



EQAVET

Evropská síť
pro zajišťování kvality
v odborném vzdělávání

**Prohloubení kultury zajištění kvality v odborném
vzdělávání a aplikace fáze revize v cyklu kvality,
včetně využití zpětné vazby**

Miroslav Kadlec



Erasmus+



**Národní ústav
pro vzdělávání**

Pracovní materiál vznikl v projektu EQAVET 2016, který byl realizován za finanční podpory Evropské unie.

Za obsah materiálu odpovídá výlučně autor. Materiál nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jejich obsahem.

Text neprošel jazykovou korekturou.

Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků (NÚV)

Národní referenční bod EQAVET CZ

Praha 2017

Obsah

Úvod	4
Nastavení odpovědnosti a řízení kvality v NSK	5
Pojmy specifické pro NSK	5
Nastavení odpovědnosti z úrovně zákona.....	6
Vliv sociálních partnerů, zejména zaměstnavatelů	8
Stvrzování návrhů standardů PK dalšími zástupci zaměstnavatelů.....	9
Nastavení přístupu k zajišťování kvality	9
Cyklus vývoje standardu profesní kvalifikace	10
1 Rozbor potřeb pokrytí potřeb trhu práce.....	11
2 Tvorba standardů profesních kvalifikací.....	12
3 Hodnocení a posuzování nově vytvořených standardů profesních kvalifikací.....	13
4 Schvalování a postupné zavádění nově vytvořených standardů profesních kvalifikací	14
Revize standardů profesních kvalifikací jako nástroj podpory kvality	15
Cíle a zajištění v metodice naplňování NSK	15
Účel revize a jeho vyjádření v rodném listu revize	15
Metodický list	16
Sledování důvodů pro revize standardů profesních kvalifikací	16
Projekt zaměřený na monitorování pojetí zkoušek.....	19
Nastavení procesu revize standardů profesních kvalifikací v roce 2016	20
Příprava a schvalování ročního plánu revizí standardů profesních kvalifikací	20
Plnění schváleného ročního plánu revizí standardů profesních kvalifikací	21
Výsledek revize standardů profesních kvalifikací v roce 2016.....	22
Zobecňující poznámky k výsledku revizí standardů profesních kvalifikací v roce 2016	22
Závěr	23
Shrnutí v anglickém překladu	24

Úvod

Tato studie analyzuje vybrané aspekty způsobu zajištění kvality ve vývoji Národní soustavy kvalifikací. S cílem popsat důvody vedoucí k revizi jednotlivých standardů profesních kvalifikací v soustavě a faktory hrající hlavní roli při rozhodování o revizi a o jejím pojetí.

Národní soustava kvalifikací (NSK) je veřejně dostupný registr profesních kvalifikací a jejich kvalifikačních a hodnoticích standardů. Součástí NSK je sada úrovní (rámec) pro tyto kvalifikace, která obsahuje osm úrovní srovnatelných s úrovněmi Evropského rámce kvalifikací.



NSK je v České republice vytvářena od roku 2005. Vzniká jako transparentní systém, který dokáže poskytnout zájemcům o kvalifikace, zaměstnavatelům, školám a dalším subjektům zainteresovaným ve vzdělávání spolehlivé informace o kvalifikacích vyžadovaných na trhu práce.

Cílem vývoje NSK je vytvoření otevřeného prostoru pro celoživotní učení. Hlavním faktorem rozvoje NSK je podpora uznávání výsledků učení a prostupnosti mezi úrovněmi kvalifikací. Návrh a následný projekt NSK byl široce diskutován se všemi relevantními partnery a stal se páteří *Strategie celoživotního učení ČR*, jejíž cíle také vývoj NSK naplňuje.

Cíle, které se mají vývojem a zavedením NSK realizovat, odpovídají identifikovaným potřebám:

- zajištění lepší přehlednosti systému pro všechny zainteresované strany, zvláště pro učící se a pro zaměstnavatele,
- vzájemné propojování počátečního a dalšího vzdělávání,
- vytváření základny pro uznávání výsledků učení bez ohledu na to, jakým způsobem byly dosaženy,
- systematické zapojování všech aktérů v odborném vzdělávání do vymezování a popisování kvalifikací (na národní úrovni),
- reakce na evropské iniciativy jako je zlepšení transparentnosti kvalifikací a podpora mobility studentů a pracovníků,
- podpora znevýhodněných osob a osob s nízkou kvalifikací.

Profesní kvalifikace vymezují a jejich standardy vytvářejí zaměstnavatelé v návaznosti na Národní soustavu povolání. Aktivitu zástupců zaměstnavatelů sdružených v 29 odvětvově zaměřených sektorových radách koordinuje konsorcium zaměstnavatelských svazů s celostátní působností.

Nastavení odpovědnosti a řízení kvality v NSK

Zásadním dokumentem pro legislativní začlenění NSK je zákon 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání ve znění novely č. 53/2012 Sb. V širším kontextu hraje nejdůležitější roli *Strategie celoživotního vzdělání ČR* schválená vládou.

Hlavním cílem přijetí zákona bylo umožnit občanům, aby jim mohly být uznávány jejich skutečné znalosti, dovednosti a způsobilosti, bez ohledu na to, jak je získali (ve škole, v kurzu, v praxi, samostudiem aj.). Podstatná není vzdělávací cesta (tj. její délka či typ navštěvované školy), ale to, co jedinec zná, čemu rozumí a co je schopen vykonávat. Důležité je, zda všechny standardem stanovené výsledky učení prokáže u zkoušky.

Zákon ustanovuje Národní soustavu kvalifikací a definuje, co je jejím obsahem, jak a kým jsou kvalifikace popisovány a schvalovány, podle jakých pravidel probíhá ověřování a uznávání kvalifikací. Také stanovuje způsoby, jak lze s využitím těchto kvalifikací dospět ke stupni vzdělání ve smyslu školského zákona.

Pojmy specifické pro NSK

Autorizující orgán	Ústřední správní úřad příslušný k rozhodování o udělení, prodloužení platnosti nebo odnětí autorizace na základě skutečnosti, že do jeho působnosti uvedené v příloze k zákonu náleží povolání, popřípadě pracovní činnosti, jejichž výkonu se příslušná profesní kvalifikace týká, nebo jehož působnost je danému povolání, popřípadě pracovním činnostem, nejbližší.
Autorizovaná osoba	Fyzická nebo právnická osoba, které byla udělena autorizace podle zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání.
Centrální databáze kompetencí	Soubor více než 10 000 odborných způsobilostí (kompetencí), které jsou společné pro NSK a NSP.
Hodnoticí standard profesní kvalifikace	Soubor kritérií, organizačních a metodických postupů a materiálních a technických předpokladů stanovených pro ověřování dosažení odborné způsobilosti vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních.
Informační systém NSK	Informační základna o soustavě celostátně uznávaných profesních kvalifikací v ČR. Zveřejňuje informace o profesních kvalifikacích, které jsou schválené a uplatnitelné na pracovním trhu v ČR. Informuje o všech novinkách a událostech v oblasti ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání v ČR.
Kvalifikační standard profesní kvalifikace	Strukturovaný popis odborné způsobilosti fyzické osoby pro řádný výkon určité pracovní činnosti nebo souboru pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních.
Národní rada pro kvalifikace	Poradní orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro oblast kvalifikací zřízený na základě požadavku zákona.
Národní soustava povolání	Soustavně rozvíjený a na internetu dostupný katalog popisů povolání, který je nástrojem pro zvýšení mobility pracovní síly na základě potřeb trhu práce, které identifikují zaměstnavatelé a odborníci z trhu práce.

