

## **Analyticko- koncepční studie „Systémový rozvoj dalšího vzdělávání“**

Uznávání dalšího vzdělávání

**Jméno metodika Jiří Strádal**  
**Jména spolupracujících autorů Klára Bezděková, Jaromír Janoš,**  
**Helena Marinková, Bohumil Mužík, Zdeněk Vršník**

**Červen 2010**

## Analýza současného stavu

### OBSAH

1. Východiska analýzy .....	2
1.1 Vymezení pojmů ověřování a uznávání .....	2
1.2 Rámec analýzy .....	3
2. Kvalifikace .....	4
2.1 Celkové pojetí kvalifikací .....	5
2.2 Standardy kvalifikací .....	6
2.3 Přenositelné kompetence .....	7
2.4 Výše úhrady za zkoušku .....	8
2.5 Procesy naplňování NSK .....	8
2.6 Závěr .....	9
3. Procesy autorizace, ověřování a uznávání podle zákona č. 179 / 2006 Sb. ....	10
3.1 Přístup Autorizujících orgánů .....	10
3.2 Specifikace při udělování autorizace .....	10
3.3 Autorizovaná osoba a kvalita ověřování .....	11
3.4 Efektivita ověřování .....	11
3.5 Závěr .....	12
4. Aplikace uznávání do reálného života – sociální uznávání .....	12
4.1 Sociální uznávání obecně .....	13
4.2 Propagace, informace, poradenství .....	14
4.3 Podmínky přijetí systému uznávání zaměstnavateli .....	14
4.4 Vazba uznávání na další vzdělávání .....	15
4.5 Závěr .....	15
5. Problémy vyžadující prioritní řešení .....	17
6. SWOT analýza .....	17
7. Přílohy .....	18

## 1. Východiska analýzy

### 1.1 Vymezení pojmů ověřování a uznávání

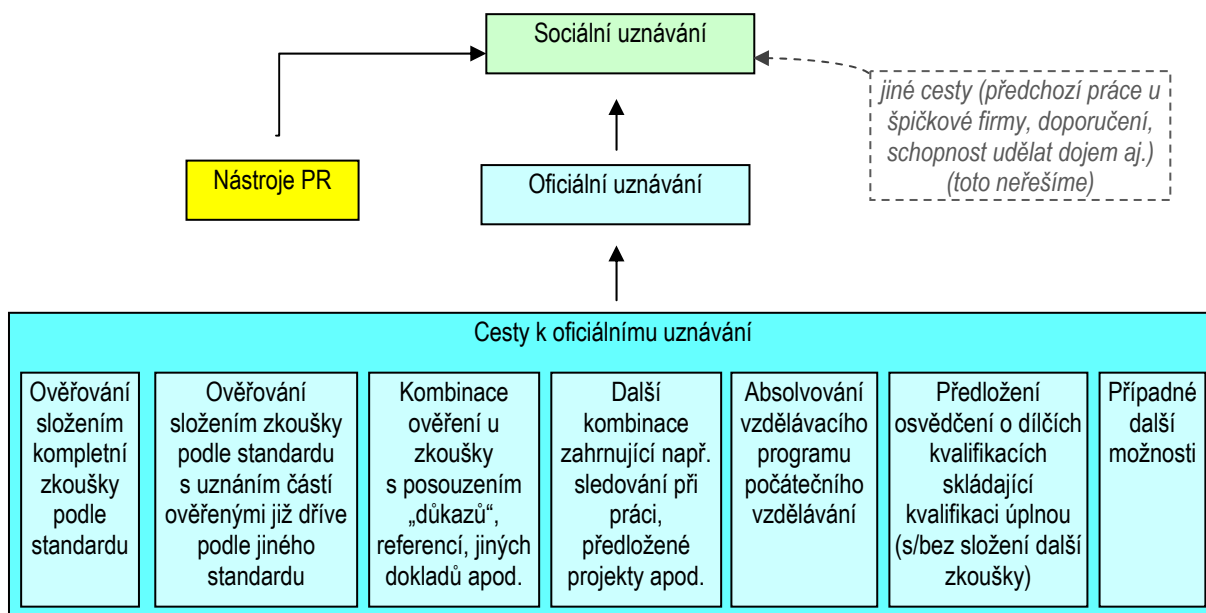
Problematika ověřování a uznávání výsledků předchozího učení je v ČR systémově zakotvena jen v zákonu č.179/2006 Sb., O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Předmětem analýzy proto jsou pravidla, procesy, dopady a souvislosti vycházející z tohoto zákona, zejména pak ty, které už se projeví v praktické implementaci tohoto zákona. Analýza je pouze prvním krokem, na který naváže koncepční návrh na řešení problémů, které byly analýzou identifikovány.

Aby bylo možné toto analyzování provést, a zejména aby pak bylo možné připravit potřebné návrhy, je třeba nejprve vymežit problematiku uznávání nezávisle na analyzovaných pravidlech, procesech a dopadech, čili šířeji než jak ji vymezuje zákon č.179/2006 Sb. K tomuto účelu slouží následující vymezení pojmů uznávání a ověřování:

- **Uznávání:** Uznávání je chápáno v nejširším slova smyslu, jako **kategorie zahrnující všechny akty vedoucí k uznání výsledků všech forem celoživotního učení**, a to jak cestou prokazování jednotlivých *kompetencí* u zkoušky, tak cestou „důkazů“, referencí, zpracovaných projektů, sledování při práci apod.; uznáváním v tomto smyslu je i uznání dokladu o absolvování počátečního vzdělání. *Kompetence tu neznamená pravomoc, ale způsobilost k výkonu určité*

činnosti či souboru činností a zahrnuje v sobě potřebné znalosti, dovednosti, schopnosti i způsoby chování.

- **Oficiální uznávání** – občanovi je podle jasně nastavených celostátně platných pravidel vydán doklad o kvalifikaci (osvědčení, vysvědčení, certifikát apod.)
- **Sociální uznávání** – zaměstnavatelé vnímají doklad o kvalifikaci získaný občanem v rámci oficiálního uznávání jako garanci veřejně definované kvalifikace a držitel tohoto dokladu má při přijímání do příslušné pozice větší šanci na přijetí než občan bez takového dokladu. Občané (celá společnost) vnímají doklad o kvalifikaci získaný v rámci oficiálního uznávání jako hodnotu, do níž se vyplatí investovat. V tomto smyslu působí i poradenské služby, zejména úřady práce.
- **Ověřování:** Cesta vedoucí k uznání kvalifikace na základě prokázání kompetencí podle určitého standardu. Neměla by být jedinou cestou k oficiálnímu uznávání. Další možné cesty znázorňuje schéma:



## 1.2 Rámec analýzy

Aby mohlo probíhat oficiální uznávání, musí být stanoveny tři určující soubory pravidel:

**CO** je předmětem uznávání?

**KDO** je oprávněný provádět uznávání?

**JAK** bude probíhat uznávání?

Všechny tři problematiky legislativně řeší zákon č.179/2006 Sb., O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (dále též jen zákon č. 179). Podle tohoto zákona platí, že

- **CO:** Předmětem uznávání jsou **dílčí kvalifikace a úplné kvalifikace**.
- **KDO:** K uznávání dílčích kvalifikací jsou oprávněné **autorizované osoby**, k uznávání úplných kvalifikací **školy**.
- **JAK:** Uznávání dílčích kvalifikací probíhá na základě **zkoušek** složených podle jejich hodnotících standardů, uznávání úplných kvalifikací na základě zkoušek

složených v souladu se školským zákonem (po předložení osvědčení o dílčích kvalifikacích).

Předmětem analýzy zabývající se oficiálním uznáváním je tedy identifikovat problémy v nastavených souborech pravidel CO-KDO-JAK a v procesech, dopadech a souvislostech realizace těchto pravidel.

Aby analýza zachytila i problémy z oblasti sociálního uznávání, tedy problémy spojené s uvedením celého systému uznávání do praxe, je třeba, aby jejím předmětem byla kromě uvedených problematik **CO, KDO, JAK** také problematika „**ČÍM TO KOMU PROSPĚJE**“.

Na tyto čtyři okruhy problémů je zaměřená předkládaná analýza. Ukázalo se, že problematiky KDO a JAK se velmi prolínají a společně tvoří okruh týkající se procesů autorizace (kdo může ověřovat) a zkoušení (jak má ověřování probíhat). Proto byly nakonec výsledky analýzy rozdělené do tří částí:

- **Kvalifikace**
- **Procesy autorizace, ověřování a uznávání podle zákona č. 179**
- **Aplikace uznávání do reálného života – sociální uznávání**

Pro účely analýzy bylo zrealizováno šetření formou řízených rozhovorů podle nastavené struktury (v příloze č. 2). Rozhovory byly vedené s respondenty, zastupujícími zaměstnavatele (oslovení byli ti, kteří se již v oblasti uznávání angažovali (v sektorových radách), i ti, kteří s tímto systémem dosud nepřišli do styku), úřady práce, školy, neškolské vzdělávací organizace a běžné občany).

S ohledem na rozsáhlost a složitost celého komplexu výstupů, procesů a důsledků zákona č. 179, a na dosavadní neinformovanost veřejnosti a běžných zaměstnavatelů, nebylo možné vést rozsáhlejší šetření mezi běžnými občany, zaměstnavateli a dalšími institucemi, které jsou potenciálními uživateli nebo partnery tohoto systému. Šetření se proto soustředilo na ty představitele výše uvedených cílových skupin, kteří v tomto směru měli alespoň základní orientaci.

Rozhovory s nimi ovšem byly velmi zevrubné, cílem nebylo získat množství údajů od velkého vzorku respondentů, ale kvalifikované názory od lidí se zkušenostmi, se znalostí souvislostí a s potřebným nadhledem.

U cílové skupiny občané bylo nutné nejprve dotazované podrobně informovat o celém systému uznávání, informovanost uvedené cílové skupiny je v uvedené oblasti téměř nulová, Zapojený vzorek občanů je proto poměrně úzký.

Popis celého vzorku je v příloze č. 3.

Zdrojem pro zpracování analýzy ovšem nebyly jen výsledky uvedených šetření, ale i poznatky získávané průběžně od zástupců zaměstnavatelů, od tvůrců standardů a nepřímo od občanů zajímajících se o možnosti uznávání. Významným zdrojem byla také série diskusí vedená v týmu, který analýzu připravoval a zpracovával a který se sestává z expertů, z nichž každý má s problematikou uznávání několikaletou zkušenost.

## 2. Kvalifikace

Zatímco školský zákon s pojmem kvalifikace nepracuje, pro zákon č. 179/2006 Sb. O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (dále jen zákon č. 179) jsou kvalifikace klíčovým prvkem. Tento zákon řeší problematiku uznávání komplexně a systémově na základě ověřování dosažených odborných způsobilostí (kompetencí), získaných nejen vzdělávacími programy dalšího vzdělávání, ale všemi formami celoživotního učení a dokonce umožňuje získat kvalifikaci rovnocennou s absolvováním oboru počátečního vzdělání. Předmětem analýzy proto jsou kvalifikace podle uvedeného zákona.

Z provedeného šetření vyplynuly problémy a podněty, které lze rozdělit do následujících tematických okruhů:

- Celkové pojetí kvalifikací
- Standardy kvalifikací
- Přenositelné kompetence
- Stanovování výše úhrady za zkoušku
- Procesy naplňování Národní soustavy kvalifikací

## 2.1 Celkové pojetí kvalifikací

Kvalifikace jako předmět uznávání se podle zákona č. 179 člení na dílčí kvalifikace a úplné kvalifikace.

Dílčí kvalifikace je způsobilostí vykonávat část určitého povolání, tj. určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které dávají možnost pracovního uplatnění (např. montáž nábytku, montáž výtahů, výroba čalouněných sedadel, sportovní masáž, vazba a aranžování květin, příprava studené kuchyně, výroba zmrzliny aj.).

Úplná kvalifikace je způsobilostí vykonávat určité povolání v plném rozsahu. Podle zákona č. 179 ji lze získat buď absolvováním adekvátního oboru vzdělání nebo složením závěrečné či maturitní zkoušky po předložení osvědčení o získaných dílčích kvalifikacích, které jsou ve svém celku ekvivalentní této úplné kvalifikaci.

Úplné i dílčí kvalifikace jsou zařazené v Národní soustavě kvalifikací, jejíž základy byly vybudovány v rámci projektu „Rozvoj Národní soustavy kvalifikací propojující počáteční a další vzdělávání“ podporovaného z Evropského sociálního fondu, řízeného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) a realizovaného Národním ústavem odborného vzdělávání (NÚOV) ve spolupráci se zástupci zaměstnavatelů a s řadou dalších odborníků. V současné době jsou schválené kvalifikační a hodnotící standardy pro cca 200 dílčích kvalifikací, vesměs z oblasti řemesel a služeb. V procesu schvalování každé dílčí kvalifikace plní specifickou roli Sektorové rady, autorizující orgány, MPSV a MŠMT.

Z provedeného šetření vyplývá, že hlavní kritika nastaveného pojetí kvalifikací se soustřeďuje na **nemožnost získat čistě „profesní“ kvalifikaci odpovídající celému povolání buď prostým složením z dílčích kvalifikací bez nutnosti skládat závěrečnou popř. maturitní zkoušku na škole, anebo přímo složením zkoušky z takovéto profesní kvalifikace.**

Kritizována je zejména **závislost úplných kvalifikací na počátečním vzdělání, resp. na stupni vzdělání.** Někteří respondenti se navíc domnívají, že získání stupně vzdělání má stejně smysl jen u vyšších úrovních než u vyučení, které není v současné době nijak motivující s výjimkou situací, kdy je to třeba z hlediska způsobilosti k podnikání.

Z názorů respondentů i z různých dotazů občanů na možnosti uznávání vyplývá související problém, kterým je **negativně vnímaný pojem „dílčí“ kvalifikace jako něčeho méněcenného** vyvolávajícího často hned otázku, jak se tedy získá „celková“ (ve správné terminologii úplná) kvalifikace.

Jako možné řešení je navrhováno **zavedení čistě profesních kvalifikací**, které by bylo možné získat ověřováním podle zákona č. 179 (tak jako je tomu nyní u dílčích kvalifikací). **„Profesními“ kvalifikacemi by byly všechny na trhu práce žádané kvalifikace, bez ohledu na svou „šíři“** (tedy stávající dílčí i úplné, přičemž „nespolknutí“ dílčích úplnými by měl zajistit výrazný cenový rozdíl ve zkouškách). Přitom mezi profesními kvalifikacemi by byly nastavené vzájemné vztahy, takže složením z několika profesních kvalifikací specifického zaměření by bylo možné automaticky získat adekvátní profesní kvalifikaci na úrovni celého povolání.

Tyto **„profesní“ kvalifikace by ovšem měly význam jen na trhu práce a nevedly by k získání stupně vzdělání.** V působnosti školské sféry by tak plně zůstaly kvalifikace

vedoucí ke stupni vzdělání a umožňující vertikální prostupnost systémem počátečního vzdělávání. Pokud by držitel profesní kvalifikace chtěl získat vyšší stupeň vzdělání, musel by složit zkoušku předepsanou k tomuto účelu školskou legislativou (případně by zde mohl posloužit kreditní systém). Tím by bylo zaručeno, že nedojde k devalvaci počátečního vzdělávání a současně bude uvolněný prostor pro flexibilitu celoživotního učení.

