

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Renata Maňasová

**Profesní kvalifikace
a její uplatnitelnost na trhu práce v České republice**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2010 – 2013

BACHELOR THESIS

Renata Maňasová

**Professional qualifications and her ability to find work in the
Czech Republic**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PaedDr. Josef Petrášek

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Chtěla bych poděkovat všem, kteří mi poskytli cenné rady, potřebné údaje, podkladové materiály a zároveň mi věnovali svůj čas. Jmenovitě děkuji panu PaedDr. Josefu Petráškoví a společnosti Trexima, spol. s r.o.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pohledem tajemníka sektorových rad na problematiku uplatnitelnosti profesních kvalifikací na trhu práce v České republice. Práce si klade za cíl zkoumat a analyzovat využitelnost profesních kvalifikací v praxi, respektive zájem potencionálních zaměstnavatelů o držitele certifikátu profesní kvalifikace. Práce je koncipována na základě dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část bakalářské práce rozebírá problematiku celoživotního učení zejména u vzdělávání dospělých. Seznámí nás se strategickými dokumenty v oblasti vzdělávání, s Národní soustavou povolání a Národní soustavou kvalifikací. V praktické části bakalářské práce je detailně popsána metodika tvorby profesních kvalifikací a jsou uvedeny výsledky dotazníkového šetření. Práce je ukončena několika doporučeními, která vyplynula z dotazníkových šetření, rozhovorů s významnými zástupci zaměstnavatelů v České republice a kazuistiky pracovních skupin Sektorové rady pro kulturu.

Klíčové pojmy

Autorizovaná osoba, Autorizující orgán, celoživotní učení, dotazníková šetření, Evropský rámec kvalifikací, intelektuální kapitál, Národní soustava kvalifikací, Národní soustava povolání, profesní kvalifikace, rozvoj lidských zdrojů, sektorové rady, vzdělávání dospělých.

Annotation

This thesis deals with sight Secretary of sectoral councils on the issue of applicability of professional qualifications on the labor market in the Czech Republic. The work aims to investigate and analyze usability professional qualifications in practice, interest or potential employers of the certificate holder's qualifications. The work is conceived on the basis of two parts - theoretical and practical. The theoretical part of the thesis discusses the issue of lifelong learning, especially for adult education. Acquaint us with the strategic documents in the field of education, the National system and the National Qualifications Framework. In the practical part of this thesis is described in detail the methodology of creating professional qualifications and are the results of a questionnaire survey. Work is completed several recommendations that emerged from the questionnaire survey, interviews with leading representatives of employers in the Czech Republic and case reports of working groups Sectoral Council for Culture.

Key words

Authorized person, authorizing body, lifelong learning, questionnaire surveys, the European Qualifications Framework, intellectual capital, the National Qualifications Framework, the National System of occupation, professional qualifications, human resources development, sector councils, adult education.

OBSAH

Úvod	1
1. Celoživotní učení	3
1.1 Celoživotní učení - ujasnění pojmů	4
1.2 Vzdělávání dospělých	7
1.3 Kompetenční přístup v celoživotním učení	10
2. Rozvoj lidských zdrojů v organizaci	14
2.1 Intelektuální a lidský kapitál organizace.....	14
2.2 Vzdělávání v organizaci	16
2.3 Rozvoj profesních kompetencí.....	19
3. Strategie EU v oblasti vzdělávání	23
3.1 Charakteristika dokumentů a jejich aplikace v ČR.....	23
3.2 Evropský rámec kvalifikací.....	24
3.3 Klíčové kompetence v rámcových vzdělávacích programech.....	28
4. Národní soustava povolání	31
4.1 Charakteristika soustavy a její význam.....	31
4.2 Sektorové rady	32
5. Národní soustava kvalifikací	36
5.1 Charakteristika soustavy a její význam.....	36
5.2 Uplatňování Zákona 179 /2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.....	36
Praktická část	39
6. Metodika tvorby profesních kvalifikací	39
7. Cíle a metody výzkumu	43
7.1 Výzkumný soubor a způsob zpracování	43
7.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	45
8. Rozbor výsledků výzkumu a doporučení	46
Závěr	53
Seznam použitých zdrojů	54
Seznam obrázků a tabulek	57
Seznam použitých zkratk	58
Seznam příloh	59

Úvod

„Kdo nedbá, aby byl vyučován, toho budeš marně vyučovati, dokud u něho neprobudíš vřelý zájem o učení.“

Jan Amos Komenský

Už Jan Amos Komenský učitel národů věděl, že bez zájmu o učení se člověka vyučuje těžko. Každý rok píše bakalářskou práci nepřehlédnutelný počet studentů. Po úspěšné obhajobě bakalářské práce a složení státních závěrečných zkoušek se několik z nich rozhodne pokračovat ve studiu na vysoké škole. Ti absolventi, kterým titul Bc. před jménem stačí, vydají se hledat zaměstnání. Mladí, vzdělaní a odhodlaní lidé,

u kterých by člověk nepředpokládal, že naopak rozšíří počet nezaměstnaných a evidovaných na Úřadu práce. Důvodů, proč stoupá počet nezaměstnaných vysokoškolsky vzdělaných lidí, je více. Mezi ty stěžejní patří nesoulad pracovní nabídky a poptávky. Nedostatek kvalitních pracovníků s požadovanou kvalifikací na trhu práce je často ovlivněn již zájmem rodičů o vzdělání svého dítěte. Rodič je ten, který nám po ukončení povinné školní docházky pomůže s výběrem další školy. Bohužel mít doma lékaře, právníka či ekonomu chce každý rodič, ale má na tyto profese potřebné nadání i každé dítě? Možnost vystudovat vysokou školu má v 21. století většina populace. „Kdo z Vás vystudoval obor, který ho teď živí?“

Bakalářská práce se zabývá uplatnitelností profesní kvalifikace na trhu práce v České republice. Teoretická část práce nás seznamuje s problematikou celoživotního učení u vzdělávání dospělých. Člověk se dnes musí se zájmem vzdělávat nejen proto, aby si udržel stávající pracovní místo, ale aby měl vůbec šanci, dobré pracovní místo získat. Začíná platit, že rozhodující pro uplatnění se na trhu práce není titul před jménem, ale obor vzdělání, který se shoduje s aktuální poptávkou zaměstnavatelů v České republice. Práce rozebírá uplatňování strategických dokumentů v oblasti vzdělávání a v organizaci Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací. Hlavním zaměřením teoretického výkladu je zdůvodnění a zdůraznění možného rozvoje osobnosti cestou vzdělávání, a to za předpokladu vzájemné komplementarity oblasti vzdělávání s oblastmi ekonomiky a sociální politiky.

Praktické části bakalářské práce předchází seznámení s opatřeními v politice zaměstnanosti, s realizací zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, detailně je popsána metodika tvorby profesních kvalifikací. V rámci charakteristik Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací jsou vysvětleny stěžejní pojmy jako sektorová rada a profesní kvalifikace. Vyslovujeme se k otázce, zda je certifikát profesní kvalifikace opravdu ta správná cesta, jak vrátit nezaměstnané lidi zpět do pracovního procesu a rozebíráme výsledky dotazníkového šetření.

V praktické části bakalářské práce jsou zpracovány výsledky výzkumu, které vznikly na základě dotazníkového šetření mezi významnými zástupci z řad zaměstnavatelů, profesních organizací, vzdělavatelů a dalších odborníků. Na základě skutečnosti, že problematikou profesních kvalifikací se autorka zabývá ve svém zaměstnání, je využito i poznatků z rozhovorů, které byly vedeny se členy vybraných sektorových rad a kazuistiky pracovních skupin.

Závěrem práce je navrženo doporučení vyplývající z výsledků průzkumu.

1. Celoživotní učení

Učení je proces vlastní všemu živému tvorstvu, ale lidem je dána protekce výběru, mohou se ho účastnit vědomě, nebo jsou jeho pasivními účastníky, dokonce ho mohou odmítat, ale to jen zdánlivě. Většina lidí si z mládí pamatuje, jak při projeveném lajdáctví zaznělo rodičovské varování "Však tě život naučí!". Toto varování určitě slýchaly generace dětí stovky let před námi; naši neškolení prarodičové dobře znali existenci a vliv - podle současné terminologie – informálního učení. Z antiky se dochovala Caesarova sentence "Učitelkou všech věcí je zkušenost"; "Opakování je matkou moudrosti" je trvalé motto všech učebnic od středověku. Z těchto citátů se dá usoudit, že lidé si intuitivně byli vědomi potřeby rozvíjet poznání po celý život, a to různými metodami učení včetně časté a účinné metody pokus - omyl. Při pojednání o tak dlouhověčném procesu, který byl podmínkou vzniku a rozvoje lidského společenství, je záhodno sledovat jeho historický vývoj. Téma práce je zaměřené hlavně na úsek současného vzdělávání dospělých a tak se z historie omezíme jen na jednu připomínku, mohla by být i motivační. V naší zemi zrozený, ale z ní vyhnáný, učitel národů Jan Amos Komenský byl prvním, kdo formuloval požadavky celoživotního a pro všechny přístupného učení: "První, čeho si přejeme, je, aby tak plně a k plnému lidství mohl být vzděláván ... každý, komu se stalo údělem narodit se člověkem; aby konečně jednou bylo celé lidské pokolení vzděláno po všech věkových stupních, stavech, pohlavích a národech." (Palán, Langer, 2008, s. 12.) Také v současnosti andragogy prosazovaný aspekt konsilience má svůj základ v Komenského požadavku celistvosti vzdělávání: " ... každý člověk má být vzdělán v celistvosti, což znamená, aby byl správně a odborně připravený nejen v nějaké jedné věci anebo v několika málo nebo některých věcech, ale ve všech, které završují podstatu lidskosti." (Tamtéž, s. 12.) Tento citát – apel by se slušelo připojit k současným výzvám evropských elit k celoživotnímu učení se a formování učící se společnosti, v nichž humánní aspekt je zastíněn ekonomickými cíly. Idea celoživotního vzdělávání přežívala v různých formách a intenzitě od dob antiky až do současnosti. Výrazně se prosazovala od poloviny 20. století v důsledku vědecko-technického rozvoje a společensko-ekonomických změn. Současná politicko-ekonomická opatření celosvětových organizací a rozumných vlád usilují o zajištění trvale udržitelného rozvoje prostřednictvím vzdělávání.

1.1 Celoživotní učení - ujasnění pojmů

Mezi hlavní pojmy, kterými se tato práce bude zabývat, patří vzdělávání dospělých. V naší vzdělávací soustavě je vzdělávání dospělých pojato jako součást studijního a vědního oboru andragogika; nezabývá se jenom vzděláváním dospělých, není to jeho synonymum, i když zatím takové pojetí přetrvává v části vědeckých a pedagogických ústavů světa. V chápání andragogiky jako vědního oboru jsou odlišnosti i v ČR mezi jednotlivými akademickými pracovišti; pro tento náš výklad to není podstatné, protože na základním poslání oboru se naši andragogové shodují.

"Andragogiku můžeme považovat za:

– vědu o vzdělávání a výchově dospělých a péči o dospělé, respektující všestranné zvláštnosti dospělé populace a zabývající se jejím rozvojem ve všech fázích její životní dráhy,

– studijní obor na vysokých školách, který se zaměřuje na rozvoj odborníků v této široké oblasti, jejichž hlavní činnost je koncepční, realizační a řídicí práce,

– pole praxe, tedy konkrétní činnosti, jimiž se andragogika realizuje v praxi (vzdělávání dospělých, sociální práce a péče, řízení a rozvoj lidských zdrojů ve firmách, kultivace dospělé populace a osvětová činnost apod.)." (Palán, Langer, 2008, s. 37)

Dalšími ze základních a frekventovaných pojmů, u kterých požadujeme přesné pochopení a rozlišení hlavně těmi, kteří se oblastmi andragogiky v praxi zabývají, jsou termíny, u nichž dochází někdy k záměně nebo nesprávnému použití pro jejich podobnost, vzájemnou podmíněnost a obsahové přesahy: výchova, vzdělávání, vzdělání, výuka, vyučování, učení.

Výchovu v současném pojetí definuje Palán následovně: **Výchova je záměrná, cílevědomá soustava činností, proces, zaměřený kreativně k trvalému utváření osobnosti člověka (formování jeho ... názorů, přesvědčení, postojů, citů), utváření podmínek umožňujících jeho rozvoj** (Palán, 2002, str.10)

– jako autonomní, integrované, socializované osobnosti,

– je procesem utváření vztahu člověka ke světu – k přírodě, civilizaci, kultuře, sociálnímu prostředí,

– je procesem adaptace a socializace člověka působením různých nezáměrných a nahodilých sociálních vlivů – jako jsou společenské normy, literatura, umění, reklama. Výchova je součástí vzdělávání, vzdělávání je pojmem nadřazeným. (Tamtéž, kráceno)

Užívání pojmu "výchova" v andragogice je zproblematizováno, jeho definování a používání je spojeno především s historickým vývojem obecné pedagogiky a jejím nesouměřitelným obsahem v porovnání s užším zaměřením andragogické pedagogiky. *"Výchova se po dosažení svého cíle, totiž autonomní osobnosti (člověka schopného samostatného rozhodování o sobě), stává přebytečnou. Ovšem socializace a učení se dospělého jsou celoživotními procesy. Zároveň výchova implikuje vztah podřízenosti, někdo zralejší má nárok někoho nedokonalého vychovávat. Ani to se pro andragogiku nehodí. Andragogika vždy preferovala pojem vzdělávání. V posledních letech se stává hlavním andragogickým pojmem učení se dospělých.* (Beneš, 2008, s. 16)

Vzděláváním rozumíme takové předávání znalostí a dovedností a rozvíjení schopností, které se uskutečňuje **výukou (vyučováním)**, vedenou připravenými profesionály, jejíž cíle a obsah jsou věcně a časově stanoveny. Výsledkem vzdělávání je **vzdělání**; k tomu, aby vzdělávání bylo realizovatelné, je nutná aktivní role vyučovaného v procesu **učení**. Vzděláváním se také formuje osobnost, její morální rysy, zájmy a postoje, podněcuje její celkový rozvoj. Uskutečňuje se ve veřejných i soukromých vzdělávacích institucích – školách různého stupně a zaměření. Dosažený stupeň obecného vzdělání označujeme podle stupňů školské soustavy jako vzdělání základní, střední, vyšší a vysokoškolské, a podle vztahu k profesi jako vzdělání všeobecné nebo odborné.

Memorandum EU o celoživotním učení z roku 2000 a následné evropské dokumenty obsahují řadu pojmů, sloužících k sjednocování úsilí při aplikaci těchto výzev a rozšiřují (do jisté míry i komplikují) zavedené názvosloví. Základním termínem je celoživotní učení, který jako koncepční pojem je používán v dokumentech UNESCO od roku 1970. V Memorandu jsou s ním spojeny definice kategorií učení, ty si nyní uvedeme a k dalším pojmům se dostaneme v postupu výkladu. Při celoživotním učení rozlišujeme tři základní kategorie účelové učební činnosti: vzdělávání formální, neformální a informální učení.

Vzdělávání formální probíhá ve vzdělávacích institucích (školách), jsou mu stanoveny funkce, cíl, obsah, prostředky a způsoby hodnocení. Má legislativně stanovené a na sebe navazující vzdělávací stupně, jejich absolvování a tím získaná kvalifikace je stvrzována certifikátem (vysvědčením).

Neformální učení je zaměřeno na získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které učícímu se člověku mohou zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění. Probíhá vedle formálních vzdělávacích systémů, nevede zpravidla k ucelenému vzdělání a k získání osvědčení, není ukončováno stanovenou formou (zkouškou). Neformální učení může být poskytováno na pracovišti a prostřednictvím činností organizací a společenských sdružení (v odborech, v organizacích mládeže, v politických stranách). Může být poskytováno také prostřednictvím organizací nebo služeb, které byly ustaveny k doplnění formálních systémů (např. výtvarné, hudební a sportovní aktivity nebo soukromé vyučování připravující na zkoušky).

Informální učení je přirozeným procesem získávání znalostí, dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí a kontaktů. Nemusí být vždy učním záměrným, jeho účastníci nemusí ani rozpoznat, jak přispívá k jejich vědomostem a dovednostem.

Termínem **celoživotní učení** se rozumějí „*veškeré účelné formalizované i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a odborných předpokladů.*“ V ideálním případě se jedná o nepřetržitý proces, který předpokládá doplňování a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života. Celoživotní učení spojuje individuální i společenský rozvoj ve všech směrech a prostředcích ve formalizovaném rámci - ve školních institucích, v zařízeních odborné přípravy, v terciárním vzdělávání, ve vzdělávání dospělých - a také v prostředí neformálním, tedy doma, v zaměstnání a v jiných společenských celcích. Jedná se o systémový přístup - zaměřující se na standardy vědomostí a dovedností, které platí pro všechny, bez ohledu na věk. Jde také o zajištění možností pro všechny dospělé - zaměstnané usilující o vyšší kvalifikaci, i nezaměstnané, kteří se potřebují rekvalifikovat.

Termínem "celoživotní" se zdůrazňuje časová dimenze: učení v průběhu života, ať již nepřetržité, nebo periodické. Nový pojem učení "v celé šíři života" ("*lifewide*") obohacuje proces tím, že obrací pozornost na rozšíření učení, které se může odehrávat ve všech oblastech života a v jakémkoliv jeho stadiu. Dimenze "" zaměřuje pozornost na komplementaritu – vzájemné doplňování a prolínání – formálního, neformálního a informálního učení.

Termín "v celé šíři života" znamená, že užitečné a příjemné učení může probíhat a probíhá v rodině, ve volném čase, v obci, v každodenním životě. Také dává na vědomí, že vyučování a učení jsou role a činnosti, které se v různých obdobích a na různých místech mohou měnit a přecházet jedna ve druhou. (Memorandum o celoživotním učení, 2000)

Koncept celoživotního učení je stále rozpracováván a je podněcována jeho realizace tak, aby i jednotlivce cílevědomé vzdělávání vedlo k úspěšnému osobnímu rozvoji, větším možnostem uplatnění se v zaměstnání ("na trhu práce"), usnadnilo orientaci v běžném životě a umožnilo mu zůstat aktivním po celý život.

1.2 Vzdělávání dospělých

Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání, jeho organizačního principu, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života.

Celoživotní učení členíme do dvou základních etap, které označujeme jako počáteční a další vzdělávání.

Počáteční vzdělávání zahrnuje:

– **základní vzdělávání** (primární a nižší sekundární stupeň – ISCED 1, 2), které má všeobecný charakter a kryje se zpravidla s dobou plnění povinné školní docházky; počáteční vzdělávání probíhá zejména v mladém věku a může být ukončeno kdykoli po splnění povinné školní docházky vstupem na trh práce nebo přechodem mezi ekonomicky neaktivní obyvatele.

– **střední vzdělávání** (vyšší sekundární stupeň – ISCED 3), které má všeobecný nebo odborný charakter, je ukončeno maturitní zkouškou (ISCED 3A), výučním listem (ISCED 3C) nebo závěrečnou zkouškou (ISCED 3C). Součástí středního vzdělání je v ČR i tzv. nástavbové studium pro absolventy středního vzdělání s výučním listem (ISCED 4) ukončené maturitní zkouškou;

– **terciární vzdělávání** (ISCED 5, 6), zahrnuje široký sektor vzdělávací nabídky následující zpravidla po vykonání maturitní zkoušky.

Poskytuje specializované vzdělání odborné nebo umělecké. Náleží k němu vysokoškolské vzdělávání uskutečňované vysokými školami, vyšší odborné vzdělávání uskutečňované vyššími odbornými školami a částečně i vyšší odborné vzdělávání v konzervatořích. (*Strategie celoživotního učení ČR, 2007*)

(Jsou uvedeny stupně ISCED = Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání.)

Na stupni dosaženého vzdělání závisí i možnost uplatnění jedince na trhu práce. Záměry rozvoje vzdělávací soustavy ČR reagují na změny ve společnosti, které jsou v oblasti vzdělávání srovnatelné i z mezinárodního pohledu. Struktura ekonomiky se již většinou příliš neliší od evropského průměru, tempo restrukturalizace ekonomiky je na evropském průměru. Změny ve vzdělávání jsou pro nás příznivé – ve středním vzdělávání se posilují maturitní obory nad evropský průměr, v terciární oblasti jsme se evropskému průměru o něco přiblížili. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Další vzdělávání probíhá po ukončení počátečního vzdělávání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Další vzdělávání může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě. Při dalším vzdělávání je potom celoživotní učení možné v ideálním pojetí považovat za nepřetržitý proces. Ve skutečnosti jde spíše o neustálou připravenost (schopnost a vůli) člověka učit se, než o neustálé studium. Vychází se přitom ze zásady, že konkrétní získané kompetence nejsou tak cenné jako schopnost učit se. Proto se mluví spíše o **celoživotním učení**, nikoliv vzdělávání. Tím se zdůrazňuje význam učebních aktivit každého jedince, jako např. samostatného učení při práci, v přírodě, na kulturních akcích apod.

Po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému pokračuje v různých formách **další profesní vzdělávání**. Jedná se hlavně o kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání. V průběhu aktivního pracovního života je vzdělávání orientováno na získávání kvalifikací s cílem udržení zaměstnanosti, což je ve prospěch organizace i jednotlivců. K tomu přistupují i vzdělávací občanské akce a vzdělávání zájmové, organizované ve prospěch jednotlivců i ve společenském zájmu podnikovými a občanskými organizacemi. **Občanské vzdělávání** je zaměřené na formování právního vědomí občanů a způsobů naplňování jejich občanských, politických, společenských i rodinných rolí. (Memorandum o celoživotním učení, 2000)

Zájmové vzdělávání sleduje kultivaci osobnosti prostřednictvím individuálních zájmů. Dotváří osobnost, uspokojuje vzdělávací potřeby podle osobního zaměření a umožňuje seberealizaci. Obsahová orientace zájmového vzdělávání zahrnuje širokou problematiku od všeobecně naučné přes náboženskou až po sportovní. Protože se významně podílí na kultivaci osobnosti, je zájmové vzdělávání preferováno stejně jako další profesní vzdělávání a podílí se na něm i soukromé podnikové organizace, protože kultivace osobnosti zkvalitňuje lidské zdroje. (Veteška, Tureckiová, 2008)

Objektivně zhodnotit kvalitativní účinnost dalšího vzdělávání ve společnosti je obtížné, protože představuje velmi různorodou součást vzdělávacího systému, cílové skupiny se liší věkem, povoláním, postavením na trhu práce, motivacemi. Vzdělávání se odehrává ve veřejných i soukromých institucích a v rámci organizací rozdílné motivace a různých zdrojů pro hrazení nákladů k jeho uskutečňování. Znesnadňuje to získávání relevantních dat k objektivní analýze, která by mohla ozřejmit, co prospívá aktivnějšímu přístupu zaměstnanců i organizací k dalšímu vzdělávání nebo co mu brání. (Veteška, 2012a)

Potřebné je konstatovat, že " v ČR nebyl dosud nastaven celkový rámec dalšího vzdělávání, který by zpřístupnil další vzdělávání všem zájemcům, podporoval vyšší participaci obyvatel na dalším vzdělávání a zároveň umožnil transparentní hodnocení výstupů takového vzdělávacího procesu. Do tohoto rámce je nutné zařadit zájmové vzdělávání i neformální vzdělávání. Porovnání ukazatelů vzdělávání dospělých u nás a v zahraničí, zejména v zemích Evropské unie, zřetelně ukazuje, že vzdělávání dospělých se u nás rozvíjí mnohem pomaleji a v malé míře umožňuje dosažení formálního stupně vzdělání." (Tamtéž, s. 297)

Toto negativum navádí k jeho vysvětlování subjektivními příčinami nechuti či přímo odporu našich starších zaměstnanců k dalšímu vzdělávání. Tři čtvrtiny naší populace má střední vzdělání a pouze 10 % má jen základní úroveň vzdělání, jsme tedy v těchto dvou stupních formálního vzdělávání v rámci EU na předním místě. (Strategie celoživotního učení, 2007.)

