 413	-130 921	883	83 971 376
Dodatečné odvody z daně z příjmů Additional tax on income from prior periods		0	0	0
Hospodářský výsledek po zdanění Net Income after taxes	84 101 413	-130 921	883	83 971 376



Jaroslav Šůra, Soužití (Coexistence), serigrafie, (1997)







Vydal Národní vzdělávací fond, o. p. s.
Published by National Training Fund
Ilustrace: Jaroslav Sůra
Illustrations: Jaroslav Sůra
Design: Art D-grafický atelier Černý
Print: TRICO Praha