Národní soustava kvalifikací	Veřejně přístupný registr všech úplných profesních kvalifikací a profesních kvalifikací potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území České republiky.
Profesní kvalifikace	Odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně určitou pracovní činnost nebo soubor pracovních činností v určitém povolání, popřípadě ve dvou nebo více povoláních, v rozsahu uvedeném v kvalifikačním standardu.
Pracovní skupina (sektorové rady)	Dočasné uskupení externě spolupracujících odborníků. Účelem vytváření pracovních skupin je zpracovat úkoly vyplývající z činnosti sektorových rad. Tvorba pracovních skupin je základním principem organizace práce všech sektorových rad. Pracovní skupiny vznikají průběžně po celou dobu existence sektorových rad.
Sektorová rada	Dobrovolné profesní sdružení, složené z reprezentantů významných zástupců zaměstnavatelů, zastřešujících profesních sdružení a významných odborníků na lidské zdroje v daném odvětví. Jejím cílem je reprezentovat v oblasti rozvoje lidských zdrojů zájmy daného odvětví ve vztahu ke státní správě, vzdělavatelům, občanům a dalším partnerům.
Úplná profesní kvalifikace	Odborná způsobilost fyzické osoby vykonávat řádně všechny pracovní činnosti v určitém povolání.

Nastavení odpovědnosti z úrovně zákona

Zákon o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání stanovuje základní povinnosti, pravomoci a práva všech zainteresovaných stran následujícím způsobem:

- **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** koordinuje činnost ústředních správních úřadů (ministerstev), schvaluje, mění a vydává seznam profesních a úplných profesních kvalifikací a financuje aktivity Národní rady pro kvalifikace.
- **Autorizující orgány** (příslušná ministerstva) udělují autorizaci jednotlivcům nebo právnickým osobám na základě splnění podmínek stanovených zákonem, monitorují splnění požadavků pro hodnocení, evidují údaje stanovené zákonem a předkládají je Národnímu ústavu pro vzdělávání pro centrální evidenci, podílí se na přípravě a aktualizaci kvalifikací a hodnotících standardů.
- **Autorizované osoby** (školy, asociace, firmy, veřejní nebo soukromí poskytovatelé dalšího vzdělávání, atd.) hodnotí výsledky vzdělávání a učení žadatelů, bez ohledu na způsob, jakým byly získány.
- **Zainteresované strany** (komory zaměstnavatelů, profesní organizace, školy, zástupci univerzit) se podílí na přípravě kvalifikačních a hodnotících standardů.
- **Národní rada pro kvalifikace** funguje jako poradní orgán Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy v oblasti kvalifikací.

- **Národní ústav pro vzdělávání** vede a zveřejňuje NSK a ve spolupráci s Národní radou pro kvalifikace, MŠMT, Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a dalšími aktéry zpracovává návrhy kvalifikačních a hodnotících standardů, předává je ke schválení MŠMT a zveřejňuje kvalifikační a hodnotící standardy zařazením do informačního systému NSK.

Naplňování NSK je nastaveno tak, aby standardy profesních kvalifikací vznikaly v sektorových radách, v nichž jsou zástupci zaměstnavatelů a další reprezentanti z jednotlivých odvětví. Sektorové rady v návaznosti na NSP a v souladu s požadavky trhu práce monitorují pokrytí příslušných odvětví profesními kvalifikacemi a navrhuji, jaké profesní kvalifikace by měly vznikat.

Odborníci v radách společně monitorují trh práce a identifikují vývojové trendy a změny. Vyměňují si informace o potřebách sektoru zejména ve sféře rozvoje lidských zdrojů, aktivně podporují vzdělávání a rozvoj odborných dovedností v daném sektoru, analyzují profesní a kvalifikační potřeby, navrhuji strukturu kvalifikací a vytvářejí standardy jednotlivých kvalifikací. Komunikují se státními a vzdělávacími institucemi.

Sektorové rady představují významnou platformu pro výměnu informací a názorů všech důležitých aktérů, kteří výrazně ovlivňují trh práce. Stát a aktéři působící na trhu práce získávají detailní informace a zaměstnavatelé možnost ovlivňovat aktuální situaci i vývoj v oblasti vzdělávání a uznávání výsledků učení.

Výkonnou složkou sektorových rad jsou pracovní skupiny, které se vytvářejí účelově pro řešení vymezeného úkolu. V pracovních skupinách jsou odborníci v dané oblasti, schopní a ochotní zpracovávat podklady pro rady. Členy pracovních skupin jsou vesměs externí odborníci, kteří s výjimkou vedoucího skupiny nejsou členy sektorových rad.

Výhody spolupráce v rámci jednotlivých sektorových rad si uvědomuje stále více firem a dalších subjektů působících na trhu práce. Zatímco první rada v ČR vznikla v roce 2005, v současné době již pracuje celkem 29 sektorových rad, které zaměřením své činnosti pokrývají potřeby většiny odvětví:

Sektorová rada pro zemědělství; Sektorová rada pro lesní a vodní hospodářství a životní prostředí; Sektorová rada pro potravinářství a krmivářství; Sektorová rada pro těžbu a úpravu nerostných surovin; Sektorová rada pro textilní, oděvní a kožedělný průmysl; Sektorová rada pro dřevozpracující a papírenský průmysl; Sektorová rada pro sklo, keramiku a zpracování minerál; Sektorová rada pro chemii; Sektorová rada pro strojírenství; Sektorová rada pro hutnictví, slévárenství a kovárenství; Sektorová rada pro energetiku; Sektorová rada pro stavebnictví; Sektorová rada pro dopravu, logistiku, poštovní a doručovací služby; Sektorová rada pro obchod a marketing; Sektorová rada pro pohostinství, gastronomii a cestovní ruch; Sektorová rada pro polygrafii, média a informační služby; Sektorová rada pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce; Sektorová rada pro osobní služby; Sektorová rada pro ostatní služby; Sektorová rada pro management a administrativu; Sektorová rada pro bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby; Sektorová rada pro informační technologie a telekomunikace; Sektorová rada pro řemesla a umělecká řemesla; Sektorová rada pro vyhrazená zařízení;
--

Sektorová rada pro elektrotechniku; Sektorová rada pro veřejné služby a správu; Sektorová rada pro kulturu; Sektorová rada pro justici a právo; Sektorová rada pro ozbrojené složky.
--

Stvrzování návrhů standardů PK dalšími zástupci zaměstnavatelů

Aktivity zástupců zaměstnavatelů v sektorových radách doplňují tzv. stvrzovatelé. Jsou to odborníci v určité oblasti trhu práce, kteří se vyjadřují k návrhům standardů PK a případně k dalším materiálům vytvořeným expertními týmy a pracovními skupinami SR. Hlavním důvodem zapojení stvrzovatelů je získání větší podpory odborníků z dané oblasti pro výstupy práce sektorové rady a podpora kvality těchto výstupů.

Mimo připomínek získaných od stvrzovatelů formou posudků je získávána zpětná vazba k výstupům i z webových stránek členů sdružení a prostřednictvím e-mailů.