Z toho lze vyvodit i hypotézu, že naši občané nemají objektivní důvod k účasti na dalším vzdělávání. V těch 75 procentech převažují ti, kteří v mládí vzali za své celonárodně uznávané rčení, že "řemeslo má zlaté dno."

Po vyučení se v závodě na své pracovní pozici museli zapracovat a ve své profesi se obvykle zdokonalovat. Dělo se to přirozenou cestou rozvoje podniku, organizace a jednotlivých odvětví, která jak v minulosti tak i nyní může být úspěšná jenom při aktivním přístupu a součinnosti zaměstnanců, manažerů a zaměstnavatelů – soukromníků, společností, státu. Zájem na rozvoji mohou mít všichni účastníci, motivace je ale bezpochyby odlišná, právě tak jako podíl na zisku. Vědomí vzájemné závislosti, nutnosti spolupráce a tolerance neodstraní rozpor v prvotních zájmech rozdílných činitelů tržní ekonomiky. Z tohoto aspektu je možné také posoudit rozdílný občanský zájem a účast na vzdělávání dospělých, ve kterém jsou na předních místech státy prosazující silnou sociální politiku, která umožňuje vzdělávání a uplatnění na trhu práce všem sociálním skupinám v souladu s osobními a rodinnými potřebami.

1.3 Kompetenční přístup v celoživotním učení

Zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 v březnu stanovilo zaměření politiky a činností v Evropské unii na úspěšný přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech, což je stručně vyjádřené směřování tzv. Lisabonského procesu. Základní výzvou pro každého jednotlivce je schopnost adaptabilně reagovat na měnící se podmínky života efektivním celoživotním učením, a řídicí složky států a organizací mají za úkol změnit systémy vzdělávání takovými opatřeními, která celoživotní učení všem zpřístupní. Ze strany řídicích orgánů EU byla vydávána doporučení, která podněcovala a ujednotila vzdělávací systémy a postupy národních orgánů. Mezi nimi mají důležitou úlohu dvě doporučení, která se přímo vztahují k procesu celoživotního vzdělávání. Po dvou letech diskusí a připomínkování bylo vydáno *Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení*. Vycházelo z názoru, že jedním z opatření v oblasti vzdělávání, kterým by Evropské společenství mělo reagovat na globalizaci a na potřebu přechodu ke znalostním ekonomikám, má být lepší rozpoznávání a definování profesních potřeb a klíčových schopností, přizpůsobovaných novým požadavkům; ve strategii členských států a jejich reformních programů v oblasti celoživotního učení uplatnit evropský rámec, jenž by nově definoval schopnosti, které všichni občané potřebují a celoživotním učením mohou získat. (Doporučení Evropského parlamentu a Rady, 2006)

V září 2006 navrhla Evropská komise vytvořit evropský rámec kvalifikací, který bude sloužit organizacím, školám i jednotlivcům jako referenční nástroj pro srovnání úrovní certifikací udělovaných různými systémy vzdělávání a odborné přípravy. Výsledkem expertních posouzení a sjednocování názorů bylo *Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 23. dubna 2008 o zavedení Evropského rámce kvalifikací pro celoživotní učení* (European Qualifications Framework for Lifelong Learning – EQF). Základní pojmy, které dokument používá, jsou takto definovány:

kvalifikace – *formální výsledek hodnocení a validace, který je získán v okamžiku, kdy příslušný subjekt stanoví, že jedinec dosáhl výsledků učení podle daných standardů;*

výsledky učení – *vyjádření toho, co dotyčná osoba zná, čemu rozumí a co je schopna vykonávat po ukončení vzdělávacího procesu, což je vymezeno na základě znalostí, dovedností a kompetencí;*

znalosti – *výsledek osvojování informací prostřednictvím učení. Znalosti jsou souborem faktů, zásad, teorií a praktických postupů, které souvisí s oborem studia nebo práce. V EQF jsou znalosti označovány jako teoretické nebo faktické;*

dovednosti – *schopnost uplatnit znalosti a použít know-how při plnění úkolů a řešení problémů. V EQF jsou dovednosti popisovány jako kognitivní (používání logického, intuitivního a tvůrčího myšlení) a praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů, nástrojů a přístrojů);*

kompetence – *prokazatelná schopnost používat znalosti, dovednosti a osobní, sociální nebo metodické schopnosti při práci a studiu a v profesním nebo osobním rozvoji. V evropském rámci kvalifikací jsou kompetence popsány ve smyslu odpovědnosti a samostatnosti. (DOPORUČENÍ 2008)*

Okolo pojmu **kompetence** byla v českém prostředí docela bohatá diskuse dlouho před tímto Doporučením. Vyskytlo se více definic a objasňování pojmu kompetence. Prof. Koubek v roce 2007 v překladu Armstrongova *Řízení lidských zdrojů* používání českého termínu kompetence přímo zavrhuje a s odvoláním na nejednoznačné používání pojmů *competency* a *competence* (i v anglickém prostředí) je podle významových souvislostí nahrazuje výrazy schopnost, schopnost chování, odborná schopnost nebo odborná způsobilost. (viz poznámka Armstrong, 2007, s.151)

Pojmy kompetence a klíčové kompetence byly uplatněny v kurikulárních dokumentech. Implementací obou Doporučení i dalších dokumentů EU do systémů vzdělávání v ČR skončila také formalistická diskuse okolo těchto pojmů a odborníci z oblasti vzdělávání se mohou více věnovat obsahové a metodické stránce kompetenčních přístupů ke vzdělávacím procesům. O prosazování takového směru usilují pedagogové Univerzity Jana Amose Komenského a tak se jejich nazírání přidržíme při dalším výkladu.

Pojmům definovaným v Doporučeních je právem dávana váha: rozvoj znalostí, dovedností a kompetencí občanů je rozhodující jak pro osobní rozvoj, tak pro konkurenceschopnost, zaměstnanost a sociální soudržnost. Vzestup a uznávání znalostí by měly usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovníků a studujících a přispívat ke splnění požadavků nabídky a poptávky na evropském pracovním trhu. Na vnitrostátní úrovni i na úrovni Společenství je proto třeba podporovat a zlepšovat přístup všech, a to i znevýhodněných osob, k celoživotnímu učení a účast na něm, stejně jako využívání a zvyšování kvalifikací.

Obecným cílem **vzdělávání podle kompetencí** (*competency-based education*) je, aby "učící se" byl schopen efektivně a smysluplně zvládat nejrůznější situace a úkoly, které bude bezprostředně nebo v budoucnu řešit, a aby v úsilí o dosažení různých osobních i společenských cílů se postupně stával samostatnějším, méně závislým na podmínkách a situacích, v kterých se nachází. V osobním celoživotním učení jde v první řadě o získávání, doplnění a upevňování klíčových kompetencí, které si člověk z různých důvodů neosvojil v primárním a sekundárním stupni vzdělávání; za druhé jde o osvojování těch kompetencí, které lze v pracovní pozici získat také cestou neformálního a informálního učení metodami charakteristickými pro učící se organizaci. (Veteška, Tureckiová, 2008)

V *Doporučení o klíčových schopnostech pro celoživotní učení* jsou zformulovány cíle, kterých má být dosahováno využíváním a rozvíjením v příloze uvedených klíčových kompetencí. Zde jde o to, aby:

- 1.) počáteční vzdělání a odborná příprava nabídla všem mladým lidem možnost dosáhnout takové úrovně klíčových kompetencí, která je připravená pro život;
- 2.) aby byla podpořena mládež z různých důvodů znevýhodněná;

3.) aby všichni dospělí měli možnost celoživotního rozvoje a byla věnována zvláštní pozornost skupinám a lidem vyžadujícím prioritní podporu (např. hromadně za krize propouštěným);

4.) dosáhnout odpovídající infrastrukturu pro další vzdělávání a odbornou přípravu dospělých, včetně učitelů a školitelů, zavést postupy ověřování a hodnocení, opatření zaměřená na zajištění rovného přístupu k celoživotnímu učení i na trh práce a podporu studujících zohledňující rozdílné potřeby a kompetence dospělých;

5.) aby bylo vzdělávání dospělých a jejich odborná příprava poskytovány prostřednictvím úzkého propojení s politikou zaměstnanosti a sociální politikou, kulturní politikou, inovační politikou a jinými politikami týkajícími se mladých lidí a za spolupráce se sociálními partnery a ostatními zúčastněnými stranami.

Společenská úloha vzdělání je dvojí, ekonomická a sociální, ale pohyby v těchto dvou sférách se týkají každého občana; proto by každý měl ovládat dostatečně široký soubor klíčových kompetencí, které mu umožní adekvátně se přizpůsobovat měnícímu se světu. Také z tohoto pohledu byly definovány klíčové kompetence, nezbytné pro osobní naplnění, aktivní občanství, sociální soudržnost a zaměstnatelnost ve společnosti založené na znalostech. Jedná se o kombinaci znalostí, dovedností a postojů, které všichni potřebují k naplnění a rozvoji osobního, občanského a pracovního života.

Doporučení o klíčových schopnostech definuje a objasňuje osm klíčových kompetencí:

1.) komunikace v mateřském jazyce, 2.) komunikace v cizích jazycích, 3.) matematická kompetence a základní kompetence v oblasti vědy a technologií, 4.) kompetence k práci s digitálními technologiemi, 5.) kompetence k učení, 6.) kompetence sociální a občanské, 7.) smysl pro iniciativu a podnikavost, 8.) kulturní povědomí a vyjádření.

Jednotlivé klíčové kompetence považuje za stejně důležité, každá může přispívat k úspěšnému životu ve společnosti založené na znalostech. Řada kompetencí se překrývá a je vzájemně propojena: základní aspekty jedné oblasti podporují kompetence v jiné oblasti. (Doporučení Evropského parlamentu a Rady, 2006)

2. Rozvoj lidských zdrojů v organizaci

2.1 Intelektuální a lidský kapitál organizace

Současná společnost a ekonomika se nachází v podmínkách globalizačních tlaků, rychlého technického rozvoje, zvláště rozmachu informačně-technologického a nutného přizpůsobování se neustálým modernizačním změnám. Nové podmínky, u výrobních podniků zvláště tržní a konkurenční prostředí, si vyžádaly změnu celého systému řízení. Koubek první kapitulu učebnice Řízení lidských zdrojů zahajuje tvrzením:

"Jakákoliv organizace může fungovat jen tehdy, podaří-li se shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využívat

a) materiální zdroje (stroje a jiná zařízení, materiál, energie);

b) finanční zdroje; c) lidské zdroje; d) informační zdroje.

Neustálé shromažďování, propojování a využívání těchto čtyř zdrojů je stěžejním úkolem řízení organizace." (Koubek, 2007, s. 13)

Lidé představují nehmotná aktiva organizace, jsou součástí a nositeli *intelektuálního kapitálu*. Pod tento pojem zahrnujeme lidský a strukturální kapitál. *Lidský kapitál* podniku je tvořen jeho zaměstnanci, s jejich znalostmi, dovednostmi, schopnostmi, postoji a kompetencemi. *Strukturální* (nebo také organizační) kapitál představují znalosti vlastněné organizací, jsou to pracovní postupy a náplně, organizační struktura, databáze partnerů, manuály, technologie a značky. *Organizační kapitál* představuje schopnost podniku vytvářet přidanou hodnotu efektivní organizací podnikových procesů; jeho významnou složkou je *inovační kapitál*, to je schopnost inovovat produkty, služby a postupy, vytvářet a využívat zlepšovací návrhy, vynálezy a patenty. Jako složka intelektuálního kapitálu je někdy uváděn *relační kapitál*, který představuje hodnotu vztahu zaměstnanců s partnery. (Vodák, Kucharčíková, 2011)

Uvědomění si hodnoty a významu lidských zdrojů vedlo k vývoji personální práce – založené převážně na administrativní a v lepším případě na operativní činnosti – ke koncepční personální kvalitativně odlišné práci, k **řízení lidských zdrojů**. Nová kvalita tohoto řízení personálních činností se vyznačuje:

– strategickým přístupem k personální práci – to je zaměřením na dlouhodobou perspektivu a zvažováním dlouhodobých dopadů všech rozhodnutí v personální práci;

– orientací na vnější faktory fungování a formování pracovních sil (zájem o populační vývoj, vnější ekonomické podmínky, trh práce, kvalita obyvatelstva, sociální a krajinné podmínky, legislativa apod.);

– personální práce se stává součástí každodenní práce všech vedoucích pracovníků, personální útvar plní více rolí koncepční, organizační a kontrolní. (Koubek, 2007)

Nová koncepce řízení lidských zdrojů se od překonaného personálního řízení odlišuje větším důrazem na strategický soulad a integraci pracovních vztahů, založena je na manažersky a podnikatelsky orientované filosofii, přikládá větší význam kultuře a vzájemné oddanosti, zdůrazňuje úlohu liniových (níže nebo nejniže postavených) manažerů, požaduje, aby specialisté řídicí lidské zdroje byli spíše partnery v podnikání než administrátory, zaměstnanci se podřizují zájmům podniku a jsou považováni za jmění, bohatství, za aktiva a ne za nákladovou položku. (Armstrong, 2007)

Při koncipování nového modelu personalistiky vznikly na *řízení lidských zdrojů* a *řízení lidského kapitálu* dva rozdílné pohledy. Armstrongův překladatel prof. Koubek k tomu poznamenává, že vyčleňování problematiky lidského kapitálu z koncepce řízení lidských zdrojů je poněkud spekulativní a umělé, protože všechny atributy koncepce řízení lidského kapitálu jsou v podstatě obsaženy v koncepci lidských zdrojů. (Armstrong, 2007, pozn. překladatele s. 48.) Sám pak ve své učebnici definuje intelektuální kapitál a jeho složky, vyzvedává význam investic do lidského kapitálu při zvyšování kvalifikace lidí, ale dále tyto dílčí pojmy ani nepoužívá, vystačí s termínem lidské zdroje: *"Efektem investování do lidského kapitálu je pro zaměstnavatele zlepšení výkonu, produktivity, flexibility a schopnosti inovovat, což vesměs pramení z kvalifikační základny a z rostoucí úrovně znalostí a schopností. ... Také pracovníci ve svém vlastním zájmu musejí do svých znalostí, dovedností a schopností investovat, protože jim tyto investice přinášejí vyšší úroveň výdělků, větší spokojenost s prací, perspektivu větší kariéry a do jisté míry i pocit jistoty v zaměstnání. ...*

Důležitým efektem investování do lidského kapitálu je to, že se tak vytváří unikátní a téměř nenapodobitelná kvalita týmu organizace, představující mimořádně významnou konkurenční výhodu." (Koubek, 2007, s. 28)

V sociologickém pojetí investice do lidského kapitálu znamenají podporu aktivní občanské společnosti. Nejde jenom o ekonomické cílení rozvoje jedinců redukováných na vlastníky lidského kapitálu, s nimiž se "podniká" na trhu práce. Jedná se o podporu lidského potenciálu v aktivnějších postojích k rizikům v podmínkách globalizace. Základem sociální politiky ve sféře zaměstnanosti, vzdělání, zdraví a kultury v podmínkách globalizované konkurence a rychlých podnikových inovací by mělo být vytváření pracovních příležitostí, koordinované s rozvojem vzdělávání a rekvalifikací. (Suša, 2010, s. 193)

2.2 Vzdělávání v organizaci

Hlavní úkoly řízení lidských zdrojů i celého řídicího systému organizace směřují k tomu, aby byla organizace výkonná a svůj výkon zlepšovala. Znamená to zdokonalovat využívání zdrojů, na nichž je závislá, lidských, informačních, materiálních a finančních. Pro řízení lidských zdrojů to vyžaduje zabezpečovat, aby zařazení každého zaměstnance na pracovní místo odpovídalo jeho schopnostem, aby jeho schopnosti byly optimálně využívány a aby byl připravován přizpůsobovat se měnícím se požadavkům. V rámci celé organizace jde o optimální využívání pracovní doby a pracovních schopností lidí, jejich kvalifikace, cestou vytváření pracovních kolektivů a udržováním zdravých mezilidských vztahů. Zaměřením úsilí manažerů na rozvoj pracovních schopností, osobnosti, pracovní kariéry, na uspokojování sociálních potřeb, se prospívá jak prosperitě podniku, tak osobním zájmům zaměstnanců a lidé se pak snadněji ztotožňují se zájmy organizace. (Koubek, 2007)

Ke splnění těchto cílů je třeba lidi orientovat a vzdělávat tak, aby byli připraveni zvládnout svoji současnou i možnou budoucí práci, učinit z nich flexibilní pracovní sílu.

"Základním zákonem podnikání a úspěšnosti jakékoliv organizace je flexibilita a připravenost na změny. Flexibilitu organizace však vytvářejí flexibilní lidé, kteří jsou nejen připraveni na změnu, ale změnu akceptují a podporují ji." (Koubek, s. 252)

Jaké jsou důvody k takovému zaměření podnikového vzdělávání:

- technika a technologie se modernizují, ale znalosti a dovednosti lidí zaostávají,
- proměnlivost trhu a nutnost pružné reakce,
- zvyšující se požadavky na kvalitu výrobků a služeb,
- změny v podnikatelském prostředí, v organizaci a dělbě práce,
- zavádění a využívání informačních technologií,
- globalizační vlivy nutící podnikat a komunikovat v internacionálním prostředí.

Také vzestup hodnotové orientace lidí se projevuje ve zvýšené potřebě sebevzdělávání. Formování pracovních schopností v moderním pojetí není zaměřeno jen na odbornou kvalifikaci, ale stále více se podílí na formování celé osobnosti; odráží se to ve vyšší motivaci, větší spokojenosti jednotlivců i v dobrých mezilidských vztazích na pracovišti. (Koubek, 2007, s. 252-254)

Pracovní způsobilosti si lidé osvojují buďto v řízených aktivitách, nebo neřízeným procesem, jak v průběhu pracovní činnosti a tak i denního mimopracovního života. Kombinací těchto možností dojdeme z pohledu učícího se k šesti formám vzdělávání:

1. *řízené vzdělávání přímo na pracovišti (neformální vzdělávání)*; za dohledu školitele či zkušeného spolupracovníka se zaměstnanec učí zvládat nové dovednosti běžných pracovních úkolů; "řízení" organizací se omezuje jen na vytvoření vhodných podmínek;

2. *řízené vzdělávání mimo výkon práce na pracovišti (formální vzdělávání)*; koná se ve výukových dílnách, školících místnostech a vedou je interní i externí školitelé;

3. *řízené vzdělávání mimo areál zaměstnavatele (institucionalizované vzdělávání)*, v rámci národního školského systému, ale v institucích, které nejsou jeho součástí (oborové školy, speciální certifikační instituce, komerční kurzy apod.); sem patří i stáže a studijní cesty; zaměstnavatel vytvoří podmínky k realizaci této formy;

4. *neřízené vzdělávání při výkonu práce na pracovišti (informální vzdělávání)*, pozorováním, přijímáním informací a zkušeností; předpokladem je osobní zájem o věc;

5. *neřízené vzdělávání mimo výkon práce na pracovišti (interpersonální vzdělávání)*, získávání informací (znalostí) z osobního popudu, neformální komunikací;

6. *neřízené* vzdělávání mimo areál zaměstnavatele (*celoživotní sebevzdělávání*); člověk vedený vlastním zájmem získává mimo specifických profesních znalostí obecnější poznatky a zkušenosti z jiných oborů. (Collins, 2007).

Vzdělávání zaměstnanců v organizaci (podniku) je primárně zaměřeno na formování kvalifikace, neboli na získání a rozvíjení profesních kompetencí a navazuje na **základní přípravu** k pracovnímu uplatnění, k povolání. Ta se uskutečňuje středně všeobecným nebo středně odborným vzděláváním, nebo terciárním vzděláváním na vysokých školách. Tato školní příprava dává možnosti pro následné občanské i pracovní uplatnění a pro celoživotní učení. Současné rámcově vzdělávací programy (RVP) dávají důraz na vybavení žáků a studentů takovými klíčovými kompetencemi, které z aspektu profesní přípravy jsou zaměřeny na aplikované zvládnutí základů zvoleného odborného směru s příhodným, vyrovnaným poměrem vědomostí, dovedností a aktivních schopností. (BÍLÁ KNIHA, 2001). Tato základní příprava na povolání je řízena a kontrolována státem, uskutečňuje se mimo gesci organizací (podniků), do nichž po škole absolventi nastupují. Organizace se na ní mohou podílet např. materiální podporou učňovských zařízení, motivačními sponzorskými aktivitami apod. *Implementační plán MŠMT pro celoživotní učení z roku 2008* ukládá upravit RVP tak, aby absolventi středoškolského studia byli vybaveni adekvátní vstupní kvalifikací, která je potřebná jako první záchytný bod ve světě práce; při tom podporovat účast a spolupráci s organizacemi a podniky. Ve vysokoškolské přípravě se mj. ukládá posílit spolupráci budoucích zaměstnavatelů, zejména průmyslových podniků a oblasti služeb, s vysokými školami a vyššími odbornými školami při přípravě a realizaci studijních programů, umožnit kvalitní odborné praxe studentů v průběhu studia, posilovat možnosti působení odborníků z praxe ve výuce a v řídicích orgánech školy, podporovat spolupráci vysokých škol se zaměstnavateli, firmami, profesními organizacemi při přípravě kurzů dalšího odborného vzdělávání a další opatření. Rovněž deskriptory úrovně EQF, přijaté do vzdělávacího systému mají vedle srovnávacího a hodnotícího aspektu kvalitativní vliv svým důrazem na praktické kompetence. (Implementační plán, 2008.)

Ani nejkvalitnější školská příprava nezaručí bezproblémový nástup na konkrétní pracovní pozici. Proto vzdělávání v organizaci je zpravidla zahajováno **orientací**.

Jejím obsahem je poskytování informací, ale i specifických znalostí a dovedností, které umožní rychlou a efektivní adaptaci pracovníka v novém zařazení. V některých případech je orientace spojena s dalším úsekem odborného vzdělávání, **doškolením** – zvyšováním kvalifikace. U nových zaměstnanců jde o případy takové pracovní pozice, ke které nelze připravit jinak než jejím vykonáváním. Převážně však se jedná o pokračování profesního vzdělávání na zastávané pozici z důvodů zvyšování pracovního výkonu novými postupy, zvládávání nové technologie nebo techniky, u řídicích pracovníků z důvodů organizačních změn nebo zavádění progresivních metod řízení. Doškolení, mimo přímého zvyšování pracovního výkonu jednotlivců i organizace, má pro účastníky význam ve větší možnosti uplatnění se na trhu práce.

