

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské prezenční studium

2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Květa Hofnerová

Národní soustava kvalifikací

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce:

PaedDr. Josef Petrášek

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Full-Time Studies

2010 – 2012

DIPLOMA THESIS

Květa Hofnerová

National Qualifications Framework

Prague 2012

The Diplomacy Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Josef Petrášek.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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 použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Květa Hofnerová

.....

Anotace

Diplomová práce se zabývá projektem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Národní soustava kvalifikací. Objasňuje její strukturu, proces schvalování nových kvalifikací a standardů. Popisuje problematiku zkoušek. V širších souvislostech uvádí další projekty, nástroje, které jsou s Národní soustavou kvalifikací provázány. Přibližuje systém rekvalifikací ve vztahu k Národní soustavě kvalifikací.

Klíčové pojmy

Další vzdělávání, Evropský rámec kvalifikací, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Národní soustava kvalifikací, Národní soustava povolání, počáteční vzdělávání, rekvalifikace, Sektorové dohody, Sektorové rady.

Annotation

This diploma thesis deals with a project of the Ministry of Education, Youth and Sports, which is called the National System of Qualification. It explains the structure, process of approval of new qualifications and standards. It is described issue of testing. Other projects and tools are linked with the National System of Qualification. Projects and tools are described in a broader context. It is described the relationship between the national system of qualification and system of retraining.

Key concepts:

European Qualifications Framework, further education, initial education, Ministry of Education, Youth and Sports, National Occupations System, National Qualification Framework, retraining, sector agreement, sector council.

OBSAH

ÚVOD	8
1. POHÁDKA NA ZAČÁTEK	10
2. NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ	11
2.1 O Národní soustavě kvalifikací	11
2.2. Struktura Národní soustavy kvalifikací	13
2.2.1 Profesní a úplná profesní kvalifikace	13
2.2.2 Kvalifikační požadavky	14
2.2.3 Kvalifikační a hodnotící standard	15
2.3 Zavádění kvalifikací a tvorba standardů	17
2.3.1 Proces zavádění kvalifikace	17
2.3.2 Náležitosti nově zaváděných kvalifikací a standardů	20
2.4 Zkouška před autorizovanou osobou	22
2.4.1 Autorizace, autorizující orgán a autorizovaná osoba	22
2.4.2 Zkouška u autorizované osoby	25
2.5 Vývoj NSK a legislativní úprava	28
2.5.1 Technická novela zákona	29
2.5.2 Novelizace vyhlášky	32
2.6 Národní rada pro kvalifikace	33
3. PROVÁZANOST S POČÁTEČNÍM VZDĚLÁVÁNÍM	36
4. NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ	38
4.1 Sektorové rady	40
4.2 Sektorové dohody	43
4.2.1 Sektorová dohoda pro obory fitness industry	45
5. PROPOJENÍ NSK S REKVALIFIKAČNÍMI KURZY	49
5.1 Rekvalifikace	49
5.2 Vztah rekvalifikačních kurzů k NSK	52
6. EVROPSKÝ RÁMEC KVALIFIKACÍ	57
7. INFORMOVANOST O NSK	67
ZÁVĚR	69

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	71
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	74

ÚVOD

Žijeme v době, kterou někteří lidé označují jako těžkou, jiní jako hektickou. Zažíváme dobu neustálých změn. Nejvíce zřetelná je tato změna v oblasti vývoje technologií. Pokrok v oblasti technologií je neuvěřitelný. Není se tedy čemu divit, že člověk, který v této oblasti již řadu let pracuje, přestává po určité době tomuto tempu vývoje stačit, a pokud se dále nevzdělává a nedoplňuje si své znalosti o nové poznatky z oboru, může se stát, že ho zaměstnavatel, byť nerad, bude muset propustit. Stane se nezaměstnaným a teprve pak si začne doplňovat své znalosti, ale to už bývá často pozdě.

A najednou zde máme dvě skupiny nespokojených lidí. První z nich jsou „nešťastní“ zaměstnavatelé, kteří nemohou sehnat zaměstnance, který by měl požadované znalosti a dovednosti, a to takové, které by odpovídali současnému vývoji, aktuální situaci na trhu práce. V krajních případech nebude zaměstnavatel schopen plnit své závazky např. vůči dodavatelům, zákazníkům, nebude schopen obstát v konkurenci a zkrachuje. Naproti tomu tu bude nezaměstnaný, který se v důsledku ztráty zaměstnání, může dostat do existenčních potíží.

Může nastat ale lepší případ. Člověk pracuje v oboru „mimo“ jeho kvalifikaci. Za roky, které určitou profesi vykonává, získá nové znalosti a dovednosti. Ve volném čase navštěvuje různé kurzy, semináře, sleduje novinky z oboru. Ale najednou přijde o zaměstnání. Původní kvalifikaci, kterou získal v rámci počátečního vzdělávání, vykonávat nechce a povolání, které vykonával do teď, dále vykonávat nemůže, protože mu chybí doklad o kvalifikaci, který všichni zaměstnavatelé, ke kterým se jde ucházet o pracovní místo, vyžadují.

Naštěstí existuje tzv. Národní soustava kvalifikací, díky níž je možné získat doklad o kvalifikaci. Stačí, když člověk u zkoušky před autorizovanou osobou prokáže, že splňuje požadavky stanovené v kvalifikačním standardu a následně může obdržet osvědčení o získání kvalifikace. Při zkoušce se nehledí na to, jak jste potřebné znalosti

a dovednosti, které budou ověřovány, získali, jestli ve škole, na kurzech, dlouholetou praxí. Hlavní je, že vše umíte a znáte.

Pokud by tedy „náš druhý nezaměstnaný“ absolvoval takovou zkoušku, nemusel by se již setkávat s nepříjemností, že nemá doklad, kterým by doložil svou kvalifikaci.

Problematika Národní soustavy kvalifikací je daleko širší – není to jen otázka zkoušek. Jedná se o projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, který souvisí s řadou další oblastí ve „světě vzdělávání a práce“.

S jakými oblastmi souvisí? Jaké oblasti vzdělávání ovlivňuje? Jakou má strukturu? A na další otázky najdete odpověď v této práci, která si klade za cíl poskytnout čtenáři přehled teoretických poznatků o této problematice.

Téma práce bylo zvoleno z toho důvodu, že v rámci svého zaměstnání na Ministerstvu, školství, mládeže a tělovýchovy přicházím s Národní soustavou kvalifikací často do styku, ale jen okrajově a ne příliš do „hloubky“, a proto jsem měla zájem „více ji poznat“, než jako „veřejně přístupný registr na internetu“.

1. POHÁDKA NA ZAČÁTEK

30. listopadu 2011 se v hotelu Pyramida v Praze konala konference zabývající se problematikou Národní soustavy kvalifikací. Ivo Jupa, moderátor konference a hlavní manažer projektu, vysvětloval problematiku spolupráce uchazečů a autorizovaných osob v rámci realizace zkoušek dle Národní soustavy kvalifikací. K lepšímu pochopení využil toho, že všichni známe pohádku O červené Karkulce.

Karkulka měla cíl – navštívit babičku. Cestou ale potkala vlka, kterému řekla o svém plánu. Vlk nelenil a spěchal do chaloupky, kde babička bydlela ... Všichni víme, jak pohádka pokračovala. Vše nakonec dobře dopadlo zásluhou myslivce, který šel kolem babiččiny chaloupky, rozpáral vlkovi břicho, tím zachránil Karkulku i babičku, a díky kterému se Karkulka s babičkou setkala.

Z pohledu zkoušky dle Národní soustavy kvalifikací může Karkulka znázorňovat uchazeče (zkoušeného), který má také cíl, a to složit zkoušku, získat doklad o kvalifikaci a získat tak lepší uplatnění na trhu práce. Vlk a myslivec mohou představovat zkoušejícího, tzn. autorizovanou osobu, a sektorové rady, resp. zaměstnavatele, kteří stanovují obsah standardů, tedy i obsah zkoušky. Kdyby výše jmenované osoby nespolupracovaly, zkoušený by možná nějakou zkoušku složil, otázkou zůstává, zda by taková zkouška nebyla zbytečná, zda by ji zaměstnavatelé uznávali.

Kdyby v pohádce myslivec nešel kolem babiččiny chaloupky a nespolupracoval (nerozpáral vlkovi břicho), ale zvolil si pro ten den jinou trasu, babičku ani Karkulku by nezachránil a obě by se ve zdraví nesetkaly. Cíl by nebyl naplněn.

Je tedy důležité, aby v rámci projektu NSK spolupracovali jak zaměstnavatelé se vzdělavateli, tak všichni, kteří se podílejí na její tvorbě. Důležitá je spolupráce také s veřejností, s potenciálními zájemci o zkoušku. Informovat je o možnostech, které NSK nabízí.

2. NÁRODNÍ SOUSTAVA KVALIFIKACÍ

2.1 O Národní soustavě kvalifikací

Projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jehož řešitelem byl tehdejší Národní ústav odborného vzdělávání – dnešní Národní ústav pro vzdělávání.

V letech 2005 až 2008 probíhal systémový projekt¹ NSK 1, jehož cílem bylo především propojení počátečního a dalšího vzdělávání. V návaznosti na tento projekt je v současné době realizován individuální národní projekt² NSK 2, jehož oficiální název zní Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací³ (dále jen NSK). Realizace projektu NSK 2 je plánovaná v letech 2009 až 2015.

Ve spolupráci se společností Trexima, spol. s r.o. byl vytvořen registr poskytující přehled celostátně uznávaných kvalifikací. Registr je veřejně přístupný na internetu, konkrétně na <http://narodni-kvalifikace.cz>. Najdeme zde přehled kvalifikací, kterým již byly schváleny standardy (viz. níže). Nejprve byly do registru zařazovány řemeslné kvalifikace, které jsou v rámci formálního vzdělávání ukončeny výučním listem. V rámci realizace NSK 2 jsou do databáze začleňovány i kvalifikace na úrovni středoškolského vzdělání ukončeného maturitní zkouškou a vyšší.

Registru, který bývá také v některých zdrojích označován jako databáze, využívají např. zájemci, již chtějí absolvovat některou ze zkoušek, autorizované osoby (viz. níže), vzdělávací instituce, které ze standardů stanovují profily svých absolventů, ale i zaměstnavatelé, jímž poskytují přehled o tom, jaké konkrétní znalosti a dovednosti by měl

¹ Systémový projekt – projekt, který přináší určitou změnu ve struktuře, a to na úrovni místní, regionální, státní politiky; může být realizován pomocí legislativní úpravy, vytvořením nové koncepce.

² Individuální národní projekt – projekt, který pokrývá celou Českou republiku, jsou předkládány centrálními orgány státní správy a doplňují národní politiku.

³ *Rozvoj a implementace NSK*, <http://www.nuov.cz/nsk2>, cit.2012-06-09

případný zájemce o zaměstnání mít, pokud předloží osvědčení o získání profesní (dříve dílčí) kvalifikaci.

Hlavním přínosem projektu je možnost uznávání znalostí a dovedností bez ohledu na to, jakým způsobem byly získány. Pro úspěšné zvládnutí zkoušky není proto vůbec směrodatné, jestli jste požadované znalosti a dovednosti získali na nějakém kurzu nebo jste se všechny znalosti a dovednosti, které jsou u zkoušky ověřovány, během let naučili, aniž byste o to nějak zvláště usilovali (jinými slovy nezáleží, jestli jste požadované znalosti a dovednosti získali formálním⁴, neformálním vzděláváním⁵ nebo informálním učením⁶).

Projekt by měl motivovat k celoživotnímu učení. Přispívat k zaměstnatelnosti, mobilitě na trhu práce, tím pádem i k lepší ekonomické situaci a konkurenceschopnosti, a to nejen jednotlivce, ale i celé společnosti. Výhodou projektu je i to, že odráží aktuální požadavky trhu práce, a to i díky zapojení zástupců zaměstnavatelů do tvorby standardů, resp. požadavku určitých znalostí a dovedností, které musí zájemce o danou kvalifikaci znát a umět. Dalším přínosem je samotné vytvoření výše uvedeného registru, jakožto přehledu všech, v současné době celostátně uznávaných, kvalifikací. Nehledě na to, že stále více dochází k propojování systému NSK s dalšími systémy v oblasti vzdělávání, a to na úrovni České republiky i Evropské Unie.

⁴ Formální vzdělávání je takové, které je získané v rámci vzdělávací instituce – školy. Formální vzdělávání má definován obsah, cíl; výstupem formálního vzdělávání bývá vysvědčení, diplom – získání stupně vzdělání.

⁵ Neformální vzdělávání bývá nejčastěji realizováno různými zájmovými kurzy. Tematicky jsou kurzy velmi rozmanité, a to proto, aby bylo pokryto široké spektrum zájmů (kurzy tak mohou být zaměřeny na oblast ekonomiky, práva, ale i např. včelařství, rybářství, keramiku, háčkování atd.). Je založeno na dobrovolnosti a výstupem vzdělávání může být např. osvědčení, certifikát.

⁶ Informální učení je takové, které probíhá během celého života, v rámci každodenních situací. Je nezáměrné a člověk si ani neuvědomuje, že se vzdělává (např. při sledování televizních zpráv získáváme znalosti z oblasti politiky, kultury aj.).

2.2 Struktura Národní soustavy kvalifikací

K tomu, aby registr mohl podávat přehled uplatnitelných kvalifikací na trhu práce, bylo nutné stanovit jeho strukturu, která by byla srozumitelná a jednoznačná.

Jednotlivé kvalifikace jsou zařazeny do tzv. skupin oborů, jež si jsou oborově příbuzné (např. skupina oborů „Gastronomie, hotelnictví a turismus“ obsahuje kupř. kvalifikaci „Kuchař“, „Číšník, servírka“)⁷. Některé kvalifikace, přesněji některé úplné profesní kvalifikace, jsou dále členěny na tzv. profesní kvalifikace (např. úplná profesní kvalifikace „Kuchař“ je členěna na profesní kvalifikace „Příprava teplých pokrmů“, „Příprava pokrmů studené kuchyně“ a „Příprava minutek“)⁸. Každá z profesních kvalifikací obsahuje kvalifikační a hodnotící standard, což zjednodušeně řečeno, představuje obsah konkrétní kvalifikace a způsob ověření konkrétních znalostí a dovedností při zkoušce.

2.2.1 Profesní a úplná profesní kvalifikace

Profesní kvalifikaci lze vysvětlit jako způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (např. již zmíněná „Příprava pokrmů studené kuchyně“, „Příprava minutek“). Jedná se o pracovní činnost, která je samostatně uplatnitelná na trhu práce.⁹ Profesní kvalifikace mohou být součástí tzv. úplné profesní kvalifikace.

Úplnou profesní kvalifikaci oproti tomu chápeme jako způsobilost vykonávat určité povolání, které je obsažené v Národní soustavě povolání.¹⁰

⁷ *Národní soustava kvalifikací*, <http://www.narodni-kvalifikace.cz/>, cit.2012-06-09

⁸ tamtéž

⁹ *Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací*, http://www.kvalita1.nuov.cz/data/834_Navrh_pojeti_struktury_procesu_2007.pdf, cit.2012-06-09

¹⁰ tamtéž

Jen připomeňme, že v České republice je možné získat úplnou kvalifikaci dvěma způsoby. První možností je absolvovat určitý obor vzdělávání na střední škole nebo vyšší odborné škole či absolvovat studijní program na vysoké škole, a to v rámci počátečního vzdělávání, tedy takového, které dotyčný absolvuje před tím, než vstoupí na trh práce.

Druhou možností je využít právě NSK – úspěšně absolvovat zkoušky jednotlivých profesních kvalifikací, z kterých se skládá úplná profesní kvalifikace, předložit potřebná osvědčení o získání profesní kvalifikace a následně absolvovat zkoušku v souladu se školským zákonem (dotyčný tak může získat např. výuční list v určitém oboru vzdělávání, aniž by musel absolvovat vzdělávání „ve škole“).

