

**System dalšího vzdělávání
a pojetí rekvalifikací
jako součásti dalšího vzdělávání**

Jaromíra Kotíková
Pavčina Šťastnová
Josef Petrášek

VÚPSV, v. v. i., Praha
2020

Obsah

1. Zařazení dalšího vzdělávání do vzdělávací soustavy České republiky a legislativní vymezení	5
2. Akreditace vzdělávacích programů dalšího vzdělávání	8
3. Charakteristika poskytovatelů rekvalifikací	11
4. Proces rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce České republiky.....	12
4.1 Systém hodnocení kvality rekvalifikací.....	15
4.2 Pružnost systému rekvalifikací na měnící se požadavky trhu práce zejména v souvislosti s Průmyslem 4.0	15
4.3 Modularizace rekvalifikačních kurzů.....	16
4.4 Praktická část výuky v rekvalifikačních kurzech	17
4.5 Popis forem poradenství (v oblasti rekvalifikací, dalšího vzdělávání)	17
4.6 Speciální rekvalifikační kurzy či jiné profesně zaměřené kurzy dalšího vzdělávání pro specifické skupiny	18
4.7 Financování systému rekvalifikací	19
4.8 Motivační systém podporující zájem jak účastníků, tak zaměstnavatelů pro účast, zapojení se do rekvalifikací	20
4.9 Monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů	21
5. Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací.....	23
5.1 Národní soustava povolání	23
5.2 Národní soustava kvalifikací	28
6. Sektorové rady a sektorové dohody.....	34

1. Zařazení dalšího vzdělávání do vzdělávací soustavy České republiky a legislativní vymezení

Celoživotní učení se dělí na vzdělávání dětí a mládeže – počáteční vzdělávání a na další vzdělávání (vzdělávání dospělých), které probíhá souběžně s výkonem práce.

Počáteční vzdělávání

Počáteční vzdělávání zahrnuje veškerou přípravu na povolání ve školách před nástupem do praxe, které se uskutečňuje v rámci povinné školní docházky a soustavné přípravy na budoucí povolání. Počáteční vzdělávání vede k získání stupně vzdělání a uskutečňuje se na středních a vyšších odborných školách v denním studiu, na vysokých školách v prezenčním studiu.

Další vzdělávání

Vzdělávání dospělých, které se uskutečňuje v produktivním a postproduktivním věku nazýváme **dalším vzděláváním**.

Lze je rozdělit na:

- a) další vzdělávání dospělých ve školách – vzdělávání k získání úplné kvalifikace a stupně vzdělání v jiné formě než denní nebo prezenční,
- b) další vzdělávání, které dále dělíme na:
 - občanské,
 - zájmové,
 - profesní – dělí se na kvalifikační, rekvalifikační a normativní.

Další vzdělávání v České republice v současné době není systematicky řešeno a velmi často se rozvíjí živelně.

Částečně je řešeno:

- v oblasti zaměstnanosti zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – řeší otázku rekvalifikací a pracovních rehabilitací.
- v oblasti podnikání zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů – otázka uznávání způsobilostí, kde vzdělávání je zařazeno do volných živností pro jejichž provozování tento zákon nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti, k získání živnostenského oprávnění pro živnost volnou musí pouze prokázat bezúhonnost. Obecně lze konstatovat, že rekvalifikace může realizovat každý, kdo splní tyto předchozí podmínky. Nevýhodou je, že vydaný certifikát na závěr kurzu nemá celostátní platnost a je jen na zaměstnavateli, zdali tento kurz uzná.
- zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

1. Zařazení dalšího vzdělávání do vzdělávací soustavy ČR a legislativní vymezení

- zákon 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (vysokoškolský zákon), ve znění pozdějších předpisů, stanovuje, že vysoká škola v rámci své vzdělávací činnosti může poskytovat bezplatně nebo za úplatu programy celoživotního vzdělávání orientované na výkon povolání. Účastníci celoživotního vzdělávání nejsou studenty podle tohoto zákona. O absolvování studia v rámci celoživotního vzdělávání vydá vysoká škola jeho účastníkům osvědčení. Úspěšným absolventům celoživotního vzdělávání v rámci akreditovaných studijních programů, pokud se stanou studenty vysoké školy, může vysoká škola uznat kredity, které získali v programu celoživotního vzdělávání až do výše 60 % kreditů potřebných k řádnému ukončení studia.
- Veřejné vysoké školy tyto programy využívají více jako placené studijní programy pro studenty, kteří nebyli přijati k řádnému studiu, a ne jako programy v rámci systému celoživotního vzdělávání.

Pokud občan České republiky, který ukončil přípravu v počátečním vzdělávání, chce získat střední a vyšší stupně vzdělání, musí se stát žákem nebo studentem příslušné školy. Na středních školách a vyšších odborných školách ředitel školy uzná předchozí ucelené dosažené vzdělání žáka, pokud je doloženo dokladem o tomto vzdělání nebo jiným prokazatelným způsobem. Částečné vzdělání žáka může ředitel školy uznat, pokud je doloženo dokladem o tomto vzdělání nebo jiným prokazatelným způsobem a od doby jeho dosažení neuplynulo více než 10 let, nebo pokud žák znalosti z tohoto vzdělání prokáže při zkoušce stanovené ředitelem školy. Uzná-li ředitel školy dosažené vzdělání žáka, uvolní žáka z vyučování a hodnocení v rozsahu uznaného vzdělání. Toto opatření je nesystémové a vzhledem k tomu, že tento krok není standardizovaný, je jen na rozhodnutí ředitele školy, a proto kritéria rozhodnutí mohou být na různých školách různá.

Současný vzdělávací systém je doplněn zákonem 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který umožňuje získat kvalifikaci, bez ohledu na to, kde byly znalosti a dovednosti získány. Znalosti a dovednosti ověřuje nezávislý odborník – autorizovaná osoba, na základě hodnotícího standardu.

Zákon zavádí pojmy:

- úplná profesní kvalifikace – získává se stupeň vzdělání;
- profesní kvalifikace – umožňuje získat zaměstnání;
- kvalifikační standard – strukturovaný popis odborné způsobilosti jednotlivce pro výkon určité pracovní činnosti;
- hodnotící standard – standardizovaný soubor kritérií a postupů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat určitou pracovní činnost;
- autorizace – oprávnění fyzické nebo právnické osoby ověřovat dosažení profesní kvalifikace;
- autorizovaná osoba – ověřuje, způsobem vymezeným hodnotícím standardem, dosažení odborné způsobilosti pro danou profesní kvalifikaci;
- autorizující orgán – ústřední správní úřad udělující autorizaci osobám pro ověřování dosažené profesní kvalifikace.

Tento zákon umožňuje získané profesní kvalifikace skládat v úplnou profesní kvalifikaci, to znamená, že je ředitel školy plně uznává a umožní držiteli vykonat závěrečnou nebo maturitní zkoušku a tím získat úplnou kvalifikaci – střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou. Tímto způsobem lze postupovat jen u schválených profesních kvalifikací, které jsou volně přístupné v Národní soustavě kvalifikací na internetových stránkách www.narodnikvalifikace.cz. V Národní soustavě kvalifikací jsou volně přístupné kvalifikační a hodnotící standardy i seznamy autorizovaných osob, včetně doby trvání zkoušky a rozpětí, v jakém se pohybuje poplatek za vykonání zkoušky. Takto chápané další vzdělávání pomáhá k mobilitě pracovní síly a zvýšení zájmu o další vzdělávání.

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- přípravu na budoucí povolání;
- přípravu k práci;
- specializované rekvalifikační kurzy.

2. Akreditace vzdělávacích programů dalšího vzdělávání

Rekvalifikaci, ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může provádět pouze vzdělávací zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Vzdělávacím zařízením s akreditovanými vzdělávacími programy se rozumí vzdělávací zařízení podle zvláštních právních předpisů nebo zařízení, popřípadě ke vzdělávání určený útvar zaměstnavatele, které získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy podle podmínek stanovených ve vyhlášce Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 176/2009 Sb., o akreditaci k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, vydané v dohodě s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Akreditace se uděluje na dobu 3 let, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) má právo kontrolovat dodržování podmínek akreditace, pokud zjistí, že vzdělávací zařízení schválené podmínky nedodržuje, má právo akreditaci odebrat. MŠMT na svých stránkách informuje žadatele o akreditaci zveřejněnou metodickou pomůckou, kde je přesně popsán postup, jak vyplňovat žádost o akreditaci na přiloženém formuláři, jehož součástí je vymezení obsahu a rozsahu vzdělávání, forem a metod výuky a způsobů ověřování výsledků vzdělávání v rekvalifikaci. Cíle a obsah vzdělávacího programu musí být v souladu s jinými právními předpisy upravujícími příslušnou kvalifikaci. Též jsou zveřejněny typy vydávaných osvědčení, aby žadatel o akreditaci nedělal zbytečné administrativní chyby. Mnozí žadatelé ale tuto stránku MŠMT nevyhledávají. Pokud dojde k přerušení řízení o udělení akreditace, MŠMT informuje žadatele o zjištěných nedostatcích a žádá ho o nápravu. Pokud žadatel odstraní uvedené nedostatky, není důvod akreditaci neudělit. Vzdělávací zařízení má povinnost informovat MŠMT o případných změnách v akreditovaném vzdělávacím programu. Osvědčení, vydávané po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu, má celostátní platnost a je na něm uvedeno číslo jednací, pod kterým byla udělena akreditace. Rekvalifikační kurzy, které připravují na profesní kvalifikaci, vydávají na závěr kurzu Potvrzení o účasti na rekvalifikačním kurzu, ale podmínkou akreditace je, že součástí akreditovaného kurzu je závěrečná zkouška u autorizované osoby. Autorizovaná osoba vydává certifikát profesní kvalifikace, který má nejen celostátní platnost, ale má srovnání i s Evropským rámcem kvalifikací, tedy je uznatelný i v jiných zemích Evropské unie. Na webových stránkách MŠMT, které jsou veřejně dostupné, je seznam institucí a vzdělávacích programů, na které byla udělena akreditace, včetně data udělení.