Do profesního vzdělávání v organizaci dále patří **rekvalifikace**, spočívající v osvojení si znalostí a dovedností na nové, kvalitativně odlišné pozici. Při tomto přeškolení je zpravidla možné využít část kompetencí z předchozí kvalifikace. V současné době je rekvalifikace jedním z hlavních opatření státní politiky zaměstnanosti. Součástí vzdělávání v organizaci je i profesní rehabilitace, zaměřená na opětovné pracovní zařazení po delší absenci ze zdravotních důvodů. (Koubek, 2007.)

K uvedeným různým formám vzdělávání přísluší i odpovídající metody, kterými se dosahuje vzdělávacích cílů. Obecným požadavkem na metody, zvláště při vzdělávání na pracovišti, je motivace a akceptování vzdělávacích cílů od učícího se, a možnost individuálního přístupu s poskytováním zpětné vazby ze strany školitele.

2.3 Rozvoj profesních kompetencí

K objasnění pojmu pracovních kompetencí použijeme pohled manažerský:

"Kompetence představuje soubor chování pracovníka, který musí použít, aby úspěšně zvládl úkoly své pracovní pozice. Kompetentní zaměstnanec ... musí splňovat tři základní předpoklady:

1. Je vnitřně vybaven vlastnostmi, schopnostmi, vědomostmi a dovednostmi, které k takovému chování potřebuje.

2. Je k takovému chování motivován, spatřuje v něm tedy hodnotu a je ochoten vynaložit tímto směrem potřebnou energii.

3. Má možnost v daném prostředí podniku toto chování použít."

(Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 71).

Pokud známe úroveň kompetencí člověka, která je relativně stabilní, můžeme předvídat i jeho chování. Na úroveň kompetencí mají vliv zvláště tyto složky osobnosti: motivace – vše, co podněcuje k činnosti, co udržuje aktivitu a pobízí k cílevědomosti; rysy charakterizující osobnost, zvláště temperament, který určuje reakci na podněty; vnímání sebe samého, které zahrnuje sebedůvěru a stanovuje postoje k sobě i k okolí; vědomosti a dovednosti, zahrnují poznatky získané z pracovní pozice a zajišťují schopnost plnit úkoly v různé míře náročnosti. (Vodák, Kucharčíková, 2011, s. 71-72)

Úspěšnost podniku v dynamickém prostředí zabezpečují kompetence příslušné různým úrovním působení zaměstnanců. Z tohoto pohledu jde o kompetence:

- klíčové, charakteristické pro všechny zaměstnance;
- týmové, společné pro vzájemně závislé a spolupracující týmy;
- funkční, podle oboru, obchod, logistika apod.;
- manažerské, vůdcovské, potřebné k vedení kolektivů.

Na kompetencích založený přístup ke vzdělávání je velmi efektivní, umožňuje reálné posouzení potřeb a stanovení takových vzdělávacích projektů, které povedou k vyšší výkonnosti. Je to cesta postupu **od prahových** kompetencí, které představují základní schopnosti, ke kompetencím **výkonnostním**, které jsou vlastní vysoce výkonným pracovníkům. Získávání schopných a kvalifikovaných zaměstnanců a jejich další rozvoj je základním cílem strategického řízení lidských zdrojů, které přispívá ke splnění nejvyšších cílů podniku. (Tamtéž, s. 73-74)

Abychom získali konkrétnější představu, co předchozí odstavce obecných, jistě správných požadavků a zásad rozvoje profesních kompetencí obsahují, rozebereme je na (kdysi) běžném povolání frézaře. Z klíčových kompetencí vyjmenovaných v *Doporučení o klíčových schopnostech pro celoživotní učení* připomeneme některé kompetence, charakteristické i pro povolání z oblasti průmyslu. U průmyslových oborů je důležitá schopnost používat logického a prostorového uvažování, charakteristického pro matematický způsob myšlení, sledovat a vyhodnocovat argumenty, formulovat závěry založené na důkazech, na své pozici pracovat s čísly, umět používat různé technické pomůcky. Kompetence k práci s digitálními technologiemi se dnes předpokládá i u funkcí v nejnižších platových třídách. Kompetence k učení je samozřejmým požadavkem u funkcí řídicích a předpokládajících vyšší vzdělání.

Bez kompetence k učení se neobejde početná skupina osob samostatně výdělečně činných, a právě tak je kompetence k učení nezbytná u povolání tradičně spojených s průmyslovou výrobou, u kterých technika a technologické postupy procházejí stálou inovací. Následující tabulka zobrazuje u dvou skupin pracovníků pořadí důležitosti kompetencí podle názorů zaměstnavatelů z průmyslového sektoru.

Tabulka 1: Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů

Pořadí podle důležitosti vybraných kompetencí pracovníků z pohledu zaměstnavatelů v průmyslovém sektoru				
střední vzdělání				
KOMPETENCE	s výučním listem		s maturitou	
	Pořadí	Procenta	Pořadí	Procenta
Čtení a chápání prac. instrukcí	1	97	4	98
Adaptace a flexibilit	2	95	3	99
Ochota učit se	3	93	2	99
Schopnost týmové práce	4	90	5	98
Nést odpovědnost	5	87	1	99
Schopnost řešit problém	6	85	6	98
Schopnost rozhodovat se	7	72	9	96
Zběhle zacházet s informacemi	8	71	8	97
Práce s čísly při prac. uplatnění	9	65	11	95
Zběhlost v užívání výpoč. tech.	10	54	7	98
Schopnost komunik. (i písemné)	11	47	10	96
Zběhlost v cizích jazycích	12	20	12	81
Schopnost vést	13	20	13	75

Zdroj: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitost-kompetenci-podle-zamestnavatele/26>

Na této tabulce je nepřehlédnutelný náročnější pohled manažerů vůči vzdělanějším pracovníkům, od kterých požadují téměř 100% osvojování u jedenácti kompetencí. Schopnost vést zůstala na posledním místě, zřejmě ani maturita nebude stačit k postupu na mistra nebo jiného liniového manažera. Jsou to údaje staršího data, ale jak můžeme vidět z aktuálních požadavků sektorové rady z průmyslu, tak se po deseti letech obsah ani pořadí důležitosti kompetencí radikálně nezměnily.

Porovnáme tabulku s aktuálnějšími údaji. Sektorová rada pro strojírenství projednala a 31. 1. 2012 schválila pro povolání obráběč kovů (frézař) podrobná odborná kritéria - znalosti, dovednosti, schopnosti, způsob prokázání, ověření a hodnocení – a doporučuje získávat a rozvíjet tyto kompetence: aktivní přístup, kreativita, flexibilita, spolupráce, efektivní komunikace, výkonnost, samostatnost, zvládnání zátěže, numerická způsobilost, řešení problémů, celoživotní učení, objevování a orientace v informacích, počítačová způsobilost, ekonomické povědomí, právní povědomí, jazyková způsobilost v češtině. Ze šestnácti vyžadovaných schopností je prvních šest považováno za velmi důležité, ostatní za důležité, žádná za zvláště důležitou. (NSP - Národní soustava povolání. Typová Pozice KÓD NSP: 37.3.8.2 ID: 2061)

V předchozích požadavcích zaměstnavatelů na schopnosti zaměstnanců, stejně jako v požadavcích sektorové rady, jsou upřednostněny kompetence aktivních postojů, kreativity, flexibility a spolupráce, tedy nepochybně kompetence klíčové, společné pro všechny pracovníky. Obzvláště by se jimi měl vyznačovat management, jehož kreativita může přinést zásadní inovace a rychlé zvýšení efektivity organizace. Zlepšit kreativitu a inovace, včetně podnikatelských schopností na všech úrovních je také jeden z hlavních požadavků Strategického rámce evropské spolupráce ET 2020. O těchto klíčových kompetencích uvádí Barták (2012, s. 67): *"Rozhodujícím zdrojem inovací jsou lidé – motivovaní a energizovaní zaměstnanci vybavení potřebnými znalostmi a dovednostmi. Jejich úroveň se rozhodujícím způsobem podílí na tom, co firmy brzdí či naopak posiluje. ... Proaktivní přístup umožní organizaci s kompetentním vedením ... prostřednictvím kompetentních, motivovaných a energetizovaných zaměstnanců zlepšovat kvalitu firemního života a dosahovat konkurenční výhody."*

3. Strategie EU v oblasti vzdělávání

3.1 Charakteristika dokumentů a jejich aplikace v ČR

Oblast vzdělávání nepatří do společných politik EU. Na rozdíl od společné měnové a celní politiky má vzdělávací politika statut tzv. doplňující politiky. To znamená, že aktivita EU v této oblasti nezasahuje přímo do národní vzdělávací politiky, ale je omezena na podporu členských států. Orgány EU mohou členským státům pouze udělit doporučení. Finanční podpora se odehrává na základě společně přijatých cílů a prostřednictvím strukturálních fondů a programu celoživotního vzdělávání.

Neoddělitelné spojení ekonomické politiky se vzdělanostní politikou se ukázalo také na tzv. Lisabonské strategii.

Dne 24. března v roce 2000 na mimořádném zasedání Evropské rady v Lisabonu byla schválena tzv. **Lisabonská strategie**, kterou Evropská unie reagovala na zhoršení ekonomické situace. Předpokládala zahájení takového procesu, kterým by bylo dosaženo zvýšení ekonomické výkonnosti a konkurenceschopnosti. EU se měla stát do roku 2010 nejdynamičtějším a konkurence nejschopnějším znalostním hospodářstvím na světě. Bylo stanoveno celkem osm směrů, kterými se měla ubírat radikální transformace evropské ekonomiky. Nový strategický směr ekonomické politiky se dotýkal také vzdělanostní politiky celoevropské i národní. Spojení, ovlivnění a nutná vzájemná podpora oblastí politiky, ekonomiky a vzdělávání byla předpokladem úspěchů. Vyplývalo to již z formulace prvních dvou hlavních směrů strategie:

1. Informační společnost pro všechny.
2. Vytvoření evropského výzkumného prostoru.

Další čtyři úkoly byly ryze ekonomické, ale další dva, tvořící tzv. sociální pilíř strategie jsou se vzdělanostní politikou pevně spojeny:

7. Aktivní politika zaměstnanosti.
8. Modernizace sociálního modelu, zvláště investicemi do lidského kapitálu.

(Lisabonská strategie)

V průběhu prvních roků byly cíle vzdělanostní politiky konkretizovány a ovlivňovány dílčími programy jako byl program *Vzdělávání a odborná příprava 2010*,

nebo *Závěry Rady o úloze rozvoje dovedností a kompetencí při uskutečňování Lisabonských cílů.*

Cíle Lisabonské strategie však nebyly splněny, hlavně z důvodů celoevropské ekonomické krize a v jejím důsledku i regionálních krizí politických. V roce 2009 v květnu Rada Evropské unie stanovila **Strategický rámec evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET 2020)**; vychází ze zhodnocení předchozích programů a doporučuje v oblasti vzdělávání následující směry úsilí:

- realizovat celoživotní učení a mobilitu;
 - zlepšit kvalitu a efektivitu vzdělávání a odborné přípravy;
 - prosazovat spravedlivost, sociální soudržnost a aktivní občanství;
 - zlepšit kreativitu a inovace, včetně podnikatelských schopností, na všech úrovních.
- (Závěry Rady ze dne 12. května 2009)

Tyto směry a cíle jsou také součástí celkové politicko-ekonomické strategie Evropské unie vyhlášené v roce 2010 pro další desetiletí pod názvem Strategie Evropa 2020.

Česká republika na výzvy obsažené ve Strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy pozitivně reagovala. Přijala v souladu se záměry Strategického rámce evropské spolupráce vlastní opatření a stanovila odpovídající cíle v oblastech, na něž poukazuje evropský dokument a které mají i v našich podmínkách prioritu (pokračování v Národním programu reform, vysokoškolské vzdělávání, strategie celoživotního učení, získávání nových dovedností a pracovních míst, financování školství a další oblasti). (Národní zpráva ČR o naplňování priorit Strategického rámce evropské spolupráce „ET2020“)

Starší dokumenty EU z oblasti vzdělávání jako trvale platné Memorandum o celoživotním učení jsme rozebírali v předchozích kapitolách. V dalších kapitolách rozebereme uplatnění Evropského rámce kvalifikací ve vzdělávacích programech a v koncepci naší Národní soustavy kvalifikací.

3.2 Evropský rámec kvalifikací

V květnu roku 2005 byl v rámci Boloňského procesu na Bergenské konferenci přijat **Rámec kvalifikací** pro Evropský prostor vysokoškolského vzdělání, známý jako Dublinské deskriptory (DD). Srovnávací rámec spočívá na pěti charakteristikách, jimiž je stanovena úroveň, kterou má student dosáhnout po ukončení učebního cyklu. (Viz přílohu A: Dublinské deskriptory.)

V roce 2005, kdy byly DD zavedeny, navrhla Evropská komise vytvořit společný referenční rámec, který by měl sloužit jako pomůcka ke srovnávání různých systémů kvalifikací a jejich úrovní, a to pro všeobecné a vysokoškolské vzdělávání i pro odborné vzdělávání a přípravu. Základem EQF je soubor osmi referenčních úrovní, které zastávají funkci společného a neutrálního kritéria pro orgány v oblasti vzdělávání a odborné přípravy na národní úrovni a na úrovni odvětví. Tím se má zlepšit průhlednost, srovnatelnost a přenosnost kvalifikací a napomoci k dosažení širšího cíle, kterým je podpora celoživotního učení, vyšší mobilita, zaměstnatelnost a sociální integrace pracovníků a studujících.

Evropský rámec kvalifikací (ERK) pro celoživotní vzdělávání (European Qualifications Framework for Lifelong Learning – **EQF**) byl Evropskému společenství doporučen k zavedení v roce 2008. Státy byly vyzvány, aby do roku 2010 přiřadily vlastní kvalifikační úrovně k úrovním EQF a přijaly opatření, aby do roku 2012 všechna nová kvalifikační osvědčení, diplomy a doklady „Europass“ vydávané příslušnými orgány, obsahovaly jasný odkaz prostřednictvím národních soustav kvalifikací na příslušnou úroveň Evropského rámce kvalifikací.

Úroveň vzdělávacích výsledků je vyjadřována souborem ukazatelů ve třech směrech vzdělávání:

1. v získání teoretických a faktických znalostí,
2. v dovednostech poznávaných a prakticky uplatňovaných,
3. v kompetencích ve smyslu schopnosti odpovědného a samostatného počinání.

Přiřazení národních vzdělávacích systémů k Evropskému rámci kvalifikací má přispět k modernizaci vzdělávacích systémů, k propojení vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnání a k budování mostů mezi neformálním a informálním učením, což povede rovněž k ověření a zhodnocení výsledků učení nabytých praxí. Osm úrovní pokrývá celou škálu kvalifikací – od kvalifikací získaných při ukončení povinného vzdělávání až po kvalifikace přiznávané na nejvyšší úrovni akademického a profesního vzdělávání. Viz příloha B: Deskriptory definující úrovně 1 – 4 EQF a příloha C: Deskriptory definující úrovně 5 – 8 v EQF. (Doporučení, 2008)

ČR přiřadila k Evropskému rámci kvalifikací svůj vzdělávací a kvalifikační systém. Roli národního rámce pro Českou republiku plní Národní soustava kvalifikací.

Porovnání úrovně kvalifikací EQF s kvalifikačními úrovněmi v ČR je graficky znázorněno v tabulce 2: Zobrazení výsledků referenčního procesu.

Tabulka 2: Zobrazení výsledku referenčního procesu

Úrovně kvalifikací EQF a EHEA				Úrovně kvalifikací v ČR			
Úrovně EQF		Úrovně EHEA		Úrovně dosaženého vzdělání *		Úrovně NSK**	
DESKRIPTORY EVROPSKÉHO RÁMCE (EQF)	8	DUBLINSKÉ DESKRIPTORY	3. cyklus	DIPLOMY A VYSVĚDČENÍ STVRZUJÍCÍ VZDĚLÁNÍ DOSAŽENÉ PODLE ZÁKONA O VYSOKÝCH ŠKOLÁCH	V	VYSVĚDČENÍ STVRZUJÍCÍ VZDĚLÁNÍ DOSAŽENÉ PODLE ŠKOLSKÉHO ZÁKONA	8
	7		2. cyklus		T		7
	6		1. cyklus		R		N, P
	5		krátký cyklus v rámci 1. cyklu	***	5		
	4		K, L, M	4			
	3		E, H	3			
	2		C, E, J	2			
	1		B	1			
						OSVĚDČENÍ STVRZUJÍCÍ KVALIFIKACE DOSAŽENÉ PODLE ZÁKONA O UZNÁVÁNÍ VÝSLEDKŮ DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DESKRIPTORY NSK	

Zdroj: Národní přiřazovací zpráva České republiky Červen, 2011

* Kategorie oborů v základním, středním a vyšším odborném vzdělávání jsou dány vládním nařízením. Kategorie vysokoškolských stud. programů vychází z klasifikace kmenových oborů vzdělání (KKOV).

** Každá kvalifikace v registru NSK má určitou kvalifikační úroveň popsanou pracovními kompetencemi. Kvalifikační úrovně tvoří stupnici umožňující zařazení všech úplných i dílčích kvalifikací a jsou společné pro Národní soustavu kvalifikací a pro Národní soustavu povolání. Přehled kvalifikačních úrovní vyjadřuje jejich vztah s úrovněmi EQF. V registru NSK jsou vedeny dílčí a úplné kvalifikace zařazené v úrovních 2 až 7.

*** 5. úrovni EQF v současné době neodpovídá žádný stupeň vzdělávání v ČR.

Zavedený systém klasifikace kategorií dosaženého vzdělání v počátečním vzdělávání a existující úrovně kvalifikací vedených v registru Národní soustavy kvalifikací (NSK) umožňují přiřazení k úrovním EQF.

V tabulce 3 je přehled kategorií dosaženého vzdělání s kódovým označením písmeny používaným v ČR a k nim přiřazená mezinárodní klasifikace ISCED 97 stanovená UNESCO, která má 7 základních úrovní vzdělání označených kódy 0 až 6.

Tabulka 3: Kódové označení kategorií dosaženého vzdělání a klasifikace ISCED 97

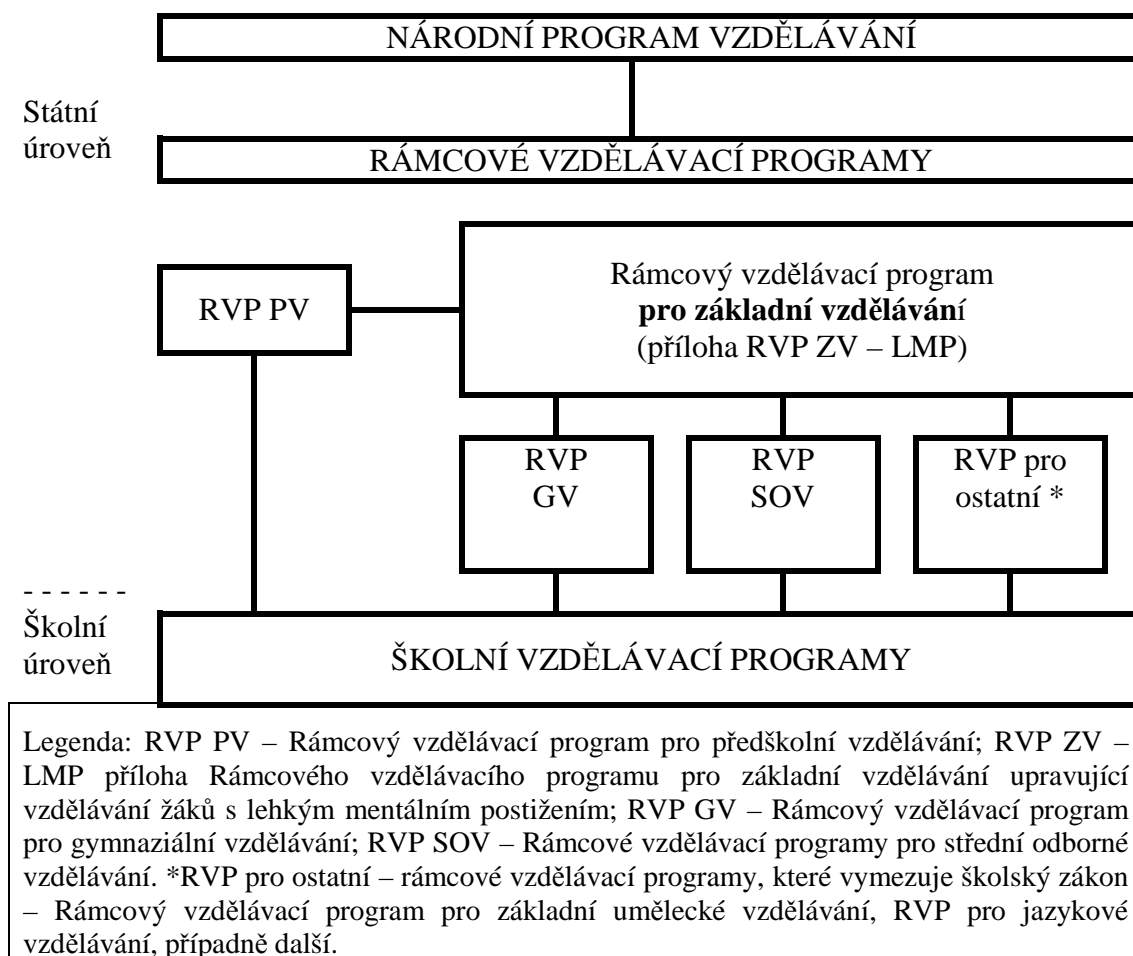
Kategorie vzdělání	<u>Dosažené vzdělání</u>	ISCED 97
B	základy vzdělání – ukončení vzdělávacího programu základního vzdělávání v základní škole speciální – 10 ročníků	
C	základní vzdělání – úspěšné ukončení vzdělávacího programu základního vzdělávání v základní škole, na nižším stupni šestiletého nebo osmiletého gymnázia nebo v odpovídající části osmiletého vzdělávacího programu konzervatoře; úspěšné ukončení kursu pro získání základního vzdělání	2A
	střední vzdělání – praktická škola jednoletá a dvouletá pro absolventy základní školy speciální	2C
J	střední vzdělání bez výučního listu – délka studia 2 roky	3C
E	střední vzdělání s výučním listem – především pro žáky se zdravot. postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 2 roky	3C
	střední vzdělání s výučním listem – především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka 3 roky	
H	střední vzdělání s výučním listem – délka studia 3 roky	3C
K	střední vzdělání s maturitní zkouškou – všeobecné (gymnaziální) vzdělání – délka studia 4 roky	3A
L	střední vzdělání s maturitní zkouškou – odborné vzdělání s odbor. výcvikem, délka studia 4 roky	3A
	nástavbové studium poskytující vzdělání s maturitní zkouškou po získání středního vzdělání s výučním listem, délka 2 roky	4A
M	střední vzdělání s maturitní zkouškou odborné – délka studia 4 roky	3A
N	vyšší odborné vzdělání – zkratka udělovaného titulu DiS – délka studia 3 – 3,5 roku.	5B
P	vyšší odborné vzdělání v konzervatoři – zkratka udělovaného titulu DiS. – délka studia 2 roky	5B
R	vysokoškolské – bakalářský studijní program – zkratky udělovaných titulů Bc., BcA. – délka studia 3 – 4 roky	5A
T	vysokoškolské – magisterský studijní program – zkratky udělovaných titulů Mgr., MgA., Ing., Ing. arch., MUDr., MDDr., MVDr., JUDr., PhDr., RNDr., Pharm.Dr., ThLic., ThDr. – délka studia 2 – 3 roky (nebo u tzv. dlouhého, na bakalářský program nenavazujícího studia, 4 – 6 let)	6
V	vysokoškolské – doktorský studijní program – zkratky udělovaných titulů Ph.D., Th.D. – délka studia 3 – 4 roky	6

Zdroj: Národní přiřazovací zpráva České republiky. 2011

3. 3 Klíčové kompetence v rámcových vzdělávacích programech

Kvalifikace v primárním a sekundárním vzdělávání byly přiřazeny k úrovním EQF na základě porovnání výsledků vzdělávání popsanych v pedagogických dokumentech, které pro úrovně 1 až 4 představují rámcové vzdělávací programy (RVP), a to RVP pro základní vzdělávání, RVP pro gymnaziální vzdělávání a RVP pro odborné vzdělávání, které jsou legislativně ukotveny Školským zákonem č.561/2004Sb.