2.2.2 Kvalifikační požadavky

Další důležitou součástí NSK jsou kvalifikační a hodnotící standardy. Standardy popisují kvalifikační požadavky a zároveň způsob, jakým bude tento kvalifikační požadavek ověřován.

Z výše uvedeného tak vyplývá, že každá profesní kvalifikace je definována několika kvalifikačními požadavky, které můžeme nazvat kompetencemi¹¹ nebo-li způsobilostmi. Kompetence lze dělit na odborné a obecné.

V dokumentu *Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací (2007)* jsou rozdíly mezi odbornými a obecnými kompetencemi vysvětleny následovně: „Odborné kompetence (způsobilosti) představují to, co by pracovník měl umět po odborné stránce.“¹² Dále je zde také uvedeno: „Každá odborná kompetence (způsobilost) v sobě zahrnuje „činnostní“ dimenzi a „předmětnou“ (znalostní) dimenzi. Např. odborná kompetence (způsobilost) „opravy dřevobráběcích strojů“ zahrnuje

¹¹ Kompetence můžeme chápat jako soubor znalostí, dovedností, schopností, postojů, resp. jakýchsi požadavků nezbytných pro výkon určité pracovní činnosti.

¹² *Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací*, http://www.kvalita1.nuov.cz/data/834_Navrh_pojeti_struktury_procesu_2007.pdf, cit.2012-06-09, s. 6

jednak činnostní dimenzi „opravy“ představující zvládnání postupů při technických opravách a jednak znalosti o dřevoobráběcích strojích, o jejich konstrukci a funkcích. To je samozřejmě zjednodušeně řečeno, protože nezbytné jsou znalosti i z dalších odborných disciplín, např. strojní součásti, strojní mechanismy, základy elektrotechniky. Jedna odborná kompetence (způsobilost) tedy může čerpat z více odborných znalostí; je aplikací těchto znalostí.“¹³

Ke každé z těchto kompetencí je v NSK přiřazena tzv. kvalifikační úroveň (viz. níže), která představuje obtížnost kompetence. Obtížnosti všech kompetencí, jež jsou součástí dané profesní kvalifikace, určují obtížnost profesní kvalifikace jako celku. Neměla by nastat situace, že úroveň některé z kompetencí je vyšší, než úroveň profesní kvalifikace.

Druhý typ kompetencí, kompetence obecné, vymezují obsah toho, čím musí pracovník disponovat nad rámec své odbornosti. Jinými slovy obecné kompetence lze popsat jako způsobilosti pracovníka (téměř) bez ohledu na odbornou oblast (např. jazyková způsobilost, schopnost spolupráce, ale i samostatnost, schopnost přizpůsobení se).

Obecné kompetence nejsou popisovány úrovněmi, jako je tomu v případě odborných kompetencí.

2.2.3 Kvalifikační a hodnotící standard

Aby mohla NSK řádně fungovat, museli se zavést tzv. standardy, přesněji kvalifikační standard a hodnotící standard. Jedná se o standardizované popisy, jež jsou vytvářeny podle jednotných principů a zásad.

Každá profesní kvalifikace je tvořena kvalifikačním standardem. Ten představuje výčet odborných kompetencí nezbytných pro řádný výkon určité pracovní činnosti. Z hlediska právních předpisů nejsou standardy

¹³ *Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací*, http://www.kvalita1.nuov.cz/data/834_Navrh_pojeti_struktury_procesu_2007.pdf, cit.2012-06-09, s. 6

profesních a úplných profesních kvalifikací na stejné pozici. Na internetových stránkách Národního ústavu odborného vzdělávání¹⁴ jsou tyto pozice popsány následovně:

- „Kvalifikační standard profesní kvalifikace je zákonem stanovenou normou pro profesní kvalifikace.
- Kvalifikační standard úplné profesní kvalifikace je obsahovým východiskem pro tvorbu kurikula oborů vzdělání (rámcových vzdělávacích programů), resp. úpravy vzdělávacích cílů; dále je východiskem pro určování vztahu jednotlivých profesních kvalifikací k příslušné úplné profesní kvalifikaci. Tento vztah je založen na ekvivalenci kompetencí (způsobilostí) v kvalifikačních standardech příslušných profesních a úplných profesních kvalifikací.“¹⁵

Kromě kvalifikačních standardů nalezneme v NSK také tzv. hodnotící standardy. Hodnotící standardy stanovují „co“ a „jak“ bude ověřováno – určují, jaké musí mít zkoušený znalosti a dovednosti, a způsob jakým budou tyto znalosti a dovednosti ověřovány. A právě podle hodnotícího standardu probíhají zkoušky, které vedou k získání osvědčení opravňující k výkonu profesní kvalifikace.

Součástí hodnotícího standardu jsou také pokyny k realizaci zkoušky, informace o výsledném hodnocení, počet zkoušejících, požadavky na odbornou způsobilost autorizované osoby (jejího autorizovaného zástupce), materiální a technické zabezpečení nezbytné pro uskutečnění zkoušky, je zde uvedena doba pro přípravu na zkoušku a doba pro vykonání zkoušky.

¹⁴ Národní ústav odborného vzdělávání je jednou z přímo řízených organizací Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, jež přispívá k rozvoji odborného školství v České republice, zpracovávají analýzy přispívající k rozvoji a v té souvislosti k zatraktivnění odborného školství. Mimo to se podílí na realizaci projektů Evropské unie. Od 1. července 2011 je sloučen spolu s Výzkumným ústavem pedagogickým v Praze a Institutu pedagogicko-psychologického poradenství do organizace nesoucí název Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (zkráceně NUV). Z tohoto důvodu bylo i v legislativě upraven název NÚOV na „**organizace ministerstva**“.

¹⁵ *Rozvoj a implementace NSK*, <http://www.nuov.cz/nsk2/kvalifikacni-standard>, cit.2012-06-09

V NSK, přesněji u každé profesní kvalifikace, lze dále najít informace, které z ministerstev je autorizující orgán (viz. níže), do které ze skupin oborů daná profesní kvalifikace spadá, název povolání, ke kterému se daná kvalifikace váže, kvalifikační úroveň NSK – EQF (viz. níže). Je zde uveřejněn seznam autorizovaných osob a seznam institucí, subjektů, kteří se podíleli na tvorbě standardů a datum, kdy se standard stal platným.

V „dalších informacích“ jsou uvedeny názvy profesních kvalifikací, z kterých lze složit úplnou profesní kvalifikaci (v některých případech je uvedeno i více možných kombinací profesních kvalifikací). V NSK jsou dostupné také informace o vztahu úplné kvalifikace k dalším profesním kvalifikacím, resp. jaké další profesní kvalifikace mohou konkrétní úplnou profesní kvalifikaci rozvíjet.

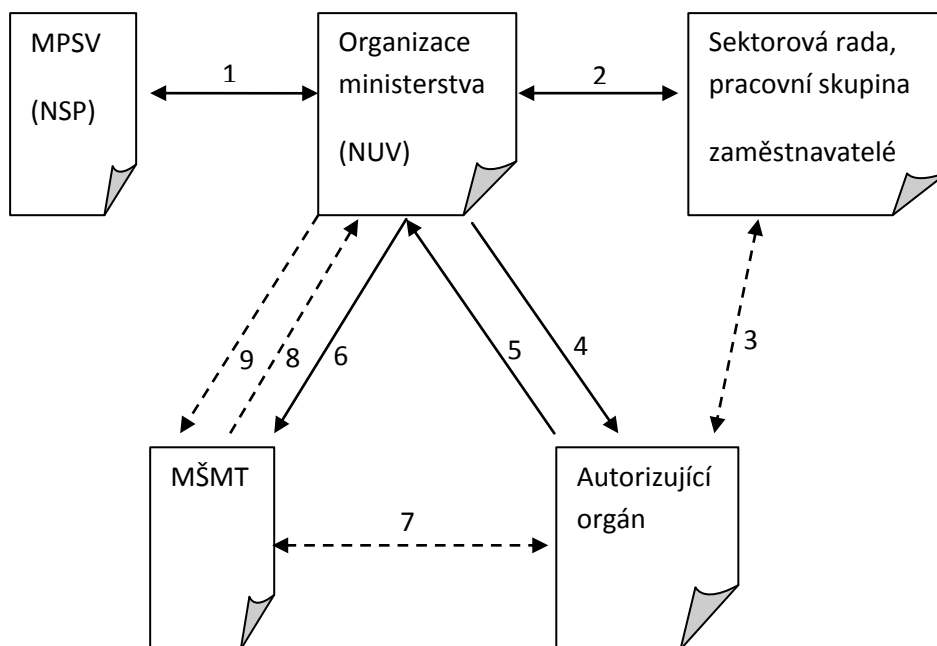
2.3 Zavádění kvalifikací a tvorba standardů

2.3.1 Proces zavádění kvalifikace

Aby celý systém NSK mohl vést k lepšímu uplatnění člověka na trhu práce, musí z požadavků trhu práce vycházet. Sektorové rady se zabývají otázkou, zda pokrytí oborů profesními kvalifikacemi odpovídá skutečným požadavkům trhu práce.

Pokud z požadavků trhu práce vyplyne potřeba zavést novou profesní kvalifikaci, je třeba absolvovat velmi náročný administrativní proces, na jehož konci je schválena nová profesní kvalifikace s platnými standardy, uveřejněna v registru NSK. Proces samozřejmě probíhá v souladu s Národní soustavou povolání, čímž je zajištěna také účast Ministerstva práce a sociálních věcí (dále je MPSV).

Obr. 1: Schéma procesu schvalování standardů



Zdroj: *Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací*. Praha : NÚOV, 2007. s. 25

Celý proces začíná zpracováním návrhu na zavedení nové profesní kvalifikace organizací ministerstva. Tyto návrhy kvalifikací nebo návrhy standardů jsou vytvářeny ve spolupráci se sektorovými radami. Je ale možné, že návrh podá i jiný subjekt, zástupci zaměstnavatelů. V takovém případě je potřeba k návrhu připojit zdůvodnění potřebnosti takové kvalifikace. Návrh je předán příslušné sektorové radě.

Do procesu schvalování jsou dále zapojeny tzv. pracovní skupiny, které zpracovávají návrhy kvalifikačních a hodnotících standardů. Návrhy standardů jsou zpracovávány podle tehdejší metodiky NÚOV, čímž je tak zajištěna jednotná metodika NSK. Po zpracování jsou návrhy předány sektorové radě, jež má možnost návrh doporučit ke schválení, upravit a doporučit ke schválení nebo návrh vrátit k přepracování.

Aby se tento proces schvalování urychlil, je možné, aby pracovní skupiny, před předáním návrhů sektorové radě ke schválení, konzultovali

návrhy s autorizujícím orgánem (ministerstvo, do jehož gesce spadá určitá kvalifikace).

Jsou-li návrhy doporučené ke schválení, přebírá je organizace ministerstva. Organizace ministerstva zajistí okódování kvalifikací a standardů. Organizace ministerstva v souladu s Národní soustavou povolání připraví návrhy profesních kvalifikací, z nichž bude možné složit úplnou profesní kvalifikaci a vztahy úplných profesních kvalifikací s profesními kvalifikacemi. Také tyto návrhy jsou schvalovány sektorovou radou.

Po schválení sektorovou radou jsou do procesu zapojeny autorizující orgány, které jsou organizací ministerstva požádány o případné připomínky standardů. Vypořádání připomínek je v gesci organizace ministerstva; v případě věcných změn požádá o závěrečné stanovisko opět sektorovou radu.

Standardy NUV předá Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) k posouzení. Standardy jsou posouzeny věcnými útvary, gremiální poradou náměstka ministra skupiny II. Připomínky jsou předány organizaci ministerstva k vypořádání (v případě věcných změn je o stanovisko žádána opět sektorová rada). V případě potřeby se realizují jednání se zástupci autorizujících orgánů. Standardy jsou nakonec projednány na poradě vedení (MŠMT).

Po schválení MŠMT jsou kvalifikace, standardy a další informace uveřejněny v registru NSK.

Vzhledem k tomu, že vše se neustále vyvíjí, i požadavky na trhu práce se mění. Proto po čtyřech letech od schválení standardů probíhá jejich revize. Tato revize probíhá sektorovou radou, která je zhodnotí jako stále platné nebo je určí k úpravám. V případě, že je doporučena změna standardů, je návrh předán pracovní skupině, stejně tak, jako je tomu v případě zavádění nového standardu (další postupy jsou shodné s výše uvedeným schvalovacím procesem).¹⁶

¹⁶ *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací*. Praha : NÚOV, 2011. s. 8

2.3.2 Náležitosti nově zaváděných kvalifikací a standardů

Při zavádění kvalifikací a standardů musí být dodržovány určité metodické zásady, které napomáhají přehlednosti a srozumitelnosti celého systému NSK. Uvedme alespoň některé z nich.

Název profesní kvalifikace

Jak je již uvedeno výše, při stanovování názvu profesní kvalifikace se vychází z názvu typové pozice, jinými slovy opět je důležitá provázanost názvu profesní kvalifikace s Národní soustavou povolání. Název kvalifikace by měl být konkrétní a v praxi běžně používaný.

Kvalifikační standard

Při tvorbě kvalifikačního standardu se dbá na to, aby kvalifikační požadavky (kompetence) obsahovaly, co člověk musí umět (ověření dovedností) a znát (ověření znalostí), zároveň tyto požadavky musejí být formulovány tak, aby byly měřitelné, kontrolovatelné, ověřitelné. Požadavky by neměly být formulovány stručně a zároveň by neměly popisovat detaily.

Hodnotící standard

Hodnotící standard popisuje, co musí zkoušený umět a znát a jakým způsobem jsou tyto kompetence ověřovány. Stanovuje určitá kritéria.

Hodnotící standard proto musí být popsán jednoznačně, srozumitelně, aby nebyl možný různý výklad a byla zde možnost použít ho

při každém zkoušení stejně, a to bez ohledu na to, kde zkouška probíhá. Musí být formulován v dokonavém infinitivu (např. připravit, ošetřit, vyčistit, rozlišit) z důvodu použitelnosti pro zadání úkolu.

V hodnotícím standardu musí být stanovena, jaká kritéria musí zkoušený splnit – zda je třeba splnit vše, co je ve standardu uvedeno nebo stačí jen některá z nich.

Kromě kritérií hodnocení popisuje hodnotící standard také způsoby, jakými jsou kritéria hodnocení ověřována – zda praktickým předvedením, písemně nebo ústně.

Praktickým předvedením se u zkoušky mohou ověřovat výsledky činnosti, kritérium hodnocení je pak formulováno jako opravit, vyměnit apod. U zkoušky může být prakticky ověřován také průběh činnosti, pak je hodnoceno to, jakým způsobem zkoušený zadaný úkol vykonává.

Písemné ověření probíhá tam, kde není možné ověřit kompetence prakticky. Písemné ověření je často spojeno s ústní obhajobou. Písemné ověření znalostí probíhá pomocí testů, které vytváří autorizované osoby (osoby, které mají pověření k vykonávání zkoušek) v souladu s hodnotícím standardem a předkládají je autorizujícímu orgánu spolu s žádostí o udělení autorizace (pověření ke konání zkoušek) ke schválení. V některých případech sice test vytváří autorizovaná osoba v souladu s hodnotícím standardem, ale test nepodléhá schválení autorizujícím orgánem – pokud se ale při kontrole u zkoušky zjistí, že nebyla dodržena všechna pravidla pro řádný průběh zkoušky, může to být důvod k odejmutí autorizace. Poslední možností je, že existuje baterie testových otázek, která je pro všechny autorizované osoby stejná, a z které jsou následně tvořeny jednotlivé testy podle určitých pravidel (např. že pro každé kritérium existuje více otázek, k ověření každého kritéria musí být v testu obsažena alespoň jedna otázka¹⁷).

