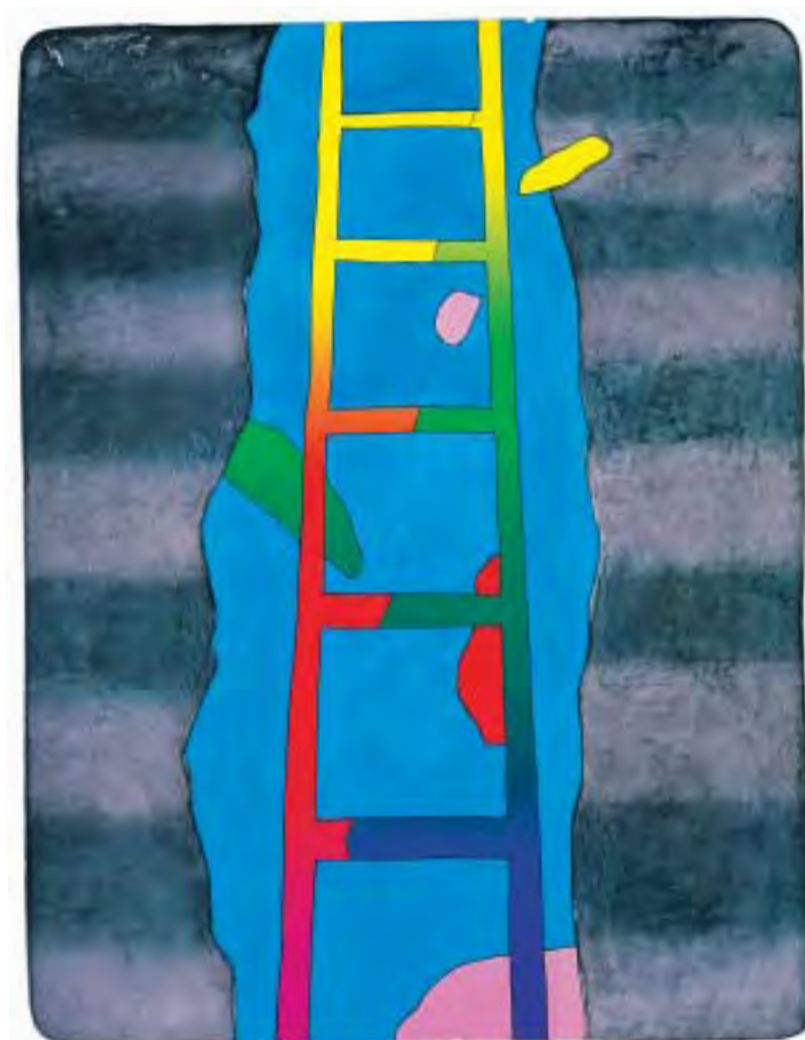


# Výroční zpráva – Annual Report 2002



Národní vzdělávací fond  
National Training Fund

# Výroční zpráva – Annual Report 2002





## A.

## Obsah

## Contents

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| A/ Contents  | <b>03</b> | A/ Obsah  |
| B/ An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors                                  | <b>04</b> | B/ Úvodní slovo předsedy správní rady   |
| C/ An Introductory Word by the Director of the National Training Fund                              | <b>06</b> | C/ Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu                                    |
| 1. Human Resources Development   | <b>11</b> | 1. Rozvoj lidských zdrojů   |
| 1.1. The Strategy for Human Resources Development  | <b>11</b> | 1.1. Strategie rozvoje lidských zdrojů  |
| 1.2. Provisions for the Implementation of HRD Policy in Terms of Expertise, Policy and Methodology | <b>12</b> | 1.2. Odborné, koncepční a metodické zázemí pro realizaci politiky rozvoje lidských zdrojů |
| 2. Preparation for the European Social Fund  | <b>13</b> | 2. Příprava na Evropský sociální fond   |
| 2.1. Human Resources Development Programmes Supported by the ESF in the 2004 – 2006 Period         | <b>13</b> | 2.1. Programy rozvoje lidských zdrojů podporované ESF na období 2004 – 2006               |
| 2.2. The Investment in Economic and Social Cohesion  | <b>18</b> | 2.2. Investice do hospodářské a sociální soudržnosti                                      |
| 3. National Support Structure EQUAL  | <b>21</b> | 3. Národní kancelář EQUAL   |
| 4. Central European Initiative (CEI)   | <b>24</b> | 4. Středoevropská iniciativa (SEI)  |
| 5. Pro-Active Labour Market Intervention Fund (PALMIF)   | <b>25</b> | 5. Fond aktivních opatření trhu práce (PALMIF)  |
| 6. Social Protection Programmes Section  | <b>30</b> | 6. Sekce sociálních programů  |
| 6.1. Projects implemented for Ministry of Labour and Social Affairs                                | <b>30</b> | 6.1. Projekty realizované pro MPSV  |
| 6.2. Technical Assistance in the Implementation of the Phare programme                             | <b>37</b> | 6.2. Technická pomoc při realizaci programu Phare   |
| 7. The Leonardo da Vinci Programme   | <b>39</b> | 7. Program Leonardo da Vinci  |
| 7.1. Pilot Projects and Language Competencies projects of 2002 Round                               | <b>39</b> | 7.1. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2002                      |
| 7.2. Pilot Projects and Language Competencies Projects of the 2003 Selection Round                 | <b>40</b> | 7.2. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2003                      |
| 7.3. Thematic Monitoring Activities  | <b>41</b> | 7.3. Aktivity v rámci tématického monitorování  |
| 8. National Observatory of Employment and Training   | <b>44</b> | 8. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání  |
| 9. Information Services  | <b>47</b> | 9. Informační služby  |
| 9.1. National Resource Centre for Vocational Guidance  | <b>47</b> | 9.1. Národní informační středisko pro poradenství (NISP)                                  |
| 9.2. Information Centre  | <b>49</b> | 9.2. Informační středisko   |
| 9.3. Public Relations Activities   | <b>50</b> | 9.3. Aktivity Public Relations  |
| D/ Publications  | <b>53</b> | D/ Publikace  |
| E/ Auditor's Report  | <b>56</b> | E/ Zpráva auditora  |
| F/ Financial Report  | <b>59</b> | F/ Finanční zpráva  |

## B.

# Úvodní slovo předsedy správní rady

## An Introductory Word by the Chairman of the Board of Directors

Education and competitiveness have been a topic of debate in our country for a long time. As our possible membership of the European Union draws near, we hear about education ever more often. Unfortunately, we only hear about it. The terms 'education' and 'learning' sometimes seem to be no more than a beautiful incantation in the mouths of those pursuing public popularity. However, not much has been done so far for the promotion and development of education – and, particularly, of lifelong learning, which has been rocking the world – and not just the commercial one. The situation where individuals, companies and state institutions feel motivated to support education as a natural enterprise still lies far ahead.

We must appreciate all the more an institution which can be credited for the fact that something is beginning to change in education. Since its establishment, the National Training Fund has been warning that, without the development of human resources and good education – as we sometimes say “from the cradle to the grave” – we may not succeed in a developed Europe. It has also been specifying what must be changed in the education system, what must be done in the area of legislation and the division of state responsibilities, in the corporate sector and in social partnership, in order to ensure that we maintain the celebrated high qualifications of our people and succeed in Europe. It is not easy to be a prophet. And, indeed, when some years ago the National Training Fund disclosed, in its Human Resources Development Strategy, the weaknesses and strengths of our education system and recommended ways in which the challenges of globalisation and the knowledge society facing every individual may be tackled, there was no immediate response. It took a couple of years before its conclusions and recommendations for the development of education were acknowledged.

I am glad to be Chairman of the Board of Directors of this registered social welfare organisation and that, together with the Board, I may contribute to the promotion of the modern concepts that the Human Resources Development Strategy contains. I am even more delighted by the fact that, in April 2002, the conclusions and recommendations of the Strategy received support from the Council for Economic and Social Agreement. And, before another year passed, in March 2003, this analytical and programming document was approved by the government of the Czech Republic. Moreover, it seems that one of the key recommendations – the establishment of councils for human resources development at national and regional levels – will soon become reality. Therefore I would like to extend my thanks to all NTF's staff for their expert as well

O vzdělání a konkurenceschopnosti se v naší zemi už mluví hodně dlouho. S tím, jak se blíží naše možné budoucí členství v Evropské unii, dokonce slyšíme o vzdělávání čím dál tím více. Ale bohužel jen slýcháme. Občas se spíš zdá, jako by pojem vzdělání a učení byly jen krásná zaklínadla v ústech těch, kdo touží po popularitě veřejnosti. Avšak pro skutečnou podporu a rozvoj vzdělávání – a toho celoživotního, které opravdu už hýbe světem, a nejen tím komerčním, se zatím moc konkrétního nedělá. K tomu, aby motivace lidí, podniků a státních institucí k vzdělávání byla běžnou praxí, máme ještě hodně daleko.

O to více je třeba si vážit instituce, která má zásluhu na tom, že aspoň něco se začíná v oblasti vzdělávání měnit. Národní vzdělávací fond od svého vzniku nejen že upozorňuje, že bez rozvoje lidských zdrojů, a tedy kvalitního vzdělávání, jak se někdy říká „od kolébky do hrobu“, nemusíme ve vyspělé Evropě uspět, ale také konkrétně pojmenovával, co je třeba v systému vzdělávání změnit, co je třeba v legislativě a rozdělení kompetencí státu, podnikové sféry a sociálních partnerů udělat, aby chom si proslulou vysokou kvalifikaci našich lidí udrželi a ve srovnání s Evropou uspěli. Být prorokem není snadné. A tak i když Národní vzdělávací fond už před několika lety ve Strategii rozvoje lidských zdrojů odhalil slabá a silná místa našeho vzdělávacího systému, a doporučil, jak je možné se vyrovnávat s výzvami, které globalizace a společnost znalostí před každého člověka dnes klade, nebyl hned vyslyšen. Na uznání svých závěrů a doporučení k rozvoji vzdělávání si musel pár let počkat.

Jsem rád, že předsedám správní radě této obecně prospěšné společnosti a že s celou správní radou mohu pomáhat k prosazování moderních myšlenek, které jsou v dokumentu Strategie pro rozvoj lidských zdrojů obsaženy. O to větší mám radost, že se podařilo v dubnu 2002 získat pro závěry a doporučení této strategie podporu Rady hospodářské a sociální dohody. A než se rok sešel s rokem schválila v březnu 2003 tento analytický a programový dokument také vláda České republiky a zdá se, že jedno z klíčových doporučení Strategie – vytváření rad pro rozvoj lidských zdrojů na národní i krajské úrovni se stane brzy skutkem. Chtěl bych proto všem pracovníkům fondu za jejich odbornou a také trpělivou práci na poli celoživotního učení a lidských zdrojů poděkovat.

Ale Národní vzdělávací fond není jen Strategie rozvoje lidských zdrojů. Jeho pracovníci se zabývají dalšími činnostmi, které nás po uplynulá léta přibližovaly Evropě. Jde především o evropské programy na podporu vzdělávání, zaměstnanosti a sociální politiky, které NTF ve spolupráci s rezortními ministerstvy u nás

as patient work in the field of lifelong learning and human resources. However, the National Training Fund is not only the Strategy for Human Resources Development. Its staff are involved in other activities which, over recent years, have been bringing us closer to Europe. They include, above all, European programmes promoting education, employment and social policy, which the NTF, in co-operation with various ministries, has implemented. In the course of projects co-funded from European resources Czech citizens learned to design and implement projects of a European type and, in this way, were getting ready for the possibility of drawing on large amounts of European resources designated as investment in people and education. These preparatory steps and co-operation in the development of programming documents, as part of preparations for the European Structural Funds, represented an enormous amount of effort on the part of the NTF staff in 2002. I wish them – also on behalf of the Board – continuing success in the following year. I also wish that the opportunities opened up by the European Social Fund at a time when we are, hopefully, becoming an EU member, would be made use of by our citizens to the maximum degree possible.

Richard Falbr  
Chairman of the Board of Directors

implementoval. V projektech spolufinancovaných z evropských prostředků se tak čeští občané učili připravovat a realizovat projekty evropského typu, a tak se připravovat na možnost čerpání velkého objemu evropských prostředků určených na investice do lidí a vzdělávání. Právě v přípravných krocích a spoluúčasti na tvorbě programových dokumentů pro přípravu na evropské strukturální fondy odvedli v roce 2002 pracovníci NTF také obrovský kus práce. Přeji jim za celou správní radu i za sebe, aby se jim tato práce v příštím roce dále dařila a rozvíjela a aby možnosti, které naší zemi otevře Evropský sociální fond v době, kdy už snad budeme členem EU, byly našimi občany maximálně využity.

Richard Falbr  
Předseda Správní rady NVF



# C. Úvodní slovo ředitelky Národního vzdělávacího fondu

## An Introductory Word by the Director of the National Training Fund

The year 2002 marked a really important and work-intensive period for the National Training Fund, which coincided with the convergence of two important developments. One was the culmination of the NTF's efforts of several years aimed at providing a systemic framework for human resources development. The second, bearing in mind that 2002 was the last year before the referendum on the Czech Republic's accession to the EU, was the need for a large amount of work to be done and a number of documents developed or completed.

The National Training Fund played a responsible role in this process.

People, their potential, qualifications, creativeness, adaptability, development and focus on performance, commitment and motivation – this has been our central theme since the NTF's establishment. It has always been and still is our aim to contribute to the development of the wealth our country has in terms of its people, to assist in eliminating barriers to personal and professional growth, and to multiply the number of quality instruments for expanding the stimulating environment. Our work to date on programmes for both the private and the public sector, for the sector of education and the labour market, our knowledge of the needs of disadvantaged people and of the situation in other European and other countries – all this renders us competent to designate the direction of the National Training Fund's further activities with an appropriate degree of certainty. The year 2002 brought an important impulse for the motivation of our staff. The Council of Economic and Social Agreement discussed the Strategy for Human Resources Development in the Czech Republic and recommended that the government of the Czech Republic should discuss it and adopt it as a government paper. It represented great appreciation of and encouragement for the National Training Fund. Together with the Government Office of the CR, the Ministry of Labour and Social Affairs and the Ministry of Education, Youth and Sports we developed an updated version of the Strategy. At the end of the year the material was ready to be re-discussed at the Council for Economic and Social Agreement and then by the Czech government. A consensus was reached so that the document should contain not only major factual blocks, but also a proposal for a system of human resources management – as was included in the original strategic document of 2000. The continuing activities of the NTF for the MoLSA of the CR were clearly backed up by the recommendations in the Strategy. At the same time, co-operation with regions gained in intensity. While in 2001 – as part of the project "Implementation of the Strategy for Human

Rok 2002 znamenal v činnosti Národního vzdělávacího fondu opravdu významné a prací hodně vytížené období. Bylo to dáno souběhem dvou důležitých skutečností: vrcholilo několikaleté úsilí Národního vzdělávacího fondu o systémové zastřešení oblasti rozvoje lidských zdrojů a zároveň byl rok 2002 posledním rokem před referendem o vstupu České republiky do Evropské unie, v němž bylo nezbytné realizovat mnoho aktivit a zpracovat či dokončit celou řadu dokumentů. Národní vzdělávací fond v tomto procesu hrál zodpovědnou roli.

Lidé, jejich potenciál, kvalifikace, tvořivost, přizpůsobivost, rozvoj a orientace na výkon, zaujetí a motivace – to je od založení Národního vzdělávacího fondu naše ústřední téma. Naším cílem vždy bylo a je přispět k rozvoji bohatství, které v lidech naše země má, napomáhat odstranění bariér osobnostního i profesionálního růstu, rozmnožovat množství kvalitních nástrojů k rozšiřování stimulačního prostředí. Naše dosavadní práce na programech pro soukromý i veřejný sektor, pro oblast školství i trh práce, znalost potřeb znevýhodněných pracovníků a zároveň znalost situace v ostatních evropských i dalších zemích to vše nám dává dostatečnou jistotu pro určování směru další činnosti Národního vzdělávacího fondu.

Rok 2002 přinesl důležitý impuls pro pracovní motivaci našich pracovníků. Rada hospodářské a sociální dohody se zabývala Strategií rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku a doporučila vládě České republiky projednat a přijmout ji jako vládní dokument. To bylo velké uznání a povzbuzení Národního vzdělávacího fondu. Spolu s Úřadem vlády České republiky, ministerstvem práce a sociálních věcí a ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy jsme připravili aktualizovanou verzi Strategie. Koncem roku byl materiál připraven k opětovnému projednání v Radě hospodářské a sociální dohody a posléze ve vládě České republiky. Konsensuálně dokument obsahoval nejen hlavní věcné bloky, ale i návrh systému řízení lidských zdrojů, tak, jak byl obsažen již v původním strategickém dokumentu z roku 2000. Pokračující aktivity Národního vzdělávacího fondu pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR měly jasnou oporu v doporučeních Strategie. Zároveň se prohloubila spolupráce s regiony. Zatímco v roce 2001 jsme v rámci projektu Implementace Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku intenzivně diskutovali s kraji otázky krajského managementu lidských zdrojů a jejich význam pro úspěšné fungování regionu, naše spolupráce v roce 2002 stavěla na vzájemném pochopení a sdílené koncepci další práce.

Resources Development - we held intensive discussions with regions about human resources management at regional level and its importance for the regions' successful performance, our co-operation in 2002 was built on mutual understanding and shared views of needs for further activities.

The recognition of the Strategy for Human Resources Development as a policy direction facilitated its use in the development of principal programming documents for our country's accession to the European Union. The Strategy was one of the main documents used in European Social Fund programming, i.e. for the completion of the Sectoral Operational Programme - Human Resources Development and the Single Programming Document - Objective 3 for Prague. This link has also opened up the opportunity of using the European Social Fund to fund the priorities set out in the Strategy. In fact, those familiar with the National Training Fund's work know well that its several years of existence are inseparably linked to the European Union programmes. Thanks to pre-accession European programmes funded from Phare our people have learnt to prepare European-type projects focused on education, employment and social policy. They made this endeavour, in addition to other reasons, in order to be able, when the Czech Republic joins the European Union, to design, develop and manage large projects with significant impact on the quality of education, the level of employment and the standards of social services.

One of the amazing concepts to the design of which we contributed and which we implemented is the PALMIF programme. It is almost defies belief that it was run for an entire decade. The programme never lost its dynamics and innovativeness. The projects it supported sought new instruments and labour market measures, piloted and modified them. The results of the several hundred projects are really interesting - they helped almost four thousand people return to employment, while over twenty thousand people undertook re-training courses. Some experience gained through PALMIF projects was, after the final evaluation, incorporated in an amendment to the employment act and has had a positive impact on Czech labour market legislation. In 2002 PALMIF concluded a successful chapter of our activity.

Conversely, a novelty in 2002 was the full operation of the EQUAL National Office as part of the National Training Fund. It is a European initiative aimed at counteracting inequalities in the labour market. This initiative, which is being implemented in EU member countries and financed from the European Social Fund, was launched in the CR as the first one of its kind in candidate countries. Involvement in the projects within this initiative is conditioned by the existence of trans-national partnerships. There are ten such projects being implemented in the Czech Republic. I believe they will also be successful.

Traditionally, it is the European Leonardo da Vinci programme that enjoys the attention of the public. It facilitates international co-operation in the area of pilot projects, placements and exchanges of information related to the

Uznání Strategie rozvoje lidských zdrojů za směr politiky umožnilo její využití při přípravě základních programových dokumentů zpracovávaných pro vstup naší země do Evropské unie. Byla jedním z hlavních dokumentů pro programování Evropského sociálního fondu, to znamená pro zpracování Sektorového operačního programu - Lidské zdroje a Jednotného programového dokumentu - Cíl 3 pro Prahu. Tímto propojením se zároveň otevřela šance využít Evropský sociální fond pro financování prioritních závěrů Strategie.

Ostatně kdo zná práci Národního vzdělávacího fondu, dobře ví, že jeho několikaletá historie je s programy Evropské unie neoddělitelně spojena. Díky předvstupním evropským programům financovaným z Phare se naši lidé učili připravovat projekty evropského typu zaměřené na vzdělávání, zaměstnanost a sociální politiku. Mimo jiné i proto, aby byli ve chvíli, kdy se Česká republika stane členem Evropské unie, schopni vymýšlet, zpracovávat a řídit velké projekty s významným dopadem na kvalitu vzdělávání, úroveň zaměstnanosti nebo sociálních služeb.

Jedním z úžasných konceptů, které jsme pomáhali navrhnout a založit a které jsme realizovali, je program PALMIF. Je až neuvěřitelné, že fungoval v ČR celé desetiletí. Tento program nikdy neztratil svou dynamiku a inovativnost. Projekty, které podporoval, hledaly nové nástroje a opatření pro trh práce, experimentálně je ověřovaly a modifikovaly. Výsledky několika stovek projektů jsou opravdu zajímavé - pomohly navrátit do zaměstnání téměř čtyři tisíce lidí, přes dvacet tisíc lidí prošlo rekvalifikačními kurzy. Některé zkušenosti z projektů PALMIF byly po závěrečném vyhodnocení využity i v novele zákona o zaměstnanosti a pozitivně ovlivnily legislativu českého trhu práce. V roce 2002 PALMIF uzavřel úspěšnou kapitolu naší činnosti.

Naopak novinkou v roce 2002 bylo plné fungování Národní kanceláře EQUAL jako součásti Národního vzdělávacího fondu. Jde o evropskou iniciativu zaměřenou na překonávání nerovností na trhu práce. Tato iniciativa, která je realizována v členských zemích a financována z Evropského sociálního fondu, byla v ČR zahájena jako vůbec první svého druhu v kandidátských zemích. Podmínkou účasti v projektech této iniciativy jsou nadnárodní partnerství a v České republice se do této iniciativy zapojilo 10 projektů. Věřím, že i ony budou úspěšné.

Již tradičně se v ČR těší zájmu veřejnosti evropský program Leonardo da Vinci, který umožňuje využívat mezinárodní spolupráce v oblasti pilotních projektů a v oblasti stáží a výměn informací zaměřených na rozvoj odborného vzdělávání. Několik let za sebou v kvalitě předkládaných projektů se řadíme mezi evropskou špičku. V rámci výměnných pobytů např. už vyjelo na 5 tisíc mladých lidí - studentů a pracovníků firem, aby se seznámili, jak se říká, na vlastní kůži, s tím, jak se v evropských zemích studuje, pracuje a žije, jaká je v té které zemi mentalita a kultura. Jsou to ale zároveň také vyslanci naší země a zásluhou těchto našich už Evropanů se v cizině dozvídají o nás, o našem školství, o vzdělávacích příležitostech, o pracovním trhu, kultuře i historii.

Velmi důležitou zkušeností, jak poznat financování a implementaci evropských projektů, je účast v projektech realizovaných za



development of vocational education and training. For several years we have ranked among the top quality project promoters in Europe. Some five thousand young people (students, corporate employees) undertook visits abroad as part of exchanges in order to obtain "hands-on" experience regarding studying, work and life in European countries, as well as the mentality and culture. At the same time, these, already European, people are ambassadors of our country and to them goes the credit for disseminating information about our country, schools, educational opportunities, the labour market, the culture and history.

A very important opportunity for learning about financing and implementation of European projects is participation in projects run with the support of the Phare programme – Human Resources Development Fund. It concerns two target regions most stricken by unemployment where radical and sweeping restructuring efforts are under way. The capacity to develop and manage projects which may assist in ensuring improvement and the achievement of more favourable prospects in terms of employment will guarantee that, in the integrated Europe of which we are soon going to be part, our project promoters will know how to develop even more demanding and larger projects. It is these projects that could provide new impetus to the afflicted regions and promote their further development and economic prosperity.

For a few years, the activities of the NTF have also involved co-operation with foreign institutions and partners, and the search for inspiration and know-how in order to enhance our education and social policies, to learn more about those abroad, and to co-operate in addressing issues that are similar in other European countries. These include unemployment, an ageing population and disappearing job opportunities for the elderly, the flexible labour market, modern education etc.

The year 2002 was demanding in terms of various activities focused on systematic preparation for EU membership. However, the same or even more intensive demands will be placed on us in 2003, when the preparatory work for EU accession and for the drawing upon financial resources for good and relevant projects will come to a head. In recent years we have been training in order to get these chances. In view of what we all – government as well as non-government institutions, the non-profit sector, companies and people – have learnt in the pre-accession period, I believe that the upcoming year will also bring great achievements and open up a path for joining the family of developed European countries.

PhDr. Miroslava Kopicová  
Director of the National Training Fund

podpory programu Phare Fondu rozvoje lidských zdrojů, a to ve dvou cílových regionech, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností a v nichž probíhá velmi razantní a rozsáhlá restrukturalizace. Schopnost připravit a řídit projekty, které mohou pomoci při přeměně těchto regionů v perspektivnější a pro zaměstnanost příznivější oblasti, je zárukou toho, že v integrované Evropě, do níž budeme brzy také patřit, si naši předkladatelé budou vědět rady i s náročnějšími a rozsáhlejšími projekty. Ty by totiž mohly právě postiženým regionům přinést nové impulsy pro další rozvoj a ekonomickou prosperitu.

K činnostem Národního vzdělávacího fondu už léta patří také spolupráce se zahraničními institucemi a partnery a hledání inspirací a know-how pro to, jak zlepšovat naše vzdělávací a sociální politiky, jak se více poznávat s těmi zahraničními a jak spolupracovat při řešení podobných problémů, které i ostatní země v Evropě mají. Např. nezaměstnanost, stárnoucí populace a snižující se pracovní příležitosti pro věkově starší občany, pružný trh práce a moderní vzdělávání atd.

Rok 2002 byl náročný na řadu různých aktivit, jejichž cílem byla systematická příprava na vstup mezi členské země EU. Stejně náročné a možná ještě obtížnější úkoly však přinese rok 2003, kdy přípravné práce na vstup do EU a na příležitosti čerpat z finančních zdrojů prostředky na smysluplné a kvalitní projekty budou vrcholit. Minulá léta byla tréninkem na získání těchto šancí. Vzhledem k tomu, co už jsme se v předvstupním období všichni – státní i nevládní instituce, neziskový sektor, podniky a občané naučili, věřím, že ten nadcházející rok bude v práci Národního vzdělávacího fondu rovněž úspěšný a že nám otevře cestu do rodiny vyspělých evropských států.

PhDr. Miroslava Kopicová  
Ředitelka Národního vzdělávacího fondu





ALEŠ LAMR, **Věže vanou/Towers Blowing**, akryl, plátno/acrylic on canvas 148 x 115 cm (1984)



## 1.

# Rozvoj lidských zdrojů

## Human Resources Development

### 1.1. The Strategy for Human Resources Development

As regards the human resources development strategy and policy, the NTF continued to follow up on the outcomes of the project "Strategy for Human Resources Development in the CR" and "Implementation of the Strategy for Human Resources Development in the CR". Based on a request from social partners, material was prepared proposing the principal steps towards implementing the conclusions of the aforementioned projects, which served as background material for the Working Group for Education and Human Resources of the Council for Economic and Social Agreement (CESA) of the CR. In line with the Group's recommendation a document was drawn up for the Plenary Session of the CESA CR, which contained the rationale behind, and proposal for, the actions designed to implement the conclusions of the Strategy for Human Resources Development in the CR. It also included an overview of the main aims and tasks of the Strategy, key recommendations aimed at reinforcing strategic management of HRD at national level and a methodology for strategic management of HRD at regional level.

The Plenary Session of the CESA CR, held on 18 April 2002, accepted the material presented as a qualified foundation for developing a government paper. A draft policy paper was then prepared for the government including a draft timetable for the implementation of individual tasks for the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA). The Strategy for HRD in the CR was adjusted and updated, including the updating of recommendations for HRD management at national and regional levels. As a result of another meeting of the Working Group for Education and Human Resources of the CESA CR, the policy paper for the government was modified and submitted to the Deputy Prime Minister responsible for science, research and human resources who, together with the MoLSA, presented the material to the government.

On 3 March 2003 the Czech government adopted the Strategy for HRD by means of Resolution no. 210/2003. The resolution establishes a Council for the Development of Human Resources where representatives of ministries, employers, trade unions and regions carry equal weight and which will constitute an institutional instrument for implementing HRD priorities. Based on this resolution a Programme for the Implementation of HRD Strategy will be prepared by September 2003 as a joint effort of all ministries, regions and social partners.