Na druhé straně ovšem přichází varování ze škol, aby masové uznávání podle zákona č. 179 nezpůsobilo velký odliv žáků a studentů z počátečního vzdělávání (obava, že by vstupovali raději bez odborné přípravy přímo na trh práce za účelem získání některé odbornosti praxí a formalizované uznání odborných kompetencí by pak získávali aplikací zákona č. 179 po dosažení požadovaného věku), čímž by mohla vznikat určitá riziková skupina na trhu. Pokud by takový problém reálně hrozil, mohlo by se na něj reagovat posunutím minimálního věku pro uznávání podle zákona č. 179 (např. na 20 let). Je ale zřejmé, že v tuto chvíli je problém opačný.

Je jasné, že při projednávání zákona č. 179 nebylo společenské klima pro takovou změnu připravené a nebylo reálné toto prosazovat. Toto klima by se mělo vyvíjet v návaznosti na to, jak se bude dařit masověji uvést v život ověřování podle zákona č. 179. K úvaze je, zda nejprve ověřit tuto změnu pro kvalifikace na úrovni odpovídající vyučení.

Podnětem plynoucím z šetření, je také otázka, zda by dílčí kvalifikace neměly být **jemněji členěné, aby byly využitelnější podnikovými kvalifikačními resp. personálními systémy**. S ohledem na to, že dílčí kvalifikace by měly mít univerzálnost pro širší segment trhu práce než jeden podnik, vzniká tu tak požadavek **univerzálních kvalifikací umožňujících své podnikové specifikace**. Výše navrhovaný model „profesních“ kvalifikací by to mohl umožňovat, protože na rozdíl od stávajících dílčích a úplných kvalifikací, které tvoří dvě pevné hladiny, by přinesl rozvolnění celé struktury kvalifikací s možností různě nastavovaných hierarchií. Důležité by pak bylo jasné definování vztahů mezi těmito kvalifikacemi. Jemnější členění kvalifikací by také uvítaly úřady práce.

Dalším podnětem, nejen od respondentů v šetření, ale i od některých tvůrců standardů, je že **dílčí kvalifikace by měly mít časově omezená osvědčení**. Zde ovšem dochází ke kombinaci dvou důvodů:

Prvým důvodem je, že standardy dílčích kvalifikací časem ztrácejí aktuálnost. To by však mělo být řešeno jejich pravidelnými revizemi. Kromě toho je na zaměstnavateli, zda přijme pracovníka z letitým osvědčením.

Druhým důvodem, je že u držitelů osvědčení některých kvalifikací může časem dojít ke snížení potřebných fyzických či psychických předpokladů. Pro tyto případy (mělo by se jednat spíše o výjimky – např. záchranáři) by mělo být umožněno, aby standard předepisoval nutnost opakování zkoušky nebo jejích částí v určitých periodických intervalech (podle současného výkladu zákona č. 179 to možné není).

## 2.2 Standardy kvalifikací

Každá dílčí kvalifikace má svůj tzv. kvalifikační standard a tzv. hodnotící standard.

Kvalifikační standard určuje, co je třeba pro získání příslušné kvalifikace umět, čili soubor požadovaných kompetencí. Tyto kompetence jsou podle nastavených pravidel kódovány, klasifikovány a zařazovány do centrální databáze kompetencí společné pro Národní soustavu kvalifikací a pro Národní soustavu povolání.

Hodnotící standard určuje, jakými kritérii a způsoby se ověří, zda člověk stanovené kompetence skutečně má. Obsahuje i další pokyny pro ověřování, včetně požadavků na autorizované osoby.

Z provedeného šetření vyplývá **požadavek na zpřesnění kritérií hodnotících standardů** ve smyslu, že by měly být přesněji **definovány žádané výsledky**, aby se mohlo objektivně posoudit, zda uchazeč prokázal danou kompetenci. Např. kritérium

„žehlení“ je nedostatečné, kritérium vyžehlit sako je již vyhodnotitelné. Vhodné je stanovit vlastnosti produktu, parametry, povolené odchylky, normy atd.

Na druhé straně stojí názory, že **příliš podrobné a zpřesněné standardy se budou muset častěji revidovat, budou náročné na aktualizaci** a tím i bude i náročnější a dražší zajistit **udržitelnost NSK** po skončení podpory z ESF. Respondenti také varují před přílišným svazováním materiálně technického zabezpečení.

Jako možné řešení je navrhováno „dvoustupňové“ nastavení – přesun některých specifikací (detailní zpřesnění témat zkoušky, materiálně technického zabezpečení, výše úhrady za zkoušku aj.) z hodnotícího standardu na autorizovanou osobu. Ta by je musela **specifikovat v žádosti o autorizaci, např. v rámci „manuálu zkoušky“** (podrobněji v kapitole 3.2) .

## 2.3 Přenositelné kompetence

Přenositelnými (obecnými) kompetencemi rozumíme ty kompetence, které jsou minimálně závislé na oborové specializaci vykonávaných činností, přesahují danou odbornost a jsou přenositelné do jiné odbornosti, tedy i do jiných kvalifikací. Člení se na tzv. měkké (efektivní komunikace, týmová práce, vedení lidí aj.) které vycházejí z určitých obecných schopností člověka a nikoliv ze znalostního základu, a na tzv. tvrdé (odborné) které naopak vycházejí z určitého znalostního základu (využívání počítače, angličtina, řízení určitých procesů aj.).

Co se týká měkkých kompetencí, zaměstnavatelé jim přisuzují důležitost, i když se objevuje i názor, že jsou **významné především v souvislosti s kariérovým postupem ve firmě**. Také se vyskytují **pochybnosti o jejich ověřování během zkoušky** (např. ověření zákaznického přístupu trvá 1 měsíc pozorování ve zkušební lhůtě).

Za vhodné je považováno aplikovat přenositelné (měkké i tvrdé) kompetence v rámci specifických odborných kompetencí, tzn. **ověřovat je společně s ověřováním odborných činností, v úzkém provázání s nimi**. např. zákaznický přístup ověřovat v rámci konkrétní servisní činnosti v dané kvalifikaci (pokud je v této kvalifikaci žádoucí), a ne samostatně. To současně umožňuje i ověřování přímo autorizovanými osobami s autorizací pro příslušnou kvalifikaci, protože nelze předpokládat, že tato autorizovaná osoba by byla schopná ověřovat příslušnou měkkou kompetenci ve svém obecném pojetí, tedy samostatně jako celek).

U tvrdých kompetencí ale může být efektivní **využívat již existující všeobecně uznávané certifikáty** (např. ECDL pro počítačové dovednosti, jazykové certifikáty pro angličtinu aj.).

**Pouze u kompetencí oborově zcela nezávislých (např. v oblasti řízení) se jako vhodné nabízí jejich samostatné ověřování.** To ale naráží na to, že zákon č. 179 neumožňuje, aby v komisi při zkoušce byli jiní zkoušející než autorizované osoby pro příslušnou dílčí kvalifikaci, u nichž zase nelze předpokládat způsobilost pro ověřování zcela obecně pojatých přenositelných kompetencí. Nabízí se proto tři možná řešení.

- umožnit u zkoušky různě zaměřené autorizované osoby,
- zcela přenositelné kompetence umožnit ověřovat jako samostatné dílčí kvalifikace
- obtížně ověřitelné měkké kompetence neověřovat vůbec (s tím, že bude relevantnější, když je posoudí v rámci např. zkušební doby sám zaměstnavatel v kontextu zadaných pracovních úkolů)

## 2.4 Výše úhrady za zkoušku

Ve smyslu zákona č. 179 a jeho prováděcí vyhlášky je v hodnotícím standardu každé dílčí kvalifikace podle nastaveného rámcového kalkulačního vzorce stanovováno rozpětí pro výši úhrady za zkoušku (0,5 až 1,3 vypočtených nákladů), v němž se pak musí pohybovat skutečná výše úhrady stanovovaná jednotlivými autorizovanými osobami.

Stanovování rozpětí pro výši úhrady za zkoušku je od začátku provázáno problémy. **Částky vypočtené pomocí nastaveného kalkulačního vzorce jsou zpochybňovány** tvůrci standardů i dalšími zástupci zaměstnavatelů, **jsou rozpory v tom, jak kalkulovat použití drahých zařízení, jak kalkulovat režii apod.**

Do toho vstoupilo MPO jako autorizující orgán **s požadavkem, aby dolní hranice rozpětí se rovnala nule**, což vede k tak širokému rozpětí, které už jako "rozpětí" ztrácí smysl. Zaměstnavatelé ale s nulovou dolní hranicí nesouhlasí. Někteří naopak doporučují, **aby stanovovaná byla právě jen spodní hranice rozpětí, aby nedocházelo k dumpingu**. Také se jedná o to, aby se úhrada pro zaměstnavatele stala odečitatelnou položkou i v případě, že úhradu za zaměstnance zaplatí.

Z šetření vyplývá celkem jednoznačný **odpor k regulaci výše úhrady** s tím, že jediné **funkční jsou tržní podmínky**, že skutečná výše úhrady musí vycházet z nabídky autorizované osoby, z její kalkulace nákladů.

Skutečností je, že regulace výše úhrady za zkoušku činí systém částečně komerční a částečně regulovaný, což je v jiných případech zpravidla nefungující kombinace.

K zavedení této regulace došlo z obav z neúměrně drahých zkoušek. Nynější názory však směřují k tomu, že působení nabídky a poptávky určí cenu spravedlivěji a "sociálněji" než sebeerudovanější centrálně zpracovaná kalkulace. Zřejmě by stálo za to zvážit **buď přesun stanovování výše úhrady za zkoušku do již zmíněného "manuálu" zkoušky při autorizaci (tedy pro každou autorizovanou osobu zvlášť) nebo nechat výši úhrady ke zkoušce zcela volnou jako tržně se měnící součást nabídky každé autorizované osoby**. Je zřejmé, že neadekvátní výše by odradila uchazeče a autorizované osobě by nezbylo, než výši úhrady snížit.

Současně ale je stavěn požadavek, že výše úhrady za zkoušku, ať již bude stanovována centrálně nebo trhem, musí být zveřejňována, aby ji uchazeči o dílčí kvalifikaci znali.

Dalším podnětem z šetření je, že **pro období rozjezdu celého systému uznávání by zřejmě bylo vhodné hledat podpůrné finanční zdroje** (státní, krajské, odvětvové, firemní), které by občanům (resp. autorizovaným osobám) **odlehčily část jejich nákladů na zkoušku**, aby se systém mohl rychleji uvést v život.

## 2.5 Procesy naplňování NSK

Standardy kvalifikací byly zpočátku vytvářené v NÚOV ve spolupráci s odborníky ze sféry práce a vycházely z Integrovaného systému typových pozic ISTP. Důležitým krokem bylo ustavování Sektorových rad složených z reprezentací zaměstnavatelů, které posuzovaly, upravovaly a schvalovaly tyto návrhy standardů. Postupně začalo i vlastní vymezování kvalifikací a celá tvorba standardů přecházet do Sektorových rad a jejich pracovních skupin. Výchozím zdrojem se stala Národní soustava povolání, která postupně nahrazuje ISTP. NÚOV v tomto procesu zastává metodickou roli. Obdobně je proces tvorby standardů nastavený i pro projekt NSK2, který se nyní rozbíhá a jehož cílem je pokrýt do roku 2015 všechna odvětví na trhu práce žádanými dílčími kvalifikacemi do úrovně maturity a nejžádanějšími dílčími kvalifikacemi vyšších úrovní.

Poté, co standardy jsou přijaté Sektorovou radou, nastává proces jejich schvalování. Autorizující orgán nemá podle zákona schvalovací funkci, schvalovat standardy má MŠMT ve spolupráci s autorizujícím orgánem. Z dikce zákona vyplývá, že NÚOV by měl standardy předložit MŠMT, které je projedná s autorizujícím orgánem a výsledkem je buď schválení, nebo vrácení do NÚOV s připomínkami a požadavky na úpravy. Aby se předešlo



neustálým jednáním mezi ministerstvy, došlo k dohodě, že NÚOV bude zajišťovat tyto procesy jako celek a na MŠMT je bude předkládat až po získání souhlasného stanoviska autorizujícího orgánu.

Standards tak procházejí poměrně složitým a zdoluhavým procesem. Jako jeden velkých problémů z výsledků šetření vychází **neúnosně dlouhá cesta od okamžiku zpracování návrhu standardu přes všechny schvalovací procedury, autorizace až k prvním ke zkouškám.**

Nejnáročnější z jeho procedur se zatím ukazuje vypořádání připomínek autorizujícího orgánu. **Projevuje se přitom různý přístup a různé požadavky autorizujících orgánů, což vede k úvaze o soustředění činnosti autorizujících orgánů do jedné organizace.**

Z výsledků šetření vyplývají další podněty týkající se procesů naplňování NSK:

**Dílčí kvalifikace je nutné vymezovat opravdu podle skutečných aktuálních potřeb trhu práce,** čemuž některé z existujících dílčích kvalifikací příliš neodpovídají. Je to způsobeno výše popsaným vývojem, kdy v počátečních fázích dílčí kvalifikace vznikaly především odvozeně od oborů vzdělání, nebyla ještě započata tvorba Národní soustavy povolání a neexistovaly dosud Sektorové rady, které navržené standardy později pouze posuzovaly a upravovaly z hlediska jejich vnitřního obsahu.

Při rozhodování o tom, že dílčí kvalifikace má vzniknout, **je třeba vycházet z Národní soustavy povolání** a respektovat její roli základního zdroje pro vymezování a tvorbu kvalifikací i pro jejich revizi a aktualizaci.

**Standards je třeba před schválením prakticky ověřovat,** přičemž u tohoto ověřování by měli být přítomni zástupci zaměstnavatelů

**Sektorovým radám by měly být oficiálně a legislativně přisouzeny větší kompetence.**

Veškerý vývoj a naplňování NSK jsou realizovány z prostředků ESF a zatím **není patrné, jak bude financování systému probíhat po ukončení podpory z ESF.**

## 2.6 Závěr

Tato kapitola se zabývá předmětem uznávání, tedy kvalifikacemi. Mezi hlavní podněty pro další rozpracování zde patří zejména:

- Podle hodnotících standardů by měly být nezávisle na získání stupně vzdělání uznávány všechny na trhu práce žádané kvalifikace, bez ohledu na svou „šíři“ (tedy stávající dílčí i úplné). Tyto „profesní“ kvalifikace by měly význam jen na trhu práce a nevedly by k získání stupně vzdělání.
- V hodnotících standardech by měla být přesněji definována kritéria ověřování, aby se mohlo objektivně posoudit, zde uchazeč prokázal stanovené kompetence.
- Z důvodu pružnosti a budoucí udržitelnosti správy kvalifikační soustavy i přizpůsobení technologickému vybavení firem by měl být zvážen přesun některých specifikací hodnotícího standardu (např. detailní zpřesnění témat zkoušky, detailní materiálně technické zabezpečení, výše úhrady za zkoušku aj.) na autorizovanou osobu. Ta by je specifikovala v žádosti o autorizaci, např. v rámci „manuálu zkoušky“, který by podléhal posouzení zajištěnému Sektorovou radou.
- Mělo by se zvážit zrušení stanovování rozpětí pro výši úhrady zkoušky, s tím, že by to bylo plně ponecháno na autorizované osobě.
- Národní soustava kvalifikací by vždy měla přímo navazovat na výstupy Národní soustavy povolání.