Tabulka 4: Systém kurikulárních dokumentů



Zdroj: *Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání*. Praha: VÚP, 2007. str. 9

Rámcové vzdělávací programy postulují nové pojetí vzdělávání, které zdůrazňuje klíčové kompetence, jejich spojení se vzdělávacím obsahem a uplatnění v praktickém životě. Očekávané výstupy jsou formulovány činnostně, tj. stanovují, jakých úkonů by žák měl být schopen, a se zaměřením na praktické situace v běžném životě. V případě RVP pro odborné vzdělávání se požadované výstupy odvozují od způsobilostí, které definuje Národní soustava kvalifikací.

Platné pedagogické dokumenty ČR v základním a středním vzdělávání podporují vzdělávání směřující ke klíčovým kompetencím a jeho cíle vymezují prostřednictvím činnostně formulovaných výstupů. Důraz na kompetence, které zahrnují vedle postojů a hodnot soubor znalostí a dovedností je aplikovat, je plně ve shodě s Evropským rámcem kvalifikací. Důraz na kompetence rovněž podporuje možnost spojení s výsledky neformálního a informálního učení. RVP pro základní vzdělávání rozeznává šest klíčových kompetencí: kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanská a kompetence pracovní. Ve středním vzdělávání se objevují dále kompetence k podnikání (ve všeobecném gymnaziálním vzdělávání), kompetence k pracovnímu uplatnění a podnikatelským aktivitám, kompetence matematická a kompetence využívat prostředky ICT a pracovat s informacemi (v odborném vzdělávání). Tyto kompetence nejsou vázány na konkrétní předměty (vzdělávací obory), nýbrž představují celkový cíl výchovně-vzdělávacího procesu. K jejich osvojování dochází zejména prostřednictvím mezipředmětových vazeb, které jsou v RVP zdůrazňovány, a průřezovými tématy.

Tabulka 5: Příklady projevoování klíčových kompetencí

<i>Kompetence k učení.</i>	umět naslouchat a nebát se klást otázky	vybírá, plánuje a řídí vlastní učení
<i>K řešení problémů</i>	kladením otázek uvážlivě najít podstatu problému	kriticky myslí, činí uvážlivá rozhodnutí, je schopen je obhájit,
<i>Kompetence komunikativní.</i>	vědomé užívání neverbální komunikace	vyjadřuje se výstižně, souvisle a kultivovaně
<i>Kompetence sociální</i>	schopnost a ochota zastávat různé skupinové role	posuzuje reálně své fyzické a duševní možnosti
<i>Kompetence občanská</i>	sdílet své znalosti a dovednosti nezištně	informovaně zvažuje vztahy mezi svými zájmy osobními
<i>Kompetence pracovní</i>	aktivní přístup a tvořivost	průběžně revidovat a kriticky hodnotí dosažené výsledky

Zdroj: *Rámcový vzdělávací program pro gymnázia*. [online]. Praha

Je nepochybné, že nové, modernější a na všeobecně prospěšný rozvoj vzdělanosti zaměřené metody a formy, včetně nových rámcových vzdělávacích programů a trvalého tlaku na vymyšlení neotřelých, zajímavých, aktivizujících metod přístupu k výuce, již nějaký výsledek ve změně postojů těch, kteří by mohli něco změnit, mají.

Při hodnocení dosavadní inovace českého školního vzdělávání je možné se opřít o posouzení Veteškovo (2012a, s. 294): *"V rámci reformy českého školního vzdělávání došlo k prohloubení vzájemné provázanosti mezi cíly a obsahem vzdělávání v jednotlivých vzdělávacích stupních, ve kterých je hlavní důraz kladen na získání a rozvíjení klíčových kompetencí. Tento model představuje novou orientaci vzdělávání: naučit se poznávat – zvládnout metody, jak se učit, jak využívat nové informační a komunikační technologie, naučit se jednat a žít společně, umět pracovat samostatně i v týmech, umět se orientovat v různých životních situacích a adekvátně na ně reagovat, být schopen řešit problémy a vést plnohodnotný život."*

4. Národní soustava povolání

4.1 Charakteristika soustavy a její význam

Národní soustavu povolání (NSP) chápeme jako soustavně rozvíjený a na internetu dostupný katalog povolání. Jedná se o určitý komunikační nástroj pro všechny aktéry na trhu práce a zároveň pro strategické řízení lidských zdrojů.

Již v letech 2007 - 2008 probíhal projekt Národní soustava povolání I (NSPI), který úzce navázal na projekt Národní soustava kvalifikací 1 (NSK 1). V rámci NSPI bylo vytvořeno celkem 20 sektorových rad a vzniklo 300 kvalifikací. Zájem zaměstnavatelů, profesních organizací, svazů, cechů aj. o prosazování vize v oblasti rozvoje lidských zdrojů stále roste. Zaměstnavatelé chtějí: „*státem podporovaný systém celoživotního učení ke zvýšení vzdělanosti, adaptability a zaměstnanosti občanů ČR.*“ (<http://info.nsp.cz/>, 6.2.2013). V roce 2010 je spuštěn projekt Národní soustava povolání II (NSP II). Zadavatelem veřejné zakázky je Ministerstvo práce a sociálních věcí a hlavními partnery, realizátory projektu se stalo konsorcium ve složení Trexima, spol. s.r.o., Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR. Prostřednictvím sektorových rad mohou odborní zástupci jednotlivých oblastí trhu práce formulovat své požadavky a názory na rozvoj lidských zdrojů. NSP II předává přesné údaje nutné pro popis kvalifikací, jež tvoří základ Národní soustavy kvalifikací (NSK2). V neposlední řadě je velkou devizou projektu provázanost s Evropským rámcem kvalifikací (EQF) a tudíž možnost jednoduše prokázat schopnosti pro výkon práce v zemích Evropské Unie (EU).

Projekt Národní soustava povolání II skončil v říjnu 2012 s celou řadou úspěchů. Mezi ty nejdůležitější řadíme zhruba 1400 aktuálních jednotek práce, ostrý provoz 29 sektorových rad a 4 expertních týmů, až 1600 dalších zapojených osob do projektu a první nabídky na spolupráci českých sektorových rad nebo jejich členů v rámci systému obdobného charakteru v EU. (<http://info.nsp.cz/>). V průběhu NSP II uzavřelo sedm sektorových rad své sektorové dohody a zaměstnavatelé tím prosadili svou vizi v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Pokračování veřejné zakázky pod očekávaným názvem Národní soustava povolání III je plánováno v roce 2013.

Obrázek 1: Zaměstnavatelé v sektorových radách



Zdroj: <http://info.nsp.cz/>

4.2 Sektorové rady

Autorka práce se domnívá, že hlavní devizou firmy jsou její zaměstnanci, proto se rozvoj lidských zdrojů stal jednou z klíčových podmínek konkurenceschopnosti firem i celého hospodářství. Není lehké získat ty správné lidi, dosadit je na správná místa a udržovat jejich další rozvoj. Za nutné je proto považováno nejen zaměstnance vzdělávat, ale především rozvíjet nástroje ovlivňující práci s lidskými zdroji na podnikové, regionální i národní úrovni a v neposlední řadě i systémy, které zajišťují počáteční i další vzdělávání. (Model SR, platný od 20.10.2012, s. 7).

„Spolupráce vzdělavatelů, zaměstnavatelů a státu je klíčová pro vybudování pružného, efektivního a důvěryhodného systému, který by umožnil lidem získávat kvalifikace, které uplatní na trhu práce (důsledek je zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky).“ (Model SR, platný od 20.10.2012, s. 7).

Z těchto důvodů vznikly sektorové rady (SR), které systémově sdružují zaměstnavatele a umožňují jim zapojit se do rozboru a popisu světa práce. Zaměstnavatelé sdružení v sektorových radách plynule od roku 2010 přenášejí své požadavky do vzdělávacích systémů prostřednictvím NSPII a NSK2. Struktura a působnost SR je stanovena tak, aby komplexně zastřešovala daný sektor národního hospodářství. Jednotlivá SR má přiřazeny kódy CZ-NACE (kódy národního hospodářství), které popisují garanci sektorové rady.

Mezi cíle spolupráce odborníků jednotlivých odvětví národního hospodářství patří:

- *„analyzovat požadavky praxe v oblasti lidských zdrojů pro současnost i budoucnost a hledat použitelné cesty k jejich naplňování*
- *získat a zpracovat ucelené a objektivní informace do využitelného, srozumitelného a logického přehledu povolání existujících na trhu práce*
- *formulovat požadavky zásadní pro rozvoj lidských zdrojů a jejich zapracování do příslušných systémů*
- *aplikovat do regionální i republikové praxe požadavky zaměstnavatelů formou společného postupu klíčových subjektů trhu práce při ovlivňování rozvoje lidských zdrojů – sektorové dohody“ (Model SR, platný od 20.10.2012, s. 7).*

„Sektorovou radu ustavuje Správní rada jako nejvyšší organizační složka Agentury pro rozvoj SR, dle návrhu Koordinační rady.

Sektorová rada je přímo podřízena Koordinační radě a odpovídá jí za rozsah a kvalitu své činnosti a výstupů, za přenášení informací a za realizaci činností/opatření ve své kompetenci. “ (Model SR, platný od 20.10.2012, s. 20).

Sektorová rada je doplněna o tajemníka, o garanta dodržování metodiky NSK a standardně radu navštěvují i zástupci příslušných ministerstev.

Zástupci zaměstnavatelů, profesních organizací, svazů, cechů apod. tvoří v sektoru dvě třetiny členů sektorové rady a disponují hlasovacím právem.

„Složení SR z hlediska rolí členů v sektorové radě

Reprezentativní složka sektorové rady

a) člen SR - zastupuje v sektorové radě subjekt, jímž byl do SR navržen. Řídí se statutem SR a jeho přílohami. Splňuje roli reprezentativního zástupce zaměstnavatelů nebo jiného subjektu. Vstup nebo pokračování ve členství v SR může být dále podmíněno ze strany Koordinační rady. Má hlasovacího právo.

b) předseda SR - je zároveň členem SR. Řídí se statutem SR a jeho přílohami. Splňuje roli reprezentativního zástupce zaměstnavatelů. Do funkce předsedy je schvalován a jmenován Správní radou. SR potažmo Koordinační rada je oprávněna navrhopvat kandidáty na předsedu SR. Má hlasovacího právo.

c) člen sekce SR (SR se může dále dělit na sekce – viz kapitola 2.6) - Člen sekce SR zastupuje v sekci SR zaměstnavatele a subjekt, jímž byl do SR navržen. Řídí se statutem SR a jeho přílohami. Nemá hlasovacího právo.

Servisní a odborná složka sektorové rady

d) tajemník - řídí se statutem SR a jeho přílohami. Zajišťuje organizaci a metodickou koordinaci fungování a tvorby výstupů SR. Nemá hlasovacího právo.

e) garant NÚV (Národního ústavu pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků) - reprezentuje v sektorové radě správce NSK. Nemá hlasovacího právo.

f) zástupce AOr (autorizujícího orgánu) - reprezentuje v sektorové radě orgán, který udílí autorizace v sektoru (resortní ministerstva). Vzhledem k roli AOr v tvorbě NSK je důrazně doporučeno členství zástupce tohoto orgánu v SR. Nemá hlasovacího právo.“ (Model SR, platný od 20.10.2012, s. 19).

Tabulka 6: Sektorové rady ke dni 12.2.2013

1	SR pro zemědělství
2	SR pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí
3	SR pro potravinářství a krmivářství
4	SR pro těžbu a úpravu nerostných surovin
5	SR pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl
6	SR pro dřevozpracující a papírenský průmysl
7	SR pro sklo, keramiku a zpracování minerálů
8	SR pro chemii
9	SR pro strojírenství
10	SR pro hutnictví, slévárenství a kovárenství
11	SR pro energetiku
12	SR pro stavebnictví
13	SR pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby
14	SR pro obchod a marketing
15	SR pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch
16	SR pro polygrafii, média a informační služby

17	SR pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce
18	SR pro osobní služby
19	SR pro ostatní služby
20	SR pro management a administrativu
21	SR pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby
22	SR pro informační technologie a elektronické komunikace
23	SR pro řemesla a umělecká řemesla
24	SR pro vyhrazená zařízení
25	SR pro elektrotechniku
26	SR pro ozbrojené složky
27	SR pro justici a právo
28	SR pro veřejné služby a správu
29	SR pro kulturu

Zdroj: Podklady společnosti Trexima, spol. s r.o.

Autorka bakalářské práce je tajemnicí ve čtyřech sektorových radách a to v SR pro potravinářství a krmivářství, SR pro kulturu, SR pro elektrotechniku a SR pro strojírenství.

Složení těchto rad je pestré, jsou zde zástupci malých i velkých firem, vzdělavatelé, svazy, cechy. SR fungují v průměrném počtu 13 členů s hlasovacím právem.

5. Národní soustava kvalifikací

5.1 Charakteristika soustavy a její význam

Národní soustava kvalifikací (NSK2) navazuje na Národní soustavu povolání (NSPÍ) a je řešením pro lidi, kteří získali znalosti a dovednosti k výkonu pracovní činnosti, ale nemají žádný doklad o tom, že profesi ovládají. Dnes není výjimkou, že spousta lidí pracuje v profesi, pro kterou je nepřipravila škola. Absolvent oboru trvale udržitelný rozvoj tropů a subtropů na České zemědělské univerzitě v Praze pracuje již 5 let jako správce počítačové sítě a nikdy ho neživil rozvoj tropů a subtropů. Při změně zaměstnavatele bude obtížněji deklarovat odborné dovednosti, když se v oblasti IT technologií nikdy nevzdělával ve škole. Role školy je sice stále nezastupitelná, ale už nikoliv dostatečná. Zaměstnavatelé volají po praxi, ale praxe bez vzdělání je poloviční cestou k úspěchu. Certifikát profesní kvalifikace prostřednictvím NSK2 je jedinečná možnost prokázání odborných dovedností jak pro uchazeče o práci, tak pro zaměstnavatele, aby plnohodnotně ověřili dovednosti pracovníka. Národní soustava kvalifikací je transparentním, srozumitelným a systémovým rámcem celoživotního učení. K uplatnitelnosti profesních kvalifikací je ale třeba propagovat NSK2 široké veřejnosti i zaměstnavatelům.

Celou strukturu NSK2, pravidla tvorby, způsob schvalování a ověřování kvalifikací vychází ze zákona č. 179/2006 Sb., o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

5.2 Uplatňování Zákona 179 /2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání

Zásadní průlom v oblasti uznávání výsledků informálního učení učinilo přijetí zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. „Zákon nabyl účinnosti 1.8.2007 a jeho hlavním cílem je umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a kompetence bez ohledu na to, jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.). Není zde podstatná vzdělávací cesta, ale osvojení požadovaných kompetencí.“ (Metodika naplňování NSK, duben 2012, s. 5). Podle novely č. 53/2012 Sb., která nabyla účinnosti dne 1.4.2012,

rozlišujeme dvě úrovně, ve kterých lze získat certifikát, a to „úplnou profesní kvalifikaci“ a „profesní kvalifikaci“. Úplnou profesní kvalifikací se rozumí odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání (Metodika naplňování NSK, duben 2012, s. 5) a profesní kvalifikace je definována jako způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání (Metodika naplňování NSK, duben 2012, s. 5). Úplná profesní kvalifikace (ÚPK) a profesní kvalifikace (PK) tvoří Národní soustavu kvalifikací, jejímž realizátorem je Národní ústav pro vzdělávání, školského poradenského zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (NÚV). Kvalifikace jsou vytvářeny v pracovních skupinách pod záštitou garanta NÚV. Vedoucím pracovní skupiny je vždy člen jedné z 29 sektorových rad případně 4 expertních týmů. Na základě Metodiky naplňování Národní soustavy kvalifikací vytváří pracovní skupiny *kvalifikační a hodnotící standard*. Tyto standardy tvoří každou profesní kvalifikaci. *Kvalifikační standard* (KS) definujeme jako „strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo více povoláních“ (Metodika naplňování NSK, duben 2012, s. 5) a *Hodnotící standard* (HS) je „soubor kritérií a organizačních a metodických postupů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popř. ve dvou nebo více povoláních“ (Metodika naplňování NSK, duben 2012, s. 5).

Standardy procházejí schvalovacími procesy na příslušných ministerstvech (tzv. autorizující orgány) a nakonec na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které je i zadavatelem veřejné zakázky NSK2. Uchazeč vykonává zkoušku u autorizované osoby a musí u zkoušky prokázat všechny kompetence uvedené v kvalifikačním standardu takovým způsobem, jak uvádí hodnotící standard. Osvědčení o získání profesní kvalifikace obdrží uchazeč po splnění kritérií a dalších pravidel, která stanovuje hodnotící standard.

Spolu s novelou zákona č. 179/2006 Sb., byl novelizován i Živnostenský zákon. Z novely vyplývá, že sestava profesních kvalifikací vedoucích k úplné profesní kvalifikaci je postačující podmínkou pro získání živnostenského oprávnění pro řemeslné živnosti.

Prostřednictvím vyhlášky MŠMT č 176/2009 Sb. je NSK propojen se systémem rekvalifikací. Vyhláška zaručuje, že v sekci národního hospodářství, kde již existují schválené profesní kvalifikace, dostane akreditaci jen ten kurz, který je ukončen právě touto zkouškou. Prostředky, které stát vynakládá na rekvalifikace, by měly být lépe zhodnoceny, jelikož kvalifikace tvoří sektorové rady podle aktuálních potřeb trhu práce.

Praktická část

6. Metodika tvorby profesních kvalifikací

Pro popis tvorby profesních kvalifikací využila autorka bakalářské práce kazuistiku dvou pracovních skupin ze SR pro kulturu.

Sektorová rada pro kulturu byla ustavena jako jedna z posledních SR dne 23. listopadu 2011, kdy převzala garanci nad několika oblastmi národního hospodářství podle příslušného číselníku NH (CZ-NACE). Během roku 2012 nadefinovali členové SR pro kulturu 200 jednotek práce v NSPII a průběžně doplňují další jednotky práce, které se aktuálně objevují na pracovním trhu. Aktivně bylo vytvořeno nebo revidováno celkem 54 jednotek práce v rámci NSPII a mohla být započata tvorba na profesních kvalifikacích.

Na jednání SR pro kulturu 31.1.2012 byli vyzváni členové sektorové rady, aby posoudili stávající strukturu jednotek práce a zasílali návrhy profesních kvalifikací. Ke každému návrhu profesní kvalifikace je vytvořen tzv. rodný list. Rodný list obsahuje základní charakteristiku a zdůvodnění potřeby tvorby příslušné kvalifikace. Dne 27.2.2012 měla tajemnice SR k dispozici 2 rodné listy od paní Machátové a 6 rodných listů od paní Mgr. Houškové. Sektorová rada schválila tvorbu osmi profesních kvalifikací na základě předložených rodných listů. Rodné listy byly posouzeny NÚV a MK ČR. 7.3.2012 schválila Koordinační rada tvorbu osmi profesních kvalifikací v SR pro kulturu. Paní Machátová a paní Mgr. Houšková začaly sestavovat pracovní skupiny pro tvorbu PK.

Pracovní skupinu (dále PS) pro pět profesních kvalifikací za oblast knihovnictví vytvořila paní Mgr. Zlata Houšková, kterou do sektorové rady nominoval Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR. Pracovní skupina vytváří profesní kvalifikace v počtu 9 členů + vedoucí PS. Druhá PS pod vedením paní Danuše Machátové, kterou nominovala Rudolfinea – sdružení pro umělecká řemesla, pracuje ve složení 6 členů + vedoucí PS a vytváření dvě profesní kvalifikace z oblasti restaurátorství.

Každá PS by měla mít minimálně pět členů a vedoucího PS, který je zároveň členem SR. Doporučené složení pracovní skupiny by mělo být různorodé, rozumíme

tím to, že jsou v PS zástupci velkých i malých firem, svazů či cechů, osob samostatně výdělečně činných a v neposlední řadě i vzdělavatelů. Pracovní skupiny paní Mgr. Houškové i paní Machátové metodické doporučení splňují. Tajemník sektorové rady pro kulturu v kooperaci s vedoucím pracovní skupiny a garantem NÚV zajistili vystavení dohod pro pracovní skupinu.

Obě pracovní skupiny oficiálně započaly práci 15.3.2012. Paní Mgr. Vážná z NÚV garantuje metodiku tvorby PK pracovní skupině paní Machátové a PS paní Mgr. Houškové vytvářelo pět profesních kvalifikací s metodickou podporou pana Ing. Huli z NÚV.

První setkání pracovní skupiny paní Mgr. Houškové proběhlo 2.4.2012. Garant NÚV vysvětlil členům tvorbu profesních kvalifikací a detailně popsal kvalifikační a hodnotící standard PK. Mezi šest profesních kvalifikací vytvářených PS paní Mgr. Houškové patří PK Knihovník akvizitér, PK Knihovník katalogizátor, PK Knihovník pracovník správy fondů, PK Knihovník v knihovně pro děti, PK Knihovník v přímých službách a PK Referenční knihovník. Všechny profesní kvalifikace jsou vytvářeny ve 4 kvalifikační úrovni (KÚ). Pracovní skupina paní Danuše Machátové uskutečnila dne 21.6.2012 první setkání pracovní skupiny k tvorbě PK Restaurátor uměleckořemeslných děl z drahých kovů s výjimkou kulturních památek. Dne 26.7.2012 se pracovní skupina sešla k tvorbě druhé PK Restaurátor uměleckořemeslných děl ze štuky s výjimkou kulturních památek. Metodiku tvorby PK vysvětlila členům PS paní Mgr. Vážná z NÚV. Obě PK z oblasti restaurátorství jsou vytvářeny ve 4 KÚ.