#### Definition of Responsibilities for Continuing Education and Training

The unclear definition of responsibilities for the task of continuing vocational education limit decision-making in this area. This has been a problem since

### 1.1. Strategie rozvoje lidských zdrojů

V oblasti strategie a politiky rozvoje lidských zdrojů pokračoval NTF v rozpracování výstupů projektů „Strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR“ a „Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR“. Na základě žádosti sociálních partnerů byl připraven materiál, navrhuující základní kroky k realizaci závěrů výše uvedených projektů jako podklad pro jednání Pracovní skupiny Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD) ČR pro vzdělávání a lidské zdroje. Na její doporučení byl vypracován dokument pro jednání Plenární schůze RHSD ČR, který obsahoval zdůvodnění a návrh dalšího postupu pro realizaci závěrů Strategie rozvoje lidských zdrojů v ČR, přehled hlavních cílů a úkolů strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR, klíčová doporučení pro posílení strategického managementu rozvoje lidských zdrojů (RLZ) na národní úrovni a metodiku strategického managementu RLZ pro úroveň krajů. Plenární schůze RHSD ČR dne 18. dubna 2002 ocenila předložený materiál jako kvalifikovaný základ pro vypracování vládního materiálu. Na základě tohoto rozhodnutí byl připraven návrh koncepčního materiálu pro vládu včetně návrhu časového a věcného harmonogramu řešení jednotlivých úkolů pro potřebu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z uvedených důvodů byla Strategie RLZ pro ČR přepracována a aktualizována, včetně aktualizované verze doporučení pro národní a krajskou úroveň řízení RLZ. Na základě dalšího jednání Pracovní skupiny RHSD ČR pro vzdělávání a lidské zdroje byl koncepční dokument pro vládu upraven a předán úřadu místopředsedy vlády pro vědu, výzkum a lidské zdroje, který spolu s MPSV materiál předložil na jednání vlády.

Dne 3. března 2003 vláda ČR přijala Strategii rozvoje lidských zdrojů svým usnesením č. 210/2003. Tímto usnesením bude zřízena Rada vlády pro rozvoj lidských zdrojů, paritně složená ze zástupců ministerstev, zaměstnavatelů, odborů a krajů, která bude institucionálním nástrojem pro řešení priorit v oblasti RLZ. Na základě uvedeného usnesení bude do září 2003 připraven Program realizace strategie RLZ ve spolupráci se všemi ministerstvy, kraji a sociálními partnery.

#### Vymezení kompetencí v oblasti dalšího vzdělávání

Kompetenční nejasnosti v oblasti dalšího profesního vzdělávání značně limitují jakékoliv rozhodování v této oblasti. Tento stav přetrvává z let devadesátých a bezprostředně se dotýká realizace celé řady rozhodnutí jak v oblasti implementace Strategie rozvoje lidských zdrojů, tak i rozhodování v přípravách na využívání

the 1990s and it has a direct impact on a number of decisions concerning the implementation of the Strategy for HRD, the preparatory work related to the use of the ESF and any other policy-making. The NTF therefore carried out an analysis of the existing legal regulations and policy papers concerning continuing education. Following from the outcomes of the analysis a proposal has been drawn up defining powers and responsibilities in the area of continuing education as part of adult education, lifelong learning and HRD. An amendment has been drafted to Law 2/1969 Coll. on the establishment of ministries and other bodies of central administration. It consists in a clear definition of the responsibilities of state administrative bodies and a description of their activities in the area of continuing education and HRD, where emphasis is placed on defining the work of the MoLSA, the MoEYS and other ministries. The proposal was expanded to include a detailed analysis of the existing legal regulations and policy papers and a definition of basic terminology. Moreover, continuing education was placed within the strategic context set out in EU documents. The proposal was submitted to the MoLSA.

### 1. 2. Provisions for the Implementation of HRD Policy in terms of Expertise, Policy and Methodology

The Strategy for Human Resources Development may only be put into practice if the relevant provisions in terms of establishing a centre of expertise, policy and methodology are implemented. In this respect a need for closer co-operation with selected regions has been identified. The regions would act as direct partners to the policy and methodological centre mentioned above, and take part, as pilot partners, in testing the newly-developed system of national co-ordination of strategic management of HRD in relation to employment. Self-governing bodies of the selected regions were approached to discuss this pilot co-operation. The current activities of regions have been charted as well as their needs in the area of strategic management of HRD.

On the basis of these discussions work was initiated on designing an information-analytical basis for the strategic management of HRD in regions, and on developing a model for information support in the form of a databank of analytical and forecasting methods in HRD. The information sources for HRD were partially mapped and the existing information systems were tested.

Following a survey of information needs and requirements for methodological assistance in regions, which was conducted using questionnaires, a proposal for further co-operation in the strategic management of HRD was prepared.

The databank of methods and analyses was designed to support the strategic management of HRD at regional level. Based on a detailed analysis of the existing information systems in the regions, the relevant partners and related initiatives, a proposal has been made to incorporate the databank into the existing and anticipated framework of information and counselling related to HRD in the regions. It should be part of systemic projects proposed as part of measure 3.4 of the OP HRD – Development of Continuing Vocational Training.

A detailed data model of the databank is being developed. It will define the inputs and means for their processing, administration and presentation in the databank.

Evropského sociálního fondu i jakékoliv jiné koncepční činnosti. NVF proto provedl analýzu stávajících právních předpisů a koncepčních dokumentů, dotýkajících se dalšího vzdělávání. V návaznosti na výsledky analýzy byl vypracován návrh na vymezení kompetencí, pravomocí i odpovědnosti v oblasti dalšího vzdělávání jako součásti vzdělávání dospělých, celoživotního učení i rozvoje lidských zdrojů. Bylo navrženo řešení změny zákona 2/1969 Sb. o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy v platném znění, jednoznačným vymezením kompetencí orgánů státní správy a popisem činností těchto orgánů v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů, s důrazem na vymezení činnosti MPSV, MŠMT i ostatních ministerstev. Návrh byl rozšířen o podrobnou analýzu stávajících právních ustanovení včetně platných dokumentů, o vymezení základních pojmů, vč. začlenění problému do strategického kontextu, vyhlášeného v dokumentech EU. Návrh byl předložen MPSV.

### 1.2. Odborné, koncepční a metodické zázemí pro realizaci politiky rozvoje lidských zdrojů

Strategie pro rozvoj lidských zdrojů je řešitelná pouze vybudováním odborného, koncepčního a metodického zázemí pro její realizaci. V rámci tohoto problému byla identifikována potřeba užší spolupráce s vybranými kraji, které by byly přímými partnery pro zmíněné koncepční a metodické centrum a podílely se na ověřování budovaného systému národní koordinace strategického managementu rozvoje lidských zdrojů ve vazbě na rozvoj zaměstnanosti jako pilotní partneri. Bylo jednáno s představiteli samosprávy vybraných krajů o možné pilotní spolupráci. Byl zmapován stav aktuálních činností krajů a jejich potřeb v oblasti strategického managementu rozvoje lidských zdrojů.

Na základě těchto jednání byly zahájeny práce na přípravě konceptu informačně-analytické základny pro strategický management rozvoje lidských zdrojů v krajích a vypracování modelu informační podpory založením databanky metod analýz a prognóz rozvoje lidských zdrojů. Byly částečně zmapovány dostupné informační zdroje pro RLZ a prověřeny možnosti existujících informačních systémů.

Na základě šetření informačních potřeb a požadavků na metodickou podporu v krajích, které bylo provedeno dotazníkovou formou, byl připraven návrh na další spolupráci v oblasti strategického řízení rozvoje lidských zdrojů.

Byla zpracována koncepce inspirační databanky metod a analýz pro podporu strategického managementu RLZ na krajské úrovni. Na základě podrobné analýzy okolí připravované databanky, tj. existujících informačních systémů v krajích, relevantních partnerů a souvisejících iniciativ vznikl návrh začlenění databanky do existujícího a plánovaného (předpokládaného) rámce informační a poradenské podpory RLZ v krajích, jako součást navrhovaných systémových projektů v rámci opatření 3.4 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání OP RLZ.

Zpracovává se podrobný datový model databanky, který definuje podobu vstupů a způsob jejich zpracování, správy a prezentace v rámci databanky.

## 2.

# Příprava na Evropský sociální fond

## Preparation for the European Social Fund

The European Social Fund (ESF) is a financial instrument of the European Union (EU) designed to support the development of the human resources sector, which includes, in particular, national policies in the areas of employment, education and training, social inclusion, equal opportunities and entrepreneurship. ESF operations fit in the framework of the economic and social cohesion policy of the EU, which pursues a balanced development of European regions and elimination of differences in the level of their economic and social development. This policy is being implemented, above all, through the Structural Funds. The ESF has a specific position within this framework in that, unlike the other instruments, it operates throughout the whole of EU territory and the regional differences are reflected in the level of the ESF contribution.

ESF mainly supports the implementation of the European Employment Strategy by means of investment in people to enhance their education, employability, employment, entrepreneurship and equal opportunities in the labour market. The Lisbon summit in 2000 has brought about, among other things, a major shift in the EU's social policy priorities towards social inclusion – i.e. greater support for people at risk of social exclusion. This strategy and the measures to counteract social exclusion have already been reflected in the development of programme documents for drawing upon ESF funds in the 2004-2006 period.

### 2.1. Human Resources Development Programmes Supported by the ESF in the 2004-2006 Period

The principal document for the Czech Republic is the National Development Plan (NDP) which sets out the strategies and priorities for the regions of so-called Objective 1 of the EU structural policy (GDP per capita is lower than 75% of the EU average – the whole of the CR except Prague). The NUTS II region of Prague will be supported through separate programmes, the so-called Single Programming Documents for Objective 2 and Objective 3. There are programme supplements to all programmes which specify in detail all programme measures and the means of their implementation.

The ESF investment in human resources will be implemented by means of three separate programmes. Firstly, there is the Operational Programme for Human Resources Development (Objective 1), which is the main instrument for the implementation of the 3rd priority area identified in the NDP and focused on human resources development. Secondly, there is the Single Programming Document for the NUTS II Prague region (Objective 3) and, partly, also the Joint Regional Operational Programme (Objective 1).

Evropský sociální fond (ESF) je finančním nástrojem Evropské unie (EU) na podporu rozvoje sektoru lidských zdrojů zahrnujícího zejména národní politiky zaměstnanosti, vzdělávání, sociální inkluze, rovných příležitostí a podpory podnikání. Působení ESF zapadá do rámce politiky hospodářské a sociální soudržnosti EU, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni jejich ekonomického a sociálního rozvoje. Tato politika je realizována zejména prostřednictvím Strukturálních fondů. ESF v tomto rámci zaujímá specifické postavení tím, že na rozdíl od ostatních nástrojů působí plošně na celém území EU a regionální rozdíly se promítají do výše příspěvku z ESF.

ESF podporuje zejména realizaci Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidí na podporu jejich vzdělání, zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a rovných příležitostí na trhu práce. Lisabonský summit v roce 2000 přinesl mimo jiné i výrazný posun priorit sociální politiky EU směrem k sociální inkluzi, tzn. k větší podpoře osob ohrožených vyčleňováním ze společnosti. Tato strategie a opatření boje proti sociálnímu vylučování se již promítly do přípravy programových dokumentů pro čerpání z ESF na období 2004-2006.

### 2.1. Programy rozvoje lidských zdrojů podporované ESF na období 2004-2006

Základním dokumentem pro ČR je Národní rozvojový plán (NRP) stanovující strategii a priority pro regiony tzv. Cíle 1 strukturální politiky EU (HDP na obyvatele je nižší než 75 % průměru EU – celá ČR kromě Prahy). Region NUTS II Praha bude podporován samostatnými programy, tzv. Jednotnými programovými dokumenty pro Cíl 2 a Cíl 3. Na všechny programy pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programu a způsob jejich realizace.

Investice ESF do lidských zdrojů budou realizovány prostřednictvím tří samostatných programů. V první řadě se jedná o Operační program Rozvoj lidských zdrojů (Cíl 1), který je hlavním nástrojem realizace prioritní osy 3 NRP zaměřené na rozvoj lidských zdrojů, dále pak o Jednotný programový dokument pro region NUTS II Praha (Cíl 3) a částečně též o Společný regionální operační program (Cíl 1).

### The Time Schedule

The programming documents mentioned above were approved by the Czech government in January 2003 and put forward to the European Commission in early March. It is expected that the negotiations with the EC will be held in the second half of 2003. An official ruling by means of which the programmes will be endorsed may be issued only after the CR's accession to the EU in May 2004. However, the implementation of the programmes (issuing calls for proposals or tenders) may start in January 2004, provided that the programmes' administrative capacity is ready.

The programmes' managing authorities will, by the end of 2003, provide for the development of operational guidelines including the terms of reference. They will specify, on the basis of the programmes and the programme complements, the terms for and means of drawing on resources.

Subsequent to this, implementation structures as part of the managing authority and the intermediary bodies will be established and the relevant personnel trained. An information campaign for prospective beneficiaries will be launched so that they will be able to design their projects in advance.

### The Position of the NTF and Its Activities in 2002

The approaching accession of the Czech Republic to the EU means an important change in the NTF's structure and main activities from the Phare programme towards the European Social Fund and its possible use for human resources development in the CR. The major tasks of the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) in 2002, which has overall responsibility for the ESF, was to prepare, in co-operation with its partners, programme documents and to initiate the building of administrative structures for drawing on the ESF resources.

The NTF is an organization designated by the MoLSA to provide technical assistance in programming, managing, implementation, monitoring and evaluation of programmes co-funded from the ESF. This role of the NTF was incorporated into the relevant programme documents approved by the Czech government and submitted to the European Commission. The position of the NTF in the implementation of programmes co-funded from the ESF was discussed and agreed with the EC. In the course of 2002 the NTF provided the MoLSA and other partners, particularly the MoEYS, MIT, MRD and ME, with professional assistance in the preparation of programme documents, which was related to all activities associated with ESF preparatory work – either in the form of direct assistance or participation in the implementation of specific projects financed mainly from the Phare programme, and in the programming of the follow-up or complementary projects.

### Phare 2002 – Institution Building

The NTF co-operated in the design of the Phare 2002 project CZ 02.10.01 HRD OP and ESF Structures – Building Implementation Capacity, which is focused on the building of administrative structures for the ESF – the Operational Programme for Human Resources Development, the Single Programming Document for Objective 3 Prague and the EQUAL Initiative. On the basis of an analysis of tasks and activities and the results of negotiations with key partners a draft project

### Časový harmonogram

Výše uvedené programové dokumenty byly v lednu 2003 schváleny vládou ČR a počátkem března předloženy Evropské komisi k posouzení. Předpokládá se, že jednání s EK proběhnou ve druhé polovině roku 2003. Oficiální rozhodnutí o schválení programů může být provedeno až po vstupu do EU v květnu 2004, ale zahájení implementace programů (vyhlášení výzev k podávání žádostí nebo výběrových řízení) bude možné od ledna 2004 v závislosti na připravenosti jejich administrativní kapacity. Do konce roku 2003 Řídící orgány programů zajistí zpracování operačních směrnic včetně zadávací dokumentace, které budou na základě programů a programových dodatků přesněji specifikovat podmínky a způsoby čerpání pomoci. Návazně budou ustaveny a vyškoleny implementační struktury v rámci řídicího orgánu a zprostředkujících subjektů. Bude zahájena informační kampaň pro potenciální příjemce pomoci tak, aby mohli v předstihu připravovat projekty.

### Postavení NVF a činnosti v roce 2002

Bližící se vstup České republiky do EU přináší pro NVF významnou změnu ve struktuře jeho hlavních činností od programu Phare směrem k Evropskému sociálnímu fondu a možnostem jeho využití pro rozvoj lidských zdrojů v ČR. Hlavním úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), které je za přípravu na Evropský sociální fond celkově odpovědné, bylo zpracovat v roce 2002 ve spolupráci s partnery programové dokumenty a zahájit přípravu administrativních struktur pro čerpání ESF.

NVF je organizací určenou MPSV k poskytování technické pomoci při programování, řízení, implementaci, monitorování a hodnocení programů spolufinancovaných z ESF. Tato role NVF byla začleněna do příslušných programových dokumentů schválených vládou ČR a předložených Evropské komisi, se kterou bylo toto postavení NVF v implementaci programů spolufinancovaných z ESF předběžně konzultováno a odsouhlaseno.

NVF v průběhu roku 2002 poskytoval MPSV i dalším partnerům při přípravě programových dokumentů, zejména resortům MŠMT, MPO, MMR a MŽP, 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.

### Phare 2002 – Budování institucí

NVF spolupracoval na dokončení návrhu projektu Phare z rozpočtu 2002 - CZ 02.10.01 - Struktury OP RLZ a ESF - budování implementační kapacity (HRD OP and ESF Structures - Building Implementation Capacity), zaměřeného na budování administrativních struktur pro ESF resp. Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3 Praha a Iniciativu Společenství EQUAL. Na základě analýzy úkolů a činností a výsledků jednání s klíčovými partnery byl v květnu zpracován návrh projektové fiše, který byl po zpracování připomínek Delegace Evropské komise (DEK) a Centra pro zahraniční pomoc

fiche was developed in May. After incorporating into the draft the comments by the Delegation of the European Commission (DEC) and the Centre for Foreign Assistance (CFA), and after a Financial Proposal was approved by the Phare Management Committee in Brussels, the project fiche was sent to national contact persons in EU member states. The NTF representatives as partners of the MoLSA in the preparation for the ESF took part in the selection of the twinning partner. The United Kingdom was selected as an EU partner country for this project. The NTF was actively involved in the drawing up of the contract, which was presented to the EC in January 2003. The implementation of the project will probably begin in May 2003. The NTF is, together with the MoEYS, the main partner of the MoLSA in the implementation of project objectives and outcomes.

#### Consultations Related to the Development of and Discussions about the Preparation Materials for the Structural Funds (SF)

In 2002 the NTF provided, on a continuous basis, methodological support, consultations, background materials and comments concerning, above all, the following documents and materials:

- The National Development Plan – in terms of consistency of the strategy, implementation and financial framework with the HRD strategy;
- The Joint Regional Operational Programme (JROP) in terms of defining its content against OP HRD and in terms of compliance with ESF methods;
- Amended budgetary rules for financing EU programmes and the associated Methodology for Financial Flows from Structural Funds – in terms of suitability of the rules and procedures proposed for ESF programmes and projects;
- Background materials for negotiations within monitoring missions of the EC;
- Background materials for meetings of the Monitoring Committee for HRD programmes.

The NTF representatives take part, at the request of the MoLSA, in the meetings of the working group for Programming of the Steering and Co-ordination Committee where they discuss the principal issues and problems related to the co-ordination of programming and implementation of the Structural Funds in the CR.

#### The Operational Programme for Human Resources Development (OP HRD)

The core of the NTF's activities in 2002 was the co-operation in the development of the OP HRD as a fundamental programme document for the use of the ESF. A draft version of the document, drawn up using background materials provided by various ministries, was completed by the NTF in June 2002. In the following period several rounds of commenting on the draft at various levels took place (at the MoLSA and the working group for HRD programming, at inter-departmental level, the Monitoring Committee, the team for ex-ante evaluation and the team for strategic environmental assessment). The NTF was involved in the inclusion of the comments and recommendations, which resulted from this broad consultation process, into the draft. The first version of the OP HRD was prepared at the end of August 2002. The NTF was involved, above all, in the finalisation of the part concerning national strategies and policies, the description of the strategies and priority

(CZP) a po schválení Finančního návrhu Řídícího výboru Phare v Bruselu v červenci rozeslán národním kontaktním osobám v členských zemích EU. Zástupci NVF se jako partneři MPSV při přípravě na ESF zúčastnili výběru twinningového partnera. Partnerskou zemí EU pro tento program bylo vybráno Spojené království. NVF se aktivně zúčastnil přípravy návrhu smlouvy, která byla předložena EK v lednu 2003. Realizace projektu bude zahájena pravděpodobně v květnu 2003. NVF je spolu s MŠMT hlavním partnerem MPSV pro naplnění cílů a výstupů projektu.

#### Konzultace při vypracování a projednání materiálů pro přípravu na strukturální fondy (SF)

V roce 2002 NVF poskytoval průběžně metodickou podporu, konzultace, podklady a stanoviska zejména k následujícím dokumentům a materiálům:

- Národní rozvojový plán – z hlediska konzistence strategie, implementace a finančního rámce se strategií pro sektor RLZ;
- Společný regionální operační program (SROP) – z hlediska vymezení jeho obsahu vůči OP RLZ a dodržení metodiky ESF;
- Novela rozpočtových pravidel pro financování programů EU a související Metodika finančních toků pro strukturální fondy – z hlediska vhodnosti navržených pravidel a postupů pro programy a projekty ESF;
- Podklady k jednání v rámci monitorovacích misí EK;
- Podklady k jednání Monitorovacího výboru programů RLZ.

Zástupci NVF se na žádost MPSV zúčastňují jednání pracovní skupiny Řídícího a koordinačního výboru pro programování, kde se projednávají hlavní otázky a problémy související s koordinací programování a implementace strukturálních fondů v ČR.

#### Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

Hlavním těžištěm činnosti NVF v roce 2002 byla spolupráce na přípravě OP RLZ jako základního programového dokumentu pro čerpání pomoci z ESF. Pracovní verzi dokumentu dokončil NVF z podkladů resortů v červnu 2002. V následujícím období proběhlo několik kol a úrovní připomínkových řízení (v rámci MPSV a pracovní skupiny pro programování RLZ, meziresortní, Monitorovací výbor, tým pro ex-ante hodnocení, tým pro SEA hodnocení). NVF se podílel na vypořádání a zapracování připomínek a doporučení vzešlých z tohoto širokého konzultačního procesu. První verze OP RLZ byla zpracována koncem srpna 2002. NVF se podílel zejména na dopracování částí dokumentu týkajících se národních strategií a politik a popisu strategie a prioritních oblastí pro podporu RLZ ze SF a na vypracování kapitoly popisující způsob řízení, implementace, monitorování a hodnocení programu. NVF provedl na žádost řídicího orgánu analýzu finančního rámce a podstatným způsobem se podílel na dopracování celé soustavy monitorovacích indikátorů a jejich kvantifikací.

Upravená verze OP RLZ byla dokončena podle harmonogramu v listopadu 2002 a počátkem prosince byla rozeslána do vnějšího připomínkového řízení před předložením do vlády. Po vypořádání připomínek a po zapracování doporučení konečného ex-ante hodnocení byl OP RLZ předložen do vlády v únoru 2003.



areas for HRD support from the SF, and in the compilation of the chapter describing the means of managing, implementing, monitoring and evaluating the programme. The NTF undertook, at the request of the Managing Authority, an analysis of the financial framework and made a considerable contribution to the finalisation of the overall system of monitoring indicators and their quantifications.

The modified version of the OP HRD was completed according to schedule in November 2002. In early December it was sent out to external experts for comments and then submitted to the government. After addressing the comments and incorporated recommendations set out in the final ex-ante evaluation, the OP HRD was submitted to the government in February 2003.

#### Complement to the Operational Programme for Human Resources Development

In April 2002 the NTF prepared a Methodological Instruction for the OP HRD, which envisaged the parallel development of OP HRD and its Complement. The experts working on the various measures therefore had to prepare background material for the OP HRD in such detail as was required for the Complement. The NTF also prepared more detailed methodological instructions and a schedule for developing the Programme Complement. This contributed to a speedy launch of the preparation of the working version of the Complement in early September. The basic methodological guidance for the development of background materials was provided at consultation meetings with members of the development teams (the MoLSA – sections 2 and 4, MoEYS, MIT, MRD, ME) in the course of September 2002.

In connection with the postponement in the schedule for operational programmes, the deadline for the finalisation of the first version of the Complement was put off by two months until December 2002. In the second half of 2002 work was under way, under the NTF's methodological guidance, on a more detailed description of measures in relation to their changes in the OP HRD. A system of monitoring indicators and their quantification for various measures was completed. In relation to the review of the OP HRD financial plan, a financial plan for specific measures was drawn up. The NTF prepared a draft strategy for programme evaluation. Further consultations were held concerning financial flows including the placement of the payment unit at the MoLSA. A first draft of the Communication Action Plan was prepared. Several meetings and consultations were held on the implementation of the OP HRD. On the basis of a detailed analysis of the programme and EU experience the NTF prepared two basic alternatives of implementation, including an explanatory report. Based on the outcome of a meeting with major partners and the subsequent decision of the Managing Authority concerning implementation, the NTF developed a first version of the Complement in line with the adjusted schedule by the end of December 2002.

#### Dodatek k operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů

NVF zpracoval v dubnu 2002 Metodický pokyn pro OP RLZ, který předpokládal souběžné zpracovávání OP RLZ i jeho dodatku. Zpracovatelé jednotlivých opatření tím byli vedeni k vypracování podkladů pro OP RLZ na úrovni podrobností vyžadovaných v Dodatku. NVF rovněž vypracoval podrobnější metodické pokyny a harmonogram pro zpracování Dodatku. Tento postup přispěl k rychlému rozjezdu zpracování pracovní verze Dodatku počátkem září. Základem metodického vedení zpracovatelů dílčích podkladů byly konzultační schůzky a jednání s členy zpracovatelských týmů (MPSV – úseky 2 a 4, MŠMT, MPO, MMR, MŽP) v průběhu září 2002.

V souvislosti s posunem harmonogramu operačních programů byl o dva měsíce posunut i termín zpracování první verze dodatku na prosinec 2002. V průběhu druhého pololetí 2002 pokračovaly pod metodickým vedením NVF práce na podrobnějším popisu opatření ve vazbě na jejich úpravy v OP RLZ. Byla dopracována soustava monitorovacích indikátorů a jejich kvantifikace na úroveň jednotlivých opatření. V návaznosti na revizi finančního plánu OP RLZ byl zpracován i finanční plán na úroveň jednotlivých opatření. NVF zpracoval návrh strategie hodnocení programu. Proběhly další konzultace k otázkám finančních toků včetně umístění platební jednotky na MPSV. Vypracován byl i první návrh Akčního plánu komunikace. Uskutečnilo se několik jednání a konzultací k implementaci OP RLZ. NVF na základě podrobné analýzy programu a zkušeností zemí EU zpracoval dvě základní varianty implementace včetně důvodové zprávy. Na základě výsledku jednání s hlavními partnery a následného rozhodnutí řídicího orgánu o implementaci zpracoval NVF první verzi dodatku podle upraveného harmonogramu koncem prosince 2002.

#### Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro NUTS 2 hl. m. Praha (JPD 3)

NVF v průběhu roku 2002 působil jako hlavní koordinátor prací na JPD 3. Tento program je zaměřen na podporu rozvoje lidských zdrojů v regionu Praha a čerpá prostředky z ESF. V květnu byla ustavena pracovní skupina pro JPD 3, která na základě podkladů odborných podskupin pro jednotlivé věcné priority (zde byli i odborníci nominovaní Radou hl.m.Prahy), zpracovala 1. návrh JPD 3 a to v období do července. Tento návrh prošel připomínkovým řízením uvnitř pracovní skupiny i prvními doporučeními ex-ante evaluačního týmu. Upravená verze byla v září představena Monitorovacímu výboru a v říjnu zveřejněna na internetu. V prosinci návrh prošel vnějším připomínkovým řízením a druhými doporučeními ex-ante evaluačního týmu a upravená verze byla předána do vlády, která jej schválila v lednu 2003. Po schválení vládou byl do programu ještě zapracován finanční rámec změněný na základě Kodaňského summitu a doporučení závěrečného ex-ante hodnocení.

### The Single Programming Document for Objective 3 NUTS II Prague Region (SPD 3)

In the course of 2002 the NTF acted as the main co-ordinator of work on the SPD 3. This programme is focused on support for the development of human resources in the Prague region and it is funded from ESF resources. In May a working group for SPD 3 was formed which, based on materials prepared by expert sub-groups for various priorities (which included experts nominated by the Council of the City of Prague) drafted a 1st version of SPD 3. The draft, which was completed in July, underwent a commenting procedure in the working group, and the ex-ante evaluation team prepared their first recommendations. The modified version was presented to the Monitoring Committee and placed on the Internet in October. In December, the proposal underwent external commenting procedure and the ex-ante evaluation team provided a second set of recommendations. The modified version was presented to the government which approved it in January 2003. After the programme was approved an updated financial framework, altered in line with the Copenhagen summit, and the final set of ex-ante recommendations were incorporated into the programme.