### 3. Procesy autorizace, ověřování a uznávání podle zákona č. 179 / 2006 Sb.

Tato kapitola vznikla na základě připomínek, které se podařilo získat z šetření. Témata se týkala činnosti autorizujících orgánů v oblasti schvalování standardů a udělování autorizací. Dále bylo často diskutované téma kvalitního a objektivního posouzení kompetencí v rámci zkoušky a nutnosti prokazování všech kompetencí stanovených standardem. Několik subjektů se vyjádřilo k obsahům hodnotících standardů z hlediska podmínek pro udělení autorizace a míry detailnosti výstupů.

#### 3.1 Přístup Autorizujících orgánů

Praxe uplynulých dvou let aplikace zákona ukazuje, že decentralizace autorizujících orgánů mezi mnoho ministerstev přináší i svá negativa (viz kapitola 2.5). Je velmi obtížné docílit jednotného přístupu různých ministerstev ke schvalování standardů, k udělování autorizací, ale vůbec k celé implementaci zákona č. 179. Navíc, státní orgány nemají motivaci k tomu, aby bylo schváleno mnoho dílčích kvalifikací a bylo uděleno mnoho autorizací, protože více schválených standardů představuje pro ministerstva více žádostí o autorizace, tím pádem více práce a požadavků na personální zajištění. Pokud není vůle jakéhokoli ministerstva plnit funkci autorizujícího orgánu schvalovat standardy, je proces schvalování dotčených standardů blokován.

Praxe rovněž ukazuje, že autorizující orgány nemají odborné zázemí pro posuzování věcné části standardů a ani pro kontrolu výkonu autorizovaných osob a soustřeďují se na formální část, kterou posuzují vlastními postupy (nejednotně v rámci celého systému) Ke konsenzu na standardu nevedlo ani přizvání zástupců autorizujících orgánů do Sektorových rad.

Možnou variantou řešení tohoto problému je **koncentrace autorizací do jednoho autorizujícího orgánu, s výjimkou těch, které mají kvalifikace upraveny vlastním legislativním dokumentem (vyhláška, zákon)**. Ten by mohl mít i lepší pozici věnovat se plně komunikaci se Sektorovými radami ohledně obsahu standardů dílčích kvalifikací, zároveň by mohl i lépe plnit úlohu kontroly kvality činnosti autorizovaných osob včetně kontroly průběhu zkoušek pro dílčí kvalifikace.

#### 3.2 Specifikace při udělování autorizace

V rámci analýzy se některá vyjádření tázaných subjektů týkala specifikací, které je nutné doložit při získávání autorizace. Připomínky zazněly ze strany zaměstnavatelů a týkaly se zejména materiálně technického zázemí (dále jen MTZ) předepsaného pro vykonání zkoušky.

- Některé části hodnotícího standardu není vhodné stanovovat centrálně. Jedná se zejména o výši úhrady za zkoušku, detailní MTZ aj. Vhodnější by mohlo být přesunout jejich specifikaci na autorizovanou osobu - v žádosti o autorizaci („manuál zkoušky) – viz kap. 2. 2.
- MTZ zkoušky je velmi důležité. Zájem zaměstnavatelů je, aby zaměstnanec vykonal zkoušku na zařízeních a s pomůckami stejnými nebo obdobnými s jejich vybavením.
- "Manuál zkoušky" umožní respektovat „různost“ např. technologického zázemí, na druhé straně vzniká problém kdo a jak posoudí "manuál zkoušky".
- Zajistit odpovídající odbornost při posuzování specifikací pro udělení autorizace. Autorizující orgány nejsou ve své většině na tuto roli odborně dostatečně vybaveny, vzniká tak možnost neobdobných zásahů do celého systému uznávání.

- Na otázku zda všechny požadavky mají být v hodnotícím standardu nebo zda specifika mají být přesunutá do "manuálu zkoušky není jednoznačný názor - každé z cest jsou přisuzovány výhody a nevýhody. První varianta je považována za direktivní a jednotící, druhá varianta za operativnější, ale s krizovým místem ve schopnostech autorizujících orgánů posoudit materiály.
- Pro posuzování „manuálů“ je vhodné využít síť odborníků jmenovaných sektorovými radami

Jak je již uvedeno v kapitole 2.2, možným řešením této situace by mohlo být přesunutí specifikace materiálně technických podmínek případně dalších detailních požadavků z hodnotícího standardu na autorizovanou osobu. Ta by je musela **specifikovat v žádosti o autorizaci, např. v rámci „manuálu zkoušky“**, který by pak pro autorizovanou osobu byl závazný. Tyto detailní specifikace by samozřejmě musely respektovat celkové „mantinely“ nastavené v hodnotícím standardu.

Toto řešení naráží na limity v odbornosti úředníků autorizujících orgánů, které by ovšem **posouzením „manuálu zkoušky“ mohl pověřit vždy příslušnou Sektorovou radu**. To by sice zvýšilo nároky na kapacity Sektorových rad a tím i na finance pro jejich činnost, ale východiskem by mohlo být posuzování „manuálů“ **odborníky jmenovanými Sektorovými radami** pro tyto účely. Sektorová rada by na základě tohoto posouzení pouze vydala konečné doporučující stanovisko pro autorizující orgán. Umožnit Sektorovým radám posuzovat žádosti o autorizaci je také jeden z častých podnětů, zejména z řad zaměstnavatelů.

Je zřejmé, že pro efektivitu posuzování takto pojatých (a nejen takto pojatých) žádostí o autorizaci by bylo vhodné **soustředit činnost autorizujících orgánů do jedné organizace**, která by navíc zajistila jednotnost přístupu k autorizacím i k požadavkům na standardy (viz kap. 2.5 a kap. 3.1).

### 3.3 Autorizovaná osoba a kvalita ověřování

Postupy autorizované osoby při hodnocení jsou důležité pro **objektivní posouzení odborných způsobilostí zkoušeného**. Obava o objektivní průběh zkoušky vedla celou řadu tázaných subjektů k následujícím tvrzením:

- Chybí kontrolní mechanismy při udělování autorizací.
- Je užitečné, když noví autorizovaní zástupci navštěvují již probíhající zkoušky.
- Chybí kontrolní mechanismy zajišťování kvality ověřování. Zřejmě nejvhodnějším způsobem by bylo vybudování sítě odborníků pro jednotlivé odborné oblasti, které by jmenovaly jednotlivé Sektorové rady.

Je nezbytné předem definovat, jak se kvalita ověřování má posuzovat. Největší problém není v definování otázek (obsahu zkoušky), ale v definicích správných výstupů za účelem omezení individuálního posuzování. Protože míra objektivní úzce souvisí s **pojetím hodnotících standardů**, zazněl ze strany zaměstnavatelů požadavek na takovou míru **konkretizace měřitelných kritérií v hodnotícím standardu**, která by zajistila maximální možnou míru objektivního posouzení kompetencí. (viz kap. 2.2).

### 3.4 Efektivita ověřování

Celá řada dotazovaných subjektů se zamýšlela nad praktickou realizací průběhu zkoušky z pohledu toho, **je-li nutné vždy ve všech případech ověřovat všechny kompetence popsané v hodnotícím standardu**. Příkladem může být opakování zkoušky – kdy účastník při první zkoušce prokázal celou řadu osvojených kompetencí, ale nestačilo to na získání osvědčení. Otázkou je, jestli mu lze uznat to, co při první zkoušce prokázal a zkoušet ze zbylých kompetencí, nebo zda je nutné opakovat zkoušku v celém rozsahu. S touto připomínkou přišly např. úřady práce, které doufají, že opakovaná zkouška

přezkušující jen některé kompetence by mohla být levnější. Stanovisko zaměstnavatelů bylo obdobné:

- samozřejmostí by mělo být uznání kompetencí, které uchazeč prokázal při neúspěšné zkoušce, kterou opakuje, nebo které prokázal již ve zkouškách k získání jiné dílčí kvalifikace.

Školy oslovené v rámci šetření uvedly, že je „ nutné rozšířit možné postupy při „zkoušce“, **využívat důkazů o kompetencích, kterými kandidáti již disponují**, a také ověřovat „za provozu“ na produktivní práci (je-li to možné). Povinnou součástí nabídky autorizovaných osob by měla být specifikace strojů a zařízení, na kterých bude kandidát pracovat (pokud má pracovat např. na CNC stroji, se kterým do té doby nepracoval, je to problém, činnosti ovládá, ale na jiném stroji).“ Obdobně vidí situaci i zaměstnavatelé, kteří by uvítali možnost průběhu zkoušky za běžného provozu na zakázce, aby se nemusely simulovat podmínky ke zkoušce. To je další důvod pro zavedení zmíněných manuálů zkoušky, v nichž by tato zařízení a postupy na nich mohly být popsány.

### 3.5 Závěr

Tato kapitola nastínila některé problémy, se kterými se v praxi setkávají různé subjekty aplikující zákon č. 179. Problémy se týkají většinou procesních částí zákona – zejména procesů udělování autorizace, zkoušení, uznávání a ověřování kompetencí a z důvodu vzájemných souvislostí procesů vytváření a schvalování dílčích kvalifikací,

Pro zajištění fungování zákona je nezbytné, aby byl **schválen co největší počet trhů práce žadáných dílčích kvalifikací**. Vzhledem k tomu, že MŠMT schvaluje dílčí kvalifikace po dohodě s ministerstvem, které má v gesci trhů požadované kvalifikace, nemůže garantovat průběžné schvalování kvalifikací. Vyšší počet schválených kvalifikací je ve skutečnosti pro ministerstva hrozbou nárůstu agendy a tím pádem nemají motivaci se pozitivně vyjadřovat ke schvalování. Řešením této situace je **koncentrace autorizací do jednoho autorizujícího orgánu**. Tento orgán by měl zároveň lepší podmínky pro **provádění kontrolní činnosti autorizujících orgánů** i pro posouzení vhodných **materiálně technických podmínek**, které zejména zaměstnavatelé navrhují neuvádět taxativně v hodnotícím standardu, ale v rámci manuálu zkoušky – v rámci žádosti o autorizaci. Jedna centralizovaná autorizovaná osoba by také mohla zaručit koordinovanější postup, jednotnou metodiku, usnadnila by i vedení veřejně přístupné databáze autorizovaných osob (NSK).

Z hlediska průběhu zkoušky zazněly nejvíce návrhy na:

- minimalizaci subjektivního posouzení kompetencí uchazeče autorizovanou osobou (tedy jednoznačně stanovit kritéria ověřování už v hodnotícím standardu)
- možnosti neověřovat ve všech případech všechny kompetence stanovené v kvalifikačním standardu (tedy ponechat na autorizované osobě uznání kompetencí po předložení již dříve získaných osvědčení či jiných dokladů, s tím že by pro to musela být stanovená jasná pravidla)

## 4. Aplikace uznávání do reálného života – sociální uznávání

Sociální uznávání vyjadřuje postoj zejména zaměstnavatelů a občanů k tomu, do jaké míry si cení formálně uznaných kvalifikací. O míře tohoto uznání svědčí poptávka zaměstnavatelů po daných kvalifikacích, ze strany občanů je pak sociální uznávání častým důvodem a důležitou motivací pro další vzdělávání za účelem získávání kvalifikací.

## 4.1 Sociální uznávání obecně

Optimální míra sociálního uznávání kvalifikací znamená dostatečnou poptávku po kvalifikacích (dílčích nebo úplných) ze strany zaměstnavatelů a návaznosti na to také ze strany občanů, kteří se snaží poptávané kvalifikace získávat. V současné situaci kdy je informovanost potenciálních uživatelů a nositelů kvalifikací téměř nulová lze sociální uznávání obtížně vyhodnocovat.

Šetření poukázalo na slabá místa dosavadní aplikace zákona č. 179 právě z pohledu **nedostatečné nabídky i poptávky**. Důvodů je celá řada. Mezi časté argumenty patřily zejména takové, které poukazovaly na **nedostatečné zajištění stimulace poptávky po dílčích kvalifikacích ze strany podniků**, přičemž právě poptávka ze strany podniků je nezbytným tahounem aplikace celého zákona.

Tuto skutečnost dokládá i fakt, že nebylo možné vést kvalifikované šetření s těmi podniky, které nebyly součástí Sektorových rad a nepodílely se tedy na spoluvytváření dílčích kvalifikací.

V šetření se vyskytovaly například následující připomínky, které vyjadřovali zaměstnavatelé, úřady práce i školy:

- Nejsou klienti, neexistuje podpora poptávky.
- Klíčové pro sociální uznávání je přijetí systému ze strany zaměstnavatelů.
- Členové SR, tvůrci standardů, by se měli „zavázat“, že povedou své firmy k využívání těchto standardů.
- Chybí propagace - je třeba profesionálně a cíleně systém prezentovat, směrem k veřejnosti i ke všem dalším cílovým skupinám.

Z připomínek zazněla také celá řada doporučení, jakým způsobem podporu poptávky po kvalifikacích dle zákona č. 179 koncipovat.

Kromě výše uvedeného návrhu zapojení podniků v rámci **Sektorových rad** a lepší propagace principů samotného zákona byly nejčastěji uváděny doporučení směřující k většímu zapojení **úřadů práce**. Právě úřady práce zajišťující **rekvalifikace** mohou zajišťovat rekvalifikační kurzy vedoucí k těm dílčím kvalifikacím, které jsou na trhu práce poptávány. Zároveň mohou hradit náklady na zkoušku dle zákona č. 179. Úřady práce mají ideální pozici pro propojování nabídky a poptávky po kvalifikacích zákona č. 179, včetně nástrojů, kterými jsou komunikace s cílovými skupinami vyplývající již z předmětu činnosti subjektu, ale také financování, které je zajištěno každoročně ze státního rozpočtu. Z šetření však vyplynula nedostatečná informovanost některých úřadů práce, ale také nedostatek metodického vedení, které by úřady práce uvítaly. Nejde jen o dostatek znalostí nezbytných k aplikaci zákona č. 179, ale jedná se i o určité nejasnosti ohledně sladění postupů vyplývajících z kombinace několika právních předpisů (zákon o zaměstnanosti, vyhláška o akreditaci, zákon o veřejných zakázkách atd.).

Mezi jmenované problémy patřily následující:

- Je málo zájemců o získání řemeslné a manuální kvalifikace (přitom v NSK prakticky jiné nejsou).
- Hrazení zkoušky rámci rekvalifikace je cestou k rozhybání celého systému, ale některé věci je třeba dořešit.
- Úřady práce jsou většinou špatně informovány o NSK, je třeba je zapojit do prosazování systému, mohly by být pořádány krajské akce, společně se zaměstnavateli.

Zazněly i **požadavky finanční podpory** občanům ve formě úhrady úplaty za zkoušku dle zákona č. 179/2006 Sb. Tato forma motivace se ukazuje jako vhodná i na základě vedených rozhovorů s občany, kteří z pěti důvodů, které by jim bránily se ke zkoušce z dílčí kvalifikace přihlásit, uvedli výši úhrady za zkoušku na první místo. Cena byla

dokonce uvedena jako více odrazující faktor, než např. nutnost se naučit něco jiného, nižší sociální uznání dílčí kvalifikace ve srovnání se stupněm vzdělání, nutnost vystupovat před zkušební komisí, i než obavy z neúspěchu u zkoušky.