Tabulka 7: Kvalifikační úroveň v NSP a stupně vzdělávání podle školských zákonů

1	základní vzdělání
2	střední vzdělání; střední vzdělání s výučním listem
3	střední vzdělání s výučním listem
4	střední vzdělání s maturitní zkouškou
5	úroveň není stanovena
6	vyšší odborné vzdělání; bakalářský studijní program
7	magisterský studijní program
8	doktorský studijní program

Zdroj: Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací str. 51 (2010)

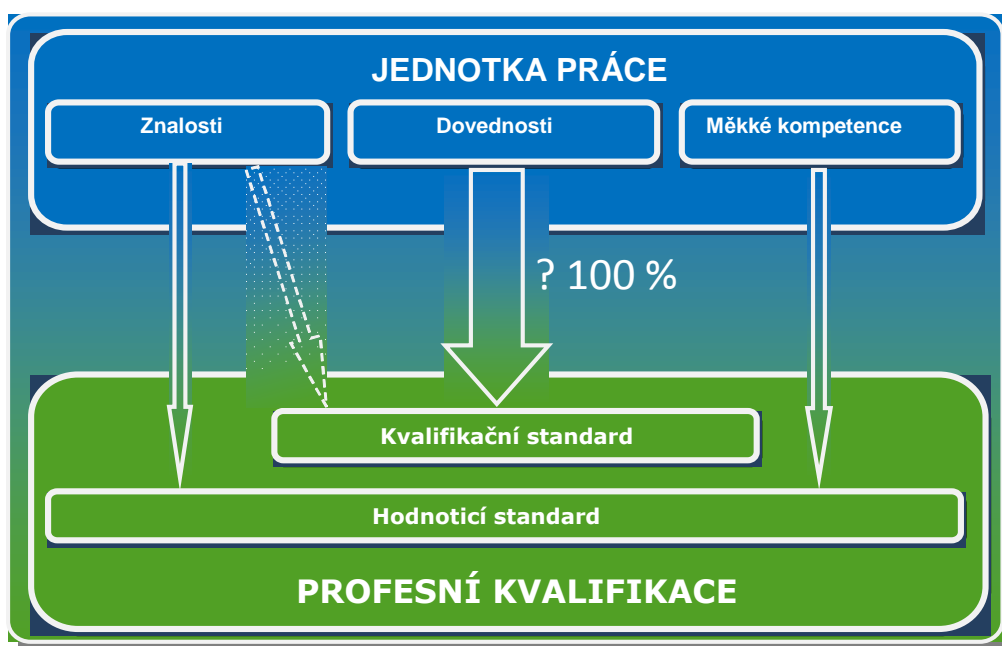
Pracovní skupina si pod vedením garanta NÚV nejprve určí požadavky na znalosti a dovednosti (kompetence), tzn. co má člověk umět, aby získal příslušnou profesní kvalifikaci. Při určování kompetencí u PK vychází PS z Národní soustavy povolání, příslušné jednotky práce. Tyto kompetence jsou obsahem kvalifikačního standardu PK. V hodnoticím standardu jsou pro jednotlivé kompetence pracovní skupinou popsána kritéria, tzn. úkoly, které budou zkoušenému zadávány, aby byly ověřeny jeho skutečné dovednosti. Každé kritérium má doplněnou formu ověření, zda má zkoušený úkol předvést prakticky, písemnou formou nebo ústně. V části B hodnoticího standardu PS stanoví další pokyny pro zkoušeného i zkoušejícího, vymezí podmínky, za jakých by měla zkouška proběhnout. V tomto bodě nesmí chybět detailní popis materiálního a technického vybavení, kterým musí disponovat osoba, zkoušející profesní kvalifikaci. V závěru hodnoticího standardu nadefinuje PS odhad doby přípravy na zkoušku a doby pro samotné vykonání zkoušky, PS stanoví odhad ceny zkoušky a vypíše resortní ministerstvo (autorizující orgán), který bude udělovat autorizaci – oprávnění být autorizovanou osobou (zkoušejícím).

Na dalších třech jednáních SR pro kulturu vždy vedoucí PS a garant NÚV informovali ostatní o průběhu tvorby standardů. V tomto období byli vyhledáni a předběžně osloveni potenciální stvrzovatelé profesních kvalifikací. Stvrzovatele chápeme jako dalšího odborníka, který vypracuje posudek k výstupu pracovní skupiny, respektive k hodnoticímu a kvalifikačnímu standardu vytvořené profesní kvalifikace. Ke každé profesní kvalifikaci by mělo být k dispozici pět vrácených posudků. Přípomínky stvrzovatelů jsou dále řešeny v pracovní skupině, s garantem NÚV a v sektorové radě. Teprve po zapracování nebo výjimečném zamítnutí připomínek od stvrzovatelů, může sektorová rada schválit profesní kvalifikaci a postoupit ji dál ve schvalovacím procesu. První návrhy PK měly pracovní skupiny v průběhu měsíce září 2012. Tajemník SR v tomto případě hlídá dodržování osmi hlavních metodických pravidel vazeb kompetencí u jednotek práce v NSPII a úplných/profesních kvalifikací v NSK2.

První metodické pravidlo se týká návaznosti povolání a úplné profesní kvalifikace, které je stanoveno na 1:1. Druhé metodické pravidlo definuje poměr povolání/typové pozice/průřezové typové pozice (jednotky práce v NSPII) k profesní kvalifikaci. Poměr je opět 1:1. Kvalifikační úroveň jednotek práce = kvalifikační úrovni

profesní kvalifikace. Název jednotky práce by měl být shodný s názvem profesní kvalifikace nebo úplné profesní kvalifikace. Metodika blíže upřesňuje pravidla pro názvy jednotek práce a profesní kvalifikace. Nutné odborné dovednosti jednotky práce = kompetence profesní kvalifikace. KÚ jednotky práce = KÚ kompetence profesní kvalifikace. Poslední metodické pravidlo říká, že text nutné kompetence u jednotky práce má být shodný s textem kompetence profesní kvalifikace.

Obrázek 2: Pravidla vazeb kompetencí u jednotek práce v NSP a PK/ÚK v NSK.



Zdroj: Metodický list společnosti Trexima, spol. s r.o.

Garant NÚV zase průběžně kontroluje dodržování metodiky NSK. 5.11.2012 měl tajemník k dispozici konečné verze profesních kvalifikací za oblast knihovnictví, které byly odeslány na stvrzovatele. 15.12.2012 obdržela pracovní skupina posudky od stvrzovatelů a začala zapracovávat připomínky. Vzhledem k tomu, že došlo k změně v odborných kompetencích, muselo zpětně dojít i k úpravě odborných dovedností v kartě jednotky práce. 5.2.2013 byly odeslány standardy restaurátorských PK stvrzovatelům a 21.1.2013 došlo k předání posudků do pracovní skupiny.

V průběhu jednání SR pro kulturu 21.2.2013 byly zapracovány připomínky zástupců MK ČR, kteří se aktivně podílí na tvorbě profesních kvalifikací za oblast

restaurátorství. Ke schválení osmi profesních kvalifikací členy sektorové rady, by mělo dojít v průběhu měsíce března. Bude následovat odeslání schválených profesních kvalifikací a předávacího protokolu na NÚV a MK ČR. Pokud tyto orgány nevznesou připomínky, cesta profesní kvalifikace je ukončena a standardy PK se objeví na webových stránkách. Je možné ucházet se o zkoušku z těchto PK.

7. Cíle a metody výzkumu

Pro vlastní výzkum byla použita metoda dotazníku umožňující rychlé shromáždění dat od většího počtu respondentů. Dotazník sestavila autorka bakalářské práce sama s ohledem na zjišťované aspekty, které chtěla od členů sektorových rad získat. K sestavení dotazníku byla využita znalost prostředí a dosavadní praxe autorky na pozici tajemníka sektorových rad.

Otázky byly strukturovány pro získání dat k potvrzení nebo vyvrácení uplatnitelnosti profesní kvalifikace na trhu práce v České republice. Dotazník obsahoval celkem 11 otázek. Respondenti měli možnost na konci dotazníku zaznamenat svůj názor na problematiku uplatnitelnosti profesních kvalifikací, který zcela určitě stojí za zamyšlení.

Spolu s výsledky dotazníkového šetření byla pro závěrečná doporučení zahrnuta i osobní zkušenost autorky, vyplývající z rozhovorů, které vede se členy sektorových rad v rámci pracovního poměru.

7.1 Výzkumný soubor a způsob zpracování

Bylo osloveno 19 sektorových rad, kde jedna sektorová rada je tvořena průměrně deseti členy.

Po předchozím projednání s tajemníky jednotlivých sektorových rad byly dotazníky rozeslány 24. ledna 2013 pomocí internetového odkazu. Dotazníky byly průběžně vyplňovány a poslední dotazník byl do výsledného internetového průzkumu zahrnut 31. ledna 2013.

Odkaz na internetový dotazník byl předán prostřednictvím tajemníků jednotlivým členům sektorových rad. K vyplnění byl ponechán jeden týden.

Tabulka 8: Počet odeslaných a vrácených dotazníků

	odesláno dotazníků	vráceno dotazníků	%
SR pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch	10	5	50
SR pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby	9	4	45
SR pro dřevozpracující a papírenský průmysl	10	3	30
SR pro elektrotechniku	8	4	50
SR pro hutnictví, slévárství a kovárenství	7	3	43
SR pro chemii	9	2	22
SR pro kulturu	8	5	63
SR pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí	7	5	71
SR pro ozbrojené složky	7	4	57
SR pro obchod a marketing	10	3	30
SR pro osobní služby	9	5	56
SR pro polygrafii, média a informační služby	8	4	50
SR pro potravinářství a krmivářství	11	9	82
SR pro sklo, keramiku a zpracování minerálů	11	5	45
SR pro těžbu a úpravu nerostných surovin	11	5	45
SR pro strojírenství	7	2	29
SR pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl	10	5	50
SR pro vyhrazená zařízení	9	7	78
SR pro zemědělství	9	5	56
celkem	170	85	50

Zdroj: autor

Z celkových 170 oslovených členů sektorových rad, 85 členů SR vyplnilo dotazník. Celková návratnost dotazníků činila 50%. Toto procento je podle autorky výzkumu spíše úspěchem s ohledem na množství práce, které členové sektorových rad zastávají.

Po navrácení vyplněných dotazníků a jejich kontrole bylo všech 85 dotazníků zpracováno v programu Excel 2003 sady Microsoft Office. Data byla z jednotlivých dotazníků zapsána do databáze. Následně pak byla zpracována podle požadavků výstupů. Jelikož byly dotazníky vyplňovány elektronicky a otázky kladeny postupně, byly zodpovězeny všechny povinné otázky.

7.2 Charakteristika výzkumného souboru

V následujících tabulkách a obrázcích je uvedena charakteristika zkoumaného souboru. Celkem jde o 85 členů sektorových rad, kde se každý z respondentů ve svém profesním životě pohybuje na pozici v oblasti personálního úseku. Práce dále zohledňuje uplatnitelnost profesních kvalifikací jako takových, nerozlišujeme mezioborové dotazování.

Pohlaví

Tabulka 9: Zastoupení muži / ženy

	muž	žena	muž %	žena %
celkem	65	20	76	24

Zdroj: autor

Z tabulky je patrné, že zástupci zaměstnavatelů v sektorových radách jsou spíše muži.

Věk

Tabulka 10: Průměrný věk respondentů

	muž	žena
průměrný věk/let	55	54

Zdroj: autor

Tabulka ukazuje, že u obou pohlaví lze považovat za průměrný věk členů vybraných sektorových rad 55 let. Jde většinou o lidi, kteří mají bohaté zkušenosti v oboru a se zájmem uplatňují své dosavadní znalosti a dovednosti v nových projektech.

Dosavadní praxe

Z výzkumu vyplývá, že členové SR působí v jednotlivých firmách, organizacích a sdruženích na vrcholových pozicích v oblasti personalistiky a řízení lidských zdrojů.

8. Rozbor výsledků výzkumu a doporučení

V následujících grafech (viz. příloha bakalářské práce) jsou znázorněny a v textu shrnuty odpovědi respondentů na jednotlivé otázky položené v dotazníku. Posloupnost odpovídá řazení otázek v dotazníku, začíná otázkou číslo 1 a končí otázkou číslo 11. Pro přehlednost je před uvedeným zněním otázky zachované totožné číslování s dotazníkem.

Otázka č. 1: O projektu NSK jsem se dozvěděl/a?

Členy konsorcia bylo osloveno 66 členů stávajících členů SR a 19 členů SR oslovil jiný orgán. Žádný z respondentů nebyl osloven na základě PR kampaně. O projektu NSK se 77,7 % respondentů dozvědělo tak, že byli osloveni zástupcem konsorcia (HK ČR, SP ČR, Trexima, spol. s r.o.). Pouze 22,4 % respondentů oslovil jiný orgán, jako například příslušné ministerstvo, svaz, asociace. Žádný z oslovených respondentů se nezapojil do fungování sektorové rady na základě PR kampaně. Zde se projevuje vysoká aktivita konsorcia a příslušných ministerstev. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že PR kampaň nebyla v době sestavování sektorových rad prostředkem akvizice členů SR.

Otázka č. 2: Proces tvorby profesních kvalifikací je:

55 členů SR považuje proces tvorby profesních kvalifikací za spíše bezproblémový a 10 členů SR nevidí na procesu tvorby PK žádný problém. 18 členů SR si myslí, že se často vyskytnou problémy a 2 respondenti považují celý proces tvorby PK za špatně nastavený. Pokud respondent odpověděl, že je proces tvorby PK špatně nastaven, měl možnost doplnit návrh k vylepšení. Respondenti neuvedli žádná doporučení. Z dotazovaného počtu respondentů je s procesem tvorby PK spokojena většina členů SR. Na základě praxe autorka uvádí, že mezi časté problémy patří vysoké administrativní zatížení členů SR, zdouhavý schvalovací proces profesních kvalifikací, pauzy mezi souvisejícími projekty aj. Všechny vymezené problémy jsou aktivně řešeny příslušnými týmy projektu.

Otázka č. 3: Ve firmě zaměstnáváme:

42 členů SR nezaměstnává nikoho s profesní kvalifikací a 17 dotázaných plánuje zaměstnat ve firmě i lidi s profesní kvalifikací. K 31. lednu 2013 zaměstnává 11 firem maximálně 5 lidí s profesní kvalifikací. 15 firem zaměstnává více než 5 lidí s profesní kvalifikací. Celkem je tedy v patnácti firmách z 85 oslovených zaměstnáno minimálně 75 lidí s profesní kvalifikací. Výsledek značí, že profesní kvalifikace je spíše uplatnitelná na trhu práce v České republice. Skoro 50% oslovených zástupců zaměstnavatelů již zaměstnává nebo plánuje zaměstnat držitele certifikátu profesní kvalifikace.

Otázka č. 4: Ve firmě aktuálně zaměstnáváme držitele profesní kvalifikace:

26 zaměstnavatelů aktuálně zaměstnává držitele certifikátu PK a jeden zaměstnavatel bude od února 2013 přijímat uchazeče na základě certifikátu PK. Z celkového počtu 27 zaměstnavatelů ve firmě aktuálně zaměstnává 15 spíše muže a 12 z nich spíše ženy. Zaměstnávání mužů a žen s certifikátem PK vyšlo s rozdílem necelých 10%. Průzkum tedy ukázal, že mezi těmito uchazeči o práci nezáleží na pohlaví.

Otázka č. 5: Zaměstnanci s profesní kvalifikací jsou ve věku:

13 podniků zaměstnává držitele certifikátu PK ve věku 35-45 let. 10 podniků má zaměstnance s certifikátem PK ve věku 45-60 let. 3 podniky zaměstnávají lidi ve věku mezi 25-35 let a pouze jeden zaměstnavatel má pracovníka s certifikátem PK mladšího než 25 let. Výsledek šetření dokazuje, že profesní kvalifikace jsou alternativou pro cestu formálního vzdělávání a zájem o zkoušku mají spíše lidé středního a vyššího věku, kteří již vystudovali, přesto nejsou zajímaví pro aktuální trh práce. Přes 80% zaměstnanců, kteří byli přijati do zaměstnání na základě složení zkoušky z profesní kvalifikace, je starších než 35 let.

Otázka č. 6: Zaměstnanci s profesní kvalifikací jsou:

Mezi 85 respondenty je nejčastější odpověď ta, že většinou jsou pracovníci stejně kvalitní jako ti, kteří získali vzdělání formální cestou. Tak odpovědělo 14 členů SR. Nejméně častá odpověď je, že kompetence pracovníka s PK neodpovídají úrovni kompetencí pracovníka, který získal vzdělání formální cestou. Tento názor vyslovil pouze jeden zaměstnavatel.

Otázka č. 7: Jaká kvalifikační úroveň PK je ve Vaší oblasti národního hospodářství nejvíce uplatnitelná?

Respondenti měli možnost v této otázce zvolit více možností. Celkem byly kvalifikační úrovně vybrány 116 krát. Z výsledků dotazníkového šetření jasně vyplývá, že uplatnitelné na trhu práce v ČR jsou především kvalifikace 4-5 kvalifikační úrovně a hned za nimi jsou nejnižší možné úrovně 1-3 KÚ. Předpoklad uplatnitelnosti vyšších kvalifikačních úrovní je nízký. Vyšší KÚ byla za uplatnitelnou vybrána 26 krát.

Otázka č. 8: Nízký zájem o zkoušku z profesní kvalifikace může způsobovat:

Na základě této otázky byly identifikovány nejvýznamnější překážky, které by mohly způsobovat nízký zájem o zkoušku z PK. Respondenti mohli volit více možností a sešlo se nám 121 odpovědí. Graf znázorňuje, že největší problém vidí zaměstnavatelé

v tom, že potencialní uchazeči o zkoušku z PK nebudou věřit v její uplatnitelnost a dále ve slabé podpoře ze strany PR (Public relations).

Jako jiné uvedli zaměstnavatelé např.: chybějící legislativu, pokud nebude zákonem upravena povinnost mít profesní vzdělání (jako je např. u strážných), nebude zájem podnikatelů své lidi nechat vyzkoušet, nedostatečné zapojení Úřadu práce, společenská degradace manuální, byť vysoce kvalifikované práce, protichůdná ustanovení v legislativě ČR v několika sektorech a stále se opakující nedostatečná informovanost široké veřejnosti a dalších zaměstnavatelů.

Otázka č. 9: V rámci mé SR je autorizovaných osob pro profesní kvalifikace:

Autorka práce zmínila již v teoretické části práce, že profesní kvalifikace může přezkušovat tzv. Autorizovaná osoba a bez AOs nelze zkoušku vykonat. Uplatnitelnost PK může tedy ovlivnit i nedostatek AOs. Z 85 respondentů odpovědělo 40, že není spokojeno s počtem AOs ve svém sektoru. Více než 50% respondentů je spokojeno s počtem AOs pro zkoušky profesních kvalifikací v daném sektoru.

Otázka č. 10: Nedostatek AOs je způsoben:

40 respondentů odpovídalo na otázku, čím si myslí, že je způsoben onen nedostatek AOs v jejich sektoru. Většina z dotázaných se domnívá, že problém tkví právě v nezájmu organizací být vůbec autorizovanou osobou. Nebyly specifikovány jiné zásadní problémy.

Otázka č. 11: Profesní kvalifikace za mojí oblast NH ČR vnímám jako:

Otázka číslo 11 vedla přímo k odpovědi, zda je PK za jednotlivou oblast NH ČR uplatnitelná či nikoliv. 52 respondentů se domnívá, že je profesní kvalifikace uplatnitelná na trhu práce v ČR. 29 respondentů se přiklání k názoru, že jsou profesní kvalifikace spíše uplatnitelné na trhu práce v ČR. Pouze 4 respondenti pochybují a myslí si, že jsou PK spíše neuplatnitelné na trhu práce v ČR a nikdo z dotázaných si nemyslí, že by PK byly neuplatnitelné na trhu práce v ČR.

Průzkum ukázal, že PK jsou uplatnitelné na trhu práce v ČR.

Otázka č. 12: Názor členů SR na problematiku uplatnitelnosti PK na trhu práce v ČR. (nepovinná otázka)

Na tuto otázku vybrala autorka práce několik zajímavých názorů a podnětů od jednotlivých respondentů.

„1) Nevím, nakolik projekt NSK na jeho počátku vycházel z potřeb zaměstnavatelů. Myslím si, že malé využití je dáno nízkým povědomím o PK a také tím, že zaměstnavatel při výběru zaměstnanců (hlavně v nižších KÚ) vybírá bez ohledu na PK, protože počítá s tím, že se to člověk, pokud má nějaký základ, dodatečně vše naučí. Nejvyužitelnější jsou PK ve střední úrovni KÚ.

2) PK vnímám především jako skvělý způsob získání kvalifikovaných pracovníků pro náš potravinářský obor (ale potažmo pro celé NH) po zrušení celé řady učňovských a jiných škol, které zaměstnance pro odbornou práci v oborech připravovaly. Výběr zpracovávaných PK zatím probíhá podle skutečných potřeb zaměstnavatelů, tedy tak, aby dosažení PK znamenalo pro jejich uchazeče uplatnitelnost v praxi. Celý projekt NSK2 pokládám za velice užitečný.

3) pokud se kvalifikace týkají povolání volných, kdy ŽL získá každý i bez vzdělání, nelze čekat, že se pohnou davy k získání PK.

4) Pro uplatnění profesních kvalifikací musí být přímá podpora v zákonech, zejména v živnostenském zákoně. Pokud nebudou povolání obsažena v NSP vázanými nebo řemeslnými živnostmi a tedy bez příslušné profesní kvalifikace nebo vyučení nebo vzdělání obdrží každý žadatel na živnostenském úřadu požadované živnostenské oprávnění, nebude zájem lidí skládat zkoušku z profesní kvalifikace. Proč by to dělal, když potřebné podnikatelské oprávnění získá bez zkoušky? Další je zákaznický zájem: Truhlářů a čalouníků je málo a lidé se neptají na vzdělání, ale zda jim dotyčný zhotoví nebo opraví, co potřebují. Nikoho nenapadne, že to není řemeslník, ale laik, u koho si službu (výrobek, opravu) zadávají.

5) Význam PK, předpokládám, postupně poroste s pozvolnou generační obměnou pracovníků na pozicích v oboru řezník-uzenář, u kterých je nezbytná (legislativně vyžadovaná) určitá úroveň vzdělání (min. vyučení v oboru a srovnatelné vzdělání = PK). Vyučených v oboru přitom přichází na trh práce velmi málo.

Nedostatek AOs pro PK z oboru řezník-uzenář je příznačný zejména pro některé regiony ČR a limitujícím faktorem zde může být snížená ochota pracovníků v těchto regionech ke spolupráci s relativně vzdálenými AOs.

6) PK budou uplatnitelné, pokud s nimi budou počítat různé další předpisy, zákony a vyhlášky, takže se PK začnou v praxi využívat a bude o nich nějaké povědomí. Jinak to bude sice dobře nastavený kvalifikační systém, který se ale nebude v praxi využívat.

7) Důležitá je součinnost všech zainteresovaných stran. Rovněž maximální podpora v komunikaci. Dobře nastavený systém bude motivací pro uchazeče a usnadní proces náboru a adaptace pro firmy. Určitě smysluplné, ale nebude to snadné - je to běh na delší trať.