To, jaký test bude při zkoušce použit (zda podléhá schválení autorizujícím orgánem či nikoliv) musí být upřesněno v pokynech pro realizaci zkoušky.

¹⁷ *Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací*. Praha : NÚOV, 2011. s. 26

Do ústního ověřování lze zařadit např. vysvětlení postupů, proto bývá tato varianta kombinovaná s praktickým předvedením. Do ústního ověřování lze zařadit také obhajobu práce. Ústní ověřování lze realizovat formou losování otázek ze souboru otázek, jež stanovuje autorizovaná osoba podle hodnotícího standardu. Autorizující orgán může požadovat po autorizované osobě zveřejnění témat, do kterých spadají zkušební otázky. Zároveň je dodržována zásada, že losování otázek pro ústní ověření není uskutečňované u kvalifikací úrovně nižší jak 3 (včetně).

2.4 Zkouška před autorizovanou osobou

2.4.1 Autorizace, autorizující orgán a autorizovaná osoba

Již několikrát byly uvedeny pojmy autorizovaná osoba, autorizující orgán, zkouška. Definujme si nyní tyto termíny, které spolu úzce souvisejí.

Autorizaci rozumíme, pověření, na jejímž základě mohou osoby – jak fyzické, tak právnické – konat zkoušky dle NSK. Autorizovanou osobou je tedy taková osoba, která má oprávnění ověřovat odborné způsobilosti (kompetence) fyzických osob v souladu s hodnotícím standardem určité profesní kvalifikace a vydávat osvědčení o získání profesní kvalifikace. Autorizaci udělují autorizující orgány – správní úřad, resp. příslušné ministerstvo, do jehož gesce daná kvalifikace spadá. Autorizující orgán, jak již bylo výše zmíněno, je uveden u každé profesní kvalifikace (např. pro profesní kvalifikaci „Brusič a frézař kamene“ je autorizujícím orgánem Ministerstvo průmyslu a obchodu; v případě profesní kvalifikace „Průvodce cestovního ruchu“ uděluje žadatelům autorizaci Ministerstvo pro místní rozvoj, apod.).

Autorizace jsou udělovány žadatelům na základě podání písemné žádosti na příslušný autorizující orgán. Požadavky, které musí splnit autorizovaná osoba, resp. autorizovaný zástupce (autorizující osobou určený zástupce, kterým může být např. společník, zaměstnanec nebo jiná osoba, která je

k žadateli v pracovněprávním či jiném smluvním vztahu), a potřebné materiální a technické zabezpečení pro provedení zkoušky je uvedeno v hodnotícím standardu u každé profesní kvalifikace, která je uveřejněna v NSK.

Samotné žádosti se liší v některých náležitostech. Především záleží, kdo je žadatelem – zda se jedná o fyzickou osobu, fyzickou osobu, která je podnikatele nebo právnickou osobu či školu zapsanou ve školském rejstříku. V každé žádosti se vyplňují identifikační údaje žadatele, včetně kontaktních informací. Následuje vymezení předmětu žádosti – zde žadatel uvede kódy a přesné názvy profesních kvalifikací, o jejichž autorizaci si žádá. Následně se náležitosti jednotlivých žádostí mírně liší.

Pokud si žádost o autorizaci podává fyzická osoba, je vyzvána, aby k žádosti přiložila požadované doklady, jejichž seznam je uvede právě v žádosti (např. doklad, z kterého bude vyplývat, že žadatel je způsobilý k právním úkonům; doklad o prokázání, že žadatel nemá za posledních pět let daňové nedoplatky; přílohu dokladu či dokladů k prokázání odborné způsobilosti, jež je uvedena v hodnotícím standardu; doklad nebo doklady o materiálním a technickém zabezpečení; čestné prohlášení o seznámení se s aktuálním vývojem profesních kvalifikací aj.).

Fyzická osoba, která je podnikatelem, vyplní identifikační údaje o autorizovaných zástupcích a doloží požadované přílohy, které jsou opět vyjmenované v žádosti. Dále je vyžadováno přiložení dokladů, které se vztahují k autorizovaným zástupcům (např. doklad potvrzující způsobilost k právním úkonům, doklad o odborné způsobilosti).

Pokud je žadatelem právnická osoba vyplňuje identifikační údaje o osobách vykonávající funkci statutárního orgánu žadatele, identifikační údaje autorizovaných zástupců. Také v tomto případě je nezbytné k žádosti přiložit požadované doklady o žadateli, doklady o bezúhonnosti člena, který vykonává funkci statutárního orgánu, doklady o odbornosti autorizovaného zástupce aj.

Je-li žadatelem škola, následně vyplní údaje o autorizovaných zástupcích a doloží doklady o materiálním a technickém zabezpečení zkoušky a doklady vztahující se k autorizovaným zástupcům (doklad o plné způsobilosti k právním úkonům, doklady potvrzující jejich bezúhonnost, odbornost, aj.).

Na závěr každé žádosti žadatel podepíše čestné prohlášení o pravdivosti uvedených informací. Udělení autorizace podléhá správnímu poplatku, a to ve výši 1500,- Kč za každou profesní kvalifikaci.

Příslušné formuláře jsou ke stažení na internetových stránkách autorizujícího orgánu.

Autorizace jsou udělovány na dobu 5 let a lze ji vždy o dalších pět let prodloužit. Je nepřevoditelná a nepřechází na právní nástupce. Mohou nastat situace, že autorizace přestane být platnou dříve, než uplyne pět let od jejího udělení. V takovém případě hovoříme o zániku autorizace. Zánik může nastat např. zánikem autorizované osoby, smrtí či odnětím autorizace autorizujícím orgánem, které má oprávnění provádět kontroly autorizovaných osob, kterým autorizaci udělily. Autorizaci lze odejmout v případě, zjistí-li se, že údaje uvedené v žádosti jsou nepravdivé, autorizovaná osoba nesplňuje podmínky, jež musí autorizovaná osoba splňovat, poruší-li autorizovaná osoba právní předpisy (např. bude-li zjištěno, že autorizovaná osoba nehodnotí odborné způsobilosti v souladu s hodnotícím standardem), autorizovaná právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba nemá po dobu delší jak dva měsíce autorizovaného zástupce, příp. požádá-li sám žadatel o odnětí autorizace.

Nastanou-li u autorizované osoby v době platnosti autorizace nějaké změny, je autorizovaná osoba povinna o nich písemně informovat autorizující orgán.

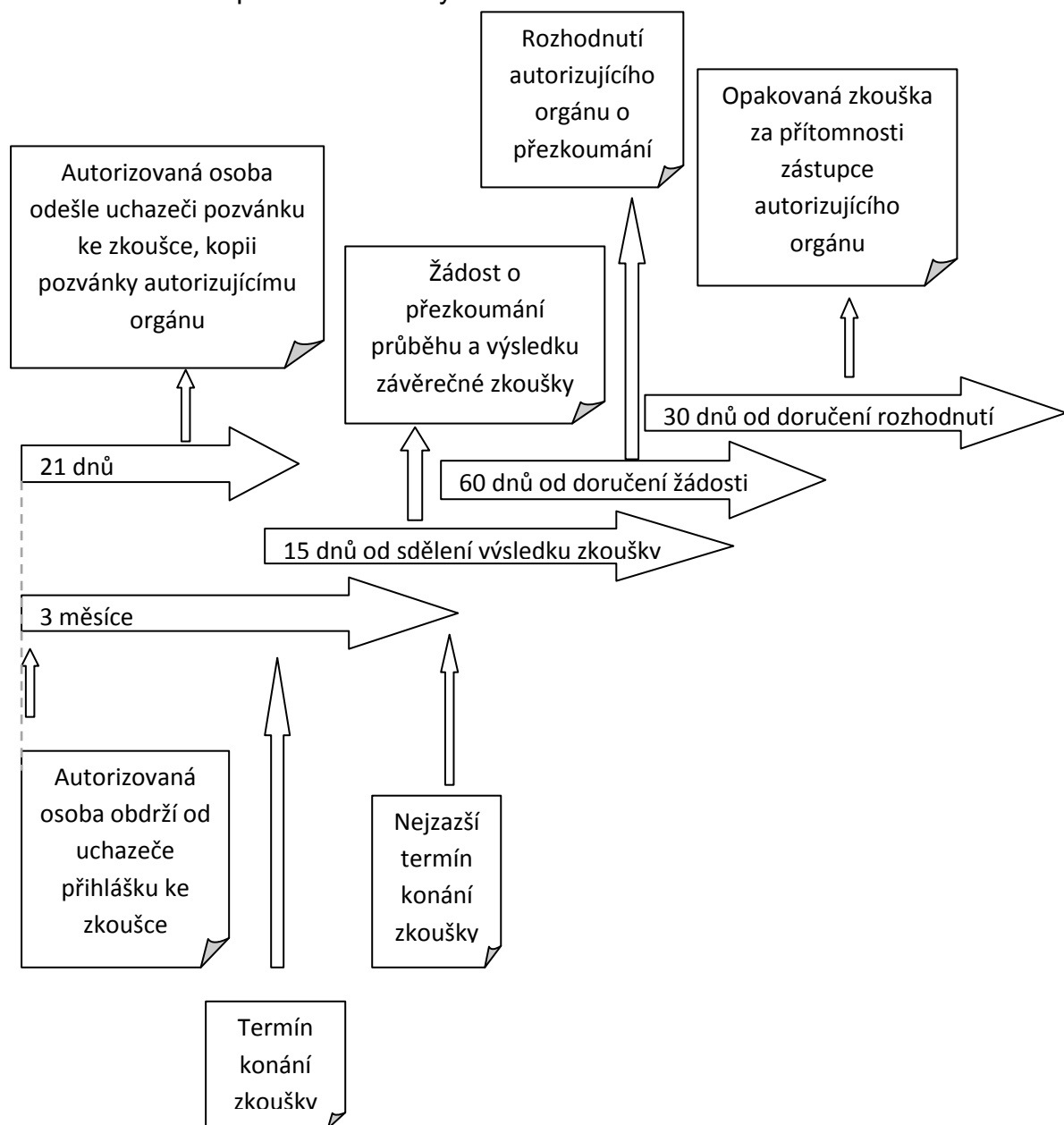
2.4.2 Zkouška u autorizované osoby

Jak již bylo výše uvedeno, zkouška ověřující dosažení odborné způsobilosti probíhá v souladu s hodnotícím standardem konkrétní profesní kvalifikace uveřejněné v NSK. V hodnotícím standardu je, včetně jiného, uveden popis průběhu zkoušky. Ve standardu jsou obsaženy informace k úkonům, jež musí předcházet samotné zkoušce (např. odeslání zpracované případové studie, poučení v oblasti BOZP), upřesňuje, zda bude v rámci zkoušky hodnocen průběh, výsledek či obojí, příp. co dále bude hodnoceno (např. volba pracovního postupu, při praktickém ověřování dovedností dodržování předpisů BOZP), na jakém principu jsou tvořeny písemné testy a otázky k ústním zkouškám (zda se generují z předem připraveného souboru otázek, zda otázky podléhají kontrole autorizujícího orgány, jak musí být koncipovány otázky pro ústní zkoušku aj.). Hodnotící standard stanovuje počet zkoušejících, způsob hodnocení vztahující se k výsledku zkoušky (v případě sudého počtu členů je uveden postup, který následuje, dojde-li k rovnosti hlasů, rozhoduje hlas předsedy zkušební komise), je-li v rámci zkoušky realizován písemný test, je uveden minimální počet procent úspěšnosti takového testu. Z hodnotícího standardu se dá zjistit také hodinová dotace samotné zkoušky i čas na přípravu.

Pokud má fyzická osoba zájem vykonat zkoušku, po jejímž úspěšném absolvování obdrží osvědčení o získání profesní kvalifikace, musí oslovit některou z autorizovaných osob, která má platnou autorizaci pro danou profesní kvalifikaci. Jinými slovy uchazeč musí vyplnit formulář (příhlášku ke zkoušce), který je dostupný na internetových stránkách MŠMT a odeslat ho spolu s uhrazeným poplatkem za zkoušku autorizované osobě. Uchazeč zároveň musí splňovat určité požadavky – musí mít ukončené alespoň základní vzdělání, musí být starší 18 let nebo se musí jednat o účastníka rekvalifikačního programu.

Přibližme nyní proces, který probíhá od chvíle, kdy autorizovaná osoba obdrží přihlášku ke zkoušce, do realizace zkoušky.

Obr. 2: Schéma o průběhu zkoušky



Zdroj: autor

Obdrží-li autorizovaná osoba přihlášku ke zkoušce, zašle uchazeči do 21 dní pozvánku ke zkoušce a její kopii zašle pro informaci autorizujícímu orgánu. Zkouška se následně zrealizuje do 3 měsíců

od obdržení přihlášky autorizovanou osobou (pokud se autorizovaná osoba s uchazečem nedohodne jinak).

Nemůže-li se uchazeč zkoušky zúčastnit a oznámí-li písemně tuto skutečnost s uvedením důvodu autorizované osobě, a to nejpozději dva dny před konáním zkoušky, může autorizovaná osoba stanovit jiný termín zkoušky, o kterém informuje uchazeče i autorizující orgán. Pokud nový termín nevyhovuje, domluví se autorizovaná osoba s uchazečem na jiném, vyhovujícím, termínu zkoušky, a to ale nejdéle do 6 týdnů od doručení pozvánky.

Pokud se uchazeč ke zkoušce nedostaví, je zkouška považována za neúspěšně vykonanou.

Po uskutečnění zkoušky je autorizovaná osoba povinna do pěti dnů písemně oznámit uchazeči výsledek zkoušky. V případě úspěšného absolvování zkoušky je autorizovaná osoba povinna uchazeči zaslat či předat v této lhůtě osvědčení o získání profesní kvalifikace. V případě, že uchazeč u zkoušky nevyhověl, musí zkoušející tuto skutečnost zaznamenat do protokolu, odůvodnit ji, a zkoušený stvrdit svým podpisem, že ji bere na vědomí.

Po uskutečnění zkoušky zpracuje autorizovaná osoba protokoly o průběhu a výsledku zkoušky a spolu se stejnopisem osvědčení, které po úspěšném absolvování zkoušky předal zkoušenému, zašle autorizujícímu orgánu.

Proti výsledku zkoušky se může zkoušený do 15 dnů odvolat a požádat autorizující orgán o opakování zkoušky. V případě, že autorizující orgán dojde k závěru, že autorizovaná osoba během zkoušky nepochybila, zkouška se neopakuje. V případě, že autorizující orgán dospěje k závěru, že autorizovaná osoba při zkoušce pochybila, zkouška se opakuje. Taková zkouška je pak realizovaná před stejnou autorizovanou osobou za přítomnosti zástupce autorizujícího orgánu (potvrdí-li se pochybení ze strany autorizované osoby, může být této

autorizované osobě autorizace odejmuta). Náklady spjaté s opakování zkoušky hradí autorizovaná osoba.

2.5 Vývoj NSK a legislativní úprava

Psal se rok 2004, když se objevily úvahy o potřebnosti upravit oblast dalšího vzdělávání v České republice. Nebyl to jednoduchý úkol. Ukázalo se, že tato myšlenka měla hodně nepřátel. Upravit oblast dalšího vzdělávání? A v této zemi? Myšlenka, že vzdělávání by probíhalo nejen ve školách, ale i v jiných resortech, byla „odvážná“. S touto myšlenkou se objevil i záměr vytvořit zákon, který by upravoval právě oblast dalšího vzdělávání. Stále zde ale byly obavy, že zákon neprojde Parlamentem ČR.

V polovině roku 2005 se začal realizovat projekt NSK – proběhlo výběrové řízení na dodavatele, který měl za úkol vytvořit veřejně dostupný informační systém; řízení vyhrála společnost Trexima, spol. s r.o. Ve stejném roce byly dokončeny materiály popisující NSK. Byly vyřešeny vztahy mezi tehdejšími úplnými kvalifikacemi (dnes označované jako úplné profesní kvalifikace) a dílčími kvalifikacemi (profesní kvalifikace), byly vytvořeny potřebné metodiky tvorby standardů, byly sestaveny týmy pro tvorbu standardů.

Rok 2006 byl především ve znamení tvorby standardů – kvalifikačních i hodnotících – a na konci roku bylo zpracováno 300 kvalifikačních standardů a 270 hodnotících standardů¹⁸. Během roku bylo ustanoveno několik sektorových rad.

S rokem 2006 je spjatá významná událost v oblasti dalšího vzdělávání, a sice schválení zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který upravoval (a stále upravuje) právě NSK. Oproti prvotním obavám neměl zákon v Parlamentu nepřátel.

¹⁸ *Národní soustava kvalifikací*, <http://www.nsk.nuov.cz/>, cit.2012-06-12

V roce 2007 nabyl zákon účinnosti. Byla také schválena vyhláška č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání. První zájemci o autorizaci si mohli podat žádost. První autorizace udělilo Ministerstvo pro místní rozvoj v září 2007, a to dvěma subjektům (školám). Autorizace byla udělena 22 dílčím kvalifikacím (dnes profesním) z oblasti gastronomie. V prosinci 2007 získali v Brně osvědčení o odborné způsobilosti první barman a someliér.

Následující rok (v březnu) byl projekt ukončen; byly zpracovány kvalifikační a hodnotící standardy pro 110 úplných a 340 dílčích kvalifikací, 160 dílčích kvalifikací již bylo schváleno sektorovými radami a 57 dílčích kvalifikací i autorizujícími orgány a MŠMT, pro 30 dílčích kvalifikací existovaly autorizované osoby.¹⁹

V květnu 2009 byl zahájen projekt Rozvoj a implementace NSK, který navazuje na původní projekt NSK. Tento projekt bude ukončen na konci června 2015.²⁰

V roce 2009 nabyla účinnost také „nová“ vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení, která nahrazuje vyhlášku č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání; NSK dostává nový rozměr – propojenost s rekvalifikačními programy.

2.5.1 Technická novela zákona

Ke konci roku 2010 se začala připravovat novela zákona 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Cílem novelizace bylo především odstranění nedostatků, které se objevily v průběhu implementace zákona do praxe. V návrzích novely byly

¹⁹ *Národní soustava kvalifikací*, <http://www.nsk.nuov.cz/>, cit.2012-06-12

²⁰ *Rozvoj a implementace NSK*, <http://www.nuov.cz/nsk2>, cit. 2012-06-12

zohledněny zkušenosti autorizujících orgánů i autorizovaných osob. Jedná se o první novelu tohoto zákona, která je platná od 1. dubna 2012. A k jakým významným změnám došlo?

První (a na první pohled patrnou) úpravou je změna názvu tehdejší dílčí kvalifikace na profesní kvalifikaci. Dřívější název „dílčí kvalifikace“ u občanů budil dojem, že kvalifikace je pouze částečná, a tím pádem neúplná, nedůležitá. Ve skutečnosti ale byla taková kvalifikace samostatně uplatnitelná na trhu práce. Od změny pojmenování kvalifikace se očekává, že vzbudí u lidí zájem a přinese celému systému uznávání kvalifikace zaslouženou prestiž.

Další změnou je umožnění podnikající fyzické osobě mít autorizované zástupce. Tato možnost nebyla v původním znění zákona uvedena.

Byla upřesněna informace, že podání žádosti podléhá úhradě správního poplatku – v původním znění zákona bylo totiž uvedeno, že udělení autorizace podléhá uhrazení správního poplatku. Upravena byla horní hranice výše správního poplatku. Výše správního poplatku je nyní odvozena od počtu autorizací, o které je žádáno. Za jednu autorizaci činí výše správního poplatku 1 500,- Kč, tzn., jestliže si např. žadatel podá žádost o autorizaci deseti profesních kvalifikací, bude výše správního poplatku 15 000,- Kč. Před novelizací zákona platilo pravidlo, že žádost o autorizaci jedné dílčí kvalifikace byla zpoplatněna částkou 1 500,- Kč, chtěl-li žadatel autorizovat sedm a více dílčích kvalifikací zaplatil správní poplatek ve výši 10 000,- Kč, a to tedy bez ohledu, zda si např. žádal o autorizaci osmi či dvanácti dílčích kvalifikací.

Nově je zavedena povinnost autorizované osoby zveřejnit termíny zkoušek, a to z důvodu dodržení nastavení zkoušky jako veřejné. Zároveň jsou zavedeny postihy za správní delikty, mezi které např. patří to, že autorizovaná osoba nezveřejní termíny konání zkoušky, nepošle uchazeči pozvánku ke zkoušce, neinformuje autorizující orgán o konání zkoušky, autorizovaná osoba neinformuje autorizující orgán o případných změnách

aj., může být autorizované osobě udělena finanční pokuta do výše 20 000,- Kč (a nemusí tak být hned odebrána autorizace).

Nastane-li situace, kdy je realizováno opakování zkoušky před zástupcem autorizujícího orgánu (viz výše), hradí náklady s ní spojené autorizovaná osoba, nikoliv autorizující orgán jako tomu bylo původně. Není tak zatížen státní rozpočet.

Vzhledem k tomu, že došlo ke sloučení přímo řízených organizací, bylo nezbytné pozměnit také název Národního ústavu odborného vzdělávání, který byl v zákoně několikrát uveden. Název byl nahrazen obecnějším výrazem, a sice „státní příspěvkovou organizací zřízenou k tomu účelu ministerstvem“²¹ (myšleno MŠMT). V ostatních souvislostech je používán zkrácený termín „organizace ministerstva“.

Vzhledem k tomu, že došlo k propojení NSK se systémem rekvalifikací (vyhláška č. 176/2009 Sb.), musela se tato skutečnost projevit i v novele zákona č. 179/2006 Sb. Zkoušek dle systému NSK se mohou zúčastnit pouze osoby starší 18 let. Rekvalifikačních programů se mohou ale účastnit i osoby mladší 18 let. Tzn., že pokud by nebyla této skutečnosti věnována pozornost, mohlo by se stávat, že účastník rekvalifikačního kurzu mladší 18 let, by rekvalifikační kurz vedoucí ke zkoušce dle NSK sice absolvoval, ale nemohl by ho zakončit zkouškou a získat tak osvědčení o získání profesní kvalifikace. Navíc příslušný úřad práce by musel dotyčného vést v evidenci do doby, než by dosáhl věku 18 let. Z tohoto důvodu bylo do novely zákona doplněno, že uchazečem o vykonání zkoušky může být i osoba, která je účastníkem rekvalifikace podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

K úpravám, a určitému zjednodušení, došlo také v oblasti stanovení termínu zkoušky autorizovanou osobou od doby, kdy obdrží přihlášku od uchazeče. Oproti původní úpravě byla autorizované osobě ponechána větší volnost ve stanovení termínu zkoušky. Nový systém tak umožňuje,

²¹ Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>, cit.2012-06-12

aby autorizovaná osoba mohla sdružit více uchazečů do stejného termínu, a snížit tak celkové náklady na zkoušku.

Nově zavedena je možnost uznání části profesní kvalifikace, kterou už uchazeč dříve získal. Aby uchazeč mohl tuto možnost využít, musí se část zkoušky, kterou chce uchazeč uznat, shodovat po stránce obsahu i rozsahu. Této možnosti je např. možné využít u „příbuzných“ oborů, jako je např. pekař, cukrář. Od této možnosti se očekává snížení nákladů na zkoušku, zkrátit samotnou zkoušku, protože není důvod opakovat „něco“, co už bylo pomocí stejného systému jednou úspěšně ověřeno.

Jak již bylo několikrát uvedeno, NSK je provázaná i s Národní soustavou povolání. Tento vztah je upřesněn v novele zákona; každá profesní kvalifikace musí navazovat na konkrétní povolání, pracovní činnost, jež je uvedena v Národní soustavě povolání.

2.5.2 Novelizace vyhlášky

V souvislosti s novelou zákona musela proběhnout novelizace vyhlášky č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provádění zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Dochází tak ke změně názvu dílčí kvalifikace na profesní kvalifikace a úplná kvalifikace se přejmenovává na úplnou profesní kvalifikaci. Také byly upraveny názvy NÚOV na organizace ministerstva.

Oproti původní legislativní úpravě již není v hodnotícím standardu uvedena výše poplatku za zkoušku, kterou musel uchazeč zaplatit. Tato úprava vzešla z požadavku autorizujících orgánů a autorizovaných osob. Nehledě na to, že novela zákona umožňuje uznání již získané „části“ dříve získané profesní kvalifikace, což znamená, že autorizovaná osoba musí úměrně této skutečně snížit výši poplatku konkrétnímu uchazeči.

Novela vyhlášky ale především upravuje náležitosti osvědčení a obsah záznamu o průběhu a výsledku zkoušky, jež je autorizovaná osoba povinna zaslat autorizujícímu orgánu.

Záznam o průběhu a výsledku zkoušky musí obsahovat název a kód profesní kvalifikace, jež je zkouškou ověřována, celé jméno uchazeče (včetně titulu/ů), identifikační údaje o zkoušejícím/zkoušejících, včetně jejich podpisů, číslo autorizace, datum a čas zkoušky, seznam odborných způsobilostí, které jsou zkouškou ověřovány, včetně hodnocení, zda uchazeč splnil či nesplnil jednotlivé odborné způsobilosti (v případě neplnění s uvedeným odůvodněním), závěrečné – celkové – hodnocení zkoušky.²²

Na osvědčení byla upravena především terminologie spjatá se změnou pojmenování kvalifikací. Další úpravy byly spíše grafické povahy. Důležitou položkou, která je ale na osvědčení nově uváděna, je odpovídající úroveň Evropského rámce kvalifikací (EQF); Evropský rámec kvalifikací představuje další nástroj podpory celoživotního vzdělávání, s kterým je NSK propojena.

2.6 Národní rada pro kvalifikace

Na základě zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání příkazem ministryně z února 2007 byla zřízena Národní rada pro kvalifikace (dále jen Rada).²³

Rada je tvořena 18 členy. Jsou jmenováni ministrem školství, mládeže a tělovýchovy, a to na dobu tří let s tím, že každý rok končí funkční období šesti členům. Členové Rady ale mohou být jmenováni opakovaně. Předsedou Rady je náměstek ministra skupiny všeobecného odborného a dalšího vzdělávání MŠMT, v současné době jím je Ing. Ladislav Němec. Ostatní členové jsou zástupci ministerstev, zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělavatelů.

²² Vyhláška č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání, § 6a

²³ Národní rada pro kvalifikace, <http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-rada-pro-kvalifikace>, cit.2012-06-12

Současné složení Rady je uvedeno v následující tabulce.

Tab. 1: Složení Národní rady pro kvalifikace

Organizace	Člen
Agrární komora ČR	Ing. Jan Záhorka
Hospodářská komora ČR	RNDr. Zdeněk Somr
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Ing. Ladislav Němec
Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	Ing. Ludvík Vomáčka, CSc.
Rada vysokých škol	Mgr. et Mgr. Jiří Nantl
Unie CZESHA	Ing. Jaroslav Ponec
Magistrát hl. m. Prahy	Ing. Marie Kousalíková
Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR	JUDr. Pavel Novák
Ministerstvo práce a sociálních věcí	Ing. Milan Gol
Ministerstvo zemědělství	Ing. Karel Tureček
Svaz průmyslu a dopravy	Ing. Pavel Kafka
TREXIMA spol. s r.o.	Ing. Jaromír Janoš
Českomoravská konfederace odborových svazů	Mgr. Dušan Martinek
Českomoravský odborový svaz pracovníků školství	Mgr. František Dobšík
Ministerstvo pro místní rozvoj	PhDr. Zuzana Jelenová
Ministerstvo průmyslu a obchodu	Ing. Eduard Muřický
Národní ústav odborného vzdělávání ²⁴	RNDr. Miroslav Procházka, CSc.
Asociace institucí vzdělávání dospělých	Mgr. Tomáš Langer

Zdroj: autor

Hlavními úkoly Rady, jakožto poradního orgánu MŠMT, je příprava, projednávání, vydávání stanovisek k materiálům vztahujícím se ke kvalifikacím a oblasti dalšího vzdělávání. Materiály Radě předkládá MŠMT. Rada zasedá dvakrát ročně.

²⁴ Jmenován v době, kdy organizace nesla původní název.

Mezi hlavní úkoly Rady je projednávání materiálů týkajících se:

- přípravy, naplňování NSK a její uplatnění v praxi;
- kvalifikací nebo dalšího vzdělávání;
- navrhování vzniku nových profesních kvalifikací;
- navrhování změn ve struktuře a vazbách kvalifikací;
- sledování změn na trhu práce a požadavků zaměstnavatelů;
- navrhování promítání změn obsahu kvalifikací do náplně oborů vzdělání;
- návaznosti vzdělávací soustavy na trh práce;
- posuzování návrhů na vznik nových profesních kvalifikací;
- spolupráce na zakládání sektorových rad.²⁵

Pro odbornou přípravu svých jednání může Rada dočasně zřídit pracovní skupiny, jejichž reprezentativnost je dána právě přímým napojením na Radu. Vedoucí pracovní skupiny musí být vždy člen Rady. Ostatní členové pracovní skupiny nemusejí být členy Rady, mohou jimi být odborníci v dané oblasti.

²⁵ *Národní rada pro kvalifikace*, <http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-rada-pro-kvalifikace>, cit.2012-06-12

3. PROVÁZANOST S POČÁTEČNÍM VZDĚLÁVÁNÍM

Mohlo by se zdát, že NSK se vztahuje jen k dalšímu vzdělávání. Jak již bylo výše uvedeno, NSK je také propojena s počátečním vzděláváním, konkrétně s tzv. rámcovými vzdělávacími programy (dále jen RVP).

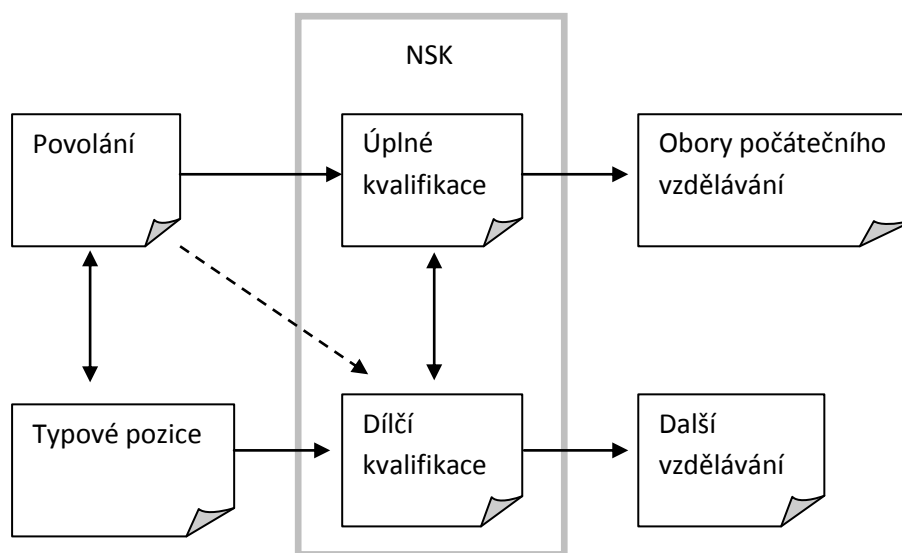
RVP rozumíme vzdělávací strategii, která vychází z koncepce celoživotního učení, a ve které je kladen důraz na tzv. klíčové kompetence (znalosti, dovednosti, postoje, kterých může objekt vzdělávání ve svém životě, a to bez ohledu na tematickou oblast vzdělávání). RVP definují vzdělávací oblasti (např. RVP pro základní vzdělání obsahuje oblast člověk a příroda) a předměty, v jejichž rámci je daná oblast probírána (např. vzdělávací oblast člověk a příroda je probírána v rámci přírodopisu, chemie, fyziky). Kromě toho jsou pro RVP typická i tzv. průřezová témata, jež prostupují napříč všemi vzdělávacími oblastmi s cílem provázat obsah vzdělávání.

RVP jsou realizovány pomocí školních vzdělávacích programů (dále jen ŠVP), které si tvoří každá škola sama, a to v souladu s RVP. Pomocí ŠVP se může škola profilovat a odlišit se tak od ostatních škol, efektivněji vzdělávat.

Legislativní úpravou je stanoveno, že úplnou kvalifikaci lze získat absolvováním oboru vzdělávání. Díky NSK lze ale získat také úplnou kvalifikaci. NSK a RVP proto musejí být v určitém souladu; úplná profesní kvalifikace by tak měla odpovídat oboru vzdělávání, který by vycházel z příslušného RVP. Kompetence uvedené v RVP nemusejí být však vždy shodné se způsobilostmi (kompetencemi) úplné profesní kvalifikace. Vzhledem k tomu, že pro školy je závazným dokumentem RVP, nikoliv NSK, musejí být RVP koncipovány tak, aby škola po zpracování svého ŠVP neopomenula žádnou z požadovaných kompetencí obsažených v NSK.

Díky této provázanosti NSK s RVP je propojeno také počáteční a další vzdělávání, což umožňuje srovnatelnost výsledků počátečního a dalšího vzdělávání.

Obr. 3: NSK – propojení počátečního a dalšího vzdělávání



Zdroj: *Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací*. Praha : NÚOV, 2007. s. 14

NSK je tak důležitou součástí „světa práce“ i „světa vzdělávání“. Zaměstnavatelé (sektorové rady) mají možnost stanovit požadavky na své zaměstnance a ovlivnit tím tak i oblast počátečního vzdělávání, následně i uplatnitelnost na trhu práce, lepší zaměstnatelnost, snížení nezaměstnanosti a tím i určité odlehčení státnímu rozpočtu v souvislosti s vyplácením sociálních dávek v nezaměstnanosti.

4. NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ

V letech 2007 – 2008 probíhal projekt Národní soustava povolání. Od února 2010 do konce ledna 2013 je realizovaná veřejná zakázka s názvem Národní soustava povolání II, který navazuje na původní projekt Národní soustava povolání. Národní soustava povolání II (zkráceně NSP) je projekt Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), jež je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Na realizaci se podílí Svaz průmyslu a dopravy České republiky, Hospodářská komora České republiky a Trexima, spol. s r.o.

V rámci původního projektu byla NSP metodicky popsána a pilotně byl ověřen model Sektorových rad. Sektorové rady (dále jen SR) se tak významně podílejí na tvorbě NSP a zároveň tak vytvářejí významné informační východisko pro naplňování NSK. NSP lze zjednodušeně označit jako informační a poradenský internetový portál, který je využíván odborníky i laickou veřejností.

NSP stejně tak jako NSK je veřejně přístupný „katalog“ povolání a typových pozic, jež odráží reálnou situaci na trhu práce. V katalogu NSP nalezneme „oborové směry“ (např. výchova a vzdělávání, umění a kultura, apod.). V oborových směrech jsou obsaženy názvy povolání a typových pozic, a to rozděleny podle požadovaného vzdělání (základní vzdělání, střední vzdělání a výučním listem, střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání/bakalářský studijní program, magisterský studijní program). Typové pozice lze chápat jako jakousi podmnožinu povolání (např. typovou pozicí povolání „filmový a televizní producent“ je „producent“, „vedoucí produkce“, „vedoucí tvůrčí skupiny“). Každé povolání či typová pozice obsažená v NSP má svou tzv. kartu. Jednotlivé karty se od sebe v některých náležitostech liší – záleží, zda povolání v sobě zahrnuje typovou pozici či ne.

Pokud nahlédneme do karty povolání, která obsahuje typové pozice, nalezneme v jejím úvodu krátký popis povolání, odborný směr, typové pozice, které pod něj spadají, kvalifikační úroveň, alternativní

název (např. pro učitele – pedagog). Karta dále obsahuje výčet pracovních činností, které jsou typické pro dané povolání. Pod nabídkou „Průvodce světem povolání“²⁶ najdeme seznam příbuzných povolání. Průvodce světem podnikání představuje internetový portál, s kterým je NSP propojena, a jež obsahuje bližší (upřesňující) charakteristiku těchto povolání – u každého povolání je uvedena odpověď na otázky „Kdo to je a co dělá?“, „Co je náplní jeho práce?“, „V jakém pracuje prostředí?“, „S čím pracuje?“ a „Jaký by měl být a co by měl znát?“²⁷. V kartě NSP je uvedena nabídka volných pracovních míst daného povolání.

Podíváme-li se do karty povolání, které v sobě nezahrnuje typovou pozici, nejdeme v ní opět krátký popis povolání, odborný směr, kvalifikační úroveň a alternativní název povolání, seznam pracovních činností. Dále nám NSP poskytuje přehled o hrubých měsíčních mzdách daného povolání, pracovní podmínky se stanovenou mírou zatížení (např. zda je člověk při výkonu daného povolání zatížen hlukem, prachem, zda je zatížen jeho zrak, páteř, apod.). V kartě jsou uvedeny informace o kvalifikačních požadavcích – o potřebných certifikátech, vystudovaného oboru, příp. další doplňující informace. Můžeme najít informace o potřebných měkkých kompetencích, obecných dovednostech a odborných znalostech a dovednostech se stanovenou úrovní, včetně popisu těchto úrovní. Nebylo opomenuto ani nastavení zdravotních předpokladů, resp. zdravotních komplikací, jež omezují pracovní výkon. Jsou zde uveřejněny informace o koordinátorovi a garantovi celého odborného směru, do kterého dané povolání spadá. Stejně jako v případě karty s typovými pozicemi také tyto karty uvádějí (a odkazují) na Průvodce světem povolání a uvádí nabídku volných pracovních míst.

Karty typové pozice se od předchozí liší jen v náležitostech, které jsou uvedeny v jejím úvodu. Po krátkém úvodním popisu typové pozice

²⁶ Průvodce světem povolání je program podporovaný Evropskou unií prostřednictvím programu Leonardo da Vinci. Průvodce světem povolání poskytuje stručné, ale výstižné informace o konkrétních povoláních. Program ale obsahuje i rady pro sestavení životopisu nebo rady pro úspěšný přijímací pohovor aj.

²⁷ *Průvodce světem povolání*,

<http://www.occupationsguide.cz/cz/POVOL/povolani.aspx?Par=383.htm>, cit. 2012-06-12

následují informace o odborném a odborném podsměru, nadřazené povolání, příbuzné typové pozice, kvalifikační úroveň a alternativní názvy (např. typové pozice Učitel odborných předmětů SŠ dřevařské spadá do odborného směru Výchova a vzdělávání, odborného podsměru středoškolské vzdělávání, nadřazeným povoláním je Učitel odborných předmětů střední školy, mezi příbuzné typové pozice patří např. Učitel odborných předmětů SŠ hutnictví, Učitel odborných předmětů SŠ potravinářství, apod.).

Ostatní náležitosti karty typové pozice jsou shodné s kartou povolání, které neobsahuje typovou pozici.

4.1 Sektorové rady

Sektorovou radu můžeme charakterizovat jako „sružení významných reprezentantů zaměstnavatelů, profesních organizací, vzdělavatelů a dalších odborníků v oblasti lidských zdrojů v daném sektoru či odvětví, se záměrem stát se mluvčím a nástrojem zaměstnavatelů při prosazování zájmů sektoru této oblasti, ve vztahu ke státní správě a vzdělávacím institucím.“²⁸

Výhodou takového složení SR, tedy to, že v jednotlivých SR mají své zastoupení jak zaměstnavatelé, zaměstnanci, tak vzdělavatelé, je spolupodílení se všech na utváření systému, který by měl pomoci k lepšímu a efektivnějšímu uplatnění člověka na trhu práce. Přece jen si musíme uvědomit, že zaměstnavatelé jsou těmi, jež tvoří pracovní místa, určují požadavky na své zaměstnance. Zaměstnanec je pak musí splnit, aby mohl být zaměstnán. Tím, že budou (jsou) definovány konkrétní způsobilosti, které jsou odvozeny z reálné situace na trhu práce, jsou ovlivněny také obsahy vzdělávání – vždyť z NSP vychází NSK. A nebylo výše uvedeno, že NSK ovlivňuje také RVP? Zaměstnavatelé mohou

²⁸ *Informace o sektorových radách*, http://info.nsp.cz/sektorove_rady/_informace.aspx, cit.2012-06-12

prostřednictvím SR ovlivnit obsah počátečního vzdělávání a nemusí už docházet k situacím, kdy si zaměstnavatelé stěžují, že školy „pouští“ na trh práce absolventy s rozdílnou kvalitou vzdělání, které neodpovídá jejich požadavkům. NSP, resp. SR tak ovlivňují jak počáteční, tak další vzdělávání.

Vrátíme-li se totiž ke zkoušce dle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, už ze samotného názvu je jasné, že se jedná o další vzdělávání – tedy nejruznější zájmové, profesní kurzy; nesmíme zapomenout na kurzy rekvalifikační. Z čeho je odvozen jejich vzdělávací obsah? Z hodnotícího standardu příslušné profesní kvalifikace NSK, ale o tom se ještě zmíníme později.

Pokud bychom to shrnuli, tak mezi hlavní úkoly SR patří:

- popisování povolání a typových pozic NSP;
- spolupráce při tvorbě kvalifikačních a hodnotících standardů NSK;
- zjišťování kvalifikačních potřeb a potřeb v oblasti rozvoje lidských zdrojů;
- podpora vzdělávání a rozvoj odborných způsobilostí;
- komunikace s úřady a vzdělávacími institucemi;
- kontrola činnosti autorizovaných osob na základě požadavku autorizujícího orgánu.

Z úvodní charakteristiky nám také vyplývá, že existuje několik SR. Názvy sektorových rad odpovídají konkrétní odborné oblasti – sektoru.

Jsou založené tyto SR:

- SR pro zemědělství;
- SR pro strojírenství;
- SR pro energetiku;
- SR pro elektrotechniku;
- SR pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch;

- SR pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce;
- SR pro ostatní služby;
- SR pro administrativu a management;
- SR pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby;
- SR pro informační technologie a telekomunikace;
- SR pro vyhrazená zařízení;
- SR pro dřevozpracující a papírenský průmysl;
- SR pro řemesla a umělecká řemesla;
- SR pro obchod a marketing;
- SR pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí;
- SR pro potravinářství a krmivářství;
- SR pro těžbu a úpravu surovin;
- SR pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl;
- SR pro sklo, keramiku a zpracování minerálů;
- SR pro chemii;
- SR pro hutnictví, slévárenství a kovárenství;
- SR pro stavebnictví;
- SR pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby;
- SR pro polygrafii, média a informační služby;
- SR pro osobní služby;
- SR pro veřejné služby a správu;
- SR pro kulturu;
- SR pro justici a právo;
- SR pro ozbrojené složky.²⁹

Cílem bylo vytvoření takového počtu SR, které by pokryly všechny oblasti národního hospodářství.

Pokud bychom ale šli zpět do minulosti, „život“ SR začínáme vnímat od r. 2005. Tehdy, po inspiraci Velkou Británií, kde SR již existovaly, vzniká první SR v ČR. SR pro oblast lesnictví. Největšímu přírůstku SR ale

²⁹ *Informace o sektorových radách*, http://info.nsp.cz/sektorove_rady/_ustavene_sr.aspx, cit.2012-06-12

vděčíme především díky zahájení projektů NSK (2005) a posléze NSP (2007). Stejně tak, jak probíhá „život“ obou projektů (NSK, NSP), „žijí“ i SR – v mezidobí (2008, 2009), projektů NSK a NSK2, a NSP a NSP II, stagnovala činnosti SR, s „novým začátkem“ projektů došlo k restrukturalizaci SR a ty se tak opět stávají významným seskupením, jež ovlivňuje dění v oblasti dalšího vzdělávání.

Výše uvedené jen potvrzuje názor viceprezidenta Hospodářské komory České republiky a zároveň jednoho z členů Národní rady pro kvalifikace Zdeňka Somra: „Díky zapojení se do činnosti těchto rad, které sdružují vlastně všechny významné aktéry trhu práce v jednotlivých sektorech hospodářství, mají zaměstnavatelé možnost dlouhodobě ovlivňovat strukturu lidských zdrojů a získat tak ve svém odvětví potřebně kvalifikované pracovníky, kterých je v některých oborech nyní citelný nedostatek. Stručně řečeno, zaměstnavatelé tak budou mít ve správný čas, na správném místě, správný počet správně kvalifikovaných zaměstnanců.“³⁰

4.2 Sektorové dohody

V předchozím textu jsme již narazili na problematiku dostatku adekvátně kvalifikovaných zaměstnanců.

Ano, SR se podílejí na tvorbě NSP, která odráží reálnou situaci na trhu práce, stanoví tím tak požadavky na zaměstnance. Z NSP se následně odvodí profesní kvalifikace a jejich standardy, čímž se ovlivní další vzdělávání. Kvalifikace NSK ovlivní obsah vzdělávání škol, tím tedy také počáteční vzdělávání a tím celou šíří celoživotního učení. To ovšem představuje ideální stav.

Stále ještě slyšíme nářky zaměstnavatelů, jež nemají kvalifikované zaměstnance, kteří by měli potřebné vzdělání. V tomto důsledku následně přichází firma o zisky a ztrácí své místo

³⁰ *Historie NSK a NSP*, http://www.rudolfinea.cz/articles.php?cat_id=1, cit.2012-06-12

v podnikatelské sféře. Není schopna obstát v konkurenci. Jakým způsobem takovou situaci řešit?

Určitou pomocí by měly být tzv. sektorové dohody. Sektorové dohody (dále jen SD) jsou „unikátní nástroj klíčových partnerů na trhu práce, který umožňuje významně ovlivnit rozvoj a využití lidských zdrojů v daném regionu pomocí koordinované spolupráce.³¹

Oním klíčovým partnerem může být téměř kdokoliv, komu není situace na trhu práce, v souvislosti s rozvojem lidských zdrojů, lhostejná a chtěl by se podílet na jejím řešení. Klíčovými partnery při realizaci SD jsou zástupci zaměstnavatelů, ministerstev, krajských úřadů, úřadů práce, vzdělavatelů.

Proces tvorby SD až k jejich samotné realizaci probíhá následovně:

- 1) Analýza trhu práce: SR provede analýzu požadavků trhu práce a oblasti povolání a kvalifikací z různých hledisek (aktuální stav, budoucnost), z pohledu kvality a kvantity (s důrazem na regionální odlišnost).
- 2) Analýza nabídky: SR ve spolupráci s Krajskými radami rozvoje lidských zdrojů provede analýzu nabídky v oblasti odborného vzdělávání a kvalifikací.
- 3) Identifikace a zhodnocení slabých míst: SR vyzve „klíčové hráče“ v regionu ke společné diskusi a spolupráci, společně určí zásadní rozdíly/nedostatky na trhu práce v souvislosti s nabídkou a poptávkou.
- 4) Tvorba akčního plánu a podpis SD: SR a její partneři stanoví opatření vedoucí k souladu nabídky a poptávky na trhu práce, vymezí odpovědnosti za jejich realizaci, podepíší SD.
- 5) Realizace SD: SR se signatáři SD zavádí do praxe jednotlivá opatření, vyhodnocují a prezentují dosažené výsledky.³²

³¹ *Sektorové dohody*. 2011, s. 7

³² *Sektorové dohody*. 2011, s. 9

Vybráno bylo sedm odvětví, ve kterých budou realizovány SD. Odvětvími, resp. SR, které sektorové dohody předkládají, jsou:

- SR pro osobní služby, pracovní skupina FITNESS;
- SR pro vyhrazená zařízení;
- SR pro sklo, keramiku a zpracování minerálů;
- SR pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a BOZP;
- SR pro potravinářství a krmivářství;
- SR pro strojírenství;
- SR pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby.

4.2.1 Sektorová dohoda pro obory fitness industry

Na sektorové dohodě pro obory fitness industry si přibližme strukturu sektorových dohod.

Každou SD můžeme, pro lepší pochopení, rozdělit do dvou částí, kterými je Sektorová dohoda – zpráva o stavu k 25. 10. 2011 pro ... (uveden sektor, kterého se konkrétní SD týká; v našem případě „pro FITNESS Industry) a druhou část tvoří Sektorová dohoda ... (uveden obor nebo oblast, ke kterému se SD vztahuje; konkrétně „pro obory fitness Industry“).

Sektorová dohoda – zpráva o stavu

Po úvodních informacích o SR, jež sektorovou dohodu předkládá, následuje seznam jmen „pracovního týmu“, který se podílí na její tvorbě. V seznamu je uveden „leader SD“, „členové SR“ a „spolupracující osoby“ (některé Sektorové dohody – zprávy o stavu uvádějí jen „leadra SD“ a „členy SR“ nebo „leadra SD“ a „spolupracující osoby“; v každém případě je ale vždy „leader SD“ uveden).

Následují „základní informace“. V nich je stručně, ale přitom výstižně, popsána „hlavní témata SD“, „cíle SD“ a „témata pro řešení na úrovni orgánů ministerstev“.

V „hlavním tématu SD“ tak může být uvedeno, co bylo zjištěno analýzou trhu práce, jsou nastíněna témata, kterými je třeba se zabývat, v některých případech je zde uvedeno, čeho je třeba dosáhnout, apod.

Z toho vychází následující část, a to „cíle SD“. Dva až tři cíle jednoznačně určují, čeho by se mělo prostřednictvím snah SD dosáhnout (např. změna v živnostenském zákoně).

Jako poslední jsou uvedena „témata pro řešení na úrovni orgánů ministerstev“. Z nich se dovíme, které z ministerstev řeší jaký cíl a způsob, jak ho bude řešit – příklad uvádí následující tabulka.

Tab. 2: Témata pro řešení na úrovni orgánů ministerstev

Ministerstvo	Cíl	Způsob řešení
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	Standardizace a rozvoj dalšího vzdělávání v oboru fitness	Vytvoření a zpracování profesních kvalifikací a jejich zařazení do systému NSK. Rozvoj dalšího vzdělávání a standardizace kvality v oblasti fitness v návaznosti na zákon č. 179/2006 Sb. a rozvoj spolupráce s autorizujícím orgánem (MŠMT).
Ministerstvo průmyslu a obchodu	Změna v živnostenském zákoně	Doplnit živnostenský zákon o provázanost na profesní kvalifikace a zákon č. 179/2006 Sb.
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce	Rozvoj a podpora spolupráce zaměstnavatelů a vzdělavatelů	Zacílení Aktivní politiky zaměstnanosti na potřeby zaměstnavatelů v daném oboru – tzn. poskytování rekvalifikačních kurzů v oboru prostřednictvím nabídky rekvalifikace Úřadu práce.

Zdroj: Sektorová dohoda – zpráva o stavu k 25. 10. 2011 pro FITNESS Industry

Z uvedeného je opět patrné významné postavení NSK. Zároveň uvedme, že změna v zákoně č. 179/2006 Sb., o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání v souvislosti s provozováním živnosti proběhla v poslední (a zároveň první) novele tohoto zákona. Změna spočívá v tom, že k prokázání odborné způsobilosti vedoucí k získání řemeslné živnosti bude stačit, pokud se zájemce o získání této živnosti prokáže osvědčeními o získání profesních kvalifikací, z kterých lze složit úplnou profesní kvalifikaci, a to bez povinnosti zúčastnit se závěrečné zkoušky vedoucí k získání úplné profesní kvalifikace (jinými slovy pokud bych úspěšně absolvovala všechny zkoušky z profesních kvalifikací, které vedou k získání úplné profesní kvalifikace, nemusím již absolvovat závěrečnou zkoušku, která by vedla k získání této úplné profesní kvalifikace).

Sektorová dohoda

Sektorová dohoda je znatelněji obsáhlejší na rozdíl od Sektorové dohody – zprávy o stavu. Po úvodních informacích o SR, která SD předkládá, a vymezení období na plnění cílů (SD pro obory fitness industry probíhá v období 2011 – 2015; některé z SD trvají až do r. 2020), následuje „preambule“ se základními informacemi o SD (např. „SD zaměřená na sektor fitness má zásadní význam pro rozvoj kvalitních pohybových aktivit a tím i zdraví obyvatelstva“³³). Pokračuje „Úvod – shrnutí informací z posouzení stavu oboru“ – zde jsou popsány současné problémové situace, s kterými se můžeme v daném sektoru setkat (v oboru fitness industry je to především nedostatečná záruka kvalifikovaného instruktora, a s tím možné riziko poškození zdraví), případně jsou nám obeznámeny příčiny vzniku takových situací.

Stěžejní část SD tvoří další tři části. První z nich je „Strategická část sektorové dohody“, která obsahuje vize a cíle SD. Závěr první části je

³³ *Sektorová dohoda pro obory fitness Industry.*

tvořen „Deklaračním článkem strategických partnerů SD“ se jmény a podpisy strategických partnerů, kteří budou usilovat o splnění cílů SD.

Druhou částí je „Realizační část sektorové dohody“. Ke každému z cílů jsou definována opatření, jimiž by se požadovaných cílů mělo dosáhnout (např. v oblasti fitness vytvořit profesní kvalifikace v oboru fitness a následně nastavit vázané živnosti na obory fitness, apod.). Ke každému opatření jsou přiřazeni tzv. koordinátoři (např. MŠMT, SR pro osobní služby, Ministerstvo průmyslu a obchodu), termín realizace opatření a konečný výstup (např. schválení profesních kvalifikací, doplnění živnostenského zákona o provázanost s profesními kvalifikacemi). Následují jména a podpisy realizačních partnerů SD.

Následuje poslední, třetí, část SD „Operativní část SD“, která konkretizuje opatření uvedená v druhé části SD.

Na výše uvedeném příkladu SD můžeme vidět, že NSK je tak významným systémem v České republice, s kterým se „počítá“ i zde, v sektorových dohodách. Také si můžeme všimnout souladu mezi procesem tvorby SD (viz výše) a strukturou samotné sektorové dohody.

Závěrem jen připomeňme, že SD nejsou právně vymahatelnými smlouvami a jejich plnění je založeno na osobní cti, odpovědnosti a zájmu zúčastněných osob na zlepšení situace v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

5. PROPOJENÍ NSK S REKVALIFIKAČNÍMI KURZY

5.1 Rekvalifikace

Již několikrát bylo uvedeno, že NSK souvisí a je propojena také s rekvalifikačními kurzy. Rekvalifikační kurzy představují jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, konkrétně v § 108 tohoto zákona. Ten definuje rekvalifikace jako „získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“³⁴

Cílem rekvalifikačních kurzů, jakožto jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, je zvýšení zaměstnatelnosti člověka. Bohužel (nebo díky) neustále se zvyšujícím nárokům na zaměstnance v důsledku neustálých změn, a to nejen v oblasti technologií, bude muset časem možná každý během svého života absolvovat rekvalifikační kurz. Je i všeobecně známo, že člověk už nevystačí celý život s jednou kvalifikací, a to s tou, kterou získal v rámci počátečního vzdělávání.

Ne však každý kurz, který se objeví na trhu, je rekvalifikační. Rekvalifikační kurzy mohou pořádat pouze vzdělávací zařízení (fyzické a právnické osoby, školy), která k tomu mají pověření MŠMT, nebo-li akreditaci. Jen upozorníme na skutečnost, že na trhu se bohužel objevují i „akreditované rekvalifikační kurzy“, které ale ve skutečnosti žádnou akreditaci nezískali, ale ve snaze získat zájemce o takové kurzy. Smutné je na tom to, že sice existuje Databáze udělených akreditací, která je všem dostupná na internetu, ve které si mohou zájemci ověřit, zda akreditace byla konkrétnímu kurzu skutečně udělena.

Vraťme se ale zpět k procesu udělení akreditace rekvalifikačnímu kurzu, který v České republice probíhá od roku 1991. Akreditaci konkrétnímu kurzu je možné udělit pouze v případě splnění určitých

³⁴ §108, odst. 1, z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

podmínek. Stěžejní podmínkou je podání písemné žádosti na MŠMT, konkrétně na Odbor vyššího odborného a dalšího vzdělávání, pod který spadá právě udělování akreditací rekvalifikačním kurzům.

V roce 2009 vstoupila v platnost vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení. Tato vyhláška MŠMT nahradila původní vyhlášku č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Jedním z důvodů této legislativní úpravy byla snaha o propojení systému rekvalifikačních programů se systémem NSK.

Provázanost se systémem NSK se začíná projevovat již v samotné žádosti o akreditaci, resp. v náležitostech formuláře. Uvedme nejprve ale náležitosti formuláře pro tzv. klasický rekvalifikační program, tedy pro pracovní činnosti³⁵, které ještě upraveny NSK nejsou.

Formulář žádosti o udělení akreditace obsahuje:

- Identifikační údaje žadatele;
- Název rekvalifikačního programu,
- Název pracovní činnosti, včetně celkové hodinové dotace s rozdělením na teorii a praxi;
- Profil absolventa;
- Vstupní požadavky (vždy musí být uveden požadavek na ukončené vzdělání, a to základní nebo střední);
- Formu vzdělávání, metody výuky a jazyk rekvalifikace;
- Rámcový rozvrh hodin;
- Způsoby ověření získaných znalostí a dovedností (resp. popis závěrečné zkoušky), složení zkušební komise, příp. jméno autorizované osoby;
- Učební plán a učební osnovy;
- Popis průběhu praktické výuky;

³⁵ Činnost, která je samostatně uplatnitelná na trhu práce

- Seznam literatury (povinné – používané v rámci kurzu – a doporučené);
- Jméno garanta kurzu (osoba s kvalifikací a praxí v oboru rekvalifikace);
- Jména lektorů kurzu (včetně uvedení jejich kvalifikace, odborné a pedagogické praxe);
- Seznam materiální a technického zabezpečení výuky, včetně doložení prostorového zabezpečení;
- Seznam písemností pro vedení dokumentace kurzu;
- Vzor osvědčení.

K žádosti je třeba vždy přiložit následující doklady:

- Doklad, z kterého vyplývá, že předmětem činnosti je vzdělávání (kopii Živnostenského listu, výpis z obchodního rejstříku, stanovy, zřizovací listinu);
- Doklady o kvalifikaci (tzn. kopie diplomů, vysvědčení, případně certifikátů) a praxi (potvrzení od zaměstnavatele či čestné prohlášení) o dosud vykonávané praxi;
- Doklady o prostorovém zabezpečení vzdělávání (kopii nájemní smlouvy, výpis z katastru nemovitostí);
- Doklad o úhradě správního poplatku (1000,- Kč/pracovní činnost).

V případě, že bude součástí rekvalifikačního kurzu praktická výuka³⁶ (která je v některých kurzech přímo žádoucí – např. tzv. Nespecifická rekvalifikace, dle Usnesení vlády č. 238/1991), je třeba přiložit prostorové zabezpečení praxe (smlouvu s fyzickou či právnickou osobou, u které bude praktická výuka probíhat, včetně jejího materiálního zabezpečení). Samozřejmě to nejsou všechny potřebné přílohy. Vzhledem k tomu, že každá žádost je svým obsahem unikátní, mohou se mírně lišit i další požadované přílohy žádosti.

³⁶ Praktickou výukou v rámci rekvalifikačních kurzů je míněna taková výuka, která probíhá na konkrétním pracovišti. Praktickou výukou tedy není pouhé procvičování probrané látky (hraní rolí, případové studie apod.).

Pokud je žádost správně vyplněna a obsahuje veškeré požadované náležitosti, je žadateli udělena akreditace konkrétního rekvalifikačního kurzu, a to na dobu tří let. V takovém případě mohou vzdělávací společnosti spolupracovat s úřady práce při realizaci rekvalifikačních kurzů pro zájemce a uchazeče o zaměstnání a na konci, po úspěšném absolvování závěrečné zkoušky, vydávat osvědčení o rekvalifikaci³⁷.

Vzhledem k širokému záběhu pracovních činností, které MŠMT, konkrétně právě Odbor vyššího odborného a dalšího vzdělávání akredituje, je možné se setkat s tzv. osvědčením o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu. V takovém případě se jedná o kurzy, jejichž závěrečná zkouška je upravena zvláštním právním předpisem, který upravuje např. obsah zkoušky, složení zkušební komise, ale především, že výstupem zkoušky je „speciální osvědčení“ (to platí zkoušky dle NSK, ale také např. u kurzů pro pracovní činnost „Strážník obecní a městské policie“, kde náležitosti závěrečné zkoušky upravuje vyhláška Ministerstva vnitra č. 418/2008 Sb., kterou se provádí zákon o obecní policii). Výše uvedené osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu je vydáváno po ukončení výuky, aby v případě neúspěchu u zkoušky, která je upravena zvláštním právním předpisem (a často v gesci jiného ministerstva než MŠMT), měli frekventanti kurzu alespoň jakési potvrzení účasti na vzdělávání.

5.2 Vztah rekvalifikačních kurzů k NSK

V oblasti rekvalifikačních programů je možné v současné době akreditovat několik stovek pracovních činností z různých oblastí (od řemeslných činností až po např. manažery, personalisty).

Ovšem ve chvíli, kdy vznikne nová profesní kvalifikace (je schválena), ovlivní systém rekvalifikačních kurzů. V tu chvíli je na nejbližším

³⁷ To platí u tzv. klasických rekvalifikačních programů. U rekvalifikačních programů provázaných s NSK je situace odlišná (viz níže).

zasedání Akreditační komise pro rekvalifikace jsou odborníky pro danou oblast stanoveny tzv. minimální hodinové dotace kurzů a od té chvíle se začínají akreditovat rekvalifikační kurzy jen v návaznosti na NSK a dřívější pracovní činnosti z dané oblasti, již akreditovat nelze. Uvedme příklad: před několika lety bylo možné akreditovat kurz „Číšnické práce“; od chvíle, kdy vznikly profesní (tehdy dílčí) kvalifikace jako např. „Složitá obsluha hostů“, „Jednoduchá obsluha hostů“, nebylo možné udělit akreditaci rekvalifikačnímu kurzu pro pracovní činnost „Číšnické práce“, ale musela se žádost podat pro akreditaci některé ze schválených profesních kvalifikací. Vzhledem k tomu, že profesním kvalifikací v NSK stále přibývá, stává se, že si žadatel podá žádost o akreditaci pro určitou pracovní činnost, která je v dobu považována za tzv. klasickou rekvalifikaci bez návaznosti na NSK. Během správního řízení ale dojde ke schválení profesní kvalifikace, pod kterou spadá daná pracovní činnost, o kterou si vzdělávací zařízení žádá. V takovém případě je žadatel v rámci správního řízení vyzván, aby celou žádost upravil, a to v souladu s nově vzniklou profesní kvalifikací. Otázkou zůstává, jak ošetřit situaci, když se během realizace rekvalifikačního kurzu, který byl akreditován podle platného standardu, standard v důsledku revize pozmění, resp. jak přesvědčit vzdělavatele, aby sledovali aktuální dění v oblasti NSK a přizpůsobili obsah výuky nově platnému standardu. Pokud totiž tak neučiní, jejich frekventanti jsou následně u zkoušky před autorizovanou osobou nemile překvapeni, neboť je po nich vyžadováno „něco jiného“ než na co se v kurzu připravovali.

A jak se žádost o akreditaci rekvalifikačního programu liší od žádosti pro klasický rekvalifikační program? Formulář je stejný. Jsou ale vyžadovány jiné údaje, než u klasických rekvalifikačních programů. Vše totiž musí být v souladu se systémem NSK.

Už samotný název rekvalifikačního programu a název pracovní činnosti je prvním údajem, který musí uveden v přesném znění dle názvu konkrétní profesní kvalifikace, včetně jejího kódu.

Na rozdíl od klasické rekvalifikace není dána určitá volnou v popisu profilu absolventa. Je-li rekvalifikační kurz akreditován v návaznosti na NSK, musí být profil absolventa uveden v souladu s kvalifikačním standardem konkrétní profesní kvalifikace.

Jedním z významných bodů žádosti je zabezpečení závěrečné zkoušky. V případě klasické rekvalifikace je zkoušejícím tříčlenná zkušební komise, která musí být v žádosti jednoznačně uvedena. Oproti tomu se ale složení zkušební komise neuvádí v případě rekvalifikačního kurzu v návaznosti na NSK, ale žadatel musí uvést konkrétní jméno autorizované osoby³⁸, u které bude probíhat závěrečná zkouška, a to v souladu s hodnotícím standardem profesní kvalifikace i v souladu s dalšími pokyny; frekventant tedy na závěr rekvalifikačního kurzu může absolvovat stejnou zkoušku jako uchazeč o získání profesní kvalifikace – jsou-li oba úspěšní, získají stejná osvědčení, se stejnou vahou.

Ve výše uvedené větě je třeba upozornit na slovní spojení „může absolvovat“. Není totiž vždy podmínkou, že účastník rekvalifikačního kurzu musí přistoupit ke zkoušce dle hodnotícího standardu NSK. Nemusí. Pokud se jedná o samoplátce, který se rekvalifikačního kurzu účastní ze své vlastní vůle, nemusí, pokud nechce jít ke zkoušce. Pak ale obdrží jen osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu, které je vydáno všem účastníkům, pokud ovšem splní podmínku minimálně 80% účasti na výuce.

Osvědčení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu obdrží, stejně jako samoplátce, také účastník kurzu, kterému zajistil kurz úřad práce. Oproti samoplátci, který má na výběr, uchazeč či zájemce o zaměstnání z úřadu práce na výběr nemá. Úřady práce většinou řeší závěrečnou zkoušku před autorizovanou osobou jako subdodávku v rámci výběrového řízení. A pokud by se účastník kurzu nezúčastnil závěrečné zkoušky, bylo by na něm vyžadováno uhrazení nákladů vynaložených na jeho vzdělávání v rámci rekvalifikačního programu.

³⁸ K žádosti je nutné následně přiložit také kopii dokladu o získání autorizace, souhlas s konáním závěrečné zkoušky a seznam materiálního a technického zabezpečení zkoušky.

Může se ale stát, že vznikne a je schválena nová profesní kvalifikace, ale na trhu ještě neexistuje žádná autorizovaná osoba, která by účastníky rekvalifikačního kurzu vyzkoušela. Mohlo by se tak zdát, že by neměl být rekvalifikační kurz směřující ke zkoušce dle NSK akreditován. Ale může být. Nastane-li taková situace, žadatel si stanoví svou zkušební komisi (musí dodržet ale stejné podmínky, které jsou nastaveny u zkušební komise pro klasický rekvalifikační program) a koná se na závěr kurzu zkouška rekvalifikační a je vydáno osvědčení o rekvalifikaci, stejně tak, jako je tomu u klasické rekvalifikace.

Posledním úskalím při vyplňování žádosti, a tedy místem, kde můžeme vidět propojenost s NSK, je správné uvedení obsahu učebního plánu a učebních osnov. Aby mohla být realizována zkouška u autorizující osobou, resp. aby uchazeči byli dostatečně připraveni na zkoušku, musí být obsahem vzdělávání to, co bude následně ověřováno u zkoušky. Učební plán a učební osnovy musí obsahovat všechny způsobilosti uvedené v kvalifikačním standardu. Tyto způsobilosti je nutné uvést do žádosti jako samostatné předměty (např. pokud u profesní kvalifikace „Příprava teplých pokrmů“ je jako jedna z odborných způsobilostí uvedena „Příprava surovin pro výrobu jídel“, musí být v žádosti o akreditaci rekvalifikačního kurzu v učebním plánu a následně v učebních osnovách uveden předmět ve stejném znění, tzn. „Příprava surovin pro výrobu jídel“).

Žadatel o akreditaci rekvalifikačního kurzu samozřejmě má možnost zařadit do kurzu i předměty nad rámec kvalifikačního standardu, ale hodinová dotace takového předmětu musí být nad stanovenou minimální hodinovou dotaci kurzu (jedná se např. o situace, kdy si vzdělávací zařízení žádá o akreditaci rekvalifikačního programu některé z řemeslně zaměřených profesních kvalifikací, ale odborné způsobilosti uvedené v kvalifikačním standardu se mu zdají nedostatečné a cítí potřebu zařadit do kurzu probrání nějaké odborné oblasti „navíc“, pak může zařadit do učebního plánu a učebních osnov předmět, který sám, adekvátně k jeho obsahu, pojmenuje; pokud má kurz směřující ke zkoušce dle NSK

jako minimální hodinovou dotaci stanoveno např. 300 hodin, musí být těchto 300 hodin určeno na probírání učební látky v souladu s kvalifikačním standardem a pro je-li pro „předmět navíc“ stanovena např. hodinová dotace 20 hodin, musí pak být pro celý kurz nastavena jako celková hodinová dotace 320 hodin – není možné, aby do stanovených 300 hodin byla započítána také hodinové dotace „předmětu navíc“).

Bohužel ve většině žádostí nejsou tyto náležitosti správně uvedeny. Možná, že tento problém souvisí s celkově nedostatečnou informovaností žadatelů (o nedostatečné informovanosti široké veřejnosti nemluvě) o systému NSK jako takovém a jeho propojením s rekvalifikacemi.

6. EVROPSKÝ RÁMEC KVALIFIKACÍ

Evropský rámec kvalifikací (anglicky European Qualifications Framework; proto dále jen EQF) je nástroj Evropské unie, který by měl přispět ke srovnatelnosti kvalifikací v evropských zemích. EQF má za cíl zprůhlednit úrovně kvalifikací, a to napříč celým systémem vzdělávání, včetně dalšího vzdělávání. EQF by měl také přispět ke zvýšení mobility občanů mezi zeměmi Evropy.

Pilířem EQF je systém osmi referenčních úrovní, které jsou popsány pomocí výsledků učení. Směrodatný tedy není obor vzdělání, profil absolventa apod., ale „pouze“ výsledky učení, tedy to, co dotyčný umí a zná.

Vzhledem k tomu, že zatím neexistuje národní kvalifikační rámec, bylo využito již existujícího systému klasifikace kvalifikací získaných v počátečním vzdělávání (tzv. klasifikace kmenových oborů vzdělání, které jsou označovány zkratkou K KOV) a úrovní kvalifikací uvedených v NSK. To umožnilo přiřazení k úrovním EQF. Obojí (K KOV, NSK) totiž vychází z faktu, že jak systém počátečního vzdělávání, tak výstupy z NSK, jsou založeny na výsledcích učení. Níže uvedená tabulka uvádí přehled K KOV.

Tab. 3: Kódové označení kategorií dosaženého vzdělání podle KKO V

Kód	Dosažené vzdělání
B	základy vzdělání, nedokončené základní 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 střední vzdělání praktická škola jednoletá a dvouletá pro absolventy základní školy speciální
J	střední vzdělání bez výučního listu – délka studia 2 roky
E	střední vzdělání s výučním listem především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 2 roky
E	střední vzdělání s výučním listem především pro žáky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním – délka studia 3 roky
H	střední vzdělání s výučním listem – délka studia 3 roky
K	střední vzdělání s maturitní zkouškou všeobecné (gymnaziální) vzdělání – délka studia 4 roky
L	střední vzdělání s maturitní zkouškou odborné vzdělání s odborným výcvikem

	– délka studia 4 roky
L	nástavbové studium poskytující vzdělání s maturitní zkouškou po získání středního vzdělání s výučním listem – délka studia 2 roky
M	střední vzdělání s maturitní zkouškou odborné – délka studia 4 roky
N	vyšší odborné vzdělání zkratka udělovaného titulu DiS. – délka studia 3 – 3,5 roku
P	vyšší odborné vzdělání v konzervatoři zkratka udělovaného titulu DiS. – délka studia 2 roky
R	vysokoškolské – bakalářský studijní program zkratky udělovaných titulů Bc., BcA. – délka studia 3 – 4 roky
T	vysokoškolské – magisterský studijní program zkratky udělovaných titulů Mgr., MgA., Ing., aj. – délka studia 2 – 3 roky
V	vysokoškolské – doktorský studijní program zkratky udělovaných titulů Ph.D., Th.D. – délka studia 3 – 4 roky

Zdroj: *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011. s. 9-10

Z tohoto systému označování, tak můžeme v NSK snadno odvodit, jaký stupeň vzdělání lze získat v případě složení úplné profesní kvalifikace z požadovaných profesních kvalifikací. Např. z kódu úplné profesní kvalifikace „Kuchař (kód 65-99-*H/01*)“ lze dle výše uvedené tabulky zjistit, že v případě úspěšného prokázání odborných způsobilostí definovaných v kvalifikačních standardech požadovaných profesních kvalifikací odpovídá získaný stupeň vzdělání střednímu vzdělání ukončenému výučním listem.

Podobně je tomu tak u profesních kvalifikací. Např. z kódu profesní kvalifikace „Příprava minutek (kód 65-004-*H*)“ lze vyčíst, že stejné

kvalifikační standardy profesní kvalifikace jsou platné také pro žáky středních odborných škol, na kterých se vyučuje obor „Kuchař“.

„Evropský rámec kvalifikací pro celoživotní vzdělávání začal vznikat v roce 2004 jako reakce na žádosti členských států EU, sociálních partnerů a dalších subjektů o vytvoření společného nástroje, který by zajistil větší srozumitelnost kvalifikací.“³⁹ V roce 2005 Evropská komise pracovní návrh EQF, který sledoval vývoj původního návrh EQF a stal se inspirací pro zpracování systémového projektu MŠMT NSK.

Rok 2006 byl ve znamení konzultačního procesu k EQF. Zajištěna byla konzultační činnost mezi MŠMT a tehdejším Národním ústavem odborného vzdělávání a do procesu byly zapojeny Odborné skupiny pro tvorbu deskriptorů EQF, kterou vytvořila Evropská komise.

Na základě výstupů z konzultačního procesu proběhly v r. 2007 úpravy EQF. Aktivní účast zástupců České republiky na konferenci v Budapešti završila konzultační proces. Ve stejném roce se do práce na EQF zapojuje Přípravné realizační skupiny, které opět stanovila Evropská komise.

Na konci veškerých dosavadních snah byl Komisí společně s dalšími experty vypracován plán osmiúrovňového rámce založeného na výsledcích učení, z kterého jsou odvozovány konkrétní úrovně EQF.

Významným byl ale rok 2008. 23. dubna 2008 bylo přijato doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení EQF. Mezi hlavní úkoly, které z doporučení o zavedení EQF vyplývají, bylo:

- Používat EQF jako referenční nástroj pro srovnávání úrovní kvalifikací v různých systémech kvalifikací a pro podporu celoživotního vzdělávání, rovných příležitostí a další integrace evropského trhu práce.
- Přiřadit do roku 2010 své národní systémy kvalifikací k EQF, především stanovením transparentních odkazů mezi vlastními úrovněmi a úrovněmi EQF.

³⁹ *Národní přířazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011, s. 11

- Do roku 2012 zajistit, aby všechna nová kvalifikační osvědčení, diplomy a doklady Europassu obsahovaly jasný odkaz, učiněný prostřednictvím národních systémů kvalifikací, na příslušnou úroveň EQF.
- Při definování a popisu kvalifikací používat přístup založený na výsledcích učení, podporovat uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení a zvláště se přitom zaměřit na osoby ohrožené nezaměstnaností.
- Určit národní koordinační střediska, která budou podporovat a ve spolupráci s dalšími příslušnými národními orgány vést vztah mezi národními systémy kvalifikací a EQF za účelem zvýšení kvality a transparentnosti tohoto vztahu.⁴⁰

Na základě doporučení o zavedení EQF rozhodlo MŠMT o rok později o zřízení Koordinačního centra EQF (dále jen KC EQF) v České republice jako organizační součásti tehdejšího NÚOV.⁴¹ KC EQF bylo ale plně funkční až od roku 2009.

Obecně lze definovat koordinační centra jako střediska, která vznikla na základě doporučení o zavedení EQF cílem podporovat implementaci EQF. Z doporučení o zavedení EQF vyplynuly pro koordinační centra následující úkoly:

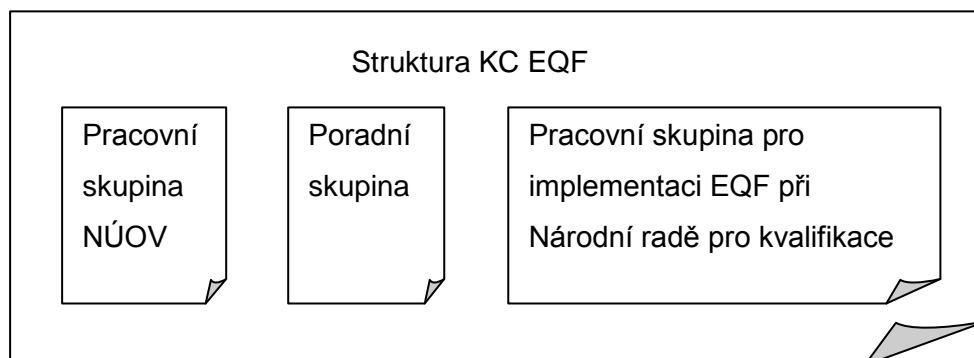
- Opatřit úrovně kvalifikací v rámci národního systému kvalifikací odkazy na úrovně EQF;
- Zajistit, aby se přitom používala transparentní metodika pro snadné porovnání úrovní a zveřejnit výsledná rozhodnutí;
- Poskytovat přístup k informacím zainteresovaným stranám a pokyny, jak národní kvalifikace prostřednictvím systémů kvalifikací přiřazovat k EQF;
- Podporovat účast všech příslušných zainteresovaných stran, včetně institucí v oblasti vysokoškolského vzdělávání a odborného

⁴⁰ *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011, s. 12

⁴¹ *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011, s. 13

vzdělávání a přípravy, sociálních partnerů i odborníků v oblasti srovnávání a využívání kvalifikací na evropské úrovni.⁴²

Obr. 4: Struktura koordinačního centra EQF



Zdroj: *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011. s. 34

Pracovní skupina NÚOV

Skupina byla tvořena pěti zaměstnanci NÚOV a zajišťovala pracovní agendu KC EQF jako např. komunikaci s domácími a zahraničními subjekty (např. MŠMT, Evropská komise), přijímání materiálů Poradních skupin EQF a vypracování návrhů na další postupy.