Někteří poskytovatelé vzdělávání si stěžují, že jsou vázáni podmínkami akreditace vzdělávacího programu. Nedodržení těchto podmínek je výrazně sankcionováno, případně se vzdělavatel vystavuje riziku odnětí akreditace. Protože podmínky, zejména v personálním zajištění vzdělávání, jsou velmi konkrétní a jsou opřeny o konkrétní jména lektorů spolu s doložením jejich kvalifikace, řada vzdělavatelů se obává, jak bude řešit běžné potíže související např. s onemocněním lektora (uvedeného v akreditaci) v průběhu vzdělávání nebo i v době těsně před zahájením vzdělávání. Zde lze upozornit, že tento problém lze řešit už v době zpracování žádosti tak, že pro daná témata není uváděn jen jeden lektor, ale větší počet lektorů. Obdobná situace je i v oblasti změny místa poskytování vzdělávání. Námitka, že administrace změn s poskytovatelem akreditace je dlouhodobý proces, opět spojený s nárůstem administrativy, je zavádějící, protože v tomto případě má vzdělávací instituce pouze oznamovací povinnost a nemusí žádat o změnu akreditace. Stejně lze postupovat i při změně lektora.

Vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků – vzdělávací programy akredituje Ministerstvo zdravotnictví podle podmínek určených zákonem č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních. Platný vzdělávací program je vždy zveřejněn ve věstníku Ministerstva zdravotnictví a na webových stránkách ministerstva. Vzdělávací program, podle odstavce 1 zákona č. 96/2004 Sb., uskutečňuje akreditované zařízení, kterým je poskytovatel zdravotních služeb nebo jiná fyzická nebo právnická osoba, které ministerstvo udělilo akreditaci. Ministerstvo zřizuje jako svůj poradní orgán akreditační komise pro jednotlivé obory specializačního vzdělávání.

Vzdělávání v oblasti sportu – na základě zákona č. 115/2001 Sb., o podpoře sportu, akredituje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy vzdělávací programy pro činnosti v oblasti sportu.

Vzdělávání pedagogických pracovníků – vzdělávací programy pro pedagogické pracovníky akredituje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě zákona č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání a kariéřním systému pedagogických pracovníků.

Vzdělávání pracovníků sociálních služeb – vzdělávací programy v oblasti sociálních služeb akredituje Ministerstvo práce a sociálních věcí, na základě zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, rozhoduje o akreditaci vzdělávacích programů pro účely zajištění vzdělávacích kurzů pro pracovníky v sociální oblasti – sociální pracovníky, pracovníky v sociálních službách, vedoucí pracovníky sociálních služeb a osoby poskytující pomoc příjemci příspěvku na péči.

Vzdělávání úředníků samosprávy – vzdělávací programy pro úředníky samosprávy akredituje Ministerstvo vnitra na základě zákona 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků.

Odpovědný za fungování systému rekvalifikací **není tedy jediný subjekt**, nýbrž celá řada subjektů, odvisle od toho, jaký orgán vydává akreditaci, případně do jehož gesce spadá konkrétní zvláštní právní předpis. V každém případě jde o několik resortních ministerstev, nejčastěji Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra nebo Ministerstvo zdravotnictví.

Realizace jednotlivých kurzů je pak upravena právě akreditacemi nebo zvláštními právními předpisy, podle kterých jsou prováděny.

Roztříštěnost systému se projevuje i v roztříštěnosti dat, která lze v oblasti udělených akreditací získat z veřejných zdrojů.

Akreditační podmínky na všech akreditujících místech nejsou sjednocené, především z těchto důvodů:

- akreditační systém u jednotlivých resortů se stal součástí jejich systému řízení, do jisté míry i součástí resortní kultury, a panuje všeobecná obava, že změny ve způsobu akreditací by systém narušily;
- akreditační systémy prošly různě dlouhou dobou od svého zavedení a byly individuálně dobudovávány do té míry, že jejich charakter i způsob prezentace je v jednotlivých případech značně odlišný;
- akreditační systémy jsou vydány různými právními normami a jejich sjednocení by vyžadovalo dlouhodobé spojené legislativní úsilí všech partnerů, což je málo reálné.

2. Akreditace vzdělávacích programů dalšího vzdělávání

Přestože se principy akreditací u jednotlivých akreditačních subjektů v zásadě neliší, existují rozdíly především:

- ve způsobech zajištění zpětné vazby (kontrola dodržování akreditačních podmínek);
- v rozsahu požadovaných informací v žádostech o akreditování programů;
- v koncipování dalších požadavků na žadatele a akreditaci vzdělávacích programů a v cílení akreditací.

3. Charakteristika poskytovatelů rekvalifikací

Rekvalifikace může realizovat každý, kdo má oprávnění ke vzdělávací činnosti. Vzhledem k tomu, že vzdělávání je zařazeno do volných živností, pro jejichž provozování zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů, nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti, tak k získání živnostenského oprávnění pro živnost volnou musí pouze prokázat bezúhonnost. Obecně rekvalifikace může realizovat každý, kdo splní tyto předchozí podmínky. Nevýhodou je, že vydaný certifikát na závěr kurzu nemá celostátní platnost a je jen na zaměstnavateli, zdali tento kurz uzná.

Zabezpečuje-li rekvalifikaci Úřad práce ČR prostřednictvím krajských poboček, tak musí poskytovatel splňovat další podmínky – akreditovaný vzdělávací program, musí projít výběrovým řízením dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, dodržovat vnitřní předpisy, případně specifické a obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu zaměstnanost.

4. Proces rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce České republiky

Pojem rekvalifikace legislativně vymezuje zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí). Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů).

Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního programu:

- být v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání,
- mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace);
- být zdravotně způsobilá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese;
- rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa;
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.

Realizace rekvalifikace Úřadem práce ČR

V současné době existují zabezpečené rekvalifikace a zvolené rekvalifikace.

a) zabezpečená rekvalifikace – krajské pobočky Úřadu práce ČR zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení, podnikové zařízení, škola apod.). Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání. Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání) umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat nejen profesní kvalifikaci, ale i úplnou profesní kvalifikaci. Některé úplné profesní kvalifikace se skládají z několika profesních kvalifikací. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání. Výběru zájemců o účast v zabezpečené rekvalifikaci předchází profesně – poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR. Tento útvar také podává návrh na zařazení do rekvalifikace referátu zprostředkování a poradenství krajské pobočky Úřadu práce ČR. Konečné stanovisko k návrhu na zařazení do rekvalifikace má tento referát. K podpisu dohod o rekvalifikaci jsou uchazeči/zájemci o zaměstnání zařazení do rekvalifikačních kurzů zváni útvarem

zaměstnanosti kontaktních pracovišť nebo referátem zprostředkování a poradenství krajské pobočky Úřadu práce ČR.

Krajská pobočka Úřadu práce ČR hradí náklady rekvalifikace (kurzovné) za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, pokud je na rekvalifikaci doporučila a uzavřela s nimi, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení). V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci, aniž by pro ně měl vážné důvody, nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není požívatelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Uchazeči, který vykonával samostatnou výdělečnou činnost, se podpora při rekvalifikaci stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Uchazeči, kterému nelze stanovit vyměřovací základ, nebo uchazeči, kterému vznikl nárok na podporu započtením náhradní doby, nebo uchazeči, který bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora při rekvalifikaci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci (v letošním roce činí 4 372 Kč). Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci (v letošním roce činí 20 297 Kč).

b) zvolená rekvalifikace – podle ustanovení § 109a, zákona o zaměstnanosti si může uchazeč/zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“) zabezpečit rekvalifikaci sám. Za tím účelem si volí:

- druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat;
- rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží referátu zprostředkování a poradenství příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR (dále jen „Úřad práce“) svůj požadavek na formuláři „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ – část A (viz formuláře pro občany). Žádat o zvolenou rekvalifikaci je třeba podat alespoň 30 dnů před termínem zahájení kurzu, aby Úřad práce mohl požadavek posoudit a administrativně zpracovat. Požadavek bude posuzován v odborné komisi z hlediska, zda zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění zájemce o zvolenou rekvalifikaci na trhu práce a zda je pro něho vzhledem k zdravotnímu stavu vhodná. Cenu rekvalifikace doloží zájemce o zvolenou rekvalifikaci Úřadu práce „Potvrzením rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“ – část C formuláře „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ (viz formuláře pro občany). Cena rekvalifikace musí obsahovat i náklady za závěrečnou zkoušku. Vynaložená finanční částka na zvolenou rekvalifikaci nesmí v období 3 po sobě následujících let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Formulář „Potvrzení o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu po úspěšném

absolvování rekvalifikace“ obdrží zájemce o zvolenou rekvalifikaci na Úřadu práce. Hrazení zvolené rekvalifikace Úřadem práce není nárokové, je plně na zvážení Úřadu práce, zda rekvalifikaci uhradí. Pokud Úřad práce souhlasí se zařazením uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na zvolenou rekvalifikaci, uhradí cenu zvolené rekvalifikace po úspěšném absolvování rekvalifikace přímo rekvalifikačnímu zařízení. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Jiné náklady, než cenu zvolené rekvalifikace Úřad práce nehradí. Náklady na případné lékařské vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne, aniž by pro to měl vážné důvody, nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace Úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci, aniž by pro to měl vážné důvody, Úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí. Pokud tedy uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání není úspěšný u závěrečné zkoušky, vzdělavatel nezíská finanční prostředky a vynaložené náklady může vymáhat po účastníkovi vzdělávání, což je v řadě případů téměř nemožné. Této situaci lze předcházet zaplacením tzv. vratné zálohy, kterou si dá vzdělavatel jako podmínku při zařazení do kurzu. Zájemce podepíše „Poučení zájemce o zvolenou rekvalifikaci“ – část B formuláře „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ (viz formuláře pro občany), kde je o nutnosti úhrady kurzovného při neukončení kurzu informován a Úřad práce podepsaný formulář založí k dokumentaci. Uchazeči o zaměstnání nevzniká účastí na zvolené rekvalifikaci nárok na podporu při rekvalifikaci.

Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, je možno, na základě písemné dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, plně nebo částečně hradit náklady spojené s touto činností (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Hradit lze jen pouze náklady na realizaci rekvalifikačního kurzu (kurzovné), nikoli náhradu mzdy, která přísluší rekvalifikovanému zaměstnanci po dobu rekvalifikace realizované v pracovní době, ani např. cestovné nebo náklady na ochranné pracovní prostředky.

Rekvalifikace realizované Úřadem práce ČR smí provádět (zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 108, odst. 2):

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (akreditace MŠMT);
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. zákon č. 96/2004 Sb., zákon č. 108/2006 Sb., autoškola nebo svářečský kurz – akreditace uděluje to ministerstvo, do jehož gesce spadá konkrétní právní předpis);
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu – rekvalifikace na celý obor nebo jeho část (v tomto případě není udělována akreditace MŠMT a rekvalifikace se realizují v souladu s vyhláškou č. 176/2009 Sb.);
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (např. vyhláška č. 50/1978 Sb., pracovník znalý v elektrotechnice – je udělována akreditace MŠMT k pořádání přípravných kurzů k závěrečné zkoušce, ale závěrečná zkouška se koná dle právního předpisu).