### SPD 3 Programme Complement

Along with the work on SPD 3, the working group began, in September, to prepare the Programme Complement, which specifies the individual measures and activities, their financial plans, sets out details of the implementation structures and describes the strategy of raising awareness about the programme and the strategy for its evaluation. In connection with the postponement in the schedule for operational programmes, the deadline for the finalisation of the first version of the Complement was put off by two months until December.

An English translation of the approved programme documents and the draft versions of their supplements was submitted to the European Commission in early March 2003.

### Programový dodatek k JPD 3

Souběžně s pracemi na JPD 3 byl od září v pracovní skupině připravován Programový dodatek, který plní funkci podrobnější specifikace jednotlivých opatření a aktivit programu, jejich finančních plánů, zpřesnění implementačních struktur, popisu strategie informování o programu i strategie hodnocení programu. V souvislosti s posunem harmonogramu operačních programů byl o dva měsíce posunut i termín zpracování první pracovní verze dodatku na prosinec.

Schválené programové dokumenty i pracovní verze jejich dodatků byly v anglické verzi předány Evropské komisi na počátku března 2003.

## 2. 2. The Investment in Economic and Social Cohesion

### Phare 2000 - the Human Resources Development Fund

The Human Resources Development Fund under Phare 2000 – EU pre-structural assistance to the Czech Republic, assists two of the regions in the CR which are most stricken by unemployment: NUTS II cohesion regions of the North-West Bohemia and Moravia-Silesia. The Fund's resources consist of 50% of EU resources and 50% is resources from the state budget. The process was launched by the signing of the Financial Memorandum on 31 October 2000. Following this the NTF developed the operational guidelines and terms of reference for the HRD Fund grant scheme, which were submitted to the Delegation of the European Commission (DEC) for approval in April 2001. Early in 2002 the Delegation of the European Commission (DEC) approved the operational guidelines and the terms of reference for the HRD Fund grant scheme. After a ruling issued by the Czech Republic Office for the Protection of Competition on public support was received and incorporated into the documentation, a call for proposals could be issued on 15 March 2002. By the final date of 15 May 2002 a total of 79 projects had been submitted from the Moravia-Silesia region and 84 projects from the North-West region. The NTF staff provided over 400 consultations during the period of project development – in Prague and at its regional offices in Most and Ostrava, and organized 10 informative seminars in the two regions.

The evaluation panel, composed of representatives of the MoLSA, the MoEYS, trade unions, employers and the regions held four meetings from May to July 2002. The evaluation report was approved by the EC Delegation on 30 July 2002. In the course of October 2002 the HRD Fund obtained resources unused by other programmes. As a result the overall amount of resources climbed to 12.4 million EUR, which made it possible to fund 65 projects in both target regions instead of the 36 planned.

#### Tenders

A total of 84 applications for grants were filed in the North-West region and 31 projects received funding. The beneficiaries are:

- Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje (2 projects)
- Persona Grata, v.o.s.
- Hospodářská komora České republiky
- Sociální agentura, o.s.
- Centrum sociálních aktivit Děčín, o.s. Jurta
- Střední odborné učiliště technické Chomutov
- INFORM Centrum
- DHV (2 projects)
- Mateřské centrum Bělásek
- ASISTA, s.r.o. (2 projects)
- SEMIS, s.r.o.
- Bfz, organizační složka
- Charitní sdružení Děčín
- Národní ústav odborného vzdělávání
- Klub personalistů ČR, regionální sekce pro severozápadní Čechy
- FOKUS Ústí nad Labem
- ISŠT – COP Velebudice
- Univerzita J.E.Purkyně (2 projects)

## 2. 2. Investice do hospodářské a sociální soudržnosti

### Phare 2000 – Fond rozvoje lidských zdrojů

Fond rozvoje lidských zdrojů v rámci Phare 2000, předstrukturalní pomoci EU České republice, pomáhá dvěma regionům ČR nejvíce postiženým nezaměstnaností – jedná se o regiony soudržnosti NUTS II Severozápad a Moravskoslezsko. Prostředky fondu jsou složeny z 50% z prostředků EU a z 50% z českého státního rozpočtu.

Celý proces odstartoval podpis Finančního memoranda ze dne 31.10.2000. Následně NVF zpracoval operační směrnici a zadávací dokumentaci pro grantové schéma Fondu RLZ a předal ji Delegaci Evropské komise (DEK) ke schválení v dubnu 2001.

Na začátku roku 2002 byla Delegací Evropské komise (DEK) schválena operační směrnice a zadávací dokumentace pro grantové schéma Fondu rozvoje lidských zdrojů (RLZ). Po obdržení a zapracování Rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže o veřejné podpoře do dokumentace již nic nebránilo vyhlášení výzvy pro předkládání projektů dne 15.3.2002. Ke konečnému datu předkládání projektů, 15.5.2002 bylo předloženo celkem 79 projektů z regionu Moravskoslezsko a 84 projektů z regionu Severozápad. V průběhu přípravy projektů poskytli pracovníci NVF více než 400 individuálních konzultací v Praze i na regionálních pracovištích v Mostě a Ostravě a zorganizovali 10 informačních seminářů v obou regionech.

Hodnotící komise, složená ze zástupců MPSV, MŠMT, zástupců odborů, zaměstnavatelů a obou regionů se v průběhu května – července 2002 sešla celkem čtyřikrát. Hodnotící zpráva byla Delegací Evropské komise schválena 30.7.2002.

V průběhu října 2002 byly Fondu RLZ poskytnuty další finance nevyčerpané v jiných programech, takže celkový objem prostředků se vyšplhal na 12,4 mil. EUR což umožnilo financovat celkem 65 projektů v obou cílových regionech namísto původně 36 možných.

#### Výběrová řízení

Za region Severozápad bylo podáno celkem 84 žádostí o grant a je financováno celkem 31 projektů následujících předkladatelů:

- Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje (2 projekty)
- Persona Grata, v.o.s.
- Hospodářská komora České republiky
- Sociální agentura, o.s.
- Centrum sociálních aktivit Děčín, o.s. Jurta
- Střední odborné učiliště technické Chomutov
- INFORM Centrum
- DHV (2 projekty)
- Mateřské centrum Bělásek
- ASISTA, s.r.o. (2 projekty)
- SEMIS, s.r.o.
- Bfz, organizační složka
- Charitní sdružení Děčín
- Národní ústav odborného vzdělávání
- Klub personalistů ČR, regionální sekce pro severozápadní Čechy

- Základní škola Ústí nad Labem
- Vzdělávací společnost EDOST (2 projects)
- Vzdělávací centrum Podkrušnohoří
- EuroProfis, s.r.o.
- SOU lesnické, OU a U Abertamy
- ISŠT a ekonomická Sokolov
- NBW s.r.o.
- Institut pracovních příležitostí, s.r.o

The amount of financial resources allocated in the North-West region totalled 5,462,357.10 EUR.

A total of 79 project proposals were promoted in the Moravia-Silesia region asking for approximately 17 million EUR. Resources have been allocated for 34 projects of the following beneficiaries:

- Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (2 projects)
- VOŠ, SPŠ a OA Kopřivnice (2 projects)
- Krnovská synagoga
- RPIC-VIP, s.r.o.
- Centrum pro komunitní práci
- KARLA s.r.o.
- Ostravská univerzita
- Škola manažerského rozvoje
- Národní ústav odborného vzdělávání
- EURO SERVICE GROUP s.r.o.
- Agentura pro regionální rozvoj a.s.
- INVENTIO CONSULTING s.r.o.
- Sdružení Centrum Nové Naděje
- Sdružení pro rozvoj lidských zdrojů
- Servis, údržba a informace, s.r.o.
- SAFT-FERAK a.s.
- Dům techniky Ostrava
- EUROPEUM – Občanské sdružení
- Sdružení romských podnikatelů a soukromníků
- HM PARTNERS s.r.o.
- Institut EuroSchola
- Diecézní charita ostravsko-opavská
- Institut vzdělávání a rekvalifikace o.p.s.
- SEDUKON o.p.s.
- TEMPO – školící středisko s.r.o.
- Klub personalistů ČR, Moravskoslezská regionální sekce
- SOU stavební a dřevozpracující Ostrava - Zábřeh
- Moravskoslezské drůbežářské závody PROMT
- Charita Opava
- A-klub Účetní a finanční servis pro neziskové organizace
- Občanské sdružení Kafira
- Ambra – Consulting s.r.o.

The financial resources allocated in the Moravia-Silesia region amounted to 6,836,872.57 EUR.

The implementation of the projects began in October 2002 and can last, provided that an extension of the implementation period is endorsed, until April 2004. As at 31 December 2002 an advance payment accounting for 80% of the grant was executed for approximately 90% of the projects. The NTF staff implemented some 25 monitoring visits to both regions – during some of them representatives of the MoLSA and the DEC were present.

In 2003 the project monitoring will continue and first project outputs will appear. First projects will be completed in June 2003.

Further information about the Phare 2000 HRD Fund and selected projects and their outcomes is available at [www.nvf.cz/rlzfond/index.htm](http://www.nvf.cz/rlzfond/index.htm)

- FOKUS Ústí nad Labem
- ISŠT – COP Velebudice
- Universita J.E.Purkyně (2 projekty)
- Základní škola Ústí nad Labem
- Vzdělávací společnost EDOST (2 projekty)
- Vzdělávací centrum Podkrušnohoří, o.s.
- EuroProfis, s.r.o.
- SOU lesnické, OU a U Abertamy
- ISŠT a ekonomická Sokolov
- NBW s.r.o.
- Institut pracovních příležitostí, s.r.o.

Celkový objem rozdělených finančních prostředků v regionu Severozápad dosáhl 5.462.357,10 EUR.

Za region Moravskoslezsko bylo podáno celkem 79 žádostí o projekty, objem požadovaných prostředků dosáhl cca 17 mil. EUR.

Je financováno celkem 34 projektů, jedná se o tyto příjemce:

- Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (2 projekty)
- VOŠ, SPŠ a OA Kopřivnice (2 projekty)
- Krnovská synagoga
- RPIC-VIP, s.r.o.
- Centrum pro komunitní práci
- KARLA s.r.o.
- Ostravská univerzita
- Škola manažerského rozvoje
- Národní ústav odborného vzdělávání
- EURO SERVICE GROUP s.r.o.
- Agentura pro regionální rozvoj a.s.
- INVENTIO CONSULTING s.r.o.
- Sdružení Centrum Nové Naděje
- Sdružení pro rozvoj lidských zdrojů
- Servis, údržba a informace, s.r.o.
- SAFT-FERAK a.s.
- Dům techniky Ostrava
- EUROPEUM – Občanské sdružení
- Sdružení romských podnikatelů a soukromníků
- HM PARTNERS s.r.o.
- Institut EuroSchola
- Diecézní charita ostravsko-opavská
- Institut vzdělávání a rekvalifikace o.p.s.
- SEDUKON o.p.s.
- TEMPO – školící středisko s.r.o.
- Klub personalistů ČR, Moravskoslezská regionální sekce
- SOU stavební a dřevozpracující Ostrava - Zábřeh
- Moravskoslezské drůbežářské závody PROMT
- Charita Opava
- A-klub Účetní a finanční servis pro neziskové organizace
- Občanské sdružení Kafira
- Ambra – Consulting s.r.o.

Celkový objem rozdělených finančních prostředků v regionu Moravskoslezsko dosáhl 6.836.872,57 EUR.

### The Preparation for Phare 2003

The NTF provided the MoLSA with methodological assistance and consultations in the preparation of the programme framework and the consultation process related to the setting of priorities for funding within the investment part of the Phare 2003 National Programme. In co-operation with main partners a strategy and priorities for the area of human resources development were identified, which follow from the strategy and priorities of the OP HRD. This proposal was discussed with the key ministries at a meeting of the Monitoring Committee for HRD programmes in September 2002. Then a consultation process dealing with the priorities proposed took place. It was requested by the EC and included social and regional partners and non-profit non-government organisations. In line with the EC decision the development of logframes and project fiches was postponed until ex-ante evaluation of the OP HRD is presented and until the OP HRD is discussed by the government. It is expected that 2-3 grant schemes will be implemented for selected measures within priority 1 and priority 2 OP HRD, along with a separate pilot project designed to build centres for continuing professional education. The NTF will operate as the implementing agency for these projects.

Od října 2002 probíhá realizace projektů, které mohou po schválení prodloužení realizace trvat do dubna 2004. K 31.12.2002 byla cca 90% projektů vyplacena zálohová platba ve výši 80% grantu. Dále bylo provedeno pracovníky NVF cca 25 monitorovacích návštěv v obou regionech, některé proběhly za účasti zástupců MPSV a DEK.

V roce 2003 bude dále probíhat monitorování projektů a budou vznikat první výstupy projektů. V červnu 2003 budou dokončeny první projekty.

Další informace o Phare 2000 Fondu RLZ a vybraných projektech a jejich výstupech lze nalézt na [www.nvf.cz/rlzfond/index.htm](http://www.nvf.cz/rlzfond/index.htm)

### Příprava na Phare 2003

NVF poskytoval metodickou podporu a konzultace pro MPSV při přípravě programového rámce a konzultačního procesu pro stanovení priorit k financování v rámci investiční části Národního programu Phare 2003. Za účasti hlavních partnerů byla navržena strategie a priority pro oblast rozvoje lidských zdrojů vycházející ze strategie a priorit OP RLZ. Tento návrh byl následně projednán s klíčovými rezorty a na zasedání Monitorovacího výboru (MV) programů RLZ v září 2002. Následně probíhal k navrženým prioritám konzultační proces vyžádaný EK a zahrnující sociální a regionální partnery i NNO. Zpracování návrhů logframes a projektových fiší bylo na základě rozhodnutí EK odloženo až po předložení ex-ante hodnocení OP RLZ a projednání OP RLZ ve vládě ČR. Předpokládá se, že budou realizována 2-3 grantová schémata pro vybraná opatření z priority 1 a priority 2 OP RLZ a samostatný pilotní projekt na budování center dalšího profesního vzdělávání. NVF bude tyto projekty realizovat v postavení implementační agentury.



## 3.

# Národní kancelář EQUAL

## National Support Structure EQUAL

National Support Structure EQUAL provides technical assistance to the European EQUAL Initiative, main goal is to promote equal access to employment and to develop and verify procedures that restrain discrimination and inequalities in the labour market.

### National Support Structure EQUAL

The National Support Structure EQUAL (NSS EQUAL) was established in 2001 under the National Training Fund. Main activities in 2002 were primarily focused on assistance with project preparation, establishing development partnerships and transnational co-operation. An important part of the programme is a partner-based co-operation between various institutions. EQUAL projects are therefore implemented by the development partnerships, their main objective is to search together for interesting and innovative solutions and thereafter put into them to practice. Moreover, each Czech development partnership had to conclude an agreement on transnational co-operation with at least two development partnerships from the EU. During the year 2002 the staff of NSS EQUAL worked continuously on generating a complete process documentation for the EQUAL Initiative according to the Phare rules and at the same time according to the general EQUAL principles. The NSS EQUAL provided methodological guidance to the 20 selected applicants through frequent personal and phone consultations. The staff of NSS EQUAL regularly attended meetings of the project applicants with their partners in order to improve their co-operation. In addition, during the year 2002 regular seminars for the project applicants were organised, where the NSS EQUAL staff explained special terminology and specifications of the EQUAL Initiative.

In addition, expert tutors were designated and trained by the NSS EQUAL for assisting the applicants with the development of their projects, in order to enhance the quality of the projects. Methodological activity of NSS EQUAL included for example, developing instructions for grant applicants, as well as developing a manual for grant recipients and instructions for evaluators.

Furthermore, in the area of transnational co-operation, NSS EQUAL staff was actively involved in a search for suitable transnational partners and personally assisted with concluding transnational co-operation agreements. In the summer of 2002, external evaluators were trained to carry out the project's content analysis. In August 2002 the Evaluation Committee recommended 9 projects for financing and designated 7 more projects as reserve projects. Efficiency of resources spending was ensured, in addition to other measures, by repetitive negotiations over the project budgets with project beneficiaries during the process of concluding grant contracts. Due to the budget

Národní kancelář Equal zabezpečuje technickou asistenci evropské Iniciativě EQUAL, jejímž cílem je podpořit rovný přístup k zaměstnání a vyvíjet a ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce

### Národní kancelář EQUAL

Národní kancelář EQUAL (NK EQUAL) byla ustavena v roce 2001 v rámci Národního vzdělávacího fondu. V roce 2002 byla její činnost zaměřena zejména na podporu aktivit souvisejících s přípravou projektů, budováním rozvojových partnerství a navazováním nadnárodní spolupráce. Důležitým prvkem programu je partnerská spolupráce různých institucí. Řešiteli projektů v rámci EQUAL jsou proto tzv. rozvojová partnerství, která mají za cíl společně hledat a uvádět do praxe zajímavá a inovativní řešení. Zároveň každé české rozvojové partnerství muselo uzavřít dohodu o nadnárodní spolupráci s nejméně 2 rozvojovými partnerstvími ze zemí EU. V průběhu roku 2002 NK EQUAL dlouhodobě pracovala na vytvoření komplexní procesní dokumentace pro Iniciativu EQUAL dle platných pravidel Phare a současně dle věcné náplně EQUAL. Pro vybraných 20 předkladatelů poskytovala NK EQUAL metodické vedení prostřednictvím osobních i telefonických konzultací. Pracovníci NK EQUAL pravidelně dojížděli na schůzky předkladatelů s partnery s cílem pomoci zdokonalit jejich spolupráci. V průběhu celého roku 2002 byly pořádány pravidelné semináře pro předkladatele, na nichž NK EQUAL vysvětlovala odbornou terminologii a specifika Iniciativy EQUAL. S cílem zvýšení kvality zpracování projektů byli ustanoveni a proškoleni odborní tutoři NK EQUAL, kteří byli k dispozici jednotlivým předkladatelům při přípravě projektů. NK EQUAL vyvíjela metodickou činnost, zpracovala např. pokyny pro žadatele o grant, příručku pro příjemce grantu či pokyny pro hodnotitele. V oblasti nadnárodní spolupráce se pracovníci NK EQUAL aktivně podíleli na vyhledávání vhodných partnerů a osobně asistovali při uzavírání dohod o nadnárodní spolupráci. V létě roku 2002 byli proškoleni externí hodnotitelé, kteří posuzovali věcný obsah projektů. Hodnotící komise pak v srpnu 2002 doporučila 9 projektů k financování a 7 určila jako projekty rezervní. Racionalizace vynakládaných prostředků byla, mimo jiné, ze strany NK EQUAL zajištěna i opakovaným projednáváním projektových rozpočtů s předkladateli během procesu uzavírání grantových smluv. Díky rozpočtovým úpravám bylo možné financovat 10. projekt. NK EQUAL zpracovala veškeré podklady pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, které podepsalo grantové smlouvy se všemi 10 vybranými rozvojovými partnerstvími na

modifications it was possible to fund the 10th project. The NSS EQUAL prepared all the necessary documents for the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA), which then signed grant contracts with all 10 selected development partnerships in autumn 2002.

In the promotion area a press conference was held and a press release about the EQUAL Initiative was issued. The December issue of the PRO FUTURO bulletin contained a detailed article about the EQUAL Initiative. The NSS EQUAL also continuously published all relevant information on its website. Furthermore, the NSS EQUAL prepared and issued, by the end of 2002, an information brochure introducing all 10 projects in detail. The publication is both in English and Czech and it is distributed for free to all those who show interest.

#### The EQUAL Initiative in the Czech Republic

The Czech Republic joined the 1st round of the EQUAL Initiative in June 2001 as the first candidate country, under the auspices of the Ministry of Labour and Social Affairs of the CR (MoLSA). Technical assistance is provided by the National Support Structure EQUAL, which is part of the National Training Fund. The basic organisation structure also includes the Monitoring Committee, which in 2002 acted as a management authority. The EQUAL Initiative is funded from the European Social Fund (ESF) in EU countries. In the CR it is, for the time being, funded from the Phare programme and from the state budget. The Czech Republic has committed itself to 50% co-funding. For the 1st round of the EQUAL Initiative (2001-2005) a total of 8 million EUR should be allocated.

#### Selected Projects

The project time period is a maximum of 30 months and the average grant allocated to a Czech development partnership amounts to 665,000 EUR. The projects comply with one of the themes announced by the European Commission. A total of 9 thematic priorities have been appointed within the EQUAL Initiative. The priorities are linked to the four pillars (Employment, Entrepreneurship, Adaptability and Equal Opportunities for Men and Women) and a special emphasis is laid on asylum-seekers. These pillars are identical to the European Employment Strategy pillars. The Czech Republic opted for 7 of the thematic priorities and the projects financed meet the criteria of 6 of them.

A total of 5 projects are being implemented under the employment pillar. Four projects are focused on assistance to persons facing difficulties with finding employment, and the project's objective is to improve the access and return of these people to the labour market. The target group is very large and includes individuals with incomplete education, the disabled, people at pre-retirement age, women returning to work after maternity leave, and also persons who have completed their prison terms. The one remaining project concentrates on combating racism and xenophobia by implementing a concept of inter-cultural education into the education system and therefore to achieve a change in the society. The objective is to help change the perception of minorities by the majority of the society and to improve the social position of people coming from various

podzim roku 2002. V oblasti propagace byla uspořádána tisková konference a vydána tisková zpráva o evropské Iniciativě EQUAL. V prosincovém čísle bulletinu PRO FUTURO vyšel podrobný článek o Iniciativě EQUAL. NK EQUAL také průběžně publikovala všechny relevantní informace na svých webových stránkách. Dále NK EQUAL na konci roku 2002 vypracovala a vydala Informační brožuru, představující podrobněji všech 10 projektů, která byla vytištěna v anglické i české verzi. Tato publikace je zdarma distribuována všem zájemcům.

#### Iniciativa EQUAL v České republice

Česká republika se připojila jako první kandidátská země k 1. kolu Iniciativy EQUAL v červnu 2001. Za Iniciativu EQUAL převzalo zodpovědnost Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Technickou asistenci zajišťuje Národní kancelář EQUAL v rámci Národního vzdělávacího fondu. Do základní organizační struktury patří ještě Monitorovací výbor, který v roce 2002 představoval i řídicí orgán. V zemích EU je Iniciativa EQUAL je financována z Evropského sociálního fondu (ESF), v ČR je zatím financována z prostředků Phare a státního rozpočtu. Česká republika se zavázala k 50 % finanční spoluúčasti. Alokace finančních prostředků pro 1. kolo Iniciativy (2001 - 2005) je celkem 8 mil. EUR.

#### Vybrané projekty

Jednotlivé projekty jsou dlouhé maximálně 30 měsíců a průměrná výše grantu, udělená českému rozvojovému partnerství je 665 000 EUR. Projekty musí odpovídat některému z témat vyhlášených Evropskou komisí. V rámci evropské Iniciativy EQUAL bylo vyhlášeno celkem 9 tematických priorit. Jednotlivé tematické priority jsou vztaženy ke 4 pilířům (Zaměstnatelnost, Podnikatelství, Adaptabilita, Rovné příležitosti žen a mužů) a zvláštní zřetel je kladen na problematiku žadatelů o azyl. Tyto pilíře odpovídají pilířům Evropské strategie zaměstnanosti. Česká republika se přihlásila k 7 tematickým prioritám a financované projekty naplňují 6 z nich.

Pod pilířem zaměstnatelnost je implementováno celkem 5 projektů. Čtyři projekty jsou orientovány na pomoc osobám obtížně zaměstnatelným a jejich cílem je zlepšení přístupu a návratu těchto osob na trh práce. Cílová skupina je velmi rozsáhlá, patří do ní osoby se základním či neukončeným vzděláním, osoby zdravotně postižené, osoby v předdůchodovém věku, maminky vracející se z mateřské dovolené, ale také osoby vracející se z výkonu trestu odnětí svobody. Zbývající 1 projekt je zaměřen na oblast překonávání rasismu a xenofobie prostřednictvím implementace interkulturního vzdělávání do společnosti prostřednictvím změn ve vzdělávacím systému. Cílem je pomoci změnit vnímání minorit majoritou společnosti a také zlepšit sociální pozici lidí pocházejících z různých socio-kulturních prostředí. Konkrétním výstupem projektu budou např. učebnice, skript a směrnice pro zavedení interkulturního vzdělávání do škol.

Pod pilířem podnikatelství jsou implementovány 2 projekty, které se zaměřují na osoby z diskriminovaných skupin, které mají zájem začít podnikat. Hlavním cílem je inspirovat lidi k podniká-

socio-cultural backgrounds. The project will generate specific outcomes such as textbooks, study material and guidelines for the implementation of inter-cultural education concept to the schooling system.

The pillar entrepreneurship includes 2 projects focused on individuals from disadvantaged groups who seek to start up a business. The main objective is to motivate people to start an enterprise and to provide them with access to information concerning self-employment and the establishment of small and medium-sized companies. The output of the two projects includes, for example, counselling centres facilitating entrepreneurial activities.

Adaptability is the third pillar, which is aimed at the ability to adjust to the changes taking place in the economy and society as a whole. Two projects are running under this pillar – one is designed to support the process of lifelong learning and procedures facilitating the employment of individuals at risk of discrimination and unequal treatment in the labour market. The target group includes the unemployed, particularly those without work experience, or people with inappropriate qualification. The expected outcome is to raise awareness of new forms of employment. The second project is designed for individuals who lost jobs due to the steel industry restructuring. The project is building an improved network of counselling and consultation services.

Under the last pillar of equal opportunities for men and women one project is being implemented. It is focused on women disadvantaged on the labour market. It seeks to establish a harmonious balance between family and career, for example by means of developing more flexible forms of work organisation that would facilitate, among other things, employment of women with small children. The target group does not only include women, but also social partners, education providers, labour offices etc. It is envisaged that the project will identify the obstacles to the introduction of flexible working methods and provide counselling support to this target group.

ní a umožnit jim přístup k informacím týkajících se procesu samozaměstnávání a zakládání malých a středních podniků. Projekty v rámci svých výstupů vytvoří takové nástroje (např. poradenská centra), které usnadní lidem cestu k podnikání.

Adaptabilita je třetím pilířem, který se zaměřuje na schopnost přizpůsobit se změnám, které probíhají v ekonomice a zároveň v celé společnosti. Pod tímto pilířem jsou implementovány 2 projekty, z nichž jeden se zaměřuje na podporu procesu celoživotního učení a pracovních postupů, které směřují k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce. Cílovou skupinou jsou nezaměstnaní, zvláště lidé bez pracovní zkušenosti, nebo lidé s nevhodnou kvalifikací. Očekávaným výstupem je zvýšení informovanosti o nových formách zaměstnávání. Druhý projekt je věnován pracovníkům, kteří přišli o práci při restrukturalizaci ocelářského průmyslu. Projekt buduje zdokonalenou síť poradenských a konzultačních služeb. Pod posledním pilířem rovné příležitosti mužů a žen je implementován 1 projekt zaměřený na ženy znevýhodněné na trhu práce. Projekt se snaží o harmonické sladění rodinného a profesionálního života mimo jiné vytvářením pružnějších forem organizace práce, které by umožnily zaměstnat např. ženy s malými dětmi. Do této cílové skupiny nejsou zařazeny pouze ženy, ale i sociální partneři, poskytovatelé vzdělávání, úřady práce atd. Očekává se, že projekt identifikuje překážky při zavádění flexibilních metod práce a poskytne poradenskou podporu cílové skupině.



## 4.

# Středoevropská iniciativa (SEI)

## The Central European Initiative (CEI)

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 Czech Republic chairs the Working Group for Human Resources Development and Training. The National Training Fund provides for the operations of this group. The objective of this activity is to promote co-operation between the countries of the Central European Initiative in exchanging experience and information related to human resources development, and to assist less developed countries.

In 2002, in line with the action plan of the Working Group for 2002-2003, four thematic blocks were addressed: the European Social Fund, specific problems in the labour market, information support for continuing education, and marketing and competitiveness of small and medium-sized enterprises. Four working seminars were held within these blocks for representatives of countries of the Central European Initiative, which were funded by the Czech Republic.

Národní vzdělávací fond se dlouhodobě angažuje v rámci programu Středoevropské iniciativy na základě pověření Ministerstvem zahraničních věcí. Česká republika předsedá pracovní skupině pro rozvoj lidských zdrojů a výcvik, Národní vzdělávací fond zabezpečuje činnost této pracovní skupiny. Cílem aktivity je spolupráce se zeměmi Středoevropské iniciativy při výměně zkušeností a poznatků v problematice rozvoje lidských zdrojů a pomoc méně rozvinutým zemím.