Připomínky získané z posudků, webových stránek či e-mailů musí tvůrci návrhů v pracovních skupinách vypořádat standardním způsobem, tj. vytvořit seznam připomínek s určením, jak bylo s připomínkou naloženo (zda byla připomínka zapracována, případně proč ne). Seznam předává vedoucí pracovní skupiny spolu s finálním návrhem standardů k projednání.

Nastavení přístupu k zajišťování kvality

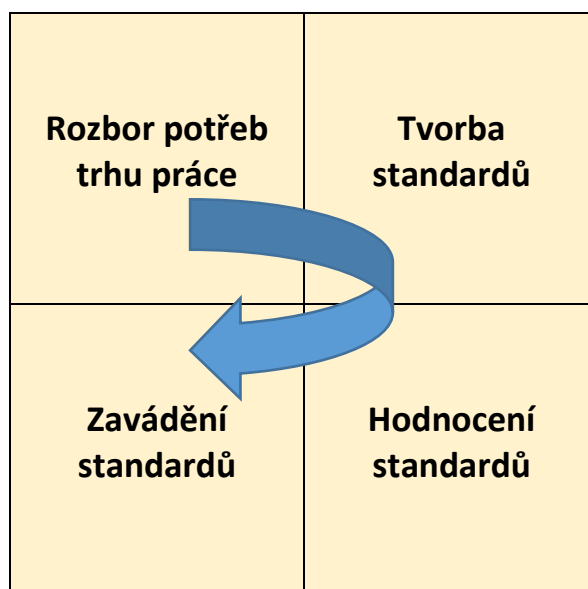
Základním strategickým přístupem k zajišťování kvality je „peer to peer“ strategie. Význam má její využívání zejména na národní úrovni, kdy jsou do řešení konkrétních úkolů prakticky vždy zapojovány nejen struktury více spojené se světem práce, ale i struktury více spojené se světem vzdělávání. Obě pak spolupracují, ovlivňují se a navzájem se od sebe učí. Jejich pracovnímu nasazení ovšem vždy předchází vzdělávání cílené na bezpečné zvládnutí předem stanovených a dohodnutých metodik a pracovních postupů, které do procesů řízení kvality vnášejí (zejména při zpětné kontrole dosahovaných výsledků) i prvky supervize, dané např. zákonem, z něhož vyplývá klíčové postavení MŠMT.

Vzájemné učení se a ovlivňování na národní úrovni je doplňováno využíváním impulsů z mezinárodního prostředí. Ty jsou získávány aktivním zapojováním do mezinárodních projektů přinášejících možnost pracovních kontaktů s odborníky v jiných státech, kteří řeší obdobné nebo stejné úkoly.

Významným prostředkem zajišťování kvality je *Metodika naplňování NSK*, která detailně řeší všechny otázky spojené s tvorbou standardů.

Cyklus vývoje standardu profesní kvalifikace

Vývoj standardů profesních kvalifikací probíhá od roku 2010 v ročních cyklech. Ty je možné schematicky vyjádřit takto:



Postup a jednotlivé fáze jsou podrobně popsány v příslušných metodických materiálech. Nejdůležitější jsou tyto:

- **Metodika naplňování NSK**

Dokument, který (s ohledem na roli stanovenou zákonem) schvaluje MŠMT na základě předchozího projednání Národní radou pro kvalifikace.

Základní komplexní materiál doplňuje řada dalších dokumentů nebo nástrojů, např.:

- Sada metodických listů s metodickými pokyny (dílčí tištěné dokumenty).
- Program elektronické podpory odborných garantů (jednoduchý e-learningový program a sada instruktážních videí).
- Program elektronické podpory tvůrců standardů (jednoduchý e-learningový program a sada instruktážních videí).
- Metodika posuzování profesních kvalifikací zaměstnavateli.
- Metodika tvorby standardů pro mistrovské kvalifikace.

- **Model SR (Model zapojení sociálních partnerů do popisování světa práce prostřednictvím sektorových rad)**

Souhrn pravidel spolupráce mnoha subjektů, který nastavuje a objasňuje úkoly, pravomoci i odpovědnosti jednotlivých aktérů i sítě SR jako celku tak, aby síť SR fungovala pro potřeby různých projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů a při vytváření objektivních a reprezentativních stanovisek k otázkám trhu práce v ČR.

- **Procesní standardy tvorby a revize profesních kvalifikací a úplných profesních kvalifikací prostřednictvím modelu sektorových rad**

Soubor pravidel, který graficky i popisem vymezuje role sítě sektorových rad při tvorbě standardů profesních kvalifikací, úplných profesních kvalifikací a v dalších souvisejících činnostech pro NSK. Nastavuje pravidla pro optimální fungování sítě SR při tvorbě NSK. Lze je využít jako celek nebo modulárně.

Procesní standardy NSK jsou vymezeny tak, aby byly nastaveny kvalitní a transparentní procesy při tvorbě a rozvoji NSK. Vycházejí z pravidel *Modelu SR* a z *Metodiky naplňování NSK*.

Nadřazen je vždy zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání v platném znění a příslušná vyhláška v duchu výkladu MŠMT.

1 Rozbor potřeb pokrytí potřeb trhu práce

Rozbor potřeb trhu práce	Tvorba standardů
Zavádění standardů	Hodnocení standardů

Analýza potřeb pokrytí profesními kvalifikacemi z hlediska požadavků trhu práce je od roku 2010 prováděna vždy jedenkrát ročně, nejčastěji v prvním čtvrtletí. Sektorovými radami je zpracováván rozbor potřeb pro každou oblast.

Rozbory potřeb se opírají o připravené podklady, např.:

- struktura a obsah Národní soustavy povolání;
- přehled existujících akreditovaných vzdělávacích programů;
- přehled regulovaných povolání a činností;
- příloha živnostenského zákona – přehled živností vázaných koncesovaných a živnosti řemeslné;
- předchozí návrhy na tvorbu standardů, které nebyly schváleny k tvorbě a splňující požadavky na profesní kvalifikaci.

Při vymezování požadavků na tvorbu standardů profesních kvalifikací vycházejí členové sektorových rad ze situace a trendů trhu práce v oblastech v gesci jednotlivých rad, z vlastních zkušeností s požadavky sektorů, z obecně platných koncepcí a předpokladů rozvoje v daném sektoru národního hospodářství.

Návrhy a zdůvodnění potřebnosti zpracování jednotlivých standardů PK jsou předkládány prostřednictvím jednotných formulářů, tzv. „rodných listů“ (RL). Obsahem rodných listů je základní charakteristika a zdůvodnění potřebnosti a relevantnosti profesní kvalifikace.

Formulář RL pro revize standardů PK je k dispozici zde:



RL revize PK
2016.docx

Obecně jsou vytvořeny podmínky pro předkládání rodných listů PK nejen z prostředí sektorových rad, ale i z externích zdrojů mimo síť SR. Příslušné postupy jsou podrobně popsány v metodických materiálech NSK. Nejobecnější charakter má předkládání návrhů na základě individuálního využití formuláře v informačním systému NSK.

Původně byly rodné listy posuzovány a schvalovány k tvorbě pouze Koordinační radou. S ohledem na nutnost zvýšení efektivity tvorby standardů PK byly do procesu rozhodování o tvorbě (případně revizích) standardů postupně více zapojovány autorizující orgány a MŠMT.