Druhy rekvalifikačních kurzů:

- vzdělávací programy k získání plné kvalifikace k výkonu konkrétní pracovní činnosti uplatnitelné na trhu práce (např. účetní);
- vzdělávací programy k získání konkrétních pracovních dovedností (např. PC kurzy);
- vzdělávací programy vedoucí k profesním kvalifikacím v NSK dle zákona č. 179/2006 Sb. (např. příprava teplých pokrmů);
- vzdělávací programy vedoucí k závěrečné zkoušce dle zvláštních právních předpisů, např. vyhláška č. 50/1978 Sb. (pracovník znalý v elektrotechnice);
- nspecifické rekvalifikační kurzy – jsou realizovány dle Usnesení vlády č. 238/1991 Sb., a jsou určeny absolventům škol, kteří obtížně nacházejí uplatnění z důvodu nedostatku praktických dovedností. Zpravidla je praktická část realizována u potenciálních zaměstnavatelů, a proto mají velkou úspěšnost.

4.1 Systém hodnocení kvality rekvalifikací

Orgány, které vydávají akreditace, hodnotí vzdělávací program, zda jeho obsah a rozsah odpovídají dané rekvalifikaci, jaká je kvalifikace a praxe lektorů, zda má vhodné zdroje literatury, didaktické pomůcky, jak bude zajištěna praktická výuka i prostorové zabezpečení teoretické a praktické výuky. Tento proces též napomáhá k zajištění kvality vzdělávání. Na základě § 126, odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je MŠMT oprávněno kontrolovat, zda rekvalifikační zařízení uvedené v § 108, odst. 2, písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, realizuje akreditovaný vzdělávací program v souladu s udělenou akreditací. V případě, že vzdělávací zařízení nedodrží akreditovaný vzdělávací program, není schopno zabezpečit odpovídající úroveň vzdělávání nebo požádá o odejmutí akreditace, může MŠMT, na základě odst. 4 § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, odejmout udělenou akreditaci. Součástí činnosti akreditační komise je také kontrolní činnost, která ale nemá jen charakter restriktivní, ale i metodický a hodnotící. Přesto lze konstatovat, že neexistuje ucelený systém hodnocení kvality dalšího vzdělávání.

4.2 Pružnost systému rekvalifikací na měnící se požadavky trhu práce zejména v souvislosti s Průmyslem 4.0

Odborníci zapojení do činnosti sektorových rad společně monitorují trh práce a identifikují vývojové trendy a změny, vyměňují si informace o potřebách sektoru v rozvoji lidských zdrojů, aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností, analyzují profesní a kvalifikační potřeby v sektoru, navrhují strukturu kvalifikací a vytvářejí hodnotící standardy jednotlivých kvalifikací.

Kvůli prosazování potřeb konkrétního sektoru rovněž komunikují se státními a vzdělávacími institucemi. Pracují také samozřejmě na systémech Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR postupují při vyhlašování veřejných zakázek na realizaci zabezpečovaných rekvalifikací v souladu s regionálními potřebami trhu práce.

Vybrané rekvalifikace musí odpovídat aktuálním či předpokládaným požadavkům na pracovní sílu (Práce 4.0) a jsou cíleny zejména do oborů, ve kterých je na příslušném trhu práce sledován nedostatek pracovní síly. Veřejné zakázky jsou vyhlašovány také s ohledem na potřebu technického vzdělávání pro nedostatek pracovní síly v technických profesích.

K dosažení těchto cílů jsou využívány především:

- analýzy regionálního trhu práce (vyjádřeno zejména počtem uchazečů o zaměstnání na hlášené volné pracovní místo v příslušné profesi);
- výsledky monitorovacích návštěv vykonaných u zaměstnavatelů;
- poznatky z jednání se zainteresovanými stranami, tj. zejména s Hospodářskou komorou ČR, Svazem dopravy a průmyslu ČR, Krajskými úřady a dalšími aktéry.

Systém jako celek však nelze hodnotit jako dostatečně pružný. Bariéry této skutečnosti lze definovat následovně:

- administrativní a časová náročnost akreditace nových vzdělávacích programů;
- administrativní zatížení systému NSK;
- malá motivace zaměstnavatelů k zapojení se do tohoto systému právě z důvodů velkých administrativních bariér (velké množství příloh, které se dokládají k žádostem, např. potvrzení o bezdlužnosti, prohlášení de minimis, jmenný seznam zaměstnanců);
- nízká motivace potřebných cílových skupin zapojit se do systému a finanční rizika.

4.3 Modularizace rekvalifikačních kurzů

Vyhláška MŠMT 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, nezakazuje modularizaci. Na webových stránkách je uvedena tabulka minimálních hodinových dotací u některých kvalifikací, které je nutno dodržet, horní hranice časové dotace není omezena. Vzdělávací program může být uspořádán do modulů a pokud bude chtít vzdělavatel uznávat dříve získané znalosti a dovednosti a tím umožnit vyjmutí některého z modulů, musí mít jasně stanovené podmínky ve vstupních předpokladech, za jakých okolností může být modul vynechán. V případě tzv. „čisté rekvalifikace“ by se podmínky stanovovaly obtížně. Zde by musela být jednoznačně popsána diagnostika. Profesionální kvalifikaci lze do modulů uspořádat dle kvalifikačního standardu a na základě hodnotícího standardu ověřovat znalosti a dovednosti a tím i uznávat jednotlivé moduly. Tento systém by musel být přesně formulován již v žádosti o akreditaci, aby byl průhledný a kontrolovatelný.

4.4 Praktická část výuky v rekvalifikačních kurzech

Vyhláška č. 176/2009 Sb., v § 2, odst. 3 říká, že praktickou výukou se rozumí odborně řízená vzdělávací činnost, která vede k získání a obnovení praktických znalostí a dovedností účastníka vzdělávání podle rekvalifikačního programu. Jedná se tedy o simulaci nebo praxi, kde účastník kurzu vykonává konkrétní pracovní činnost.

Praktická výuka se může uskutečňovat na pracovištích fyzických nebo právnických osob, které mají oprávnění k činnosti související s danou rekvalifikací, nestanoví-li jiný právní předpis jinak, a které vytvoří pro účastníky podmínky pro zajištění jejich bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích. U činností, kde dochází k nácvičku dovedností (např. řemesla), by měl kurz obsahovat minimálně 50 % praktické výuky/praxe. Jedna hodina praktické výuky trvá 60 minut.

V případě, že součástí rekvalifikace je praktická výuka, **musí být rozpracovány osnovy** této praktické výuky tak, aby bylo zřejmé, co je obsahem a výsledkem této výuky u jednotlivých předmětů učebního plánu.

Materiální a technické zabezpečení kurzu (didaktické pomůcky, popř. nástroje, stroje, technická zařízení apod.) je plně v gesci vzdělavatele, který rekvalifikační kurz pořádá. Vzdělavatel je tedy plně odpovědný za zajištění pomůcek pro praktickou výuku. Není přípustné, aby si účastníci kurzu museli pomůcky shánět sami.

Za teoretickou, tak i praktickou výuku celého kurzu **odpovídá odborný garant**.

4.5 Popis forem poradenství (v oblasti rekvalifikací, dalšího vzdělávání)

Poradenský proces na Úřadu práce ČR začíná do jednoho měsíce po zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání vstupním rozhovorem. Poradce pro zprostředkování zaměstnání zmapuje aktuální situaci uchazeče o zaměstnání, jeho potřeby a možné aktivity pro zvýšení jeho zaměstnanosti. Nejpozději do jednoho měsíce od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání je uchazeč o zaměstnání poradcem pro zprostředkování zaměstnání pozván na první skupinovou informační schůzku, na které je informován zejména o povinnostech vyplývajících z evidence na ÚP ČR, o službách ÚP ČR včetně rekvalifikací, o možnosti výběru aktivit pro zvýšení zaměstnanosti a o aktuální situaci na trhu práce. Tuto schůzku realizují prioritně poradci pro zprostředkování zaměstnání v případné spolupráci s odbornými kariérovými poradci a zaměstnanci útvarů trhu práce. Základ práce s uchazečem o zaměstnání spočívá v individuálních schůzkách, jejichž frekvenci stanovuje poradce pro zprostředkování zaměstnání. Kromě administrativních záležitostí při individuálních schůzkách probíhá kontrola plnění aktivit, mapování aktuálního stavu uchazeče o zaměstnání při hledání zaměstnání, pomoc s vyhledáváním volných pracovních míst, výběr a plánování dalších aktivit pro zvýšení zaměstnatelnosti uchazeče o zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, kteří do začátku pátého měsíce po zařazení do evidence nejsou rozhodnuti, jaké aktivity zvolí pro zvýšení svých šancí na trhu práce, je určena skupinová poradenská schůzka k výběru aktivit, kterou obsahově realizují odborní kariéroví poradci nebo poradci pro zprostředkování zaměstnání. Obsahem této schůzky je i řešení možných rekvalifikací. Po 12 měsících vedení v evidenci se uchazeč o zaměstnání dostává do dlouhodobé nezaměstnanosti a je v jeho zájmu, aby posoudil svou situaci prostřednictvím individuálního (ročního) poradenského rozhovoru, kdy se

s uchazečem o zaměstnání diskutuje o možnostech změny povolání a bariérách získání zaměstnání a případně vytváří individuální akční plán.

Úřad práce ČR může dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, vyhlásit výběrové zařízení na dodavatele poradenských činností, které budou obsahovat diagnostické metody, na jejichž základě může být uchazečům a zájemcům o zaměstnání doporučena nejvhodnější rekvalifikace, která zároveň musí zvýšit jejich uplatnění na trhu práce.

Pokud se do budoucna počítá s modularizací dalšího vzdělávání, je nutno zlepšit poradenství v oblasti bilanční diagnostiky a prokazování znalostí a dovedností.

4.6 Speciální rekvalifikační kurzy či jiné profesně zaměřené kurzy dalšího vzdělávání pro specifické skupiny

Rekvalifikace mají stanoveny vstupní předpoklady pro přijetí osoby do rekvalifikačního kurzu, zejména co se týče požadavků na vzdělání, minimální věk a zdravotní stav. Tyto podmínky jsou určeny právními předpisy, dle kterých jsou rekvalifikace uskutečňovány. V podstatě jsou tedy všechny rekvalifikace určeny pro předem definované skupiny.