V roce 2002 byly podle plánu aktivit této pracovní skupiny na léta 2002-2003 rozvíjeny čtyři tématické bloky zaměřené na Evropský sociální fond, specifické problémy trhu práce, informační podporu dalšího vzdělávání a marketing a konkurenceschopnost malých a středních podniků. V těchto tématických blocích byly uspořádány čtyři pracovní semináře pro představitele zemí Středoevropské iniciativy, financované Českou republikou.

## 5.

# Fond aktivních opatření trhu práce

## Pro-Active Labour Market Intervention Fund (PALMIF)

### The Main Tasks of the PALMIF Support Unit in 2002 Included:

- Successful completion of the implementation of PALMIF projects within the CZ 9902-02 programme – Promoting Employability/Employment Measures
- Finalisation of methodology for final evaluation of PALMIF projects and development of a uniform format of final evaluation reports
- Efficient co-operation with Labour Offices and their project managers concerning the provision of consultancy and counselling services related to the implementation, management and final evaluation of individual projects
- Evaluation of the results of the CZ 9902-02 programme and drafting a Final Evaluation Report about the implementation and the outcomes of this programme
- Final evaluation and a rounding up of experience gained during ten years of implementation of PALMIF projects within Phare programmes, and identification of the opportunities for using this experience in implementation of other projects focused on the promotion of an active employment policy.

### Implementation of the PALMIF Projects

In the 2nd and 3rd quarters of 2002 the implementation of PALMIF projects within the programme "Promoting Employability/Employment Measures" was completed in line with the contracts concluded with individual project implementers and with the relevant Labour Offices. A total of 24 local projects and two experimental supra-regional projects were finalised. An overall amount of 606,000 EUR was paid to support these projects in 2002, of which 484,000 EUR was from Phare resources and 122,000 EUR from the state budget. The proportion of co-funding on the part of the grant recipients was surprisingly high. Local projects above all, focused on the creation of new jobs, contributed to this in a decisive manner. Many of these projects included considerable capital spending, which was covered from the grant recipients' own resources and, to a lesser degree, from resources provided by their contractual partners.

### Supra-regional Experimental Projects – A Type:

A total of 165,600 EUR from the Phare programme and 42,400 EUR from the state budget was provided for the implementation of two supra-regional experimental projects in 2002, i.e. 208,000 EUR in total.

### Hlavní úkoly Podpůrné jednotky PALMIF v roce 2002 byly zejména:

- Úspěšné dokončení implementace projektů PALMIF v rámci programu CZ 9902-02 – Podpora pracovního uplatnění a opatření na podporu zaměstnanosti
- Dopracování metodiky pro závěrečné vyhodnocení projektů PALMIF a zpracování jednotného formátu závěrečné hodnotící zprávy
- Účinná konzultantská a poradenská spolupráce s úřady práce a s jejich projektovými manažery při implementaci a řízení jednotlivých projektů a jejich závěrečném vyhodnocení
- Vyhodnocení dosažených výsledků programu CZ 9902-02 a příprava návrhu Závěrečné hodnotící zprávy o průběhu implementace a výsledcích programu CZ 9902-02
- Závěrečné vyhodnocení a shrnutí zkušeností z desetiletého období realizace projektů PALMIF v rámci programů Phare a možnosti jejich využití při implementaci dalších projektů orientovaných na podporu aktivní politiky zaměstnanosti

### Realizace projektů PALMIF

V průběhu 2. a 3. čtvrtletí 2002 byla v souladu se smlouvami uzavřenými s realizátory jednotlivých projektů a smlouvami uzavřenými s příslušnými úřady práce, dokončena implementace projektů PALMIF, realizovaných v rámci programu Podpora pracovního uplatnění a opatření na podporu zaměstnanosti. Celkem bylo uzavřeno 24 lokálních projektů PALMIF a dva experimentální nadregionální projekty. Na podporu těchto projektů bylo v roce 2002 vyplaceno celkem 606 000 EUR, z toho 484 000 EUR z prostředků poskytnutých programem Phare a 122 000 EUR poskytnutých z prostředků státního rozpočtu. Podíl spolufinancování ze strany příjemců dotace byl překvapivě vysoký, na čemž se rozhodující měrou podílely lokální projekty zaměřené na vytváření nových pracovních míst, které byly v řadě případů spojeny se značnými investičními náklady, hrazenými z vlastních zdrojů příjemců podpory, v menší míře pak z prostředků poskytnutých smluvními partnery příjemců.

### Experimentální nadregionální projekty typu A:

Na podporu implementace dvou nadregionálních experimentálních projektů bylo v roce 2002 proplaceno 165 600 EUR z prostředků poskytnutých programem Phare a 42 400 EUR z prostředků státního rozpočtu, tj. celkem 208 000 EUR.

**Projekt A-1:**

Title: Verification of Complex Services of Assisted Employment  
 Implementer: RYTMUS, Civic Association, Prague  
 Labour Office: Písek

The project tested a Norwegian methodology of assisted employment for persons with severe physical disabilities and the conditions for providing a body of services within the assisted employment sphere. It is a non-traditional methodology, which is based on assistance at the worksite and on an individual approach to the client and his/her needs. The testing took place in seven districts where agencies for assisted employment have been set up for this purpose. It was necessary to find suitable staff, train them, to equip the agencies with the necessary technical facilities, and to develop appropriate communication between the agencies and between them and Labour Offices. A total of 371 citizens took part in the project, of whom 338 have a disability (231 were job seekers registered at Labour Offices).

117 people have found a job, of whom 93 have a disability (96 registered job seekers). The main conclusions of the project are as follows:

- Employment is possible to find for people with severe disabilities (suitable applicants as well as employers can be found)
- Suitable work consultants and assistants can be found in virtually all districts
- It is possible, as part of a transition programme, to find employment for juveniles with disabilities and to prevent them from registering at a Labour Office, or alternatively to limit the number registering significantly
- Assisted employment is needed, but entails special assistance that is beyond the ordinary operations of Labour Offices, and requires amendments to legislation

**Projekt A-2:**

Title: PROTON – Development of Employment  
 Implementer: HP Tronic prodejny elektro, joint stock company  
 Labour Office: Zlín

The core objective of the project was to improve the quality of services in a chain of retail outlets of a domestic company selling “electro” goods. The project aimed not only to maintain the existing jobs, but also to create 30 new jobs – technical-organisational and jobs for contact persons at the outlets. The new jobs were staffed by persons disadvantaged at the labour market. Another aim – of the same importance – was to train or re-train 165 individuals in vocational courses organised by a renowned training organisation. The supra-regional nature of the project is illustrated by the fact that it was implemented in 17 districts of the Czech Republic. The project aims and specific goals have been met.

**Local PALMIF Projects – B Type**

The total support for local PALMIF projects in 2002 amounted to 318,400 EUR from Phare resources and 79,600 EUR from the state budget of the CR. This means that 398,000 EUR was paid for 24 completed local projects.

The results of individual local projects are in line with the objectives defined in grant applications

**Projekt A-1:**

Název: Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnání  
 Realizátor: RYTMUS, občanské sdružení, Praha  
 Úřad práce: Písek

Projekt byl orientován na ověření norské metodiky podporovaného zaměstnání osob těžce zdravotně postižených a podmínek poskytování komplexu asistenčních služeb. Jedná se o netradiční postup, založený na asistenci na pracovišti a na individuálním přístupu ke klientovi a jeho potřebám. Ověřování probíhalo v sedmi okresech, kde vznikly pro tento účel agentury podporovaného zaměstnání. Bylo nutno zajistit vhodné pracovníky, proškolit je, vybavit agentury potřebnými technickými prostředky, vypracovat vhodný způsob komunikace mezi agenturami navzájem a mezi agenturami a úřady práce. Projektem prošlo celkem 371 občanů, z toho 338 se zdravotním postižením (231 z nich byli uchazeči evidovaní na úřadech práce). 117 občanů našlo pracovní uplatnění, z toho 93 se zdravotním postižením (96 uchazečů z evidence úřadů práce). Závěry projektu jsou především:

- uplatnění občanů s těžším zdravotním postižením na trhu práce je možné (lze najít vhodné uchazeče i zaměstnavatele)
- prakticky ve všech okresech je možné najít vhodné pracovní konzultanty i pracovní asistenty
- v rámci tranzitního programu lze nalézt uplatnění pro mladistvé se zdravotními hendikepy a předejít tak jejich evidenci na ÚP, případně ji podstatně omezit
- služba podporovaného zaměstnání je potřebná, vyžaduje však speciální pomoc, přesahující běžné možnosti úřadu práce a úpravu legislativních podmínek

**Projekt A-2:**

Název: PROTON – rozvoj zaměstnanosti  
 Realizátor: HP Tronic prodejny elektro, akciová společnost  
 Úřad práce: Zlín

Těžiště projektu spočívalo ve zkvalitnění služeb v prodejním řetězci domácí firmy, obchodující se sortimentem elektro zboží. Uskutečnění projektu mělo nejen zachovat stávající pracovní místa, ale vytvořit i nových 30 pracovních míst. Jednalo se jak o místa technicko-organizační, tak místa pro kontaktní osoby prodejen. Tato nová místa byla obsazována osobami ze skupin znevýhodněných na trhu práce. Stejně významnou částí projektu bylo zajistit zaučení, rekvalifikaci a získání nové kvalifikace pro 165 frekventantů kurzů prostřednictvím renomované konzultační agentury. Nadregionální charakter projektu je dán jeho rozsahem působení v 17 okresech České republiky. Záměry projektu se podařilo naplnit, stanovené cíle byly splněny.

**Lokální projekty PALMIF – typ B**

Celková podpora lokálních projektů PALMIF v roce 2002 činila 318 400 EUR poskytnutých z prostředků programu Phare a 79 600 EUR poskytnutých z prostředků státního rozpočtu ČR, tj. celkem pro 24 dokončených lokálních projektů 398 000 EUR.

and the relevant contracts. In many cases the results exceeded the amounts to which the implementers committed themselves. In two instances the overall grant was decreased as a part of corrective measures taken on the basis of continuous monitoring and evaluation of the progress of implementation.

As concerning the retraining project run by the Labour Office in Most, preliminary evaluation and analysis of results was carried out after the first stage of implementation. As a result, the plan for re-training and training activities at the second stage was expanded and, upon the agreement of all parties involved, the grant was decreased from 38,000 EUR to 35,000 EUR. This agreement was discussed and approved by the PALMIF Steering Committee and confirmed by means of an appendix to grant contracts.

The implementer of the local project „Resurgence of Employment in Secondary Agricultural Production”, got into a very difficult situation due to faults in land and building documentation. It was necessary to repeat the land and building proceedings and to redevelop the entire project documentation for the construction of a production facility. In view of the length of these tasks the original project could not, of course, be implemented in its original scope. The implementer arranged for substitute production space and created the jobs stipulated in the contract. The Labour Office in Hodonín therefore proposed that the grant should be lowered from 50,000 EUR to 35,000 EUR. Upon discussing and approving this proposal by the PALMIF Steering Committee, the appropriate annexes to the grant contracts were prepared.

The remaining 22 PALMIF local projects were completed in line with contractual terms and the grant was used in full amount. The benefits of the PALMIF local projects include particularly:

- Creation of 485 new jobs of which 77% were staffed by job seekers registered at Labour Offices
- A significant proportion of disadvantaged persons filled the new jobs (the disabled – 23%, women looking after a child up to 15 – 22%, juveniles and school leavers – 12%, etc.)
- Re-training or training of 1165 persons to improve their employability – 51% of them job seekers registered at Labour Offices
- A significant proportion of disadvantaged people among the participants in the re-training and training courses (the disabled – 33%, juveniles and school leavers – 10%, long-term unemployed citizens - 17 % etc.)

An overview of the CZ 9902-02 programme results is stated in Tables 1 and 2.

#### Final Evaluation of the Benefits of PALMIF Projects

On the occasion of 10 years of the existence of PALMIF projects a final conference was held in November 2002 in Brno, where some project implementers and other participants in the programme presented their evaluation of the programme. A satisfactory statement can be made to the effect that all evaluation – both by project implementers (businesspersons, civic associations and non-profit organisations) and Labour Offices, the Ministry of Labour and Social Affairs and the Delegation of the European Commission in Prague – were highly positive. The evaluations stressed

Výsledky jednotlivých lokálních projektů jsou v souladu s cíli, uvedenými v žádostech o poskytnutí dotace a příslušných smlouvách a v řadě případů byly překročeny hodnoty, k nimž se jednotliví realizátoři zavázali. Ve dvou případech byla v rámci korigujících opatření, prováděných na základě soustavného monitoringu a průběžného vyhodnocování implementace, snížena celková částka dotace.

U rekvalifikačního projektu, implementovaného prostřednictvím Úřadu práce v Mostě, bylo po realizaci první etapy provedeno předběžné vyhodnocení a analýza výsledků. Na jejich základě byl rozšířen plán rekvalifikačních a školicích aktivit v druhé etapě a zároveň, po vzájemné dohodě všech zúčastněných stran, byla celková částka dotace snížena ze 38 000 EUR na 35 000 EUR. Tato dohoda byla projednána a schválena Řídicím výborem PALMIF a potvrzena uzavřením dodatku ke smlouvám o poskytnutí dotace. U lokálního projektu „Obnova zaměstnanosti v zemědělské družov výrobě“, implementovaného prostřednictvím Úřadu práce v Hodoníně, se realizátor projektu dostal v důsledku chybně zpracované územní a stavební dokumentace do velmi obtížné situace. Bylo nutno znovu provést celé územní a stavební řízení a přepracovat celou projektovou dokumentaci výstavby haly pro výrobní činnost. Vzhledem k časové náročnosti těchto úkonů samozřejmě nemohl být původní projekt realizován v původně předpokládaném rozsahu. Realizátor zajistil náhradní výrobní prostory a vytvořil smlouvou zaručený počet nových pracovních míst. ÚP v Hodoníně proto navrhl snížit částku dotace z 50 000 EUR na částku 35 000 EUR. Po projednání a schválení tohoto návrhu Řídicím výborem PALMIF byly uzavřeny příslušné dodatky ke smlouvám o poskytnutí dotace.

Ostatních 22 lokálních projektů PALMIF bylo dokončeno ve smlouvou stanoveném rozsahu a poskytnutá podpora byla vyčerpána v plné výši. Hlavní přínosy lokálních projektů PALMIF jsou především:

- vytvoření 485 nových pracovních míst, z nichž 77 % bylo obsazeno uchazeči z evidence úřadů práce
  - výrazný podíl občanů ze skupin znevýhodněných na trhu práce na obsazení nově vytvořených pracovních míst (23 % občané se zdravotním postižením, 22 % ženy pečující o dítě do 15 let, 12% mladiství a absolventi škol, atd.)
  - zabezpečení rekvalifikace či školení k zlepšení možnosti uplatnění na trhu práce pro 1165 občanů, z nichž bylo 51 % uchazečů z evidence úřadů práce
  - výrazný podíl občanů ze skupin znevýhodněných na trhu práce mezi účastníky těchto rekvalifikačních a školicích kurzů (33 % občané se zdravotním postižením, 10 % mladiství a absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní občané 17 % atd.)
- Přehled celkových výsledků programu CZ 9902-02 je uveden v připojených tabulkách 1 a 2.

#### Závěrečné vyhodnocení přínosu projektů PALMIF

Při příležitosti 10 let existence projektů PALMIF se v listopadu 2002 v Brně konala závěrečná konference, na které někteří reali-

the benefit of PALMIF projects for national employment policy, for alleviating disparities at the labour market at all levels, and, most importantly, the importance of PALMIF as a model for the development of other projects in this area – particularly human resources development projects within ESF implementation.

- Decentralisation of the use of financial resources at local and regional levels including the delegation of the relevant decision-making powers
  - Partnership of other state and non-state bodies and institutions
  - Co-funding projects from state and non-state resources
  - The complementarity principle – complementing and promoting state employment policy
- Despite the administrative demands placed by the CZ 9902-02 programme on the project implementers, Labour Offices and the Implementation Agency, the means of implementation were positively assessed. The presentations of the participants clearly evidenced the expertise of all institutions involved in the programme, as well as the qualities of their staff. Both the project implementers and Labour Offices managers appreciated the role of the PALMIF Support Unit in project implementation, and emphasised the need for good technical assistance in the implementation of other programmes and projects. It would be advisable to use the team of PALMIF project managers in future programmes and projects.

zátoři projektů a další účastníci tohoto programu vystoupili se svým hodnocením programu. Lze s uspokojením konstatovat, že veškerá hodnocení, jak ze strany realizátorů projektů – podnikatelů i občanských sdružení a neziskových organizací - tak úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí a Delegace Evropské komise v Praze, byla vysoce pozitivní. V jednotlivých hodnoceních byl zdůrazňován přínos projektů PALMIF pro státní politiku zaměstnanosti, k řešení disparit na trzích práce všech úrovní a zejména jeho význam jako modelu pro tvorbu dalších projektů v této oblasti, zejména projektů rozvoje lidských zdrojů v rámci využívání ESF. Z tohoto hlediska je možno uvést některé základní principy ESF, které program PALMIF uplatňoval. Šlo zejména o:

- decentralizaci využití finančních prostředků na lokální a regionální úroveň včetně přenesení odpovídajících rozhodovacích pravomocí
- partnerství dalších státních i nestátních orgánů a institucí
- spolufinancování projektů ze státních i nestátních zdrojů
- princip doplňkovosti - doplnění a podpora státní politiky zaměstnanosti

Přes značné administrativní nároky, které program CZ 9902-02 kladl na realizátory projektů, úřady práce i implementační agenturu, byl způsob implementace hodnocen pozitivně. Z vystoupení účastníků byla zřetelná odborná autorita všech institucí, podílejících se na implementaci programu i jejich jednotlivých pracovníků. Jak realizátoři projektů, tak manažeři úřadů práce ocenili úlohu Podpůrné jednotky PALMIF při implementaci projektů a zdůraznili nezbytnost kvalitní technické podpory i při implementaci dalších programů a projektů. Pro tuto případnou další implementaci se však pracovní integritu týmu projektových manažerů PALMIF nepodařilo zachovat.



TABULKA 1 / TABLE 1

Celkové výstupy programu CZ 9902-02 – projekty orientované na vytvoření pracovních míst  
Overall Outcomes of the CZ 9902-02 Programme – projects focused on job creation

|   | A - projekty<br>A - Projects |        | B - projekty<br>B - Projects |        | Celkem<br>Total |        |
|---|------------------------------|--------|------------------------------|--------|-----------------|--------|
|   | Počet<br>Number              | %<br>% | Počet<br>Number              | %<br>% | Počet<br>Number | %<br>% |
| Celkový počet vytvořených nových pracovních míst<br>The total number of jobs created            | 149                          | 100    | 485                          | 100    | 634             | 100    |
| Z toho<br>Of which  |                              |        |                              |        |                 |        |
| Obsazeno uchazeči z evidence úřadů práce<br>Staffed by job seekers registered by labour offices | 106                          | 71     | 380                          | 78     | 486             | 77     |
| Obsazeno občany se zdravotním postižením<br>Staffed by persons with physical disabilities       | 93                           | 62     | 54                           | 11     | 147             | 23     |
| Obsazeno mladistvými a absolventy škol<br>Staffed by juveniles and school leavers               | 9                            | 6      | 66                           | 14     | 75              | 12     |
| Obsazeno ženami pečujícími o dítě do 15 let<br>Staffed by women looking after a child up to 15  | 3                            | 2      | 136                          | 28     | 139             | 22     |
| Obsazeno dlouhodobě nezaměstnanými občany<br>Staffed by long-term unemployed persons            | -                            | -      | 82                           | 17     | 82              | 13     |
| Obsazeno občany s nízkou kvalifikací<br>Staffed by low-skilled persons                          | 19                           | 13     | 96                           | 20     | 115             | 18     |

TABULKA 2 / TABLE 2

Celkové výstupy programu CZ 9902-02 – projekty orientované na rekvalifikaci a školení  
The Overall Outcomes of CZ 9902-02 Programme – projects focused on re-training and training

|  | DIAG * | A-projekty<br>A-Projects | B-projekty<br>B-Projects | Celkem A+B<br>Total A+B |        |
|--|--------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|--------|
|  | DIAG * |                          |                          | Počet<br>Number         | %<br>% |
| Celkový počet rekvalifikovaných či školených pracovníků<br>The total number of persons re-trained or trained | 485    | 582                      | 583                      | 1 165                   | 100    |
| Z toho:<br>Of which:   |        |                          |                          |                         |        |
| Uchazeči z evidence úřadů práce<br>Job seekers registered at labour offices                                  | 485    | 251                      | 346                      | 597                     | 51     |
| Občané se zdravotním postižením<br>Persons with physical disabilities  | 27     | 339                      | 44                       | 383                     | 33     |
| Mladiství a absolventi škol<br>Juveniles and school leavers  | 232    | 25                       | 138                      | 163                     | 14     |
| Ženy pečující o dítě do 15 let<br>Women looking after a child up to 15                                       | 39     | 14                       | 162                      | 176                     | 15     |
| Dlouhodobě nezaměstnaní občané<br>Long-term unemployed persons   | -      | -                        | 195                      | 195                     | 17     |
| Občané s nízkou kvalifikací<br>Low-skilled persons   | 403    | 170                      | 33                       | 203                     | 17     |

\*specializovaný projekt pro vytvoření diagnostického počítačového programu, uvedeny počty diagnostikovaných občanů

\* a specialised project aimed at creating a diagnostic computer programme, the numbers of persons diagnosed are stated

Poznámka: u jednotlivých účastníků projektů může docházet ke kumulaci hendikepů  
Note: there may be accumulation of handicaps in individual project participants

## 6.

# Sekce sociálních programů

## Social Protection Programmes Section

### 6.1. Projects Implemented for the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA)

#### The project to support the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic

The MoLSA established co-operation with the UK Department for International Development. This co-operation takes the form of a Czech-British project entitled "Support for the MoLSA in Reforming Social Services" and provides an opportunity to make use of foreign experience and achieve a higher degree of accord with practices common in the EU. The staff of the Social Protection Programmes Unit is responsible for management of the project. A major principle of the work is a user-oriented approach to social policies. 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) at local level (a town, designated municipality) 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. A strategic plan for the development of community planning was prepared, which concerns three areas: strengthening of relationships between municipalities and regions by means of planning processes, inter-linking the activities within the community planning module with the activities within the quality module, and providing support for the development of community planning in the Czech Republic. In November 2002 a second version of the Písek community plan was completed. This version concluded the analytical part and it sets out the basic framework for the development of social services in the region. Six new areas, in which the community planning system will be introduced, have been selected for the development of community planning in the Czech Republic. In these locations a training programme was run which was designed for representatives of the cities concerned – the commissioning bodies, providers and users.

The second module, which is focused on quality standards of social services 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. In 2002 a total of 33 pilot inspections were conducted in institutions of the state and non-governmental sector and across the spectrum of social services. For the inspections to continue a registry of social services inspectors has been developed, which is continuously being complemented, as well as a framework for voluntary inspections.

### 6.1. Projekty realizované pro Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

#### Projekt podpory Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky

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. V tomto rámci byl vytvořen strategický plán pro rozvoj komunitního plánování, který se zabývá třemi oblastmi - posílením vztahů mezi obcemi a kraji pomocí plánovacích procesů, propojením činností modulu komunitního plánování s činnostmi modulu kvality a poskytováním opory rozvoji komunitního plánování v rámci České republiky. V listopadu roku 2002 byla dokončena druhá verze komunitního plánu Písecka. Tato verze uzavírá analytickou část a vymezuje základní rámec rozvoje sociálních služeb v regionu. Pro rozvoj komunitního plánování v rámci České republiky bylo vybráno 6 nových lokalit, ve kterých bude systém komunitního plánování zaveden. V těchto lokalitách probíhal vzdělávací program koncipovaný pro zástupce těchto měst z řad zadavatelů, poskytovatelů a uživatelů.

Druhý modul zaměřený na oblast standardů kvality sociálních služeb a systému jejich účinné kontroly probíhá v Olomouci. Jeho cílem je zavedení systému standardů kvality a systému udělování licencí. V roce 2002 bylo provedeno 33 pilotních inspekcí v institucích státního i nestátního sektoru, NNO a napříč různými typy služeb. Pro další pokračování inspekcí byl vytvořen registr inspektorů sociálních služeb, který je průběžně doplňován, a rámec dobrovolných inspekcí.

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

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 project has generated detailed proposals for a possible organisation of the social services department, which would be conducive to the attainment of the objectives of social services reform. As part of the module an overall plan for funding in the interim period between 2003-2006/7 has been set up. In December 2002 a programme for pilot (innovative) projects was initiated, which is primarily designed to support community planning activities and the introduction of quality standards in social services, and to promote other priority tasks of the MoLSA. In November a consultative document, or so-called White Paper, was completed. It aims to ensure a strategic basis for the continuation of social services reform in the Czech Republic. The project will be completed in June 2003.

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

The project was launched in May 2001 and completed on 30 November 2002. Its short-term objective was, in parallel with the Czech-British project, to promote social services reform in the following way:

- To establish the necessary instruments (e.g. to finalise the work on the methodologies 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 social services).

The project consisted of 6 inter-linked sub-projects. In 2002 the following sub-projects were implemented or completed:

“A methodology for the training of secretaries and evaluators of the quality of social services in social care institutions (SCIs) and the training of 16 evaluators, 7 secretaries, 4-6 group leaders and 3-4 supervisors”

In June 2002 the NTF presented the following outputs: “A Manual for the Training of Secretaries of Evaluating Groups”; “A Methodology for the Training of Evaluators of the Quality of Social Services in SCIs”. An “application of the system of supervision” took place in 18 organisations, where the quality of the services delivered was evaluated (each final report was reviewed independently by at least two supervisors).

“A database of evaluators and experts in existing types of social services and a proposed profile of an evaluator”

In June 2002 the NTF presented one of the major outputs: “A Proposal for a Pilot Methodology for Monitoring and Quality Control of Social Services for Providers Classified as Category A Within Grant Scheme Procedures for 2001”. There were the following 7 outputs:

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 rámci modulu byl vytvořen celkový plán pro poskytování financí v přechodném období v letech 2003 - 2006/7. V prosinci 2002 byl také vyhlášen program pilotních (inovativních) projektů, který je zaměřen zejména na podporu aktivit komunitního plánování, zavádění standardů kvality v sociálních službách a na podporu dalších prioritních úkolů MPSV. V listopadu byl dokončen text konzultačního dokumentu, tzv. Bílé knihy, který si klade za cíl být konzultačním dokumentem a strategickou základnou v pokračování reformy sociálních služeb v České republice. Projekt bude realizován do června 2003.

#### **Projekt podpory hodnocení kvality sociálních služeb**

Projekt byl zahájen v květnu 2001 a ukončen 30. listopadu 2002. Jeho bezprostředním cílem bylo souběžně s česko-britským projektem přispět k podpoře reformy sociálních služeb následovně:

- vytvořit potřebné nástroje (např. dopracování metodik hodnocení kvality dalších komplexů sociálních služeb, metodiky školení hodnotitelů kvality sociálních služeb, databáze hodnotitelů apod.),

- ověřit některé metodické postupy v terénu (další zavádění metodik hodnocení do praxe), propojit nové principy připravovaného zákona s tehdejšími dotačními řízením (návrh metodiky monitorování a kontroly poskytovatelů služeb).

Projekt se skládal ze 6 vzájemně propojených subprojektů. V roce 2002 probíhala nebo byla ukončena realizace následujících subprojektů.

Subprojekt „Metodika výcviku sekretářů a hodnotitelů kvality sociálních služeb v ÚSP a výcvik 16 hodnotitelů, 7 sekretářů, 4-6 vedoucích skupin a 3-4 supervizorů“

V červnu 2002 předložil NTF následující výstupy: „Manuál školení sekretářů hodnotících skupin“, „Metodika výcviku hodnotitelů kvality sociálních služeb v ÚSP“. Proběhla „aplikace systému supervize“ v 18 organizacích, v nichž bylo provedeno hodnocení kvality poskytovaných služeb (každá závěrečná zpráva byla nezávisle posouzena nejméně dvěma supervizory).