Poradní skupina

Poradní skupina prostřednictvím svých 23 členů, kterými byli zástupci MŠMT, zaměstnavatelů, učitelů, poskytovala konzultace v otázkách spojených s agendou KC EQF, posuzovala pracovní návrhy KC EQF a vyhodnocovala jejich možné dopady na konkrétní cílové skupiny, posuzovala koncepci a metodiku související s NSK.

⁴² *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011. s. 33

Pracovní skupina pro implementaci EQF při Národní radě pro kvalifikace

Zřízena z rozhodnutí MŠMT. Hlavním úkolem skupinu bylo projednávat problematiku EQF ve vztahu ke kvalifikačnímu systému České republiky. Členy pracovní skupiny byli zástupci MŠMT, MPSV, NÚOV, Rady vysokých škol, Svazu průmyslu a dopravy České republiky, Centra pro studium vysokého školství.⁴³

V rámci zájmu urychlení procesu přiřazování národních úrovní kvalifikací k EQF se rozhodla Evropská komise pomoci finančním grantem koordinačním centřům, která splní určité podmínky. KC EQF České republiky vypracovala projekt, který nastavené požadavky splňoval, a proto byl proces v období květen 2010 – duben 2011 spolufinancován z prostředků Evropské unie. Projekt nesl název NCP-EQF.⁴⁴ Součástí projektu byla řada studií, které byly následně využity při sepsání národní referenční zprávy, jako jednoho z kritérií a postupů pro přiřazování národních úrovní kvalifikací EQF. Za účelem sepsání národní referenční zprávy byla v září 2010 ustanovena redakční rada (složena především ze zástupců MŠMT, a dále také vzdělavatelů a zaměstnavatelů). Zpráva vznikala v průběhu dvou let (2010, 2011) a jejím výsledkem bylo stanovení deseti přiřazovacích kritérií a postupů, které se museli splnit v rámci celého procesu přiřazování národních kvalifikačních úrovní k EQF.

11. března 2011 proběhla v Hotelu Pyramida v Praze Mezinárodní konference k procesu přiřazování úrovní kvalifikací v České republice k úrovním EQF, na která vystoupili se svými příspěvky také zahraniční odborníci v této oblasti. V červnu 2011 byl EQF schválen Vládou České republiky.

⁴³ *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011. s. 61

⁴⁴ *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011. s. 13

EQF ve vztahu k dalšímu vzdělávání

U každé profesní kvalifikace NSK nalezneme „kvalifikační úroveň NSK – EQF“. Tyto úrovně, které najdeme v NSK, byly vytvořeny v návaznosti na deskriptory osmi úrovní EQF.

Kvalifikační úroveň je uvedena u každé profesní kvalifikace a zároveň také u každé odborné způsobilosti. Při stanovování těchto úrovní platí, že každá způsobilost (kompetence) v kvalifikačním standardu je stanovována samostatně, a to na základě porovnání kompetencí v NSK s kompetencemi, resp. deskriptory kvalifikačních úrovních. Výsledná úroveň odpovídá takové úrovni, které odpovídá většina kompetencí. Mohou nastat ale i výjimky. Pokud existují mezi kompetencemi významné kompetence, které mají větší váhu, než kompetence ostatní, kvalifikace se posoudí a dojde-li se k závěru, že některé kompetence mají skutečně větší váhu, jsou zásadnější, stanoví se výsledná úroveň kvalifikace v souladu s většinou těchto zásadních kompetencí. Případně je možné zauvažovat, zda by nebylo efektivnější takovou kvalifikaci rozdělit např. na dvě samostatné profesní kvalifikace.

Každá kvalifikace v NSK má určitou úroveň popsanou způsobilostmi (kompetencemi). Každé kvalifikaci (profesní či úplné profesní) lze přiřadit konkrétní úroveň, která je společná pro NSK, NSP. Níže uvedený obrázek vyjadřuje vztah kvalifikačních úrovní počátečního vzdělání s NSK, a také porovnání s úrovněmi EQF a úrovněmi EHEA (rámcem kvalifikací pro Evropský prostor vysokoškolského vzdělávání).

Obr. 5: Výsledek 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			

*** Této úrovni v současné době neodpovídá žádný stupeň počátečního vzdělávání v ČR.

Zdroj: *Národní přiřazovací zpráva České republiky*. Praha : 2011. s. 9

V rámci dalšího vzdělávání jsou k úrovním EQF přiřazovány pouze kvalifikace získané podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že kvalifikace získané v rámci rekvalifikačního vzdělávání (klasické rekvalifikační programy) nevede k získání kvalifikace (stupně vzdělání) nejsou přiřazovány k úrovním EQF.

Na závěr je třeba uvést, že gestorem procesu přiřazování úrovní kvalifikací v České republice k úrovním EQF byla skupina všeobecného, odborného a dalšího vzdělávání MŠMT. Koordinátorem procesu na MŠMT byl Odbor vyššího odborného a dalšího vzdělávání.

7. INFORMOVANOST O NSK

V průběhu realizace projektu NSK i NSK se občas objevily a objevují informace o tomto systému v denním tisku (jmenujme např. MF DNES, Lidové noviny, regionální deníku jako např. Plzeňský deník, Ústecký deník, aj.) a samozřejmě i v odborných časopisech (např. HR Forum, Učitelské noviny). To ovšem nestačí.

Informovanost o systému NSK není příliš uspokojivá. Tato situace může být způsobena tím, že systém NSK „není stále natolik známým systémem, aby se s ním v praxi setkali všichni vzdělavatelé, jiným důvodem pak může být zaměření vzdělávacích aktivit jednotlivých vzdělavatelů“.⁴⁵

Ano, bohužel ne všichni vzdělavatelé se již setkali s NSK, proto můžeme alespoň za malý úspěch považovat to, že někteří vzdělavatelé, příp. i zaměstnavatelé, mají základní povědomí o NSK, o její struktuře a zkouškách.

S neinformovaností zaměstnavatelů o NSK vyvstává další problém, a to problém v akceptovatelnosti osvědčení o získání profesních kvalifikací zaměstnavateli. Ti je mnohdy nepovažují za relevantní doklady o dosažené kvalifikaci.⁴⁶

Informací o NSK je ale dostatek, a to především na internetu. Problémem je ale to, že člověk musí takovou informaci vyhledávat cíleně, a pokud nemá z této oblasti alespoň základní znalosti, vlastně ani nemůže vědět, jaké další informace má hledat.

Uspokojivá pochopitelně není ani informovanost veřejnosti o možnostech využití systému NSK. Jak by také mohla? Pokud se člověk (laik) nesetká s někým, kdo např. získal některou z profesních kvalifikací, není v kontaktu s některou z autorizovaných osob nebo se nezná s odborníkem, který se zabývá vzděláváním dospělým a sleduje aktuální

⁴⁵ LANGER, Tomáš, *Postoj vzdělavatelů dospělých k NSK*, <http://www.dvlk.cz/postoj-vzdelavatelu-dospelych-k-nsk>.<http://www.dvlk.cz/postoj-vzdelavatelu-dospelych-k-nsk>, cit.2012-06-12

⁴⁶ tamtéž

vývoj, nemá moc možností, jak se o existenci NSK dozvědět. Jistě, může si o problematice NSK v nějakém kontextu „náhodou“ přečíst článek v tisku, ale pravděpodobně zapomene do druhého dne, že něco takového četl, natož aby začal uvažovat o možnosti využití NSK v souvislosti s jeho lepším uplatněním na trhu práce, a to tím spíše, má-li v té době uspokojivé zaměstnání a „pocit neohroženosti“ své pracovní pozice.

Celková situace by se ale měla v budoucnu zlepšit. Zabezpečení informovanosti a informačních toků je totiž jednou z deseti aktivit projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací. Na tuto aktivitu jsou vyčleněny nemalé finanční prostředky. V rámci snahy zlepšit informovanost o NSK bude kromě propagačních akcí docházet k propojení informačních systémů NSP a DAT CZ⁴⁷. Měl by být vytvořen komplexní informační systém, který bude určen pro evidenci procesů autorizací a konání zkoušek – systém by měl sloužit autorizujícím orgánům a autorizovaným osobám – měl by obsahovat evidenci autorizovaných osob, přehled zkoušek, evidenci držitelů osvědčení. Vše by mělo být realizováno dodavatelem.

S informovaností o NSK zároveň souvisí i celkové hodnocení systému ze strany zaměstnavatelů, vzdělavatelů. Jestliže mají alespoň základní znalosti v oblasti fungování NSK, hodnotí (ve většině případů) systém jako přínosný, a to především díky standardizaci požadavků a tím tak srovnatelnosti výstupů. Naopak člověk, který o NSK ještě neslyšel (nebo jen ví, že „něco takového“ existuje) má zpočátku k systému nedůvěru, která ale často po vysvětlení principu fungování NSK zmizí.

Vzhledem k tomu, že problematika NSK je v současné době aktuální, je součástí programů nejrůznějších konferencí řešících oblast vzdělávání dospělých, rozvoje lidských zdrojů. A právě i díky organizování takových konferencí se stále více dostává NSK do povědomí zaměstnavatelů, vzdělavatelů.

⁴⁷ DAT CZ je veřejně přístupná databáze vzdělávacích akcí probíhajících na území České republiky.

ZÁVĚR

Národní soustava kvalifikací je systém, který je provázán s řadou dalších. Vzhledem k tomu, že NSK se stále vyvíjí, vznikají nové kvalifikace, registr je postupně naplňován, můžeme jen domýšlet, jakou úlohu ve „světě vzdělávání“ a „světě práce“ bude hrát např. za deset let.

I když už je NSK v ČR „nějaký ten pátek“, informovanost o projektu je malá. Potěšující ale je, že se stále pořádají konference, které tuto problematiku veřejnosti přibližují. Většina zaměstnavatelů, vzdělavatelů hodnotí NSK jako přínos. Největším z nich je pro ně standardizace požadavků na jednotlivé kvalifikace, srovnatelnost výstupů. To víceméně potvrdil Zdeněk Somr, viceprezident Hospodářské komory České republiky, na konferenci v Mladé Boleslavi, která se konala 7. června 2012: „Pro nás jako zaměstnavatele je klíčové, že díky NSK víme, jaké schopnosti a dovednosti absolventi či uchazeči o práci mají, máme také možnost to kdykoliv ověřit. Národní soustava kvalifikací v závislosti na vývoji technologií nabízí možnost nechat vyzkoušet a přezkoušet, co zaměstnanec umí a zda nové technologie zvládá.“⁴⁸

Výhodou si je, že zaměstnavatelé mají možnost prosadit požadavky na zaměstnance do NSK. Na druhé straně se můžeme často setkat s názorem, že NSK nedokáže pružně reagovat na změnu podmínek na trhu práce. Ale možná je to opět dáno dobou, vývojem technologií a s tím spojeným nedostatkem kvalifikovaných pracovních sil.

Tento problém výstižně shrnul Petr Kužel, prezident Hospodářské komory České republiky: „Trh práce v České republice se neustále potýká s problémy v oblasti nedostatku kvalifikovaných pracovních sil a to napříč všemi obory. Dle aktuálních průzkumů a statistik se tento nedostatek značně týká i automobilového průmyslu. Cílem je tak mimo jiné *zvýšení*

⁴⁸ V Mladé Boleslavi se konala konference NSK se zaměřením na automobilový a strojírenský průmysl, <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven/mb-konference-nsk-automobilovy-prumysl/1001949/64022/>, cit.2012-06-13

*informovanosti HR manažerů, kteří musí v dané problematice pomoci především.*⁴⁹

⁴⁹ V Mladé Boleslavi se konala konference NSK se zaměřením na automobilový a strojírenský průmysl, <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven/mb-konference-nsk-automobilovy-prumysl/1001949/64022/>, cit.2012-06-13

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Historie NSK a NSP [online] [cit. 2012-06-12]. Dostupné z WWW: <http://www.rudolfinea.cz/articles.php?cat_id=1>.

Informace o sektorových radách [online][cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <http://info.nsp.cz/sektorove_rady/_informace.aspx>.

LANGER, Tomáš. *Postoj vzdělavatelů dospělých k NSK* [online]. 10. 3. 2011 [cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.dvfk.cz/postoj-vzdelavatelu-dospelych-k-nsk>>.

Manuál pro členy pracovních skupin Sektorové rady k vytváření dílčích kvalifikací. Praha : NÚOV, s. 7

Metodika naplňování Národní soustavy kvalifikací. Praha : NÚOV, 2011.

Národní přiřazovací zpráva České republiky. Praha : 2011.

Národní rada pro kvalifikace [online]. MŠMT [cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/narodni-rada-pro-kvalifikace>>.

Národní soustava kvalifikací [online] [cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.nsk.nuov.cz/>>.

Národní soustava kvalifikací [online]. NÚV, TREXIMA, spol. s r. o., 2006 – 2012 [cit.2012-06-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.narodni-kvalifikace.cz/>>.

Národní soustava povolání [online][cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.nsp.cz/>>.

Návrh individuálního národního projektu Rozvoj a implementace Národní soustavy kvalifikací – NSK II [online][cit.2012-06-09]. Dostupný z WWW: <www.msmt.cz/uploads/soubory/ESF/SG_Ad_NSKIIAnotace.pdf>.

Návrh pojetí, struktury a procesů Národní soustavy kvalifikací [online]. Praha : NÚOV, 2007 [cit.2012-06-09]. Dostupné z www: <http://www.kvalita1.nuov.cz/data/834_Navrh_pojeti_struktury_procesu_2007.pdf>.

Průvodce světem povolání [online][cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.occupationsguide.cz/cz/POVOL/povolani.aspx?Par=383.htm>>

Rozvoj a implementace NSK [online]. NÚOV [cit. 2012-06-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.nuov.cz/nsk2>>.

Rozvoj Národní soustavy povolání a sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování rozvoje lidských zdrojů v ČR [online]. Evropský sociální fond v ČR [cit. 2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/rozvoj-narodni-soustavy-povolani-a-sektorovych-rad-jako>>.

Sektorová dohoda pro obory fitness Industry.

Sektorové dohody. 2011, s. 13

V Mladé Boleslavi se konala konference NSK se zaměřením na automobilový a strojírenský průmysl [online]. 8. 6. 2012 [cit. 2012-06-13]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven/mb-konference-nsk-automobilovy-prumysl/1001949/64022/>>.

Vyhláška č. 208/2007 Sb., o podrobnostech stanovených k provedení zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání [online]. MŠMT [cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>>.

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání [online]. MŠMT [cit.2012-06-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>>.

Zákon č. 435/2004 Sb, o zaměstnanosti.
Změny v novele vyhlášky [online]. MŠMT [cit.2012-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>>.

Změny v novele zákona [online]. MŠMT [cit.2012-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/zakon-c-179-2006-sb>>.

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obr. 1: Schéma procesu schvalování standardů	18
Obr. 2: Schéma o průběhu zkoušky	26
Obr. 3: NSK – propojení počátečního a dalšího vzdělávání	37
Obr. 4: Struktura koordinačního centra EQF	62
Obr. 5: Výsledek referenčního procesu	65

Seznam tabulek

Tab. 1: Složení Národní rady pro kvalifikace	34
Tab. 2: Témata pro řešení na úrovni orgánů ministerstev	46
Tab. 3: Kódové označení kategorií dosaženého vzdělání podle KKOV ..	58

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora:	Květa Hofnerová
Obor:	Andragogika
Forma studia:	prezenční magisterské studium
Název práce:	Národní soustava kvalifikací
Rok:	2012
Počet stran bez příloh:	74
Celkový počet stran příloh:	0
Počet titulů české literatury a pramenů:	5
Počet internetových zdrojů:	17
Vedoucí práce:	PaedDr. Josef Petrášek