8) Pokud budou požadavky na ověření profesní kvalifikace vznikat v podnicích a budou-li je vyžadovat a podporovat podniky pro stávající zaměstnance, je problém uplatnitelnosti na trhu práce vyřešen, neboť tito zaměstnanci na trhu práce nejsou. Významný aspekt bude přístup podniků k zaměstnancům, kteří si zvýší kvalifikaci a odejdou z firmy. Pokud tato situace nastane, s velkou pravděpodobností se rovněž na volném trhu práce neobjeví. Dalším aspektem bude, pokud aktivita na získání profesní kvalifikace bude na straně zaměstnance a méně na straně firmy. V případě, že firma bude bránit zvýšení kvalifikace, budou důležité důvody. Pokud to bude pouhé přání zaměstnance bez šance na jeho lepší uplatnění ve firmě, pak lze předpokládat, že takovíto lidé si zkoušku zorganizují externě, za pomoci kontaktních míst systému NSK na regionálních hospodářských komorách a po složení zkoušky dobrovolně z firmy odejdou za lepším. To by měli učinit s velkou mírou pravděpodobnosti, že budou zaměstnáni

v jiné firmě nebo se stanou OSVČ. Opět nehrozí nebezpečí, že by nenašli uplatnění. Zbývá skupina těch, kteří jsou nezaměstnaní již nyní a složí zkoušku z částečné nebo úplné kvalifikace. Pro ně bude zákonitě jakékoliv zvýšení kvalifikace zvýšením šancí uplatnit se na trhu práce.

9) Myslím si, že se jedná o záslužnou činnost, protože v dnešní době asi jen málokdo zůstane celý život u jedné profese. Tímto způsobem pomocí PK může člověk prokazatelně nabýt novou profesi a moci se kvalifikovaně zařadit do pracovního procesu. (Mám informaci, že díky získané PK nepřišla paní o práci a bylo jí to uznáno

jako zájem o vzdělávání, slovenská občanka mě informovala, že díky osvědčení o vykonané PK obdržela finanční dotaci na zavedení opravy obuvi.

10) U některých PK je třeba k jejich uplatnění na trhu práce změnit stávající legislativu.

11) Domnívám se, že profesní kvalifikace jsou vhodným nástrojem řešení dopadů útlumu některých odvětví, jistou podporou mobility pracovních sil a také doplňkem procesu celoživotního vzdělávání. V našem odvětví, konkrétně obchodu a souvisejících služeb, kde jsou kladeny značné nároky na komunikační dovednosti, odbornost a návyky získané delší praxí mohou být pouze nástrojem řešícím neutěšený stav aktuálně rozvráceného středního odborného školství. Podle mého názoru by návrat k duálnímu systému výuky a odborné přípravy středoškoláků a učňů nedostatek kvalifikovaných pracovních sil v odvětví obchodu řešil mnohem efektivněji.“ (Respondenti, dotazník)

Autorka práce shromážděné výstupy výzkumu využije v průběhu prací v sektorových radách a bude doporučovat zlepšení propagace Národní soustavy kvalifikací. Jedna z cest masivní propagace by mohlo být pořádání kulatých stolů k NSK při stěžejních akcích v daném sektoru.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo potvrdit uplatnitelnost profesních kvalifikací na trhu práce v České republice. Z výzkumu vyplynulo, že oslovení zaměstnavatelé vnímají profesní kvalifikace jako uplatnitelné, ale jsou si vědomi několika překážek, které je třeba řešit.

Jedna z hlavních překážek uplatnitelnosti profesních kvalifikací je nedůvěra potencionálních uchazečů o zkoušku z PK, o uplatnitelnosti certifikátu PK. Překážka úzce souvisí s názorem zaměstnavatelů, týkajícího se nízkého povědomí široké veřejnosti o Národní soustavě kvalifikací a existenci alternativní cesty vzdělávání podporované státem. Je úkolem nejen týmu PR (Public relations), ale i dalších zainteresovaných osob převážně zaměstnavatelů, aby pomohli k osvětě obyvatelstva a informovali o možnosti získání certifikátu profesní kvalifikace. Dalším často zmiňovaným problémem je nízká podpora v zákonech. Z praxe vyplynulo, že převažuje počet zkoušek z profesní kvalifikace Strážný. Držení certifikátu této PK je ze zákona minimální podmínka pro výkon povolání strážného. V neposlední řadě je důležité udržovat součinnost mezi zadavatelem, administrativní a výkonnou složkou projektu Národní soustava kvalifikací. Spolupracovat s tvůrci Národní soustavy povolání a respektovat příslušné metodiky obou soustav.

Potenciál profesních kvalifikací a sektorových rad je obrovský.

Lze konstatovat, že cíl této práce byl splněn. Přesto nelze vyvozovat úplné závěry. Zkoumaný vzorek respondentů nemusel být ve všech ohledech zcela reprezentativní. Z důvodu relativně krátkého období, kdy lze získat certifikát z profesní kvalifikace a času pro samotný výzkum, nebyli osloveni držitelé certifikátu PK a další zaměstnavatelé, kteří nejsou zapojeni v sektorových radách. Ve výsledku byla zjištěna některá zajímavá fakta, která vyvolávají potřeby hlubšího výzkumu, což by mohlo být předmětem další práce.

Seznam použitých zdrojů

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: 10. vydání Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J. (Nejen) o kompetencích aneb hledání koncilience. In: VETEŠKA, J. (ed.). *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2012. ISBN 978-80-7452-022-8.

BENEŠ, M. *Andragogika*. 1. vydání. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2580-2.

COLLINS, D. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců. In: DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 286-318. ISBN 978-80-7179-893-4.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. vydání rozšířené a doplněné. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

PALÁN, Z. *Úvod do studia personalistiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2002.

PALÁN, Z., LANGER, T. *Základy andragogiky*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-58-7.

SUŠA, O. *Globalizace v sociálních souvislostech současnosti. Diagnóza a analýza*. Praha: Filosofia, 2010. ISBN 978-80-7007-320-9

VETEŠKA, J. 2012a. Biodromální přístup k rozvoji a vzdělávání dospělých. In: VETEŠKA, J. (ed.) *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2012, s. 289-302. ISBN 978-80-7452-022-8.

VETEŠKA, J. 2012b. Vývoj kompetenčního paradigmatu v edukačních vědách. In: VETEŠKA, J. (ed.) *Perspektivy učení a vzdělávání v evropském kontextu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2012, s. 17-40. ISBN 978-80-7452-022-8.

VETEŠKA, J. – TURECKIOVÁ, M. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9

Seznam použitých internetových zdrojů

BÍLÁ KNIHA 2001. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice. Bílá kniha. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2001. [online]. [Cit. 2012-12-14] Dostupné na WWW: <<http://www.msmt.cz/files/pdf/bilakniha.pdf>>

Doporučení Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2006 o klíčových schopnostech pro celoživotní učení. Úřední věstník L 394 , 30/12/2006 S. 0010 - 0018. [online]. [Cit. 2012-12-16] Dostupné na WWW: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/lexUriServ.do?uri=CELEX:32006H0962:CS:HTML>>

Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení (ERK) 2008 [online]. [Cit. 2012-12-16] Dostupné na WWW: <ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_cs.pdf >

Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů. [online]. [Cit. 2013-02-05] Dostupné na WWW: <<http://www.infoabsolvent.cz/Temata/ClanekAbsolventi/4-1-01/Dulezitest-kompetenci-podle-zamestnavatele/26>>

Implementační plán Strategie celoživotního učení. MŠMT 2008. [online]. [Cit. 2013-02-05] Dostupné na WWW: <www.msmt.cz/uploads/VKav_200/Implementace_SCU/I_plan_SCU.pdf>

Lisabonská strategie. [online]. [Cit. 2012-12-16] Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm>

Memorandum o celoživotním učení [online]. Praha: Národní vzdělávací fond, 2000 [online]. [Cit. 2012-12-16] Dostupné na WWW: <<http://old.nvf.cz/archiv/memorandum/obsah.htm>>

Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací. [online]. [Cit. 2013-02-06] Dostupné na WWW: <www.nuov.cz/uploads/Methodika_naplnovani_NSK_2010.pdf >

Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací. Zpracováno v projektu NSK2. Duben 2012. [online]. [Cit. 2013-02-06] Dostupné na WWW: <<http://www.nuv.cz/nsk2/metodika-naplnovani-nsk>>

Model SR. [online]. [Cit. 2013-02-06] Dostupné na WWW: <info.nsp.cz/zakazka/soubory/Model-SR.pdf>

Národní přiřazovací zpráva České republiky Červen, 2011

[online]. [Cit. 2013-02-05] Dostupné na WWW: <www.msmt.cz/file/17017_1_1/>

Národní soustava kvalifikací pro terciární vzdělávání. Úvod do diskuse. 2008.

[online]. [Cit. 2013-02-05] Dostupné na WWW: <<http://bologna.msmt.cz/ostatni-dokumenty/narodni-soustava-kvalifikaci-pro-terciarni-vzdelavani>>

NSP - Národní soustava povolání Typová Pozice KÓD NSP: 37.3.8.2 ID: 2061.

[online]. [Cit. 2013-02-22] Dostupné na WWW:<http://>

katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=2061&kod_sm1=37

NSP. Národní soustava povolání. [online]. [Cit. 2012-12-16] Dostupné na WWW:

<http://katalog.nsp.cz/karta_tp.aspx?id_jp=2061&kod_sm1=37/>

NSP - Národní soustava povolání - informace o projektu. [online]. [Cit. 2013-02-06]

Dostupné na WWW: <<http://info.nsp.cz/>>

Národní zpráva ČR o naplňování priorit Strategického rámce evropské spolupráce

v oblasti vzdělávání a odborné přípravy „ET2020“) [online]. [Cit. 2012-12-20]

Dostupné na WWW:

<ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/natreport11/cz_cs.pdf/>

Rámcový vzdělávací program pro gymnázia. [online]. Praha: Výzkumný ústav

pedagogický v Praze, 2007. 100 s. [cit. 2013-01-25]. Dostupné z WWW:

<http://www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVPG-2007-07_final.pdf>.

ISBN 978-80-87000-11-3

Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání. Praha : VÚP, 2007. str. 9. [cit.

2013-01-25]. Dostupné z WWW:

<www.vuppraha.cz/wp-content/uploads/2009/12/RVPZV_2007-07.pdf >

Strategie celoživotního učení ČR. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy Praha

2007. [online]. [Cit. 2013-01-15] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/>

[strategie-celozivotniho-uceni-cr](http://www.msmt.cz/vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr)

Závěry Rady ze dne 12. května 2009 o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti

vzdělávání a odborné přípravy. [online]. [Cit. 2012-12-16] Dostupné z: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528(01):CS:NOT)

[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528\(01\):CS:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009XG0528(01):CS:NOT)

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obrázek 1: Zaměstnavatelé v sektorových radách	32
Obrázek 2: Pravidla vazeb kompetencí u jednotek práce v NSP a PK/ÚK v NSK.	42

Seznam tabulek

Tabulka 1: Důležitost kompetencí podle zaměstnavatelů.....	21
Tabulka 2: Zobrazení výsledku referenčního procesu	26
Tabulka 3: Kódové označení kategorií dosaženého vzdělání a klasifikace ISCED 97 ..	27
Tabulka 4: Systém kurikulárních dokumentů	28
Tabulka 5: Příklady projevování klíčových kompetencí	29
Tabulka 6: Sektorové rady ke dni 12.2.2013	34
Tabulka 7: Kvalifikační úroveň v NSP a stupně vzdělávání podle školských zákonů...	40
Tabulka 8: Počet odeslaných a vrácených dotazníků	44
Tabulka 9: Zastoupení muži / ženy	45
Tabulka 10: Průměrný věk respondentů	45

Seznam použitých zkratk

EQF	Evropský rámec kvalifikací
HS	Hodnoticí standard
JP	Jednotka práce
KR	Koordinační rada
KS	Kvalifikační standard
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NSK	Národní soustava kvalifikací
NSP	Národní soustava povolání
NÚV	Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a další vzdělávání pedagogických pracovníků
PK	Profesní kvalifikace
PS	Pracovní skupina sektorové rady
PTP	Průřezová typová pozice
SR	Sektorová rada
TP	Typová pozice
ÚPK	Úplná profesní kvalifikace

Seznam příloh

Příloha A – Dublinské deskriptory s glosářem a charakteristikou.....	I
Příloha B – Deskriptory definující úrovně 1 – 4 v EQF	III
Příloha C – Deskriptory definující úrovně 5 – 8 v EQF	IV
Příloha D – Grafy k praktické části bakalářské práce.....	V
Příloha E – Kvalifikační standard vybrané profesní kvalifikace	XVI
Příloha F – Hodnoticí standard vybrané profesní kvalifikace	XVIII
Příloha G – Dotazník	XXV

Přílohy

Příloha A – Dublinské deskriptory s glosářem a charakteristikou

Charakteristika	Kvalifikace , které znamenají ukončení 1. cyklu , jsou přiznávány studentům, kteří:	Kvalifikace , které znamenají ukončení 2. cyklu , jsou přiznávány studentům, kteří:	Kvalifikace , které znamenají ukončení 3. cyklu , jsou přiznávány studentům, kteří
Znalosti a porozumění (knowledge and understanding)	- prokázali znalosti a porozumění ve studijním oboru, který staví na všeob. sekund. vzdělání a překračuje je a jenž se na své obvyklé úrovni opírá o odborné učebnice, a v některých aspektech také o nejnovější poznatky v tomto studijním oboru;	- prokázali znalosti a porozumění založené na vzdělání běžně spojovaném s bakalář. stupněm a prohlubující je a poskytující oporu či možnost originálnímu rozvíjení a využívání myšlenek, často v rámci výzkumu;	- prokázali systematické porozumění studijnímu oboru a zvládnutí dovedností a výzkumných metod spojených s daným oborem;
Využívání znalostí a porozumění (applying knowledge and understanding)	- umějí uplatnit své znalosti a porozumění způsobem, z něhož je patrný profesionální přístup k jejich práci či povolání, a mají kompetence, jež se obvykle prokazují sestavováním a obhajováním argumentace a řešením problémů v tomto studijním oboru,	- umějí uplatnit své znalosti, porozumění a schopnosti řešit problémy v novém či neznámém prostředí v širších (či multidisciplinárních) souvislostech, týkajících se jejich studijního oboru;	- prokázali schopnost s akademickou integritou koncipovat, navrhovat, zavádět a přizpůsobovat rozsáhlejší výzkumný proces; - vytvořili rozsáhlejší dílo, které původním výzkumem přispělo k rozšíření poznání a jeho součástí si zasluhuje recenzovanou publikaci na národní či mezinárodní úrovni;
Tvoření úsudku (making judgments)	- jsou schopni shromáždit a interpretovat relevantní údaje (obvykle ve vlastním studijním oboru) a z nich dospět k úsudkům, zohledňujícím též příslušné společenské, vědecké a etické problémy;	- jsou schopni propojovat znalosti, zvládat složitost a formulovat i při neúplných či omezených informacích úsudky zohledňující společen. a etickou odpovědnost, související s uplatňováním těchto znalostí a úsudků;	- jsou schopni kritické analýzy, vyhodnocení a syntézy nových a komplexních myšlenek;
Komunikace (communication)	- umějí sdělovat informace, myšlenky, problémy a řešení jak odborníkům tak laikům;	- umějí své závěry a znalosti i úvahy, na nichž jsou založeny, jasně a jednoznačně sdělovat odborníkům i laikům;	- jsou schopni komunikovat se svými spolupracovníky a širší vědeckou komunitou i se společností o otázkách v oblasti své specializace;

Schopnost dalšího vzdělávání (learning skills)	- vytvořili si schopnost dalšího vzdělávání, potřebnou ke studiu s vysokou mírou samostatnosti.	- jsou schopni vzdělávat se dalším studiem, v jehož směřování mohou být do značné míry samostatní či autonomní.	- budou v akademickém či profesním rámci schopni přispět k technickému, společenskému a kulturnímu pokroku ve znalostní společnosti.
---	---	---	--

Glosář:

1. Slovo „**profesionální**“ je v deskriptorech použito v nejširším smyslu a týká se těch vlastností, které jsou významné pro vykonávání práce nebo povolání a které zahrnují využívání některých aspektů pokročilého studia. Nevztahuje se na zvláštní požadavky spojené s regulovanými profesemi. Ty mohou být označeny jako profil/specifikace.

2. Slovo „**kompetence**“ je v deskriptorech použito v nejširším smyslu a počítá s odstupňovanými schopnostmi nebo dovednostmi. Není použito v užším smyslu založeném pouze na hodnocení „ano/ne“.

3. Slovo „**výzkum**“ pokrývá široké spektrum činností souvisejících se studijním oborem; použitý termín má vyjadřovat důkladné studium nebo zkoumání založené na systematickém porozumění a kritickém přístupu ke znalostem. Má zahrnout řadu činností, které podporují původní a inovační práci v celé škále akademických, profesních a technických oborů, včetně humanitních věd a všech druhů umění. Není použito v žádném úzce omezeném smyslu ani se netýká pouze tradičních „vědeckých metod“.

Zdroj: *Národní soustava kvalifikací pro terciární vzdělávání*, 2008

Charakteristika.

Rámec kvalifikací pro Evropský prostor vysokoškolského vzdělání byl přijat v rámci Boloňského procesu v květnu na Bergenské konferenci. Zahrnuje 3 terciární cykly, založené na výstupech ze vzdělání, kompetencích a studijní zátěži hodnocené v kreditech ECTS. Byl to výsledek iniciativy neformální skupiny Joint Quality Initiative (JQI), a tento rámec kvalifikací známe pod názvem Dublinské deskriptory. Na jednom z prvních zasedání JQI v Dublinu v roce 2001 byly přijaty následující standardy pro bakalářský a magisterský cyklus: bylo vybráno 5 charakteristik úspěšných absolventů jednotlivých cyklů podle těchto aspektů: a) znalosti a porozumění, b) uplatňování znalostí a porozumění, c) tvoření úsudku, d) komunikace, e) schopnost dalšího vzdělávání. Brzy se ukázalo, že tyto „Dublinské deskriptory“ dobře vystihují obecné rozdíly mezi bakalářským a magisterským vzděláním a řada zemí je začala používat při hodnocení kvality vysokoškolského vzdělání. Byly rozšířeny na krátký cyklus v rámci bakalářského studia a na doktorský cyklus. V prezentované tabulce je sloupec pro krátký 1. cyklus vynechán, tato úroveň není v ČR zatím přiřazena žádnému stupni studia; číselní pořadí sloupců odpovídá požadavkům pro bakalářský, magisterský a doktorský cyklus. (*Národní soustava kvalifikací pro terciární vzdělávání*, 2008)

Příloha B – Deskriptory definující úrovně 1 – 4 v EQF

Každá z 8 úrovní je definována souborem deskriptorů označujících vzdělávací výsledky, které odpovídají kvalifikacím na dané úrovni v jakémkoli systému kvalifikací.		
Vzdělávací výsledky odpovídající úrovni:	Deskriptory definující úroveň:	
	<i>Znalosti jsou v EQF popisovány jako teoretické nebo faktické.</i>	
	<i>Dovednosti jsou v EQF popisovány jako kognitivní (používání logického, intuitivního a tvůrčího myšlení) a praktické (zahrnující manuální zručnost a používání metod, materiálů, nástrojů a přístrojů).</i>	
	<i>Kompetence jsou v EQF popisovány ve smyslu odpovědnosti a samostatnosti.</i>	
1	Znalosti	základní všeobecné znalosti
	Dovednosti	základní dovednosti požadované k provádění jednoduchých úkolů
	Kompetence	pracovat nebo studovat pod přímým dohledem ve strukturovaném prostředí
2	Znalosti	základní faktické znalosti v oboru práce nebo studia
	Dovednosti	základní kognitivní a praktické dovednosti požadované při používání relevantních informací za účelem plnění úkolů a řešení běžných problémů s použitím jednoduchých pravidel a nástrojů
	Kompetence	pracovat nebo studovat pod dohledem s určitou mírou samostatnosti
3	Znalosti	znalosti faktů, zásad, procesů a obecných pojmů v oboru práce nebo studia
	Dovednosti	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při plnění úkolů a řešení problémů výběrem a použitím základních metod, nástrojů, materiálů a informací
	Kompetence	nést odpovědnost za splnění úkolů v práci nebo ve studiu; při řešení problémů přizpůsobovat své chování okolnostem
4	Znalosti	faktické a teoretické znalosti v širokých souvislostech v oboru práce nebo studia
	Dovednosti	řada kognitivních a praktických dovedností požadovaných při řešení specifických problémů v oboru práce nebo studia
	Kompetence	schopnost řídit sebe samého v rámci pokynů v oblastech práce nebo studia, které jsou obvykle předvídatelné, ale mohou se měnit; dohlížet na běžnou práci jiných osob a nést určitou odpovědnost za hodnocení a zlepšování pracovních či vzdělávacích činností

Příloha C – Deskriptory definující úrovně 5 – 8 v EQF

5	Znalosti	rozsáhlé a specializované faktické a teoretické znalosti v oboru práce nebo studia a uvědomování si hranic těchto znalostí
	Dovednosti	rozsáhlá škála kognitivních a praktických dovedností požadovaných při rozvíjení tvůrčích řešení abstraktních problémů
	Kompetence	řídít a kontrolovat pracovní či vzdělávací činnosti, při nichž dochází k nepředvídatelným změnám, posuzovat a rozvíjet své vlastní výkony a výkony ostatních
6	Znalosti	pokročilé znalosti v oboru práce nebo studia zahrnující kritické chápání teorií a zásad
	Dovednosti	pokročilé dovednosti prokazující zvládnutí oboru a smysl pro inovace, jež jsou požadovány při řešení složitých a nepředvídatelných problémů v specializované oblasti práce nebo studia
	Kompetence	řídít složité technické nebo odborné činnosti a nést odpovědnost za rozhodování v kontextu nepředvídatelné pracovní nebo vzdělávací náplně, nést odpovědnost za řízení odborného rozvoje jednotlivců a skupin
7	Znalosti	vysoce specializované znalosti, z nichž některé jsou v popředí znalostí v oboru práce nebo studia sloužící za základ originálního myšlení nebo výzkumu, kritické uvědomování si znalostí v oboru a na rozhraní mezi různými oblastmi
	Dovednosti	speciální dovednosti požadované při řešení problémů ve výzkumu a nebo při inovacích s cílem rozvíjet nové znalosti a postupy a integrovat poznatky z různých oblastí
	Kompetence	řídít a transformovat pracovní nebo vzdělávací kontexty, které jsou složité, nelze je předvídat, vyžadují nové strategické přístupy, nést odpovědnost za přispívání k profesním znalostem a postupům a nebo za posuzování strategických výkonů týmů
8	Znalosti	znalosti na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia a na rozhraní mezi obory
	Dovednosti	pokročilé a specializované dovednosti a techniky (včetně syntézy a hodnocení) nutných při řešení kritických problémů ve výzkumu a nebo inovacích, a při rozšiřování a novém definování stávajících znalostí nebo odborných postupů
	Kompetence	vykazovat autoritu, inovační potenciál, samostatnost, akademickou a odbornou integritu a trvalé odhodlání přicházet s novými myšlenkami a vyvíjet nové postupy na špičkové úrovni v oboru práce nebo studia, včetně výzkumu

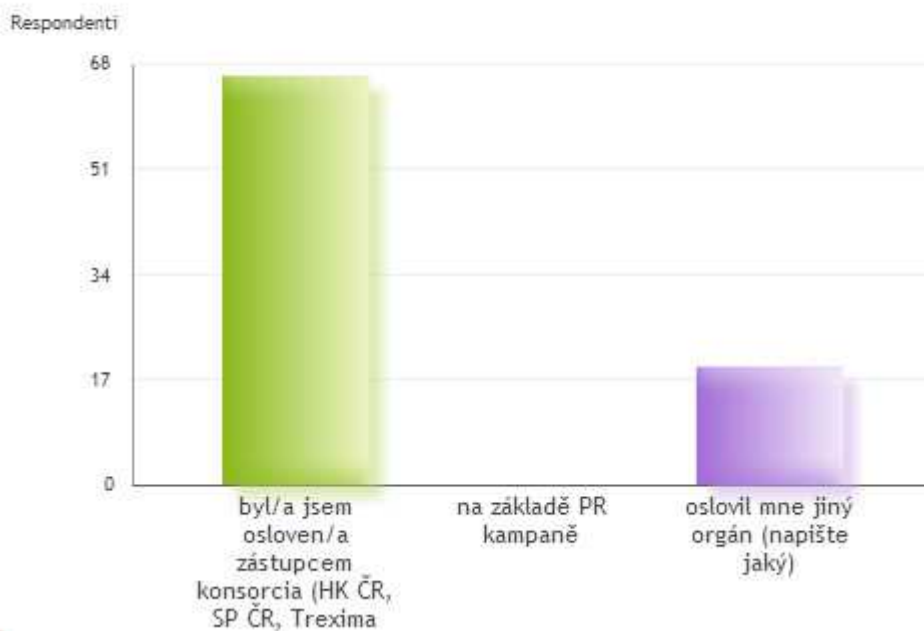
Zdroj: *Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní učení (EQF)*

Poznámka k porovnání Dublinských deskriptorů (DD) s úrovněmi EQF.