Subprojekt „Databáze hodnotitelů a odborníků pro stávající komplexity sociálních služeb a Návrh profilu hodnotitele“

Výstupem projektu pro rok 2002 byla databáze, která je umístěná na serveru NTF, ve které jsou uvedeni odborníci v oblasti sociálních služeb.

Subprojekt „Návrh pilotní metodiky monitorování a kontroly kvality poskytovaných sociálních služeb pro poskytovatele zařazené do kategorie „A“ v rámci dotačního řízení pro rok 2001“



“A Manual for Officers at Level I of Monitoring: Self-Evaluation Questionnaires”; “A Manual for Officers at Level II of Monitoring: on-site evaluation”; “An Evaluating Group (for Level III of Monitoring)”; “A Methodology for the Evaluation of the Quality of Services Provided by Institutes Directly Managed by the MoLSA”; “A Manual for the Training of Secretaries of Evaluating Groups”; “A Methodology for the Training of Evaluators of the Quality of Social Services in SCIs”; “A Manual for the Secretary of the Evaluating Group (for Level III Monitoring)”.

**“Standards of the quality of social services for the purpose of future registration and self-evaluation questionnaires adapted for the monitoring and audit methodology”**

In Autumn 2002 the NTF submitted to the responsible staff of the MoLSA “Statistically Processed Self-Evaluation Questionnaires”.

**“Development of a model methodology for assessment of the quality of services provided in the area of social counselling”**

The methodology was presented by the NTF in November 2002. It was tested in three pilot counselling centres.

**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 270 beneficiaries of grants from the state budget in 2001 who were included in the category “A”.**

Sub-project 1, which was launched in 2001, was completed. In the course of the sub-project 152 one-day audits of quality were carried out in organisations which provide outdoor and field social services and received a grant from the MoLSA for their operations in 2001. The organisations were selected so that they would proportionally represent all regions of the CR, various types of providers and all types of social services. The audit was carried out by 40 trained evaluators.

**Sub-project 2: Further application of the “Methodology for Evaluation of the Quality of Services Provided by SCIs” in selected district/regional, municipal and non-government organisations**

The project aimed, in parallel with another MoLSA project (A Project of Support for the Assessment of the Quality of Social Services), to introduce into the grant policy of the MoLSA the element of quality control of the services provided by the beneficiaries of grants included within the “A” category, and to continue the implementation of the “Methodology for Evaluation of the Quality of Services Provided by SCIs” in selected district/regional, municipal and non-government organisations.

The NTF project managers wrote an “informative letter” for the providers with supplements which described, in detail, the evaluation, defined the work of the evaluating group, the rights and obligations of the provider etc., including the contract. Three or four weeks before the actual evaluation the providers were sent the informative let-

V červnu 2002 předložil NVF jeden z hlavních výstupů: „Návrh pilotní metodiky monitorování a kontroly kvality poskytovaných sociálních služeb pro poskytovatele zařazené do kategorie A v rámci dotačního řízení pro rok 2001“ se 7 následujícími výstupy:

„Manuál organizačního pracovníka pro I. stupeň monitorování: sebehodnotící inventáře“, „Manuál hodnotící skupiny (pro III. stupeň hodnocení)“, „Metodika hodnocení kvality služeb poskytovaných v ústavech přímo řízených MPSV“, „Manuál školení sekretářů hodnotících skupin“, „Manuál organizačního pracovníka pro II. stupeň monitorování: šetření na místě“, „Metodika výcviku hodnotitelů kvality sociálních služeb v ÚSP“, „Manuál sekretáře hodnotící skupiny (pro III. stupeň hodnocení)“.

**Subprojekt „Standardy kvality sociálních služeb pro stupeň registrací a sebehodnotící inventáře pro metodiku monitorování a kontroly“**

Na podzim 2002 předal NVF odpovědným pracovníkům MPSV „Statistické zpracování sebehodnotících inventářů“.

**Subprojekt „Vypracování vzorové metodiky hodnocení kvality poskytovaných služeb pro oblast sociální intervence - poradenství“**

Metodiku předložil NVF v listopadu roku 2002. Metodika byla ověřena ve třech pilotních poradnách.

**Kontrola kvality poskytovaných sociálních služeb u příjemců dotací ze státního rozpočtu**

Projekt by rozdělen na dva subprojekty podle typu hodnocení.

**Subprojekt 1 Kontrola kvality poskytovaných sociálních služeb provedená u 270 příjemců dotací ze státního rozpočtu v roce 2001 zařazených do kategorie „A“**

Byla dokončena realizace subprojektu 1 zahájeného v roce 2001. Celkem se v rámci tohoto subprojektu uskutečnilo 152 jednodenních šetření kvality sociálních služeb v organizacích, které poskytují ambulantní a terénní sociální služby a na svou činnost dostaly pro rok 2001 dotaci od MPSV. Organizace byly vybírány tak, aby byly proporcionálně zastoupeny všechny kraje ČR, různí poskytovatelé sociálních služeb a všechny komplexy sociálních služeb. Šetření provádělo 40 vyškolených hodnotitelů.

V roce 2002 se v rámci projektu uskutečnila dvě setkání všech hodnotitelů s pracovníky MPSV a NVF, která byla zaměřena především na vzájemné seznámení se zkušenostmi a poznatky z dosud uskutečněných šetření včetně zpracování výstupů ze šetření. Na základě těchto setkání byly upraveny některé postupy a používané materiály.

**Subprojekt 2 Další zavádění “Metodiky hodnocení kvality služeb poskytovaných v ÚSP” do terénu ve vybraných organizacích okresních/krajských, obecních a nestátních“**

Cílem projektu bylo souběžně s dalším projektem MPSV (Projekt podpory hodnocení kvality sociálních služeb) zavést do dotační politiky MPSV prvek kontroly kvality poskytovaných služeb

ters. The project manager arranged the necessary conditions and materials for the evaluations. In establishing the conditions, he/she worked directly with the staff of the provider responsible for the implementation of the project subsidised by the MoLSA.

From January until July 2002 a total of 18 quality audits lasting more than one day were performed in asylum homes, homes for the elderly and disabled, in sheltered housing and respite care facilities. The evaluation reports were reviewed by 2-3 supervisors and the findings and experience gained were discussed at joint meetings of leaders of the evaluating groups and supervisors. They were also incorporated into the final version of the methodology for supervision. This final version was presented by the National Training Fund as part a component of the "Methodology for the Training of Evaluators of the Quality of Social Services Provided by SCIs".

#### Technical Assistance in the Organisation and Evaluation of Grants

Every year the MoLSA initiates and organises tenders for grants from the state budget for non-government non-profit organisations which provide social services. For many years, the organisation of the grant scheme procedures was done jointly by the MoLSA and the NTF which provide human and technical resources for this purpose.

#### a) Evaluation of Applications for Grants from the State Budget for 2002

This project, which was initiated in autumn 2001, has been completed. The NTF provided the relevant human resources and technical assistance in order to assess approximately 1200 applications and to develop a proposal for allocation of grants for individual social service providers.

#### b) Evaluation of Applications for Grants from the State Budget for 2003

In mid-2002 a project was started as part of which human resources and technical assistance are provided in order to assess applications for grants. As opposed to the previous years, the project included somewhat different activities, particularly the provision of technical assistance in supervision of the grant procedures, arrangements for data inputs for the Central Registry of Grants from the State Budget and for the work of experts. The project should continue in 2003.

#### An Analysis of Data about Grant Scheme Procedures for 2001 and 2002 and Application Forms

The objective of the project was to carry out an analysis, the results of which were planned to serve as background for identifying basic principles for grant scheme procedures for 2003, i.e. before their initiation in June 2002. Moreover, the results should be used in developing a policy concerning the delegation of powers to regions, and in the introduction of standards of social services.

The output of the project was an analysis of evaluated projects within the 2001 and 2002 grant schemes. The analysis was carried out on the basis of data provided by the MoLSA that was taken from applications for funds in 2001 and 2002.

The project was implemented in the 1st quarter of 2002 and consisted of the following activities:

u příjemců dotací, kteří byli zařazeni do kategorie „A“ a pokračovat v dalším zavádění "Metodiky hodnocení kvality služeb poskytovaných v ÚSP" do terénu ve vybraných organizacích okresních/krajských, obecních a nestátních.

Projektoví manažeři NVF vypracovali „Informativní dopis“ pro poskytovatele s přílohami, které podrobně popisovaly průběh hodnocení, vymezovaly činnost hodnotící skupiny, práva i povinnosti poskytovatele apod. včetně smlouvy. Měsíc až 3 týdny před konáním vlastních hodnocení byly poskytovatelům zasílány informativní dopisy. Vedoucí projektu připravil potřebné podmínky a materiály pro konání konkrétních hodnocení. Při zabezpečování podmínek spolupracoval přímo s pracovníky poskytovatele zodpovědnými za realizaci projektu dotovaného MPSV.

V roce 2002 proběhlo od ledna do července 18 vícedenních hodnocení v azylových domech, domovech pro seniory a občany s postižením, v chráněném bydlení a respitní péči. Jednotlivé protokoly z hodnocení byly supervidovány 2 až 3 supervizory, poznatky a zkušenosti byly konzultovány na společných schůzkách vedoucích hodnotitelských skupin a supervizorů a postupně zapracovány do konečné verze metodiky supervize. Finální verze metodiky předložena Národním vzdělávacím fondem jako součást „Metodiky výcviku hodnotitelů kvality sociálních služeb v ÚSP“.

#### Technická pomoc při organizaci a vyhodnocení dotací

MPSV každoročně vypisuje a zajišťuje výběrové řízení na poskytování dotací ze státního rozpočtu pro nestátní neziskové organizace poskytující sociální služby. Na realizaci dotačního řízení již několik let MPSV spolupracovalo s NVF, který mu poskytoval personální a technickou podporu.

#### a) Vyhodnocení žádostí o dotace ze státního rozpočtu na rok 2002

Byla dokončena realizace projektu, který byl zahájen na podzim roku 2001. NVF poskytl personální a technickou pomoc při posuzování cca 1.200 žádostí a vypracování návrhu dotací jednotlivým poskytovatelům sociálních služeb.

#### b) Vyhodnocení žádostí o dotace ze státního rozpočtu na rok 2003

V polovině roku 2002 byla zahájena realizace projektu, v jehož rámci byla poskytnuta personální a technická podpora při vyhodnocování žádostí o dotace. Oproti předchozím letům se v rámci projektu uskutečnily poněkud odlišné činnosti, a to zejména zajištění technické pomoci při kontrolní činnosti k dotačnímu řízení, zajištění datových vstupů pro Centrální evidenci dotací z rozpočtu (CEDR) a zabezpečení činnosti expertů. Projekt pokračuje v roce 2003.

#### Analýza dat z dotačního řízení pro rok 2001 a 2002 z formuláře žádosti

Cílem projektu bylo vypracovat analýzu, jejíž výsledky by měly být použity jako východiska pro stanovení základních principů dotačního řízení pro rok 2003, tj. před jeho vyhlášením v červnu

evaluating the application form and proposing working methods, creating an application for data analysis, transferring data into the application and their control, searching for links between data, developing statistical outputs according to criteria and links suggested, printing output reports and commenting on the reports and graphs.

The output analysis is divided into blocks which may be used independently, while each output report may still be divided further or reduced.

#### **A Project for Developing Software for Inspection Methodology**

This project addressed the need for a user software that could be used for inspection methodology and automation of the development of the methodological texts so that they would be comprehensible for an ordinary user. An electronic form was designed for the MoLSA – Annex 1 to the Protocol about the Results of Social Services Inspection. This project will be followed in 2003 by another project focused on electronic filing of applications for inspections on a voluntary basis.

#### **A Project concerning Further Elaboration and Expansion of the Database of Evaluators and Experts for the Existing Types of Social Services in Line with MoLSA Requirements + in Line with the Demand in the Field (Social Services Providers, Users, State Administration, Municipalities etc.)**

Last year a database of evaluators of and experts in the existing types of social services was developed. It will be expanded in future in line with the needs of MoLSA. This project consisted in modifying the database so that it could be linked to the database of social services providers. The database was also enlarged by printouts and converted into the php script, which will better suit the needs of future use and adding new data.

#### **A Project concerning Organisational and Technical Arrangements for the Training of Lecturers for Inspectors and Initial Training of Social Services Inspectors**

It is envisaged as part of social services reform that all social services will have to undergo inspection. In 2003 the MoLSA will launch a programme of voluntary inspections. A prerequisite for this is a sufficient number of trained inspectors who will evaluate the quality of social services and support their development. Their training will be delivered by trainers-lecturers.

The objective of this project was to select and train a group of lecturers and to deliver initial training to new inspectors of social services who will be involved in voluntary registrations and inspections in 2003 and in the following years.

A three-day seminar for auditors and inspectors was held as part of the project, which, at the next stage, was followed by a five-day training course for lecturers, which was attended by two British consultants. Ten lecturers were trained who, at the final stage of the project in 2003, will deliver initial training of 25 new inspectors of social services selected by the MoLSA staff.

A programme for training new inspectors was designed as another output of the project. It is designed so that the future inspectors of social services will be able to recognise whether the social services under review meet the relevant

2002. Zároveň měly sloužit jako jeden z podkladů při vypracování koncepce týkající se převádění kompetencí na jednotlivé kraje. Výstupy z této analýzy mají sloužit i při zavádění standardů sociálních služeb.

Výstupem projektu byla analýza hodnocených projektů dotačního řízení pro rok 2001 a 2002. Podkladem pro tuto analýzu byla data poskytnutá MPSV z formuláře žádosti o poskytnutí finančních prostředků v roce 2001 a 2002.

Projekt probíhal v 1. čtvrtletí r. 2002 a jeho realizace byla rozdělena do těchto aktivit: vyhodnocení formuláře žádosti a návrh metodiky práce, vytvoření aplikace pro analýzu dat, export dat do vytvořené aplikace a jejich kontrola, vyhledávání vazeb mezi jednotlivými údaji, zpracování statistických výstupů podle kritérií a navržených vazeb, tisk výstupních sestav a komentář jednotlivých výstupních sestav a grafů.

Výstupní analýza je členěna do jednotlivých ucelených bloků, které mohou být využívány i samostatně, přičemž se každá navržená výstupní sestava může ještě dále dělit, případně omezovat.

#### **Projekt vypracování software pro metodiku inspekcí**

Projekt řešil tvorbu zákaznického software využitelného pro metodiku inspekce a zautomatizování tvorby textů metodiky inspekce tak, aby byly srozumitelné pro běžného uživatele. Pro MPSV byl vytvořen elektronický formulář – Příloha č. 1 k protokolu o výsledku inspekce sociálních služeb. Na tento projekt bude v roce 2003 navazovat další projekt zaměřený na elektronické podávání žádostí o dobrovolné inspekce

#### **Projekt dalšího rozpracování a rozšíření databáze hodnotitelů a odborníků pro stávající komplexy sociálních služeb podle požadavků MPSV + podle poptávky terénu (poskytovatelů soc. služeb, uživatelů, státní správy, obcí atd.)**

V loňském roce byla vytvořena databáze hodnotitelů a odborníků pro stávající komplexy sociálních služeb. Tato databáze bude i v budoucnu rozšiřována podle potřeb MPSV. V rámci projektu byla upravena databáze hodnotitelů tak, aby mohla být následně propojena s databází poskytovatelů sociálních služeb. Databáze byla dále rozšiřována o požadované tiskové výstupy a převedena do jazyka php, který bude lépe vyhovovat v dalším používání a doplňování databáze.

#### **Projekt organizačně technického zajištění školení lektorů pro inspektory a úvodního školení inspektorů sociálních služeb**

V rámci reformy sociálních služeb se předpokládá, že všechny sociální služby budou muset projít inspekcí. V roce 2003 zahájí MPSV program dobrovolných inspekcí. Podmínkou uskutečnění programu je zajištění dostatečného počtu vyškolených inspektorů, kteří budou kvalitu sociálních služeb hodnotit a podporovat jejich rozvoj. Jejich vzdělávání zajistí školitelé - lektori.

Cílem tohoto projektu byl výběr a vyškolení skupiny lektorů pro inspektory sociálních služeb a úvodní školení nových inspektorů sociálních služeb, kteří budou působit při dobrovolných registracích a inspekcích v roce 2003 a v následujících letech.

quality standards, and to make suggestions as to the further development of social services. The project will continue in 2003.

#### **A Project of Support for Completion of the Methodology for Inspections**

The project is related to Module 2 of the Czech-British project and the project "Evaluation of the Quality of Social Services in Homes for the Disabled". Its objective is to elaborate on selected areas within the methodology for inspections while also touching upon the methodology for social services provision. It is concerned not only with the methods and procedures of inspection, but also the ways in which the particular services should be provided (in compliance with quality standards).

There were minor changes to the project's terms of reference: at the MoLSA request additional financial resources were transferred from the "Project of Support for Approximately 50 Inspections of Facilities Subsidised from the State Budget" to complete the inspection methodology, and to finalise the typology of social services. The following outputs were presented: draft instructions for an interview – the elderly; draft instructions for an interview – asylum homes, day-care centres, overnight hostels; methodology for inspections – consultations, the purpose; evaluation of the draft version of the methodology; evaluation of draft typology of social services of July 2002; evaluator's manual – evaluation of the quality of services provided to individuals (for low-threshold facilities); case studies (a record from a meeting between a services user and the officer); guidelines for contact centers; methodology for the inspection of counselling centres; counselling centres – feedback from respondents; guidelines for counselling centres; an oath of respect for confidentiality; the legal position of a respondent; a protocol on the selection of respondents; a protocol on the results of a pilot inspection of social services; evaluation of compliance with standards (point scores); an interview with basic team leaders about human resources and management; consent to process personal data; education – an appendix to the interview with basic team leaders; consent to process personal data; consent by a legal guardian to process personal data; extract from the respondent's documentation, evaluation of the protocol about the results of the pilot inspection, appendices and other inspection-related materials; methodology for help-lines; methodology for services for drug addicts, methodology for field services, methodology for services provided by residential homes. The protocols from the inspection teams were supervised.

The project was implemented, as described in the terms of reference, in co-ordination with the MoLSA's work on the system of inspections, with the project concerned with software and a project focused on training of inspectors and their lecturers.

The MoLSA agreed that the project be extended until the end of March 2003. The objective of the last stage of the project was to develop: I) a final version of methodology for voluntary inspections and II) social services typology.

i) The Methodology for Voluntary Inspections was finalised in late April 2003 on the basis of findings learnt during pilot inspections of the quali-

V rámci projektu se uskutečnil 3 denní seminář pro auditory a inspektory, na který v další etapě projektu navázalo 5 denní školení lektorů pro inspektory za účasti dvou britských konzultantů. Bylo vyškoleno 10 lektorů, kteří v rámci poslední etapy projektu v roce 2003 zajistí úvodní školení 25 nových inspektorů sociálních služeb, které vybrali pracovníci MPSV.

Pro vzdělávání nových inspektorů byl jako další výstup projektu vytvořen vzdělávací program, jehož cílem je připravit budoucí hodnotitele sociálních služeb tak, aby uměli rozpoznat soulad poskytované sociální služby se standardy kvality a dávat podněty a podporu k rozvoji kvality sociálních služeb.

Projekt pokračuje v roce 2003.

#### **Projekt podpory dopracování metodiky inspekcí**

Projekt navázal na Modul 2 česko-britského projektu a současně na projekt Hodnocení kvality sociálních služeb v domovech pro občany se zdravotním postižením. Jeho podstatou je zpracování vybraných témat metodiky inspekcí s přesahem do metodiky poskytování služeb (jde nejenom o průběh inspekcí v zařízení a postup jak téma hodnotit - část inspekce), ale také o to, jak má být služba v dané oblasti poskytována (v souladu se standardy kvality).

Práce na projektu probíhaly podle zadání projektu s menšími změnami: z „Projektu podpory cca 50 pilotních inspekcí zařízení dotovaných ze státního rozpočtu“ byly na žádost MPSV převedeny další finanční prostředky jednak na dopracování metodiky inspekcí, jednak na dopracování typologie sociálních služeb. Byly vypracovány a předloženy následující výstupy: návrh průvodce pro rozhovor – staří lidé a zapracování připomínek, návrh průvodce pro rozhovor – azylové domy, denní centra, noclehárny a zapracování připomínek, metodika inspekcí – konzultace, účel inspekce, posouzení pracovní verze metodiky inspekce, posouzení návrhu typologie sociálních služeb z července 2002, manuál hodnotitele – posouzení kvality služeb pro jednotlivého uživatele (pro nízkoprahová zařízení), kazuistika: záznam z kontaktu s uživatelem služby a referujícím pracovníkem zapracování připomínek, vodítka pro kontaktní centra, metodika inspekcí poraden, poradny – zpětná vazba od respondentů, vodítka pro poradny, čestné prohlášení o mlčenlivosti, právní postavení respondenta, protokol o výběru respondentů, protokol o výsledku pilotní inspekce sociálních služeb, bodové ohodnocení naplňování standardů, rozhovor s vedoucími základních týmů o personální práci a řízení, souhlas se zpracováním osobních údajů, vzdělávání – příloha k rozhovoru s vedoucími základních týmů, souhlas se zpracováním osobních údajů, souhlas zákonného zástupce se zpracováním osobních údajů, výpis z dokumentace respondenta, posudek protokolu o výsledku pilotní inspekce, příloh a dalších podkladů inspekce, metodika pro linky důvěry, metodika pro služby pro závislé na drogách, metodika pro terénní služby, metodika pro pobytové služby. Proběhly supervize protokolů jednotlivých inspekčních týmů.

Projekt probíhal tak, jak bylo stanoveno v zadání, v koordinaci s prací MPSV na systému inspekcí, v návaznosti na projekt při-

ty of social services carried out in March 2003. The Methodology was presented by the person responsible of the MoLSA as an appendix to the project final report.

ii) Social Services Typology was completed to be used as background material for drafting a law on social services at the end of 2003.

The Typology was presented by the person responsible of the MoLSA as an appendix to the project final report.

#### **A Project for Establishing Conditions for the Award of Licences to Accreditation Bodies in Social Services**

The project was related to the evaluation of various types of social services carried out so far (including institutes). The final goal was to identify criteria for accreditation bodies to meet in order to grant accreditations in line with the original plans of the MoLSA. The criteria were also to be in line with the requirements of a government paper under development – “Czech Quality”. In 2002 the 1st stage of the project was implemented.

The project was launched and the specific activities were carried out in synergy with Department 22 of the MoLSA.

In 2002 the following outputs for the 1st stage were presented: an overview of basic terminology for quality programmes related to accreditation; gathering data about organisation of leading systems of accreditation in the CR and abroad; an analysis of applicability of accreditation models in social services with regard to the existing MoLSA activities in the area of quality evaluation; an expert legal evaluation of the material promoted as part of an analysis of legal aspects of applicable accreditation models, and identification of critical points in terms of compliance with generally binding legal regulations.

#### **Support for Pilot Inspections of Facilities Subsidised from the State Budget**

The project was related to the project concerned with monitoring subsidised projects in 2001. The MoLSA's long term aim is to introduce registration of social services providers who, as inspection verifies, meet quality standards. This system is the prerequisite for protection of the rights of users of these services. Pilot inspections constitute a practical test of the skills and knowledge of inspectors-to-be and will assist in developing methodology for inspections of the quality of social services. Pilot inspections also prepare social services providers for the situation where they will have to meet standards that will be embedded in legislation and the quality of services will be enforceable.

The project aims to provide technical and organizational assistance in the process of evaluating selected facilities providing social services. The evaluation was carried out by 30 trained inspectors working in 2-to-4-member teams. The inspections lasted 2 to 4 days. The project implementation is divided into 3 stages and a total of 39 inspections should be carried out in Olomouc, Liberec and Prague and the surrounding areas. The project is continuing in 2003.

The experience of inspectors gained through work in the teams contributed to the finalisation of the methodology of social services inspection.

pravy softwaru a na projekt připravující vzdělávání inspektorů a lektorů pro inspektory.

MPSV schválilo prodloužení projektu do konce března 2003. Cílem poslední etapy projektu bylo vypracovat dva výstupy: i) konečnou verzi metodiky pro dobrovolné inspekce a ii) typologii sociálních služeb.

i) Metodika pro dobrovolné inspekce byla dopracována koncem dubna 2003 na základě poznatků z pilotních inspekci kvality sociálních služeb provedených v březnu 2003. Metodika byla odpovědným pracovníkům MPSV předložena jako příloha Závěrečné zprávy z projektu.

ii) Typologie sociálních služeb byla dokončena za účelem přípravy věcného záměru zákona o sociálních službách koncem dubna 2003.

Typologie byla odpovědným pracovníkům MPSV předložena jako příloha Závěrečné zprávy z projektu.

#### **Projekt stanovení podmínek pro udělování oprávnění akreditačním orgánům v sociálních službách**

Projekt navázal na dosavadní aktivity v hodnocení jednotlivých komplexů sociálních služeb (včetně ústavů). Konečným cílem bylo vytvoření kritérií, která budou muset splňovat akreditační orgány k tomu, aby mohly provádět akreditace tak, jak to bylo zamýšleno v koncepci MPSV k akreditacím. Současně měla být kritéria v souladu s požadavky připravovaného vládního materiálu Česká kvalita. V roce 2002 byla realizována 1. etapa projektu. Práce na projektu byly zahájeny, konkrétní činnosti probíhaly v součinnosti s odborem 22 MPSV.

V roce 2002 byly splněny následující výstupy pro 1. etapu: vypracování přehledu základní terminologie programů kvality související s akreditací, shromáždění podkladů o organizaci významných akreditačních systémů v ČR a zahraničí, analýza využitelnosti získaných akreditačních modelů v oblasti sociálních služeb s ohledem na stávající aktivity MPSV v oblasti hodnocení kvality, odborné právní posouzení předkládaného materiálu v rámci rozboru právních aspektů využitelných akreditačních modelů a určení kritických bodů z hlediska souladu s obecně závaznými právními předpisy.

#### **Podpora pilotních inspekci zařízení dotovaných ze státního rozpočtu**

Projekt navazoval na projekt monitorování dotovaných projektů v roce 2001. Dlouhodobým cílem MPSV je zavést registraci poskytovatelů sociálních služeb, u kterých se inspekci ověří plnění standardů kvality. Tento systém je základním předpokladem ochrany práv uživatelů těchto služeb. Pilotní inspekce jsou praktickou zkouškou přípravy budoucích inspektorů a pomohou při tvorbě metodiky pro provádění inspekci kvality sociálních služeb. Zároveň jsou pilotní inspekce přípravou pro poskytovatele sociálních služeb na dobu, kdy budou muset plnit standardy z důvodu jejich legislativního zakotvení a kvalita služeb bude vymahatelná.

### 6.2. Technical Assistance in the Implementation of the Phare Programme

The implementation of a Phare 1999 twinning scheme concerned with occupational safety, which was launched in October 2000, was completed at the beginning of 2002. The twinning partner was the Netherlands in co-operation with Great Britain.

Work continued on the implementation of 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.

The preparation of Twinning Covenants was finalised and two Phare 2000 projects were launched – i.e. pension reform (Germany being the partner) and occupational safety (the partner is a Spanish/German consortium).

Similarly, the preparation of Twinning Covenants was finalised and Phare 2001 projects were initiated. The MoLSA has two projects concerning equal opportunities for men and women (with Sweden) and testing the preparedness for social security co-ordination (with Finland).

Early in the year the programming for the Phare 2002 national programme was completed. In April EU member states presented proposals for a project entitled "Development of National Strategy for Social Inclusion" and a consortium of Great Britain/Germany was selected. As a result the Twinning Covenant was being developed until the end of the year. In the second project – "Creation of Training Capacity for Czech Social Security Administration" – the NTF was involved in preparing technical specification for the investment part and in developing the terms of reference for twinning light.

In spring Phare 2003 programming was initiated – the part concerning institution building, to which the NTF staff contributed to a large degree. Out of more than 10 priorities originally suggested, the MoLSA defended three – information system for administering free movement of persons, preparation of information systems concerning social protection for EU membership and completion of institution building for labour inspection. The first project will include analysis, the development of training material and the training of 500 staff of the Czech Social Security Administration. Moreover, the knowledge and skills of the staff will be tested and computer technology purchased. The second project will consist of two main parts. One will be focused on the EURES information system and the training of one euro counsellor, two specialists and contact persons for 77 contact points. The second part will be concerned with the ESSPROS information system. It will include the development of a methodology for 200 contact points. Equipment will also be purchased within both parts.

The third project will be concerned with preparation and implementation of an information campaign designed for the general public, employees and employers, the development of a system and instruments for improving the monitoring system at national and corporate levels, an analysis of lifelong learning of inspectors, the development of study materials and expanding the existing training modules. Computer technology will also be purchased as part of the project.

Cílem projektu bylo poskytnout podporu při technickém a organizačním zajištění hodnocení vybraných zařízení poskytujících sociální služby. Tato hodnocení prováděla skupina 30 vyškolených inspektorů, kteří pracovali ve 2 - 4 členných inspekčních týmech. Jednotlivé inspekce trvaly 2 - 4 dny. Realizace projektu byla rozdělena do 3 etap, během kterých se uskuteční celkem 39 inspekci na Olomoucku, Liberecku a v Praze a nejbližším okolí. Projekt pokračuje v roce 2003.

Zkušenosti inspektorů z práce v inspekčních týmech byly využity při dotváření metodiky inspekci. Výstupy projektu byly využity pro dopracování metodiky hodnocení kvality sociálních služeb.

### 6.2. Technická pomoc při realizaci programu Phare

Na začátku roku byla dokončena realizace twinningu Phare 1999 v oblasti bezpečnosti práce, který byl spuštěn v říjnu 2000. Twinningovým partnerem bylo Nizozemí ve spolupráci s Velkou Británií.

Dále pokračovala realizace čtyř projektů programu Consensus III (koordinace sociálního zabezpečení s Velkou Británií, sociální dialog s Dánskem, příprava na ESF s Velkou Británií a bezpečnost práce s Nizozemím). Všechny čtyři projekty byly spuštěny na podzim 2001.

Byla dokončena příprava Twinningových kovenantů a byly zahájeny dva projekty Phare 2000, tj. důchodová reforma, kde je partnerem Německo a bezpečnost práce, kde je partnerem konsorcium Španělsko/Německo.

Obdobně byla dokončena příprava Twinningových kovenantů a byly zahájeny projekty Phare 2001, kde má MPSV dva projekty v oblasti rovných příležitostí pro muže a ženy se Švédskem a testování připravenosti na provádění koordinace sociálního zabezpečení s Finskem.

Začátkem roku bylo dokončeno programování národního programu Phare 2002. V dubnu proběhla prezentace členských zemí EU pro projekt Vytvoření národní strategie sociálního začleňování, kde bylo vybráno konsorcium Velká Británie/Německo a do konce roku probíhala příprava Twinningového kovenantu. Ve druhém projektu Vytvoření školicí kapacity pro Českou správu sociálního zabezpečení se NVF zejména podílel na vypracování technické specifikace pro investiční část a také na přípravě zadání pro twinning light.

Na jaře bylo zahájeno programování Phare 2003, část posilování institucí, na kterém se pracovníci NVF podíleli podstatnou měrou. Z původně předložených více než 10 priorit obhájilo MPSV tři - Informační systém pro správu volného pohybu osob, Příprava informačních systémů sociální ochrany na vstup do EU a Dokončení programu na vytvoření inspekce práce.

V rámci prvního projektu bude provedena analýza, vypracován školicí materiál, vyškoleny 500 pracovníků České správy sociálního zabezpečení a testována kapacita zaměstnanců. Součástí projektu je také nákup výpočetní techniky.

Druhý z projektů bude mít dvě hlavní části, jedna bude zaměřena na informační systém EURES, v rámci které bude vyškolen

Programming of these projects was under way until the end of the year. The National Training Fund provides technical assistance in programming and other parts of the project cycle, and also co-ordinates the investment part of the three projects.

In 2002 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 was held and cars, computer technology, computer networks, copying and audiovisual devices were purchased worth approximately 400 thousand EUR. As part of one twinning project equipment worth 35 thousand EUR was purchased for a training centre in Ústí nad Labem.

Technical assistance also continued to be provided for the Czech Social Security Administration. It concerned a tender for the purchase of part of a digitalisation unit and disc arrays for data archiving worth approximately 700 thousand EUR. In the second half of the year work began on preparing a tender for the purchase of equipment for the Czech Social Security Administration training centre in Karlovy Vary.

euro poradce, dva specialisté a kontaktní osoby pro 77 kontaktních míst. Druhá část bude zaměřena na informační systém ESSPROS. V rámci této části bude vypracována metodologie pro 200 kontaktních míst. Součástí obou částí bude také nákup vybavení.

Předmětem třetího projektu bude příprava a realizace informační kampaně pro širokou veřejnost, zaměstnance a zaměstnavatele, vytvoření systému a nástrojů pro zdokonalení monitorovacího systému na národní i podnikové úrovni, analýza celoživotního vzdělávání inspektorů, studijní materiály a rozšíření současných školících modulů. Součástí projektu je také nákup výpočetní techniky.

Programování těchto projektů probíhalo až do konce roku, Národní vzdělávací fond poskytuje technickou pomoc při programování a dalších krocích projektového cyklu a je také koordinátorem investičních částí všech tří projektů.

V roce 2002 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 realizoval nákup automobilů, výpočetní techniky, počítačových sítí, kopírovací a audiovizuální techniky v hodnotě zhruba 400 000 EUR. V rámci jednoho Twiningu se zakoupilo vybavení školícího střediska v Ústí nad Labem v hodnotě dalších zhruba 35 000 EUR.

Technická pomoc pokračovala také pro Českou správu sociálního zabezpečení. Jednalo se o přípravu a realizaci výběrového řízení na nákup části digitalizační jednotky a disková pole pro archivaci v celkové hodnotě zhruba 700 000 EUR. V druhé polovině roku byla zahájena příprava výběrového řízení na vybavení vzdělávacího střediska České správy sociálního zabezpečení v Karlových Varech.



## 7.

# Program Leonardo da Vinci

## The Leonardo da Vinci Programme

The National Agency of the Leonardo da Vinci programme, which is part of the National Training Fund, continued in 2002 the implementation of the second period of the European programme for vocational training. By means of trans-national projects with the involvement of Czech institutions (in 2002 their number exceeded 500) the principle aim of the programme – development towards quality, innovations and a European dimension in the systems of initial, continuing and lifelong vocational training and counselling – in the CR.

### Mobility Projects in 2002

Following evaluation at national level a total of 82 mobility projects (for approx. 1054 participants) out of 115 proposals were approved by the Project Steering Committee. The mobility projects approved in 2002 show an increase in the proportion of people responsible for education (e.g. teachers, trainers) and an expanded occupational structure of the participants.

### 7.1. Pilot Projects and Language Competencies Projects of 2002 Round

Following evaluation of pre-proposals at national level the Project Steering Committee recommended 23 pre-proposals out of 46 (43 pilot projects and 3 language competencies projects) to proceed to the second round (to be finalised as full proposals). After the full proposals were submitted by Czech institutions, a total of 23 projects were evaluated at national and European levels. The European Commission endorsed, on the basis of this evaluation, 9 projects of Czech institutions (6 pilot projects and 3 language competencies projects). This is a very good result and constitutes a considerable financial benefit for the CR. Through the endorsement of the 9 projects the CR obtained an amount which exceeds by some 31 million CZK the entry contribution of our country to the programme. The quality of the Czech projects, as evaluated at European level, was rated as the best of all candidate countries.

### The Czech pilot projects and language competencies projects approved in 2002:

- Czech Technical University, the Computer and Information Centre: A course in the dynamics of multi-disciplinary and control systems in a virtual laboratory (PP); partners – D, IRL, S, UK
- The Ostrava University: E-chance for women (PP) – CZ, D, E, EL, F, FIN, SK
- Czech Technical University, Klokner Institute: The development of skills facilitating implementation of structural Eurocodes (PP); partners – CZ, DE, ES, IT, LU, NL, SI, UK
- Technical University in Brno, Faculty of Electrical Engineering and Communication Technologies:

Národní agentura programu Leonardo da Vinci, která je součástí Národního vzdělávacího fondu, pokračovala v r. 2002 v implementaci druhé fáze evropského programu odborného vzdělávání Leonardo da Vinci. Prostřednictvím nadnárodních projektů s účastí českých institucí (v r. 2002 přesáhl jejich počet 500) byl v ČR uplatňován a rozvíjen hlavní záměr programu – rozvoj kvality, inovací a evropské dimenze v systémech a praxi počátečního, dalšího a celoživotního odborného vzdělávání a poradenství.

### Projekty mobility v r. 2002:

Po hodnocení na národní úrovni schválil Projektový řídicí výbor programu 82 projektů mobility (pro cca 1054 účastníků) ze 115 předložených návrhů. V projektech mobility schválených v r. 2002 se podařilo zvýšit podíl osob odpovědných za vzdělávání (např. učitelů, lektorů) a rozšířit oborovou strukturu účastníků.

### 7. 1. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2002:

V r. 2002 byly předloženy předběžné návrhy a konečné návrhy pilotních projektů a projektů jazykových dovedností. Po hodnocení předběžných návrhů na národní úrovni bylo Projektovým řídicím výborem doporučeno pro postup do dalšího kola (pro vypracování konečných návrhů) 23 předběžných návrhů projektů ze 46 předložených (43 pilotních projektů a 3 projekty jazykových dovedností). Po předložení konečných návrhů projektů českých institucí bylo na národní a evropské úrovni hodnoceno 23 projektů. Evropská komise potvrdila po ukončení hodnotícího procesu schválení celkem 9 projektů českých institucí (6 pilotních projektů a 3 projekty jazykových dovedností). Tento výsledek je velmi příznivý a znamená pro ČR výrazný finanční přínos; ČR získala schválením 9 projektů částku asi o 31 mil. Kč vyšší než je vstupní příspěvek ČR do programu. V procesu hodnocení kvality předložených projektů na evropské úrovni české instituce dosáhly nejlepších výsledků z kandidátských zemí.

### České pilotní projekty a projekty rozvoje cizojazyčných dovedností schválené v r.2002:

- ČVUT, Výpočetní a informační centrum: Kurz dynamiky multi-disciplinárních a kontrolních systémů ve virtuální laboratoři (Pilotní projekt - PP); partneři z - D, IRL, S, UK
- Ostravská univerzita: E-šance pro ženy (PP) – CZ, D, E, EL, ,F, FIN, SK



Interactive and unified e-based education and training in electrical engineering (PP); partners – AUT, CZ, FR, EL, HU, PL, SK, NL

- The Palacky University in Olomouc, Centre for Distance Learning: Interactive ICT-based programme To Train and Learn English Language Competences for Instructors of Technical Subjects at Initial VET Schools (LA); partners – CZ, S, UK, PT, SK, UK

- The Czech-Moravian Association of the Deaf: EUROSIGNS – European sign language for professionals (LA); partners – CZ, BG, IT, SK, EL, E, FR

- National Institute for Technical and Vocational Education: The Simulation of economic processes and decision-making as a training module (Free Simulation) (PP); partners – A, B, CZ, D, I, SK

- Technical University in Ostrava: Extended technology and management training for small and medium-sized companies (PP); partners – A, EL, I, IRL, LT, PL, RO, SE, SK

- Technical University in Brno: Writing Professional English (LA); partners – A, UK, CZ, SI, SK, I, ISL

The National Agency noted an increased interest on the part of Czech institutions in participation in other countries' projects within the programme. In 2002, 70 Czech institutions were involved as partners in the approved projects of other countries.

This testifies to the growing interest on the part of Czech institutions in trans-national co-operation within the programme, and to the ever higher quality of the projects promoted. This trend is important in terms of the preparation of Czech institutions for EU accession and their competitiveness after this move.

## 7.2. Pilot Projects and Language Competencies Projects of the 2003 Selection Round

In November 2002 a total of 34 pre-proposals were submitted (of which 32 were pilot projects, 1 language competencies project and 1 pilot project with a specific theme in Procedure C). On the basis of national evaluation the Project Steering Committee recommended that 10 projects should proceed to the next round. The deadline for the submission of full project proposals was set for 2003. The pilot project with a specific theme was also recommended by the EC for the next round. The year 2002 was also important in terms of the evaluation of the whole programme. The NA continued in the implementation of the strategy concerning evaluation and valorisation of the results of the first period of the Leonardo da Vinci programme in the Czech Republic. The strategy has identified and evaluated the benefits of the Leonardo da Vinci for vocational training and promotion of employability. As part of the evaluation activities the NA released a report entitled Evaluation of the First Period (1996-1999) of the Leonardo da Vinci Programme in the Czech Republic and Valorisation of Its Results, worked out by 3 independent experts representing three areas relevant to the programme:

- Secondary technical and vocational education and higher professional education
- University education
- The labour market and employment support

In March 2002 the NA held a conference called Valorisation of the Results of the First Period of

- ČVUT, Kloknerův ústav: Rozvoj dovedností usnadňujících používání Eurokódů ve stavebnictví (PP); partneři z – CZ, DE, ES, IT, LU, NL, SI, UK

- VUT Brno, Fakulta elektrotechniky a komunikačních technologií: Interaktivní a jednotné vzdělávání v elektrotechnice na e-bázi (PP); partneři z – AUT, CZ, FR, EL, HU, PL, SK, NL

- Palackého univerzita v Olomouci, Centrum pro distanční vzdělávání: Interaktivní multimediální programy výuky anglického jazyka pro instruktory technických předmětů v počátečním odborném vzdělávání (Jazykové stáže - LA); partneři z – CZ, S, UK, PT, SK, UK

- Českomoravská jednota neslyšících: EUROSIGNS - Evropská znaková řeč pro odborníky (LA); partneři z – CZ, BG, IT, SK, EL, E, FR

- Národní ústav odborného vzdělávání: Simulace ekonomických procesů a rozhodování jako vzdělávací modul (Podnikatelská hra) (PP); partneři z – A, B, CZ, D, I, SK

- VŠB - Technická Univerzita Ostrava: Další technologické a manažerské vzdělávání pro malé a střední podniky (PP); partneři z – A, EL, I, IRL, LT, PL, RO, SE, SK

- ČVUT Brno: Psaní odbornou angličtinou (LA); partneři z – A, UK, CZ, SI, SK, I, ISL.

Významný nárůst zájmu o účast českých institucí v programu zaznamenala Národní agentura (NA) v projektech jiných zemí. V r. 2002 se do schválených projektů institucí z jiných zemí zapojilo 70 českých institucí v roli partnerů.

To dokládá zvyšující se zájem českých institucí o nadnárodní spolupráci v programu a také zvyšující se kvalitu předkládaných návrhů projektů. Tento trend je důležitý z hlediska přípravy českých institucí a jejich konkurenceschopnosti po vstupu ČR do EU.

## 7. 2. Pilotní projekty a projekty jazykových dovedností generace 2003:

V listopadu 2002 bylo předloženo 34 předběžných návrhů projektů ( z toho 32 návrhů pilotních projektů, 1 návrh projektu jazykových dovedností a 1 návrh pilotního projektu se specifickou tematikou v proceduře C). Po ukončení hodnocení na národní úrovni doporučil Projektový řídicí výbor postup do dalšího kola pro 20 návrhů projektů. Termín pro předložení konečných návrhů projektů byl stanoven až na rok 2003. Pilotní projekt se specifickým tematickým zaměřením byl rovněž EK doporučen do dalšího kola.

Rok 2002 byl důležitý i z hlediska hodnocení celého programu. NA pokračovala v implementaci strategie evaluace a valorizace výsledků první fáze programu Leonardo da Vinci v ČR, která na národní, regionální a lokální úrovni identifikovala a zhodnotila přínosy programu Leonardo da Vinci v odborném vzdělávání a v podpoře zaměstnatelnosti. Jako součást evaluačních aktivit vydala NA zprávu: Evaluace prvního období programu Leonardo da Vinci (1996 - 1999) v České republice a valorizace jeho výsledků, vypracovanou 3 nezávislými experty ze tří oblastí relevantních pro program:

the Leonardo da Vinci Programme in the Czech Republic, which was attended by 228 people. Among those present were, besides the staff of institutions active in the area of vocational training and promotion of employment, a representative of the EC Delegation in the CR and representatives of the responsible ministries. They acknowledged the results and benefits of the Leonardo da Vinci programme for training and the labour market in the CR and expressed their willingness to assist in the implementation of the programme results in the CR. The results of the evaluation of the programme implementation in the CR to date were presented at the conference. The evaluation process covered all pilot projects of Czech promoters, approximately one sixth of the pilot projects in which Czech organisations were involved as partners to foreign promoters and about one tenth of the mobility projects. The conference audience could learn about the specific results of 7 projects and assess the application of these results in their institutions. The conference contributed to the fulfilment of the main objectives of the programme evaluation and valorisation: developing a network of institutions involved in the programme, presenting specific examples of successful applications of project results, providing inspiration to other institutions for submitting new proposals related to priorities in a particular field and establishing a basis for future valorisation. The outcomes and conclusions of the valorisation process were also published on the NA's web site at [www.nvf.cz/leonardo](http://www.nvf.cz/leonardo).

In 2002 the NA was involved in the organisation of an international seminar in Kroměříž, which was entitled Vocational Training – Lifelong Learning – Prerequisite for Future Prosperity. The seminar was attended by 200 participants – representatives of vocational schools, secondary technical and higher professional schools, chambers of commerce, labour offices, companies, regional and district offices, as well as representatives of Parliament's lower house, the MoEYS, MI, MoLSA, the Zlín University and VEV International from the Netherlands. The NA organised one of the seminar sessions (Entrepreneurship and Lifelong Learning).

### 7.3. Thematic Monitoring Activities

The NA contributes to the work of 3 European working groups set up by the European Commission, which have been designated to identify and disseminate the best outcomes of the Leonardo da Vinci projects. As part of this monitoring activity the NA compiled a directory of some 150 institutions in the CR (ministries, chambers of commerce, regional labour offices, pedagogical centres etc.) to which it will send information about the quality products of the programme which are relevant for the application of the programme outcomes. These activities are part of the NA's efforts aimed at providing the Czech professional public with up-to-date information about new products of completed Leonardo da Vinci projects and, in this way, to suggest their use for the benefit of vocational training in the CR. A two-day seminar, which contributed positively to the monitoring activities, was organised in Český Krumlov/ Gmünd jointly by the Czech and Austrian NA. The seminar dealt with the subject of Integration in the Labour Market and was atten-

- střední a vyšší odborné školství
- vysoké školství
- oblast trhu práce a podpory zaměstnanosti

V březnu 2002 NA v rámci této strategie uspořádala konferenci Valorizace výsledků prvního období programu Leonardo da Vinci v České republice, jíž se zúčastnilo 228 osob. Konference se kromě pracovníků institucí z oblasti odborného vzdělávání a podpory zaměstnanosti zúčastnili i zástupce Delegace Evropské komise v ČR a zástupci gestorských ministerstev, kteří ocenili výsledky a přínos programu Leonardo da Vinci pro oblast vzdělávání a trhu práce v ČR a vyjádřili zájem napomáhat při implementaci výsledků programu v ČR. Na konferenci byly také prezentovány výsledky evaluace dosavadní implementace programu Leonardo da Vinci v České republice.

Do evaluace byly zahrnuty všechny pilotní projekty českých předkladatelů, asi šestina pilotních projektů, v nichž byly české organizace v roli partnera zahraniční předkladatelské instituce a asi desetina projektů mobility.

Účastníci měli na konferenci mj. možnost seznámit se s konkrétními výsledky 7 projektů a posoudit využívání těchto výsledků ve svých institucích.

Konference přispěla ke splnění hlavních cílů evaluace a valorizace programu: vytvářet sítě institucí začleněných do programu, dokumentovat konkrétní úspěšné využívání výsledků projektů, inspirovat další instituce k předkládání nových návrhů projektů vztahujících se k prioritám v určitém oboru a vytvořit základ pro budoucí valorizační činnosti.

Výsledky a závěry valorizačních aktivit byly zveřejněny i na webové stránce NA ([www.nvf.cz/leonardo](http://www.nvf.cz/leonardo)).

V r. 2002 se NA podílela na uspořádání celostátního mezinárodního semináře v Kroměříži pod názvem Profesionální příprava – celoživotní učení – podmínka budoucí prosperity. Semináře se zúčastnilo 200 účastníků - zástupci odborných učilišť, středních a vyšších odborných škol, hospodářských komor, úřadů práce, podniků, krajských a okresních úřadů včetně zástupců PSP ČR, MŠMT, MV, MPSV, Univerzity ve Zlíně a VEV International z Holandska. NA zajistila program jednání jedné ze sekcí semináře (Podnikatelská sféra a celoživotní vzdělávání.)

### 7. 3. Aktivity v rámci tematického monitorování:

NA se podílí na práci 3 evropských pracovních skupin ustavených Evropskou komisí, které jsou určeny k výběru a šíření nejlepších výsledků projektů programu Leonardo da Vinci. V rámci aktivit tematického monitoringu projektů programu vypracovala NA adresář asi 150 institucí v ČR (ministerstva, hospodářské komory, krajské úřady práce, pedagogická centra, apod.), jimž bude rozesílat informace o kvalitních produktech projektů programu relevantních pro využívání výsledků programu. Tyto aktivity jsou součástí snahy NA poskytovat české odborné veřejnosti aktuální informace o nových produktech dokončených projektů programu Leonardo da Vinci a nabídnout tak jejich využívání ve prospěch odborného vzdělávání v ČR. Přínosem pro aktivity tematického monitorování bylo uspořádání semináře v Českém

ded by roughly 90 participants from various organisations in the Czech Republic, Austria and other countries. The importance of the seminar, which was focused on valorisation of the results of the projects concerned with integration in the labour market and promotion of co-operation between the CR and Austria in the area of vocational training, was boosted by the presence of representatives of the Czech and Austrian ministries of labour, a representative of the Austrian Ministry of Education, Science and Culture, and representatives from National Agencies in Slovakia, Poland and Switzerland. As part of the seminar the professional public had the opportunity of learning about 7 projects and their products (both Czech and Austrian). The information about the products of these projects was beneficial for the development of vocational training and promotion of networking.

#### Information Activities

The NA continued the publication of articles about the programme and its outcomes, updated its web pages and developed information materials and publications about the programme. In 2002 a total of 102 articles and other pieces of information about the Leonardo da Vinci programme and the involvement of Czech institutions in its projects were published in various media. The staff of the National Agency took part in 25 informative and promotional events organised by other institutions where they provided information about the programme and its results. The events included two exhibitions – Vědma in Prague and Education and Crafts in České Budějovice. The NA also used its own information materials about the programme. It published an information leaflet about the second period of the programme in a print run of 3,000 copies. Moreover, the 5th and 6th issue of the INFO Bulletin was produced. The 5th issue was concerned, among other things, with evaluation and valorisation of the programme and the 6th issue provided information about the new Call from the EC for the 2003-2004 period. The NA is complementing its own information materials on a continuous and systematic basis. All the information is gradually being placed on the NA's website. In addition to the aforementioned materials the NA prepared and published a Compendium of Leonardo da Vinci projects in 2001. It contains information about the participation of Czech institutions involved in the programme, both as promoters and partners in foreign projects, in 117 projects approved in 2001. Moreover, the NA published a manual for promoters of mobility projects entitled *Jak do zahraničí s programem Leonardo da Vinci (How to Go Abroad with the Leonardo da Vinci Programme)*, which is an important guide providing information about legislative conditions in various EU countries.

The NA continued awarding the Leonardo da Vinci certificate to participants in placements. The certificate is viewed as an instrument which helps raise awareness about the importance of the programme for mobility of the workforce and improvement of employability.

In addition to general information about the programme the NA staff provided expert advice to all potential project promoters. The advice took various forms (group consultations, individual consultations, counselling via telephone and e-mail). As

Krumlově a Gmündu se zaměřením na téma Integrace do trhu práce spolu s rakouskou NA. Semináře se zúčastnilo na 90 účastníků z různých organizací jak z České republiky, tak z Rakouska a dalších zemí. Seminář, zaměřený na valorizaci výsledků projektů zabývajících se integrací do trhu práce a na podporu spolupráce ČR a Rakouska v oblasti odborného vzdělávání, podpořili svou přítomností i zástupci českého a rakouského Ministerstva práce a zástupce rakouského Ministerstva školství, vědy a kultury a Národních agentur Slovenska, Polska, a Švýcarska. V rámci semináře měla odborná veřejnost příležitost seznámit se se 7 projekty (jak českými, tak rakouskými). Informace o produktech těchto projektů byly přínosem pro rozvoj odborného vzdělávání a posílení networkingu.

#### Informační aktivity:

V rámci informačních aktivit NA pokračovala ve zveřejňování článků o programu a jeho výsledcích, inovovala své webové stránky a vypracovávala informační materiály a publikace o programu. V r. 2002 bylo o programu Leonardo da Vinci a účasti českých institucí v jeho projektech publikováno 102 článků a dalších informací zveřejněných v různých médiích. Zástupci Národních agentury programu se zúčastnili 25 informačních a propagačních akcí pořádaných jinými institucemi, kde poskytli informace o programu a jeho výsledcích včetně dvou výstav – Vědma v Praze a výstavy Vzdělávání a řemesla v Českých Budějovicích. Ve všech svých informačních aktivitách využívala NA rovněž vlastní informační materiály o programu. V nákladu 3.000 výtisků vydala informační leták o druhé fázi programu a už 5 a 6. číslo bulletinu Leonardo Info. Bulletin č. 5 se zabýval mj. evaluací a valorizací programu a bulletin č. 6 informoval o nové výzvě EK pro období 2003 – 2004. NA systematicky a průběžně doplňuje své vlastní informační materiály o programu. Všechny jsou postupně zveřejňovány na webové stránce Národní agentury. Kromě již zmíněných materiálů v r. 2002 NA vypracovala a vydala Compendium projektů programu Leonardo da Vinci za rok 2001, Compendium informuje o účasti českých institucí zapojených jako předkladatelé i partneři v projektech zahraničních institucí ve 117 projektech schválených v r. 2001. Dále NA vydala příručku pro předkladatele projektů mobility *Jak do zahraničí s programem Leonardo da Vinci*, která je důležitou informační pomůckou o legislativních podmínkách v jednotlivých zemích EU.

NA pokračovala ve sledovaném období v udělování certifikátu programu Leonardo da Vinci účastníkům stáží. Považuje jej za nástroj, který pomáhá zvýšit povědomí o důležitosti programu pro mobilitu pracovních sil a zlepšování zaměstnatelnosti.

Kromě obecných informací o programu poskytovali pracovníci NA odborné poradenství všem zájemcům o předložení návrhů projektů a využívali k tomu různé formy poradenství (skupinové konzultace, osobní konzultace, telefonické a e-mailové poradenství). V rámci poradenských aktivit NA rovněž doporučovala využívat materiály k programu, které jsou dostupné jak v tištěné, tak i elektronické podobě na webové stránce NA. Jde o překlady materiálů Evropské komise k programu nebo podklady vypracované

part of its counselling activities the NA also recommended the use of materials about the programme both in print and in an electronic form on its website. These include translations of materials of the European Commission concerning the programme and the NA's own texts. They are available at <http://www.nvf.cz/leonardo>. The content is regularly updated.

Moreover, in 2002 the NA monitored both the mobility and pilot projects. This activity was part of introductory meetings related to projects, final seminars, dissemination events and partnership meetings.

#### Quality Award for Mobility Projects

In 2002 the NA initiated a competition entitled Quality Award for the Best Mobility Projects. In the course of 2002 it prepared evaluation criteria and organised the evaluation of 44 projects which registered for the competition. Each project was evaluated by independent evaluators according to four sets of criteria (innovativeness of the project, project results and effects, the quality of project management, dissemination and valorisation) A certificate of quality will be conferred upon projects of the highest quality. It will be awarded to the implementers of the winning projects at a valorisation conference concerning mobility projects in March 2003.

#### The European Label

The NA is represented on the panel for the European Label, which is an award for innovative projects in language teaching and learning (in the CR the NA of the Socrates programme is responsible for the award). In 2002 the European Label was conferred on 7 projects of which one was a Leonardo da Vinci project entitled International Logistics in the Form of Language Modules and E-Learning.

In 2002 the NA organised, within its co-operation with CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), study visits of experts in vocational training and labour market issues in EU countries.

vané NA. Všechny jsou uloženy na webové stránce NA (<http://www.nvf.cz/leonardo>) a průběžně inovované v závislosti na změnách programu.

V rámci své činnosti v r. 2002 NA monitorovala jak projekty mobility tak pilotní projekty, a to u příležitosti zahajovacích schůzek projektů, závěrečných seminářů, diseminačních akcí a schůzek partnerství.

#### Pečeť kvality pro projekty mobilit

NA zahájila v r. 2002 soutěž Pečeť kvality pro nejkvalitnější projekty mobilit. V průběhu r. 2002 vypracovala kritéria pro hodnocení a zajišťovala hodnocení 44 projektů, které se přihlásily do soutěže o získání pečete kvality. Každý z přihlášených projektů hodnotili nezávislí hodnotitelé podle čtyř skupin kritérií (inovativnost projektu, výsledky a účinky projektu, kvalita řízení projektu, diseminace a valorizace). Na základě výsledků hodnocení ze 44 přihlášených projektů obdrží projekty nejvyšší kvality ocenění - certifikát pečete kvality; certifikát bude institucím vítězných projektů předán u příležitosti valorizační konference k projektům mobilit v březnu r. 2003.

#### Evropská jazyková cena

NA je zastoupená v porotě pro udělování Evropské jazykové ceny (v ČR zodpovídá NA programu Socrates). V r. 2002 byla Evropská jazyková cena mezi 7 oceněnými projekty udělena i jednomu projektu programu Leonardo da Vinci - Mezinárodní logistika formou jazykových modulů a e-learningu.

V r. 2002 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.



# 8. Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání

## National Observatory of Employment and Training

The National Observatory is an analytical section of the National Training Fund. It is part of a network of similar institutions in countries of Central and Eastern Europe and 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 on-going 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 Ministry of Labour and Social Affairs (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 2002

As one of its regular activities for the ETF the Observatory developed a Short Country Report on Recent Developments in Education, Training and Employment Policy in the Czech Republic (in English). The report provides an overview of the changes in policy as regards initial and continuing VET, aspects of finance and legislation, the involvement of social partners and changes in the labour market. Furthermore, it articulates the problems of the development of vocational training in terms of its links to the labour market.

As in every year the Observatory prepared so called Key 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 the Czech Republic.

### Research into the Development of Qualifications and Labour Market Needs

The three-year research 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. In 2002 the Observatory prepared a contextual analysis for the tourism and IT sectors. The Observatory was also involved in the development of spe-

Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání je analytickou sekcí Národního vzdělávacího fondu. 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 tendence na trhu práce v souvislosti s probíhajícími sociálně ekonomickými změnami. Hlavním úkolem observatoří je zpracování expertíz vývojových trendů na národních trzích práce a v oblasti systémů odborného vzdělávání. Observatoř se soustřeďuje zejména na koncepční a analytickou podporu Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a dalších institucí v rámci přípravy na působení Evropského sociálního fondu. Na základě informací poskytovaných sítí observatoří jsou na mezinárodní úrovni formulována doporučení na zaměření podpory EU.

### Pravidelné sledování trendů ve vzdělávání a na trhu práce ČR v roce 2002

V rámci své pravidelné činnosti pro ETF zpracovala Observatoř Krátkou zprávu o vývoji v politice počátečního a dalšího odborného vzdělávání a zaměstnanosti v České republice (v anglické verzi). Zpráva podává přehled o změnách v politice prvotního a dalšího odborného vzdělávání, o aspektech financování a legislativy, zapojení sociálních partnerů, změnách na trhu práce a dále formuluje problémy rozvoje odborného vzdělávání z hlediska jeho vazeb na trh práce.

Jako každoročně Observatoř zpracovala tzv. klíčové ukazatele, které byly poskytovány pro srovnávací analýzy ETF, týkající se demografického vývoje, ekonomické aktivity skupin obyvatelstva, nezaměstnanosti, účasti na vzdělávání a charakteristik vzdělávací soustavy v České republice.

Stejně jako v předchozím roce byla Observatoř požádána Evropskou vzdělávací nadací, aby zorganizovala na národní úrovni konzultační proces se zainteresovanými institucemi k návrhu dokumentu Přehled pokroku v odborném vzdělávání v České republice. Připomínky a doplňky vzešlé z konzultačního procesu a z Observatoře ETF zpracovala do výsledného dokumentu určeného pro Evropskou komisi.

### Výzkum v oblasti vývoje kvalifikací a potřeb trhu práce

Tříletý výzkumný projekt Profesionální identita: flexibilita a mobilita na evropském trhu práce - FAME (2000 - 2003) je projektem

cialist reports concerning the two sectors.

As a follow up on the project Regular Forecasting of Training Needs: Comparative Analysis, Elaboration and Application of Methodology completed in 2001, two projects were launched (2002-2003), which are funded by the MoLSA: Designing a System of Regular Forecasting of Skills Needs in the Labour Market and Finalisation of Methodology, Data Inputs and Structures for the Putting of Quantitative Forecasting of Skills Needs into Practice, including the presentation of the outputs to the users. Both projects were designed to establish conditions for using the developed forecasting methodology in practice.

A project entitled Identification of Skills Shortages in the Czech Labour Market was supported by the MoLSA (2002-2003). It aimed at analysing the skills needs of employers in terms of jobs that are difficult to fill and the missing knowledge and skills among the Czech workforce.

#### **Evaluation of National Policies, EU and Structural Funds Programmes**

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. The Observatory contributes to the development of a "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 entitled The Development of a Framework for Systemic Evaluation of the Outcomes of the National Employment Action Plan (NEAP) (2002-2003) was funded by the MoLSA and its aim was to develop a systemic framework for assessment of the NEAP based on experience in procedures used in EU member countries. In line with the methodology of the European Commission ex-ante evaluation of two programmes which, from 2004, will be co-funded from the European Social Fund was carried out for the MoLSA: the Sectoral Operational Programme Human Resources Development and the Single Programming Document for Objective 3 - the Prague Region. The compliance of the programme with European Employment Strategy and national policies was assessed, and the identified priorities and objectives were verified. Moreover, the quality of managing and monitoring mechanisms was assessed.

The National Observatory provides basic activities of the Secretariat of the Working Group for Evaluation supported by the MoLSA. It concerns administrative and professional support for the operations of the Working Group for Evaluation which was set up in order to co-ordinate evaluation of ESF programmes. The secretariat organises meetings of the Group, prepares background materials, arranges for the agenda of seminars, supports the transfer of know-how and provides for communication between the Working Group and the Evaluation Unit of the European Commission.

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. V roce 2002 Observatoř zpracovala kontextovou analýzu pro sektor turismu a sektor informační technologie. Dále se Observatoř podílela na přípravě odborných zpráv za tyto sektory.

V návaznosti na projekt Pravidelné prognózování vzdělávacích potřeb: srovnávací analýza, vypracování a aplikace metodologie ukončený v r. 2001 byly realizovány dva projekty (2002 - 2003) financované MPSV Návrh systému stále prognostické činnosti v oblasti kvalifikačních potřeb trhu práce a Doladění metodiky, datových vstupů a struktur pro zavedení kvantitativního předvídání kvalifikačních potřeb do praxe, včetně přípravy interpretace výstupů pro uživatele. Oba projekty byly zaměřeny na přípravu podmínek pro využití vyvinuté metodiky prognóz v praxi.

Projekt Identifikace nedostatku kvalifikací na českém trhu práce byl podpořen MPSV (2002-2003). Jeho cílem byla analýza kvalifikační potřeby zaměstnavatelů z hlediska problémově obsaditelných pracovních míst a chybějících znalostí a dovedností české pracovní síly.

#### **Evaluace národních politik a programů EU a strukturálních fondů**

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

Projekt Vytvoření rámce systémového hodnocení výsledků Národního akčního plánu zaměstnanosti (NAPZ) (2002-2003) byl financovaný MPSV a jeho cílem bylo vytvoření systémového rámce pro hodnocení NAPZ na základě zkušeností o postupech používaných v členských zemích EU.

Pro Ministerstvo práce a sociálních věcí bylo podle požadavků metodiky Evropské komise zpracováno ex-ante hodnocení dvou programů, které budou od roku 2004 kofinancované z Evropského sociálního fondu, a to Sektorového operačního programu rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro cíl 3 region Praha. Obsahem hodnocení bylo posouzení konzistence programu s evropskou strategií zaměstnanosti a národními politikami, verifikace formulovaných priorit a stanovených cílů a vyhodnocení kvality řídicích a monitorovacích mechanismů.

Observatoř také zajišťuje s podporou MPSV základní činnosti sekretariátu Pracovní skupiny pro hodnocení. Jedná se o administrativně odbornou podporu činnosti Pracovní skupiny pro hodnocení, která vznikla pro koordinaci postupu hodnocení programů ESF. Sekretariát organizuje zasedání Pracovní skupiny, připravuje podkladové materiály, zajišťuje odbornou náplň seminářů a podporuje přenos know-how a zajišťuje komunikaci Pracovní skupiny s Evaluační jednotkou Evropské komise.

### Analysis concerning Human Resources Development

The objective of the project Analysis of Barriers and Reasons for Different Strategies of SMEs in Human Resources Development (2002-2003) funded by the Ministry of Labour and Social Affairs was to charter the situation and identify the main barriers to the implementation of human resources development in small and medium-sized companies. The analysis also involved the compilation of a databank for good practice in human resources development in small and medium-sized companies in Europe.

In 2002 the Observatory began, with the support of the MoLSA and the ETF, to prepare another volume of the analytical overview entitled Human Resources in the Czech Republic. The publication will be released in 2003 and will contain a section on continuing vocational training, a section examining professions and skills in the labour market and a section concerning the requirements of employment in the European labour market. In co-operation with the Median agency the Observatory carried out a survey of a sample of 900 companies in the Czech Republic, which served as background for a number of analytical studies concerning approaches of companies to HRD, staff development, recruitment policy, skills shortages and co-operation with the external environment.

### Participation in Thematic Networks

The three-year project 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 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. In 2002 the Observatory developed a conceptual framework for the domain and co-ordinated its fulfilment.

### Analýzy v oblasti rozvoje lidských zdrojů

Cílem projektu Analýza podmínek a důvodů rozdílných přístupů malých a středních podniků k rozvoji lidských zdrojů (2002-2003) financovaného MPSV bylo zmapovat situaci a zjistit základní bariéry realizace rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích. Součástí analýzy bylo i zpracování Zásobníku dobrých zkušeností rozvoje lidských zdrojů v malých a středních podnicích v Evropě.

V roce 2002 začala Observatoř, za podpory MPSV a ETF, s přípravou dalšího dílu přehledově analytické publikace Lidské zdroje v České republice. Publikace vyjde v roce 2003 a bude obsahovat blok věnovaný dalšímu vzdělávání a profesní přípravě, blok zkoumající profese a dovednosti na trhu práce a blok zahrnující nároky na začlenění na evropský trh práce.

Ve spolupráci s agenturou Median provedla Observatoř šetření na vzorku 900 podniků na území České republiky, které sloužilo jako podklad pro řadu analytických studií v oblasti přístupů podniků k rozvoji lidských zdrojů, vzdělávání zaměstnanců, náborové politiky, nedostatku kvalifikací a spolupráce podniků s vnějším prostředím.

### Účast v tématických sítích

Tříletý projekt 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 připravujících se na vstup do EU. V roce 2002 Observatoř vypracovala koncepční rámec pro působnost domény a koordinovala jeho naplňování.

## 9.

# Informační služby

## Information Services

### 9. 1. 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 MoLSA, MoEYS and other institutions active in the area of guidance at national and international levels.

#### Publication activities

For several years the NRCVG has published a Bibliography of Vocational Training and the Labour Market, which provides an overview of publications and materials concerned with the topic of vocational education and the labour market, which were released in the given calendar year. Based on co-operation initiated in the previous year the NRCVG was, for the second time, involved in the publication of Education Atlases, which charter the educational provision in various regions planned for the following year. These representative publications contain information about schools and other facilities in the given region. They include kindergartens, basic and secondary schools, basic art schools, special schools, language schools, institutions offering short periods of teaching to children in the countryside, boarding facilities for secondary school students, institutional care facilities, school dining facilities and out-of-school centres, and, last but not least, centres for children and young people, and sports and cultural establishments.

Co-operation with the P.F. Art publishing house and the MoLSA's Employment Services Administration facilitated, again, the issuing of a publication of a calendar called "Cesta za povoláním" (Towards a Career). It is designed for pupils of the 8th and 9th grades of basic school and assists them in choosing their future educational path and professional career.

The publication "Kariérové poradenství pro život" (Career Life Counselling) came into being in relation to a project implemented by two Swedish counsellors. It offers guidance practitioners the opportunity for continuing self-study and for the practical application of a new working method. The NRCVG arranged for a Czech translation of the 2nd edition of the English version published in Sweden.

A Collection of Papers was published from a seminar of counsellors employed by labour offices in the border areas of the CR and the Federal Republic of Germany, which was held on 8-10 April

### 9. 1. Národní informační středisko pro poradenství (NISP)

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

#### Publikační činnost

Již několik let NISP zpracovává Bibliografii odborného vzdělávání a trhu práce, která vždy podá přehled o vydaných publikacích a materiálech tematicky zaměřených na odborné vzdělávání a trh práce za uplynulý kalendářní rok.

Na základě spolupráce započaté v předcházejícím roce se NISP podruhé podílel na vydání Atlasů školství, shrnujících vzdělávací nabídku pro následující školní rok v jednotlivých krajích. Reprezentativně upravené publikace obsahují informace o školách a dalších zařízeních v daném regionu. Zahrnují mateřské, základní, střední školy, gymnázia, základní umělecké školy, školy speciální, jazykové, školy v přírodě, domovy mládeže, výchovná zařízení, školská účelová zařízení a v neposlední řadě také domy dětí a mládeže, sportovní a kulturní zařízení.

Spolupráce s nakladatelstvím P. F. art a Správou služeb zaměstnanosti MPSV umožnila vydat znovu kalendář Cesta za povoláním, určený žákům 8. a 9. tříd základních škol. Kalendář slouží jako pomůcka při jejich rozhodování o budoucí studijní a profesní dráze. Publikace Kariérové poradenství pro život vznikla v návaznosti na projekt realizovaný dvěma švédskými poradci. Nabízí poradcům možnost dalšího sebevzdělávání a možnost využít v praxi nové pracovní metody. NISP připravil český překlad vycházející ze 2. anglického vydání ve Švédsku.

Byl vydán sborník příspěvků přednesených na semináři poradenských pracovníků příhraničních úřadů práce v ČR a SR, konaném ve dnech 8.-10. dubna 2002 v Klenčí pod Čerchovem. Sborník byl zpracován v české i německé jazykové verzi.

Z dánského originálu byla přeložena Studie o optimálním využití IT v poradenství pro oblast vzdělání a zaměstnání. Studie popisuje význam technologií a jejich místo v poradenství, přináší konkrétní návrhy postupů instituce, která se rozhodla k nákupu poradenského softwaru, včetně návrhů pro práci s ním.



2002 in Klenčí pod Čerchovem. The Collection is in both Czech and German versions. A Study on the Optimum Use of IT in Educational and Career Counselling was translated from Danish. It describes the importance of technologies and their place in counselling and suggests specific steps to be taken by an institution which has opted to purchase counselling software, including proposals concerning how to use it. The study is displayed on our website. The publication *Counselling at Universities* provides an overview of the current state of affairs at Czech universities in terms of the provision of counselling services, and contains other empirical findings. Moreover, it compares counselling services at universities in selected European countries. As background for the development of this publication a study has been implemented within an MoEYS programme entitled "Research for State Administration 2001": LS012138 *The Role of Counselling in Tertiary Education*. Due to great interest on the part of the professional public the NRCVG prepared a third updated English version of a leaflet about the education system in the Czech Republic. The NRCVG continued, in co-operation with the Eurodesk information service, publishing the quarterly bulletin *Eurokompas*. It provides up-to-date information about the opportunities offered by European training programmes and it is a source of professional information for counsellors and experts in the area of education and work with young people.

#### Events

The NRCVG, in co-operation with the MoLSA's Employment Services Administration and the Federal Labour Office in Nuremberg, held a seminar on 8-10 April 2002 for counsellors working in labour offices in the border areas of the Czech Republic and the Federal Republic of Germany. The location was Hotel Game in Klenčí pod Čerchovem.

It was the first opportunity for the staff of Czech labour offices to meet their colleagues from the other side of the border. The participants appreciated the opportunity of meeting their foreign colleagues, and for some German counsellors the seminar offered them a unique chance of meeting their partners from a different federal country. The seminar agenda included presentations of the education system in both countries, the description of counselling services provided by labour offices, their information sources and an overview of employment terms under which Czechs work in Germany and vice versa. Attention was also devoted to co-operation between counselling services and schools, employers, government and state institutions, chambers of commerce etc. Counsellors, particularly those operating near Czech-Bavarian border, already deal with clients' needs for information about labour market conditions in the neighbouring country. The importance of co-operation between counsellors will increase after the Czech Republic joins the European Union. Membership will also open up the labour market and facilitate the free movement of people, and counsellors will be the first to whom those interested in working abroad will turn.

#### Projects

For the third time, the NRCVG succeeded in pro-

Publikace *Poradenství na vysokých školách* podává ucelenou informaci o současném stavu poradenství na českých vysokých školách v kontextu poradenských služeb resortu školství doplněnou o dílčí empirická zjištění. Nabízí dále srovnání s vysokoškolským poradenstvím ve vybraných evropských zemích. Výchozím materiálem pro vznik publikace byla studie realizovaná v rámci programu MŠMT „Výzkum pro státní správu 2001“: LS012138 *Úloha poradenství v terciárním systému vzdělávání*. Pro velký zájem v odborné veřejnosti NISP připravilo již třetí aktualizaci informačního letáku popisujícího v angličtině vzdělávací systém České republiky.

Ve spolupráce s informační službou Eurodesk pokračoval NISP ve vydávání čtvrtletníku *Eurokompas*. Ten přináší aktuální informace o příležitostech a nabídkách evropských vzdělávacích programů, pro skupinu poradců a odborníků ze sféry vzdělávání a práce s mládeží je zdrojem odborných informací

#### Akce

NISP ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti MPSV a Spolkovým úřadem práce v Norimberku uspořádal ve dnech 8. – 10. 4. 2002 seminář pro poradenské pracovníky z příhraničních úřadů práce v České republice a Spolkové republice Německo. Místem konání se stal hotel Game v Klenčí pod Čerchovem. Pracovníci úřadů práce poprvé dostali příležitost setkat se se svými kolegy z druhé strany hranice. Účastníci ocenili možnost nejen poznat své zahraniční kolegy, ale pro některé německé poradce seminář znamenal jedinečnou příležitost poznat své partnery z jiné spolkové země.

Program semináře zahrnoval představení vzdělávacího systému v obou zemích, charakteristiku poradenských služeb poskytovaných na úřadech práce, jejich informačních zdrojů nebo přehled o pracovních podmínkách Čechů v Německu a Němců v Čechách. Opomenuta nezůstala ani spolupráce poradenských služeb se školami, zaměstnavateli, s vládními a státními institucemi, obchodními a dalšími komorami.

Již nyní se poradci, zejména při česko-bavorské hranici, setkávají s potřebou klientů získat informace o podmínkách trhu práce v sousední zemi. Význam spolupráce mezi poradci vzroste po vstupu České republiky do Evropské unie. Členství přinese také otevření trhu práce a volný pohyb osob a poradci pak budou prvními, na koho se zájemci o práci v zahraničí budou obracet. Právě proto je důležité, aby poradci vzájemně znali podmínky, v nichž se jejich klienti ocitnou.

#### Projekty

NISP již potřetí uspělo s návrhem projektu evropských výměnných pobytů pro profesní a výchovné poradce, který je celoevropsky známý pod názvem *Academia*. Projekt tak přinesl pro následující rok poradcům možnost zúčastnit se týdenní odborné stáže v některé z evropských zemí. V jarních měsících 2002 (díky témuž projektu předloženému v předchozím roce) odjelo deset poradců z České republiky na týdenní odborné stáže do Dánska, Estonska, Finska, Irska, Německa, Norska a Velké Británie. Pro-

moting a project concerning European exchanges between career and educational counsellors, which is known across Europe under the name Academia. Next year, guidance practitioners will have the opportunity to undergo a week-long placement abroad. In spring 2002 (thanks to the same project promoted in the previous year), ten counsellors from the Czech Republic spent a week on such placements in Denmark, Estonia, Finland, Ireland, Germany, Norway and Great Britain. The project is implemented on a reciprocity principle and therefore the NRCVG prepared a professional programme for visitors from Spain, Portugal, France, Great Britain and Island.

The second stage of a research project entitled "Czech and Foreign Grant Schemes and their Use by Schools at Secondary and Tertiary Levels" was implemented. The implementation was entrusted by the NRCVG to the Institute of Educational Sciences at the Faculty of Arts of Masaryk University. The project was focused on mapping the extent to which schools are aware of grant schemes available and whether and how they use them. Moreover, the project aimed to establish how schools and universities/colleges could be encouraged to use these resources more efficiently. Based on research a publication was compiled designed for schools, which should enhance the use of existing grants.

The NRCVG continued its co-operation with Bundesanstalt für Arbeit, a German promoter of a project entitled "Distance Counselling". The project seeks 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 put the methods into practice. The project also involves the publication of a catalogue of methods for vocational counselling on the phone, including training instructions. Partners from the participating countries are developing a number of national versions of the catalogue so that they meet the specific requirements of each country. Besides the Czech Republic, the partners include institutions from Austria, Hungary, Latvia, Poland, Romania, Slovakia and Switzerland (silent partner).

The NRCVG plays the role of a partner in the Guidenet project. The project, which is supported by the European Leonardo da Vinci programme, is co-ordinated by a British organisation Carrers Europe. The project should facilitate dissemination of the results of successful projects concerned with counselling and implemented within Leonardo da Vinci, Socrates and other programmes. Moreover, it should make it possible for the counselling community to build international contacts and establish co-operation with various European institutions. The website for the project ([www.guidenet.org](http://www.guidenet.org)) and the communication platform should serve as a discussion forum for all those interested in counselling in Europe.

The NRCVG was actively involved in the preparatory work on the building of the European Portal of Employment and Educational Opportunities – PLOTEUS. The work included the selection of information sources suitable for inclusion in the portal, co-operation in developing the portal database structure, its component parts and adjustment to the needs of users, and direct involvement in the conceptual development of the portal at the European Commission in co-operation with the contractual partner for the project, the Atos Origin company.

jekt je realizován na principu reciprocity, proto NISP připravil odborný program pro návštěvníky ze Španělska, Portugalska, Francie, Velké Británie a Islandu.

Byla realizována druhá fáze prací na výzkumném projektu „České a zahraniční grantové nabídky a jejich využívání školami sekundární a terciární úrovně“, jehož zpracování NISP svěřilo Ústavu pedagogických věd Filozofické fakulty Masarykovy univerzity. Práce na projektu se orientovaly na zjištění povědomí škol o existujících grantových nabídkách, na to, zda a jak jich využívají - a jak by bylo možné podpořit školy směrem k úspěšnějšímu využívání těchto zdrojů. Na základě vypracované studie byla také k tisku připravena publikace určená právě školám, která by měla přispět ke zvýšení úspěšného využívání grantů.

NISP pokračovalo ve spolupráci na projektu německého předkdatele (Bundesanstalt für Arbeit) nazvaném Dálkové poradenství. Cílem projektu je vypracování poradenské metodiky pro poskytování nové služby prostřednictvím telefonu, zaškolení školitelů, pilotní testování a zavedení do praxe. Součástí projektu je také vydání katalogu metod profesního poradenství po telefonu včetně pokynů pro školení. Partneři z jednotlivých účastnických zemí vypracovávají několik národních mutací katalogu tak, aby přesně odpovídal specifikům jejich zemí. Partneři v projektu jsou vedle České republiky instituce z Rakouska, Maďarska, Lotyšska, Polska, Rumunska, Slovenska a Švýcarska (tichý partner).

Jako partnerská instituce se NISP podílí na projektu síť poradenských projektů Guidenet. Koordinátorem projektu, podporovaného evropským programem Leonardo da Vinci, je britská organizace Careers Europe. Projekt má napomoci šíření výsledků úspěšně realizovaných poradenských projektů v rámci programů Leonardo da Vinci, Socrates apod. Zároveň umožňuje poradenské komunitě budovat kontakty na mezinárodní úrovni a navazovat spolupráci s řadou evropských institucí. Webová stránka projektu ([www.guidenet.org](http://www.guidenet.org)) a komunikační platforma by měla sloužit jako diskusní fórum všem, kteří se o poradenství v Evropě zajímají.

NISP se aktivně účastnil přípravných prací na budování Evropského portálu pracovních a vzdělávacích příležitostí - PLOTEUS. Šlo nejenom o výběr informačních zdrojů vhodných pro zařazení v portálu, spolupráci při vytváření struktury databáze portálu, jejího strukturního členění, přizpůsobení potřebám uživatelů, ale zároveň o přímý podíl na koncepčním vývoji portálu na Evropské komisi ve spolupráci se smluvním partnerem pro tento projekt, firmou Atos Origin.

## 9. 2. Informační středisko

S ohledem na poměrně rozsáhlou publikační činnost NVF iniciovalo informační středisko v roce 2002 zapojení NVF do systému mezinárodního standardního číslování knih - ISBN. Na základě registrace v Národní agentuře ISBN v ČR se tak Národní vzdělávací fond stal evidovaným nakladatelem. Za přidělování čísla ISBN novým publikacím NVF zodpovídá informační středisko NVF, které je v kontaktu s Národní agenturou ISBN.

Jedním z hlavních úkolů informačního střediska v rámci jeho

## 9. 2. The Information Centre

In view of NTF's extensive publication activities the NTF Information Centre arranged, in 2002, for the NTF to become part of the ISBN international system of standard numbering of books. By means of its registration with the ISBN National Agency in the CR, the NTF has become a registered publisher. The NTF Information Centre, which is in contact with the ISBN National Agency, is responsible for assigning ISBN numbers to new publications by the NTF.

In addition to its regular activities, one of the Information Centre's main tasks is to develop and update the NTF websites. The NTF's sections use the websites to provide their clients with up-to-date information and various materials related to participation in projects, and to present the outcomes of their activities. In relation to this, the websites underwent partial modifications in 2002 in order to increase the public's awareness of the NTF's publication activities. Electronic versions of publications (where this was possible) were added to the list of all published materials, so that the users of the NTF website could have better access to a number of titles. A new section was introduced containing articles about the NTF's activities – both by editors of various periodicals and by NTF staff - published in the daily press and professional journals. The Information Centre also initiated work on compiling the full bibliography of publications released by the NTF since its establishment.

The Information Centre is also responsible for the library – both acquisition of new titles and regular services to meet the needs of the NTF staff and, where possible, professionals as well as the general public. As in every year, the library was mainly used by the staff of the National Training Fund for study purposes as well as to borrow books. There was also some interest in professional literature on the part of university students, doctoral students at various faculties, experts working at various institutes and institutions, as well as individuals who searched for very specialised professional titles. As in previous years, the Information Centre provided information on the phone or in electronic form about NTF activities. The most common queries concerned European programmes in which the NTF is involved.

## 9. 3. Public Relations

In 2002 the NTF established the position of public relations manager. One of the strategic activities of the public relations department is to support important events which promote lifelong learning. This is why the National Training Fund, as a professional guarantor, took part in the Labyrinth project, which was organised by the Czech Society for Human Resources Development in cooperation with organisations concerned with e-learning. The purpose of the project, which was implemented in June 2002, was to disseminate the important concept of lifelong learning and to acquaint the general public with modern training methods – particularly e-learning.

The event was focused on the promotion of various lifelong learning methods among adults, particularly learning with the use of modern information technologies. It was held at a basic school in Prague 4, where the adults present were assisted in handling modern teaching methods by the pupils of the school, who are already familiar with IT.

běžných aktivit je vývoj a aktualizace www stránky NVF. Na internetové stránce přináší 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. V souvislosti s tím byly v roce 2002 provedeny dílčí úpravy www stránky, které zajišťují lepší informování veřejnosti o publikační činnosti NVF. Do přehledu vydaných publikací byly zařazeny elektronické verze všech vydaných publikací, u kterých to bylo možné, takže uživatelé internetové stránky NVF získali lepší přístup k celé řadě titulů. Nově byly zařazeny rubriky zveřejňující články o činnosti NVF publikované v tisku, a to jak články psané redaktory jednotlivých periodik, tak články pracovníků NVF, publikované v denním tisku i odborných časopisech. Zároveň zahájilo informační středisko práce na zpracování úplné bibliografie publikací, které NVF vydal za celou dobu své působnosti.

Do činnosti informačního střediska spadá také péče o knihovnu, a to jak zařazování nových titulů, tak zajišťování jejího provozu, aby sloužil potřebám pracovníků NVF a případně i zájemcům z řad odborné i širší veřejnosti. Knihovna tak stejně jako každý rok sloužila ke studijním účelům a k výpůjčkám zejména pracovníkům Národního vzdělávacího fondu. O využití odborné literatury knihovny však projevovali zájem také vysokoškolští studenti, doktorandi různých fakult a odborní pracovníci různých ústavů a institucí, jakož i jednotlivci, kteří hledali konkrétní úzce specializovaný odborný titul. Informační středisko také jako v minulých letech poskytovalo široké veřejnosti telefonicky nebo v elektronické formě informace o aktivitách NVF. Šlo především o nejrůznější dotazy týkající se evropských programů, na nichž NVF participuje.

## 9. 3. Aktivity Public Relations

V roce 2002 bylo v NVF vytvořeno místo pro manažera v oblasti styku s veřejností a médií a Public Relations. Jednou ze strategických aktivit oddělení pro styk s veřejností je podpora významných akcí, které propagují celoživotní učení. Proto se Národní vzdělávací fond jako odborný garant podílel na projektu Labyrinth, který organizovala Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů ve spolupráci se společnostmi, které se zabývají e-learningem. Smyslem projektu, který se konal v červnu 2002 bylo šíření myšlenky o významu celoživotního učení a seznámení široké veřejnosti s moderními metodami vzdělávání – zejména s e-learningem. Akce se zaměřila na propagování různých metod celoživotního vzdělávání mezi dospělými, zejména na učení prostřednictvím moderních informačních technologií a konala se v Základní škole v Praze 4, kde dospělým při zvládnutí moderních metod výuky pomáhali žáci této školy, kteří už informační technologie ve výuce používají.

V průběhu roku 2002 Národní vzdělávací fond navázal dlouhodobou spolupráci s časopisem HR Forum, kde každý měsíc publikoval vlastní autorský text o tom, co nabízejí jednotlivé programy, které v NVF působí, jaké jsou výsledky projektů, jaké publikace jsou vydávány, dále se objevují v článcích také informace

In the course of 2002 the National Training Fund established long-term co-operation with the HR Forum journal where it published, on a monthly basis, its own authorial text about various programmes in which the NTF is involved, the results of various projects, publications released etc. The texts also contained information about seminars, conferences and other events organised by the NTF, and, of course, information about European educational programmes.

During 2002 Czech dailies and periodicals (Právo, Mladá fronta Dnes, Hospodářské noviny, Učitelství noviny, Lidové noviny, Ekonom, Deníky Bohemia a Moravia, Personál) published several dozen articles about the NTF's projects and programmes.

They were written both by professional journalists and the NTF staff – some of them were interviews with NTF officials.

Another task of the PR department is a regular publication of the Pro Futuro bulletin and co-operation in the preparation of another bulletin entitled Leonardo Info, and a quarterly Eurokompas (in co-operation with the Eurodesk information service).

The NTF's involvement, as a professional partner and patron, in various interesting national events proved to be conducive to the depicting of a positive image of the Fund. The NTF assumed the role of a professional guarantor of a cycle of debates held throughout the year about inter-cultural management – CURSUS 2002, which is organized by the Expertise training and counseling institution. Regular evening sessions deal with the issue of work with human resources in various countries, various styles of management in particular countries, their cultural values and traditions which affect the relationships between staff in transnational companies and organizations. The NTF staff attended two debates at the Minor Theatre in Prague where they shared with the audience their experience gained in the implementation of specific projects and programmes. The audience had the opportunity of becoming acquainted with information leaflets and publications which the NTF exhibited during the evening.

The PR department also organized press conferences in 2002 where the outcomes of some programmes were presented and evaluated. For example, in November 2002 a national conference was held in Brno which evaluated the results of the PALMIF programme over the ten years of its existence. A press conference was held as part of the national conference, which was attended by representatives of national and regional media including radio and television.

The PR department regularly maintains contacts and co-operates with journalists and media representatives, supplies them with information about important events and results of programmes, responds to journalists' questions or requests for interviews and information about the NTF.

o akcích – semináře, konference apod., které se v rámci NVF konají, a samozřejmě informace o evropských vzdělávacích programech.

V průběhu roku 2002 vyšlo v českých denících – Právo, Mladá fronta Dnes, Hospodářské noviny, Učitelství noviny, Lidové noviny, Ekonom, Deníky Bohemia a Moravia, Personál na několik desítek článků o projektech a programech NVF. Pocházejí z pera profesionálních novinářů i pracovníků fondu, šlo také o rozhovory s představiteli NVF.

Součástí práce PR oddělení je pravidelné vydávání bulletinu Pro Futuro a spolupráce na přípravě dalšího bulletinu Leonardo Info a čtvrtletníku Eurokompas ve spolupráci s informační službou Eurodesk.

V roce 2002 se v PR aktivitách osvědčilo při vytváření pozitivního obrazu NVF zapojování do tzv. odborného partnerství, kterým NVF zaštitilo zajímavé celostátní akce. NVF se stal odborným garantem celoročního diskusního cyklu o interkulturním managementu CURSUS 2002, který pořádá vzdělávací a poradenská společnost Expertis. Pravidelné večery se týkají problémů práce s lidskými zdroji v různých zemích, vysvětlení různých stylů manažerské práce v konkrétních zemích, jejich kulturních hodnot a tradic, které ovlivňují vztahy mezi pracovníky v nadnárodních firmách a organizacích. V průběhu dvou diskusních večerů vystupovali rovněž pracovníci NVF, kteří se na jevišti v pražském divadle Minor podělili s publikem o své zkušenosti získané z implementace konkrétních projektů a programů. Návštěvníci pořadů měli možnost se seznámit s informačními letáky a publikacemi NVF, které na večeru byly vystaveny.

PR oddělení připravovalo také v roce 2002 tiskové konference, které se týkaly prezentace a hodnocení výsledků některých programů, např. v listopadu 2002 to byla celostátní konference v Brně bilancující výsledky programu PALMIF za desetiletí jeho existence. Součástí celostátní konference byla také tisková konference, jíž se účastnili zástupci celostátních a regionálních médií, včetně rozhlasu a televize.

Průběžně PR oddělení udržuje kontakty a spolupracuje s novináři a zástupci médií, zajišťuje jejich informování o významných událostech a výsledcích programů, zároveň reaguje na dotazy novinářů nebo žádosti o poskytování rozhovorů a zprostředkování informací o NVF.



## D.

## Publikace

## Publications

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 NTF.

EQUAL –Tackling discrimination and inequalities in the labour market. Praha: National Training Fund – National Agency EQUAL, Ministry of Labour and Social Affairs, 2002, 16 s.: <[http://www.nvf.cz/equal/cz/dokumenty/brozurka\\_eng.pdf](http://www.nvf.cz/equal/cz/dokumenty/brozurka_eng.pdf)>.

Human Resources in the Context of Regional Development: the results of a survey among companies in selected sectors of the North-West region. Prague: National Training Fund – National observatory of employment and training, 2002. 113p. (Available in Czech language only).

The Leonardo da Vinci Programme: a compendium of projects – 2000. Prague: National Training Fund – National Agency of the Leonardo da Vinci Programme, 2002. 125 p. ISBN 80 – 238-838-8377-1. (Available in Czech language only).

The Leonardo da Vinci Programme: a compendium of projects – 2001. Prague: National Training Fund – National Agency of the Leonardo da Vinci Programme, 2002. 133 p. ISBN 80-903125-6-X. (Available in Czech language only).

How to Go Abroad with the Leonardo da Vinci Programme. Prague: National Training Fund - National Agency of the Leonardo da Vinci Programme, 2002. 59 p. ISBN 80-903125-0-0. (Available in Czech language only).

Evaluation of the First Period (1996-1999) of the Leonardo da Vinci Programme in the Czech Republic and Valorisation of its Results. Prague: National Training Fund – National Agency of the Leonardo da Vinci Programme, 2002. 46 p. ISBN 80-238-8394-1. (Available in Czech language only).

A Seminar for Counsellors Working in Labour Offices in the Border Areas of the Czech Republic and the Federal Republic of Germany. Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 64 p. ISBN 80-903125-7-8. (Available in Czech and German languages).

Seminar der Beratungsfachkräfte der Grenzarbeitssämter in der CR und der BDR. 8.-10. April 2002, Klenčí pod Čerchovem: Tagungsband. 1. Auflage. Prag: Nationaler Bildungsfond, e. V. - Nationales Berufsberatungszentrum, 2002. 71 s. Der Seminar wurde durch geführt in Zusammenarbeit

Již tradičně patří mezi aktivity Národního vzdělávacího fondu vydávání odborných publikací a vlastní publikační činnost, která je do značné míry výsledkem řady projektů, které NVF ve svých sekcích realizuje.

EQUAL -Potírání diskriminace a nerovností na trhu práce: evropská iniciativa EQUAL v České republice. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Národní vzdělávací fond - Národní kancelář EQUAL, 2002. 16 s. Dostupný též z: <[http://www.nvf.cz/equal/cz/dokumenty/brozurka\\_cz.pdf](http://www.nvf.cz/equal/cz/dokumenty/brozurka_cz.pdf)>.

Lidské zdroje v kontextu regionálního rozvoje: výsledky podnikového šetření ve vybraných odvětvích regionu Severozápad. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, 2002. 113 s.

Program Leonardo da Vinci: kompendium projektů 2000. Česká republika. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2002. 125 s. ISBN 80-238-838-8377-1.

Program Leonardo da Vinci: kompendium projektů 2001. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2002. 133 s. ISBN 80-903125-6-X.

Jak do zahraničí s programem Leonardo da Vinci. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2002. 59 s. ISBN 80-903125-0-0.

Evaluační první období programu Leonardo da Vinci (1996-1999) v České republice a valorizace jeho výsledků. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní agentura programu Leonardo da Vinci, 2002. 46 s. ISBN 80-238-8394-1.

Seminář poradenských pracovníků příhraničních úřadů práce v ČR a SRN. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 64 s. Seminář byl uspořádán ve spolupráci se Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Spolkovým úřadem práce SRN. ISBN 80-903125-7-8.

Odborné vzdělávání a trh práce v roce 2001: bibliografie. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 23 s. ISBN 80 - 903125 - 1-9.

von der Verwaltung zur Beschäftigungsförderung im Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten der CR und der Bundesanstalt für Arbeit der BDR. ISBN 80-903125-8-6.

Vocational Training and the Labour Market in 2001: bibliography. Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 23p. ISBN 80-903125-1-9. (Available in Czech language only).

A Study on the Optimum Use of IT in Educational and Career Counselling. Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 80 p. Also available on <<http://www.nvf.cz/euroguidance/cz/optimalni.pdf>>. (Available in Czech language only).

AKERBLOM, Pehr, NILLSON, Paivi. Career Life Counselling. Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 77 p. ISBN 80-238-8363. (Available in Czech language only).

Educational System of the Czech Republic [leaflet]. 3rd revised edition. Prague: National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002. (Available in Czech and English Languages).

FREIBERGOVÁ, Zuzana. A Collection of Essays on Counselling at Universities. Prague: National Training Fund, National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 61 p. ISBN 80-903125-4-3. (Available in Czech language only).

FREIBERGOVÁ, Zuzana, and others. Counselling at Universities. Prague: National Training Fund, National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 162 p. ISBN 80-903125-3-5. (Available in Czech language only).

Towards a Career 2003 [a calendar]. Brno: The Ministry of Labour and Social Affairs – Employment Services Administration, National Training Fund – National Resource Centre for Vocational Guidance, 2002, 14 p. ISBN 80-86552-41-1. (Available in Czech language only).

Studie o optimálním využití IT v poradenství pro oblast vzdělávání a zaměstnání. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 80 s. Dánský originál zpracovala Rada pro poradenské služby v oblasti vzdělávání a zaměstnání v Kodani, 1999. Dostupný z: <<http://www.nvf.cz/euroguidance/cz/optimalni.pdf>>.

AKERBLOM, Pehr, NILLSON, Paivi. Kariérové poradenství pro život. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 77 s. ISBN 80-238-8363.

FREIBERGOVÁ, Zuzana. Sborník statí k problematice vysokoškolského poradenství. Sborník vznikl jako součást řešení projektu č. LSO12138 „Úloha poradenství v terciárním systému vzdělávání“ programu Výzkumu pro státní správu. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 61 s. ISBN 80-903125-4-3.

FREIBERGOVÁ, Zuzana, aj. Poradenství na vysokých školách. Praha: Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 162 s. ISBN 80-903125-3-5.

Cesta za povoláním 2003 [kalendář]. Brno: Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí; Národní vzdělávací fond - Národní informační středisko pro poradenství, 2002. 14 s. ISBN 80-86552-41-1



ALEŠ LAMR, *Jakobův žebřík/Jacob's Ladder*, litografie/lithography 73 x 56 cm (1992)



E.

# Zpráva auditora

Auditor's Report

A&CE

## ZPRÁVA AUDITORA

o ověření roční účetní závěrky sestavené k 31.12. 2002

Provedli jsme audit přiložené účetní závěrky obecně prospěšné společnosti, **Národní vzdělávací fond, o.p.s., Opletalova 25, 110 00 Praha 1** k 31. prosinci 2002. Za sestavení účetní závěrky je odpovědný statutární orgán společnosti. Naší úlohou je vydat na základě auditu výrok k této účetní závěrce.

Audit jsme provedli v souladu se zákonem o auditorech a auditorskými směrnicemi Komory auditorů České republiky. Tyto směrnice požadují, aby audit byl naplánován a proveden tak, aby auditor získal přiměřenou jistotu, že účetní závěrka neobsahuje významné nesprávnosti. Audit zahrnuje výběrovým způsobem provedené ověření úplnosti a průkaznosti částek a informací uvedených v účetní závěrce. Audit rovněž zahrnuje posouzení použitých účetních postupů a významných odhadů učiněných společností a zhodnocení celkové prezentace účetní závěrky. Jsme přesvědčeni, že provedený audit poskytuje přiměřený podklad pro vydání stanoviska.

### Stanovisko auditora

Podle našeho názoru účetní závěrka podává ve všech významných ohledech věrný a poctivý obraz aktiv, závazků, vlastního kapitálu a finanční situace obecně prospěšné společnosti **Národní vzdělávací fond, o.p.s., Opletalova 25, 110 00 Praha 1**, a výsledku hospodaření za rok 2002 v souladu se zákonem o účetnictví a příslušnými předpisy České republiky.

V Praze dne 20. června 2003

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



A & CE Auditři 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 Auditři a znalci Praha, spol. s r.o., osvědčení Komory auditorů České republiky č. 157  
sepsáno v elektronické podobě u Městského soudu v Praze, odvětví C, vložka 47333

Doc. K. Kovalík (Interní)

E.

# Zpráva auditora

## Auditor's Report



### Auditor's Report on the Audit of the Annual Financial Statements for the Year 2002

We have audited the attached financial statements of **non-profit organization "Národní vzdělávací fond", Opletalova 25, 110 00 Praha 1**, as of December 31, 2002. The Board of Directors is responsible for the preparation of the financial statements. Our responsibility is to issue an Auditor's Statement based on the audit of these financial statements.

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

### Auditor's Statement

In our opinion, the financial statements present in all material aspects a sound and fair image of the assets, liabilities, equity, and the financial situation of non-profit organization "Národní vzdělávací fond", Opletalova 25, 110 00 Praha 1 as of December 31, 2002, and of the financial results for the year 2002 in accordance with the Act on Accounting and relevant accounting regulations of the Czech Republic.

Prague, June 20, 2003



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




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



## F.

## Finanční zpráva 2002

## Financial Report 2002

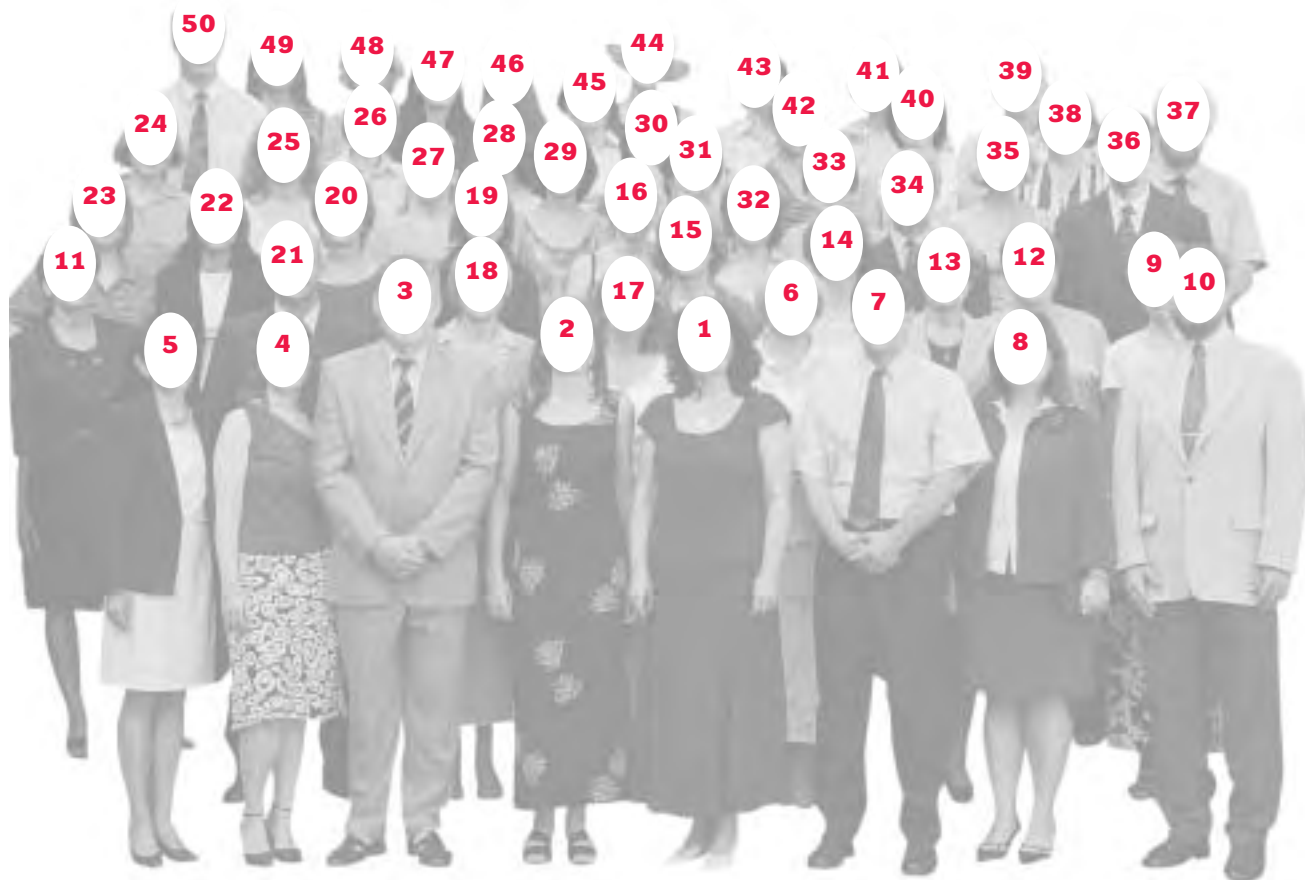
## ROZVAHA 1 / BALANCE SHEET

| AKTIVA<br>ASSETS   | Kč<br>CZK          | PASIVA<br>LIABILITIES                             | Kč<br>CZK          |
|--|--------------------|---|--------------------|
| Dlouhodobý nehmotný majetek<br>Long-term Intangible fixed assets                               | 1 748 839          | Rezervní fond<br>Reserves                         | 108 504 557        |
| Oprávký k dlouhodobému nehmotnému majetku<br>Depreciation of long-term intangible fixed assets | -1 051 534         | Hospodářský výsledek<br>Net income                | 19 072             |
| Dlouhodobý hmotný majetek<br>Tangible fixed assets   | 11 641 248         | Krátkodobé závazky<br>Current liabilities         | 9 813 322          |
| Oprávký k dlouhodobému hmotnému majetku<br>Depreciation of tangible fixed assets               | -8 575 601         | Přechodné účty pasivní<br>Estimated accrued items | 92 272 735         |
| Pohledávky<br>Receivables  | 102 522 342        |   |                    |
| Krátkodobý finanční majetek<br>Financial assets  | 92 603 925         |   |                    |
| Přechodné účty aktivní<br>Estimated pre-paid items   | 11 720 466         |   |                    |
| <b>Úhrn aktiv<br/>Total assets</b>   | <b>210 609 686</b> | <b>Úhrn pasiv<br/>Total liabilities</b>           | <b>210 609 686</b> |

## VÝKAZ ZISKU A ZTRÁT - 2002 / PROFIT AND LOSS STATEMENT - 2002

| PŘÍJMY (Kč)<br>INCOME (CZK)  | Činnosti / Activities |                            |                           | Celkem<br>Total   |
|--|-----------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------|
|  | Hlavní<br>Main        | Doplňková<br>Supplementary | Správní<br>Administrative |                   |
| <b>Přijaté příspěvky a dotace - EU:</b><br>EU Funds                    |                       |                            |                           | <b>94 166 160</b> |
| vrácení nevyužitých prostředků<br>za minulá období                     | -6 062 490            | 0                          | 0                         | -6 062 490        |
| program Leonardo da Vinci, NISP  | 96 961 713            | 0                          | 0                         | 96 961 713        |
| program Národní observatoř<br>zaměstnanosti a vzdělávání               | 3 266 938             | 0                          | 0                         | 3 266 938         |
| <b>Tržby z prodeje služeb</b><br>Service revenue                       | 32 140 534            | 1 479 790                  | 8 578 403                 | 42 198 727        |
| Úroky<br>Interest  | 592 323               | 4 564                      | 0                         | 596 887           |
| Kurzové zisky<br>Foreign exchange profit                               | 5 277 043             | 67 148                     | 0                         | 5 344 191         |
| Zúčtování fondů<br>Clearance of funds                                  | 8 239 888             | 0                          | 0                         | 8 239 888         |
| Jiné ostatní výnosy<br>Other income                                    | 47 411                | 0                          | 0                         | 47 411            |
| Zúčtování zákonných opravných položek<br>Clearance of rectifying items | 0                     | 125 442                    | 0                         | 125 442           |
| <b>Příjmy celkem</b><br>Total income                                   | 140 463 360           | 1 676 944                  | 8 578 403                 | 150 718 707       |

| VÝDAJE (Kč)<br>EXPENDITURE (CZK)  | Činnosti / Activities |                            |                           | Celkem<br>Total    |
|---|-----------------------|----------------------------|---------------------------|--------------------|
|   | Hlavní<br>Main        | Doplňková<br>Supplementary | Správní<br>Administrative |                    |
| <b>Náklady na realizaci projektů:</b><br>Project costs  |                       |                            |                           | <b>92 995 826</b>  |
| program Leonardo da Vinci, NISP   | 89 239 209            | 0                          | 0                         | 89 239 209         |
| program Národní observatoř<br>zaměstnanosti a vzdělávání  | 3 756 616             | 0                          | 0                         | 3 756 616          |
| <b>Provozní náklady</b><br>Operating expenses   | <b>14 713 639</b>     | <b>854 620</b>             | <b>3 027 057</b>          | <b>18 595 315</b>  |
| <b>Mzdové náklady, sociální pojištění, sociální náklady</b><br>Wages and salaries, social insurance, social costs   |                       |                            |                           | <b>27 319 792</b>  |
| Mzdové náklady  | 16 498 373            | 439 023                    | 3 890 192                 | 20 827 588         |
| Zákonné sociální pojištění  | 4 775 380             | 100 033                    | 1 356 674                 | 6 232 087          |
| Zákonné soc. náklady a ostatní sociální náklady   | 642                   | 0                          | 259 475                   | 260 117            |
| Ostatní daně a poplatky<br>Other taxes and charges  | 18 320                | 6 130                      | 1 986                     | 26 436             |
| Kurzové ztráty<br>Foreign exchange loss   | 7 206 753             | 65 988                     | 0                         | 7 272 741          |
| Manka a škody<br>Shortages and losses   | 2 939                 | 0                          | 0                         | 2 939              |
| Jiné ostatní náklady<br>Other costs   | 2 383 457             | 144 462                    | 41 145                    | 2 569 064          |
| Odpisy dlouhodobého nehmotného<br>a hmotného majetku<br>Amortisation if intangible and depreciation of fixed assets | 1 867 731             | 49 791                     | 0                         | 1 917 522          |
| <b>Výdaje celkem</b><br>Total Expenditure   | <b>140 463 060</b>    | <b>1 660 047</b>           | <b>8 576 529</b>          | <b>150 699 635</b> |
| <b>Hospodářský výsledek před zdaněním</b><br>Net Income before taxes  | <b>300</b>            | <b>16 898</b>              | <b>1 874</b>              | <b>19 072</b>      |
| Dodatečné odvody daně z příjmů<br>Additional tax on income from prior periods                                       | 0                     | 0                          | 0                         | 0                  |
| <b>Hospodářský výsledek po zdanění</b><br>Net Income after taxes  | <b>300</b>            | <b>16 898</b>              | <b>1 874</b>              | <b>19 072</b>      |



- |                                    |                                      |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>1/</b> PhDr. Miroslava Kopicová | <b>14/</b> Silvie Petrová            |
| <b>2/</b> Ing. Ludmila Křišťanová  | <b>15/</b> Ing. Alena Huptychová     |
| <b>3/</b> Ing. Václav Brož         | <b>16/</b> Ing. Jana Šuchová         |
| <b>4/</b> Bc. Kateřina Povýšilová  | <b>17/</b> PhDr. Miroslava Mandíková |
| <b>5/</b> PhDr. Alena Kazdová      | <b>18/</b> Ing. Iva Tatarková        |
| <b>6/</b> Ing. Eva Bosáková, CSc.  | <b>19/</b> Michaela Votrubová        |
| <b>7/</b> Ing. Petr Chuděj         | <b>20/</b> Ivana Cittová             |
| <b>8/</b> Olga Strietska-Ilina, MA | <b>21/</b> Bc. Filip Brodský         |
| <b>9/</b> Ing. Ivana Sládková      | <b>22/</b> Ing. Alena Zuckersteinová |
| <b>10/</b> Ing. Jiří Neuberg       | <b>23/</b> Mgr. Helena Vojtášková    |
| <b>11/</b> Ing. Zuzana Freibergová | <b>24/</b> Ing. Marcela Miková       |
| <b>12/</b> Irena Pobudová          | <b>25/</b> Eva Šmoldasová            |
| <b>13/</b> Ing. Věra Czesaná, CSc. | <b>26/</b> Mgr. Barbora Krutáková    |




- 27/** Karolína Šatalíková
- 28/** Ing. Alexandra Tzurnasová
- 29/** Ing. Romana Smetánková, Ph.D.
- 30/** Eva Ličmanová
- 31/** Ing. Věra Havlíčková
- 32/** Mgr. Martina Hartlová
- 33/** Ing. Zdeňka Matoušková
- 34/** Ing. Jaromír Coufalík, CSc.
- 35/** Mgr. Veronika Čechová
- 36/** Petr Musial
- 37/** MUDr. Roman Vyhnánek
- 38/** Ing. Alena Valečková

- 39/** Ing. Vladimír Kobr
- 40/** Naďa Homolová
- 41/** Zdeňka Stránská
- 42/** PhDr. Irena Tomešová
- 43/** Ing. Stanislava Pechová
- 44/** Mgr. Jana Kostková
- 45/** Veneta Tončevová
- 46/** Ing. Hana Kuželková
- 47/** Denisa Faltová, MBA
- 48/** Helena Chleborádová
- 49/** Lea Gistrová
- 50/** Martin Bambas



# Výroční zpráva – Annual Report 2002



Vydal Národní vzdělávací fond, o. p. s.,  
Opletalova 25, 110 00 Praha 1, ČR, [www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)  
Published by National Training Fund  
Opletalova 25, 110 00 Praha 1, CR, [www.nvf.cz](http://www.nvf.cz)  
Ilustrace: Aleš Lamr  
Illustrations: Aleš Lamr  
Foto: Petr Matička  
Photo: Petr Matička  
Design: Art D-grafický atelier Černý  
Print: TRICO Praha