Pro striktně vymezené skupiny obyvatelstva je určeno minimum kurzů, např.:

Nespecifické rekvalifikační kurzy, které jsou realizovány dle Usnesení vlády č. 238/1991 Sb., a jsou určeny absolventům škol, kteří obtížně nacházejí uplatnění z důvodu nedostatku praktických dovedností. Zpravidla je praktická část realizována u potenciálních zaměstnavatelů.

Pracovní rehabilitace – osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovní rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- přípravu na budoucí povolání;
- přípravu k práci;
- specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením se provádí:

- na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby (příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta);
- na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby;
- ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy. Tyto kurzy jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem zdravotnického zařízení zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce. Zařazení této fyzické osoby na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s její zdravotní způsobilostí.

4.7 Financování systému rekvalifikací

Úřad práce ČR hradí náklady rekvalifikace, a to:

- rekvalifikačnímu zařízení, které na základě dohody s Úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání (tzv. zabezpečená rekvalifikace dle § 109 zákona 435/2004 Sb.);
- v případě, že zvolená rekvalifikace (dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb.) přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, Úřad práce po jejím úspěšném absolvování uhradí cenu rekvalifikace rekvalifikačnímu zařízení;
- rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců (§ 110 zákona č. 435/2004 Sb.) se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

Zdrojem financování rekvalifikací na Úřadu práce ČR je státní rozpočet, projekty ESF, a to národní a regionální individuální projekty a soutěžní, dříve grantové projekty.

V současnosti nejvýznamnějším projektem v této oblasti spolufinancovaným z Evropského sociálního fondu, konkrétně z Operačního programu Zaměstnanost, je národní individuální projekt **„Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)“**. Tento projekt byl zahájen 1. 1. 2016 a zabývá se především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR potřebám trhu práce. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace zájemců o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Projekt se tak snaží vyřešit problematiku mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce tím, že jsou realizovány právě takové rekvalifikační kurzy, po kterých je na trhu práce poptávka.

4.8 Motivační systém podporující zájem jak účastníků, tak zaměstnavatelů pro účast, zapojení se do rekvalifikací

Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu, **má nárok na podporu při rekvalifikaci** (§ 40 zákona č. 435/2004 Sb.).

Krajská pobočka Úřadu práce ČR ve věci podpory při rekvalifikaci rozhoduje ve správním řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu.

Poskytnutí **příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací upravuje vyhláška č. 519/2004 Sb.** Konkrétně se za takové náklady považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání, který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu prokázaných **jízdních výdajů** na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět (pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání), prokázané **výdaje za ubytování** po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den, **stravného** podle zvláštního právního předpisu ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání a **pojištění pro případ škody** způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačním zařízením, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí.

V případě, že při rekvalifikaci osoby se zdravotním postižením, která se účastní rekvalifikace v rámci pracovní rehabilitace podle § 71 písm. c) zákona, je nezbytná účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady spojené s rekvalifikací i **náklady spojené s účastí této jiné fyzické osoby při rekvalifikaci**, a to v rozsahu uvedeném v odstavci 1 § 3 vyhlášky č. 519/2004 Sb.

V rámci projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu je možné hradit další výdaje spojené se zapojením cílové skupiny do rekvalifikací, např. hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny (instituce, soukromé školky, mateřská centra, osoby s oprávněným ŽL), poplatky za vstupní prohlídky u lékaře a úhradu zdravotních vyšetření nutných pro výkon některých rekvalifikací nebo povolání a jiné nezbytné náklady cílové skupiny (např. zdravotní průkaz, potravinářský průkaz, výpis z RT, opis vysvědčení, apod.)

Krajská pobočka Úřadu práce ČR může v souladu s platnými právními předpisy o zaměstnanosti na základě písemné dohody plně nebo částečně **hradit náklady rekvalifikace zaměstnavateli**, který provádí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje.

Vzdělávání zaměstnanců řeší rovněž projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II), který je zaměřen na podporu zaměstnavatelů a OSVČ při školení či rekvalifikaci stávajících či přijímaných zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou ve prospěch zvyšování odborného růstu a rozšíření kvalifikace zaměstnanců čerpat příspěvek na vzdělávací aktivitu a na mzdové náklady zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě.

4.9 Monitoring uplatnění absolventů rekvalifikačních kurzů

Na Úřadu práce ČR každý kvartál probíhá sběr statistických dat, ve kterých je vyhodnocována „efektivita“ jednotlivých rekvalifikací. Sledování je rozděleno do tří kategorií:

- zabezpečené rekvalifikace klasické (čisté);
- zabezpečené rekvalifikace k získání profesní kvalifikace;
- zvolené rekvalifikace.

V každé kategorii se sledují tyto ukazatele:

- celkový počet účastníků rekvalifikace, z toho ženy;
- druh evidence – uchazeč o zaměstnání, zájemce o zaměstnání;
- kategorie – osoby se zdravotním postižením, evidence delší než 6 měsíců, absolventi, azylanti;
- další specifické skupiny – mladiství bez kvalifikace, občané EU, EHP a Švýcarska, cizinci, evidence delší než 5 měsíců;
- věková struktura;
- vzdělanostní struktura;
- typy rekvalifikace;
- délka rekvalifikace;
- délka evidence před nástupem na rekvalifikaci.

Zároveň se vyhodnocuje, kolik účastníků rekvalifikace ukončilo rekvalifikaci úspěšně, neúspěšně, případně předčasně a proč a kolik absolventů rekvalifikace nastoupilo do zaměstnání nebo bylo vyřazeno z evidence na vlastní žádost.

V České republice není vybudován systém monitorování uplatnitelnosti absolventů rekvalifikačních kurzů. Úřad práce ČR zjišťuje, zda absolventi rekvalifikačních kurzů ukončili evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a za jakou dobu po absolvování kurzu. Není ale zjišťováno, do jakého zaměstnání nastoupili a zda rekvalifikace zlepšila

4. Proces rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce České republiky

jejich uplatnitelnost. úspěšnost rekvalifikace se vyhodnocuje podle této evidence, což není plně vypovídající.

5. Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací

Současné dynamické změny v naší společnosti se zásadním způsobem promítají do fungování a struktury trhu práce. Jednotlivá povolání se mění stejně rychle jako nároky zaměstnavatelů, což následně vyžaduje rychlou reakci školských a vzdělávacích systémů. Stává se běžným jevem, že v průběhu kariéry změní člověk několikrát zaměstnání, a proto je stále více zdůrazňována také potřeba celoživotního vzdělávání. Rozvoji osobnosti velmi napomáhá, jsou-li vytvořeny nástroje, které umožňují uznávat nejen formální vzdělávání, ale i neformální vzdělávání a též i neformální učení. Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání dalšího vzdělávání, vytvořil právní rámec k získání kvalifikace, včetně možnosti uznat nejen neformální vzdělávání, ale i neformální učení. K tomu, aby tento proces mohl probíhat bez velkých komplikací, napomáhá Národní soustava povolání společně s Národní soustavou kvalifikací, která vedle kvalifikačních standardů obsahuje hodnotící standardy, podle kterých autorizované osoby ověřují potřebné znalosti a dovednosti pro získání dané profesní kvalifikace.

5.1 Národní soustava povolání

Národní soustava povolání (dále jen NSP) je charakterizována jako soustavně rozvíjený katalog, který je dostupný všem osobám na internetu a který odráží aktuální situaci na českém pracovním trhu. Základní stavební jednotkou tohoto projektu je práce Sektorových rad. Tyto rady jsou složeny z odborníků, kteří působí v jednotlivých oblastech na trhu práce – jsou to například zaměstnavatelé, profesní organizace, svazy apod. Jejich hlavním úkolem je monitorování a evidování požadavků na výkon jednotlivých povolání, která jsou na trhu práce. NSP obsahuje podrobný popis požadavků na vykonavatele práce ve formě obecných a odborných kompetencí. Ve spolupráci s Národní soustavou kvalifikací (NSK) NSP přináší cenné informace o kvalifikačních požadavcích.

Historie Národní soustavy povolání

Zaměstnavatelé jsou z vývoje trhu práce a evidentních faktorů ohrožujících podnikání a konkurenceschopnost vážně znepokojeni. Již řadu let kritizují situaci školství či neexistence kvalifikované prognózy vývoje potřeb trhu práce. Nejen kritizují, ale rovněž deklarují připravenost spolupracovat na inovativních návrzích opatření k řešení situace na trhu práce a v oblasti celoživotního učení.

V roce 1999 došlo k deklaraci jasně nespokojenosti s absolventy škol. V této době bylo nekvalitní personální poradenství. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky zaujalo postoj „Nevychováváme jen zaměstnance, ale především člověka a občana“. Jejich názor podporovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vznikl integrovaný systém typových pozic, což byl průběžně aktualizovaný soubor informací o světě práce a nástrojů pro využití těchto informací.

V roce 2001 dává Memorandum Evropské komise za pravdu názoru zaměstnavatelů. Tvrdí, že pouze občan, který má práci, je schopen plnohodnotně žít jako člověk. Dva roky na to, tudíž v roce 2003, začíná být integrovaný systém typových pozic respektovanou platformou. Jedinou, kde se nad tématem rozvoje lidských zdrojů

setkávají Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

V roce 2004 byl integrovaný systém typových pozic zprovozněn i na Slovensku. Téhož roku prezentují Britové na mezinárodní HR konferenci v Dublinu nový přístup, kterým je Sektorová rada. V roce 2005 vznikla první Sektorová rada v České republice, a to konkrétně v lesnictví. Začala se tvořit myšlenka budoucího zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků. Do roku 2008 se podařilo zapojit první Sektorové rady do Národní soustavy kvalifikací.

V zadání projektu Národního systému povolání bylo vytvoření 7 Sektorových rad, ale pro velký zájem zaměstnavatelů jich v letech 2007 a 2008 vzniká 20. Také vzniklo 300 profesních kvalifikací (původně nazývaných dílčí kvalifikace). Hospodářská komora České republiky i Svaz průmyslu a dopravy České republiky začínají prosazovat lidské zdroje jako prioritu svých organizací. Lidskými zdroji se zde zabývá daleko více odborníků než dříve.

Rok 2009 bylo období dlouhého rozhodování – vyhodnocují se dopady Národní soustavy kvalifikací a Národní soustavy povolání bez aktivní zpětné vazby a není jasná podpora jednotlivých resortů pro další rozvoj obou systémů. O rok později nastartovaly projekty Národní soustava kvalifikací 2 a Národní soustava povolání II. Zaktivnila se účast zaměstnavatelů a došlo k restrukturalizaci a změn rolí Sektorových rad. Tento rok získalo téměř 6 000 lidí osvědčení o profesní kvalifikaci.

V letech 2011 a 2012 bylo vytvořeno a publikováno přibližně 1 400 aktuálních jednotek práce. Do provozu bylo uvedeno 29 sektorových rad a 1 expertní tým (340 členů Sektorových rad). Vytvářejí se pracovní skupiny a hovoří se s dalšími odborníky. Přišly první nabídky na spolupráci českých sektorových rad nebo jejich členů v rámci systému obdobného charakteru v Evropské unii. Uzavřelo se 7 Sektorových dohod – ve strojírenství, dopravě, keramice, potravinářství, fitnessu, bezpečnostních službách, legislativě v oblasti vyhrazených zařízení. V říjnu 2012 byla ukončena veřejná zakázka Národní soustava povolání II.

Projekt Národní soustava povolání byla veřejná zakázka, která byla realizována v rámci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí. Tento projekt byl spolufinancován jak z prostředků Evropského sociálního fondu, tak i prostředků ze státního rozpočtu České republiky. NSP byla realizována konsorciem složených ze:

- Svazu průmyslu a dopravy České republiky;
- Hospodářské komory České republiky;
- TREXIMY, spol. s r. o.

Mezi hlavní cíle projektu NSP byly zahrnuty:

- posílení role zaměstnavatelů v procesu rozvoje lidských zdrojů;
- zajištění informovanosti vzdělavatelů o požadavcích trhu práce na lidské zdroje;
- masivní zapojení odborníků z řad sociálních a dalších partnerů do procesů sběru a zpracování informací o kvalifikačních potřebách trhu práce prostřednictvím Sektorových rad;
- zvýšení mobility a flexibility na trhu práce v rámci České republiky i celé Evropské unie;

- vytvoření databáze povolání jako základního zdroje informací o požadavcích trhu práce.

Databáze, která je dostupná na internetových stránkách www.nsp.cz, vzniká již od roku 2007 a volně navazuje na bývalou Kartotéku typových pozic, která se vytvářela v rámci Integrovaného systému typových pozic. NSP při tvorbě vycházela z následujících východisek:

- aktuální požadavky na trhu práce, které deklarují členové sektorových rad;
- zákonné normy a předpisy.

Hlavním smyslem tohoto projektu bylo poskytování detailních informací o jednotkách práce. V jiném slova smyslu NSP informuje o činnostech, požadovaných znalostech, dovednostech a způsobilostech, které souvisejí s výkonem práce. Dále poskytuje údaje nezbytné pro tvorbu podnikových katalogů a nástrojů pro řízení lidských zdrojů a údaje o požadovaných profesích a možnostech k jejich získání. NSP představuje primární zdroj informací a je východiskem pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací, který se charakterizuje jako veřejně přístupný registr všech úplných profesních kvalifikací a profesních kvalifikací.

Národní soustava povolání obsahuje ve svém základním vymezení:

- název a číselné označení povolání vyjádřené kódem;
- pracovní činnosti v povolání;
- stručný popis povolání;
- jaké jsou předpoklady pro výkon povolání – kvalifikační, odborné, zdravotní a další údaje, které souvisejí s povoláním.

NSP plní úlohu veřejně dostupného registru povolání, které se vyskytují na trhu práce na celém území naší republiky. Dále poskytuje, zaměstnavatelům, vzdělavatelům, Úřadu práce České republiky, ale i uchazečům o zaměstnání, ucelené informace o požadavcích na výkon jednotlivých povolání. Její další úlohou je i role v oblasti kariérového poradenství, dále poskytuje informace pro tvorbu podnikových katalogů a pro personální řízení. A v neposlední řadě slouží jako nástroj pro zajišťování trvalého procesu přibližování obsahu a struktury odborného vzdělávání požadavkům, které klade svět práce.

NSP, jako elektronickou databázi, si vytvářejí především zaměstnavatelé, a to na základě svých potřeb. Garantem je pak stát, a v tomto případě prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí. Hlavním úkolem vytvářené elektronické databáze je sloužit podnikové praxi a při poradenských službách.

Struktura NSP – prvky NSP a jejich definice

Povolání

Povolání představuje základní prvek v rámci struktury NSP. Bývá charakterizováno jako standardizovaný souhrn pracovních činností podle jejich obvyklého

seskupení na trhu práce. Podávání výkonu předpokládá určitou odbornou a další způsobilost. Povolání vymezuje určitý okruh pracovních činností, které spolu souvisejí. Slouží i jako nástroj pro komunikaci o pracovních činnostech mezi zaměstnavateli, zaměstnanci, vzdělávacími institucemi atd. Povolání můžeme charakterizovat i jako základ pro stanovení odborných a zdravotních předpokladů pro výkon určitého okruhu prací.

V jiném slova smyslu můžeme povolání vymezit jako seskupování standardizovaných skupin pracovních činností na trhu práce s ekvivalentní náročností práce, činnostmi a druhem práce.

Typová pozice (TP)



Tento prvek může tvořit základ pro stanovení specifických odborných, zdravotních nebo i jiných předpokladů pro její výkon. Jedná se o seskupení pracovních činností, které lze v rámci obvyklé dělby práce vykonávat samostatně s určitou odbornou způsobilostí.

Průřezové typové pozice (PTP)

Průřezové typové pozice vymezují pracovní činnosti uplatnitelné v různých oblastech samostatně nebo ve spojení s dalšími povoláními či typovými pozicemi. Můžeme je charakterizovat jako části, nebo doplňují více povolání nebo typových pozic.

Všechny tři výše popsané pojmy jsou souhrnně nazývány jednotkami práce. Pro lepší přehlednost v dané oblasti Obrázek č. 1 znázorňuje příklady.

Obrázek č. 1. **Příklady jednotek práce**

	Povolání Typová pozice	Obráběč kovů Frézař, Brusič kovů, Soustružník kovů, Vrtař, Operátor NC strojů,...
	Povolání Typová pozice Průřezová typová pozice	Poradce managementu Poradce systému managementu kvality, Poradce systému managementu ochrany životního prostředí Manažer projektu
	Povolání Typová pozice	Kuchař Kuchař studené kuchyně, Kuchař teplé kuchyně, Kuchař pro přípravu pokrmů na objednávku

Obsah jednotlivých jednotek práce je koncipován tak, aby vymezil soubory činností světa práce, ale i nároky na jejich vykonavatele. NSP pracuje také s pojmy jako kompetence nebo pracovní činnost.

Kompetence

Kompetenci můžeme charakterizovat jako souhrn vědomostí, schopností, dovedností, hodnot, postojů, které umožňují pracovní uplatnění a osobní rozvoj osoby. Kompetence neboli způsobilosti vyjadřují předpoklad k výkonu určitého souboru činností.

Pracovní činnosti

Prostřednictvím pracovních činností jde o využívání schopností, znalostí, dovedností, zkušeností a návyků při výkonu práce.

Základní třídící kategorie NSP

V NSP se používají 2 třídící kategorie – kvalifikační úroveň a odborný směr.

Kvalifikační úroveň

Kvalifikační úroveň reflektuje náročnost požadavků, které jsou kladeny na budoucího vykonavatele povolání. Jednotlivé jednotky práce se zařazují do 8 kvalifikačních úrovní v závislosti na náročnosti požadavků a v souladu s Evropským rámcem kvalifikací:

1. základní vzdělání;
2. střední vzdělání, střední vzdělání s výučním listem (2leté);
3. střední vzdělání s výučním listem (3leté);
4. střední vzdělání s maturitní zkouškou;
5. odborné specializace, pomaturitní vzdělání;
6. vyšší odborné vzdělání, bakalářský studijní program;
7. magisterský studijní program;
8. doktorský studijní program.

Odborné směry

Tímto termínem NSP rozumí sektory nebo odvětví na trhu práce v České republice. Struktura odborných směrů vychází především z hlavní ekonomické funkce, produktu, služby, technologie, které jsou charakteristické pro daný soubor odborných činností. Každý odborný směr je pak dále členěn do tzv. podsměrů. To jsou konkrétní oblasti v jednotlivých sektorech.

Hlavní přínosy NSP:

- poskytuje zdroj aktuálních informací pro zaměstnavatele při strategickém řízení lidských zdrojů;
- umožňuje předávat vzdělávatelům přesné a ucelené údaje nutné pro popis skutečně uplatnitelných kvalifikací, jež tvoří základ Národní soustavy kvalifikací;
- prostřednictvím Sektorových rad umožňuje zástupcům světa práce formulovat jejich názory a požadavky na rozvoj lidských zdrojů;

- zjednodušuje prokazování schopností nutných pro vykonávání konkrétní práce či povolání v zemích EU (je v souladu s metodikou Evropského rámce kvalifikací).

Přínosem Národní soustavy povolání je především efektivní rozvoj lidských zdrojů v České republice, systémový přístup ke komunikaci v oblasti lidských zdrojů, aktivní ovlivňování vazeb mezi světem práce a vzdělavatelskou sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových hráčů, efektivní a flexibilní systém potřeb trhu práce a ve využití při mezinárodním srovnávání.

5.2 Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací (dále jen NSK) je projektem Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy a je financována Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Projekt vychází z Evropského rámce kvalifikací (dále jen ERK), který stanovil, že členské země mají své vnitrostátní systémy kvalifikací uvést do vztahu s ERK. Česká republika zahájila práce na tomto projektu již v roce 2005 a do roku 2008 byly vytvořeny kvalifikační a hodnotící standardy pro 340 profesních kvalifikací, především kvalifikace řemeslné a kvalifikace z oblasti služeb. NSK vznikala v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání, a stala se hlavním nástrojem, který má možnosti dané tímto zákonem zavést do praxe – především vytvořit spojující rámec pro počáteční a další vzdělávání.

Národní soustavou kvalifikací rozumíme veřejně dostupný registr všech úplných profesních kvalifikací i profesních kvalifikací uznávaných v rámci České republiky. Systém uznávání kvalifikací je založen na uznávání výsledků učení a vzdělávání, nezávisle na způsobech a formách vzdělávání. Aby výsledky učení byly všem srozumitelné, bylo nutné je promítnout do přehledné a jednoznačně popsané formy – Národní soustavy kvalifikací.

Cílem NSK je podpořit propojení počátečního a dalšího vzdělávání, umožnit srovnatelnost výsledků učení dosažených různými formami učení a vzdělávání. Existují zde možnosti formálního vzdělávání ve vzdělávací instituci, které je zakončeno či potvrzeno příslušným certifikátem. Novinkou, kterou přináší NSK, je, že člověk může dosáhnout určité kvalifikace nejen formálním způsobem vzdělávání, ale také takzvaným neformálním vzděláváním, které organizují různé vzdělávací instituce mimo školský systém. Získat příslušnou kvalifikaci je možné také prostřednictvím neformálního učení, tzn. z každodenních zkušeností, z práce, z prostředí, kontaktů. Mezi další cíle NSK patří posílit veřejnou informovanost o všech celostátně uznávaných kvalifikacích, zprostředkovat přenos požadavků trhu práce do vzdělávání a také porovnat kvalifikační úrovně v ČR a EU.

Základní prvky NSK

Kvalifikace jsou děleny na tzv. **úplné profesní kvalifikace** a **profesní kvalifikace**.

NSK rozlišuje dva druhy standardů (standardizovaný způsob popisu kvalifikací): Kvalifikační standard, což je strukturovaný popis požadavků na příslušnou profesi. A tzv. hodnotící standard, který je tvořen souborem kritérií a postupů pro ověřování požadavků na kvalifikaci.

- Úrovně NSK – členění NSK ve vertikálním směru, které respektují úrovně definované českým vzdělávacím systémem a zároveň mají vztah k Evropskému rámci kvalifikací;
- kvalifikační směry – členění NSK v horizontální rovině, tedy z hlediska odborného směru;
- vazby uvnitř NSK – vazby mezi výše uvedenými jednotkami a standardy;
- vazby NSK s okolím – vazby mezi NSK a pracovním trhem, vazby mezi NSK a sférou vzdělávání.

Kvalifikace

Zásadní novinkou je skutečnost, že kvalifikace jsou ve standardech popsány ve formě kompetencí, způsobilostí.

Kvalifikací tedy rozumíme způsobilost pro určité profesní uplatnění. Tyto způsobilosti (kompetence) jsou dvojího typu:

- **odborné kompetence** – definují, co pracovník musí znát po odborné stránce (např. vedení podvojného účetnictví);
- **obecné kompetence** – definují, co by pracovník měl zvládat nad svoji odbornost (např. řízení lidí, komunikační dovednosti, schopnost týmové práce). Dále se pak ještě dělí do tří úrovní: elementární, pokročilá a vrcholová.

Kvalifikace členíme na úplné profesní a profesní. Úplnou profesní kvalifikací rozumíme způsobilost vykonávat určité povolání, které člověk získal absolvováním určitého vzdělávacího oboru a získal současně i stupeň vzdělání (např. kadeřník, ekonom, architekt). Úplnou profesní kvalifikaci bude možné získat dvěma způsoby:

1. V rámci počátečního vzdělání nebo dalšího vzdělávání ve školském systému.
2. Získáním profesních kvalifikací, které jsou podmnožinou příslušné úplné profesní kvalifikace, takzvaných skládajících profesních kvalifikací a poté složením zkoušky předepsané školským zákonem pro tuto úplnou profesní kvalifikaci (maturitní nebo závěrečné zkoušky).

Profesní kvalifikace znamená schopnost vykonávat pouze část určitého povolání, která ve svém celku dává možnost pracovního uplatnění (např. příprava pokrmů studené kuchyně). Profesní kvalifikaci lze získat úspěšným složením zkoušky u autorizované osoby podle hodnotícího standardu. Profesní kvalifikace je novinkou, která má za cíl přinést do stávajícího nepřehledného systému různých osvědčení a certifikátů, udělovaných absolventům dalšího vzdělávání, transparentnost a umožnit porovnání těchto osvědčení. Profesní kvalifikace by vždy měly odrážet požadavky na trhu práce.

Kvalifikační a hodnotící standard

Obě kvalifikace mají své kvalifikační standardy, které určují, co je třeba pro získání příslušné kvalifikace, a hodnotící standardy, pomocí nichž jsou ověřovány znalosti a dovednosti požadované kvalifikačním standardem. Obsah kvalifikačního i hodnotícího standardu vychází z požadavků trhu práce a NSK se stává mostem mezi sférou práce a vzděláváním. Kvalifikační standard je strukturovaný popis odborných způsobilostí pro řádný výkon pracovní činnosti v určitém povolání, popisuje profesní kvalifikaci a je východiskem pro tvorbu vzdělávacích cílů, resp. kurikula. Hodnotící standard je soubor kritérií a organizačních a metodických postupů pro ověřování

odborné způsobilosti vykonávat pracovní činnost v určitém povolání. Zatímco kvalifikační standard stanovuje kompetence (způsobilosti) požadované pro určitou kvalifikaci, hodnotící standard stanovuje, jak ověřit, zda zájemce o tuto kvalifikaci příslušné kompetence (způsobilosti) skutečně má.

Současný stav NSK

Úplné informace o schválených kvalifikacích jsou dostupné na serveru www.narodnikvalifikace.cz. Na tomto serveru jsou k dispozici i tyto informace:

- název a číselné označení kvalifikace;
- určení, kterého povolání se kvalifikace týká;
- kvalifikační standard;
- hodnotící standard;
- název příslušného autorizujícího orgánu;
- seznam autorizovaných osob oprávněných ověřovat dosažení odborné způsobilosti vyžadované k získání dané kvalifikace.

Hodnotící standard každé profesní kvalifikace uvádí mj. ještě:

- požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby;
- požadavky na materiálně-technické zázemí zkoušky;
- dobu trvání zkoušky.

NSK se v praxi uplatňuje jako celostátní databáze kvalifikací, v níž jsou popsány všechny profesní i úplné profesní kvalifikace, které mohou najít uplatnění na trhu práce. Pro každou z nich je připraven standard, který umožní ověřit skutečné dovednosti bez ohledu na podmínky, za jakých je daný člověk získal. Uchazeči mají možnost nechat se přezkoušet a poté dostat celostátně platný certifikát uznávaný všemi zaměstnavateli, aniž by byli nuceni chodit několik let do školy. NSK je provázána s Národní soustavou povolání, s Evropským rámcem kvalifikací i soustavou živností.

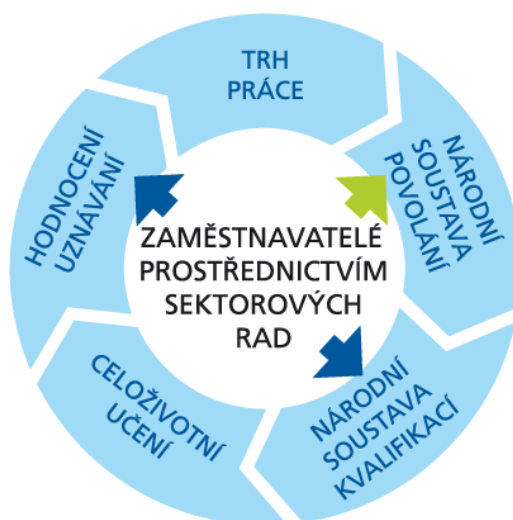
Do budoucna bude důležité zajistit, aby vznikly a byly popsány takové kvalifikace, které český trh práce opravdu potřebuje. Proto bude nutné nastavit komunikaci se stovkami zaměstnavatelů v jednotlivých sektorech a do projektu zapojit malé i velké firmy, živnostníky, podnikatelský i veřejný sektor. Důležitá bude také zpětná vazba z trhu práce, která bude reflektovat požadavky nejen na nové kvalifikace, ale i revizi těch stávajících.

Provázanost projektu NSP a NSK

Filosofie NSP je postavena na faktu, že vše se musí odvíjet z potřeb trhu práce. Informace o aktuálním vývoji na trhu práce (jaké činnosti a práce se vykonávají, jaká povolání jsou nejvíce uplatňována, jaké požadavky se na výkon povolání kladou) musí být vhodně sebrány a utříděny. Prezentace těchto nashromážděných dat v Národní soustavě povolání umožňuje prostřednictvím Národní soustavy kvalifikací založit systémový rámec pro oblast dalšího vzdělávání a uznávání výsledků učení (viz obrázek

č. 2). Národní soustava kvalifikací je budována právě na těchto průběžně aktualizovaných popisech povolání a typových pozic, včetně požadavků na jejich vykonavatele. NSK pak tyto požadavky zprostředkovává vzdělávacím institucím, které díky tomu mohou připravovat budoucí absolventy tak, aby jejich získané znalosti a dovednosti odpovídaly potřebám zaměstnavatelů. Vytvářejí se tak předpoklady pro propojování počátečního a dalšího vzdělávání, jsou stanoveny vztahy mezi kvalifikacemi získanými v počátečním odborném vzdělávání a v dalším odborném vzdělávání.

Obrázek č. 2. **Role sektorových rad v procesu uznávání dalšího odborného vzdělání**



Proces získávání kvalifikací

Zájemce, který se chce věnovat určité práci a nemá pro ni patřičný doklad ze školy (nevystudoval příslušný obor nebo se daný obor vůbec nevyučuje), může absolvovat kvalifikační zkoušku a získat danou profesní, popř. úplnou profesní kvalifikaci. Na zkoušku se může zájemce připravit jakkoliv, třeba v kurzech, které pořádá např. Úřad práce ČR.

Osvědčení o získání profesních kvalifikací (tzv. certifikáty) udělují v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., a na základě hodnotících standardů pro příslušné profesní kvalifikace, autorizované osoby, tj. právnické nebo fyzické osoby s právem realizovat zkoušku, splňující pro to i patřičná kritéria daná zákonem a schválená (autorizovaná) ze strany autorizujícího orgánu (zpravidla příslušného resortního ministerstva nebo jiného ústředního správního úřadu).

Kompetence daného zájemce ověří na základě jednotných hodnotících standardů profesní kvalifikace zkušení odborníci. V případě úspěšného složení zkoušky, která probíhá ústně, písemně i prakticky, získá dotyčný certifikát s tím, že splňuje podmínky pro výkon daných pracovních činností. Certifikát, který dotyčný takto transparentně získá, potenciálnímu zaměstnavateli plnohodnotně prokazuje jeho kvalifikovanost v dané oblasti. Dotyčný tak získává kvalifikaci, která je z pohledu uplatnění se na trhu práce rovnocenná té z počátečního vzdělávání.

Kromě možnosti získání profesní kvalifikace, která může sama o sobě znamenat lepší pracovní uplatnění, nabízí zákon č. 179/2006 Sb., ještě další službu. Pokud zájemce

úspěšně vykoná zkoušky ze všech skládajících profesních kvalifikací, které tvoří kvalifikaci úplnou, může získat stupeň vzdělání (střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou). Předloží-li tyto certifikáty skládajících profesních kvalifikací na příslušné střední škole, je připuštěn k vykonání závěrečné nebo maturitní zkoušky. Např. k závěrečné zkoušce z oboru vzdělání Kuchař – číšník (65-51-H/01) musí být připuštěn po předložení osvědčení o získání profesní kvalifikace Příprava teplých pokrmů, Příprava pokrmů studené kuchyně, Příprava minutek a Složitá obsluha hostů.

Řada kvalifikací zároveň může být vstupenkou do podnikání – získaný certifikát opravňuje již dnes provozovat vybrané vázané živnosti.

Konkrétní požadavky na znalosti a dovednosti potřebné pro získání jednotlivých kvalifikací a způsob jejich ověření lze nalézt na www.narodnikvalifikace.cz, kde je k dispozici také kompletní seznam všech existujících kvalifikací. Zájemci tam naleznou rovněž informace o tom, které autorizované osoby mohou certifikát udělovat a jaká jsou kritéria pro realizaci závěrečné zkoušky.

Účastníci rekvalifikačního vzdělávání ve spojení s NSK

Národní soustava kvalifikací je založena na myšlence uznávání neformálního vzdělávání a neformálního učení, tzn. že autorizovaná osoba ověřuje znalosti a dovednosti podle hodnotícího standardu, který je veřejně přístupný na www.narodnikvalifikace.cz, a nezjišťuje (ani ji nezajímá), kde účastník zkoušky získal potřebné znalosti a dovednosti, ale zda je skutečně má. Na základě této myšlenky je teoreticky možné, že účastník zkoušky si předem sám ověřil své znalosti a dovednosti a z toho důvodu se rozhodl vykonat zkoušku. Přesto se z veřejnosti ozývá, že systém NSK je pro většinu účastníků velmi složitý, nepřehledný, kvalifikací je příliš mnoho a z toho vyplývajících zkoušek je příliš mnoho. Cílová skupina, která nejvíce další vzdělávání potřebuje, to zpravidla vzdává už předem. Zde značně selhává propagace NSK na veřejnosti a schází průběžná poradenská opora.

Systém kvalifikací a vazba na rekvalifikace

Systém všech úplných profesních a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky je zastřešen Národní soustavou kvalifikací (NSK). NSK vzniká v souladu se zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Propojení se systémem rekvalifikací je stanoveno Vyhláškou č. 176/2009. Sb. V odst. 3, § 1 je uvedeno: „*Připravuje-li vzdělávání k získání kvalifikace podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, žádost o akreditaci vzdělávacího programu namísto náležitosti podle odstavce 1 písm. h) obsahuje údaj, že se způsob ověření získaných znalostí a dovedností řídí podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.*“

To znamená, že pokud existuje profesní kvalifikace v NSK, pak rekvalifikace z dané oblasti musí vést k získání právě této profesní kvalifikace (PK) a složení příslušné, státem garantované zkoušky před autorizovanou osobou.

V případě, že pro danou pracovní činnost existuje PK, je nutné, aby celá žádost o akreditaci byla zpracována v souladu se standardem k dané PK. Název pracovní činnosti a vzdělávacího programu musí být totožný s názvem PK; obsah učebního plánu a osnov musí být v souladu s kvalifikačním standardem PK.

Výstupem z rekvalifikačního kurzu směřujícího k profesní kvalifikaci je Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu, druhým výstupem je po úspěšném složení závěrečné zkoušky, dle hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace, Osvědčení o získání profesní kvalifikace.

Na základě rozhodnutí Akreditační komise a stanovisek ostatních resortů však nejsou všechny profesní kvalifikace provázány s rekvalifikacemi.

Česká republika přiřadila k Evropskému rámci kvalifikací pro celoživotní učení svůj vzdělávací a kvalifikační systém. Existující systém klasifikace kvalifikací získávaných v počátečním vzdělávání a úrovně kvalifikací vedených v NSK přiřazení k úrovním EQF umožňují, a to zejména proto, že jak kurikula pro počáteční vzdělávání, tak deskriptory úrovně a standardy kvalifikací v NSK jsou založeny na zásadě a cíli výsledků učení.

NSK tvoří spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání a zároveň umožňuje srovnání národních kvalifikací s kvalifikacemi stanovenými a popsány v jiných evropských státech.

6. Sektorové rady a sektorové dohody

Jednotlivé kvalifikace, resp. kompetence potřebné pro získání kvalifikace, jsou tvořeny ve spolupráci s profesními společenstvy a konkrétními zaměstnavateli sdruženými v sektorových radách.

Sektorové rady sdružují významné reprezentanty zaměstnavatelů, profesních organizací, odborů, vzdělavatelů a další odborníky na lidské zdroje v daném sektoru či odvětví se záměrem stát se mluvčím sektoru v otázkách rozvoje lidských zdrojů a nástrojem zaměstnavatelů při prosazování zájmů sektoru v oblasti lidských zdrojů ve vztahu ke státní správě a vzdělávacím institucím.

Jedním ze základních cílů každé sektorové rady je ve střednědobém horizontu uzavření tzv. sektorové dohody a její následná realizace.

Sektorové dohody jsou dohody o spolupráci mezi zaměstnavateli (sektorové rady) a ostatními klíčovými partnery (jiní významní zaměstnavatelé, územní samosprávy, krajské pobočky Úřadu práce ČR, vzdělavatelé v počátečním a dalším vzdělávání, krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů). Cílem sektorové dohody je významné ovlivnění rozvoje lidských zdrojů v ČR prostřednictvím koordinovaných intervencí na trhu práce. Tyto dohody mají charakter „gentlemanských dohod“. Jejich východiskem je věcný souhrn potřeb na trhu práce v daném hospodářském sektoru (např. kolik osob a jak kvalifikovaných aktuálně potřebují zaměstnavatelé) a v jednotlivých regionech (výjimečně i v celonárodním měřítku), a to jak ty aktuální, tak i budoucí ve střednědobém a dlouhodobém horizontu. Dohody pak jasně vytyčují prostředky pro naplnění těchto potřeb, role a závazky jednotlivých klíčových hráčů na trhu práce a harmonogram jednotlivých opatření a aktivit vedoucích k naplnění stanovených cílů. Tento systémový přístup vede jednoznačně k postupnému odstraňování disproporcí na trhu práce na straně nabídky i poptávky. Jinak řečeno, zaměstnavatelé by měli dostat tolik potřebné kvalifikované zaměstnance a zájemci o práci by měli lépe najít své uplatnění.

Realizace Národní kvalifikační soustavy a členové sdružení, kteří se aktivně podílejí na rozvoji NSK

První etapu vytváření Národní soustavy kvalifikací realizoval v letech 2005–2008 Národní ústav pro vzdělávání. V roce 2009 byl zahájen projekt NSK 2 pod oficiálním názvem Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací, který byl ukončen v roce 2015. Jednalo se o projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jehož řešitelem byl Národní ústav pro vzdělávání. Byl spolufinancován Evropskou unií (Evropský sociální fond) a státním rozpočtem. Zapojení zaměstnavatelů do tvorby NSK zajišťovalo sdružení Hospodářské komory České republiky, Svazu průmyslu a dopravy České republiky a společnosti TREXIMA, spol. s. r. o.

Členové sdružení, kteří se aktivně podílejí na rozvoji NSK:

Svaz průmyslu a dopravy ČR je dobrovolná organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele v České republice z oblasti průmyslu a dopravy. Svaz průmyslu a dopravy České republiky je nestátní organizací nezávislou na vládě, politických stranách a odborech.

Jeho projektové aktivity v oblasti lidských zdrojů mají určitou tradici. Prakticky na všechny významné programy od roku 2004 reagoval Svaz průmyslu a dopravy

předkládáním návrhů projektů nebo partnerstvím v projektech. Řada posledních schválených a realizovaných projektů byla zaměřena zejména na problematiku posílení sociálního dialogu a sociálního partnerství, zkvalitňování úrovně managementu, rozvoje lidských zdrojů a problematiku absolventů škol a jejich využití v průmyslové praxi. V projektech využívá osvědčená partnerství jak s českými subjekty, tak i zahraničními svazy a institucemi. Při zvažování návrhů projektů a případného partnerství je vždy mimo jiné i posuzováno hledisko prospěšnosti projektu pro zaměstnavatele v souladu s programovými dokumenty svazu.

Hospodářská komora České republiky (HK ČR) je subjektem zastupujícím podnikatelskou veřejnost v České republice a neodmyslitelnou součástí hospodářského života v ČR.

Hospodářská komora České republiky zastupuje podnikatelskou veřejnost na základě zákona č. 301/1992 Sb. Poskytuje své členské základně i podnikatelské veřejnosti poradenské a konzultační služby v otázkách spojených s podnikatelskou činností, organizuje v rámci své působnosti vzdělávací činnost, spolupracuje s orgány státní správy a místních samospráv, zabezpečuje propagaci a šíření informací o podnikatelské činnosti svých členů, zřizuje v rámci své působnosti zařízení s institucemi na podporu rozvoje podnikání a vzdělanosti.

Spolupracuje s orgány státní správy na reformě systému odborného vzdělávání v ČR, legislativním připomínkování zákonů a předkládání vlastních návrhů, uděluje Osvědčení HK ČR nejlepším absolventům, spoluorganizuje soutěže a výstavy odborných dovedností žáků středních odborných škol a učilišť, certifikuje personál v oblasti kvalifikací a účastní se řady evropských projektů.

Společnost TREXIMA, s. r. o., <http://www.trexima.cz/> je poradenskou a konzultační organizací zabývající se všemi aspekty lidského faktoru v pracovním procesu a tvorbou a provozováním informačních systémů.

Firma vznikla v roce 1991. Hlavní sídlo společnosti je ve Zlíně a svou pobočku s dostatečným prostorem pro pořádání jednání má také v Praze. Své zakázky TREXIMA realizuje zejména v oblastech profesionálního poradenství v oblasti lidských zdrojů, racionalizace a měření práce, statistických šetření průměrných mezd, tvorby a provozu rozsáhlých informačních systémů. Rovněž realizuje projekty ve veřejném sektoru v oblasti rozvoje lidských zdrojů, kvalifikací a analýz trhu práce (včetně projektů financovaných z evropských zdrojů).

Historie vize zaměstnavatelů

Historie prosazování vize zaměstnavatelů v oblasti rozvoje lidských zdrojů: „CHCEME STÁTEM PODPOROVANÝ SYSTÉM CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ KE ZVÝŠENÍ VZDĚLANOSTI, ADAPTABILITY A ZAMĚSTNATELNOSTI OBČANŮ ČR“ požadují zaměstnavatelé ČR.

Zaměstnavatelé jsou z vývoje trhu práce a evidentních faktorů ohrožujících podnikání a konkurenceschopnost vážně znepokojeni. Již řadu let kritizují situaci v oblasti školství či neexistenci kvalifikované prognózy vývoje potřeb trhu práce. Nejen kritizují, ale rovněž deklarují připravenost spolupracovat na inovativních návrzích opatření k řešení situace na trhu práce a v oblasti celoživotního učení.

1999

- Deklarace jasné nespokojenosti s absolventy škol, nekvalitní personální poradenství.
- Postoj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR (MŠMT): „Nevychováváme jen zaměstnance, ale především člověka a občana.“
- Postoj Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV): Podpora názoru MŠMT; vznik Integrovaného systému typových pozic (ISTP) – průběžně aktualizovaný soubor informací o světě práce a nástrojů pro využití těchto informací.

2001

- Memorandum Evropské komise o celoživotním učení dává zaměstnavatelům za pravdu – pouze občan, který má práci, je schopen plnohodnotně žít jako člověk.

2003

- ISTP začíná být respektovanou platformou, jedinou, kde se nad tématem rozvoje lidských zdrojů setkávají MŠMT a MPSV.

2004

- Zprovozněno ISTP na Slovensku.
- V Dublinu na mezinárodní HR konferenci prezentují Britové nový přístup – Sektorové rady.

2005

- První Sektorová rada v ČR – Lesnictví.
- Začíná se tvořit základní myšlenka (osnova) budoucího zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

2005–2008

- Projekt Národní soustava kvalifikací (NSK) – zapojení prvních Sektorových rad do NSK (stavebnictví, energetika...)

2007–2008

- Projekt Národní soustava povolání (NSP) – v zadání projektu vytvoření 7 Sektorových rad, pro velký zájem zaměstnavatelů jich vzniká 20.
- Vznik 300 dílčích kvalifikací, v současnosti se nazývají profesní kvalifikace, na základě novely zákona 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
- Hospodářská komora ČR i Svaz průmyslu a dopravy ČR začínají prosazovat lidské zdroje jako prioritu svých organizací, lidskými zdroji se zde zabývá daleko více odborníků než dříve.

2009

- Období dlouhého rozhodování – vyhodnocují se dopady NSK, NSP bez aktivní zpětné vazby, není jasná podpora jednotlivých resortů pro další rozvoj obou systémů.

2010

- Nastartování projektů Národní soustava kvalifikací 2 a Národní soustava povolání II.
- Aktivní účast zaměstnavatelů, restrukturalizace a změna rolí Sektorových rad.
- Začíná v praxi fungovat zákon č. 179/2006 Sb. – téměř 6 tisíc lidí získalo osvědčení o profesní kvalifikaci.

2011–2015

- Vytvoření a publikování cca 1 400 aktuálních jednotek práce.
- Ostrý provoz 29 sektorových rad a 1 expertního týmu (340 členů SR).
- Vytváření pracovních skupin a komunikace s dalšími odborníky – 1 600 takto zapojovaných osob.
- První nabídky na spolupráci českých sektorových rad nebo jejich členů v rámci systému obdobného charakteru v EU.
- Uzavření sedmi sektorových dohod (ve strojírenství, dopravě, keramice, potravinářství, fitnessu, bezpečnostních službách, legislativě v oblasti vyhrazených zařízení).
- Ukončení veřejné zakázky Národní soustava povolání II (listopad 2015).

Cíle Sektorových rad

Odborníci zapojení do činnosti sektorových rad společně monitorují trh práce a identifikují vývojové trendy a změny, vyměňují si informace o potřebách sektoru v rozvoji lidských zdrojů, aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností, analyzují profesní a kvalifikační potřeby v sektoru, navrhují strukturu kvalifikací a vytvářejí hodnotící standardy jednotlivých kvalifikací.

Kvůli prosazování potřeb konkrétního sektoru rovněž komunikují se státními a vzdělávacími institucemi. Pracují také samozřejmě na systémech Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací. Jedním ze základních cílů každé sektorové rady by mělo být ve střednědobém horizontu uzavření tzv. sektorové dohody a její následná realizace.

Druhy sektorových rad:

- Sektorová rada pro zemědělství;
- Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí;
- Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství;
- Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin;
- Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl;

6. Sektorové rady a sektorové dohody

- Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl;
- Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerálů;
- Sektorová rada pro chemii;
- Sektorová rada pro strojírenství;
- Sektorová rada pro hutnictví, slévárenství a kovárenství;
- Sektorová rada pro energetiku;
- Sektorová rada pro stavebnictví;
- Sektorová rada pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby;
- Sektorová rada pro obchod a marketing;
- Sektorová rada pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch;
- Sektorová rada pro polygrafii, média a informační služby;
- Sektorová rada pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce;
- Sektorová rada pro osobní služby;
- Sektorová rada pro ostatní služby;
- Sektorová rada pro management a administrativu;
- Sektorová rada pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby;
- Sektorová rada pro informační technologie a elektronické komunikace;
- Sektorová rada pro řemesla a umělecká řemesla;
- Sektorová rada pro vyhrazená zařízení;
- Sektorová rada pro elektrotechniku;
- Sektorová rada pro veřejné služby a správu;
- Sektorová rada pro kulturu;
- Sektorová rada pro justici a právo;
- Sektorová rada pro ozbrojené složky.

Sektorové rady – současný stav

Sektorové rady jsou plně funkční a pokrývají téměř všechny oblasti národního hospodářství. Jsou nástrojem zaměstnavatelů a základním garantem správnosti a aktuálnosti vytvářených popisů kvalifikací a povolání. Lze je využít ve všech úkolech, které se vztahují na oblasti povolání, kvalifikací, predikcí, vzdělávání. Aktuální problém SR je v tom, že se je správci soustav NSK a NSP snaží obcházet, případně "vytrhávat" z nich jen jednotlivé experty. V takovém případě ale nemohou zaměstnavatelé garantovat správnost a relevantnost takových výstupů. Proti snahám o utlumení a "rozebírání" SR zásadně protestují jak Hospodářská komora ČR, tak i Svaz průmyslu a dopravy ČR, kteří je rukou společnou zřizují a organizují. Dalším problémem je nečinnost v tvorbě a aktualizacích povolání/kvalifikací, jež způsobuje pokles zájmu odborníků v rámci SR pracovat. V neposlední řadě je ohrožujícím faktorem zdouhavost rozhodování a překračování odpovědností ze strany MŠMT a MPSV ve vztahu k SR. Velkou příležitostí pro SR je možno vidět v definování a popisu Dovedností 4.0, modularizaci kvalifikací (projekt KVASAR), propojování NSK a RVP a zapojení do predikcí trhu práce

(projekt KOMPAS). Bohužel tyto možnosti jsou ze strany správců soustav NSP a NSK systémově téměř nevyužívány.

Benefity, které NSK nabízí zaměstnavatelům:

- určování aktuálně požadovaných kvalifikací a kompetencí ve svém oboru podnikání;
- řešení nedostatkových kvalifikací nezávisle na počátečním vzdělávání;
- ovlivnění obsahu počátečního odborného vzdělávání;
- rychlá změna kvalifikace stávajících zaměstnanců podle standardů s celonárodní platností;
- kvalitnější, státem financované rekvalifikace přizpůsobené skutečným potřebám zaměstnavatelů;
- efektivnější komunikace s Úřadem práce ČR v oblasti požadovaných kvalifikací;
- transparentní ověřování kvalifikací při zaměstnávání cizinců;
- aktivní zapojení do procesů ověřování kvalifikací prostřednictvím získání autorizace od příslušného resortu;
- zcela nový nástroj pro každodenní práci personalisty: získaný certifikát je jasným dokladem o kompetencích, kterými budoucí zaměstnanec disponuje.

Výhody, které nabízí NSK personalistům

Zařazením osvědčení o získané kvalifikaci do požadavků na výkon příslušné pracovní pozice získáte:

- alternativní možnost vyjádření kvalifikace pro nabízenou pracovní pozici;
- jasnější zařazení do mzdových stupnic a systémů;
- přesnější zadání pro výběrová řízení a komunikaci s Úřadem práce ČR;
- zjednodušení personální práce díky jazyku kompetencí (popis pracovních míst, nábor a výběr zaměstnanců, rozvojové plány ap.).

Výhody, které nabízí NSK zaměstnancům:

- lepší kvalifikace, uznávané zaměstnavateli, větší možnosti pracovního uplatnění;
- nové pracovní příležitosti – efektivnější a pružnější trh práce.

Pozitivním efektem celého systému také může být výrazné posílení zájmu veřejnosti o všechny formy a způsoby celoživotního učení a vzdělávání, což je něco, bez čehož se v dnešní moderní době enormního technologického pokroku a dynamických sociálních změn neobejde žádná konkurenceschopná společnost na světě.

Národní soustava povolání je otevřená a veřejně dostupná internetová databáze informací o povoláních, která se vyskytuje na českém trhu práce. Vytvářejí ji zaměstnavatelé prostřednictvím sektorových rad, jako svých reprezentativních zástupců, a garantem je stát. Národní soustava povolání podporuje mapování potřeb trhu práce, efektivní rozvoj lidských zdrojů v České republice, systémový přístup ke komunikaci

v oblasti lidských zdrojů, fungování vazeb mezi světem práce a vzdělávací sférou a také možnosti mezinárodního srovnávání. Na základě těchto informací je budována i **Národní soustava kvalifikací**, která zprostředkovává tyto požadavky vzdělávacím institucím. Ty díky tomu mohou připravovat budoucí absolventy tak, aby jejich získané znalosti a dovednosti odpovídaly potřebám zaměstnavatelů. Národní soustava kvalifikací je systém navazující na Národní soustavu povolání a popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání (úplná profesní kvalifikace) anebo jeho části, tj. dílčí pracovní činnosti (profesní kvalifikace).