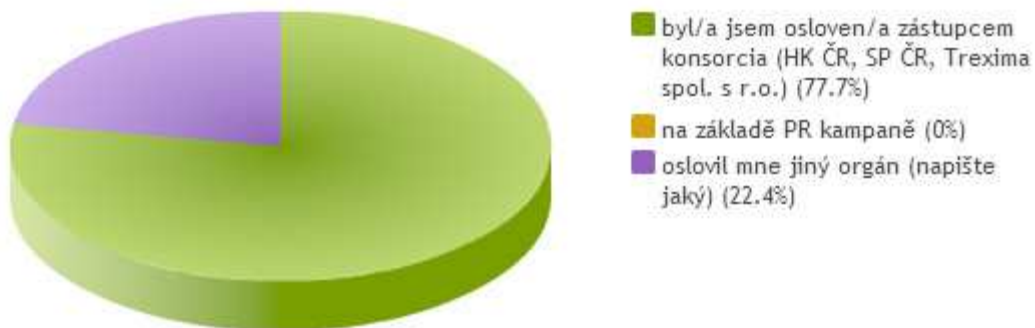
Vzdělávací výsledky páté úrovně EQF odpovídají DD pro krátký cyklus vysokoškolského vzdělávání (v rámci prvního cyklu), v ČR nemá přiřazení. Šestá úroveň EQF odpovídá prvnímu cyklu podle DD, obecně bakalářskému, sedmá úroveň EQF odpovídá druhému cyklu podle DD, obecně magisterskému, osmá úroveň EQF je srovnatelná s třetím cyklem vysokoškolského vzdělávání. Šestá až osmá úroveň EQF předpokládá vysokoškolské vzdělání, ale je možné ji vztáhnout též na vysoce specializované odborné profese.