Prvou fází vývoje profesního standardu završuje zpracování harmonogramů prací na NSK pro příslušný rok. Ten obsahuje výčet PK schválených k tvorbě (navrhované názvy) a pro každou z nich následující informace:

- kvalifikační úroveň;
- status PK (nová PK, revize PK, převody tvorby PK z předchozích let);
- předpokládané termíny pro milníky tvorby/revize PK (*sestavení pracovní skupiny, předání prvního návrhu PK garantovi, schválení pracovní verze PK garantem, předání PK stvrzovatelům, předání posudků PK pracovní skupině*);
- předpokládané termíny schválení standardu PK v SR;
- předpokládané termíny předání standardu PK do NÚV;
- informace o sektorové radě, v níž tvorba/revize standardů PK probíhá.

2 Tvorba standardů profesních kvalifikací

Rozbor potřeb trhu práce	Tvorba Standardů
Zavádění standardů	Hodnocení standardů

Po schválení harmonogramu tvorby a revizí standardů profesních kvalifikací na příslušný rok následuje ustavování pracovních skupin (PS) a zahájení vlastních prací.

Všechny související procesy jsou podrobně popsány v příslušných metodických materiálech (zejména jde o procesní standard NSK č. 4: „Tvorba a revize profesních kvalifikací v pracovní skupině“).

Vstupem pro ustavení pracovních skupin je projednání rozdělení prací na standardech PK mezi jednotlivé členy sektorové rady. Předseda SR stanovuje termíny zpracování – v souladu s milníky tvorby uvedenými v harmonogramu prací daného roku – a pověřuje vedoucího pracovní skupiny.

Požadavky na složení a velikost pracovních skupin jsou rovněž podrobně specifikovány v Procesních standardech NSK. Cílem těchto pravidel je zajistit potřebnou kvalitu a objektivitu zpracovaných návrhů kvalifikačních a hodnotících standardů profesních kvalifikací. Vedoucí pracovní skupiny působí především jako koordinátor prací na standardech PK a jako komunikátor mezi SR, garantem NÚV, tajemníkem nebo koordinátorem SR na jedné straně a pracovní skupinou na straně druhé.

Tvorba standardů probíhá pod metodickou supervizí odborných garantů a oborových manažerů NÚV.

3 Hodnocení a posuzování nově vytvořených standardů profesních kvalifikací

Rozbor potřeb trhu práce	Tvorba standardů
Zavádění standardů	Hodnocení standardů

Před akceptací návrhu standardů PK ze strany NÚV je posuzován soulad návrhu standardů s metodikou NSK a uplatnitelnost, ověřitelnost a možnost zajistit vzdělávání k dosažení dané profesní kvalifikace.

Vedle jednoznačného významu zapojení zaměstnavatelů do procesu naplňování NSK (uplatnitelnost) se rovněž osvědčilo zapojení vzdělavatelů, kteří významně přispívají ke kvalitě standardů PK ve smyslu adekvátně nastavených parametrů „ověřitelnosti“ a „vzdělatelnosti“.

Důležitou součástí aktivit zástupců zaměstnavatelů je identifikace a zajišťování stvrzovatelů standardů profesních kvalifikací. Výběr a oslovení stvrzovatelů začíná již po schválení harmonogramu práce dané sektorové rady. Zajišťuje je rada a především subjekty, které navrhovaly jednotlivé členy sektorové rady.

Stvrzovatelé jsou nezávislími externími posuzovateli navržených standardů s prokazatelnou odborností v oblasti odpovídající posuzované profesní kvalifikaci. Tímto způsobem jsou do procesu tvorby a revizí standardů PK zapojeni další zástupci odborné veřejnosti (zpravidla z řad zaměstnavatelů) nad rámec členů sektorových rad a pracovních skupin, kteří přispívají ke zkvalitnění navrhovaných standardů.

Oslovení široké odborné veřejnosti je zároveň součástí publicity NSK.

Pro účely zapojení stvrzovatelů do procesu tvorby PK byly zpracovány samostatné procesní standardy a připraveny nutné podklady (jednotný formulář posudku). V dosavadním dotváření a zavádění NSK vypořádávali tvůrci návrhů standardů PK řádově tisíce posudků (běžně se požaduje alespoň 5 posudků k jedné vytvářené PK). Vypořádávání posudků stvrzovatelů a případné úpravy standardů PK probíhají v pracovních skupinách, v koordinaci s odborným garantem NÚV. Tím je zajištěno, že změny provedené v pracovní verzi PK jsou v souladu s metodikou NSK.

Finální návrhy standardů jsou následně poskytovány příslušným sektorovým radám. V nich probíhá proces odsouhlasení, a to buď osobně na jednáních, nebo elektronickým hlasováním.

4 Schvalování a postupné zavádění nově vytvořených standardů profesních kvalifikací

Rozbor potřeb trhu práce	Tvorba standardů
Zavádění standardů	Hodnocení standardů

Po odsouhlasení návrhů standardů PK zajišťují tajemníci SR předání návrhů standardů do NÚV.

Jak vyplývá ze zákona, finální návrh standardu předkládá NÚV k posouzení odpovědnému autorizujícímu orgánu a následně schvalovateli, kterým je MŠMT. NÚV, jako správce NSK, rovněž přejímá stanoviska autorizujících orgánů a MŠMT k předloženým standardům a následně je předává kompetentní sektorové radě.

Jednotlivé procesy, termíny a odpovědnosti v této fázi jsou podrobně popsány v Procesních standardech NSK.

Po vypořádání stanoviska autorizujícího orgánu je příslušný standard PK postoupen MŠMT. Princip vypořádávání připomínek MŠMT je obdobný jako v případě zpracovávání stanovisek autorizujících orgánů.

Po vypořádání připomínek a schválení MŠMT jsou standardy připravovány pro publikování (součástí procesu schvalování jsou i jazykové korekce, kódování, anglický překlad kvalifikačních standardů) a zveřejňovány v informačním systému NSK (www.narodnikvalifikace.cz).

Po zveřejnění standardů mohou zájemci žádat o autorizaci a v případě úspěchu i následně zahájit zkoušky ve smyslu zákona.

O úspěšnosti popsaného cyklu svědčí následující data (platná k 31.12. 2016):

NSK 2016	Celkem
Profesních kvalifikací	1100
Autorizovaných osob	1265
Autorizací PK	4149
Držitelů osvědčení	155313
Zkoušejících	10070

Revize standardů profesních kvalifikací jako nástroj podpory kvality

Revize standardů profesních kvalifikací je významným nástrojem zajišťování kvality v naplňování a vývoji NSK.

Cíle a zajištění v metodice naplňování NSK

Metodika naplňování NSK řeší všechny podstatné aspekty vývoje NSK. V souvislosti s revizí standardů profesních kvalifikací (mimo jiné) uvádí:

- V rámci rozboru pokrytí sektorů profesními kvalifikacemi jsou pro každý sektor určeny profesní kvalifikace, které je třeba podrobit obsahové revizi.
- Tento soubor je doplněn o profesní kvalifikace, které je třeba zrevidovat, protože od jejich schválení nebo od poslední revize uplynuly nejméně čtyři roky a o profesní kvalifikace, které jsou navrženy k revizi na základě vnějších podnětů.
- Sektorové rady posoudí jednotlivé standardy ze souboru a doporučí, které z nich je třeba obsahově upravit. Úpravy se přitom mohou týkat kterékoliv části standardů, názvu profesní kvalifikace i spojení nebo rozdělení profesních kvalifikací.
- Takto vznikne konečná podoba souboru profesních kvalifikací navržených k revizi v daném časovém období.

Celý popsaný proces probíhá v přímé návaznosti na naplňování a aktualizaci Národní soustavy povolání.

Výsledný soubor předán autorizujícím orgánům a MŠMT k vyjádření a rozhodnutí.

Účel revize a jeho vyjádření v rodném listu revize

Posouzení účelu umožňuje již v okamžiku schvalování plánu revizí vyplněný „rodný list“ revize, který obsahuje:

- název profesní kvalifikace,
- identifikaci navrhovatele,
- argumenty podporující revizi standardů,
- navržení účelu a zaměření revize.

Metodický list

Akcent, který je kladen na význam revizí standardů profesních kvalifikací dokládá i specificky zaměřený metodický list. Jeho obsah je na tomto místě jen rámcově popsán. V plném znění jej uvádí příloha:



Metodický list pro
revize PK.docx

Úvodní část listu je věnována tomu, co je především třeba posuzovat při revizi standardů PK. Jsou uvedeny jednotlivé předměty a hlediska posuzování.

Významná část obsahu metodického listu je věnována druhům revizí (list rozlišuje revizi „prázdnou“, „malou“, „střední“ a „velkou“) a jejich důsledkům pro navazující procesy v NSK.

Sledování důvodů pro revize standardů profesních kvalifikací

Pro systematické sledování účelu a zaměření revizí byl v roce 2016 zaveden nový prostředek. Je jím soubor (formulář), který zachycuje stručný popis důvodů a charakteru revize standardů.

Jednotlivý záznam o výsledcích revize standardu PK má následující strukturu:

a) identifikační údaje

Profesní kvalifikace (kód, název):

Datum posledního schválení:

Počet autorizovaných osob ke dni zahájení revize:

b) posuzování profesní kvalifikace

Předmět posuzování	Hlediska posouzení
PK jako celek	samostatná uplatnitelnost (sama PK stačí k zaměstnatelnosti) obsah odpovídající aktuálním potřebám trhu práce rozsah umožňuje zrealizovat zkoušku (časově, finančně)
PK vyhovuje / nevyhovuje*) Pokud nevyhovuje, je důvodem:	

Kompetence	srozumitelnost adekvátnost vzhledem k cíli a "mantinelům" PK adekvátnost vzhledem k aktuálním požadavkům firem
Kompetence vyhovují / nevyhovují*) Pokud nevyhovují, je důvodem:	
Kritéria hodnocení	srozumitelnost adekvátnost (vede k prokázání příslušné kompetence či její části) jednoznačnost (nevede k různé náročnosti u různých uchazečů) reálnost ověření (jde ověřit)
Kritéria vyhovují / nevyhovují*) Pokud nevyhovují, je důvodem:	
Způsoby ověřování	adekvátnost (umožňuje ověřit příslušné kritérium) reálnost ověření (jde aplikovat)
Způsoby ověřování vyhovují / nevyhovují*) Pokud nevyhovují, je důvodem:	
Pokyny k realizaci zkoušky	adekvátnost (vedou ke zdárnému průběhu zkoušky) reálnost (jedná se o realizovatelné pokyny) dostatečná podrobnost a jednoznačnost (AOs ví, jak postupovat)
Pokyny vyhovují / nevyhovují*) Pokud nevyhovují, je důvodem:	
Požadavky na odbornou způsobilost AOs	adekvátnost (nehrozí nekvalifikované vedení zkoušky) reálnost (je reálné, že potenciální AOs existují) rovnost příležitostí (není zde riziko diskrimance)
Požadavky vyhovují/ nevyhovují*) Pokud nevyhovují, je důvodem:	
Požadavky na materiálně-technické zajištění AOs	adekvátnost (všechna kritéria je možno objektivně ověřovat)
Požadavky vyhovují/ nevyhovují *) Pokud nevyhovují, je důvodem:	
Doba zkoušky a doba přípravy na zkoušku	adekvátnost (odpovídá potřebnému času na ověření všech kritérií)

Doby vyhovují / nevyhovují*)
Pokud nevyhovují, je důvodem:

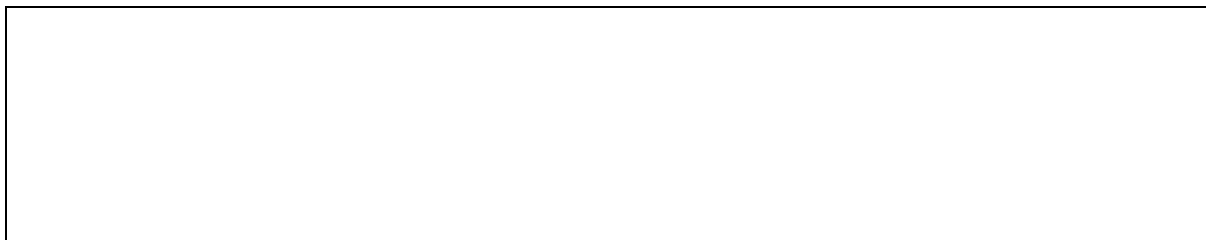
*) neodpovídající škrtněte

c) důvod neexistence autorizovaných osob (pouze pokud profesní kvalifikace nemá žádnou AOs)

	Možné důvody**)	Důsledek pro revizi
1	PK není samostatně uplatnitelná na trhu práce, a ani není součástí "skládačky pro ÚPK.	PK by měla být zrušena
2	PK není samostatně uplatnitelná na trhu práce ale je součástí "skládačky pro ÚPK.	Uvažovat o rozšíření PK o kompetence s cílem samostatné uplatnitelnosti, případně o přestrukturování "skládačky" PK pro ÚPK
3	PK je svým obsahem samostatně uplatnitelná (otázkou je skutečný zájem firem o její činnosti), PK ovšem slouží jako součást "skládačky" pro ÚPK (možná je to její hlavní role), z nějakého důvodu však o její autorizace není zájem.	PK zatím neměnit ani nerušit, snažit se oslovit potenciální AOs, jak školy, tak jiné subjekty, měl by se přezkoumat zájem firem o činnosti PK
4	PK je svým obsahem samostatně uplatnitelná (otázka je skutečný zájem firem o její činnosti), PK není součástí PV a tedy ani "skládačky" pro ÚPK, z nějakého důvodu o její získání není zájem.	PK zatím neměnit ani nerušit, zjistit důvod nezájmu, snažit se oslovit potenciální AOs z řad firem, profesních svazů či cechů, institucí vzdělávání dospělých, v případě neúspěchu uvažovat o změně obsahu či o zrušení, měl by se přezkoumat zájem firem o činnosti PK
5	Obsah PK je plně saturován výukou v počátečním vzdělávání a není předpoklad využití v dospělé populaci, ani v rámci skládačky pro ÚPK (jedná se o velmi máločetný obor nebo o obor těžko zvládnutelný v rámci kursů dalšího vzdělávání vedoucích k PK (týká se zejména náročnějších maturitních oborů a uměleckých oborů))	Důkladně zvážit, zda opravdu je reálné složení ÚPK a uvažovat o zrušení PK.

**) zjištěný důvod označte tučným písmem

d) popis změn PK v důsledku revize



e) identifikace expertů, kteří revizi provedli

Projekt zaměřený na monitorování pojetí zkoušek

Novou skupinou podnětů k revizím standardů může od března 2016 zajistit projekt Svazu průmyslu a dopravy ČR a Českomoravské konfederace odborových svazů primárně zaměřený na optimalizaci nastavení mechanismů spolupráce a komunikace zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců s autorizovanými osobami za účelem zvýšení kvality zkoušek podle zákona o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání.

Výběr zkoušek pro realizaci monitorovacích návštěv je prováděn na základě rozboru četností realizovaných zkoušek i časového harmonogramu provádění zkoušek v období realizace projektu.

Monitorovací návštěvy provádějí experti z praxe, kteří jsou schopni posoudit, zda úroveň výstupů zkoušek odpovídá aktuálním požadavkům trhu práce. Zároveň to pro ně je jedinečná zpětná vazba přímo ze zkoušky, která může pozitivně ovlivnit již samotnou tvorbu standardů profesních kvalifikací. V rámci projektu se předpokládá realizace nejméně 60 monitorovacích návštěv, z jejichž protokolů budou vytipovány vhodné náměty pro rozvoj komunikace a spolupráce mezi autorizovanými osobami, tvůrci profesních kvalifikací a autorizujícími orgány.

Na základě vyhodnocení monitorovacích návštěv budou zpracovány návrhy postupů pro zvýšení kvality procesu ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, které projdou širokou diskusí na sedmi kulatých stolech.

Pokud výstupy kulatých stolů naznačí nutnost formalizace spolupráce autorizovaných osob se zaměstnavateli formou monitorovacích návštěv, budou tato opatření připravena pro zabudování do legislativy a do metodických materiálů.

Nastavení procesu revize standardů profesních kvalifikací v roce 2016

Souhrnné vyjádření o revizích standardů profesních kvalifikací, které byly navrženy a proběhly v roce 2016, je možné formulovat takto:

Pro revize standardů PK bylo předloženo celkem 266 návrhů.

Deset návrhů nezískalo souhlasné stanovisko autorizujících orgánů a MŠMT, jedna profesní kvalifikace zůstala ve stavu řešení, protože nebylo vydáno stanovisko autorizujících orgánů a jedna profesní kvalifikace byla ze závažných důvodů následně z plánu vyřazena.

Ve finální podobě plánu tak zůstalo 254 standardů profesních kvalifikací, u nichž byla provedena revize. K jejímu výsledku se vyjádřili stvrzovatelé a odborní garanti NÚV. Po projednání v sektorových radách byly revidované standardy předány do NÚV.

Následující text souhrnnou zprávu rozvíjí a soustřeďuje se přitom zejména na aspekty zajištění kvality.

Příprava a schvalování ročního plánu revizí standardů profesních kvalifikací

Potřeba opakovaného schvalování navržených přístupů a jednotlivých dílčích kroků při přípravě výběrového řízení byla příčinou toho, že k podepsání smlouvy o poskytování služeb v rámci zakázky "Zajištění podpory procesů a materiálně technického zázemí pro jednání pracovních skupin" došlo až k 10.5. 2016.

Další zdržení začátku prací způsobilo rozhodnutí, na jehož základě bylo nutné plán tvorby a revizí standardů PK na rok 2016 nechat předem schválit příslušnými autorizujícími orgány a MŠMT. Důsledkem působení obou uvedených faktorů byla významná redukce času, v němž bylo možné vlastní tvorbu a revize standardů uskutečnit.

Jedinou možností jak zajistit splnění plánu (tvorby a) revizí standardů profesních kvalifikací na rok 2016 byl přístup opírající se o předchozí zkušenosti a mimořádné úsilí všech zúčastněných. Díky tomu byl rámec plánu tvorby a revizí naplněn. Bez toho, že by bylo nutné jakkoliv zjednodušit či jinak modifikovat nastavený způsob řízení kvality procesů i jejich výstupů.

K revizi bylo postupně předloženo celkem 266 návrhů standardů profesních kvalifikací. Pro zařazení každého z nich do plánu bylo třeba postupně získat souhlasné stanovisko reprezentantů zaměstnavatelů, zástupců NÚV, zástupců věcně příslušných autorizujících orgánů, MPSV a MŠMT.

Standardy byly do základní verze plánu prací v sektorových radách navrhovány jednak na základě uplynutí čtyřleté lhůty od jejich vytvoření, dále také na základě požadavků jednotlivých autorizujících orgánů či MŠMT a v neposlední řadě na základě požadavků expertů ze sítě sektorových rad či odborné veřejnosti. *V posledních zmíněných případech byly předkládány i rodné listy pro revidované standardy profesních kvalifikací.*

První návrh plánu revizí zpracovaný zástupci zaměstnavatelů byl prostřednictvím NÚV předložen autorizujícím orgánům. Dotčené autorizující orgány byly požádány o vyjádření ve dvou liniích - zda se zařazením určitého standardu do plánu revizí souhlasí a zda v návrhu nechybí některá profesní kvalifikace, jejíž standardy by bylo žádoucí revidovat.

Souběžně byl se stejnou žádostí zaslán úplný pracovní návrh plánu revizí zaslán i MPSV. Cílem tohoto kroku byla potřeba zajistit ještě před zahájením prací stanovisko k navrhovaným revizím i s ohledem na dikci zákona a na obsah Národní soustavy povolání ve správě MPSV.

Plán revizí, který obsahoval všechny standardy, které do plánu zařadili zástupci zaměstnavatelů a potvrdil NÚV i příslušné autorizující orgány byly ve dvou vlnách zaslány pro informaci gremiální porady sekce vzdělávání MŠMT. S tím, že *Plán revizí pro rok 2016* bude dále flexibilně upravován (doplňován) na základě podnětů získaných z prostředí sektorových rad a z prostředí uživatelů a tvůrců NSK.

Schválený roční plán revizí obsahoval 255 standardů profesních kvalifikací, protože výsledkem předběžného schvalování bylo:

- 10 profesních kvalifikací nezískalo souhlasné stanovisko autorizujícího orgánu a MŠMT,
- 1 PK zůstala ve stavu řešení, protože nebylo vydáno stanovisko autorizujícího orgánu.

Plnění schváleného ročního plánu revizí standardů profesních kvalifikací

Na základě schváleného plánu tvorby a revizí bylo zahájeno ustavování pracovních skupin. Za celé období plnění plánu prací, tj. od 10. 5. 2016 do 31. 12. 2016, bylo sestaveno celkem 142 pracovních skupin (nejsou odděleny pracovní skupiny pro tvorbu a revize standardů), v nichž působilo 519 expertů (bez duplicit, tj. experti pracující ve více pracovních skupinách byli počítáni unikátně).

V průběhu tvorby musela být profesní kvalifikace Strážný stornována, a to na základě požadavku Sektorové rady pro bezpečnost a ochranu osob a majetku a bezpečnost práce. Důvodem bylo projednávání novely Zákona o bezpečnostních službách. Revize se tak přesunula do příštího období.

Pro systematické sledování účelu a zaměření revizí standardů profesních kvalifikací byl zaveden nový prostředek. Jak již bylo uvedeno, je jím soubor/formulář, který zachycuje stručný popis důvodů a charakteru revizí standardů.

Popis důvodů pro revizi i její průběh a výsledek je nově součástí dokumentace uložené v souvislosti s plněním plánu tvorby a revizí standardů na rok 2016.

Dalším procesem podporujícím zajišťování kvality je zapojení stvrzovatelů popsané v předchozích kapitolách. V průběhu plnění plánu tvorby a revizí standardů profesních kvalifikací bylo v roce 2016 do posuzování (nových a) revidovaných standardů profesních kvalifikací zapojeno celkem 486 stvrzovatelů a bylo získáno celkem 1 316 posudků.

Závěrečnou fází průběhu revize jednotlivých standardů profesních kvalifikací bylo projednávání návrhů v sektorových radách. Standardy, s jejichž revidovaným zněním vyjádřily příslušné sektorové rady souhlas, byly předány NÚV.

Výsledek revize standardů profesních kvalifikací v roce 2016

Jak bylo uvedeno, ve finální podobě plánu zůstalo 254 profesních kvalifikací, u nichž byla provedena revize.

K výsledku revize se vyjádřili stvrzovatelé a odborní garanti NÚV. Po projednání v sektorových radách byly revidované standardy předány do NÚV a po nezbytných úpravách vstoupily do schvalovacího procesu – v první fázi na autorizujících orgánech a MPSV, ve druhé (finální fázi) na MŠMT.

Zobecňující poznámky k výsledku revizí standardů profesních kvalifikací v roce 2016

Nastavený způsob řízení kvality postupů vedoucích k naplňování NSK a výsledků těchto postupů byl dříve vyzkoušen nejméně v pěti úplných ročních cyklech.

Dobrou funkčnost mechanismu dokumentuje to, že počet držitelů osvědčení o profesní kvalifikaci trvale roste a postupně stoupl na 155 000. Zkoušky přitom aktuálně zajišťuje téměř 1300 autorizovaných osob.

Bezproblémové využívání nastaveného postupu přesto nevyloučila možnost pokračování určitého doplňování aparátu zajišťování kvality. To se v roce 2016 uskutečnilo dvěma způsoby:

(1) Doplněním mechanismů nastavených ve vnitřním systému řízení kvality o nástroj pro systematické sledování účelu a zaměření revizí.

Orientace nového prostředku na proces revize standardů souvisí s tím, že v NSK už bylo dosaženo stavu “primární naplněnosti”. Pokud je tento stav spojen s existencí a s využíváním cca 1200 standardů PK, pak pro kvalitu a aktuálnost naplnění NSK už nadále nebude klíčová tvorba (postačí tvorba asi 40 nových PK ročně) ale právě revize (bude nutné revidovat nejméně 300 standardů PK ročně) standardů profesních kvalifikací.

Od roku 2016 je proto součástí dokumentace, která provází revize standardů profesních kvalifikací soubor, jehož úkolem je zadokumentovat stručný popis důvodů pro revize a charakteru provedených revizí standardů.

Soubor s popisem důvodů i podoby změn je pro každou profesní kvalifikaci uložen v informačním souboru NSK a může být (pracovníkem s příslušným oprávněním) stažen jako textový soubor, který vedle identifikačních údajů obsahuje i “popis změn standardů PK v důsledku revize”.

(2) Navržením a realizací (na NSK nezávislého) projektu orientovaného na sledování kvality zkoušek

Získávání potřebných informací o průběhu zkoušek je komplikované. Určitým řešením přicházejícím z vnějšího prostředí a bez přímé vazby na tvůrce NSK může být projekt Svazu průmyslu a dopravy ČR a Českomoravské konfederace odborových svazů zaměřený na optimalizaci nastavení mechanismů spolupráce a komunikace zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců s autorizovanými osobami za účelem zvýšení kvality zkoušek podle zákona.

V rámci projektu probíhá několik desítek monitorovacích návštěv expertů z praxe, kteří jsou schopni posoudit, zda úroveň výstupů zkoušek odpovídá aktuálním požadavkům trhu práce.

Na základě rozboru protokolů z návštěv budou vytipovány vhodné náměty pro rozvoj komunikace a spolupráce mezi autorizovanými osobami, tvůrci standardů profesních kvalifikací a autorizujícími orgány. Pokud to výsledky řešení projektu naznačí, budou navržena určitá opatření pro zapracování do legislativy a do metodických materiálů souvisejících s NSK.

Závěr

Revize standardů profesních kvalifikací proběhla v roce 2016 ve stanoveném rozsahu. Revidované standardy byly včas předány k dalšímu řízení do NÚV.

Část informačního systému NSK, s níž mohou pracovat její tvůrci, navíc obsahuje pro všechny revidované standardy profesních kvalifikací (ve vazbě na metodický list) nový prostředek zajišťování kvality, jímž je soubor/formulář zachycující stručný popis důvodů a charakteru prováděných revizí standardů profesních kvalifikací.

To představuje významný potenciál pro zlepšování „pootočením dalšího kola“ cyklu zajišťování kvality v roce 2017.

Shrnutí v anglickém překladu

Deepening a culture of quality assurance in vocational education and training and an application of the revision phase in the quality cycle including using a feedback – résumé

The National Register of Qualifications (Národní soustava kvalifikací – NSK) has been under development since 2005. It is a public register of complete and partial vocational qualifications and their qualifications and assessment standards. Part of the NSK forms a system of qualification levels, whose eight levels correspond to the eight levels of the European Qualifications Framework (EQF).

The development of the framework and the register for vocational qualifications can be seen as a key instrument in the national strategy for lifelong learning (1) aiming at accessibility of lifelong learning and a more permeable education and training system. The main elements of this strategy, reflecting identified and agreed needs, are as follows:

- making the whole system more transparent and understandable for all stakeholders, *e.g.* learners, employers, employees, training providers;
- linking initial and continuing education;
- creating a system for the recognition and validation of learning outcomes, irrespective of the way they were achieved;
- systematically involving of all stakeholders in vocational education and training and in the development of national qualifications;
- responding to European initiatives such as making qualifications more transparent and supporting the mobility of learners and workers;
- supporting disadvantaged groups and people with low qualification levels.

The NSK has been developed within two projects.

The first was concentrated on the design and pilot implementation and was developed as a project of the Ministry of Education, Youth and Sports in 2005–2008.

In 2009, a new project The NSK Development and Implementation (NSK2) started, implemented by the National Institute for Education and it is funded partially also by the ESF.

This system is underpinned by the act 179/2006 on Recognition and Validation of continuing education results. Vocational qualifications are drafted by employers and are based on descriptions of occupations created for and accessible in the National System of Occupations. Employers are grouped in sector councils, which are coordinated by a consortium of the Chamber of Commerce of the Czech Republic, the Confederation of Industry of the Czech Republic and Trexima, a consultation company.

Both projects strengthen substantially the role of the social partners (especially employers) and their involvement in the area of setting the content and structure of qualifications. They also support the development of educational programmes leading to qualifications and integrating initial and continuing education.

¹ Ministry of Education, Youth and Sports (2007). *The strategy of Lifelong Learning in the Czech Republic* available at http://www.msmt.cz/uploads/Zalezitosti_EU/strategie_2007_EN_web_jednostrany.pdf (08.07.2011)

As stated above, the development and implementation of the NSK had been covered by a project funding (the ESF and the CR government budget) by November 2015.

With regard to the importance of the NSK, the maintenance of its up-to-datedness, quality and reliability is inevitable. This means performance of revisions and changes of the already existing standards of vocational qualification (approx. 300 per a year) and development of lower number of new standards (approx. 40 per a year) in response to the labour market changes or the requirements of the individual resorts related to the legislation development.

In relation to the facts mentioned above, numerous negotiations between the MŠMT representatives and representatives of employer organizations on the arrangement of further implementation and further development of the NSK took place after the end of the project funding.

The model agreed upon counts on participation of the employer sphere in financing.

The fundamental strategic approach to quality assurance of the NSK processes and outputs is the „peer to peer strategy“. Its significance reveals especially on the national level, where they are into concrete task solutions involved both structures connected more with the world of work and those connected more with the world of education and training. The both structures cooperate, influence each other and learn mutually. Their working activities have to be preceded by providing education aimed at reliable mastering methodologies and working procedures specified beforehand. These methodologies and working methods introduce into the quality management procedure also elements of supervision (especially at the backward control of achieved outcomes) stipulated for example by a law, from which the key position of the Ministry of Education ensues.

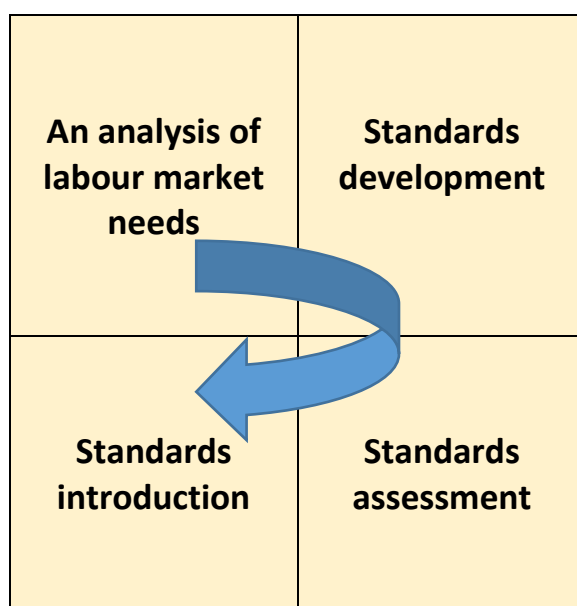
The law stipulates fundamental duties, competences and rights of all shareholders as follows:

- **The Ministry of Education, Youth and Sports** coordinate activities of central authorities (ministries), approves, changes and issued a list of vocational and complete vocational qualifications and finances activities of the National Board for Qualifications.
- **Authorizing bodies** (responsible ministries) grant authorisations to individuals or corporations on the basis of fulfilling conditions stipulated by a law, monitor fulfilling requirements for assessment, record data stipulated by law and present them to the National Institute for Education for purposes of central evidence, they also take part in preparation and updating qualifications and assessment standards.
- **Authorized persons** (schools, associations, firms, public or private providers of further education, etc.) assess learning outcomes of applicants regardless of the way they acquired them.
- **Shareholders** (chambers of employers, professional organisations, school, representatives of universities) take parts in preparation of qualifications and assessment standards.
- **The National Board for Qualifications** serves as a consultative body of the Ministry of Education, Youth and Sports in the field of qualifications.
- **The National Institute for Education** manages and makes public the NSK, and in cooperation with the National Board for Qualifications, the Ministry of Education, Youth and Sports (MEYS), the Ministry of Labour and Social Affairs (MoLSA) and other participants prepares drafts of qualifications and assessment standards, hands them to the Ministry of Education for approval, and publishes both qualifications and assessment standards in the NSK information system.

Mutual learning and influencing at a national level is completed by using impulses from international environments. The impulses are obtained through an active involvement in international projects, which brings possibility of working contacts with experts from other countries, who search solutions for similar or the same tasks.

An important tool for quality assurance is the *Methodology of NSK completing*, which solves comprehensively all questions connected with both creating and revising standards of vocational qualifications.

Developing standards of vocational qualification is under way from 2010 in yearly cycles. It is possible to express schematically like this:



The procedure and its phases are described in details in adequate methodological materials.

The NSK completing and maintaining its up-to-date state has been setting in such a way, so as standards of vocational qualifications were developed or modified in sectorial councils by representatives of employers and other representatives from sectors.

Sectorial councils represent an important platform for exchange of information and views of all important persons, who influence significantly the labour market. The state and persons involved acting on the labour market acquire detailed information and employers have possibility to influence both the current situation and development in the field of education and recognition of learning outcomes.

Sectorial councils in connection with the National Register of Qualifications and in compliance with labour market requirements monitor the covering adequate sectors by vocational qualifications and suggest which vocational qualifications should be developed. Involved experts identify together developing trends and changes, share information on sectorial needs especially in the sphere of human resources development, support actively education and development of technical skills in the sector and communicate with the national and educational institutions.

An important instrument of quality assurance in the NSK completing and development are revisions of vocational qualifications standards. In a year cycle is possible to identify following phases:

- In the framework of the covering analysis, vocational qualifications, whose contents it is necessary to revise, are determined.
- The suggested file is completed with vocational qualifications, which have to be revised, because their approval or last revision took place more than four years before.
- The file is completed with vocational qualifications, which are suggested for a revision on the base of external incentives.
- Sectorial councils will assess standards from the file and recommend, which of them is necessary to correct in the content. *Corrections could be made in every part of the standards, in the name of vocational qualifications, or in their connection or division.*
- The result is a final version of the vocational qualification file suggested for a revision in given period of time.

The process described above takes place in the immediate connection with completing and updating the National Register of Qualifications.

The final file has been delivered to authorising bodies and the Ministry of Education for comments and decisions. Then the file becomes a part of the one-year plan of creating and revisions.

In 2016, the participating representatives of employers had to pass through selection procedures for securing their selected activities. Another delay was caused by including an institute of “preliminary approval” for the plan of creating and revising by authorizing bodies a MŠMT (before starting work on creating and revisions of vocational qualification standards).

As a consequence the both factors mentioned above, the time for standards development and revisions was significantly reduced.

The only possibility how to eliminate/remove the described problem and secure the fulfilment of the plan of standards development and revisions for 2016 was to take an approach built on previous experience and extraordinary effort of all participants. Thanks to this, the planned framework of the development and revisions fulfilled without any reduction, simplification or modification made in the quality management of the processes as well as of their outcomes.

Majority of the *newly elaborated* as well as revised standards was to hand over in time to the National Institute for Education for other administration.

Altogether 266 proposals were presented for a revision of vocational qualifications standards.

From them:

- Ten proposals did not received approval from the authorising body and the Ministry of Education,
- One of vocational qualifications remains in state of solution because of the authorising body issued no standpoint,
- One vocational qualification was rejected from the plan for serious reasons.

254 vocational qualifications remained in a final form of the plan and their standards were revised.

The results of a revision by experts in working groups were commented by confirmed persons and expert guarantors from the National Institute for Education.

The revised standards were after discussions in sectorial councils delivered into the National Institute of Education and after necessary corrections they enter into the approve process – in the first phase in the authorization bodies and the Ministry of Labour, in the second (final) phase in the Ministry of Education.

The fundamental is, that at the end of 2016 it was possible to claim, that **the file of standards of vocational qualifications revised in compliance with the stated mechanism of quality management was in time hand over to the National Institute of Education for further management.**

More over:

The part of the information system, the creators of NSK can cooperate with, includes for all of the vocational qualification standards revised in 2016 a new means of quality assurance. In connection with a methodological list, it is a file/form, which records the brief description of reasons and a character of revisions implemented.

It represents **a significant potential for further improvement** or also for “the slightly turning of another wheel” of the cycle of quality assurance in 2017.