Stejně tak mezi důvody, které by naopak občany motivovaly k účasti na zkoušce dle zákona č. 179/2006 Sb., byly na prvním místě finanční. Respondenti zařadili na první místo odůvodnění zvýšení šance na lepší plat. Hned na druhém místě zvýšení šance na postup v zaměstnání na lepší pozici. Na třetí místo zařadili zvýšení šance na získání jiného lepšího zaměstnání. Z těchto tří odpovědí je vidět, že **občané vnímají kvalifikace a úsilí získávat nové kvalifikace v úzké vazbě na pracovní zařazení a z toho plynoucí lepší finanční ohodnocení. Důvody, jako možnost naučit se něco nového, začátek nové kariéry nebo získání oficiálně platného dokladu o tom, co jedinec umí, byly uvedeny jako méně důležité motivátory.**

Dalším důležitým nedostatkem systému uznávání dle zákona č. 179 je **nedostatečná nadresortní podpora ze strany státu**. Na této formulaci se shodli zaměstnavatelé, úřady práce i školy. K jednotné implementaci strategie zákona č. 179 by podle těchto cílových skupin pomohlo:

- postavit kvalifikace podle zákona č. 179 zcela naroveň kvalifikacím z počátečního vzdělávání i ostatním (např. vyhláška č. 50/1978)
- Toto zrovnoprávnění promítnout v legislativě - vytvořit legislativně potřebu těchto profesních kvalifikací - např. živnostenský zákon, zákon o zaměstnanosti, různé legislativně stanovené odborné způsobilosti, prokazování odbornosti firmy (při sporech, při výběrových řízeních, u pojistných událostí), v relevantních katalogích (Národní soustava povolání, kvalifikační katalogy), ve formuláři k hlášení volných míst (a odpovídajícím software).
- Provázat dílčí kvalifikace se živnostenským zákonem: osvědčení o dílčí kvalifikaci by mělo být pro stanovené živnosti plnohodnotnou náhradou vzdělání. Živnosti by měly systémově navazovat na Národní soustavu povolání.

## 4.2 Propagace, informace, poradenství

Obecně lze shrnout, že z šetření vyplynulo poměrně jednoznačné zjištění **nedostatečné prezentace systému – a to pro celou řadu cílových skupin**.

Autorizované osoby údajně nemají dostatek informací, např. o seznamech škol, kde lze složit zkoušky z úplných kvalifikací. Z rozhovorů s několika zástupci bylo zřejmé, že jsou úřady práce, které jsou poměrně dobře informovány, jsou ale také úřady práce, kde informací o možné aplikaci zákona č. 179 není dostatek. Nejedná se však pouze o aplikaci zákona č. 179/2006 Sb., ale také o realizaci rekvalifikací ve smyslu vyhlášky 176/2009 Sb. o provázanosti rekvalifikací a dílčích kvalifikací včetně s tím souvisejících výběrových řízení atd.

Zaměstnavatelé i úřady práce uvedly, že „principy zákona č. 179 je třeba zahrnout do systému vzdělávání poradců úřadů práce a pracovníků rekvalifikací úřadů práce, do systému OK práce“.

Zaměstnavatelé poukazují, že systém není pro běžného uživatele přehledný a srozumitelný, prosté informace nestačí, je třeba osvěta a poradenství včetně komplexního centrálního informačního systému.

## 4.3 Podmínky přijetí systému uznávání zaměstnavateli

Jak již bylo uvedeno, za klíčové pro uvedení celého systému do života, je jeho přijetí ze strany zaměstnavatelů.

Cílem proto bylo dozvědět se, co bude pro běžné zaměstnavatele důležité pro to, aby kvalifikace a procesy dané zákonem č. 179 převzali do svého personálního systému. Šetření přineslo několik zajímavých podnětů, které nastolují zajímavé otázky ke zvážení. Samotná praxe je rozmanitá, problematika lidských zdrojů je jinak pojímána v malých firmách než ve velkých, velmi také záleží na oboru podnikání a tím pádem na úrovni vzdělání či kvalifikací, které jsou požadovaným předpokladem pro zaměstnance.

Z obecnějších poznámek, které by mohly najít opodstatnění ve větším počtu podniků, uvádíme následující:

- musí se jednat o kvalifikace, které budou ve firmě opravdu potřeba
- pro aplikaci zákona musí mít firma dobrý důvod a odůvodněné přínosy aplikace (znamená potřebu změny podnikových kvalifikačních a mzdových systémů)
- nutnost vyrovnat se s postojem: „já ho něco naučím, dám mu kvalifikaci a on bude chtít víc peněz“. Tzn. vyjasnit si, jestli je získání kvalifikace zaměstnanecký benefit nebo zdražení pracovní síly - kvalifikace musí přinést tržní výhodu firmě
- příležitost zkvalitnit lidské zdroje, vstoupit do rolí vzdělavatelů a tvůrců vzdělávacích programů, které procesu uznávání budou napomáhat, i do role autorizované osoby
- musí existovat možnosti dalšího vzdělávání pro přípravu ke zkoušce
- nebezpečí je, pokud nebude kvalifikace korespondovat s interními požadavky firmy vlastního systému kvalifikací a zaškolení. Pak se může stát, že to nebude pro jejich subjekt nijak podstatné

#### 4.4 Vazba uznávání na další vzdělávání

Z šetření vyplynulo, že vzdělávací agentury vnímají zákon č. 179 převážně pozitivně. Jak vyplývá z odpovědí, zákon přináší pro tuto cílovou skupinu celou řadu příležitostí:

- může zlevnit tvorbu programů, zlepšit spolupráci škol a soukromých vzdělavatelů, zlepšit prestiž vzdělávání dospělých ve vztahu k počátečnímu vzdělávání
- DK mohou být pro neškolské vzdělávací firmy dobrým marketingovým artiklem (podobně jako akreditace ministerstva)

Úřady práce by uvítaly vytváření vzdělávacích programů vycházejících z obsahu hodnotícího standardu, případně i vznik vzorových vzdělávacích programů k DK např. ve 3 úrovních – dle míry úrovně již získaných znalostí. Důvodem je, aby mohly ÚP poptávat kurzy nejen k dané dílčí kvalifikaci, ale také dle úrovně znalostí klientů.

#### 4.5 Závěr

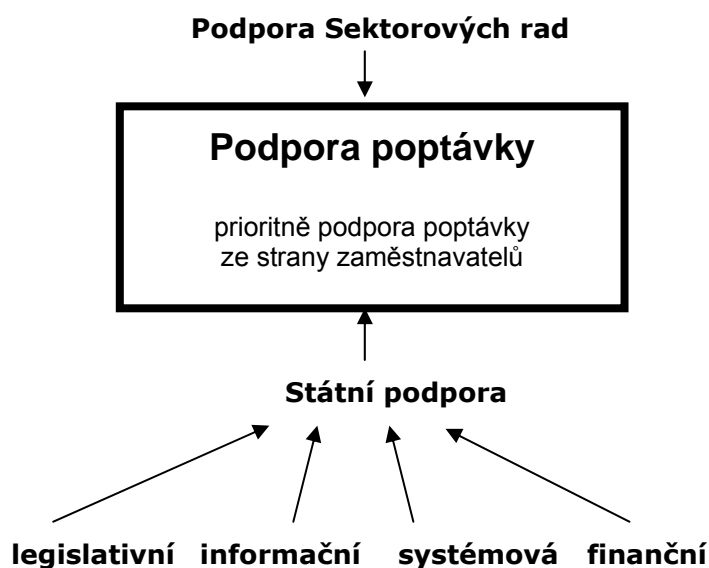
Z analýzy v oblasti sociálního uznávání vyplynulo, že **tahouny poptávky po kvalifikacích musejí být zejména zaměstnavatelé**. Pokud budou zaměstnavatelé vědět, co znamenají dílčí kvalifikace dle zákona č. 179, budou mít v takto prokázané kvalifikace důvěru a budou je také na trhu práce poptávat. V této souvislosti je důležité je, aby – zejména v období rozjezdu celého systému – Sektorové rady vybraly pro tvorbu standardů trhem práce ty nejžádanější a přitom nejvíce nedostatkové kvalifikace.

Tato **poptávka musí být doprovázena aktivním přístupem úřadů práce a posílením vazby dílčích kvalifikací s živnostmi**. Lze předpokládat, že poptávka zaměstnavatelů a podpora úřadů práce bude dostatečným stimulem pro to, aby občané byli motivováni k získávání kvalifikací podle zákona č. 179. To potvrzuje pozitivní přístup občanů ke snaze získávat formálně uznané kvalifikace za účelem zlepšení pozice a platu v zaměstnání i přístup vzdělávacích agentur, které vidí zákon č. 179 jako příležitost pro další činnost svého podnikání.

**Významnou roli v oblasti posilování poptávky mohou hrát Sektorové rady a Stát.**

**Sektorové rady** mohou tuto roli hrát pomocí aktivního přístupu k uznávání kvalifikací dle zákona č. 179 ve svých odvětvích, včetně snahy zapojit do jejich sociálního uznávání maximální množství podniků v daném oboru působnosti rady.

**Stát** by se měl snažit zajistit zákonu **podporu legislativní, informační, systémovou a finanční**. Z těchto nástrojů se v současné době jeví jako nejslabší informační podpora. Celá řada subjektů aplikujících zákon nemá dostatečné množství informací. Dle šetření se jedná jak o autorizované osoby, úřady práce, zaměstnavatele i občany (zaměstnance, studenty atd.). Klíčová se zdá být také koordinace aktivit MŠMT – MPSV – úřady práce při realizaci rekvalifikací, dále také budování užší vazby zákona č. 179/2006 Sb. na živnostenský zákon, zejména vzhledem k úrovni schválených kvalifikací zařazených v NSK. **Realizace rekvalifikací i udělování živností jsou přímými nástroji podpory jak nabídky, tak poptávky kvalifikací ve smyslu zákona č. 179/2006 Sb.**





## 5. Problémy vyžadující prioritní řešení

V současné době se jako hlavní problém jeví nízký zájem o uznávání podle zákona č. 179. Zatímco počet schválených dílčích kvalifikací i počet autorizovaných osob přesáhl 200, počet zrealizovaných zkoušek přesáhl 1700, z toho ovšem více než 140 je z oblasti bezpečnostních služeb. Přitom od nabytí účinnosti zákona č. 179 již uběhly více než dva roky, přičemž již před těmito dvěma roky existovaly schválené dílčí kvalifikace.

Zatímco celkový soubor návrhů a doporučení bude předmětem koncepční části studie navazující na tuto analýzu (stručný výčet všech důležitých problémů shrnuje tabulka v příloze č. 6), problém nízkého zájmu o uznávání podle zákona č. 179 je třeba začít řešit ihned, protože zde hrozí ztráta motivace těch, které se do tvorby systému podařilo úspěšně zapojit a jejichž účast v systému je klíčová – zástupců zaměstnavatelů. To by ve svém důsledku mohlo vést i ke zhroucení celého systému dříve než se naplno rozjede.

Návrh opatření pro aktuální řešení těchto klíčových problémů, tedy problému sociálního uznávání, je následující:

### Pro vyvolání poptávky po dílčích kvalifikacích ze strany zaměstnavatelů

- Prioritně co nejrychleji vytvořit a schválit úzký počet dílčích kvalifikací s pravděpodobností nejvyššího zájmu o skládání zkoušek

### Pro podporu nabídky na regionální úrovni – směrem k úřadům práce, autorizovaným osobám a dalším regionálním subjektům

- Informační podpora autorizovaných osob
- Informační a metodická podpora pracovníků úřadů práce
- Motivace úřadů práce k upřednostňování dílčích kvalifikací při zprostředkování rekvalifikací

### Legislativní záležitosti

- Zavedení pojmu profesní kvalifikace pro všechny kvalifikace požadované trhem práce bez vazby na získání stupně vzdělání
- Změna přístupu některých autorizujících orgánů k procesům zákona č. 179 směřující ke zrychlení schvalovacích procesů se standardy. Případně koncentrace činnosti autorizujících orgánů do jednoho subjektu (sjednocení přístupů k procesům), s výjimkou kvalifikací podle rezortně příslušných právních předpisů či jinak úzce svázaných s daným rezortem (odlehčení ministerstvům - stávajícím autorizujícím orgánům, aby se mohly naplno věnovat jen kvalifikacím ve sféře jejich zájmu).

## 6. SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky	Příležitosti	Hrozby
NSK i procesy uznávání mají	Mezi běžnými zaměstnavateli ani	Rychle vytvořit standardy pro kvalifikace s nejvyšší	Pokud se systém uznávání nestane

<p>oporu v zákoně.</p> <p>Kvalifikace z NSK mají podporu ve vyhlášce pro rekvalifikační kurzy</p> <p>Jsou nastavená metodická pravidla pro vymezení kvalifikací a tvorbu standardů.</p> <p>Je založená síť sektorových rad z reprezentantů zaměstnavatelů</p> <p>Je schváleno cca 200 dílčích kvalifikací.</p> <p>Je v provozu veřejný informační systém NSK.</p> <p>Existuje již více než 100 autorizovaných osob.</p> <p>Byl zahájen projekt NSK2, v němž by mělo dojít k plnému naplnění NSK.</p>	<p>občany zatím není NSK ani celý systém uznávání známý ani vyhledávaný.</p> <p>Uznávání podle zákona č.179/2006 není dost podpořeno souvisejícími právními předpisy</p> <p>Pojem dílčí kvalifikace je vnímám jako něco méněcenného.</p> <p>Často trvá dlouho, než standardy projdou přes autorizující orgán.</p> <p>Chybí kontrolní mechanismy nad kvalitou zkoušek.</p> <p>Zkoušky jsou časově a tím i finančně náročné.</p> <p>Centrální stanovování rozpětí pro výše úhrady za zkoušku je neustále předmětem sporů.</p>	<p>poptávkou. Podporovat spolupráci úřadů práce, autor.osob, vzdělávacích institucí). Propagovat systém uznávání.</p> <p>Vést jednání s příslušnými resorty o začlenění aspektů zákona č.179/2006 do relevantních právních předpisů.</p> <p>Změnit název dílčí kvalifikace</p> <p>Soustředit činnost aut.orgánů pro většinu kvalifikací do 1 subjektu (kromě kvalifikací podle resortních předpisů.</p> <p>Nastavit, ověřit a plošně zavést mechanismus kontroly nad ověřováním autorizovanými osobami.</p> <p>Umožnit uznávat kompetence prokázané již dříve i podle jiných dokladů či referencí</p> <p>Zrušit centrální regulaci výše úhrady za zkoušku, s tím, že autorizovaná osoba musí svou nabízenou výši úhrady zveřejňovat.</p>	<p>akceptovaný zaměstnavateli a veřejností do roku 2015, již nebude mít šanci.</p> <p>Nebudou-li kvalifikace NSK vyžadovány jinými předpisy, těchto kvalifikací bude spíše sporadické</p> <p>Negativní vnímání pojmu dílčí kvalifikace může zájemce odrazovat od zkoušek</p> <p>Dlouhým schvalovacím procesem se systém brzdí a demotivuje tvůrce.</p> <p>Bez garance kvality ověřování, hrozí ztráta důvěry v celý systém.</p> <p>Při vysokých cenách zkoušek hrozí nezájem veřejnosti.</p> <p>Stanovené rozpětí může znemožňovat pružnou cenovou nabídku, efektivnost a sociální únosnost ověřování.</p>
--	---	--	--

## 7. Přílohy

Příloha č. 1: Seznam důležitých pojmů a zkratk

Příloha č. 2: Struktura šetření – rámec otázek pro řízené rozhovory

Příloha č. 3: Subjekty, se kterými bylo provedeno šetření

Příloha č. 4: Shrnutí šetření ve školách

Příloha č. 5: Shrnutí šetření s občany

Příloha č. 6: Shrnující tabulka hlavních problémů v oblasti uznávání

*Poznámka: Shrnutí šetření ve školách a s občany jsou takto samostatně v přílohách proto, že zatímco výsledky šetření mezi zaměstnavateli a úřady práce prolínají celým textem všech kapitol a tvoří většinu jejich obsahu, výsledky šetření od škol a občanů tvoří minoritní část celkového obsahu.*

## **Příloha č. 1: Seznam zkratk**

Zákon č. 179	Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
ÚK	Úplná kvalifikace
DK	Dílčí kvalifikace
KS	Kvalifikační standard
HS	Hodnoticí standard
EQF	Evropský rámec kvalifikací
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NÚOV	Národní ústav odborného vzdělávání
SR	Sektorová rada

## **Příloha č. 2: Struktura šetření – rámec otázek pro řízené rozhovory**

### **A. Otázky pro zástupce zaměstnavatelů**

#### **Očekávaná pozitiva**

- ❖ Na trhu práce víc občanů s žádoucími kvalifikacemi dle požadavků zaměstnavatelů
- ❖ Transparentní obsah kvalifikací – zaměstnavatel snadno najde ve standardu, co je obsahem
- ❖ Nástroj kariérového růstu a kariérového plánu pro zaměstnance ve firmě
- ❖ Možnost individuální cesty jednotlivce k prokázání kvalifikace – šetří čas i peníze
- ❖ Sjednocení výstupů z dalšího vzdělávání – zprůhlednění a zvýšení konkurence vzdělávací nabídky
- ❖ Díky transparentnosti DV zvýšení role finanční podpory od státu
- ❖ Díky zvýšení podpory vzdělávání lepší vyjednávací pozice zaměstnavatele s odbory
- ❖ Možnosti „oficializace“ a uplatnění nových kvalifikací, které neposkytuje počáteční vzdělávání
- ❖ Díky propojení NSK s EQF snadnější mezinárodní uznávání kvalifikací (jak pro zahraniční investory v ČR, tak pro české investory v zahraničí).

#### **Očekávaná negativa**

- Vyšší mobilita občanů – obavy z odchodu kvalifikovaných zaměstnanců
- Nerovné daňové zvýhodnění – zaměstnanec ano / zaměstnavatel ne
- Nutnost změnit podnikový systém kvalifikací a mezd
- Možnost zvyšování nároků ze strany zaměstnanců, kteří získají nové kvalifikace
- Problém motivace ke změně – opravdu to potřebujeme?

### **Rámcem otázek**

- Aby dílčí kvalifikace získané občany podle zákona č. 179/2006 Sb. byly zaměstnavateli plnohodnotně akceptovány, tzn. stejně jako kvalifikace získané absolvováním oboru školního vzdělávání, je podle Vás především třeba: .....
- Co všechno to bude znamenat pro podniky, aby mohly aplikovat zákon č. 179/2006 Sb.?
- Považujete za vhodné a účelné oddělení „profesních“ a „školních“ kvalifikací? V praxi by to znamenalo, že nejen dílčí, ale i úplné kvalifikace by bylo možné ověřovat podle zákona č. 179/2006 Sb. a všechny by měly statut profesních kvalifikací, měly by význam jen na trhu práce a nevedly by k získání stupně vzdělání (v zákoně šlo záměrně o pravý opak, resp. počítalo se s tím, že bude zájem zejména o dílčí kvalifikace, které samy o sobě jednotlivě nebo souhrnem budou odpovídat kvalifikačním požadavkům na povolání, ale občas může mít někdo zájem si dodělat maturitu a získat i stupeň vzdělání – šlo tedy o to umožnit obojí) (školské sféře by tak plně zůstaly kvalifikace vedoucí ke stupni vzdělání a umožňující vertikální prostupnost systémem počátečního vzdělávání). Tato otázka mi připadá trošku subjektivní v tom, že předjímá způsob možného uvažování zaměstnavatelů. Pokud by byla neutrální, mohli by mít zaměstnavatelé či personalisté prostor tento případný problém identifikovat sami – třeba bychom zjistili, že toto jako problém vůbec nevnímají a tím pádem není naše hypotéza relevantní. Otázka ale sama o sobě identifikuje problém a předjímá do jisté míry souhlasnou odpověď.
- Které ze následujících řešení považujete za nevhodnější a které za nejméně vhodné?
  - Finální ověření kvalifikace odpovídající ucelenému povolání, pro které připravuje některý obor vzdělání (např. zedník, instalatér, chemik) by vždy mělo proběhnout v rámci systému počátečního vzdělávání, přičemž držitel jednotlivých dílčích kvalifikací získaných podle zákona č. 179 / 2006 Sb. může tuto úplnou kvalifikaci získat absolvováním závěrečné učňovské nebo maturitní zkoušky v příslušném oboru vzdělání (stávající řešení).
  - Podle zákona č. 179/2006 Sb. by mohly být ověřovány nejen stávající dílčí kvalifikace, ale i kvalifikace odpovídající ucelenému povolání, pro které připravuje některý obor vzdělání (např. zedník, instalatér, chemik), ovšem s tím, že by nevedly k získání stupně vzdělání. Na trhu práce by byly měly stejnou hodnotu, jako adekvátní kvalifikace získané v počátečním vzdělávání, ale z hlediska získání stupně vzdělání a tedy i možnosti postupovat vertikálně vzdělávacím systémem, by bylo třeba tuto „profesní“ kvalifikaci doplnit o absolvování závěrečné učňovské nebo maturitní zkoušky.
  - Kvalifikaci odpovídající ucelenému povolání, pro které připravuje některý obor vzdělání (např. zedník, instalatér, chemik) by sice nebylo možné získat jednou zkouškou podle zákona č. 179 / 2006 Sb., ale držitel odpovídajících dílčích kvalifikací by automaticky získal „profesní variantu“ této kvalifikace pro trh práce, nikoliv ale stupeň vzdělání, k němuž by vedla pouze závěrečná učňovská nebo maturitní zkouška.
- Myslíte, že některé tzv. „měkké“ kompetence (např. kompetence k řízení, komunikační dovednosti, zákaznický přístup, atd.) by mohly být ověřovány jako samostatné kvalifikace, které by pro zaměstnavatele plnohodnotně doplňovaly kvalifikace odborné?
- Které ze dvou následujících řešení považujete za vhodnější??

- Uvedení všech požadavků a pokynů ke zkoušce podle zákona č. 179/2006 Sb. v hodnoticím standardu.
- Vyjmutí některých detailnějších požadavků a pokynů z hodnoticího standardu (zejména výše úhrady ke zkoušce, detailní požadavky na materiálně technické vybavení, případně další věcná či organizační specifika, včetně doby zkoušky), s tím, že by je specifikoval až žadatel o autorizaci v žádosti o autorizaci, např. v rámci tzv. „manuálu zkoušky“, který by pak pro autorizovanou osobu byl závazný. Tyto detailní specifikace by samozřejmě musely dodržet celkové „mantinely“ nastavené v hodnoticím standardu.
- Domníváte se, že výše úhrady za zkoušku má být stanovená určitým rozpětím v hodnoticím standardu nebo pouze trhem?
- Jak by podle Vás měla být koncipována účinná osvěta aplikace zákona č. 179/2006 Sb. směrem k zaměstnavatelům (příp. k občanům)
- Co vnímáte jako největší problémy v současných procesech implementace zákona č. 179/2006 Sb.? (příp. největší rizika do budoucna)

## B. Otázky pro zástupce škol

### Očekávaná pozitiva

- ❖ Zvýšení prestiže – „umíme další vzdělávání podle požadavků trhu práce“
- ❖ Rozšíření nabídky služeb školy (další vzdělávání + uznávání) – lepší využití personálního potenciálu
- ❖ Zlepšení a rozšíření spolupráce školy se zaměstnavateli
- ❖ Zkvalitnění počátečního vzdělávání vlivem dalšího vzdělávání a zaměstnavatelů
- ❖ Ekonomický přínos – tržby z dalšího vzdělávání + vybavení od zaměstnavatelů, příp. s podporou kraje
- ❖ Promítnutí požadavků trhu práce do počátečního vzdělávání - marketingový „tahák“ pro děti a rodiče
- ❖ Možnost využít dílčí kvalifikace i pro vlastní personál

### Očekávaná negativa

- Obava z potlačení celkového významu počátečního vzdělávání
- Administrativa navíc
- „Krácení“ vydělaných financí

### Rámec otázek

- Jak vnímáte důsledky zákona č. 179/2006 Sb. pro školy a vůbec pro systém počátečního vzdělávání:
  - otevřel prostor pro další aktivity škol, pro ty šikovné je dobrou příležitostí
  - vede k devalvaci odborného vzdělávání
  - jiné:
- Chtěli byste (plánujete) realizovat kurzy vedoucí k některé dílčí kvalifikaci?

*Speciálně pro AOs, bylo by žádoucí, kdyby na tyto otázky odpověděla i HK z pohledu AO):*

- Jakou podporu byste jako autorizovaná osoba potřebovali od „centra“ (myšleno např. MŠMT, NÚOV, Autorizující orgány, aby Vaše činnost mohla být efektivnější?
- Co považujete za největší překážku většího zájmu občanů o získání dílčích kvalifikací? Resp. co by se podle Vás mělo udělat, aby zájem byl větší?

- Domníváte se, že výše úhrady za zkoušku má být stanovena určitým rozpětím v hodnotícím standardu nebo pouze trhem?

## C. Otázky pro neškolské vzdělávací organizace

### Očekávaná pozitivita

- ❖ Prestiž využitelná v marketingu
- ❖ Regulace rekvalifikací podle NSK - možnost tržeb z kurzů vedoucích k dílčím kvalifikacím
- ❖ Otevření trhu i pro menší vzdělávací firmy (výhoda jen pro ně)
- ❖ Finanční přínos – zprostředkovaně (podmíněně)
  - ❖ Pokud systém zvýší motivaci občanů k dalšímu vzdělávání
  - ❖ Pokud systém zvýší motivaci zaměstnavatelů vzdělávat zaměstnance
  - ❖ Pokud stát podpoří další vzdělávání daňovými zvýhodněními, dotacemi apod.

### Očekávaná negativa

- Otevření trhu i pro menší vzdělávací firmy (riziko pro dosavadní lídry vzdělávacího trhu)
- Role autorizované osoby zatím není byznysem - zisk prakticky nulový
- Obavy z kontroly výstupů (bude na ně víc vidět)

### Rámec otázek

- Chtěli byste (plánujete) realizovat kurzy vedoucí k některé dílčí kvalifikaci?
- Pokud uvažujete o vzdělávání vedoucích k DK uvažujete i o možnosti stát se Autorizovanou osobou, případně smluvně spolupracovat s existující AOs?
- Vnímáte podmínky pro odborné vzdělávání vedoucí k dílčím kvalifikacím za rovnoprávné (tedy zda nejsou nějak zvýhodněny např. školy), pokud ne, vidíte nějaké jiné problémy?
- Domníváte se, že uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb. povede ke zkvalitnění a zprůhlednění nabídky dalšího vzdělávání?
- Co by se podle Vás mělo udělat, aby se kvalifikace, které jsou součástí NSK podle zákona č. 179/2006 Sb. staly „tahouny“ trhu dalšího vzdělávání (v oblasti odborného vzdělávání)?
- Existují podle Vás nějaké překážky, které brání tomu, aby veřejné prostředky (například na rekvalifikace) byly důsledně využívány pouze na vzdělávání zakončené zkouškou dle zákona č. 179 (pokud v dané oblasti existuje kvalifikace)?
- Vidíte nějaká rizika v avizované změně v systému akreditace rekvalifikací (vzdělávání musí vést k DK, žádost o akreditaci bude obsahovat i smlouvu s AOs, cena pro ÚP zahrnuje i cenu zkoušky)?
- Považujete za reálnou spolupráci školských a neškolských (podnikatelských) vzdělávacích institucí například v rámci krajských center?

## D. Otázky pro zástupce úřadu práce

### Očekávaná pozitivita

- ❖ Prokazatelnější pravidla pro vynakládání finančních prostředků
- ❖ Jednoznačnější a prokazatelnější reakce na požadavky zaměstnavatelů
- ❖ Zlepšení možností výběru konkrétního DV / rekvalifikace podle individuálních potřeb klienta – jen to, co mu chybí (podle kompetencí ve standardu)

- ❖ Nástroj pro tvorbu individuálních akčních plánů (opět podle kompetencí ve standardech)
- ❖ Možnost vybírat vzdělavatele podle úspěšnosti jejich absolventů u zkoušek z dílčích kvalifikací
- ❖ Transparentnější poradenství – požadavky zaměstnavatelů -> NSP -> NSK
- ❖ Bude-li provázaný komplexní informační systém – vše v jednom navzájem propojené (NSP, NSK, nabídka volných míst, údaje o nezaměstnaných, životopisy, vzdělávací nabídka atd..)

### **Očekávaná negativa**

- Zásah do stávajícího způsobu práce, větší regulace, více svazující pravidla
- Nutnost vyznat se v celém systému a podle něj kvalifikovaně radit

### **Rámec otázek**

- Aby dílčí kvalifikace získané občany podle zákona č. 179/2006 Sb. byly zaměstnavateli plnohodnotně akceptovány, tzn. stejně jako kvalifikace získané absolvováním oboru školního vzdělávání, je podle Vás především třeba:
- Aby občané považovali dílčí kvalifikace za investici, která se jim vyplatí, je podle Vás především třeba:
- Aby poradci a zprostředkovatelé v úřadu práce považovali dílčí kvalifikace za hodné doporučení občanům pro získání profesního uplatnění, je podle Vás především třeba:
- Aby poradci a zprostředkovatelé v úřadu práce mohli provádět kvalifikované poradenství o uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb., je podle Vás především třeba:
- Vidíte možná rizika v připravovaném mechanismu, kdy by v rámci proplacení kurzu občanovi registrovanému v ÚP byla proplacená i zkouška podle zákona č. 179/2006 Sb.?
- Považovali byste za účelnou regionální centralizaci odborného vzdělávání a uznávání do velkých krajských center?
- Je nějaký problém s aplikací č. 179/2006 v oblasti obsahové či administrativně technické?
- Mělo by pro fungování rekvalifikací nějaký praktický dopad sladění či implementace zákona. č. 179/2006 do živnostenského zákona?
- Jaká je praxe nebo Váš názor na proplácení rekvalifikačního kurzu a zkoušky o DK v případě, že účastník zkoušku nesložil? (tzn. nic se nenaučil, kurz proseděl, ale cena může být v řádech desetitisíců – vzdělávání, zkouška, opravná zkouška..) Je to pro ÚP problém, který je třeba řešit? co brání nalezení řešení?

**E. Pozice občana** (nikoliv klienta úřadu práce ani příslušníka některé znevýhodněné skupiny)

### **Očekávaná pozitiva**

- ❖ Další (přívětivější) cesta k uznávané kvalifikaci (nemusí se chodit do školy)
- ❖ Nová kariéra (současný stav nevyhovuje, nebaví), zvláště je-li vidět žádanost kvalifikace
- ❖ Postup v práci, vyšší plat, lepší zaměstnání

### **Očekávaná negativa**

- „Nerozumím tomu“
- „Ztrapním se u zkoušky“
- „Dílčí kvalifikace je možná hezká věc, ale titul je titul“

- Nutnost za zkoušku zaplatit
- Musím se učit

### Příloha č. 3: Subjekty, se kterými bylo provedeno šetření

1) Ředitelé a manažeři firem (zahrnujících jak velké společnosti, tak malé firmy):

- o Siemens, s.r.o.,
- o OEZ s.r.o, Letohrad
- o AVIA ASHOK LEYLAND MOTORS, s.r.o.
- o OKsystém s.r.o. (IT firma)
- o Ateco ŽOS
- o AGA – inspekční orgán pro bezpečnostní služby
- o Hotel Olympic
- o Uno Praha a Uno Stavba

Většina zástupců těchto firem současně zastává i funkce předsedů či funkcionářů profesních a zaměstnavatelských svazů, asociací; řada z nich se významně angažuje v rámci Hospodářské komory ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR, zejména v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

2) Vedoucí poradenství a pracovníci poradenství v úřadech práce

- o Úřad práce Zlín
- o Úřad práce v Ostravě

3) Zástupci vzdělávacích organizací

- o Asociace organizací vzdělávání dospělých (výkonný ředitel)
- o Centrum andragogiky, s.r.o.
- o Střední škola polytechnická, Olomouc (ředitel)
- o Střední škola energetická a stavební, Chomutov, škola je autoriz.osobou (ředitel)

4) Zástupce největší autorizované osoby - Hospodářské komory ČR (pracovnice řídící zde činnosti HK ČR jako autorizované osoby)

5) 10 běžných občanů - muži/ženy, SOU/SŠ/VŠ, věk 27-53.

### Příloha č. 4: Shrnutí šetření ve školách

Zástupci škol se vesměs shodují na tom, že kandidát by měl – chce-li získat úplnou kvalifikaci – vykonat závěrečnou zkoušku podle školského zákona. Na druhou stranu by pochopili, kdyby existovaly úplné kvalifikace, které by byly uplatnitelné na trhu práce, ale neopravňovaly by k dalšímu studiu; získání této úplné kvalifikace by nebylo podmíněno vykonáním závěrečné zkoušky. Svým způsobem tedy **navrhují oddělení úplné kvalifikace a stupně vzdělání.**

Školy hodnotí dopady zákona č. 179 na své prostředí **pozitivně** a spatřují v aplikaci zákona celou řadu příležitostí. Svědčí o tom následující tvrzení:

- Realizace uznávání zvyšuje prestiž školy
- Realizace uznávání vede pedagogy k poznání požadavků trhu práce na kvalifikace
- Realizace uznávání prohlubuje spolupráci školy se zaměstnavateli



- Rozšíření služeb škol o uznávání nepřináší výrazné požadavky na využití personálních kapacit školy

Z doporučení, která zaznívají ze školského prostředí lze zdůraznit například **rozšíření možných postupů při zkoušce, využívat důkazů o kompetencích, kterými kandidáti již disponují**, ověřovat kompetence „za provozu“ v rámci práce apod. Povinnou součástí nabídky autorizovaných osob by měla být specifikace strojů a zařízení, na kterých bude kandidát pracovat (pokud má pracovat např. na CNC stroji, se kterým do té doby nepracoval, je to problém, činnosti ovládá, ale na jiném stroji).

Školy dále upozorňují na **nedostatečnou propagaci zákona**, která v důsledku přináší neznalost uznávání výsledků dalšího vzdělávání jak u laické veřejnosti (občané, studenti), tak u zaměstnavatelů. Poukazují na **nízký počet schválených standardů**, což je mj. překážka vzniku většího počtu autorizovaných osob. Diskutabilní je i míra **uznávání osvědčení** dle zákona č. 179 **zaměstnavateli. Tyto připomínky výrazně snižují efektivitu zákona.**

Školy také oprávněně **varují**, že několikaleté optimální uplatňování zákona, které přinese dostatečnou znalost problematiky široké veřejnosti i zaměstnavatelů může způsobit, že by **v dlouhodobějším horizontu nemusely děti vstupovat do odborného vzdělávání v rámci počátečního vzdělávání, ale vstupovaly by raději bez odborné přípravy přímo na trh práce za účelem získání některé odbornosti praxí a formalizované uznání odborných kompetencí by pak získávaly aplikací zákona č. 179 po dosažení požadovaného věku.**

## Příloha č. 5: Shrnutí šetření mezi občany

Faktory nejvíce podporující rozhodnutí přihlásit se ke zkoušce z dílčí kvalifikace (bodováno 1-6).

1.	Zvýší mi to šanci na zvýšení platu	46
2.	Zvýší mi to šanci na postup v zaměstnání na lepší pozici	42
3.	Zvýší mi to šanci na získání jiného lepšího zaměstnání	38
4.	Naučím se něco nového (jsem ochoten(a) absolvovat i nějaký kurz)	20
5.	Nový začátek – nová kariéra	16
6.	Budu mít oficiálně platný doklad o tom co znám a umím.	15

Důvody nejvíce bránící přihlásit se ke zkoušce z dílčí kvalifikace (bodováno 1-5)

1.	Že za zkoušku budu muset platit	41
2.	Že tu zkoušku třeba neudělám	37
3.	Že budu muset vystupovat před nějakou zkušební komisí	32
4.	Že dílčí kvalifikace je možná hezká věc, ale titul je titul, maturita je maturita	19
5.	Že se budu muset ještě něco naučit	12

Akceptovatelná částka za zkoušku z dílčí kvalifikace v případě, že by doklad o dílčí kvalifikaci přinesl občanovi poměrně slušnou pravděpodobnost (nikoliv 100% jistotu) na

získání lepšího zaměstnání, nebo postupu na lepší místo ve stávajícím zaměstnání, případně na zvýšení platu.

Do 1000 Kč	--	
1000 – 2000 Kč	1	■
2000-3000	1	■
3000-4000	2	■ ■
4000-5000	6	■ ■ ■ ■ ■ ■
5000-10000	--	
10000-20000	--	

Akceptovatelná částka za zkoušku z DK v případě, že by doklad o dílčí kvalifikaci přinesl jen určitý bonus při hledání nového místa, nebo při zvyšování platu, ale jeho váha by byla nejistá.

Do 1000 Kč	3	■ ■ ■
1000 – 2000 Kč	4	■ ■ ■ ■
2000-3000	3	■ ■ ■
3000-4000	--	
4000-5000	--	
5000-10000	--	
10000-20000	--	

### Příloha č. 6: Shrnující tabulka hlavních problémů v oblasti uznávání

<b>VYVOLAT POPTÁVKU PO DK U ZAMĚSTNAVATELŮ (PRÁCE SE ZAMĚSTNAVATELI)</b>
PODPOROVAT DK S NEJVYŠŠÍ POPTÁVKOU (NA PŮDĚ SR)
DŮSLEDNĚ PROPOJENÍ NSP A NSK, VČETNĚ UVÁDĚNÍ DK V NSP JAKO ROVNOC.CERTIFIKÁTU
STANOVOVAT A PUBLIKOVAT REÁLNÉ STŘEDNĚDOBÉ PRIORITY SEKTORŮ
ZDROJE PRO ODLEHČENÍ ÚHRADY U ZAMĚSTNAVATELŮ
PROPAGOVAT PRIORITY DK U PŘÍSLUŠNÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ
<b>PODPORA NABÍDKY NA REGIONÁLNÍ ÚROVNI (LIDI, PENÍZE, POROCESY) - SMĚREM K ÚP A REGIONŮM</b>
VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY PRO DK
INFORMAČNÍ PODPORA (POTENCIÁLNÍM) AUTORIZOVANÝM OSOBÁM
PODPORA ZAKOTVENÍ 179 DO SYSTÉMU PORADENSTVÍ
ZAPOJENÍ REGIONÁLNÍCH STRUKTUR (KRAJSKÝCH RAD RLZ, AUT. OSOB, VZDĚLAVATELŮ...)
VYTVOŘIT PODMÍNKY, ABY ÚP BYLY TAHOUNY NABÍDKY DK
VZDĚLÁVÁNÍ A PROPAGACE U ÚŘEDNÍKŮ, METODICKÉ POKYNY...
ZAKOTVENÍ DO INFORMAČNÍCH SYSTÉMŮ ÚP

MOTIVOVACE ÚP K UPŘEDNOSTOVÁNÍ DK V REKVALIFIKACÍCH
VÝSLEDEK PŘES X% ÚP REALIZUJE REKVALIFIKACE NA DK
ZDROJE PRO ODLEHČENÍ ÚHRADY OBČANŮ
PROPAGACE Z 179 U OBČANŮ
KOMPLEXNÍ IS (PORADENSTVÍ - POVOLÁNÍ - KVALIFIKACE - VZDĚLÁVÁNÍ - DOTACE)
<b>LEGISLATIVNÍ VĚCI - KROKY VŮČI MINISTERSTVŮM</b>
NOVELIZACE ZA 179
ZMĚNA DK NA PROFESNÍ KVALIFIKACE (SKLÁDÁNÍ DK DO ÚK BEZ NÁVŠTĚVY ŠKOLY)
ZMĚNA PŘÍSTUPU AOrg K PROCESŮM 179 nebo KONCENTRACE ČINNOSTI AOrg DO 1 SUBJEKTU
ZRUŠIT CENTRÁLNÍ REGULACI CEN ZA ZKOUŠKU
NADRESORTNÍ LEGISLATIVNÍ ZMĚNY
PROPOJENÍ 179 SE ŽIVNOSTENSKÝM ZÁKONEM
PROVÁZÁNÍ 179 A DALŠÍCH PŘEDPISŮ (VEŘEJNÉ ZAKÁZKY, REGULOVANÁ POVOLÁNÍ...)
<b>TECHNICKO-METODICKÁ ZLEPŠENÍ SYSTÉMU - KROKY NA ÚROVNI MŠMT, NUOV, MPSV, AOrg</b>
UZNÁVÁNÍ KOMPETENCÍ DŘÍVE UZNANÝCH
UZNÁVÁNÍ ZA PROVOZU
MOŽNOST SPECIFIKACE MTZ, DETAILNÍHO PRŮBĚHU ZKOUŠKY A CENY AUTORIZOVANOU OSOBOU
MOŽNOST OVĚŘOVAT PRŮŘEZOVÉ KOMPETENCE (ČLENOVÉ KOMISE S RŮZNÝM ZAMĚŘENÍM)
ČASOVÉ OMEZENÍ PLATNOSTI OSVĚDČENÍ (U DK KDE MÁ SMYSL + U SKLÁDÁNÍ)
MUSÍ PROBÍHAT OVĚŘOVÁNÍ STANDARDŮ
MOŽNOST POSUZOVÁNÍ ZPŮSOBILOSTI AOs SEKTOROVÝMI RADAMI
KONTROLA KVALITY
VZNIK A VYUŽÍVÁNÍ ÚPLNÝCH KVALIFIKACÍ VE ŠKOLSKÉM SYSTÉMU A MIMO NĚJ
PŘECHOD MEZI PROFESNÍMI KVALIFIKACEMI A AKADEMICKÝMI STUPNI VZDĚLÁNÍ (PROSTUPNOST)
<b>FINANCOVÁNÍ SYSTÉMU DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A UZNÁVÁNÍ PO SKONČENÍ EU PROJEKTŮ</b>
DEFINOVÁNÍ A PROSAZENÍ VIZE (KONSENZUS)
NÁVRH LEGISLATIVNÍCH A DALŠÍCH ZMĚN



## Návrh a charakteristika systémového prostředí

### Obsah:

1. Návrh hlavních záměrů rozvoje systémového prostředí.....	29
2. Charakteristika záměrů v legislativní oblasti .....	31
3. Charakteristika záměrů v metodické oblasti .....	34
4. Charakteristika záměrů pro urychlení rozjezdu procesů uznávání .....	36
5. Návrh řešení prioritních problémů.....	37

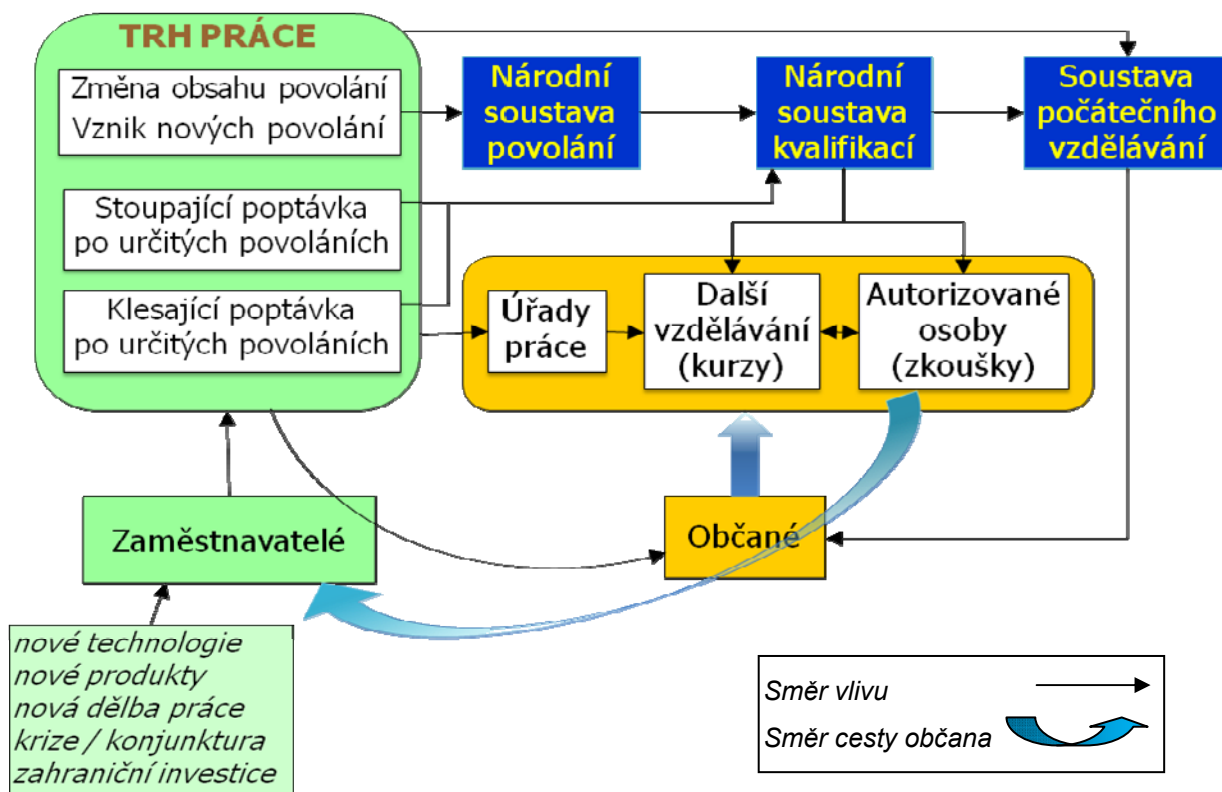
### 1. Návrh hlavních záměrů rozvoje systémového prostředí

Z analýzy všech tří problémových okruhů oblasti uznávání, tj. „Kvalifikace“, „Procesy autorizace, ověřování a uznávání“ a „Aplikace uznávání do reálného života“, vyplývá, že systémové prostředí v oblasti uznávání by se v cílovém stavu mělo vyznačovat následující charakteristikou:

- 1) Jsou veřejně k dispozici vzájemně propojené a všeobecně uznávané Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací, které jsou podle všeobecně akceptovaných pravidel průběžně aktualizované zástupci zaměstnavatelů sdruženými v síti sektorových rad pod metodickým vedením správce NSK.
- 2) Soustava počátečního vzdělávání využívá Národní soustavu kvalifikací podle všeobecně akceptovaných pravidel. Obě soustavy mají definované vztahy s Evropským rámcem kvalifikací.
- 3) Do úrovně 5 včetně (resp. do úrovně EQF 5 včetně) jsou podle hodnotících standardů nezávisle na získání stupně vzdělání uznávány všechny na trhu práce žádané kvalifikace, bez ohledu na svou „šíři“ (tedy stávající dílčí i úplné, přičemž „nespolknutí“ dílčích úplnými zajišťuje výrazný cenový rozdíl ve zkouškách). Tyto „profesní“ kvalifikace ovšem mají význam jen na trhu práce a nevedou k získání stupně vzdělání. Školské sféře tak plně zůstávají v kompetenci kvalifikace vedoucí ke stupni vzdělání a umožňující vertikální prostupnost systémem počátečního vzdělávání. Pokud chce držitel profesní kvalifikace získat vyšší stupeň vzdělání, musí složit zkoušku předepsanou k tomuto účelu školskou legislativou. Tím je zaručeno, že nedojde k devalvaci počátečního vzdělávání a současně je uvolněný prostor pro flexibilitu celoživotního učení. *Je možná měkkší varianta – „profesní“ kvalifikace odpovídající stávajícím úplným by nebyly uznávány podle HS jako stávající DK, ale musely by se skládat, ovšem nebylo by třeba skládat pro ně zkoušku na SŠ.*
- 4) Dílčí (profesní) kvalifikace umožňují stavebnicové skládání, některé tyto kvalifikace jsou vstupním požadavkem pro kvalifikace jiné.
- 5) K udělení živnostenského oprávnění pro činnosti, které jsou součástí některé dílčí (profesní) kvalifikace, je osvědčení o této dílčí kvalifikaci plnohodnotným dokladem o potřebné kvalifikaci.
- 6) Podstatná většina rekvalifikačních kurzů (95%) je zakončená zkouškou z dílčí (profesní) kvalifikace, čímž v rekvalifikacích funguje systém kvality na výstupu, jelikož vzdělávací programy jsou automaticky koncipovány ve shodě s kvalifikačním standardem dané dílčí kvalifikace

- 7) Je vyřešeno efektivní organizační (institucionální) zajištění všech procesů potřebných pro realizaci uznávání v návaznosti na další vzdělávání. Jedná se především o soustředění role autorizujícího orgánu do jedné instituce s jednotným přístupem, přičemž stávajícím autorizujícím orgánům zůstávají v působnosti jen kvalifikace související s rezortními předpisy nebo s jinými oblastmi zájmu příslušného rezortu. Dále se jedná o procesy posuzování odbornosti a materiálně technického vybavení žadatele o autorizaci, o hodnocení kvality ověřování (obojí prostřednictvím sítě externích expertů nominovaných sektorovými radami), o propojení kvality uznávání na kvalitu dalšího vzdělávání, o metodickou a informační podporu autorizovaných osob.
- 8) Pravidla pro tvorbu standardů a pro autorizace umožňují dvoustupňový mechanismus (analogický dvoustupňovému kurikulu v počátečním vzdělávání RVP+SVP) vyjmutím některých detailů (např. výše úhrady za zkoušku, detailní seznam materiálně technického zabezpečení) z hodnotícího standardu a jejich přesunutí na autorizovanou osobu. Ta je specifikuje v žádosti o autorizaci, v tzv. manuálu zkoušky, který pak je pro autorizovanou osobu závazná. Posuzování žádostí o autorizaci provádějí sektorové rady resp. jimi pověřeni externí odborníci s centrální koordinací a metodickou podporou (viz bod 8.)
- 9) Ekonomická efektivnost ověřování je podpořena možností uznávat u zkoušky i kompetence již občanovi ověřené (u neúspěšně absolvované zkoušky z příslušné DK nebo u zkoušky z jiné DK) nebo jinak doložené (např. v minulosti vytvořeným produktem, řešeným projektem apod.).
- 10) Jsou stanovena a nezávislým systémem soustavně ověřována kritéria kvality počátečního i dalšího vzdělávání, která zajišťují srovnatelnost a současně znemožňují devalvací stupňů vzdělání. Součástí systému ověřování kvality je i mechanismus umožňující provádět kontrolu zkouškové činnosti autorizovaných osob. K tomuto účelu je vybudována síť odborníků pro jednotlivé odborné oblasti, které jmenují jednotlivé sektorové rady. Tito odborníci s příslušnou metodickou a finanční podporou (zajišťovanou opět nejlépe jedním centrálním autorizujícím orgánem) provádějí „inspekční“ činnost nad autorizovanými osobami.
- 11) V každém kraji fungují poradenské služby pro všechny účastníky trhu práce i trhu vzdělávání. Současně funguje veřejně přístupný průběžně aktualizovaný informační systém sdružující (nebo aspoň propojující) NSP, NSK, nabídku vzdělávání a nabídku práce.
- 12) Do systému ověřování a uznávání jsou zapojené kraje. Na základě identifikace krátkodobě, střednědobě a dlouhodobě poptávaných pracovních míst v rámci daného regionu jsou ve spolupráci se zaměstnavateli a vzdělavateli identifikovány a aktivně podporovány (vícezdrojovým financováním) kvalifikace, u kterých se předpokládá výhledově reálná poptávka.

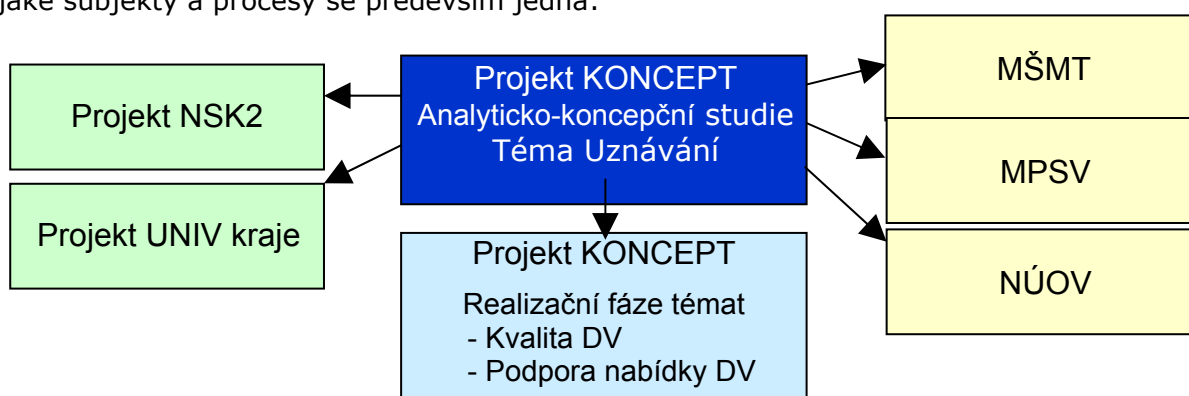
Hlavní prvky, subjekty a procesy zajišťující a využívající celý systém uznávání, lze znázornit následovně:



Z provedené analýzy vyplývá, že pro dosažení výše popsaného a znázorněného stavu je potřeba provést řadu změn a opatření, které mají různou povahu:

- legislativní
- metodickou
- realizační (akce)

Následující kapitoly popisují návrhy těchto změn a opatření, včetně doporučení, který subjekt nebo projekt je nejvhodnější pro jejich realizaci. Následující schéma znázorňuje, o jaké subjekty a procesy se především jedná:



## 2. Charakteristika záměrů v legislativní oblasti

Následující návrhy vychází z analyzovaných problémů obsažených především v okruzích „Procesy autorizace, ověřování a uznávání“ a „Aplikace uznávání do reálného života“ a snaží se přispět k usnadnění, zefektivnění a zpružnění těchto procesů.

Neobsahuje přesná legislativní řešení, ale jejich podstatu, která by měla být předmětem projednání a z toho vyplývajícího precizování. Cílem je uvést zde doporučení pro MŠMT pro vedení jednání o úpravách zákona č. 179/2006 Sb. O uznávání výsledků dalšího vzdělání, případně jiných právních předpisů (Živnostenský zákon).

### **Uznávání částí dílčích kvalifikací**

Cílem je zefektivnit a tím i zlevnit proces ověřování. Jedná se především o dva druhy případů:

- Uchazeč opakuje zkoušku, v níž předtím neuspěl, nicméně prokázal již některé kompetence. Ty by mu měly být uznány a nemusel by je znovu prokazovat.
- Uchazeč již složil zkoušku z jiné DK, která má některé kompetence společné s DK, k jejíž zkoušce se teď přihlásil. Tyto DK by také nemusel již podruhé prokazovat.

V souvislosti s tím by se musela vyřešit i návaznost výše úhrady za takto zredukovanou zkoušku (pokud nedojde ke zrušení centrálního stanovování výše úhrady – viz dále).

V budoucnu by se mělo uvažovat ještě o třetím případě, kdy některé kompetence by uchazeč mohl prokázat doloženou prací (např. módní návrhář by místo toho, aby při zkoušce předváděl, jak navrhuje, přinesl své již dříve uplatněné návrhy, nebo např. videonahrávky své činnosti, které by zkušební komise posoudila z hlediska požadovaných kompetencí). Tím by se mělo zkoušení výrazně zlevnit. Tyto formy uznávání by však zřejmě mělo být realizováno, až budou s ověřováním a uznáváním autorizovanými osobami větší zkušenosti a také by při tom musela být nastavená jasná a ověřená pravidla.

### **Možnost získání úplné kvalifikace přímým skládáním dílčích kvalifikací (bez automatického získání stupně vzdělání)**

Cílem je umožnit občanům, kteří mají z hlediska potřeb zaměstnavatelů všechny požadované znalosti a dovednosti k plnohodnotnému vykonávání určitého povolání, aby mohli získat osvědčení o kvalifikaci pro toto celé povolání, aniž by museli absolvovat další zkoušku ve školském systému, např. maturitu (její všeobecná část by pro ně byla velmi obtížná). Složením více dílčích kvalifikací odpovídajících celému povolání by občan automaticky získal „profesní“ kvalifikaci bez nutnosti dělat další zkoušku, ovšem s tím, že by nezískal stupeň vzdělání.

Z hlediska vykonávání práce by pro zaměstnavatele byl takový člověk plně použitelný, protože absence určitých všeobecných znalostí by mu nebránila vykonávat plně kvalifikovanou práci. Tím, že by neměl stupeň vzdělání, by ale nemohl postoupit do vyššího stupně systému počátečního vzdělávání - k tomu by příslušnou zkoušku předepsanou školským zákonem (např. maturitu) složit musel.

Ještě větším posunem směrem k uznávání by bylo zavedení možnosti ověřovat podle zákona 179 všechny na trhu práce žádané kvalifikace (tedy stávající dílčí i úplné), opět samozřejmě bez možnosti získat stupeň vzdělání. Současně by byla zachována i možnost skládání úzeji koncipované dílčí kvalifikace do širěji koncipovaných (souhrnných) „profesních“ kvalifikací, které by zájemce získal, jak se výše navrhuje, po předložení příslušných osvědčení bez nutnosti skládat další zkoušku (bez získání stupně vzdělání).

### **Změna názvu dílčí kvalifikace**

Cílem je vylepšit veřejné vnímání pojmu dílčí kvalifikace a napomoci aplikaci zákona č. 179/2006 Sb. Jedná se tedy pouze o formální změnu názvu bez vlivu na procesy autorizace, zkoušení, uznávání a skládání do úplných kvalifikací. Je třeba přejít na název, který pokud se dosadí do zákona místo současného názvu dílčí kvalifikace, tak nezmění smysl stávajícího textu. Jinak by se musely měnit větší části zákona a trvalo by to příliš dlouho.

Nabízejí se různé varianty nového názvu:



- Profesionální kvalifikace (jeví se jako vhodný pojem, proti tomu stojí námitka, „a školy neposkytují profesionální kvalifikaci?“)
- Specifická kvalifikace (synonymum pro dílčí, vyznívá lépe, „odborněji“, ale při realizaci předchozí navrhované změny (možnost získání úplné kvalifikace přímým skládáním dílčích kvalifikací) by tento název nemohl být použitý pro stávající úplnou kvalifikaci.
- Pracovní kvalifikace (snad by nebylo pro zaměstnavatele ani občany už pejorativní jako dílčí, byť nevyznívá tak jako „profesní“, pro školství by měla být na rozdíl od pojmu „profesní“ přijatelnější).

### **Možnost stanovovat pro dílčí kvalifikace vstupní kvalifikační požadavky**

Cílem je umožnit „stavebnicovost“ kvalifikací. Především jde o případy, kdy by pro složení zkoušky z určitých DK mohla být požadována již před tím získaná jiná dílčí kvalifikace (nebo jakákoliv kvalifikace). Zefektivní se tím systém, protože jinak by „nižší“ DK musela být podmnožinou „vyšší“ a i ten, kdo by už měl nižší, by musel znovu prokazovat její kompetence.

### **Prokazování některých požadavků hodnotícího standardu v rámci procesu autorizace**

Cílem je zpružnění celého systému, aby kvůli každému detailu nemusel být měněn standard a tím i procházet všemi schvalovacími procedurami. Některé specifikace (např. detailní zpřesnění témat zkoušky, soubory testových či jiných otázek, materiálně technické zabezpečení, výše úhrady za zkoušku aj.) by mohly být přesunuty z hodnotícího standardu na autorizovanou osobu. Ta by je musela specifikovat v žádosti o autorizaci, např. v rámci tzv. „manuálu zkoušky“ který by pak pro autorizovanou osobu byl závazný.

Je třeba brát v úvahu, že toto řešení naráží na limity v odbornosti úředníků autorizujících orgánů, které by ovšem posouzením „manuálu zkoušky“ mohly pověřit vždy příslušnou Sektorovou radu. To by sice zvýšilo nároky na kapacity Sektorových rad a tím i na finance pro jejich činnost, ale řešením by mohlo být posuzování „manuálů“ odborníky jmenovanými k tomuto účelu Sektorovými radami. Sektorová rada by na základě tohoto posouzení pouze vydala konečné doporučující stanovisko pro autorizující orgán. Je zřejmé, že při soustředění činnosti autorizujících orgánů do jedné organizace, by koordinace této činnosti byla snadnější.

### **Zrušení centrálního stanovování výše úhrady za provedení zkoušky**

Cílem je úplné zrušení jakéhokoliv centrálního stanovování konkrétní výše nebo rozpětí pro výši úhrady za zkoušky a plné ponechání stanovení této výše na autorizované osobě. Centrální stanovování se ukazuje jako velmi problematické. Původní argument pro centrální stanovení byl hlavně z důvodu sociální přijatelnosti a také z důvodu, že přece jen sféra vzdělávání nemůže zcela podlehnout trhu. Ve skutečnosti těžko může existovat důvod, který by autorizovanou osobu vedl k nastavení ceny, za kterou by tu DK nikdo nechtěl. Je ovšem třeba zajistit, aby autorizované osoby výši úhrady za zkoušku zveřejňovaly, aby tato výše úhrady byla uchazečům o dílčí kvalifikaci známa.

### **Soustředit činnosti autorizujících orgánů do jedné instituce**

Prvým cílem je zajistit jednotný přístup při schvalování standardů, při udělování autorizací a při provádění kontroly nad činnostmi autorizovaných. Druhým cílem je zefektivnit tyto procesy tím, že je nebude na mnoha místech řešit jeden či dva pracovníci „pro všechno“ ale na jednom místě soustředěný tým pracovníků, z nichž každý bude specializován na určitou oblast a všichni budou pracovat pod společným metodickým i organizačním vedením. K zefektivnění celého systému by mělo přispět také soustředění komunikace se sektorovými radami do společného komunikačního kanálu a jednotné řízení sítě externích odborníků pro provádění kontrolní činnosti.

Činnosti stávajících autorizujících orgánů by tedy měl vykonávat jeden subjekt s tím, že stávajícím autorizujícím ministerstvům by se byly ponechány jen ty kvalifikace, které by si ponechat chtěly, zejména ty, které souvisejí s resortními předpisy nebo jinak s činností příslušného ministerstva. Věcně i finančně optimálním řešením by bylo, kdyby společným autorizujícím orgánem byl správce NSK.

Ještě před zavedením do zákona by mohl proběhnout první krok, v němž by se vytvořil „sběrný koš“ kvalifikací, které by žádný autorizující orgán nechtěl zajišťovat, nebo by nestačil se podílet se na jejich přípravě a schvalování, a dále pro kvalifikace, u nichž je obtížné autorizující orgán určit. Autorizujícím orgánem pro kvalifikace ve sběrném koši by bylo MŠMT, které by většinou s tím spojených prací mohlo pověřit svou přímo řízenou organizaci, nejlépe stávajícího správce NSK, tedy NÚOV.

*Uvedená témata již byla jako průběžný výstup z projektu navržena k projednání pracovní skupinou pro novelizaci zákona č. 179/2006 Sb. Výsledkem bylo zařazení těchto témat k projednání do plánovaných vln novelizace uvedeného zákona:*

Zařazené do první vlny (předpoklad 2010):

- Uznávání částí dílčích kvalifikací
- Změna názvu dílčí kvalifikace
- Možnost stanovovat pro dílčí kvalifikace vstupní kvalifikační požadavky
- Prokazování některých požadavků hodnotícího standardu v rámci procesu autorizace
- Stanovení výše úhrady za provedení zkoušky

Zařazené do druhé vlny (předpoklad 2013):

- Možnost získání úplné kvalifikace přímým skládáním dílčích kvalifikací,
- Soustředit (některé, zejména administrativní) činnosti autorizujících orgánů do jedné instituce

Kromě úprav zákona č. 179/2006 Sb. je třeba řešit i úpravy jiných právních předpisů:

Živnostenský zákon by měl zrovnoprávnit dílčí kvalifikace s absolvováním počátečního vzdělání. K udělení živnostenského oprávnění pro činnosti, které jsou součástí některé dílčí („profesní“) kvalifikace, by mělo být osvědčení o této dílčí kvalifikaci plnohodnotným dokladem o potřebné kvalifikaci.

Zrovnoprávnění dílčích kvalifikací s absolvováním počátečního vzdělání by se mělo projevit i v ostatních zákonech, které řeší požadavky kvalifikačního charakteru, např. zákon o veřejných zakázkách aj.

### 3. Charakteristika záměrů v metodické oblasti

Následující návrhy vychází z analyzovaných problémů obsažených především v okruhu „kvalifikace“ a „Procesy autorizace, ověřování a uznávání“ a snaží se přispět k zasazení Národní soustavy kvalifikací do národního i evropského kontextu a k posílení objektivnosti a důvěryhodnosti ověřování kvalifikací.

#### **Návaznost soustavy počátečního vzdělávání na Národní soustavu kvalifikací.**

Je třeba zpracovat metodiku tvorby Rámcových vzdělávacích programů (RVP) v návaznosti na NSK. Metodická pravidla musí být nastavená tak, aby při dodržení současného pojetí tvorby školních vzdělávacích programů (SVP), daného školským zákonem, bylo zajištěno, že každý ŠVP povede k některé úplné kvalifikaci. To znamená, aby povinná jádra široce pojatých RVP nebo jednotlivé větve sobě zahrnovaly přípravu k úplné kvalifikaci.

V případech RVP poskytujících jen široký odborný základ, by mělo být metodicky ošetřeno, aby na tento základ navazovaly směry, z nichž každý ve svém povinném jádru obsahuje přípravu pro některou úplnou kvalifikaci. ŠVP by pak vznikl kombinací odborného základu jednoho z těchto směrů.

*Realizace: NÚOV*

### **Zajišťování kvality ověřování podle zákona č. 179/2006 Sb.**

Zajišťování kvality ověřování dílčích kvalifikací by mělo probíhat prostřednictvím sítě auditorů, kteří budou na základě jednotné metodiky hodnotit průběh zkoušek a jejich soulad s hodnoticími standardy.

Celý mechanismus zajišťování kvality ověřování je třeba nastavit a projednat s autorizujícími orgány. Současně je třeba zpracovat metodiku hodnocení kvality ověřování. Potom by měla proběhnout pilotáž včetně vyškolení auditorů, které by měly jmenovat jednotlivé sektorové rady. Na základě toho pak je třeba navrhnout a projednat výslednou podobu mechanismu včetně finančního zabezpečení, vyškolit auditory a vše zavést do praxe.

*Realizace: Projekt NSK2. Navázat v rámci pokračování aktivity Kvalita dalšího vzdělávání v rámci projektu Koncept.*

### **Přiřazení kvalifikací zařazených v Národní soustavě kvalifikací k úrovním v Evropském rámci kvalifikací.**

Každá kvalifikace v NSK musí mít svou kvalifikační úroveň, vztaženou k úrovni EQF.

*Realizace: NÚOV*

#### 4. Charakteristika záměrů pro urychlení rozjezdu procesů uznávání

Následující návrhy vychází z analyzovaných problémů obsažených především v okruhu „Aplikace uznávání do reálného života“ a snaží se přispět k rychlému přijetí systému uznávání podle zákona č. 179/2006 Sb. zaměstnavateli i veřejností.

Cílem je dosáhnout během dvou let toho, že možnosti uznávání dílčích kvalifikací podle zákona č. 179/2006 Sb. budou známé a pozitivně přijímané mezi významnou částí zaměstnavatelů i občanů. Nástrojem by měl být balík navzájem sladěných akcí:

- DK TOP 20
- Regionální trojúhelníky
- Přehlídka vlajkových lodí

##### **Akce „DK TOP 20“**

Při zahájení činnosti SR v rámci projektu NSK2 se soustředit na malé množství potenciálně nejžádanějších DK, ty co nejrychleji vytvořit vč. vytvoření zázemí AOs.a včetně osvěty u potenciálních zaměstnavatelů

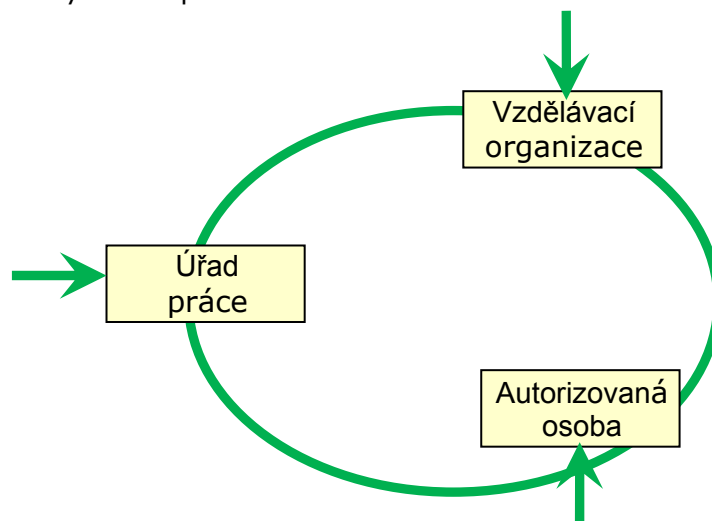
*Realizace: Projekt NSK2. Na základě doporučení projektu Koncept již začalo probíhat. Navázat v rámci pokračování aktivity Podpora nabídky dalšího vzdělávání v rámci projektu Koncept.*

##### **Akce „Regionální trojúhelníky“**

Ve vybraných krajích napojit na sebe úřady práce, vzdělávací organizace (včetně škol) a autorizované osoby, aby ve vzájemné spolupráci umožnili „putování“ klienta mezi všemi třemi subjekty tohoto trojúhelníku:

- a) Z úřadu práce do vzdělávací organizace, odtud na zkoušku k autorizované osobě a nakonec zpět do úřadu práce s osvědčením o dílčí kvalifikaci.
- b) Nebo rovnou do vzdělávací organizace a poté na zkoušku k autorizované osobě.
- c) Nebo přímo na zkoušku k autorizované osobě.

A poté vždy na trh práce s novou kvalifikací.



Základem by měla být osvěta, s využitím projektu UNIV kraj, resp. jeho krajských konferencí a dalších regionálních aktivit při vedení osvěty směrem ke všem třem těmto. Podpora by ale měla jít ještě dalšími cestami:

- Informační podpora autorizovaným osobám.
- Podpora vzdělávacím organizací při získání statutu autorizovaných osob.

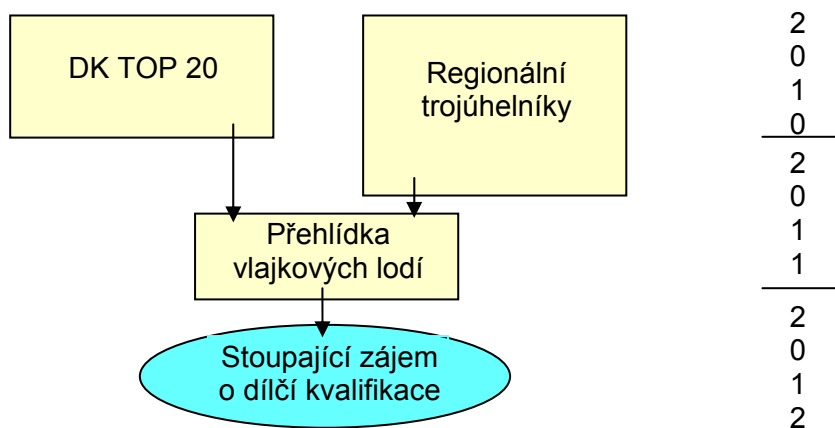
- Konzultační pomoc SSZ MPSV při řízení úřadů práce ve věci rekvalifikací pro dílčí kvalifikace
- Komunikace se SSZ MPSV se snahou zakotvit NSK do informačního systému OK práce
- Konzultační pomoc vzdělávacím organizacím při vytváření kurzů směřujících k dílčím kvalifikacím (v budoucnu dovedená i do vzorových vzdělávacích programů směřujících k dílčím kvalifikacím)

*Realizace: Spolupráce projektů NSK2 a UNIV kraje ve spolupráci s odborem 24 MŠMT. Na základě doporučení projektu Koncept již začalo probíhat. Navázat v rámci pokračování aktivity Podpora nabídky dalšího vzdělávání v rámci projektu Koncept.*

### **Akce „Přehlídka vlajkových lodí“**

V návaznosti na prvé dvě akce, na příkladech prvních úspěšně uplatněných držitelů několika vybraných dílčích kvalifikací, ve spolupráci projektů NSK a UNIV, představit celý systém ve veřejné propagační kampani.

#### Schéma celého balíku akcí



*Realizace: Spolupráce projektů NSK2 a UNIV kraje*

## **5. Návrh řešení prioritních problémů**

Základním předpokladem pro naplňování navržené koncepce je realizace individuálních projektů národních NSK2, UNIV a dále projektu NSP2.

V rámci těchto projektů je třeba postupně naplnit Národní soustavu povolání a Národní soustavu kvalifikací, rozvíjet a zabezpečovat síť sektorových rad, pilotně ověřovat vytvořené standardy a k nim vytvářet a ověřovat vzorové vzdělávací programy, nastavit a zavést mechanismus zajišťování kvality ověřování dílčích kvalifikací, inovovat informační systém NSK pro veřejnost a vytvořit a zprovoznit komplexní systém pro podporu autorizace a zkoušení.

Z hlediska časových priorit pak je primární a klíčové pro naplňování navržené koncepce neprodlené uskutečnění následujících kroků:

- a) Znovu naplno rozjet činnost sektorových rad. *Realizace: projekt NSK2. Na základě doporučení projektu Koncept již začalo probíhat.*
- b) Zrealizovat akci „DK TOP 20“, tj. vytvořit standardy pro nejžádanější dílčí kvalifikace včetně jejich ověření a podpory vzniku autorizovaných osob a zpropagovat je u klíčových zaměstnavatelů – odběratelů držitelů těchto kvalifikací. *Realizace: Projekt NSK2. Na základě doporučení projektu Koncept již začalo probíhat. Navázat v rámci pokračování aktivity Podpora nabídky dalšího vzdělávání v rámci projektu Koncept.*

- c) Rozjet akci „Regionální trojúhelníky“, tj. nastavit a zahájit informační podporu autorizovaných osob, podporovat MPSV při řízení úřadů práce ve věci rekvalifikací pro dílčí kvalifikace, projednat s MPSV možnosti začlenění NSK do systému OK práce, vést regionální osvětu směrem ke všem třem „bodů trojúhelníků“, tzn. autorizovaným osobám, úřadům práce a vzdělávacím organizacím, aby mezi nimi začala do konce roku 2010 alespoň ve třech krajích fungovat spolupráce a pohyb klientů. *Realizace: Spolupráce projektů NSK2 a UNIV kraje ve spolupráci s odborem 24 MŠMT. Navázat v rámci pokračování aktivity Podpora nabídky dalšího vzdělávání v rámci projektu Koncept.*
- d) Projednat všechna témata zařazená do první vlny novelizace zákona č. 179/2006 Sb. a dosáhnout jejich uplatnění v novele zákona; zahájit projednávání témat zařazených do druhé vlny a možnosti uplatnění dílčích kvalifikací v živnostenském zákonu. *Realizace: MŠMT prostřednictvím pracovní skupiny Národní rady pro kvalifikace pro novelizaci zákona č. 179/2006 Sb. Již probíhá.*
- e) Navrhnout, projednat a začít realizovat organizační zajištění komplexu procesů implementace zákona č.179/2006 Sb. Těmito procesy jsou zejména:
- Pravidelná revize a aktualizace standardů NSK a vytváření nových kvalifikací a jejich standardů se zapojením zaměstnavatelů, zajišťování zákonem předepsaných schvalovacích procesů
  - Udělování autorizací (na základě odborného kompetentního posouzení žádosti o autorizaci s využitím expertů nominovaných zástupci zaměstnavatelů) a zajišťování dalších zákonných rolí autorizujících orgánů, informační a metodická podpora autorizovaných osob
  - Zajišťování kvality ověřování prostřednictvím sítě expertů (auditorů) nominovaných zástupci zaměstnavatelů
  - Správa, údržba a aktualizace informačního systému NSK a systému pro podporu procesů autorizace a zkoušení,
  - Poradenské služby a propagace celého systému uznávání
- Nyní je část těchto procesů realizována v rámci projektů podporovaných z ESF, část je realizována jinými strukturami. Za účelem jednotného a ekonomicky efektivního postupu při realizaci těchto procesů je vhodné soustředit jejich organizační a metodické zabezpečení do jedné organizační jednotky či instituce. Ta by měla jednotlivé činnosti postupně přebírat od končících projektů, tak aby je po úplném ukončení podpory z ESF zajišťovala v celém rozsahu.
- Realizace: MŠMT s využitím návrhů zpracovaných v pokračování aktivity Kvalita dalšího vzdělávání v rámci projektu Koncept.*
- f) Spustit projekt NSP2, aby Národní soustava povolání mohla být východiskem pro Národní soustavu povolání. *Realizace: MPSV.*