Příloha D – Grafy k praktické části bakalářské práce

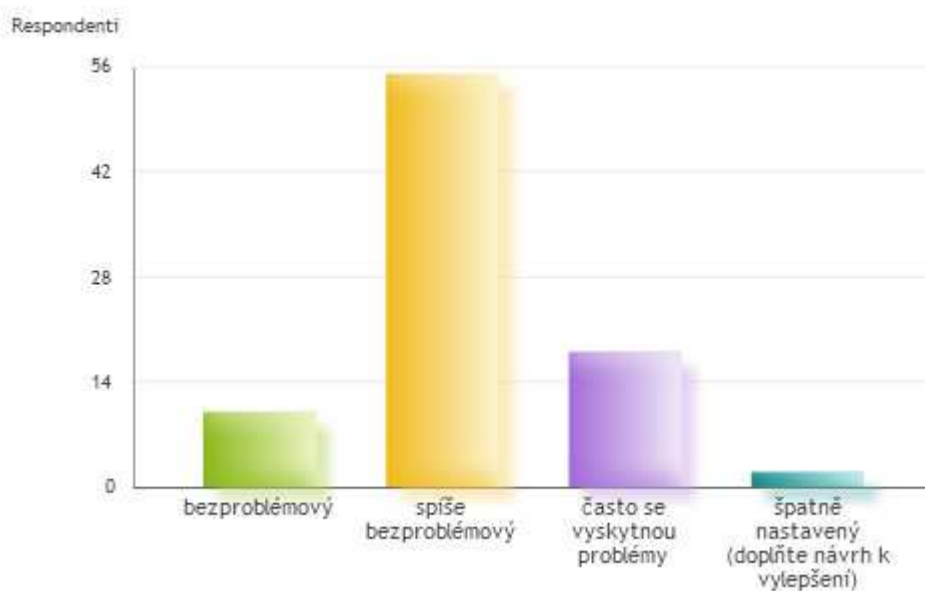
Graf 1: Sloupcový graf k otázce č. 1



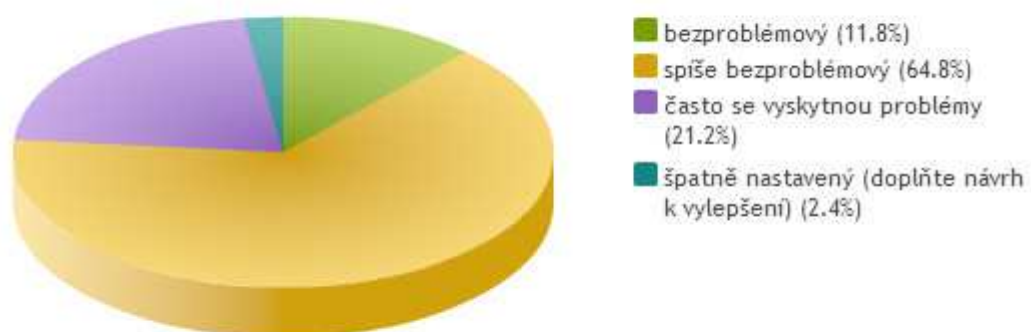
Graf 2: Graf v % k otázce č. 1



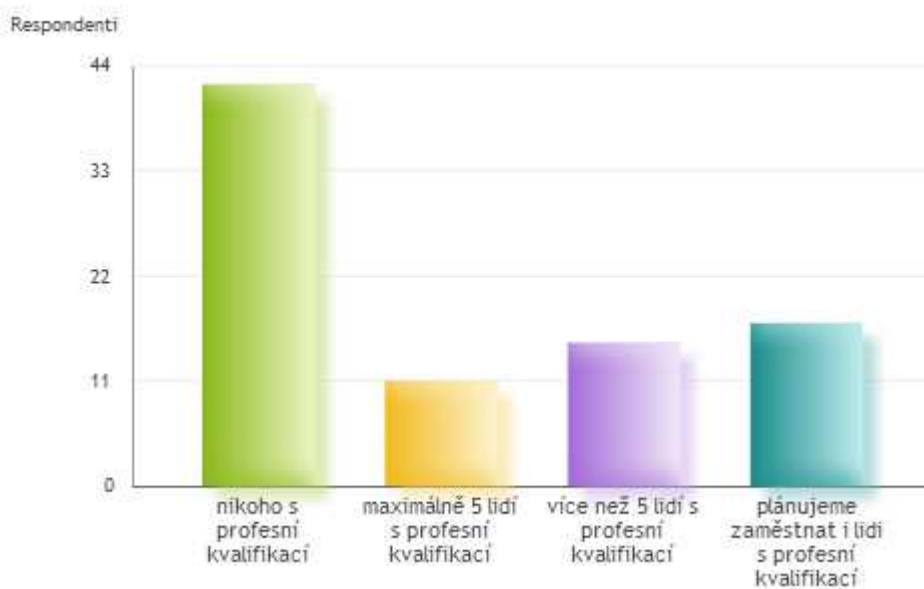
Graf 3: Sloupcový graf k otázce č. 2



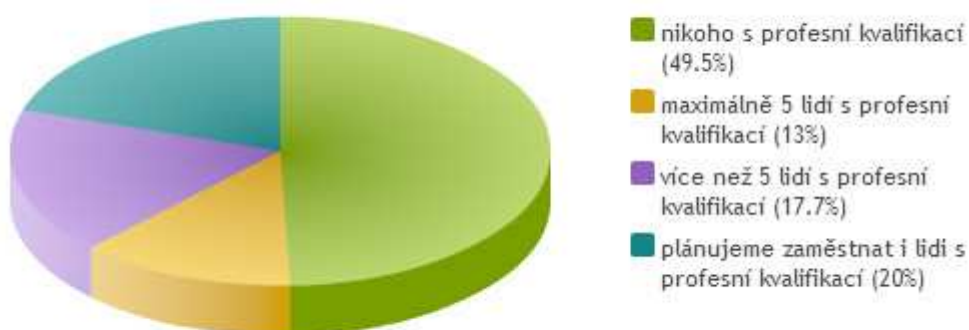
Graf 4: Graf v % k otázce č. 2



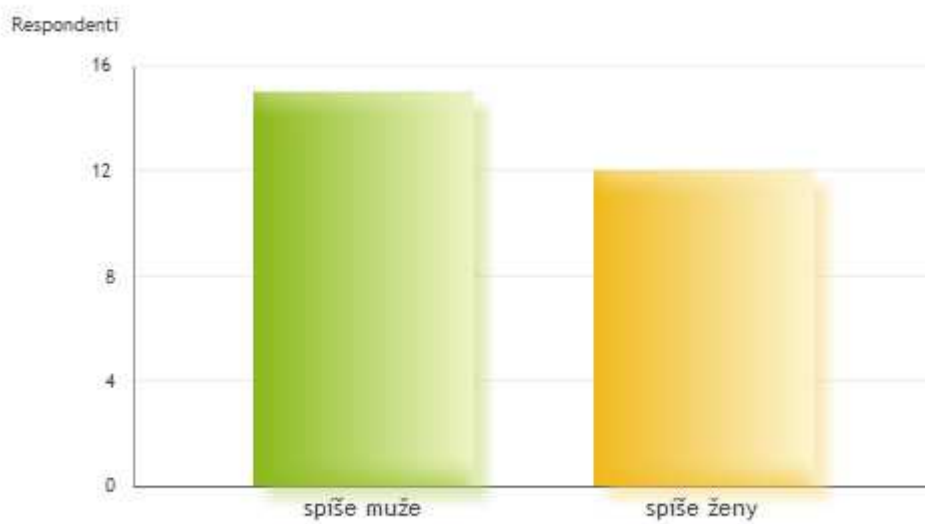
Graf 5: Sloupcový graf k otázce č. 3



Graf 6: Graf v % k otázce č. 3



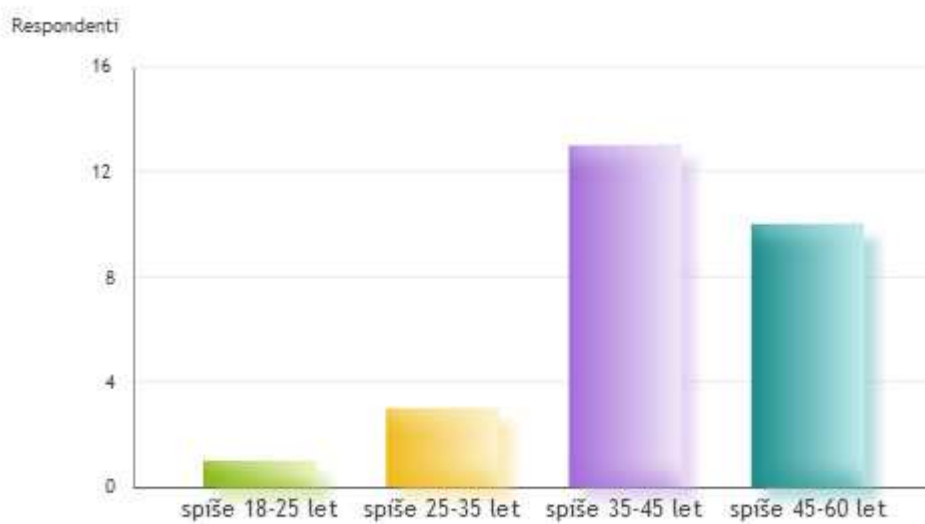
Graf 7: Sloupcový graf k otázce č. 4



Graf 8: Graf v % k otázce č. 4



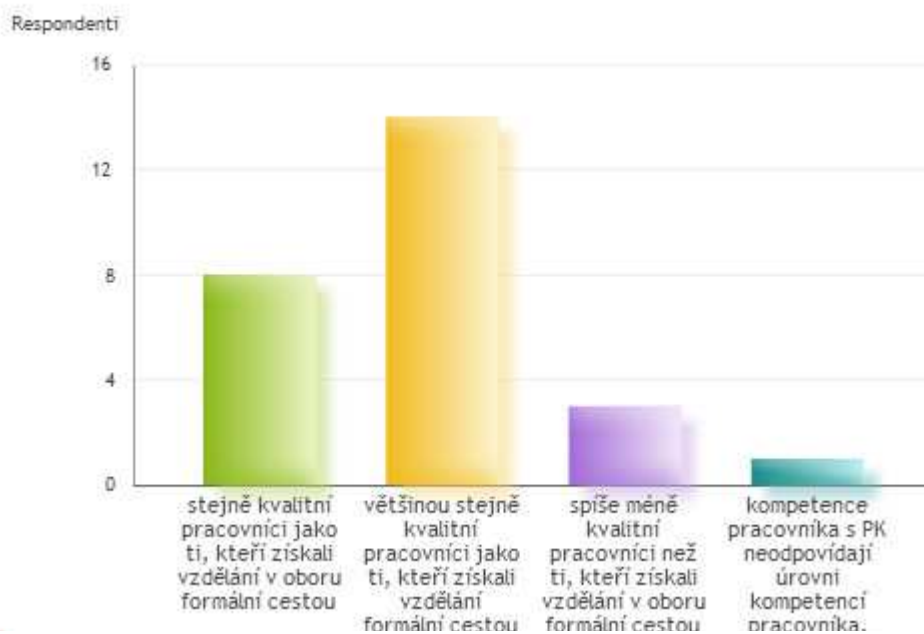
Graf 9: Sloupcový graf k otázce č. 5



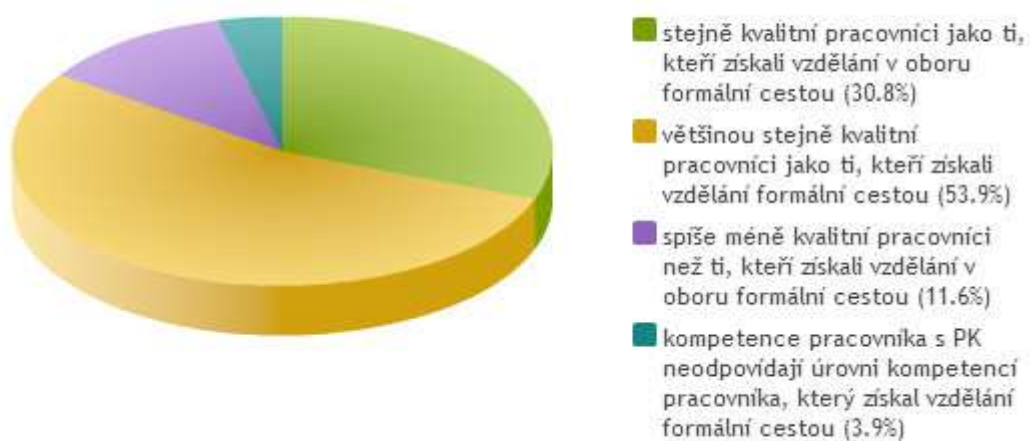
Graf 10: Graf v % k otázce č. 5



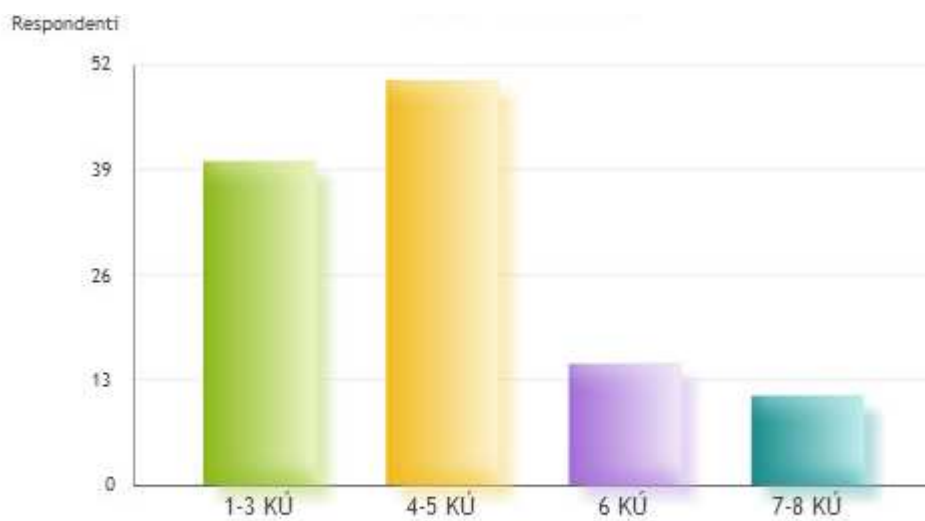
Graf 11: Sloupcový graf k otázce č. 6



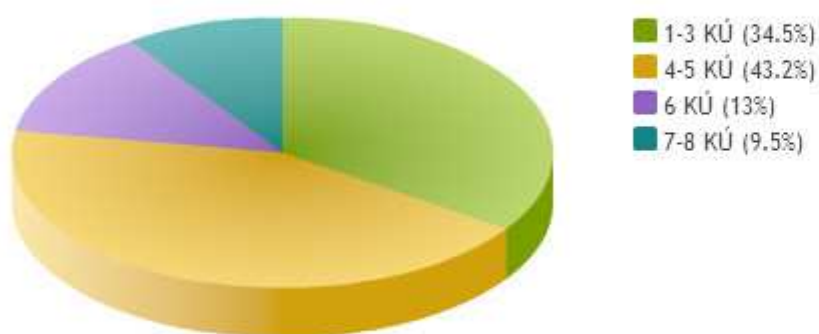
Graf 12: Graf v % k otázce č. 6



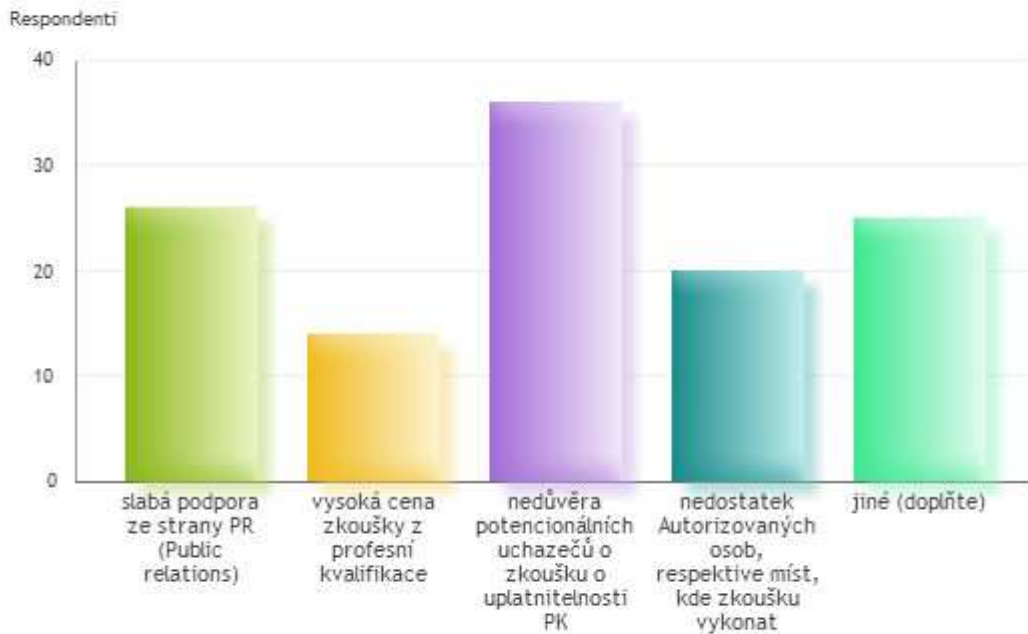
Graf 13: Sloupcový graf k otázce č. 7



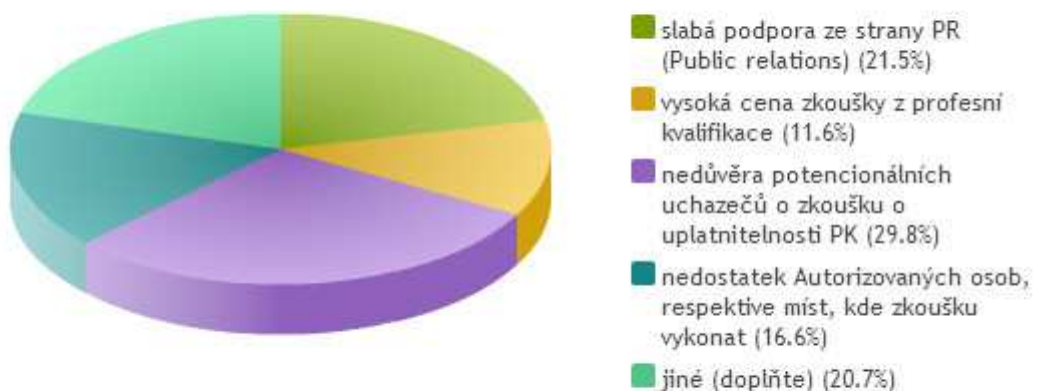
Graf 14: Graf v % k otázce č. 7



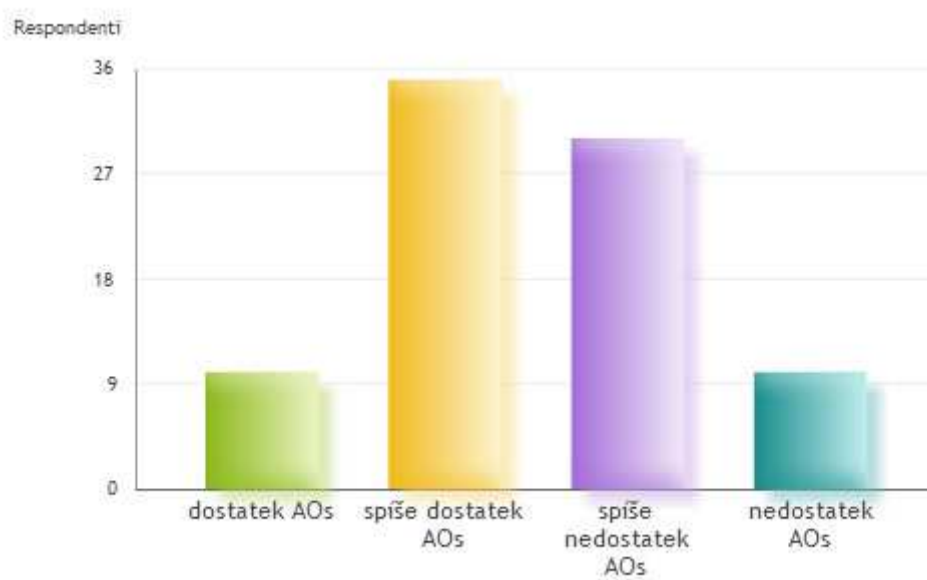
Graf 15: Sloupcový graf k otázce č. 8



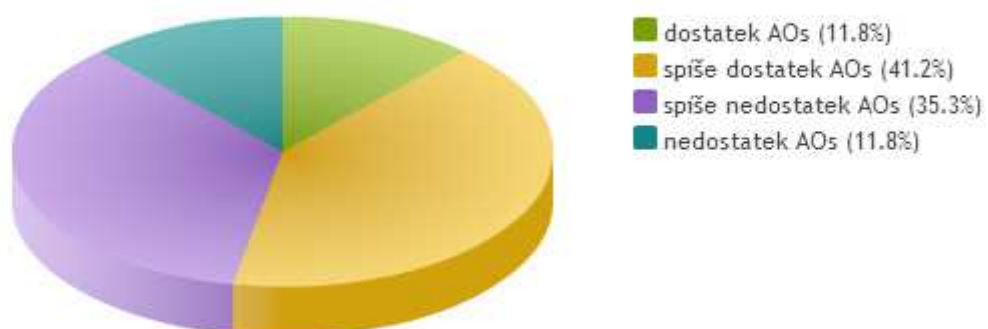
Graf 16: Graf v % k otázce č. 8



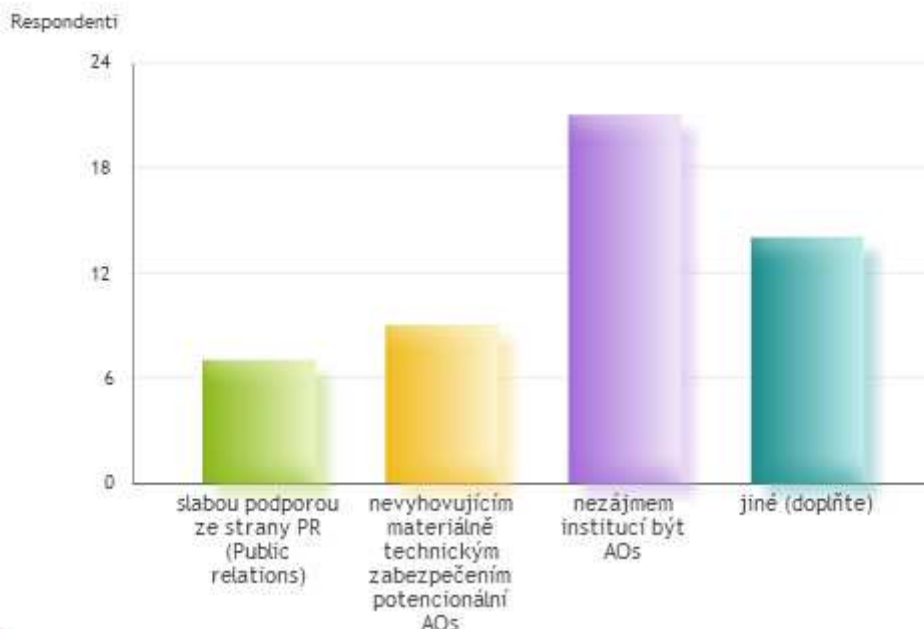
Graf 17: Sloupcový graf k otázce č. 9



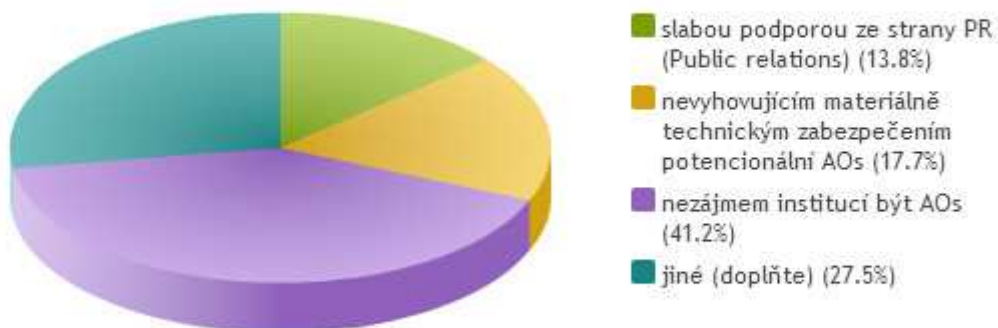
Graf 18: Graf v % k otázce č. 9



Graf 19: Sloupcový graf k otázce č. 10



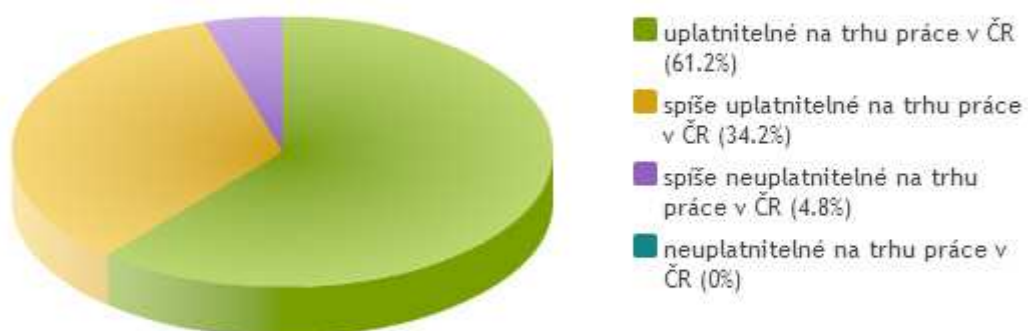
Graf 20: Graf v % k otázce č. 10



Graf 21: Sloupcový graf k otázce č. 11



Graf 22: Graf v % k otázce č. 11



Příloha E – Kvalifikační standard vybrané profesní kvalifikace

KVALIFIKAČNÍ STANDARD

Profesní kvalifikace

RESTAURÁTOR UMĚLECKOŘEMESLNÝCH DĚL ZE ŠTUKU S VÝJIMKOU KULTURNÍCH PAMÁTEK

kvalifikační úroveň 5

ODBORNÁ ZPŮSOBILOST

Kód	Název	Kvalifikační úroveň
	Identifikace a datace restaurovaných uměleckořemeslných děl ze štuky	5
	Posouzení stavu poškození, identifikace druhotných zásahů na objektech nebo předmětech ze štuky určených k restaurování	5
	Konzervování uměleckořemeslných děl ze štuky	5
	Restaurování uměleckořemeslných děl ze štuky	5
	Zhotovování kopií modelů uměleckořemeslných děl ze štuky	5
	Zhotovování obrazové a písemné dokumentace restaurovaných uměleckořemeslných děl ze štuky	5

Vztah profesní kvalifikace k úplné profesní kvalifikaci

Typ profesní kvalifikace	Úplná profesní kvalifikace	Kód a název oboru vzdělání
integrovaná	Konzervátor – restaurátor s výjimkou kulturních památek	

– Autorizující orgán: Ministerstvo kultury ČR

– **Týká se povolání**

Konzervátor – restaurátor s výjimkou kulturních památek (skupina pracovních činností Restaurátor uměleckořemeslných děl ze štuku s výjimkou restaurování kulturních památek)

Odkaz na povolání v NSP:

Typová pozice

Restaurátor uměleckořemeslných děl ze štuku s výjimkou restaurování kulturních památek

Odkaz na TP v NSP:

Kvalifikační standard profesní kvalifikace připravila SR pro kulturu ustavená a licencovaná pro tuto činnost HK ČR a SP ČR.

Na tvorbě se dále podílely subjekty zastoupené v pracovní skupině:

Martin Radil, Akant Art v.o.s. Praha

Miroslav Hlava, Akant Art, v.o.s. Praha

Pavel Janík, OSVČ Umělecký štukatér a učitel praktického vyučování tohoto oboru na SOŠ Podkovářská, Praha 9

Danuše Machátová – OSVČ, Rudolfinea, sdružení pro umělecká řemesla, člen HK

Příloha F – Hodnoticí standard vybrané profesní kvalifikace

HODNOTÍCÍ STANDARD

Profesní kvalifikace

RESTAURÁTOR UMĚLECKOŘEMESLNÝCH DĚL ZE ŠTUKU S VÝJIMKOU KULTURNÍCH PAMÁTEK

kvalifikační úroveň 5

A. KRITÉRIA A ZPŮSOBY HODNOCENÍ

1. Identifikace a datace restaurovaných uměleckořemeslných děl ze štuky	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Vysvětlit na zadaném předmětu nebo objektu etické normy restaurování	Ústní ověření
b) Popsat zadaný předmět nebo objekt správně odborně terminologicky	Ústní ověření
c) Zařadit a datovat určený předmět nebo objekt podle charakteristických prvků do odpovídající kategorie umělecko-historického období	Ústní ověření
d) Stanovit původní technologie použité ke zhotovení daného předmětu nebo objektu	Praktické předvedení a ústní ověření
Je třeba splnit všechna kritéria.	

2. Posouzení stavu poškození, identifikace druhotných zásahů na objektech nebo předmětech ze štuku určených k restaurování	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Posoudit celkový stav poškození daného předmětu nebo objektu	Praktické předvedení a ústní ověření
b) Zjistit počet, druh a kvalitu druhotných zásahů na předloženém předmětu nebo objektu na základě provedených sond	Praktické předvedení a ústní ověření
c) Rozlišit nepůvodní materiály na daném předmětu nebo objektu	Praktické předvedení a ústní ověření
d) Stanovit postup odstranění nepůvodních materiálů	Praktické předvedení a ústní ověření
Je třeba splnit všechna kritéria.	

3. Konzervování uměleckořemeslných děl ze štuku	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Stanovit technologický postup konzervování určeného předmětu nebo objektu – např. štukové omítky na základě provedených sond	Ústní ověření
b) Určit a vybrat potřebné nářadí, nástroje, pomůcky a osobní ochranné prostředky	Praktické předvedení
c) Určit a vybrat potřebné materiály	Praktické předvedení
d) Zakonzervovat daný předmět nebo objekt nebo jeho určenou část napuštěním nebo injektáží	Praktické předvedení
Je třeba splnit všechna kritéria.	

4. Restaurování uměleckořemeslných děl ze štuku	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Stanovit technologický postup restaurování určeného předmětu, části nebo celku objektu – např. hlavní římsy	Ústní ověření
b) Určit a vybrat potřebné nářadí, nástroje, pomůcky a osobní ochranné prostředky	Praktické předvedení
c) Stanovit a vybrat potřebné materiály	Praktické předvedení
d) Očistit zvětralé části a provést otisk zachovalé části pro výrobu šablony	Praktické předvedení
e) Vyrobít vhodnou armaturu a šablonu	Praktické předvedení
f) Doplnit profil do původního stavu pomocí vyrobené šablony	Praktické předvedení
g) Ručně domodelovat malé chybějící části a sjednotit povrch do původního stavu	Praktické předvedení
Je třeba splnit všechna kritéria.	

5. Zhotovování kopií modelů uměleckořemeslných děl ze štuku	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Stanovit technologický postup pro doplnění původního poškozeného modelu ze štuku, hlíny, sádky, betonu nebo dřeva	Ústní ověření
b) Stanovit technologický postup pro výrobu lukoprénové formy	Ústní ověření
c) Stanovit a vybrat potřebné nářadí, pomůcky, materiály a ochranné pracovní pomůcky	Praktické předvedení
d) Vyrobít lukoprénovou formu na odlévanou balustrádní kuželku	Praktické předvedení
e) Odlít kopii balustrádní kuželky z licího materiálu včetně retuše	Praktické předvedení
Je třeba splnit všechna kritéria.	

6. Zhotovování obrazové a písemné dokumentace restaurovaných uměleckořemeslných děl ze štuky	
Kritéria hodnocení	Způsob ověření
a) Detailně popsat a vyhodnotit výsledky průzkumu, konzervování a restaurování daného předmětu nebo objektu	Praktické předvedení a písemné ověření
b) Provádět průběžnou fotodokumentaci jednotlivých fází konzervování a restaurování	Praktické předvedení a písemné ověření
c) Provádět průběžnou písemnou dokumentaci prováděného konzervování, restaurování, včetně průzkumů a jejich vyhodnocení	Praktické předvedení a písemné ověření
d) Zdokumentovat celkový stav předmětu nebo objektu po restaurování a zhodnotit kvalitu provedeného restaurátorského zásahu	Praktické předvedení a písemné ověření, ústní ověření
Je třeba splnit všechna kritéria.	

B. ORGANIZAČNÍ A METODICKÉ POKYNY

Pokyny k realizaci zkoušky

Autorizovaná osoba informuje, které doklady musí uchazeč předložit, aby zkouška proběhla v souladu s platnými právními předpisy.

Před zahájením vlastního ověřování musí být uchazeč seznámen s pracovištěm a proškolen v oblasti předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a požární ochrany (PO). Zdravotní způsobilost je vyžadována.

Autorizovaná osoba vybere a zajistí objekt nebo kopii snímatelných štukových prvků určených ke konzervování a k restaurování pro ověření kritérií podle tohoto standardu.

Výsledné hodnocení

Zkoušející hodnotí uchazeče zvlášť pro každou kompetenci a výsledek zapisuje do záznamu o průběhu a výsledku zkoušky. Výsledné hodnocení pro danou kompetenci musí znít „splnil“ nebo „nesplnil“ v závislosti na stanovení závaznosti, resp. nezávaznosti jednotlivých kritérií u každé kompetence. Výsledné hodnocení zkoušky zní buď „vyhověl“, pokud uchazeč splnil všechny kompetence, nebo „nevyhověl“, pokud uchazeč některou kompetenci nesplnil. Při hodnocení „nevyhověl“ uvádí zkoušející vždy zdůvodnění, které uchazeč svým podpisem bere na vědomí.

Počet zkoušejících

Zkouška probíhá před zkušební komisí složenou ze 3 členů, kteří jsou autorizovanou fyzickou osobou s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci nebo autorizovaným zástupcem autorizované fyzické nebo právnické osoby s autorizací pro příslušnou profesní kvalifikaci. V komisi může splňovat požadavek a) a c) maximálně jeden ze zkoušejících, alespoň jeden ze zkoušejících musí být držitelem povolení k restaurování uměleckořemeslných děl ze štku vydané Ministerstvem kultury ČR dle zákona 20/1987 Sb. o státní památkové péči ve znění pozdějších předpisů.

Požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby, resp. autorizovaného zástupce autorizované osoby

- a) Střední vzdělání s výučním listem v oboru vzdělání umělecký štukatér + střední vzdělání s maturitní zkouškou v příslušném nástavbovém oboru vzdělání a alespoň 20 let odborné praxe v oblasti restaurování a konzervování uměleckořemeslných děl ze štku nebo ve funkci učitele odborného výcviku v uvedené oblasti z toho minimálně jeden rok v období posledních dvou let před podáním žádosti o udělení autorizace.
- b) Střední vzdělání s maturitní zkouškou zaměřené na uměleckořemeslné štukatéřství a alespoň 10 let odborné praxe v oblasti restaurování a konzervování uměleckořemeslných děl ze štku nebo ve funkci učitele odborného výcviku v uvedené oblasti z toho minimálně jeden rok v období posledních dvou let před podáním žádosti o udělení autorizace.
- c) Vysokoškolské vzdělání zahrnující restaurování uměleckořemeslných děl ze štku a alespoň 10 let odborné praxe v oblasti restaurování a konzervování uměleckořemeslných děl ze štku.

Další požadavky:

- Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, který nemá odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nebo praxi v oblasti vzdělávání dospělých (včetně praxe z oblasti zkoušení), musí být absolventem přípravy zaměřené zejména na praktickou aplikaci části první hlavy III a IV zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) ve znění pozdějších předpisů, a přípravy zaměřené na vzdělávání a hodnocení dospělých s důrazem na psychologické aspekty zkoušení dospělých v rozsahu minimálně 12 hodin.
- Autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce autorizované osoby, musí být schopna organizačně zajistit zkušební proces včetně vyhodnocení na PC a vydání jednotného osvědčení (stačí doložit čestným prohlášením).

Žadatel o udělení autorizace prokazuje splnění požadavků na odbornou způsobilost předložením dokladu nebo souboru dokladů o získání odborné způsobilosti autorizujícím orgánem nebo jiným postupem stanoveným autorizujícím orgánem.

Žádost o autorizaci naleznete na stránkách autorizujícího orgánu: www.mkcr.cz

Nezbytné materiální a technické předpoklady pro provedení zkoušky

Štukatérská dílna splňující minimálně následující požadavky na materiálně-technické vybavení:

- prostory s přívodem teplé a studené vody a elektrické energie odpovídající bezpečnostním předpisům,
- materiály a pomůcky odpovídající charakteru ověřovaných kritérií:
mramorová nebo žulová leštěná pracovní deska o velikosti 2 m x 1,20 m,
maltové směsi podle charakteru práce,
bílá sochařská sádra,
modelářská hlína,
soubor 5 základních vodou ředitelných barev na omítky, které se pojí s vápnem,
napouštědla a ředidla – napouštěcí lněná fermez, terpentýnové ředidlo,
- ruční nářadí:
listové štukatérské špachtle různých druhů a velikostí,
sochařská očka a škrabáky,
- strojní zařízení:
elektrická ruční vrtačka,
kotoučová ruční bruska,
elektrická ruční šneková míchačka,
- ochranné pracovní pomůcky pro uvedenou činnost

Pracoviště musí splňovat požadavky BOZP a PO (lékárna, hasicí přístroje).

K žádosti o udělení autorizace žadatel přiloží seznam svého materiálně technického vybavení dokládající soulad s požadavky uvedenými v hodnotícím standardu pro účely zkoušky. Pokud žadatel bude při zkouškách využívat materiálně technické vybavení jiného subjektu, přiloží k žádosti o udělení nebo prodloužení platnosti autorizace smlouvu (popřípadě smlouvy) umožňující jeho užívání.

Doba přípravy na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky

Celková doba přípravy na zkoušku (včetně případných časů, kdy se uchazeč připravuje během zkoušky) je 30 – 120 min. Do doby přípravy na zkoušku se nezapočítává doba na seznámení uchazeče s pracovištěm a s požadavky BOZP a PO.

Celková doba trvání vlastní zkoušky (bez času na přestávky a na přípravu) je 40 – 150 hodin (hodinou se rozumí 60 minut). Zkouška může být rozložena do více dnů.

Autorizující orgán

Ministerstvo kultury ČR

Týká se povolání

Konzervátor – restaurátor (skupina pracovních činností Restaurátor uměleckořemeslných děl ze štuku s výjimkou restaurování kulturních památek)

Odkaz na povolání v NSP:

Konzervátor - restaurátor s výjimkou kulturních památek

Typová pozice

Restaurátor uměleckořemeslných děl ze štuku s výjimkou restaurování kulturních památek

Odkaz na TP v NSP:

Restaurátor uměleckořemeslných děl ze štuku s výjimkou restaurování kulturních památek

Hodnoticí standard profesní kvalifikace připravila SR pro kulturu ustavená a licencovaná pro tuto činnost HK ČR a SP ČR.

Na tvorbě se dále podílely subjekty zastoupené v pracovní skupině:

Martin Radil, Akant Art v.o.s. Praha

Miroslav Hlava, Akant Art, v.o.s. Praha

Pavel Janík, OSVČ Umělecký štukatér a učitel praktického vyučování tohoto oboru na SOŠ Podkovářská, Praha 9

Danuše Machátová – OSVČ, Rudolfinea, sdružení pro umělecká řemesla, člen HK

Příloha G – Dotazník

Vážená paní, Vážený pane,
předkládám Vám tento dotazník s prosbou o Vaši spolupráci a několik minut Vašeho času k vyplnění dotazníku.

Dotazník byl vytvořen pro účely bakalářské práce. Cílem této práce je zjistit, zda jsou vytvářené profesní kvalifikace uplatnitelné a využitelné v praxi. Za ochotu a spolupráci předem děkuji.

Renata Maňasová

Zadejte své údaje:

Pohlaví	<input type="text"/>
Věk	<input type="text"/>
Sektorová rada pro	<input type="text"/>
Zaměstnavatel	<input type="text"/>
Pracovní pozice	<input type="text"/>

1. O projektu NSK jsem se dozvěděl/a:

- byl/a jsem osloven/a zástupcem konsorcia (HK ČR, SP ČR, Trexima, spol. s r.o.)
- na základě PR kampaně
- oslovil mne jiný orgán (napište jaký)

2. Proces tvorby profesních kvalifikací je:

- bezproblémový
- spíše bezproblémový
- často se vyskytnou problémy
- špatně nastavený (doplňte návrh k vylepšení)

3. Ve firmě zaměstnáváme:

- nikoho s profesní kvalifikací
- maximálně 5 lidí s profesní kvalifikací
- více než 5 lidí s profesní kvalifikací
- plánujeme zaměstnat i lidi s profesní kvalifikací

4. Ve firmě aktuálně zaměstnáváme držitele profesní kvalifikace:

- spíše muže
- spíše ženy

5. Zaměstnanci s profesní kvalifikací jsou ve věku:

- spíše 18-25 let
- spíše 25-35 let
- spíše 35-45 let
- spíše 45-60 let

6. Zaměstnanci s profesní kvalifikací jsou:

- stejně kvalitní pracovníci jako ti, kteří získali vzdělání v oboru formální cestou
- většinou stejně kvalitní pracovníci jako ti, kteří získali vzdělání formální cestou
- spíše méně kvalitní pracovníci než ti, kteří získali vzdělání v oboru formální cestou
- kompetence pracovníka s PK neodpovídají úrovni kompetencí pracovníka, který získal vzdělání formální cestou

7. Jaká kvalifikační úroveň PK je ve Vaší oblasti národního hospodářství nejvíce uplatnitelná? (více možných odpovědí)

- 1-3 KÚ
- 4-5 KÚ
- 6 KÚ
- 7-8 KÚ

8. Nízký zájem o zkoušku z profesní kvalifikace může způsobovat: (více možných odpovědí)

- slabá podpora ze strany PR (Public relations)
- vysoká cena zkoušky z profesní kvalifikace
- nedůvěra potencionálních uchazečů o zkoušku o uplatnitelnosti PK
- nedostatek Autorizovaných osob, respektive míst, kde zkoušku vykonat
- jiné (doplňte)

9. V rámci mé SR je autorizovaných osob pro profesní kvalifikace:

- dostatek AOs
- spíše dostatek AOs
- spíše nedostatek AOs
- nedostatek AOs

10. Nedostatek AOs je způsoben: (více možných odpovědí)

- slabou podporou ze strany PR (Public relations)
- nevyhovujícím materiálně technickým zabezpečením potencionální AOs
- nezájmem institucí být AOs
- jiné (doplňte)

11. Profesní kvalifikace za mojí oblast NH ČR vnímám jako:

- uplatnitelné na trhu práce v ČR
- spíše uplatnitelné na trhu práce v ČR
- spíše neuplatnitelné na trhu práce v ČR
- neuplatnitelné na trhu práce v ČR

12. Uvítám i Váš osobní názor na problematiku uplatnitelnosti PK na trhu práce v ČR.

Děkuji Vám.

Bibliografické údaje

Jméno autora: Renata Maňasová

Obor: MS - ŘLZ

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Profesní kvalifikace a její uplatnitelnost na trhu práce v České republice

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 53

Celkový počet stran příloh: 27

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 20

Počet ostatních zdrojů: 0

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek